

# Europees Instituut voor gendergelijkheid

## Meetinstrument voor de gendergevoeligheid van parlementen



### Vragenlijst voor nationale parlementen

#### GEBIED 1: Vrouwen en mannen hebben gelijke kansen om LID te WORDEN van het parlement

##### Domein 1 – Kiesstelsel

Uitdrukkelijke vermelding in de grondwet van de gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de politiek

**1. Wordt in de grondwet of een gelijkwaardig wettelijk kader rechtstreeks verwezen naar de gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de politiek?**

- Ja
- Nee

Toepassing van genderquota in parlementsverkiezingen

**2. Worden er genderquota toegepast in uw kiesstelsel?**

- Ja
- Nee

Sancties wegens niet-naleving

**2a. Welke sancties worden toegepast ingeval de quota niet worden nageleefd?**

- Juridische sancties (afkeuring van de lijst vóór de verkiezing)
- Financiële sancties
- Geen sancties

Methode voor het toepassen van quota

Beantwoord alleen 2b of 2c, afhankelijk van het type stelsysteem dat van toepassing is op verkiezingen voor uw parlement. Indien zowel proportionele als pluraliteits/



meerderheidssystemen van toepassing zijn op verschillende groepen stoelen, beantwoord dan de vraag die relevant is voor het grootste aandeel stoelen.

**2b. Hoe wordt het genderquotum toegepast?**

- Ritsen (afwisseling van vrouwelijke en mannelijke kandidaten op de lijst)
- Eisen dat de twee kandidaten met het beste resultaat niet van hetzelfde geslacht zijn
- Een 40/60-verhouding hanteren bij elke vijf posities op de lijst
- Eisen dat elke groep van drie kandidaten ten minste één vrouw telt
- Anders
- N.v.t.

Genderevenwicht bij kandidaten

**3. Aantal vrouwen en mannen dat zich kandidaat heeft gesteld tijdens de laatste parlementsverkiezingen?**

Vrouwen  Mannen

Financiële middelen

**4. Is er een mechanisme om overheidsmiddelen toe te wijzen aan vrouwelijke kandidaten?**

- Ja
- Nee

Genderevenwicht bij verkozen kandidaten

**5. Aantal vrouwelijke en mannelijke parlementsleden?**

Vrouwen  Mannen

**Domein 2 – Procedures van politieke partijen/groepen**

Genderevenwicht in leidinggevende functies bij politieke partijen

**6. Aantal vrouwen en aantal mannen aan het hoofd van grote politieke partijen**

Vrouwen  Mannen



Grote politieke partijen zijn partijen met minstens 5% van de zetels in het parlement op het ogenblik van deze beoordeling.

### Gendermainstreaming in het reglement van partijen

**7. Hoeveel van de grote partijen vermelden gendergelijkheid expliciet in hun intern reglement?**

- Alle partijen
- Meer dan de helft
- De helft van de partijen
- Minder dan de helft
- Geen

**8. Hoeveel van de grote partijen hebben een vrouwenvleugel of -commissie?**

- Alle partijen
- Meer dan de helft
- De helft van de partijen
- Minder dan de helft
- Geen

**9. Hoeveel van de grote partijen hebben in de afgelopen vijf jaar hun interne procedures getoetst op gendergelijkheid?**

- Alle partijen
- Meer dan de helft
- De helft van de partijen
- Minder dan de helft
- Geen

**10. Hoeveel van de grote partijen hebben interne regels waarin het belang van genderevenwicht bij de benoeming van comitéleden en -voorzitters wordt vermeld?**

- Alle partijen
- Meer dan de helft
- De helft van de partijen
- Minder dan de helft
- Geen

### **Domein 3 – Werving van parlementaire medewerkers**

#### Selectieprocedures

**11. Is de waarborging van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen een criterium in de wervingsprocessen?**



- Voor alle parlementaire medewerkers
- Voor bepaalde functies
- Nee

**12. Wordt er gendergevoelige taal gebruikt in selectiegesprekken en/of testmateriaal?**

- Ja
- Deels
- Nee

Bijvoorbeeld, een genderbewust taalgebruik houdt in dat uitsluitende termen en naamwoorden die enkel naar mannen lijken te verwijzen, zoals 'voorzitter', worden vermeden of dat genderspecifieke voornaamwoorden worden vermeden om te verwijzen naar mensen die zowel vrouw als man kunnen zijn (gebruik 'hij/zij', 'hem/haar' of 'zij/hen' in plaats van 'hij/zijn').

### Samenstelling van de selectiecommissie

**13. Aantal vrouwen en mannen in de laatste drie selectiecommissies?**

Vrouwen  Mannen

## GEBIED 2: Vrouwen en mannen hebben gelijke kansen om de werkprocedures van het parlement te BEÏNVLOEDEN

### Domein 1 – Aanwezigheid en hoedanigheid van parlementariërs in het parlement

#### Genderevenwicht in het bureau

**14. Het geslacht van de Voorzitter**

Vrouwen  Mannen

**15. Aantal vrouwelijke en mannelijke leden van het parlementaire bureau**

Vrouwen  Mannen

#### Genderevenwicht in leidinggevende functies



**16. Parlementaire commissies voorgezeten door vrouwen en mannen**

Vrouwen  Mannen

Evenwichtige verdeling van leidinggevende vrouwen en mannen over alle beleidsterreinen

**17. Voorzitters van commissies voor sociaal-culturele zaken (gezondheid, onderwijs, sociale zaken, werkgelegenheid, gezin, cultuur, sport)**

Vrouwen  Mannen

**18. Voorzitters van commissies met basisfuncties (buitenlandse en binnenlandse zaken, defensie en justitie)**

Vrouwen  Mannen

**19. Voorzitters van commissies voor infrastructuur (vervoer, communicatie, milieu)**

Vrouwen  Mannen

**20. Voorzitters van commissies op het gebied van economie (financiën, handel, industrie, landbouw)**

Vrouwen  Mannen

**Procedures voor het benoemen van commissieleden en -voorzitters**

**21. Welke op genderevenwicht gerichte maatregelen worden toegepast op de formele parlementaire procedure voor het benoemen van commissievoorzitters?**

- Genderquotum – min. 40 %
- Genderquotum – min. 30 %
- Regels voor gelijke kansen
- Geen

**22. Welke op genderevenwicht gerichte maatregelen worden toegepast op de formele parlementaire procedure voor het benoemen van leden van het bureau?**

- Genderquotum – min. 40 %
- Genderquotum – min. 30 %
- Regels voor gelijke kansen



Geen

### Gendergelijkheidstraining voor parlementsleden

**23. Heeft het parlement –als instelling– de parlementsleden in de huidige zittingsperiode een training met een module over gendergelijkheid aangeboden?**

Ja

Nee

## Domein 2 – Structuur en organisatie

### Gedragcode voor parlementsleden

**24. Beschikt het parlement over mechanismen ter voorkoming van discriminatie op grond van geslacht, zoals een gedragscode of antidiscriminatiebeleid?**

Ja

Nee

Onder gedragscode worden verstaan de beginselen, waarden, normen of gedragsregels die de besluiten, procedures en systemen van een organisatie sturen op een manier die bijdraagt aan het welzijn van de leden van de organisatie en de rechten respecteert van alle onderdelen van de organisatie die door haar activiteiten worden beïnvloed.

**24a. Omvat de code sancties voor niet-conform gedrag?**

Ja

Nee

### Antidiscriminatiebeleid voor parlementsleden en parlementaire medewerkers

**25. Heeft het parlement een formeel antidiscriminatiebeleid?**

Ja

Nee

**25a. Zo ja, wordt hierin expliciet verwezen naar discriminatie op grond van geslacht?**

Ja

Nee

**25b. Omvat het beleid sancties voor niet-conform gedrag?**

Ja

Nee



### Beleid tegen intimidatie voor parlementsleden en parlementaire medewerkers

**26. Is er een institutioneel beleid tegen seksuele intimidatie?**

- Ja
- Nee

**26a. Zo ja, omvat dit beleid sancties tegen seksuele intimidatie?**

- Ja
- Nee

**26b. Zo ja, voorziet het beleid in een formele procedure voor het onderzoeken van klachten over seksuele intimidatie?**

- Ja
- Nee

### Gendergevoelige taal in formele regelingen en reglementen van orde

**27. Wordt gendergevoelige taal gebruikt in formele regelingen en reglementen van orde?**

- Ja
- Deels
- Nee

Bijvoorbeeld, een genderbewust taalgebruik houdt in dat uitsluitende termen en naamwoorden die enkel naar mannen lijken te verwijzen, zoals 'voorzitter', worden vermeden of dat genderspecifieke voornaamwoorden worden vermeden om te verwijzen naar mensen die zowel vrouw als man kunnen zijn (gebruik 'hij/zij', 'hem/haar' of 'zij/hen' in plaats van 'hij/zijn').

### Gezinsverlofregelingen voor parlementsleden

**28. Welk van de volgende vormen van gezinsverlof zijn beschikbaar voor parlementsleden?**

- Moederschapsverlof
- Vaderschapsverlof
- Ouderschapsverlof
- Adoptieverlof
- Zorgverlof
- Er zijn geen mogelijkheden voor gezinsverlof beschikbaar



Gezinsverlof verwijst naar het recht om verlof te nemen om gezinsredenen en kan het volgende omvatten: zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof, zorgverlof.

- a) Moederschapsverlof: verlof voor moeders in de periode onmiddellijk vóór en na een geboorte;
- b) Vaderschapsverlof: verlof voor vaders dat vergelijkbaar is met het moederschapsverlof;
- c) Ouderschapsverlof: verlof na het moederschaps-/vaderschapsverlof dat door een van beide ouders kan worden opgenomen;
- d) Adoptieverlof: gerechtvaardigd verlof dat werknemers krijgen voor het bijwonen van een gerechtelijke procedure die tot adoptie leidt en in de periode na de adoptie van een kind, zoals bij het moederschaps- of vaderschapsverlof.
- e) Zorgverlof: verlof voor werknemers om voor een familielid te zorgen of voor een persoon die in hetzelfde huishouden woont als de werknemer en die extra zorg of ondersteuning nodig heeft vanwege een ernstige medische reden.

### Procedures voor plaatsvervangend stemmen/stemmen bij volmacht

**29. Is er een procedure voor plaatsvervangend stemmen/stemmen bij volmacht voor parlementsleden die gezinsverlof hebben?**

- Ja
- Nee

### Gezinsvriendelijke werktijden

**30. Is er een officiële werktijdregeling?**

- Voor parlementsleden
- Voor parlementaire medewerkers
- Nee

### Financiële voorzieningen voor kinderopvang

**31. Zijn er financiële voorzieningen voor kinderopvang?**

- Voor parlementsleden
- Voor parlementaire medewerkers
- Nee

Deze vraag betreft voorzieningen die het wettelijke minimum overschrijden.

## Domein 3 – Personeelsorganisatie en -procedures

### Genderevenwicht onder parlementaire medewerkers

**32. Aantal vrouwen en mannen in dienst van het parlement**





Vrouwen  Mannen

### Genderevenwicht in leidinggevende functies

#### 33. Aantal vrouwen en mannen in leidinggevende functies

Vrouwen  Mannen

### Afdelingen of eenheden onder leiding van vrouwen en mannen

#### 34. Aantal afdelingen/eenheden onder leiding van vrouwen en mannen

Vrouwen  Mannen

### Opleidingsprogramma's om de vaardigheden van parlementaire medewerkers te verbeteren

#### 35. Zijn er in het afgelopen kalenderjaar opleidings-/mentorprogramma's geweest om de vaardigheden van parlementaire medewerkers te verbeteren?

- Ja  
 Nee

#### 35b. Hadden de opleidingsprogramma's een speciaal onderdeel over gendergelijkheid?

- Een of meerdere programma's volledig gewijd aan gendergelijkheid  
 Gendergelijkheid was een specifiek onderdeel van een of meerdere programma's  
 Gendergelijkheid was geen specifiek onderdeel van een programma, maar werd toch behandeld  
 Niet behandeld

#### 36. Aantal vrouwen en mannen dat aan de opleidingsprogramma's heeft deelgenomen

Vrouwen  Mannen

### Loonkloof tussen vrouwelijke en mannelijke parlementaire medewerkers

#### 37. Heeft het parlement in de afgelopen 5 jaar een studie naar de loonkloof tussen vrouwen en mannen in zijn personeelsbestand uitgevoerd?

- Ja  
 Nee

#### 37a. Zo ja, zijn de onderzoeksresultaten over de loonkloof openbaar gemaakt?



- Ja  
 Nee

### Flexibele werkregelingen

**38. Zijn er formele regels over flexibele werkregelingen voor parlementaire medewerkers (bv. deeltijdwerk, telewerken)?**

- Ja  
 Nee

**39. Van welke van de volgende gezinsverlofregelingen kunnen parlementaire medewerkers gebruikmaken?**

- Moederschapsverlof  
 Vaderschapsverlof  
 Ouderschapsverlof  
 Adoptieverlof  
 Zorgverlof  
 Er zijn geen mogelijkheden voor gezinsverlof beschikbaar

Gezinsverlof verwijst naar het recht om verlof te nemen om gezinsredenen en kan het volgende omvatten: zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof, zorgverlof.

a) Moederschapsverlof: verlof voor moeders in de periode onmiddellijk vóór en na een geboorte;

b) Vaderschapsverlof: verlof voor vaders dat vergelijkbaar is met het moederschapsverlof; c)

Ouderschapsverlof: verlof na het moederschaps-/vaderschapsverlof dat door een van beide

ouders kan worden opgenomen; d) Adoptieverlof: gerechtvaardigd verlof dat werknemers krijgen voor het bijwonen van een gerechtelijke procedure die tot adoptie leidt en in de periode na de adoptie van een kind, zoals bij het moederschaps- of vaderschapsverlof.

e) Zorgverlof: verlof voor werknemers om voor een familielid te zorgen of voor een persoon die in hetzelfde huishouden woont als de werknemer en die extra zorg of ondersteuning nodig heeft vanwege een ernstige medische reden.

## GEBIED 3: Op de parlementaire agenda is voldoende AANDACHT voor de belangen en de problemen van vrouwen

### Domein 1 – Structuren voor gendermainstreaming

#### Specifiek orgaan voor gendergelijkheid

**40. Is er binnen de parlementaire structuren een specifiek orgaan voor gendergelijkheid, zoals een vrouwenraad, vrouwen netwerk van verschillende partijen of vrouwencommissie?**



- Ja  
 Nee

**40a. Aandeel van partijen met zetels in het parlement en leden in het orgaan voor gendergelijkheid**

- Alle partijen  
 Meer dan de helft  
 De helft van de partijen  
 Minder dan de helft  
 Geen

### Middelen van het orgaan voor gendergelijkheid

**40b. Beschikt het orgaan voor gendergelijkheid over een specifiek budget voor zijn activiteiten?**

- Ja  
 Nee

### Contacten van het orgaan voor gendergelijkheid met externe belanghebbenden

**40c. Kan het orgaan voor gendergelijkheid hoorzittingen houden of externe belanghebbenden formeel ontmoeten?**

- Ja  
 Nee

**40d. Heeft het orgaan voor gendergelijkheid in het afgelopen kalenderjaar hoorzittingen gehouden of externe belanghebbenden ontmoet?**

- Ja  
 Nee

### Interne netwerkvorming binnen het orgaan voor gendergelijkheid

**40e. Heeft het orgaan voor gendergelijkheid in het afgelopen kalenderjaar interne netwerkactiviteiten gehouden (vergaderingen met de Voorzitter, parlementaire groepen, commissies)?**

- Ja  
 Nee

### Functies van het orgaan voor gendergelijkheid

**41. Welke formeel vastgestelde functies heeft het orgaan voor gendergelijkheid?**



- Informatief (het orgaan kan informatie verzamelen en/of specifieke zaken onderzoeken)
- Raadgevend (het orgaan kan adviezen over en voorstellen voor het werk van het parlement opstellen)
- Wetgevend (het orgaan kan wetgeving uitwerken, bespreken en voorstellen)
- Toezichhoudend (monitoring van en toezicht op de toepassing van wetgeving)
- N.v.t.

## Domein 2 – Hulpmiddelen voor gendermainstreaming

### Raadpleging en betrokkenheid van belanghebbenden op gendergebied

**42. Aantal vrouwen of mannen dat in het afgelopen kalenderjaar als deskundige is geraadpleegd door commissies of andere werkgroepen**

Vrouwen  Mannen

**43. Zijn er in het afgelopen kalenderjaar externe genderdeskundigen geraadpleegd door commissies of andere werkgroepen?**

- Ja
- Nee

### Personele middelen voor gendergelijkheidskwesities

**44. Worden er tijdens de wetgevende procedures standaard parlementaire medewerkers met ervaring op het vlak van gendergelijkheid geraadpleegd?**

- Ja
- Deels
- Nee

### Gendergelijkheidstraining voor parlementsleden

**45. Is er ooit een gendergelijkheidstraining aangeboden aan de parlementsleden?**

- Ja
- Nee

Verdere informatie over opleidingen inzake gendergelijkheid is te vinden op het EIGE's Gender Mainstreaming Platform.

**46. Aantal vrouwelijke en mannelijke parlementsleden dat de meest recente gendergelijkheidstraining heeft gevolgd**



Vrouwen

Mannen

### Gendergelijkheid in het strategische plan van het parlement

**47. Wordt gendergelijkheid expliciet vermeld in het strategische plan van het parlement?**

Ja

Nee

### Gendergelijkheidsplan

**48. Heeft het parlement een gendergelijkheidsplan?**

Ja

Nee

### Genderbudgettering in de nationale begroting

**49. Heeft het parlement enige vorm van genderbudgettering op de nationale begroting toegepast?**

Ja

Nee

Genderbudgettering is een strategie om gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bewerkstelligen door zich te concentreren op de wijze waarop overheidsmiddelen worden verzameld en besteed. Het doel van genderbudgettering is drieledig: verantwoordingsplicht en transparantie in fiscale planning bevorderen; zorgen voor een meer genderresponsieve participatie in het begrotingsproces, bijvoorbeeld door maatregelen te nemen om vrouwen en mannen in gelijke mate bij de opstelling van de begroting te betrekken; en gendergelijkheid en vrouwenrechten stimuleren.

### Orgaan dat belast is met genderbudgettering

**49a. Is er een intern orgaan verantwoordelijk voor genderbudgettering?**

Ja

Nee

### Genderbudgettering in de interne begroting

**50. Heeft het parlement enige vorm van genderbudgettering op de interne begroting toegepast?**

Ja

Nee



### Domein 3 – Instrumenten voor gendermainstreaming voor parlementaire medewerkers

#### Formeel beleid inzake gendergelijkheid

51. Is er een formeel beleid inzake gendergelijkheid voor parlementaire medewerkers?

- Ja  
 Nee

#### Specifiek orgaan voor gendergelijkheid

52. Is er een orgaan binnen het parlement verantwoordelijk voor het bevorderen van de gendergelijkheid onder parlementaire medewerkers?

- Ja  
 Nee

#### Opleiding inzake gendergelijkheid (GET) voor parlementaire medewerkers

53. Is er in het afgelopen kalenderjaar een opleiding inzake gendergelijkheid (GET) aangeboden aan de parlementaire medewerkers?

- Ja  
 Nee

54. Aantal vrouwelijke en mannelijke parlementaire medewerkers dat aan de laatste opleiding inzake gendergelijkheid deelnam?

Vrouwen  Mannen

#### Budget voor de invoering van hulpmiddelen voor gendermainstreaming

55. Is er in het lopende jaar een budget uitgetrokken voor het invoeren van hulpmiddelen voor gendermainstreaming en positieve acties?

- Ja  
 Nee

## GEBIED 4: Het parlement maakt gendergevoelige WETGEVING

### Domein 1 – Wetgeving en beleid inzake gendergelijkheid



### Wetgeving inzake gendergelijkheid

**56. Zijn er in uw land wetten of wettelijke quota van kracht om gendergelijkheid te bevorderen?**

- Ja
- Nee

**57. Indien uw land wetten heeft om gendergelijkheid te bevorderen, wat zijn dan de voornaamste beleidsgebieden waarop deze wetten betrekking hebben?**

- Gendermainstreaming
- Gendergerelateerd geweld
- Evenwicht tussen werk en privéleven
- Vrouwen en de economie
- Vrouwen in besluitvorming
- Gender en onderwijs, onderzoek, technologie en innovatie
- Gender en media
- N.v.t.

### Ratificatie van internationale documenten

**58. Heeft het land het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW) bekrachtigd?**

- Ja
- Nee

**59. Is het land een partij van de Verklaring en het Actieplatform van Peking (BPfA)?**

- Ja
- Nee

**59a. Heeft uw land een nationale strategie vastgesteld voor de uitvoering van het Actieplatform van Peking?**

- Ja
- Nee

**60. Heeft het land het Verdrag ter voorkoming en bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul) bekrachtigd?**

- Ja
- Nee

### Genderactieplan

**61. Heeft het parlement in de huidige zittingsperiode officieel gepleit voor een genderactieplan of een nationaal programma ter bevordering van gendergelijkheid?**



- Ja
- Nee

**62. Wat zijn de voornaamste beleidsgebieden waarop het genderactieplan betrekking heeft?**

- Gendermainstreaming
- Gendergerelateerd geweld
- Evenwicht tussen werk en privéleven
- Vrouwen en de economie
- Vrouwen in besluitvorming
- Gender en onderwijs, onderzoek, technologie en innovatie
- Gender en media
- N.v.t.

**Domein 2 – Gendermainstreaming in wetgeving**

**Gendereffectbeoordelingen bij wetgevende werkzaamheden**

**63. Zijn er voorschriften die bepalen dat een gendereffectbeoordeling deel moet uitmaken van het wetgevingsproces?**

- Ja
- Nee

**63a. Gelden er sancties wanneer er niet wordt voldaan aan de gendereffectbeoordelingseisen?**

- Ja
- Nee

**Wetgeving beoordeeld op aandacht voor genderkwesties**

**64. Welk aandeel van de aangenomen wetten is er in de huidige legislatuur aan een gendereffectbeoordeling onderworpen?**

- Alle wetten
- Meer dan de helft
- De helft van de wetten
- Minder dan de helft
- Geen





### Ondersteunende instrumenten voor de integratie van het genderspect in wetgevende werkzaamheden

**65. Hebben parlementsleden of hun personeel toegang tot specifieke instrumenten/richtlijnen om een genderanalyse en genereffectbeoordeling uit te voeren?**

Ja

Nee

### Domein 3 – Toezicht op gendergelijkheid

#### Specifieke structuur voor het toezicht op gendergelijkheid

**66. Is er een specifiek orgaan dat toeziet op gendergelijkheid bij overheidsmaatregelen?**

Ja

Nee

De toezichtfunctie is een middel om de uitvoerende organen ter verantwoording te roepen voor hun optreden en om ervoor te zorgen dat zij beleidsmaatregelen invoeren die in overeenstemming zijn met de wetgeving en begroting die door het parlement zijn goedgekeurd.

**66a. Is er een budget voor toezicht op gendergelijkheid?**

Ja

Nee

#### Monitoring van geratificeerde documenten

**67. Welke internationale verdragen/overeenkomsten worden regelmatig door het parlement gemonitord?**

CEDAW

BPfA

Verdrag van Istanboel

Geen

**68. Doet het parlement aanbevelingen voor de naleving van geratificeerde verdragen?**

Ja

Nee

#### Toezicht op wetgeving inzake gendergelijkheid

**69. Indien er wetgeving inzake gendergelijkheid van kracht is, monitort het parlement regelmatig de tenuitvoerlegging daarvan?**



- Ja  
 Nee

**70. Doet het parlement aanbevelingen voor de vaststelling van op gendergelijkheid gerichte wetten?**

- Ja  
 Nee

Raadpleging van belanghebbenden op gendergebied bij het uitvoeren van toezichtfunctie

**71. Heeft het parlement in het afgelopen kalenderjaar belanghebbenden op gendergebied geraadpleegd ter ondersteuning van zijn toezicht op gendergelijkheid?**

- Ja  
 Nee

## GEBIED 5: Het parlement beantwoordt aan zijn SYMBOLISCHE functie

### Domein 1 – Symbolische betekenis van fysieke ruimtes

#### Gendergevoelige organisatie van ruimtes

**72. Beschikt het parlement over faciliteiten voor kinderopvang, zoals babyverzorgings- of gezinsruimtes?**

- Ja, voor iedereen  
 Nee

**73. Zijn er officiële beleidslijnen of inspanningen om de gendergevoeligheid van fysieke ruimtes te verbeteren?**

- Ja  
 Nee

Onder gendergevoeligheid wordt verstaan het streven om inzicht te krijgen in en rekening te houden met de maatschappelijke en culturele factoren die een rol spelen bij uitsluiting en discriminatie op grond van geslacht op de meest uiteenlopende gebieden van het openbare en het particuliere leven. De nadruk ligt hier vooral op gevallen van structureel nadeel wat betreft de positie en rol van vrouwen.

**74. Is er een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen bij het veiligheidspersoneel?**



- Ja  
 Nee

### Symbolische betekenissen van parlementaire ruimtes en decoraties

**75. Zijn er regels of procedures om te zorgen voor genderevenwicht bij de benaming van parlementaire ruimtes?**

- Ja  
 Nee

### Symbolische betekenis van schilderijen en decoraties

**76. Zijn er regels of procedures om tot een genderevenwichtige vertegenwoordiging van onderwerpen in schilderijen, standbeelden of andere ornamenten te komen?**

- Ja  
 Nee

**77. Zijn er regels of procedures om tot een genderevenwichtige vertegenwoordiging te komen van kunstenaars van wie het werk in het parlement wordt tentoongesteld?**

- Ja  
 Nee

## Domein 2 – Gendergelijkheid in externe communicatie en vertegenwoordiging

### Gendergelijkheidsinitiatieven voor het publiek

**78. Zijn er in het afgelopen kalenderjaar in het parlamentsgebouw initiatieven genomen die gewijd zijn aan gendergelijkheidskwesties/vrouwenrechten?**

- Ja  
 Nee

Voorbeelden van dergelijke initiatieven zijn rondleidingen over de geschiedenis van vrouwen in het parlement; exposities gewijd aan beroemde vrouwen in de geschiedenis van het land, enzovoorts.

### Gendergelijkheid in onlinecommunicatie

**79. Heeft de website van het parlement een rubriek voor burgers die gewijd is aan gendergelijkheid?**

- Ja  
 Nee



### Gendergevoeligheid in officiële mededelingen

**80. Hanteert het parlement in officiële mededelingen een specifiek beleid inzake gendergelijkheid?**

- Ja  
 Nee

Bijvoorbeeld: een communicatiestrategie moet gendergelijkheid tot een zichtbaar onderdeel maken van de externe identiteit en zelfpresentatie van een organisatie. Meer informatie over het tonen van het engagement van een instelling voor gendergelijkheid: [Toolkit van EIGE voor gendereffectbeoordelingen](#).

### Zichtbaarheid van gendervraagstukken

**81. Worden het publiek en maatschappelijke organisaties stelselmatig geïnformeerd over initiatieven van het parlement ter bevordering van gendergelijkheid?**

- Ja  
 Nee

### Genderevenwicht in delegaties

**82. Wordt er officieel beleid gevoerd voor een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in parlementaire delegaties?**

- Ja  
 Nee