



Narzędzie do badania wrażliwości parlamentów na kwestie równości płci

Kwestionariusz dotyczący parlamentów narodowych

OBSZAR 1: Kobiety i mężczyźni mają równe szanse w DOSTĘPIE do Parlamentu

Domena 1 – System wyborczy

Bezpośrednie odwołanie do równouprawnienia płci w ramach reprezentacji politycznej w obszarze prawa konstytucyjnego

1. Czy prawo konstytucyjne lub równoważne ramy prawne odnoszą się bezpośrednio do równouprawnienia płci w ramach reprezentacji politycznej?

- Tak
- Nie

Zastosowanie parytetu płci w wyborach parlamentarnych

2. Czy w Państwa systemie wyborczym istnieje mechanizm kwotowy w aspekcie równouprawnienia płci?

- Tak
- Nie

Sankcje z tytułu niezgodności

2a. Jakiego rodzaju sankcje (jeżeli istnieją) stosuje się z tytułu niezgodności ze stosowaniem kwot wyborczych?

- Sankcje prawne (odrzućenie listy przed wyborami)
- Sankcje finansowe
- Brak sankcji



Metoda stosowania parytetu

W zależności od rodzaju systemu głosowania należy odpowiedź tylko na jedno z pytań, 2b lub 2c

2b. Jeżeli system głosowania jest proporcjonalny, w jaki sposób stosowany jest mechanizm kwotowy?

- Naprzemiennosc (występowanie na przemian kandydatek i kandydatów na listach)
- Wymóg, aby dwóch pierwszych kandydatów na liście nie było tej samej płci
- Współczynnik 40:60 dla każdego pięciu pozycji na liście
- Co najmniej 1 osoba z każdej grupy trójki kandydatów musi być kobietą
- Inne
- Nie dotyczy

2c. Jeżeli system głosowania jest pluralistyczny/większościowy, według jakiej zasady jest stosowany mechanizm kwotowy jest parytet płci?

- 50% kandydujących kobiet
- Współczynnik 40:60 wśród osób kandydujących kandydatów różnych płci
- Co najmniej 30% kandydujących kobiet
- Inne
- Nie dotyczy

Równowaga płci wśród osób kandydujących

3. Liczba kobiet i mężczyzn kandydujących w ostatnich wyborach parlamentarnych?

Kobiety Mężczyźni

Środki finansowe

4. Czy istnieje mechanizm przyznawania publicznych środków finansowych dla kandydujących kobiet?

- Tak
- Nie

Równowaga płci wśród osób wybranych do Parlamentu

5. Liczba kobiet i mężczyzn wśród członków Parlamentu?

Kobiety Mężczyźni



Domena 2 – Procedury partii/grup politycznych

Równowaga płci na stanowiskach kierowniczych w partiach politycznych

6. Liczba kobiet oraz mężczyzn kierujących głównymi partiami politycznymi

Kobiety Mężczyźni

Główne partie polityczne to te, które po wyborach parlamentarnych przekraczają próg 5% uzyskanych głosów.

Uwzględnianie aspektu płci w regulaminach partii

7. Ile z głównych partii wyraźnie nawiązuje do równouprawnienia płci w swoich regulaminach?

- Wszystkie partie
- Ponad połowa
- Połowa partii
- Mniej niż połowa
- Żadna

8. Ile z głównych partii ma frakcję lub komitet kobiet?

- Wszystkie partie
- Ponad połowa
- Połowa partii
- Mniej niż połowa
- Żadna

9. Ile głównych partii dokonało w ciągu ostatnich pięciu lat oceny swoich wewnętrznych procedur pod kątem równouprawnienia płci?

- Wszystkie partie
- Ponad połowa
- Połowa partii
- Mniej niż połowa
- Żadna

10. Ile głównych partii ma regulaminy mówiące o znaczeniu równowagi płci przy wyznaczaniu członków/iń lub przewodniczących komitetów?

- Wszystkie partie
- Ponad połowa
- Połowa partii



- Mniej niż połowa
- Żadna

Domena 3 – Rekrutacja pracowników/nic Parlamentu

Procedury wyboru

11. Czy zapewnienie reprezentacji zrównoważonej pod względem płci stanowi kryterium w procesie rekrutacji pracowników/nic?

- Dla wszystkich pracowników/nic Parlamentu
- Na niektórych stanowiskach
- Nie

12. Czy w rozmowach kwalifikacyjnych i/lub materiałach testowych jest używany język wrażliwy na różnice płci?

- Tak
- Częściowo
- Nie

Użycie języka wrażliwego na płeć polega na przykład na unikaniu słów i zwrotów odnoszących się jedynie do mężczyzn, np. „przewodniczący” (dodaje się do męskiego rzeczownika końcówkę rodzaju żeńskiego – „przewodniczący/ca”) lub unikaniu zaimków w rodzaju męskim w odniesieniu do osób obu płci (używa się wtedy obu zaimków „on/ona”, „jej/jego” zamiast jedynie „on” czy „jego”).

Skład komisji rekrutacyjnej

13. Liczba kobiet i mężczyzn w ostatnich trzech komisjach rekrutacyjnych?

Kobiety Mężczyźni

OBSZAR 2: Kobiety i mężczyźni mają równe szanse WYWIERANIA WPŁYWU na procedury robocze Parlamentu

Domena 1 – Obecność i funkcje parlamentarzystów/ek w Parlamencie

Równowaga płci w biurze parlamentarnym

14. Płeć Marszałka



Kobiety Mężczyźni

15. Liczba kobiet i mężczyzn członków biura parlamentarnego

Kobiety Mężczyźni

Równowaga płci na stanowiskach kierowniczych

16. Komisje parlamentarne, którym przewodniczą kobiety i mężczyźni

Kobiety Mężczyźni

Zrównoważony rozkład kobiet i mężczyzn na kierowniczych stanowiskach we wszystkich obszarach polityki

17. Przewodniczący/ce komisji do spraw społeczno-kulturalnych (zdrowia, edukacji, spraw społecznych, zatrudnienia, rodziny, kultury, sportu)

Kobiety Mężczyźni

18. Przewodniczący/ce komisji do spraw funkcji podstawowych (spraw zagranicznych i wewnętrznych, obrony, sprawiedliwości)

Kobiety Mężczyźni

19. Przewodniczący/ce komisji do spraw infrastruktury (transportu, komunikacji, środowiska)

Kobiety Mężczyźni

20. Przewodniczący komisji do spraw ekonomicznych (finansów, handlu, przemysłu, rolnictwa) Kobiety Mężczyźni

Procedury wyznaczania członków/kiń i przewodniczących komisji

21. Jakie miary w zakresie równowagi płci są stosowane w ramach formalnej parlamentarnej procedury wyznaczania przewodniczących komisji?

- Kwota płci – min. 40%
- Kwota płci – min. 30%
- Przepisy dotyczące równości szans
- Żadne



22. Jakie miary w zakresie równowagi płci są stosowane w ramach formalnej parlamentarnej procedury wyznaczania członków/kiń biura parlamentarnego?

- Kwota płci – min. 40%
- Kwota płci – min. 30%
- Przepisy dotyczące równości szans
- Żadne

Szkolenie w zakresie równouprawnienia płci dla parlamentarzystów/ek

23. Czy Parlament – jako instytucja – przeprowadził dla parlamentarzystów/ek obecnej kadencji szkolenie obejmujące moduł dotyczący równouprawnienia płci?

- Tak
- Nie

Domena 2 – Struktura i organizacja

Kodeks postępowania parlamentarzystów/ek

24. Czy Parlament ma mechanizmy zapobiegania dyskryminacji ze względu na płeć, na przykład kodeks postępowania lub politykę przeciwko molestowaniu?

- Tak
- Nie

Kodeks postępowania odnosi się do reguł, wartości, standardów lub zasad postępowania kierujących decyzjami, procedurami i systemami organizacji w sposób, który przyczynia się do dobrostanu jej członków/kiń z poszanowaniem praw wszystkich podmiotów powiązanych z jej działalnością.

24a. Czy kodeks przewiduje sankcje za postępowanie niezgodne z przepisami?

- Tak
- Nie

Polityka antydyskryminacyjna dla parlamentarzystów/ek i pracownic/ków Parlamentu.

25. Czy Parlament ma formalną politykę antydyskryminacyjną?

- Tak
- Nie

25a. Jeśli tak, czy w wyraźny sposób odnosi się ona do dyskryminacji ze względu na płeć?

- Tak



Nie

25b. Czy polityka ta przewiduje sankcje za postępowanie niezgodne z przepisami?

Tak

Nie

Polityka przeciwko molestowaniu dla parlamentarzystów/ek i pracownic/ków Parlamentu.

26. Czy obowiązuje instytucjonalna polityka przeciwko molestowaniu seksualnemu?

Tak

Nie

26a. Jeśli tak, czy uwzględnia sankcje za molestowanie seksualne?

Tak

Nie

26b. Jeśli tak, czy polityka ta ustanawia formalną procedurę badania skarg dotyczących molestowania seksualnego?

Tak

Nie

Język wrażliwy na równouprawnienie płci w przepisach formalnych i obowiązujących zarządzeniach

27. Czy przepisy formalne i obowiązujące zarządzenia są napisane językiem wrażliwym na równouprawnienie płci?

Tak

Częściowo

Nie

Użycie języka wrażliwego na płeć polega na przykład na unikaniu słów i zwrotów odnoszących się jedynie do mężczyzn, np. „przewodniczący” (dodaje się do męskiego rzeczownika końcówkę rodzaju żeńskiego – „przewodniczący/ca”) lub unikaniu zaimków w rodzaju męskim w odniesieniu do osób obu płci (używa się wtedy obu zaimków „on/ona”, „jej/jego” zamiast jedynie „on” czy „jego”).

Możliwości korzystania przez parlamentarzystów/tki z urlopu ze względów rodzinnych

28. Które z poniższych możliwości urlopu ze względów rodzinnych są dostępne dla parlamentarzystów/ek?



- Urlop macierzyński
- Urlop ojcowski
- Urlop rodzicielski
- Urlop adopcyjny
- Urlop opiekuńczy
- Żadna z możliwości urlopu ze względów rodzinnych

Urlop ze względów rodzinnych odnosi się do posiadania prawa do wzięcia urlopu z powodów rodzinnych i może przybrać formę: urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu adopcyjnego i urlopu opiekuńczego.

a) Urlop macierzyński: urlop dla matek w okresie bezpośrednio przed urodzeniem dziecka i po jego urodzeniu;

b) Urlop ojcowski: urlop dla ojców podobny do urlopu macierzyńskiego;

c) Urlop rodzicielski: urlop po urlopie macierzyńskim/ojcowskim, który może wziąć każde z rodziców;

d) Urlop adopcyjny: usprawiedliwiony urlop przyznawany pracownikom/com z tytułu udziału w postępowaniu prawnym zmierzającym do adopcji, jak również, podobnie do urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego, przyznawany na czas po adopcji dziecka.

e) Urlop opiekuńczy: urlop dla pracowników/nic przysługujący pracownikom/com, którzy zapewniają osobistą opiekę krewnym lub osobom zamieszkującym to samo gospodarstwo domowe, co pracownik/ca i którzy wymagają znaczącej opieki i wsparcia z powodu poważnych względów medycznych.

Procedury głosowania w zastępstwie/przez pełnomocnika/czkę

29. Czy istnieje procedura głosowania przez zastępcę/zastępczynię/pełnomocnika/pełnomocniczkę dla posłów/posłanek będących na urlopie ze względów rodzinnych?

- Tak
- Nie

Godziny pracy sprzyjające życiu rodzinnemu

30. Czy istnieje urzędowa regulacja godzin pracy?

- W odniesieniu do parlamentarzystów/tek
- W odniesieniu do pracowników/nic Parlamentu
- Nie

Świadczenia finansowe na opiekę nad dziećmi

31. Czy istnieją świadczenia finansowe na opiekę nad dziećmi?



- W odniesieniu do parlamentarzystów/tek
- W odniesieniu do pracowników/nic Parlamentu
- Nie

To pytanie dotyczy dodatkowego wsparcia ponad to wymagane przez prawo.

Domena 3 – Ustalenia i procedury pracownicze

Równowaga płci wśród pracowników/nic Parlamentu.

32. Liczba kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Parlamencie.

Kobiety Mężczyźni

Równowaga płci na stanowiskach zarządczych

33. Liczba kobiet i mężczyzn na stanowiskach zarządczych

Kobiety Mężczyźni

Wydziały lub działy kierowane przez kobiety i mężczyzn

34. Liczba wydziałów/działów kierowanych przez kobiety i mężczyzn

Kobiety Mężczyźni

Programy szkoleniowe służące zwiększaniu kompetencji pracowników/nic Parlamentu

35. Czy w ostatnim roku kalendarzowym zorganizowano jakieś programy szkoleniowe/mentoringowe służące zwiększeniu kompetencji pracowników/nic Parlamentu?

- Tak
- Nie

35a. Czy programy szkoleniowe obejmowały część poświęconą równouprawnieniu płci?

- Jeden lub więcej programów całkowicie poświęconych kwestiom równouprawnienia płci
- Część poświęconą kwestiom równouprawnienia płci występowała w jednym lub więcej programów



- Kwestie równouprawnienia płci nie stanowiły części żadnego z programów, ale były brane pod uwagę
- Szkolenia nie dotyczyły kwestii równouprawnienia płci

36. Liczba kobiet i mężczyzn, którzy brali udział w programach szkoleniowych

Kobiety Mężczyźni

Zróźnicowanie w zarobkach między kobietami i mężczyznami zatrudnionymi w Parlamencie

37. Czy Parlament przeprowadził badanie dotyczące zróźnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć wśród pracowników/nic w ciągu ostatnich 5 lat ?

- Tak
- Nie

37a. Jeśli tak, czy upubliczniono wyniki badania dotyczącego zróźnicowania wynagrodzenia?

- Tak
- Nie

Elastyczne warunki pracy

38. Czy istnieją formalne przepisy dotyczące elastycznych warunków pracy dla pracowników/nic Parlamentu? (np. praca w niepełnym wymiarze godzin, telepraca)

- Tak
- Nie

39. Które z poniższych rodzajów urlopu ze względów rodzinnych są dostępne dla pracowników/nic Parlamentu?

- Urlop macierzyński
- Urlop ojcowski
- Urlop rodzicielski
- Urlop adopcyjny
- Urlop opiekuńczy
- Żadna z możliwości urlopu ze względów rodzinnych

Urlop ze względów rodzinnych odnosi się do posiadania prawa do wzięcia urlopu z powodów rodzinnych i może przybrać formę: urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu adopcyjnego i urlopu opiekuńczego.

a) Urlop macierzyński: urlop dla matek w okresie bezpośrednio przed urodzeniem dziecka i po jego urodzeniu;



- b) Urlop ojcowski: urlop dla ojców podobny do urlopu macierzyńskiego;
- c) Urlop rodzicielski: urlop po urlopie macierzyńskim/ojcowskim, który może wziąć każde z rodziców;
- d) Urlop adopcyjny: usprawiedliwiony urlop przyznawany pracownikom/com z tytułu udziału w postępowaniu prawnym zmierzającym do adopcji, jak również, podobnie do urlopu macierzyńskiego lub ojcowskiego, przyznawany na czas po adopcji dziecka.
- e) Urlop opiekuńczy: urlop dla pracowników/nic przysługujący pracownikom/com, którzy zapewniają osobistą opiekę krewnym lub osobom zamieszkującym to samo gospodarstwo domowe, co pracownik/ca i którzy wymagają znaczącej opieki i wsparcia z powodu poważnych względów medycznych.

OBSZAR 3: Adekwatne MIEJSCE interesów i problemów kobiet w programie prac Parlamentu

Domena 1 – Struktury uwzględniania aspektu płci

Specjalny organ ds. równouprawnienia płci

40. Czy w strukturach parlamentarnych istnieje specjalny organ ds. równouprawnienia płci, na przykład grupa, międzypartyjna sieć lub komisja kobiet?

- Tak
- Nie

40a. Proporcje partii parlamentarnych mających członków/inie w organie ds. równouprawnienia płci

- Wszystkie partie
- Ponad połowa
- Połowa partii
- Mniej niż połowa
- Żadna

Zasoby organu ds. równouprawnienia płci

40b. Czy organ ds. równouprawnienia płci ma wydzielony budżet na swoją działalność?

- Tak
- Nie

Kontakt organu ds. równouprawnienia płci z zewnętrznymi interesariuszami



40c. Czy organ ds. równouprawnienia płci organizuje posiedzenia bądź formalne spotkania z zewnętrznymi interesariuszami?

- Tak
 Nie

40d. Czy w ostatnim roku kalendarzowym organ ds. równouprawnienia płci organizował posiedzenia bądź formalne spotkania z zewnętrznymi interesariuszami?

- Tak
 Nie

Sieć współpracy organu ds. równouprawnienia płci

40e. Czy w ostatnim roku kalendarzowym organ ds. równouprawnienia płci prowadził działania w zakresie tworzenia wewnętrznej sieci kontaktów (organizując spotkania z marszałkiem, grupami parlamentarnymi, komisjami)?

- Tak
 Nie

Funkcje organu ds. równouprawnienia płci

41. Jakie formalne funkcje ma organ ds. równouprawnienia płci?

- Informacyjna (organ może zbierać informacje i/lub badać konkretne przypadki)
 Doradcza (organ może wydawać opinie i wskazówki dotyczące pracy Parlamentu)
 Ustawodawcza (organ może opracowywać, omawiać i zgłaszać wnioski ustawodawcze)
 Kontrolna (monitorowanie i nadzór nad wykonywaniem prawa)
 Nie dotyczy

Domena 2 – Narzędzia uwzględniania aspektu płci

Konsultacje i działania ukierunkowane na równouprawnienie płci z udziałem interesariuszy

42. Liczba kobiet i mężczyzn pełniących rolę ekspertów/ek w konsultacjach z komisjami lub innymi grupami roboczymi prowadzonych w ostatnim roku kalendarzowym

Kobiety Mężczyźni

43. Czy w ostatnim roku kalendarzowym komisje lub inne grupy robocze konsultowały się z zewnętrznymi ekspertami/kami ds. równouprawnienia płci?



Tak

Nie

Zasoby ludzkie wykorzystywane w kwestiach równouprawnienia płci

44. Czy w procesach legislacyjnych prowadzi się regularne konsultacje z pracownikami/cami Parlamentu mającymi wiedzę w zakresie równouprawnienia płci?

Tak

Częściowo

Nie

Szkolenia dla parlamentarzystów/ek z zakresu równouprawnienia płci

45. Czy parlamentarzystom/kom kiedykolwiek oferowano szkolenie z zakresu równouprawnienia płci?

Tak

Nie

Szersze informacje o szkoleniach z zakresu równouprawnienia płci są dostępne na EIGE Gender Mainstreaming Platform.

46. Liczba parlamentarzystów/ek uczestniczących w ostatnim szkoleniu z zakresu równouprawnienia płci

Kobiety Mężczyźni

Równouprawnienie płci w planie strategicznym Parlamentu

47. Czy w planie strategicznym Parlamentu wyraźnie wymienia się równouprawnienie płci?

Tak

Nie

Plan dotyczący równości płci (GEP)

48. Czy parlament ma plan dotyczący równości płci?

Tak

Nie

Sporządzanie budżetu państwa z uwzględnieniem aspektu płci

49. Czy Parlament wdrożył jakąkolwiek formę sporządzania budżetu państwa z uwzględnieniem aspektu płci?



- Tak
- Nie

Sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci to strategia osiągnięcia równouprawnienia płci poprzez skupienie się na sposobach gromadzenia i wydatkowania zasobów publicznych. Ma trzy cele: promowanie rozliczalności i przejrzystości w planowaniu budżetowym; uwzględnianie w większym stopniu aspektu płci w procesie budżetowania, na przykład poprzez podejmowanie działań na rzecz równego udziału kobiet i mężczyzn w przygotowywaniu budżetu; oraz promowanie równouprawnienia płci i praw kobiet.

Organ odpowiedzialny za sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci

49a. Czy istnieje wewnętrzny organ odpowiedzialny za sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci?

- Tak
- Nie

Sporządzanie budżetu wewnętrznego z uwzględnieniem aspektu płci

50. Czy Parlament wprowadził jakąkolwiek formę sporządzania budżetu wewnętrznego z uwzględnieniem aspektu płci?

- Tak
- Nie

Domena 3 – Narzędzia uwzględniania aspektu płci dla pracowników/nic Parlamentu

Formalna polityka równouprawnienia płci

51. Czy istnieje formalna polityka równouprawnienia płci dotycząca pracowników/nic Parlamentu?

- Tak
- Nie

Specjalny organ ds. równouprawnienia płci

52. Czy w parlamencie istnieje organ odpowiedzialny za promowanie równouprawnienia płci wśród pracowników/nic Parlamentu?

- Tak
- Nie



Szkolenie z zakresu równouprawnienia płci dla pracowników/nic Parlamentu

53. Czy w ostatnim roku kalendarzowym pracownikom/com Parlamentu oferowano szkolenie z zakresu równouprawnienia płci?

- Tak
 Nie

54. Liczba zatrudnionych w Parlamencie kobiet i mężczyzn uczestniczących w ostatnim szkoleniu z zakresu równouprawnienia płci

Kobiety Mężczyźni

Budżet przeznaczony na wdrażanie narzędzi uwzględniania aspektu płci

55. Czy w bieżącym roku przeznaczono określony budżet na wdrażanie narzędzi uwzględniania aspektu płci i działań pozytywnych?

- Tak
 Nie

OBSZAR 4: Parlament tworzy USTAWODAWSTWO wrażliwe na aspekt płci

Domena 1 – Prawo i polityki w zakresie równouprawnienia płci

Prawo w zakresie równouprawnienia płci

56. Czy w Pana / Pani kraju obowiązują przepisy lub ustawowe parytety służące równouprawnieniu płci?

- Tak
 Nie

57. Jeżeli istnieją krajowe przepisy służące równouprawnieniu płci, jakich dziedzin polityki przede wszystkim dotyczą?

- Uwzględnianie aspektu płci
 Przemoc ze względu na płeć
 Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym
 Kobiety w gospodarce
 Kobiety w procesie decyzyjnym
 Aspekty płci w kontekście kształcenia, badań, technologii i innowacji



- Aspekty płci w mediach
- Nie dotyczy

Ratyfikacja dokumentów międzynarodowych

58. Czy opisywane państwo ratyfikowało Konwencję w Sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet (CEDAW)?

- Tak
- Nie

59. Czy państwo jest częścią Deklaracji Pekinńskiej i Platformy Działania (BPfA)?

- Tak
- Nie

59a. Czy państwo rozwinęło narodową strategię wdrażania Deklaracji Pekinńskiej i Platformy Działania (BPfA)?

- Tak
- Nie

60. Czy państwo ratyfikowało Konwencję Zapobiegania i Zwalczania Przemocy wobec Kobiet i Przemocy Domowej (Konwencję Stambulską)?

- Tak
- Nie

Plan działania w sprawie równości płci

61. Czy Parlament oficjalnie promował w obecnym prawodawstwie plan działania w sprawie równości płci lub krajowy program wspierania równouprawnienia płci?

- Tak
- Nie

62. Jakie są główne obszary polityki ujęte w planie działania w sprawie równości płci?

- Uwzględnianie aspektu płci
- Przemoc ze względu na płeć
- Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym
- Kobiety w gospodarce
- Kobiety w procesie decyzyjnym
- Aspekty płci w kontekście kształcenia, badań, technologii i innowacji
- Aspekty płci w mediach
- Nie dotyczy



Domena 2 – Uwzględnianie aspektu płci w prawie

Ocena wpływu aspektu równouprawnienia płci w procesie ustawodawczym

63. Czy istnieją przepisy przewidujące ocenę wpływu aspektu równouprawnienia płci w ramach procesu ustawodawczego?

- Tak
- Nie

63a. Czy istnieją sankcje z tytułu niezgodności z wymogami oceny wpływu aspektu równouprawnienia płci?

- Tak
- Nie

Ustawy poddane ocenie w aspekcie równouprawnienia płci

64. Jaki odsetek obowiązujących ustaw w obecnym prawodawstwie został poddany ocenie wpływu aspektu równouprawnienia płci?

- Wszystkie prawa
- Więcej niż połowa
- Połowa praw
- Mniej niż połowa
- Żaden

Narzędzia pomagające uwzględnianie aspektu płci w procesie ustawodawczym

65. Czy parlamentarzyści/cki lub ich pracownicy/ce mają dostęp do odpowiednich narzędzi/instrukcji, żeby móc przeprowadzić analizy dotyczące płci i oceny wpływu w aspekcie płci?

- Tak
- Nie

Domena 3 – Nadzór nad równouprawnieniem płci

Specjalna struktura służąca nadzorowi nad równouprawnieniem płci

66. Czy istnieje specjalny organ zajmujący się nadzorem nad równouprawnieniem płci w działaniach administracji rządowej?

- Tak
- Nie



Nadzór jest sposobem zapewnienia rozliczalności działalności organów wykonawczych oraz zapewnienia, że wdrażane przez nie polityki są zgodnie z prawem i z uwzględnieniem budżetu przyjętego przez Parlament.

66a. Czy istnieje budżet na nadzór nad równouprawnieniem płci?

- Tak
- Nie

Monitorowanie ratyfikowanych dokumentów

67. Które międzynarodowe konwencje/umowy są regularnie monitorowane przez Parlament

- CEDAW
- BPfA
- Konwencja Stambulska
- Żaden

68. Czy Parlament wydaje zalecenia dotyczące obowiązywania ratyfikowanych dokumentów?

- Tak
- Nie

Monitorowanie przepisów z zakresu równouprawnienia płci

69. Jeżeli obowiązują przepisy z zakresu równouprawnienia płci, czy Parlament prowadzi okresowe monitorowanie wdrażania tych przepisów?

- Tak
- Nie

70. Czy Parlament wydaje zalecenia dotyczące obowiązywania przepisów z zakresu równouprawnienia płci?

- Tak
- Nie

Konsultacje z interesariuszami dotyczące nadzoru nad równouprawnieniem płci

71. Czy w ostatnim roku kalendarzowym Parlament przeprowadzał konsultacje z interesariuszami zorientowanymi na równouprawnienie płci w celu wzmocnienia sprawowanego przez siebie nadzoru nad równouprawnieniem płci?

- Tak
- Nie



OBSZAR 5: Parlament działa w zgodzie ze swoją funkcją SYMBOLICZNĄ

Domena 1 – Symboliczne znaczenia przestrzeni Parlamentu

Organizacja przestrzeni wrażliwa na równouprawnienia płci

72. Czy w Parlamencie są warunki do opieki nad dziećmi, na przykład pomieszczenia opiekuńcze lub rodzinne?

- Tak, dla każdego
 Nie

73. Czy istnieją oficjalne polityki lub działania służące zwiększeniu wrażliwości na aspekt płci w organizacji przestrzeni?

- Tak
 Nie

Wrażliwość na kwestie równouprawnienia płci odnosi się do zrozumienia i uwzględniania społecznych i kulturowych czynników związanych z wykluczeniem i dyskryminacją ze względu na płeć w najróżniejszych sferach życia publicznego i prywatnego. Dotyczy przede wszystkim nierówności strukturalnych odnoszących się do pozycji i ról kobiet.

74. Czy istnieje równowaga płci wśród pracowników/nic ochrony?

- Tak
 Nie

Symboliczne znaczenie przestrzeni i dekoracji parlamentarnych

75. Czy istnieją zasady bądź procedury zapewniania równouprawnienia płci przy nazywaniu przestrzeni parlamentarnych?

- Tak
 Nie

76. Czy istnieją zasady bądź procedury zapewniania równej reprezentacji bohaterów/ek obrazów, pomników i innych dekoracji?

- Tak
 Nie

77. Czy istnieją zasady bądź procedury zapewniania równej reprezentacji autorów/ek prac prezentowanych w Parlamencie?

- Tak



Nie

Domena 2 – Równouprawnienie płci w komunikacji zewnętrznej i reprezentacyjnej

Inicjatywy na rzecz równouprawnienia płci dotyczące ogółu społeczeństwa

78. Czy w ostatnim roku kalendarzowym na terenie Parlamentu odbywały się jakieś inicjatywy poświęcone kwestiom równouprawnienia płci / praw kobiet?

Tak

Nie

Do inicjatyw takich mogą należeć na przykład wycieczki z przewodnikiem/czką opisujące historię kobiet w Parlamencie; wystawy poświęcone słynnym kobietom w historii państwa itp.

Równouprawnienie płci w komunikacji internetowej

79. Czy strona internetowa Parlamentu zawiera część skierowaną do społeczeństwa poświęconą równouprawnieniu płci?

Tak

Nie

Oficjalna komunikacja wrażliwa na kwestie równouprawnienia płci

80. Czy Parlament ma szczegółową politykę w zakresie równouprawnienia płci w oficjalnej komunikacji?

Tak

Nie

Przykładowo w strategii komunikacji równouprawnienie płci powinno stanowić widoczną część zewnętrznej tożsamości i samoprezentacji organizacji. Więcej informacji o przekazywaniu przez instytucję informacji o swoim zaangażowaniu na rzecz równouprawnienia płci znajduje się w zestawie narzędzi EIGE do oceny wpływu w aspekcie płci.

Widoczność kwestii równouprawnienia płci

81. Czy informacje o parlamentarnych inicjatywach na rzecz równouprawnienia płci są systematycznie podawane do informacji publicznej?

Tak

Nie

Równowaga płci w ramach delegacji



**Narzędzie do badania wrażliwości parlamentów na kwestie równości płci.
Parlament narodowy**

82. Czy obowiązuje oficjalna polityka dotycząca równowagi płci podczas delegacji parlamentarnych?

Tak

Nie