****

**ETAT DE LIEU DE LA PARITE A L’ISDR/BUKAVU**

**GRILLE D’ENQUETE**

DENOMINATION DE L’ETABLISSEMENT :ETAT DE LIEU DE LA PARITE A L’ISDR

PERIODE DURANT LAQUELLE L’ETAT DES LIEUX DE LA PARITE A ETE ELABORE : JUIN 2017

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ORGANES** | **H** | **F** | **Total** | **% F** | **Mesures correctrices à court terme** | **Mesures correctrices à moyen ou long terme** |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **COMPOSITION H/F DES ORGANES D’ADMINISTRATION DE L’UNIVERSITE OU DE L’INSTITUT SUPERIEUR** |  |
| **Conseil d’établissement** | **11** | **2** | **13** | **13, 3** |  |  |
| **Comité de gestion** | 4 | 0 | 4 | 0 | Au vu des résultats qui montre la représentativité des femmes à 0%, il est préférable que les membres du comité de gestion nomment les femmes aux postes de directrices de cabines ou assistantes pour rééquilibrer la situation genre.  | Que le ministre de l’enseignement supérieur et universitaire nomme une ou deux femmes comme membre du comité de gestion lord du renouvellement du mandat.  |
| **Recteur / Directeur Général** | 1 | 0 | 1 | 0 |
| **Secrétaire général académique** | 1 | 0 | 1 | 0 |
| **Secrétaire général administratif** | 1 | 0 | 1 | 0 |
| **Administrateur du budget** | 1 | 0 | 1 | 0 |
| **Conseils de faculté / section :** |  |  |  |  |  |  |
| **Doyens de faculté / Chefs de section** | 3 | 0 | 3 | 0 | Il est meilleur que, Le comité de gestion actuel change sa politique sur le genre en nomma une femme à chaque poste.  | Que le comité de gestion se préoccupe plus de l’équilibre entre femmes et hommes lord des prochaines nominations. |
| **Vice-doyens / Chefs de section adjoint** | 3 | 0 | 3 | 0 |
| **Secrétaires académiques de faculté ou de section** | 1 | 0 | 1 | 0 | L’histoire professionnelle prouve que les femmes sont de meilleurs secrétaire, le mien c’est des données aux femmes l’occasion de manifester leurs compétences en leurs nomma au poste de secrétariat académique ou de section. |
| **Secrétaires administratifs et financiers de faculté ou de section** |  |  |  |  |  |  |
| **Conseils de département :** | **7** | **6** | **13** | **46** |  | Les statistiques des conseils de département sont prometteuses. bien plus, les doyens des facultés et chefs de section devront songer à donner plus la chance aux femmes dans la constitution du conseil en favorisant même leurs candidatures, bien sûr pas théoriquement comme les font bon nombre des organisations, mais au vrai sens tu terme.  |
| Conseil de département d’Organisation social | 2 | 0 | 2 | 0 | Les femmes étant non représentées pour ce département, la nomination d’une femme et d’un homme dans le conseil de département peut sur amplifier le mode de travail et être prix comme modèle bienfaisant. |
| Conseil de département de Planification régionale  | 1 | 3 | 4 | 75% | C’est avec joie d’observé que 75% des femmes sont dans le conseil de département de la planification régionale. Ainsi, c’est département pourra être comme prototype de la capacité gestionnaire des femmes si elles dirigent ce conseil à 100% femmes.  |
| Conseil de département d’Administration Rural | 2 | 1 | 3 | 33.3% | Les hommes ayant été majoritaire dans le conseil durant beaucoup de temps, ce qui affecte les décisions prises bien sûr; il est bon de renverser la pyramide en faveur des femmes et observer la courbe d’efficacité des décisions prisent. |
| Conseil de département d’Environnement et Développement Durable | 2 | 2 | 4 | 50% | Le conseil de ce département est en équilibre genre, ce qui est une bonne chose. Par la situation actuelle, il est meilleur que les doyens des facultés et chefs de section nomment majoritairement les femmes dans ce conseil, pour leur donner la chance de s’exprimer plus. |
| Conseil de département de …………………………………………… |  |  |  |  |  |  |
| Conseil de département de …………………………………………… |  |  |  |  |  |  |
| Conseil de département de …………………………………………… |  |  |  |  |  |  |
| Conseil de département de …………………………………………… |  |  |  |  |  |  |
| **Chefs de département** | 4 | 0 | 4 | 0% |  |  |
| **Secrétaires de département** | 1 | 3 | 4 | 75% |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **COMPOSTION H/F DU CORPS ACADEMIQUE** |  |
| **Professeurs H/F par Faculté/Section** |  |  |  |  |  |  |
| Planification régionale |  |  |  |  |  |  |
| Gestion de l’environnement |  |  |  |  |  |  |
| Développement rural  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Chefs de travaux, Assistants** |  |  |  |  |  |  |
| Chefs de travaux | 32 | 2 | 34 | 5,8 | La représentativité dans ce rubrique est trop faible, il est souhaité que les conseils de l’institut adopte des décisions favorisant l’élite féminine à accéder aux degrés scientifique pour c’est année académique.  | Il est plus au profit de l’équilibre genre, si les femmes scientifiques sont mises dans de bonnes conditions de travail en créant une stratégie de propulsion (octroyer de bourse, logement gratuit, organiser de concourt scientifique lucratif, suivis d’évolution scientifique, orientation académique) pour les femmes qui se manifesteront prometteuses. |
| Assistants deuxième degré | 2 | 1 | 3 | 33,33 |
| Assistants premier degré | 2 | 3 | 5 | 60 |
| Assistants recherche deuxième m | 5 | 0 | 5 | 0 |
| Assistants recherche premier m | 2 | 0 | 2 | 0 |
| **COMPOSITION H/F DU PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET OUVRIER** |
| Personnel administratif |  |  |  |  |  |  |
| Personnel technique |  |  |  |  |  |  |
| Personnel ouvrier |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **COMPOSITION H/F DU CORPS ESTUDIANTIN PAR FACULTE / SECTION** |
| **Facultés /Sections** |
| G1 tronc commun |  |  |  |  |  |  |
| d’Organisation social |  |  |  |  |  |  |
| Planification régionale |  |  |  |  |  |  |
| d’Administration Rural |  |  |  |  |  |  |
| d’Environnement et Développement Durable |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Collège des étudiants** |  |  |  |  |  |  |
| Resp. 1 :porte-parole, porte-parole adjoint  maire générale adjoint, commandât General, commandât général adjoint, trésorier, Secrétaire. | 1 | 0 | 1 | 0 | Pourquoi cette coutume académique d’avoir toujours un porte-parole homme et la femme adjointe? Les autorités académique doivent favorise pratiquement les candidatures féminines au poste du porte-parole, mairie générale et commandement générale. | Que le poste de porte-parole soit uniquement réservé aux femmes comme c’est le cas durant plusieurs décennies chez les hommes. |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Chef.fe.s de promotion** | 20 | 17 | 37 | 45,9 | La différence qui se manifeste au poste de chef des promotions reste à désirer, les étudiants hommes doivent être sensibilisés sur l’équilibre genre et les étudiantes doivent soutenir plus leurs camarades candidatent. | Dans l’avenir, il sera important que les institutions organisent les séances d’animations sur la promotion des femmes dans tous les secteurs avant les élections de chefs de promotions et leurs équipes. |
| **Délégués facultaires** | - | - | - |  |
| **Porte-parole** | 1 | 0 | 1 | 0 |
| **Mutualités des étudiants de** |  |  |  |  |
| **SUIVI DE STATISTIQUE DE PERSONNEL ADMINISTRATIIF, TECHNIQUE ET OUVRIER** |
|  |
| DSS | 5 | 0 | 0 | 0 |  |  |
| Directeur | 3 | 0 | 0 | 0 | Au vue de c’est résultat, il est bonifié que l’autorité administratif se préoccupe plus de l’égalité homme-femme dans la constitution des unités, en favorisant plus les femmes œuvrant dans ce secteur pour en attirer d’autre.  | Que le partage des postes et effectifs soit égalitairement obligatoire lors de prochainement recrutement ou réaffectation des postes. |
| Chef de division | 5 | 3 | 8 | 37,5 |
| Chef de bureau | 14 | 3 | 17 | 17,6 |
| Attaché de bureau1 | 66 | 12 | 78 | 15 |
| Attaché de bureau 2 | 20 | 6 | 26 | 23 |
| Agent de bureau1 | 19 | 2 | 21 | 9,5 |
| Agent de bureau2 | 5 | 1 | 6 | 16,6 |
| AGR1 | 4 | 0 | 4 | 0 |
| GGR 2 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| TOTAL | 143 | 27 | 170 | 15,8 |

Merci à vous tous