

**Observatoire de la Parité en RDC**

**ETAT DES LIEUX DE LA PARITE DANS LE TERRITOIRE DE**

**KABARE**

***Avec l’appui financier de***



**INTRODUCTION**

**Ce rapport dresse un « Etat des lieux » de la parité dans le territoire de KABARE, réalisé par l’Observatoire de la parité grâce à l’appui de International Alert et est accompagné d’un « Guide pratique pour faire progresser la parité ».**

**L’Observatoire de la Parité** est une organisation de la société civile congolaise qui lutte pour la promotion des droits des femmes et l’égalité de chances entre les sexes. Il a pour objectif d’assurer le suivi des progrès de la parité en RDC au niveau du pouvoir social, du pouvoir économique et du pouvoir politique en surveillant et en stimulant la mise en œuvre effective de l’article 14 de la Constitution : *«  La femme a droit à une représentation équitable au sein des institutions nationales, provinciales et locales. L’Etat garantit la mise en œuvre de la parité homme-femme dans lesdites institutions. »*

L’Observatoire de la parité est une organisation de promotion et de défense des droits des femmes et des filles utilisant un mécanisme de vigilance et de suivi effectif de la parité et de l’égalité entre les sexes, à travers un **Indice de la parité** sous la forme **d’Etats des lieux (ou baromètres) de la parité** dressés au niveau national, provincial et local.

Ces Etats des lieux de la parité permettent de :

mesurer l’écart entre la condition des hommes et des femmes en RDC en ce qui concerne leur accès aux postes de prise de décision dans les secteurs politique, économique, social, culturel, etc.

= démocratiser l’accès aux statistiques et de mettre à la disposition des spécialistes sur les questions de genre, et des organisations de la société civile et des communautés, un instrument de suivi efficace, valable, fiable et facile à utiliser.

= évaluer les progrès réalisés par l’Etat congolais dans la mise en œuvre des politiques de genre, prioritairement *la mise en œuvre de la parité homme-femme dans des institutions nationales, provinciales et locales*.

= analyser, sur base de ces « Etats des lieux de la parité », les causes de l’inégalité des chances entre hommes et femmes dans l’accès à la prise de décision

= mettre en œuvre des plans d’action, aux niveaux national, provincial et même local, comprenant des actions de sensibilisation, de formation, de plaidoyer et plus généralement de renforcement des capacités des femmes et des filles pour accroître l’égalité des chances entre les sexes.

Avec l’appui financier d’International Alert, l’Observatoire de la parité a mis à jour et a approfondi l‘Indice de la parité de la Province du Sud-Kivu et de la province du Nord-Kivu en dressant des états des lieux/baromètres de la parité **jusqu’au niveau des territoires** et même de certaines localités de ces provinces.

**International Alert**(IA) est l’une des plus importantes organisations de consolidation de la paix au monde qui bénéficie de près de 30 ans d’expérience dans ce domaine. IA travaille avec les populations locales du monde entier et les aide à bâtir la paix. Elle conseille également les gouvernements, les organisations et les entreprises sur la façon dont leurs politiques et activités peuvent soutenir la paix.

Depuis le mois d’août 2014, International Alert avec le financement de l’Agence Suédoise de Développement International (Asdi/Sida) met en œuvre le projet intitulé *«Tushiriki Wote : Consolidation de la paix à travers le renforcement économique et la participation des femmes»* en République Démocratique Congo et dans la région des Grands Lacs, pour une durée de 4 ans.

Le problème principal que ce projet cherche ẚ résoudre est la vulnérabilité économique des femmes et leur exclusion dans le processus de prise de décision au niveau de l’individu, du ménage, de la communauté et jusque sur le plan provincial, national et régional.

*Tushiriki Wote* vise à promouvoir le renforcement du pouvoir civique, politique et économique des femmes à tous les niveaux à travers la connaissance, le réseautage et le plaidoyer à l’Est de la RDC et dans la région des Grands Lacs. Promouvoir le renforcement du pouvoir économique, politique et sociale des femmes conduira à des institutions plus représentatives, et de là vers un Etat congolais plus inclusif et vers une coexistence pacifique plus durable dans la région des Grands Lacs. Pour atteindre cet objectif, le projet s’appuie sur une série de stratégies d'intervention : renforcer la connaissance et le dialogue, le réseautage et la coordination ainsi que la recherche et le plaidoyer.*Tushiriki Wote* est mise en œuvre en partenariat avec onze organisations de la société civile congolaise, rwandaise et burundaise. C’est dans le cadre de ce projet, qu’International Alert a voulu collecter des données sur la représentation des femmes dans les instances de prise de décision au Nord et Sud-Kivu.

En vue d’élaborer et de publier cet état des lieux de la parité dans le territoire de KABARE (Province du Nord –Kivu),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, 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 (Résolution 1325).

Mais il ne suffit pas 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.

C’est pour cette raison que les tableaux de constat statistique pour chaque secteur examiné sont suivis d’un tableau à remplir, permettant de définir les actions les plus appropriées pour faire progresser la parité et le genre dans ce secteur.

POUR FAIRE PROGRESSER LA PARITE ET LE GENRE DANS LE SECTEUR DU TERRITOIRE DE RUTSHURU

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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** | **Echéancepour réaliser les actions** | **Résultats attendus et atteints** | **Echéance pour les résultats** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Cette **« Grille pour l’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 » publié par l’Observatoire de la parité.

Des exemples d’actions envisageables sont insérés en bleu et en italique dans les tableaux à titre illustratif et bien sûr non exhaustif.

**A VOUS DE JOUER ET DE COMPLETER LES TABLEAUX !**

Le souhait de l’Observatoire de la parité est que soit organisé dans chaque Territoire un atelier ou un forum 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 une représentation équitable dans les institutions (article 14)
* 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.

**LA PLACE DES FEMMES DANS LES ENTITES TERRITORIALES DECENTRALISEES ET DECONCENTREES DU TERRITOIRE DE KABARE**

Dans l’administration du territoire, on distingue les Entités Territoriales Déconcentrées (le Territoire, le Quartier, le Groupement, le Village) et les Entités Territoriales décentralisées (ETD) (la Ville, la Commune, le Secteur, la Chefferie). Les autorités responsables de ces entités sont actuellement désigner par une autorité supérieure ou sur base de la coutume. Ce n’est qu’après les élections locales que les autorités responsables des Entités Territoriales Décentralisées ne seront plus désignées mais élues, à l’exception des chefs de chefferies qui continueront à détenir leurs pouvoirs sur base de la coutume.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ENTITES** | **2015** | | | |
|  | **Effectif** | **H** | **F** | **% F** |
| **CHEFFERIES** (combien de chefferies compte le Territoire ?) | **2** |  |  |  |
| **CHEFFERIE DE KABARE** |  |  |  |  |
| CHEF DE CHEFFERIE | **1** | **1** | **O** | **0** |
| CONSEIL DE CHEFFERIE |  |  |  |  |
| MEMBRES DU PERSONNEL DES SERVICES ADMINISTRATIFS DE LA CHEFFERIE | **40** | **35** | **5** | **12.5** |
| CHEFS DE GROUPEMENT (combien de groupements compte la Chefferie) | **14** | **14** | **0** | **0** |
| MEMBRES DU PERSONNEL DU SERVICE ADMINISTRATIF DES GROUPEMENTS |  |  |  |  |
| CHEFS DE VILLAGES OU LOCALITES | **67** | **67** | **0** | **0** |
| **CHEFFERIE DE ……NINDJA…………………………………………** |  |  |  |  |
| CHEF DE CHEFFERIE | **1** | **1** | **0** | **0** |
| CONSEIL DE CHEFFERIE | **-** | **-** | **-** | **-** |
| MEMBRES DU PERSONNEL DES SERVICES ADMINISTRATIFS DE LA CHEFFERIE | **22** | **21** | **1** | **4,5%** |
| CHEFS DE GROUPEMENT (combien de groupements compte la Chefferie) | **3** | **3** | **0** | **0** |
| MEMBRES DU PERSONNEL DU SERVICE ADMINISTRATI F DES GROUPEMENTS | **9** | **9** | **0** | **0** |
| CHEFS DE VILLAGES OU LOCALITES |  |  |  |  |
| **TERRITOIRE** |  |  |  |  |
| ADMINISTRATEUR DE TERRITOIRE | 1 | 1 | 0 | 0 |
| ADMINISTRATEUR DE TERRITOIRE ASSISTANT | 2 | 2 | 0 | 0 |
| PERSONNEL DES SERVICES ADMINISTRATIFS DU TERRITOIRE | 927 | 653 | 273 | 29.5 |
|  |  |  |  |  |
| **TOTAL GENERAL** | **1087** | **808** | **279** | **25.7** |

Seulement 279 femmes sur 1087 agents de l’administration publique dans le territoire de Kabare, soit un pourcentage de 25**%**. Aucune d’être elle n’est administrateur du territoire, chef de chefferie, chef de groupement, ou même chef de village.6 sont dans les services administratives des chefferies et 273 dans les services administratifs du territoire.

. Cette sous-représentation s’explique par le fait que la désignation des chefs de village se fait selon la coutume qui a un caractère fortement patriarcal et où le pouvoir passe du mâle au mâle. Les femmes ont souvent intériorisé cette domination de l’homme. Elles s’occupent d’autres choses en pensant que la gestion de la chose publique concerne seulement les hommes. Cela conduit certains gardiens des coutumes à considérer que les femmes ne doivent pas être chefs.

Ces statistiques catastrophiques et révoltantes montrent que la représentation des femmes dans les ETD n’est pas encore effective. La présence des femmes dans ces institutions locales est à un très faible taux de 279 femmes sur un total de 1087 agents.

**LOCALITES**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **GROUPEMENT CIRUNGA** | **Effectif** | **H** | **F** | **%F** |
| **Chef de groupement** | **1** | **1** | **0** | **0** |
| **Membres du personnel du service administratif des groupements** | **16** | **13** | **3** | **18.7** |
| **Chefs de villages ou localités** | **4** | **4** | **0** | **0** |
| **Responsables des différents comités** (préciser le sexe de la personne exerçant la présidence du comité)**:** | | | | |
| **Comité d’eau** | **11** | **6** | **5** | **45.5** |
| **Comité de marché** | **13** | **8** | **5** | **38.5** |
| **Comité de développement** | **15** | **12** | **3** | **20** |
| **Comité d’électricité** | **8** | **6** | **2** | **25** |
| **autres :** |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **GROUPEMENT DE MUMOSHO** | **Effectif** | **H** | **F** | **%F** |
| **Chef de groupement** | **1** | **1** | **0** | **0** |
| **Membres du personnel du service administratif des groupements** | **14** | **13** | **1** | **7.1** |
| **Chefs de villages ou localités** | **4** | **4** | **0** | **0** |
| **Chef de centre** | **1** | **1** | **0** | **0** |
| **Responsables des différents comités** (préciser le sexe de la personne exerçant la présidence du comité)**:** | | | | |
| **Comité d’eau** | **12** | **9** | **3** | **23** |
| **Comité de marché** | **6** | **3** | **3** | **50** |
| **Comité de développement** | **6** | **4** | **2** | **33.3** |
| **Comité d’électricité** | **6** | **6** | **0** | **0** |
| **autres :** |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **GROUPEMENT KAVUMU** | **Effectif** | **H** | **F** | **%F** |
| **Chef de groupement** | **1** | **1** | **0** | **0** |
| **Membres du personnel du service administratif des groupements** | **9** | **9** | **0** | **0** |
| **Chefs de villages ou localités** | **7** | **7** | **0** | **0** |
| **Responsables des différents comités** (préciser le sexe de la personne exerçant la présidence du comité)**:** | | | | |
| **Comité d’eau** | **7** | **5** | **1** | **14.3** |
| **Comité de marché** | **6** | **4** | **2** | **33.3** |
| **Comité de développement** | **9** | **6** | **8** | **88.8** |
| **Comité d’électricité** | **7** | **7** | **0** | **0** |
| **autres :** |  |  |  |  |

Pour les 3 localités ciblées par ce rapport les nombre des atteint le quota de 30**%,** des femmes dans le secteur des marchés, dans les comités de développement elles sont à 88 **%,** dans la localité de kavumu. Aucune femme chef de groupement ni chef de village.

On constate même que dans les différents comités existants dans la localité (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 très fortement impliquées. Les femmes sont minoritaires dans le Comité d’eau 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, lessive, etc.). Les femmes sont faiblement représentées dans le Comité de marché alors qu’elles constituent la majorité des vendeuses. Les femmes ont peu de place dans le Comité de développement alors qu’elles sont très actives dans plusieurs secteurs (agriculture, commerce, etc.).De même dans le Comité électricité, 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.

POUR FAIRE PROGRESSER LA PARITE ET LE GENRE DANS LES ENTITES TERRITORIALES DU TERRITOIRE DE RUTSHURU

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Description du constatde : -- 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** | **Echéancepour réaliser les actions** | **Résultats attendus et atteints** | **Echéance pour les résultats** |
| **Pas ou peu de femmes chefs de groupement** | ***Plaidoyer pour obtenir la nomination de femmes cheffes de groupement*** | ***Le Mwami*** | **Le ministre provincial du genre**  **……………. Etc.** | **L’ONG X** | **31/12/15** | **10 femmes cheffes de groupement** | **31/12/16** |
| **Pas ou peu de femmes chefs de village ou de localité** | ***Plaidoyer pour obtenir la nomination de femmes cheffes de villages ou de localités*** | **Le Mwami**  **Les chefs de groupement ?** | **Les associations de femmes de ces villages** | **?** | **?** |  |  |
| **Peu de femmes dans les services administratifs du groupement ou de la chefferie** |  |  |  |  |  |  |  |
| **Femmes en minorité dans les différents comités (eau, marché, etc.)** | ***Elections des membres du comité Ou Règle : au moins 50% de femmes dans le comité*** | **Les comités en place ?**  **Le chef de secteur ?** | **Les vendeuses du marché**  **Les associations féminines ……………….** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**LA PLACE DES FEMMES DANS LES PARTIS POLITIQUES ACTIFS DANS LE TERRITOIRE DE KABARE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PARTIS (présents et actifs dans le territoire)** | **La personne exerçant la direction de ce parti dans le territoire** | |
|  | **Homme** | **Femme** |
| **UNC** | **1** | **0** |
| **AFDC** | **1** | **0** |
| **PPRD** | **1** | **0** |
| **PCP** | **1** | **0** |
| **MCR** | **1** | **0** |
| **Total** | **5** | **0** |

Pour tous les 5 partis politiques concernés par ce rapport, il n’y a aucune femme responsable.

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 « désintérêt des femmes à adhérer dans les partis politiques », comme le déclarent souvent les responsables des partis politiques contactés. En réalité, ces derniers ne se livrent pas à un examen autocritique approfondi des causes réelles de ce « 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 est 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 la Campagne « 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 local.

**CANDIDAT(E)S AUX ELECTIONS PROVINCIALES POUR LE TERRITOIRE DE KABARE**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CANDIDATURES AUX ELECTIONS PROVINCIALES 2015** | **Nombre total de candidat(e)s** | **Candidats H** | **Candidates F** | **% F** |
| **Kabare** | **166** | **149** | **17** | **10.2** |

Le nombre de femmes qui ont déposé leur candidature aux prochaines élections provinciales est très faible ce qui risque d’entrainer l’élection de peu de femmes dans l’assemblée provinciale du Sud-Kivu.

**CANDIDAT(E)S AUX ELECTIONS URBAINES, MUNICIPALES ET LOCALES POUR LE TERRITOIRE DE KABARE**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Candidatures aux Elections urbaines, municipales et locales | Nombre total de candidat(e)s | Candidats H | Candidates F | % F | %H |
|  |  |  |  |  |  |

La CENI n’ayant pas organisé l’opération de dépôt des candidatures pour les élections urbaines, municipales et locales comme prévu par son calendrier global, il n’y a donc pas de statistiques disponibles. Il faut craindre toutefois que, les conditions restant inchangées, le nombre de candidates à ces élections locales soient aussi faibles. D’où l’importance d’identifier, au niveau national mais **aussi au niveau local**, les actions pouvant contribuer à élever le nombre de femmes candidates et de femmes élues.

POUR FAIRE PROGRESSER LA PARITE ET LE GENRE DANS LES PARTIS POLITIQUES ET LES INSTITUTIONS ELUES DU TERRITOIRE DE KABARE

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Description du constat de : -- disparité – discrimination – inégalité de chances H/F, F/G** | **Actions à prendre : --- plaidoyer – mobilisation sociale – sensibilisation – information -- formation** | **Cible(s)**  **= 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** | **Echéancepour réaliser les actions** | **Résultats attendus et atteints** | **Echéancepour les résultats** |
| **Peu de femmes actives dans les partis politiques** | **Identifier et sensibiliser les femmes leaders à adhérer dans les partis politiques pour avoir plus de chances d’être alignées sur les listes de candidatures ;** | **Les femmes leaders** | **ONG locales** |  |  |  |  |
|  | **Former les responsables de parti à l’intégration de la dimension genre au sein des partis politiques** | **Les responsables de parti** | **ONG locales** |  |  |  |  |
| **Peu de femmes candidates aux élections locales** | **Identifier et sensibiliser les femmes leaders àse porter candidates aux élections des conseils locaux** |  |  |  |  |  |  |
| **Faibles capacités des femmes candidates** | **renforcement des capacités des femmes** | **Femmes candidates** |  | **Clinique électorale** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**PLACE DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS DU TERRITOIRE DE KABARE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **LES ENTREPRISES PUBLIQUES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS (présents dans le Territoire)** | **La personne exerçant la direction** | |
|  | **Homme** | **Femme** |
| **SNEL** | **1** | **0** |
| **REGIDESO** | **1** | **0** |
| **DGI** | **1** | **0** |
| **DGRAD** | **1** | **0** |
| **Total** | **4** | **0** |

Toutes les 4 entreprises n’ont pas une femme comme responsable

POUR FAIRE PROGRESSER LA PARITE ET LE GENRE DANS LES ENTREPRISES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS DE LA PROVINCE DU SUD-KIVU

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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** | **Echéancepour réaliser les actions** | **Résultats attendus et atteints** | **Echéance pour les résultats** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Sensibiliser les responsables des entreprises à prendre en compte la parité dans le recrutement et la promotion des femmes aux fonctions de responsabilités** |  |  |  |  |  |  |
|  | **Sensibiliserles responsables des entreprises publiques à promouvoir les femmes en tenant compte de leurs compétences et de les envoyer dans des séances de capacitation.** |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**PLACE DE LA FEMME DANS LE SECTEUR DE SECURITE Police Nationale Congolaise (PNC)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Effectif** | **H** | | **F** | **% F** | |
| **Catégorie Commissaires** | | | | | | | |
|  | Commissaire Principal | 0 | 0 | 0 | | | 0 |
|  | Commisaire | 0 | 0 | 0 | | | 0 |
|  | Commissaire Adjoint | 0 | 0 | 0 | | | 0 |
| **Catégorie Sous-Commisaires** | | | | | | | |
|  | Sous-Commissaire Principal | 1 | 1 | 0 | | | 0 |
|  | Sous-Commisaire | 1 | 1 | 0 | | | 0 |
|  | Sous-Commissaire Adjoint |  |  |  | | |  |
| **Catégorie des Sous-officiers de 2ème Classe** | | | | | | | |
|  | Brigadier en Chef | 8 | 8 | 0 | | | 0 |
|  | Brigadier | 54 | 53 | 1 | | | 53 |
|  | Brigadier Adjoint |  |  |  | | |  |
| **Catégorie des Agents de Police** | | | | | | |  |
|  | Agent de Police | 94 | 89 | 5 | | | 5.3 |
|  | Agent (sans grade) | 136 | 127 | 9 | | | 6.6 |
| **TOTAL** | | **294** | **280** | **15** | | | **5.1** |

Seulement 15 femmes policières pour tout le territoire de shabunda sur les 294 policiers présents dans ce territoire, soit un pourcentage de 5.1***%***

Pour féminiser la police, beaucoup de mesures doivent être prises au niveau national (instaurer des quotas, mettre les policiers dans des bonnes conditions sociales pour encourager les autres à faire carrière dans la police) mais certaines actions peuvent aussi être développées au niveau local.

POUR FAIRE PROGRESSER LA PARITE ET LE GENRE DANS LE SECTEUR DE SECURITE : POLICE NATIONALE CONGOLAISE

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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** | **Echéancepour réaliser les actions** | **Résultats attendus et atteints** | **Echéance pour les résultats** |
|  | **Mener des actions de sensibilisation incitant les femmes à intégrer la police (et l’armée)** |  |  |  |  |  |  |
|  | **Sensibiliser les responsables à promouvoir les femmes dans des postes de prise de décisions ;** |  |  |  |  |  |  |
|  | **Faire des communiqués à la radio quand il y a organisation du recrutement ;** |  |  |  |  |  |  |

**LA PLACE DES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA JUSTICE DANS LE TERRITOIRE DE KABARE**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Juridictions civiles** | **Effectif** | **F** | **H** | **%F** |
| **Siège** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Tribunal de paix | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Tribunal de Grande Instance (TGI) | 5 | 1 | 4 | 20 |
| **Parquet** |  |  |  |  |
| Magistrats du parquet du Tripaix | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Magistrats du parquet du TGI | 6 | 0 | 6 | 0 |
| **Total juridictions civiles** |  |  |  |  |
| **Auxiliaires de justice** |  |  |  |  |
| Avocats (Barreau) | 3 | 0 | 3 | 0 |
| Défenseurs judiciaires | 19 | 0 | 19 | 0 |
| Tatal | 37 | 1 | 36 | 2.7 |

.

Une seule femme magistrate dans ce territoire soit un pourcentage de 2.7 **%**

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 (Mener des actions de plaidoyer au niveau national lors de concours et de recrutement de magistrat(e)s ;Organiser des Campagne d’information des candidates potentielles aux concours de recrutement de magistrats afin qu’elles soient bien préparées et qu’elles présentent des dossiers complets, Analyser des 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.

POUR FAIRE PROGRESSER LA PARITE ET LE GENRE DANS LE SECTEUR DE LA JUSTICE

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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** | **Echéancepour réaliser les actions** | **Résultats attendus et atteints** | **Echéance pour les résultats** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Peu de filles et femmes orientées vers les métiers du droit** | **Sensibiliser au niveau des écoles secondaires pour augmenter l’orientation scolaire des filles vers les professions judiciaires ;** | **Les étudiantes de terminales secondaires** | **EPSP** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**LA PLACE DES FEMMES DANS LE SECTEUR DES MEDIAS DU TERRITOIRE DE KABARE**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | **Dirigeant** | |
| **RADIOS BASEES DANS LE TERRITOIRE** | **Effectif** | **H** | **F** | **%F** | **H** | **F** |
| RC Kabare | **9** | **6** | **3** | **33** | **1** |  |
| **CORRESPONDANTS RURAUX DE RADIOS** |  |  |  |  |  |  |
| MAENDELEO | **3** | **3** | **0** | **0** | 1 |  |
| MARIA | **1** | **1** | **0** | **0** | 1 |  |
| RTNC | **2** | **2** | **0** | **0** | 1 |  |
| VISION SHALA | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |  |
| RTSM | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |  |
| **Total** | 18 | 15 | 3 | 16.6 |  |  |

Seulement 3femmes dans les medias du territoire de kabare sur les 18 journalistes présents dans ce territoire. En plus, aucune d’entre elles n’occupe un poste de responsabilité

POUR FAIRE PROGRESSER LA PARITE ET LE GENRE DANS LES MEDIAS DU TERRITOIRE DE KABARE

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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** | **Echéancepour réaliser les actions** | **Résultats attendus et atteints** | **Echéance pour les résultats** |
|  | **Faire réaliser un audit Genre dans chaque radio pour examiner la distribution des rôles et tâches des H et des F** |  |  |  |  |  |  |

**LA PLACE DES FEMMES ET DES FILLES DANS LE SECTEUR EDUCATIF DU TERRITOIRE DE KABARE**

Le nombre des filles diminue au fur et à mesure qu’elles montent en degrés .elles sont à 48.4 **%** à l’école primaire, à 46.6 **%** àl’école secondaire.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ECOLES** | **Effectif total** | **Garçons** | **Filles** | **% filles** |
| **PRIMAIRES** | **139577** | **72063** | **67514** | **48.4** |
| **SECONDAIRES** | **34560** | **18415** | **16145** | **46.7** |
| **SUPERIEURES** | **-** | **-** | **-** | **-** |

**LA DIRECTION DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES DU TERRITOIRE**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Direction** | |  |
| **Etablissements** | **Nombre d’écoles** | **H** | **F** | **% F** |
| **Ecoles primaries** | **425** | **423** | **2** | **0.47** |
| **Ecoles secondaires** | **174** | **174** | **1** | **0.57** |
| **Etablissements d’enseignement supérieur** | **-** | **-** | **-** | **-** |
| **TOTAL** | **599** | **597** | **3** | **0.50** |

Le nombre des femmes assurent la direction des écoles dans le territoire de Kabare est très bas. Seulement 3 femmes sur les 599 dicteurs des écoles, soit un pourcentage de 0.50***%***

POUR FAIRE PROGRESSER LA PARITE ET LE GENRE DANS L’ENSEIGNEMENT

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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** | **Echéancepour réaliser les actions** | **Résultats attendus et atteints** | **Echéance pour les résultats** |
| **Très peu de femmes à la direction des établissements scolaires** | **plaidoyer à travers un atelier pour rechercher des voies et moyens afin d’avoir plus de femmes dans les postes dirigeants du système éducatif** | **responsables du système éducatif** |  |  |  |  |  |
| **Inégalité des chances entre filles et garçons** | **Rendre les enfants et les adolescent(e)s conscients des réalités et des causes de l'inégalité des chances entre G/F, H/F** | **Elèves et étudiant(e)s** |  |  |  |  |  |
|  | **Remettre en question les stéréotypes sexistes concernant les rôles filles / garçons et femmes / hommes** | **Enseignant(e)s** |  |  |  |  |  |
|  | **Redistribuer équitablement les rôles et les tâches attribués traditionnellement aux garçons et aux filles** | **Enseignant(e)s Elèves et étudiant(e)s** |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**LA PLACE DES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE (OSC) DU TERRITOIRE DE KABARE**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | **Dirigeant** | |
| **Bureau de coordination de la société civile** | **Effectif** | **H** | **F** | **% F** | **H** | **F** |
|  | **14** | **8** | **6** | **42** | **1** | **1** |
| **Organisations de la société civile/Co,posentes** |  |  |  |  |  |  |
| Femmes | 13 | 0 | 13 | **0** | **0** | **1** |
| Droits de l’Homme | 9 | 9 | 0 | O | 1 |  |
| Confessions Religieuses | 4 | 4 | 0 | O | 1 |  |
| Jeunes | 2 | 2 | 0 | O | 1 |  |
| Inter syndicale | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |  |
| Culturelle | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |  |
| Savante | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |  |
| Intérêt économique | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 |  |
| Développement | 3 | 2 | 1 | 33,3 | 1 |  |
| Philanthropique | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 |  |
| **Total** | 38 | 24 | 14 | 36.8 |  |  |

A part la composante femme qui a 100**%** des femmes, la composante développement, les femmes sont inexistantes dans les autres composantes de la société civile dans le territoire de Kabare.

La société civile qui devrait être à la pointe du combat pour la parité et l'objectif intermédiaire des 30%, est en fait à la traine et donne un exemple de discrimination sexiste et de représentation déséquilibrée de la femme dans ses organes de direction.

POUR FAIRE PROGRESSER LA PARITE ET LE GENRE DANS LES ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE (OSC) DU TERRITOIRE DE KABARE

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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** | **Echéancepour réaliser les actions** | **Résultats attendus et atteints** | **Echéance pour les résultats** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**LA PLACE DE LA FEMME DANS LE SECTEUR DE LA SANTE DU TERRITOIRE DE KABARE**

Inscrivez dans les colonnes 2-4 du tableau l’effectif du personnel des hôpitaux et des centres de santé du Territoire et sa répartition par sexe. Notez aussi le sexe de la personne qui en assure la direction dans les colonnes 6-7.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | **Dirigeant** | |
| **ZONE DE SANTE** | **Effectif** | **H** | **F** | **% F** | **H** | **F** |
| Nyantende | 154 | 105 | 49 | 31.8 | **1** | **0** |
| Katana | 358 | 254 | 102 | 28.4 | **1** | **0** |
| Kalonge | 512 | 359 | 151 | 29.5 | **1** | **0** |
| TOTAL | 1024 | 722 | 302 | 29.5 |  |  |

a

Seulement la zone de santé de Katana qui a atteint le quota de 30 **%** des femmes.les autres entre 29 et 28 .signalons que la plus part des femmes dans les zones de santés est soit infirmière, soit accoucheuse.

POUR FAIRE PROGRESSER LA PARITE ET LE GENRE DANS LE SECTEUR DE SANTE

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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** | **Echéancepour réaliser les actions** | **Résultats attendus et atteints** | **Echéance pour les résultats** |
|  | **Faire prendre des mesures pour que les femmes ne soient pas cantonnées aux fonctions subalternes mais qu’elles puissent aussi exercer les fonctions de responsabilité.** |  |  |  |  |  |  |

**LA PLACE DE LA FEMME DANS LE SECTEUR AGRICULTURE ET ELEVAGE DU TERRITOIRE DE KABARE**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | **Dirigeant** | |
| **Institutions et organisations d’encadrement de la paysannerie** | **Effectif** | **H** | **F** | **%** | **H** | **F** |
| INERA MULUNGU | **199** | **157** | **42** | **21.1** | **1** | **0** |
| CRS LWIRO | **234** | **123** | **111** | **47** | **1** | **0** |
| ITEA | **14** | **8** | **6** | **42** | **1** | **0** |
| **TOTAL** | 447 | 288 | 159 | 35 |  |  |

Les femmes sont relativement bien représentées dans ce secteurs mais elles ne sont pas dans la direction de ces institutions.

POUR FAIRE PROGRESSER LA PARITE ET LE GENRE DANS LE SECTEUR AGRICULTURE ET ELEVAGE

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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** | **Echéancepour réaliser les actions** | **Résultats attendus et atteints** | **Echéance pour les résultats** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**LES ORGANISMES LOCAUX DE PREVENTION, GESTION ET RESOLUTION DE CONFLITS (RES. 1325)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | **Dirigeant** | |
| **Organismes locaux de prévention, gestion et résolution de conflits** | **Effectif** | **H** | **F** | **% F** | **H** | **F** |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Barza intercommunautaire** | **13** | **12** | **1** | **7.7** |  |  |
| **APC(CDM)** | **8** | **5** | **3** | **37.5** |  |  |
| **CDJP(Commission justice et paix)** | 79 | - | - |  |  |  |
| **COFAS (Noyau de paix)** |  |  |  |  |  |  |
| **Caucus des femmes (Groupe de dialogue communautaire)** | 90 | 36 | 54 | 60 |  |  |
| **Noyaux club d’écoute(NCE)/AFEM** | 3 | 0 | 3 | 100 |  |  |
| **Radio club de Maendeleo** | 522 | 253 | 269 | 51 |  |  |
| **Comité de concertation intercommunautaire** | 2 | 1 | 1 | 50 |  |  |
| **Autre :** |  |  |  |  |  |  |

Les femmes sont relativement bien représentées dans les organismes locaux de prévention de conflits. Ceci est dû en partie au fait que toutes ces structures à la base sont encadrées et accompagnées par des organisations qui ont dans leurs objectifs la promotion des droits des femmes. Encore faudrait-il s’assurer que les femmes sont effectivement impliquées dans ces organes de médiation et de résolution des conflits et qu’elles participent bien car elles sont sous représentées dans les directions.

POUR FAIRE PROGRESSER LA PARITE ET LE GENRE DANS LES ORGANISMES LOCAUX DE PREVENTION, GESTION ET RESOLUTION DE CONFLITS

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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** | **Echéancepour réaliser les actions** | **Résultats attendus et atteints** | **Echéance pour les résultats** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**CONCLUSION**

Ce Rapport sur l'Etat des lieux de la parité fournit un baromètre de l'état de la parité dans le territoire de Kabare, en détaillant le taux de présence des femmes dans les organes de décision des organisations et institutions d'une dizaine de secteurs.

Force est de constater malheureusement que **les femmes sont sous-représentées dans les institutions et organisations de tous les secteurs politiques, économiques, sociaux, culturels de du territoire de Kabare.**

Ce triste constat renforce la conviction de l'Observatoire de la parité qui ne le dira jamais assez, que seule l'adoption de **politiques spécifiques d’égalité,** de "lois sur la parité" ou d'autres mesures de discrimination positive, qui imposent **des quotas de femmes**, constituent le moyen principal et incontournable pour faire face à la sous-représentassions des femmes dans les institutions et organisations et pour faire progresser la parité.

L’adoption de politiques spécifiques d’égalité conduirait aussi à titre d’exemple à la révulsion de l’article 13 de la loi électorale actuellement décriée par les femmes.

En plus lors des échanges avec les différentes structures concernés par ce rapport, tout le monde a été unanime que c’est seulement l’adoption des lois sur la parité qui permettrait la mise en ouvre effective de la parité en RDC.

L'Observatoire de la parité insiste et persiste sur le fait que l'adoption des telles lois serait un grand pas, une étape importante sur la voie de la parité.

Il serait donc importent que toutes les organisations travaillant pour la promotion des droits des femmes et par conséquent pour la promotion de la parité homme-femme, se mettent ensemble comme un seul homme pour mener un plaidoyer en vue du respect de la parité en RDC ; a l’exemple de la campagne 30 et la campagne rien sans les femmes, qui ont été mené par des coalitions des organisations et dont les résultats sont entrain de s’observer petit à petit.

Ce travail sera donc un instrument important pour servir de base de plaidoyer pour la mise en œuvre de la parité à tout les niveaux .il serait donc souhaitable qu’il soit étendus dans les jours à vernis a toute l’étendue nationale pour être très efficace

**CONTACT :**

**Espérance Mawanzo**

**Directrice**

**observatoiredelaparite@yahoo.fr**

**espemwz@yahoo.fr**

**contact@observatoiredelaparite.org**

**+243817769602+243999941197**