|  |
| --- |
| **RAPPORT ANNUEL ET PLAN D’ACTION TRIENNAL**  **EN MATIERE DE PARITE ET D’EGALITE F/H**  **DU TERRITOIRE D’IDJWI POUR LA CHEFFERIE RUBENGA** |

|  |  |
| --- | --- |
| **INTRODUCTION**  L’égalité des femmes et des hommes ainsi que la parité constituent des valeurs fondamentales de la RDC, soulignée par l’adoption de la **Loi n° 15/013 du 1eraoût 2015portant modalités d’application des droits de la femme et de la parité.** Comme le dit l’exposé des motifs de cette loi « *beaucoup reste à faire afin de permettre aux femmes d’accéder en nombre suffisant aux instances de prise de décisions. Des inégalités de droits, de chance et de sexe persistent entre les hommes et les femmes et font perdre à la République Démocratique du Congo l’utile contribution des femmes à la réalisation de ses objectifs de développement humain durable. Cette persistance des disparités entre homme et femme est constatée dans presque tous les domaines de la vie nationale, particulièrement dans les domaines politique, économique, social et culturel, disparités qui entraînent inéluctablement des discriminations entravant la mise en œuvre adéquate de la parité homme-femme* ».  Le territoire d’Idjwi a tenu à mettre en pratique cette « *mise en œuvre adéquate de la parité homme-femme* », avec le soutien du mouvement « Rien sans les femmes » qui a conçu, à l’initiative de l’Observatoire de la Parité en RDC, un « **Guide pratique d’élaboration d’un rapport annuel et d’un plan d’action triennal en matière de parité et d’égalité femmes / hommes** ». Deux objectifs étaient visés :  Tout d’abord faciliter le suivi et l’évaluation de la mise en application de la Loi et **rédiger et publier le Rapport annuel d’évaluation des mesures prises en vue de la mise en œuvre de la parité,** comme exigé par l’Article 32 de la Loi : « *Les institutions nationales, provinciales et locales, les établissements et les services publics, publient les mesures prises en vue de la mise en œuvre de la parité et procèdent à leur évaluation annuelle* ».  Mais évaluer « ce qui a été fait » et « ce qui n’a pas été fait » n’a d’intérêt que si ce constat conduit à préciser « ce qui peut ou doit être fait » c’est-à-dire à un Plan d’action planifiant les mesures à prendre.  J’ai donc, en tant que administrateur du territoire et chefs des chefferies, décidé de préciser« ce qui peut ou doit être fait » et donc d’**élaborer un Plan d’actions triennal** qui identifie les mesures à prendre de façon prioritaire et les planifie pour les trois prochaines années.  Le Territoire d’Idjwi peut être fière d’être une des premières Entités Territoriales Décentralisées et déconcentré a avoir mis en application la Loi n° 15/013 du 1eraoût 2015 portant modalités d’application des droits de la femme et de la parité en produisant son premier **RAPPORT ANNUEL ET PLAN D’ACTION TRIENNAL EN MATIERE DE PARITE ET D’EGALITE F/H DU TERRITOIRE D’IDJWI.**  Nous vous en souhaitons bonne lecture.   1. L’administrateur du Territoire 2. Le chef de la chefferie RUBENGA 3. Le chef de la chefferie NTAMBUKA.   **RAPPORT ANNUEL ET PLAN D’ACTION TRIENNAL**  **EN MATIERE DE PARITE ET D’EGALITE F/H DU TERRITOIRE D’IDJWI**   1. **DE LA CHEFFERIE RUBENGA** | |
| **RAPPORT ANNUEL 2016** | **PLAN D’ACTION TRIANNUEL 2017-19** |
| **INDICATEURS** |  |
| **Engagement pour la parité et l’égalité H/F[[1]](#footnote-2)** | |
| Le Mwami de la chefferie RUBENGA a signé l’acte d’engagement proposé par « Rien sans les femmes ». l’Administrateur du Territoire a également signé l’acte d’engagement. | Afin de mettre en application l’engagement pour la parité et l’égalité F/H signé, l’administrateur et les chefs des chefferies imposeront progressivement le respect d’un quota de femmes dans tous les organes consultatifs mis en place par le territoire en général et les chefferies en particulier :   * En 2017 : 20% * En 2018 : 30% * En 2019 : 40% * Proposer la signature de l’acte d’engagementà d’autres autorités locales. |
| **Intégration des besoins propres au genre** | |
| L’une ou l’autre actions spécifiques ont été entreprises par les autorités territoriales pour garantir que les besoins propres au genre[[2]](#footnote-3)soient intégrés à chaque étape du cycle d'élaboration des mesures, actions, projets, programmes ou politiques (MAPPP), par exemple des mesures spécifiques concernant la distribution de l’eau à la population ont été proposées par une femme. On constate cependant un important déficit de maîtrise du concept « d’intégration de la dimension de genre par les cadres et les agents du Territoire. | 2018 : Formation des cadres et agents du Territoire d’Idjwi ( chefferies, OSC) en intégration de la dimension de genre (Gender Mainstreaming) à chaque étape du cycle d'élaboration des mesures, actions, projets, programmes ou politiques (MAPPP).  2019 : Mise en application du GenderMainstreaming dans les MAPPP mises en œuvre par le Territoire |
| **Statistiques ventilées par sexe** | |
| En ce qui concerne l’existence de « Statistiques ventilées par sexe »[[3]](#footnote-4), elles ne sont disponibles dans plusieurs domaines (état civil, enseignement, santé agriculture etc.. ) | 2018 : Note circulaire demandant aux différents services d’améliorer la ventilation par sexe dans les données statistiques dans tous les domaines où ils collectent.  2019 : Vérification de la mise en application de la ventilation par sexe des statistiques |
| **Etat des lieux de la parité[[4]](#footnote-5)** | |
| Le Territoire d’Idjwi dispose d’un « Etat des lieux de la parité » chiffrant le pourcentage de femmes présentes dans les différents organes de direction ou de gestion des différents secteurs (santé, éducation, justice, médias, etc.). | 2018 : Mise à jour de l’Etat des lieux de la parité » du territoire chiffrant le pourcentage de femmes présentes dans les différents organes de direction ou de gestion des différents secteurs (santé, éducation, justice, médias, etc.) de l’entité urbaine.  2019: Organiser un atelier de restitution et de validation de l’Etat des lieux. Et de recherche de voies et moyens de faire progresser la parité  2020 : Mise à jour |
| **Formation à l'égalité des sexes[[5]](#footnote-6)** | |
| La formation à la parité et à l'égalité entre les femmes et les hommes est encore insuffisante et n’a été dispensée qu’a une partie des responsables du territoire (dans les différents domaines de formation | 2018 : Formation de base des cadres et agents (F **et Hommes**) du Territoire à la problématique du genre, de la parité et de l'égalité entre les femmes et les hommes :   * Outils d'analyse et d'évaluation selon la perspective du genre, * Lutte contre les stéréotypes, * Violence à caractère sexiste, * Les formation * Etc.   2019 : Perfectionnement |
| **Campagnes de sensibilisation à la parité et à l'égalité des sexes[[6]](#footnote-7)** | |
| Des campagnes de sensibilisation à la parité et à l'égalité des sexes pour le grand public n’ont pas encore pu être développées par le Territoire d’Idjwi à cause de l’absence des moyens financiers nécessaires. | 2018 : Sélection de la thématique et préparation d’une première campagne de sensibilisation sur un des thèmes jugés prioritaires tels que **la participation politique de la femme**, la violence à caractère sexiste, l’emploi, la santé sexuelle et reproductive, scolarisation des filles, la légalisation de mariage, etc.  2019 : Mise en œuvre de la seconde campagne de sensibilisation  2019 : Mise en œuvre de la campagne d’autres thèmes |
| **Point focal genre[[7]](#footnote-8)** | |
| La Chef de service genre/famille et enfant est le point focal genre au sein de Territoire, chargé spécifiquement de la politique de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle supervise les animatrices genre au sein de chaque chefferie ( Rubenga et Ntambuka) | 2018 : Renforcement des capacités du point focal genre  2018 : Disponibiliser des animateurs genre (hommes) au sein des chefferies |
| **Quotas[[8]](#footnote-9)** | |
| Il n’existe pas de quotas ou d’autre système/mesure similaire visant à accroître le nombre de personnes du sexe sous-représenté au sein du Territoire d’Idjwi car n’a pas la maîtrise du recrutement de son personnel administratif. Ce sont les Divisions provinciales de la Province du Sud-Kivu qui détachent le personnel administratif auprès du Territoire sans toujours tenir compte de la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des entités ou institutions aux postes où les personnes sont nommées ou élues.  Il n’existe pas de quotas ou d’autre système/mesure similaire visant à accroître le nombre de personnes du sexe sous-représenté au sein des chefferies d’Idjwi pour la nomination de chef des villages, chef des quartiers etc.. | 2018 : Exprimer le souhait aux Divisions provinciales qu’elles tiennent compte d’un quota de femmes dans le personnel qu’il nomme dansa notre territoire afin de tenir compte de la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des différents services et organes de territoire.  Instauration progressive des quotas des femmes dans les institutions politico-administratives du territoire ainsi les organisations de la société civil.  2018 : 20%  2019 : 30%  2020 : 40%  Campagne de sensibilisation les femmes pour qu’elles accèdent à ces postes de responsabilité pour chaque année du triennal. |
| **Stratégie de communication[[9]](#footnote-10)** | |
| Il n’existe pas une stratégie de communication du Territoire relative à la mise en œuvre de la loi sur la parité ou à l'engagement de l'autorité pour la parité et l'égalité entre les femmes et les hommes en général. | 2018 : Formation à l’élaboration d’une stratégie de communication sur la parité et l’égalité H/F  2018 : Publication de la stratégie de communication sur la parité et l’égalité H/F |
| **Possibilités égales de participation aux processus électoraux[[10]](#footnote-11)** | |
| Les actions des sensibilisations ont eu lieu dans des églises, au marché, par consultation populaire, communication médiatique etc | 2017-2018 : Actions de sensibilisation :   * Aux candidatures de femmes * Au vote * Elections locales |
| **Plan d'action pour la parité et l'égalité des sexes[[11]](#footnote-12)**. | |
| Un « plan d'actions pour la parité et l'égalité des sexes » et/ou pour la mise en œuvre de la Loi portant modalités d’application des droits de la femme et de la parité a été élaboré par le Territoire d’Idjwi en juillet 2017 et sera validé par les différentes autorités du territoire avant fin 2017. | 2018 : Validation, signature et début de mise en œuvre du Plan d’action pour la parité et l’égalité H/F du Territoire d’Idjwi  2019 : Poursuite de la mise en œuvre et évaluation à mi-parcours.  2020 : Poursuite de la mise en œuvre et évaluation finale en vue de l’élaboration du Plan d’action 2021-2023. |
| **Système de suivi[[12]](#footnote-13)** | |
| Il n’a pas existé en 2017 un système permettant de suivre les progrès du Plan d'action ou les progrès accomplis sur les objectifs de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes puisque le Plan d’action n’avait pas encore été élaboré. | 2018 : Mise en place du mécanisme et des outils de suivi du Plan d’action |
| **Coopération avec les organisations partenaires** | |
| Il existe une coopération entre le territoire d’Idjwi, les chefferies et des organisations de femmes partenaires spécialisées dans la promotion de la parité et de l’égalité de genre ainsi qu’une volonté de les consulter sur ces questions | 2018 : Renforcement d’une coopération étroite avec les organisations partenaires spécialisées dans la promotion de la parité et de l’égalité de genre à travers des rencontres trimestrielles, etc.   * Association des femmes aux conseils de sécurité * Forum avec les associations des femmes * Etc. |
| **Langage inclusif en termes d’égalité des femmes et des hommes[[13]](#footnote-14)** | |
| Le Territoire d’Idjwi n’a pas pris de mesures concernant l’utilisation dans ses communications publiques d’un langage inclusif en termes d’égalité des femmes et des hommes puisqu’il n’y a pas de directives émanant de l’autorité supérieure sur cette question. | 2018 : Sensibilisation et formation des cadres du Territoire d’Idjwi à l’utilisation d’un langage inclusif.  Le Territoire d’Idjwi s’efforce d’utiliser le langage inclusif dans sa communication publique.  2018 : Note circulaire sur l’utilisation d’un langage inclusif dans les communications publiques du territoire d’Idjwi. |
| **Ségrégation du marché du travail selon le sexe[[14]](#footnote-15)** | |
| L’autorité du territoire et de la chefferie d’Idjwi n’ont pas mis en œuvre des mesures, actions, projets, programmes, politiques (MAPPP) visant à atteindre la parité entre femmes et hommes dans des fonctions, des métiers ou professions traditionnellement dominés par l'un des deux sexes. Elle ne perçoit pas suffisamment clairement comment elle peut contribuer à la lutte contre la ségrégation du marché du travail selon le sexe | 2018 : Organisation d’un « brainstorming » sur les MAPPP possibles en matière de lutte contre la ségrégation du marché du travail selon le sexe. |
| **Evaluation/analyse d’impact selon le genre[[15]](#footnote-16)** | |
| L'autorité territoriale d’Idjwi ne procède pas jusqu’à ce jour à des évaluations/analyses pour savoir si l'introduction de certaines MAPPP pourrait avoir un impact différent sur les femmes et les hommes (y compris des effets non désirés) pour la raison principale que les cadres et agents du territoire n’ont pas encore été formé à cette méthodologie de « l’analyse genre » | 2018 : Formation à l’analyse d'impact selon le genre  2018 : Analyse des impacts des différents MAPPP de la mairie sur les femmes et les hommes |
| **Budgétisation sensible au genre[[16]](#footnote-17)** | |
| L’autorité urbaine n’utilise pas encore la budgétisation sexospécifique comme partie intégrante de sa politique et de son processus de décisionbudgétaire pour la raison principale que les cadres et agents du territoire et des chefferies n’ont pas encore été formés à la budgétisation sensible au genre. | 2018 : Formation des cadres des chefferies et du territoire particulièrement ceux du bureau genre et des ONG de femmes en budgétisation sensible au genre (genderbudgeting)  2018 : Vote du 1er budget de la ville « sensible au genre » |
| **Recrutement promotion et maintien dans l'emploi[[17]](#footnote-18)** | |
| Il n’existe pas encore des lignes directrices pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le recrutement, la promotion et le maintien dans l'emploi au sein de l'entité rurale. Il importe de distinguer dans l’élaboration et la mise en application de pareilles lignes directrices entre agents de l’Etat et personnel politique qui ne jouissent pas du même statut. | 2018 : Organisation d’un « brainstorming » sur les MAPPP possibles pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le recrutement, la promotion et le maintien dans l'emSensibilisation des maris à respecter les choix professinnels de la femme ploi au sein de l'entité rurale. |
| **Harcèlement sexuel[[18]](#footnote-19)** | |
| Il n’existe pas encore de directive, règlement ou charte pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail | 2018 : Proposition d’exemples de charte, règlement, directives de lutte contre le harcèlement sexuel  2018 : Publication d’une directive, règlement ou charte pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail |
| **Egalité des chances dans l’éducation[[19]](#footnote-20)** | |
| Les compétences du Territoire se limitant dans le secteur éducatif à « l'initiative de la création des écoles primaires, secondaires, professionnelles et spéciales, conformément aux normes établies par l'Etat » et à «  la construction, la réhabilitation, l'équipement et l'entretien des bâtiments scolaires appartenant à l'Etat dans le ressort des chefferies du territoire», le territoire ne peut avoir qu’une action très limitée en matière d’égalité des chances entre filles et garçons. | **Sensibilisation par l’organisation de conférences sur l’orientation scolaire et professionnelle**  **Lutte contre les mariages précoces**  **Prise en charge aux « filles d’élites »**  **Campagnes de sensibilisation**  **Sensibiliser les gestionnaires d’écoles sur la récupération des filles mères une fois la volonté d’étudier se manifeste**  **Un budget consacré à l’accès des filles à l’emploi**  **Appui aux initiatives créatrices d’emploi** |
| **Sport : installations sportives[[20]](#footnote-21)** | |
| L’autorité ne dispose pas d’une évaluation par sexe du nombre de visiteurs/utilisateurs de certaines activités de loisirs et de sports qui pourrait lui fournir des informations concernant les besoins, les préférences et les habitudes de ses administrés, hommes et femmes, filles et garçons. L’accès à de tels chiffres pourrait aider l’autorité locale dans le cadre du développement de nouvelles activités de loisirs ou de l’amélioration de l’accès des femmes et filles à ces activités sportives. | 2018 : Réalisation d’une enquête sur l'utilisation des équipements de sport et de loisirs (gérés par l'autorité territoriale) par les filles et les garçons, les femmes et les hommes.et sur les besoins  2018 : Mise en œuvre des recommandations issues de l’enquête. |
| **Sport : sensibilisation[[21]](#footnote-22)** | |
| Des campagnes de sensibilisation ou des évènements n’ont pas encore pu être organisé-e-s dans le but d’accroître la sensibilisation sur les stéréotypes de genre dans les sports. | 2017 : Organisation d’un ou deux événements sportifs en vue de lutter contre les stéréotypes de genre dans les sports et de pratiquer.  2018 : Idem + lutter contre la violence à l’occasion des activités sportives  2019 : Idem |
| **Centre pour femmes et filles[[22]](#footnote-23)** | |
| Les autorités territoriales, dans l’entité dont elles ont la charge, n’ont pas eu les moyens d’encourager, par des mesures incitatives, « la construction, sur fonds publics ou privés, d’un centre d’information, de formation, de promotion et de défense des droits de la femme et de la jeune et petite fille ». | 2018 : Prendre l’initiative d’une concertation avec tous les acteurs publics et privés concernés pour relancer et finaliser le projet de « Maison des femmes » sur la parcelle existante et rechercher les moyens nécessaires pour la construction. |
| **Sécurité[[23]](#footnote-24)** | |
| L’autorité ne dispose pas de statistiques permettant de mesurer la part de femmes et d'hommes victimes de types différents de délits (homicides volontaires, viols, autres agressions sexuelles ou actes injurieux de nature sexuelle, vols, etc. La PNC possède peut-être ces statistiques ventilées par type de délit et par sexe. | 2018 : Obtenir de la PNC les statistiques permettant de mesurer la part de femmes et d'hommes victimes de types différents de délits (homicides volontaires, viols, autres agressions sexuelles ou actes injurieux de nature sexuelle, vols, etc. |
| **Sécurisation[[24]](#footnote-25)** | |
| L’autorité n’a mis en œuvre que de façon limitée des MAPPP intégrant la dimension genre pour améliorer la sécurité des femmes et des hommes dans les espaces et les transports publics. Les mesures de sécurisation envisageables peuvent, par exemple, consister en l’éclairage public de certaines avenues, la réalisation de « marche exploratoire » ou « Diagnostic de sécurité par et pour les femmes et les filles », etc. | 2018 : Réaliser des « Diagnostics participatifs de sécurité pour et par les femmes et les filles » dans les six groupements  2019 : Mettre en œuvre les mesures recommandées par les diagnostics. |
| **Violence sexiste[[25]](#footnote-26)** | |
| Les autorités territoriales d’Idjwi n’ont pris qu’un engagement non formel pour lutter contre la violence sexiste faite aux femmes | 2017 : Signature par l’autorité urbaine d’un acte d’engagement à lutter contre la violence sexiste faite aux femmes (qui inclut la violence domestique contre les femmes, le viol, le harcèlement sexuel, le mariage précoce, etc.)  2018 : prendre des mesures qui combattent les arrangements à l’amiable, les grossesses pré coce ; |
| **Entreprenariat féminin[[26]](#footnote-27)** | |
| Les autorités n’ont pas encore pris des mesures favorisant l’initiative privée de la femme, son accès à l’épargne, au crédit, aux nouvelles technologies. | 2018 : Séances de travail et brainstorming sur les initiatives que le territoire pourrait prendre pour promouvoir l’entreprenariat féminin.  Renforcement et accompagnement des mamans –entrepreneures |
| **Pratique néfastes discriminatoires[[27]](#footnote-28)** | |
| En tant qu’employeur public, l’autorité territoriale n’a pas encore accordé toute l’attention qu’elles méritent aux pratiques néfastes discriminatoires liées notamment à l’embauche, à l’attribution des tâches, aux conditions de travail, à la rémunération et autres avantages sociaux, etc. | 2018 : Séances de travail et brainstorming sur les initiatives que le territoire pourrait prendre pour mettre fin aux pratiques néfastes discriminatoires liées notamment à l’embauche, à l’attribution des tâches, à la formation, aux conditions de travail, à la rémunération et autres avantages sociaux, etc.  Mesure visant à faire respecter le principe salaire égal travail égal. |
| **Vie familiale et professionnelle[[28]](#footnote-29)** | |
| L’autorité n’a pas encore adopté suffisamment de mesures permettant de mieux concilier les obligations familiales et professionnelles telles que les horaires de travail variables et souples, l’emploi à temps plein et partiel, etc. | 2018 : Séances de travail et brainstorming sur les mesures permettant de mieux concilier les obligations familiales et professionnelles telles que les horaires de travail variables et souples, l’emploi à temps plein et partiel, etc. |

Il existence d’un CLPD

2018 : 20%

2019 : 30%

2020 : 40%

Les femmes soient présentes dans toutes les commissions de développement

Une charte locale de l’environnement et implication de la femme

1. L’autorité peut s’engager formellement à prendre des mesures et des actions qui font progresser la parité et l’égalité H/F à travers un texte de loi ou d’édit, une décision formelle, l’adoption d’un plan d'action, ou, au minimum, la signature de l’acte d’engagement proposé par « Rien sans les femmes » accessible à l’adresse <http://riensanslesfemmes.org/je-mengage-2/acte-dengagement-mandataire/>. [↑](#footnote-ref-2)
2. **Besoins propres au genre :** Cette expression a trait au fait que, souvent, les femmes et les hommes tendent à afficher des préférences et des besoins différents, lesquels devraient être pris en considération dans le cadre de l’élaboration et de la mise en œuvre des politiques et activités. Cela pourrait s’effectuer, par exemple, en utilisant des statistiques ventilées par genre, ou en menant des enquêtes. L’intégration des besoins propres au genre au sein de toutes les politiques et de tous les programmes, projets et actions fait partie de la stratégie générale d’intégration de la dimension de genre (GenderMainstreaming) qui constitue une approche internationalement reconnue pour instaurer l’égalité de genre. **L’intégration de la dimension genre** est définie par la Loi à l’article 3, point 10 : « *processus consistant à identifier les écarts dus au sexe et à s’assurer que les préoccupations et expériences des femmes, des hommes, des filles et des garçons font partie intégrante des exercices de conception, de mise en œuvre, de suivi et d’évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères, de sorte qu’ils en tirent également profit* » [↑](#footnote-ref-3)
3. Les **« Statistiques ventilées par sexe » ou « les données ventilées par sexe »** sont des données recueillies sur les femmes et les hommes et présentées séparément. Elles sont utilisées pour identifier les différences éventuelles dans la vie des femmes et des hommes, et permettent aux décideurs politiques de déceler les écarts potentiels et de formuler et de suivre des projets, programmes, politiques et des plans appropriés. Le recours à des données ventilées par sexe constitue une méthode essentielle pour mettre en œuvre l’approche intégrée de l’égalité entre les femmes et les hommes. On peut trouver un bon exemple de statistiques ventilées par sexe dans les « Etats des lieux de la parité » publiés par l’Observatoire de la parité. [↑](#footnote-ref-4)
4. Un « **Etat des lieux de la parité** » est un diagnostic, un baromètre qui dresse un état des lieux de la parité au sein des instances de prisede décision des organisations et institutions sociales, économiques et politiques d’une province, d’un territoire, etc. tout en proposant des recommandations concrètes afin d’y augmenter la présence des femmes. Les Etats des lieux produits par l’Observatoire de la paritécouvraient, en 2016, les provinces du Sud-Kivu et du Nord-Kivu et chacun de leurs territoires. Ils sont accessibles à l’adresse<http://riensanslesfemmes.org/dossiers/dossier-etats-des-lieux/> [↑](#footnote-ref-5)
5. La **formation à l'égalité des sexes** est un outil éducatif visant à sensibiliser davantage les décideurs et autres acteurs aux niveaux local, provincial, national aux questions d'égalité des sexes, à leur donner une compétence en matière de genre et à leur permettre de mettre en avant les objectifs d'égalité des sexes dans leur travail à tous les niveaux. La fourniture d’une formation à l la parité et à l’égalité entre les femmes et les hommes est reconnue comme étant une condition préalable à la mise en œuvre réussie d’une intégration à la dimension de genre et d’actions visant l’égalité de genre, dans la mesure où il s’avère essentiel que les décideurs politiques et les praticiens qui travaillent aux niveaux local, provincial et national possèdent l’expertise et les connaissances appropriées pour remplir leur mandat. [↑](#footnote-ref-6)
6. Les « **campagnes de sensibilisation à la parité et à l'égalité des sexes** » couvrent différents types de campagnes sur des thèmes divers de la Loi. Les campagnes de sensibilisation (menées par l’autorité auprès du public) sont des campagnes de communication sur un sujet particulier qui visent à créer des occasions d’échange d’informations afin d’améliorer la compréhension mutuelle et de développer les compétences et les aptitudes nécessaires pour entraîner des changements dans les attitudes sociales et les comportements. Les initiatives en matière de sensibilisation un moyen essentiel de prévenir et de combattre les stéréotypes de genre et d’enrayer la persistance des normes et des comportements qui contribuent aux inégalités entre les sexes. Il importe également d’informer le grand public des inégalités entre les sexes afin de changer les états d’esprit et de promouvoir une répartition plus juste et plus égalitaire des tâches, des pouvoirs et des ressources économiques [↑](#footnote-ref-7)
7. Un **point focal genre** est un organe dédié (individu, service, etc.) , au sein d’une entité ou d’une institution, doté.e d'un mandat clair possédant des responsabilités spécifiques et transversales en matière de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes. Disposer d’un organe dédié chargé des questions d’égalité entre les femmes et les hommes peut être considéré comme rentrant dans le cadre de la création de mécanismes institutionnels pour l’instauration de l’égalité de genre au sein de l’entité ou de l’institution. Une condition pour l’établissement de mécanismes institutionnels chargés de l’égalité de genre est que l’organe dédié fasse partie intégrante de la structure du pouvoir de l’entité ou de l’institution. Ceci est important pour que l’organe puisse participer directement aux processus de prise de décision et à leur mise en œuvre [↑](#footnote-ref-8)
8. **Quota :** ce terme désigne un nombre ou un pourcentage de membres d’un groupe minoritaire (femmes ou hommes, en fonction de la répartition par sexe) nécessaire pour satisfaire aux conditions d’une action positive. Ceci concerne l'utilisation de quotas ou autres mesures de discrimination positive, (par exemple, le système « des listes zébrées-bloquées » d'alternance des candidats hommes et femmes sur les listes électorales, la nomination d'une personne du sexe sous-représenté s'il reste plusieurs candidats finaux possédant le même niveau d'expertise), qui permettent d'obtenir une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des entités ou institutions aux postes où les personnes sont nommées ou élues. Afin d’accélérer les progrès dans ce domaine, la Loi recommande l’adoption de **mesures de discrimination positive** visant à promouvoir une participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision, et cela à tous les niveaux et dans tous les domaines.’ L’Article 36 de la Loi stipule : *« En application de la présente Loi, des mesures nécessaires à la correction des inégalités existantes sont prises pour l’exécution progressive de la parité homme- femme au moyen de la discrimination positive dans les domaines public et privé* ». L’article 3 définit la discrimination positive : *« principe consistant à restaurer l’égalité en accordant à certaines catégories sociales un traitement préférentiel par des programmes et mesures d’orientation qui visent à corriger les discriminations existantes*» [↑](#footnote-ref-9)
9. La « **stratégie de communication** » est un outil permettant à l’autorité en place de promouvoir ses stratégies auprès de son groupe cible, c’est-à-dire auprès de ses citoyens, de ses administrés, de ses agents, etc. Une stratégie efficace définit clairement le message à véhiculer, le groupe cible, les différents canaux de communication, les mécanismes de contrôle, ainsi que les mesures appropriées. Le fait d’intégrer une perspective de genre dans la stratégie de communication générale de l’autorité, ou de disposer d’une stratégie de communication ad hoc mettant l’accent sur l’égalité entre les femmes et les hommes constitue un moyen de mettre en œuvre une approche intégrée de l’égalité entre les femmes et les hommes, d’accroître la sensibilisation sur l’égalité de genre et d’éviter les stéréotypes liés au genre. [↑](#footnote-ref-10)
10. Art.6 de la Loi : L’Etat adopte des stratégies spécifiques afin d’assurer des **possibilités égales de participation entre les femmes et les hommes à tous les processus électoraux**, y compris à l’administration des élections et au vote. Dans la plupart des États africains, les femmes sont toujours sous-représentées dans les processus décisionnels et n’occupent que rarement des postes à responsabilité, notamment aux plus hauts niveaux, bien qu’elles représentent plus de la moitié de la population et une partie non négligeable des titulaires d’un diplôme universitaire. Afin d’accélérer les progrès dans ce domaine, il est indispensable de mettre en œuvre toute une série d’actions spécifiques visant à encourager les femmes à participer aux élections (par exemple des activités de sensibilisation à destination du grand public, des sessions de formation à l'égalité des sexes à l’attention des partis politiques locaux, l'inclusion de la dimension de genre dans les cours d'éducation civique à l'école, etc.) [↑](#footnote-ref-11)
11. Il s'agit d'examiner si l'autorité a élaboré et publié un **Plan d'action pour la parité et l'égalité des sexes**. Cet indicateur couvre aussi les publications relatives à la stratégie ou à la politique générale de l’entité ou de l’institution qui intègre l’égalité entre les femmes et les hommes, ou qui comporte une perspective d’égalité entre les genres. L’élaboration d’un Plan d’action s’avère importante pour définir les objectifs, les priorités et les ressources (humaines, techniques et financières) nécessaires pour atteindre les buts fixés. Le plan doit également comporter un calendrier de mise en œuvre. **Version publiée :** Il s’agit d’une version imprimée ou en ligne diffusée largement et à la disposition du public. [↑](#footnote-ref-12)
12. I l s'agit de voir si la mise en œuvre du Plan d'action/la réalisation des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet d'un suivi, c'est-à-dire, si les informations permettant de mesurer les changements positifs/les progrès réalisés sont recueillies, conservées et analysées. « **Système de suivi** » : le suivi consiste en l'observation et l'enregistrement réguliers des activités s’inscrivant dans le cadre d'un projet ou programme. Le suivi s'effectue via une collecte régulière d'informations portant sur tous les aspects du projet. Le suivi inclut aussi les retours d’informations fournis aux donateurs, exécutants et bénéficiaires du projet. Le fait de disposer d’un système de suivi s’avère essentiel pour suivre les progrès des politiques et des activités, ainsi que pour mesurer leurs impacts et en évaluer les résultats. [↑](#footnote-ref-13)
13. Les termes « **langage inclusif** » ou « **langage inclusif en termes d’égalité des femmes et des hommes** » ont trait à l’utilisation d’un langage mentionnant les deux sexes de manière égalitaire. Cela implique de tenter d’éviter le recours au genre masculin comme étant la norme, ce qui est souvent le cas. Ceci peut se corriger, par exemple, en mentionnant expressément les femmes et les hommes, les jeunes-filles et les jeunes garçons dans les textes, ainsi qu’en modifiant les titres professionnels lorsque cela s’avère nécessaire, ou encore les verbes conjugués. Exemple intéressant : En 2008, le Parlement européen a publié une brochure recommandant l’usage d’un langage non sexiste et neutre du point de vue du genre dans les textes parlementaires. La brochure indique notamment ce qui suit : « L’emploi d’un langage neutre du point de vue du genre ou “langage non sexiste” vise à éviter les formulations susceptibles d’être interprétées comme porteuses de préjugés, discriminatoires ou dégradantes en laissant entendre qu’un sexe est supérieur à l’autre, car, dans la plupart des contextes, le sexe de la personne est – ou devrait être – sans importance » [↑](#footnote-ref-14)
14. La **ségrégation du marché du travail selon le sexe** a trait aux tendances, pour les femmes et les hommes, à être souvent surreprésentés dans différents types de professions. Cela est dû à des préférences différentes mais aussi aux normes culturelles existantes dans la société qui sont fondées sur des stéréotypes liés au genre et en vertu desquelles certaines attributions professionnelles sont perçues, traditionnellement, comme étant « des métiers de femme ou des métiers d’homme ». Cet indicateur a donc trait à des MAPPP tels que la discrimination positive en faveur du sexe sous-représenté lors du recrutement, les campagnes de sensibilisation ou d’autres types de mesures visant à améliorer l’équilibre entre les genres dans les professions traditionnellement dominées par les femmes ou par les hommes. [↑](#footnote-ref-15)
15. Les « **évaluations/analyse d’impact selon le genre** » sont des évaluations ex ante visant à déterminer si une certaine activité ou politique génère des impacts différents sur les femmes et sur les hommes. L’évaluation est effectuée dans le but d’identifier les impacts éventuels et d’adapter les politiques et les programmes en fonction des besoins spécifiques des femmes et des hommes. [↑](#footnote-ref-16)
16. La **budgétisation sensible au genre** ou l’intégration d’une perspective de genre dans le processus budgétaire est une application de l’approche intégrée de l’égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu’une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes [↑](#footnote-ref-17)
17. Ceci concerne le recrutement de nouvelles personnes et le fait de s'assurer qu'elles progressent dans leur carrière et conservent leur emploi. **Recrutement** : le processus consistant à trouver et à embaucher le candidat le mieux qualifié (au sein de l’organisation ou à l’extérieur de cette dernière) si un poste est à pourvoir, le tout dans les délais prévus et selon des modalités rentables. Le processus de recrutement englobe l’étude des exigences du poste, la motivation des salariés pour l’occuper, le filtrage et la sélection des postulants, l’embauche et l’intégration du nouvel employé au sein de l’organisation90. **Promotion** : En termes de carrière, une promotion a trait à l’avancement de l’employé en termes de grade ou de poste au sein d’une structure hiérarchique. **Maintien dans l’emploi** : Il s’agit du fait de demeurer employé indépendamment des circonstances extérieures [↑](#footnote-ref-18)
18. Il s'agit de vérifier si l'autorité locale a développé une politique de lutte contre le harcèlement sexuel. Ceci peut inclure des références spécifiques dans le plan d'action ou tout autre engagement formel. [↑](#footnote-ref-19)
19. L’art.10 de la Loi stipule « : « L’homme et la femme ont droit à **l’égalité de chances** ainsi qu’à l’accès à l’éducation et à la formation. » et préconise la mise en œuvre de programmes spécifiques. Par exemple :1. encourager la parité des filles et des garçons en matière de scolarisation; 2. Orienter les filles dans toutes les filières d’enseignement ; 3. Réduire sensiblement l’écart dans le taux d’alphabétisation entre l’homme et la femme ; 4. récupérer les enfants non scolarisés des deux sexes par des programmes spéciaux, l’apprentissage et la formation professionnelle ; 5. Prendre en charge la formation et l’éducation des filles et des garçons démunis ; 6. assurer aux filles-mères ou enceintes la poursuite de leur scolarité. [↑](#footnote-ref-20)
20. Cet indicateur mesure si l'autorité locale analyse l'utilisation des équipements de sport et de loisirs (gérés par l'autorité) par les filles et les garçons, les femmes et les hommes. La réalisation d’une évaluation par sexe du nombre de visiteurs de certaines activités de loisirs et de sports pourrait fournir des informations à l’autorité locale concernant les besoins, les préférences et les habitudes de ses administrés, hommes et femmes, filles et garçons. L’accès à de tels chiffres pourrait aider l’autorité locale dans le cadre du développement de nouvelles activités de loisirs ou de l’amélioration des activités existantes. [↑](#footnote-ref-21)
21. Les études démontrent que le sexe constitue un facteur qui influence de manière importante les préférences en matière d’activités de loisirs. Les stéréotypes de genre peuvent avoir des répercussions négatives sur les attitudes des enfants et des adultes vis-à-vis de la culture et des sports. C’est ainsi, par exemple, que les études mettent en évidence que les femmes et les filles ont moins d’accès aux installations sportives, et leurs taux de participation à la pratique de sports sont inférieurs. Dans le cadre de cette question, les « campagnes de sensibilisation » désignent les campagnes ou les évènements organisé-e-s dans le but d’accroître la sensibilisation sur les stéréotypes de genre dans les sports et la culture. [↑](#footnote-ref-22)
22. L’art.12 de la loi prévoit que « L’Etat développe une politique qui encourage, par des mesures incitatives, la construction, sur fonds publics ou privés, des **centres d’information, de formation, de promotion et de défense des droits de la femme et de la jeune et petite fille,** dans chaque village, groupement, chefferie, secteur, quartier, commune et ville. [↑](#footnote-ref-23)
23. Afin de mieux adapter la sécurité et la sûreté sur le territoire administré par l’autorité locale, il s’avère nécessaire de connaître le nombre de victimes de délits, mais aussi de savoir si les femmes ou les hommes tendent à se voir davantage affecté-e-s par certains types de délits [↑](#footnote-ref-24)
24. Les études mettent en évidence que le sentiment d’insécurité lorsque des citoyen.ne.s circulent la nuit tombée ou empruntent les transports publics peut avoir pour conséquence que ces dernier.e.s évitent d’y avoir recours. Les femmes, en particulier, tendent à se sentir moins en sécurité lorsqu’elles circulent à pied le soir ou utilisent les transports publics. [↑](#footnote-ref-25)
25. **Violence sexiste** : actes perpétrés contre les femmes, les hommes, les filles et les garçons au titre de leur sexe, qui occasionnent ou pourraient occasionner à leur endroit un dommage physique, sexuel, psychologique, émotionnel ou économique, y compris la mesure de recourir à des tels actes. (art.3) La violence sexuée ou **violence sexiste** est la violence faite à une personne en raison du sexe auquel elle appartient. Elle constitue une violation des droits fondamentaux à la vie, à la liberté, à la sécurité, à la dignité, à l’égalité entre les femmes et les hommes, à la non-discrimination et à l’intégrité physique et mentale. L’**engagement formel** peut consister en l’adoption d’un texte de loi spécifique, d’une décision formelle, d’un plan d'action, d’une politique, etc. ou encore, au minimum, de la signature d’un acte d’engagement de lutte contre la violence sexiste. [↑](#footnote-ref-26)
26. Article de la Loi : « L’Etat garantit le droit de la femme à l’initiative privée. Il favorise, sans discrimination basée sur le sexe, l’accès à l’épargne, aux crédits, aux diverses opportunités et aux nouvelles technologies ». [↑](#footnote-ref-27)
27. Art. 21 de la Loi : « Sans préjudice des dispositions légales en vigueur, l’interdiction de toute discrimination s’applique à toute pratique néfaste liée notamment à l’embauche, à l’attribution des tâches, aux conditions de travail, à la rémunération et autres avantages sociaux, à la promotion et à la résiliation du contrat de travail ».Art.3, 12 de la Loi : « Tout fait ou geste qui affecte négativement les droits fondamentaux des femmes et des hommes tels que le droit à la vie, à la santé, à l’éducation, à la dignité et à l’intégrité physique [↑](#footnote-ref-28)
28. Art. 22de la Loi : « L’Etat encourage, par des mesures incitatives, les employeurs qui embauchent les femmes pour corriger les inégalités existantes et qui adoptent des politiques permettant de mieux concilier les obligations familiales et professionnelles telles que les horaires de travail variables et souples, l’emploi à temps plein et partiel, les autres conditions de travail et de sécurité sociale ». [↑](#footnote-ref-29)