

Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

Instrument pentru evaluarea sensibilității parlamentelor la dimensiunea de gen



Chestionar pentru parlamentele naționale

PERSPECTIVA 1: Femeile și bărbații au șanse egale de a CANDIDA/ la o funcție în parlament

Domeniul 1 – Sistemul electoral

Formularea explicită în dreptul constituțional/Constituție a principiului egalității de gen/între femei și bărbați în reprezentarea politică

1. Principiul egalității de gen (între femei și bărbați) în reprezentarea politică este formulat direct în Constituție sau într-un cadru juridic echivalent?

Da

Nu

Aplicarea cotelor electorale de gen în contextul alegerilor parlamentare

2. În cadrul sistemului electoral al țării dumneavoastră, se aplică cotele electorale de gen?

Da

Nu

Sanțiuni pentru nerespectare

2a. În cazul existenței cotelor electorale de gen, care sunt sancțiunile pentru nerespectarea utilizării lor?

Sanțiuni prevăzute în lege (ex. respingerea listei înainte de alegeri)

Sanțiuni financiare

Fără sancțiuni



Metoda de aplicare a sistemului electoral al cotelor de gen

Răspundeți doar 2b sau 2c în funcție de tipul de sistem de vot aplicabil alegerilor pentru parlamentul dumneavoastră. În cazul în care sistemele proporționale și pluralitatea / majoritatea se aplică pentru diferite grupuri de locuri, răspundeți la întrebarea relevantă pentru cea mai mare pondere de locuri.

2b. Dacă sistemul electoral de vot este unul proporțional, cum se aplică cotele de gen?

- Sistemul tip ‚fermoar‘ (alternarea unei candidate cu un candidat în întreaga listă electorală de candidați)
- Obligația ca primii doi candidați să nu fie de același gen (ex. două femei; doi bărbați)
- Un raport de 40:60 procente pentru oricare sex (femei/ bărbați) la fiecare cinci poziții din listă
- Cel puțin o femeie candidată într-un grup de 3 candidați
- În orice alt mod
- Nu este cazul

2c. Dacă sistemul electoral de vot este pluralist/majoritar, cum se aplică cotele?

- 50 % dintre candidați trebuie să fie femei
- Raport obligatoriu de 40:60 procente pentru între candidații de genuri diferite
- Cel puțin 30 % din candidați trebuie să fie femei
- În orice alt mod
- Nu este cazul

Echilibrul de gen în rândul candidaților

3. Câte femei și câți bărbați au candidat la ultimele alegeri parlamentare ?

Femei Bărbați

Resursele financiare

4. Există vreun mecanism de alocare a fondurilor publice pentru candidate/partide care au femei candidate pe listele electorale?

- Da
- Nu

Echilibrul de gen în rândul celor aleși

5. Numărul femeilor și al bărbaților alese/aleși membrii ai Parlamentului ?

Femei Bărbați



Domeniul 2 – Procedurile partidelor/grupurilor politice

Echilibrul de gen la nivelul conducerii partidelor politice

6. Numărul femeilor și numărul bărbaților aflați la conducerea principalelor partide politice

Femei Bărbați

Partidele politice „principale” sunt acele partide politice care dețin cel puțin 5% din locurile parlamentare, la momentul efectuării acestei analize.

Prezența perspectivei de gen în regulamentele partidelor politice parlamentare

7. Câte dintre principalele partide politice parlamentare menționează în mod explicit principiul egalității de gen în regulamentul lor intern?

- Toate partidele
- Mai mult de jumătate dintre partide
- Jumătate dintre partide
- Mai puțin de jumătate dintre partide
- Niciunul

8. Câte din principalele partide politice parlamentare au o organizație pentru femei sau o comisie dedicată drepturilor femeilor?

- Toate partidele
- Mai mult de jumătate dintre partide
- Jumătate dintre partide
- Mai puțin de jumătate dintre partide
- Niciunul

9. Câte dintre principalele partide politice parlamentare au efectuat o analiză a propriilor regulamente interne din perspectiva egalității de gen, în ultimii cinci ani?

- Toate partidele
- Mai mult de jumătate dintre partide
- Jumătate dintre partide
- Mai puțin de jumătate dintre partide
- Niciunul

10. Câte dintre partidele politice parlamentare au menționat în regulamentul intern necesitatea/importanța aplicării principiului echilibrului de gen în selectarea și alegerea membrilor/membrelor în componența comisiilor și a conducerii acestora, în cadrul Parlamentului ?



- Toate partidele
- Mai mult de jumătate dintre partide
- Jumătate dintre partide
- Mai puțin de jumătate dintre partide
- Niciunul

Domeniul 3 – Recrutarea personalului din cadrul parlamentului

Procedurile de selecție

11. Asigurarea unei reprezentări echilibrate a femeilor și bărbaților printre angajați reprezintă un criteriu în procesul de recrutare ?

- Pentru recrutarea tuturor angajaților din Parlament
- Doar pentru recrutarea în anumite poziții din Parlament
- Nu

12. În interviurile pentru recrutare și/sau în materialele de testare, limbajul folosit este sensibil la dimensiunea de gen?

- Da
- Parțial
- Nu

De exemplu, o comunicare sensibilă la dimensiunea de gen evită termeni și pronume care sunt exclusivi prin faptul că fac referire doar la bărbați: pe cât posibil, e recomandat ca substantivele care asociază o funcție cu un anumit gen (secretară → secretar, secretariat) să fie evitate și să se folosească pronumele posesive generice (ale lui/ei → ale sale).

Componența comisiei de selecție

13. Care a fost numărul de femei și de bărbați membre/membrii ale/ai ultimelor trei comisii de selecție/recrutare ?

Femei Bărbați

PERSPECTIVA 2: Femeile și bărbații au șanse egale de a INFLUENȚA procedurile de lucru ale parlamentului



Domeniul 1 – Echilibrul de gen în distribuția rolurilor de decizie în parlament

Echilibrul de gen în biroul parlamentar

14. Genul președinților camerelor parlamentare

Femei Bărbați

15. Numărul de femei și bărbați membri ai biroului parlamentar

Femei Bărbați

Echilibrul de gen în funcțiile de conducere

16. Numărul comisiilor parlamentare prezidate de femei, respectiv de bărbați

Femei Bărbați

Distribuția echilibrată a femeilor și bărbaților în funcții de conducere în toate domeniile de politică

17. Numărul femeilor, respectiv al bărbaților la conducerea comisiilor cu atribuții socio-culturale (sănătate, învățământ, afaceri sociale, ocuparea forței de muncă, familie, cultură, sport)

Femei Bărbați

18. Numărul femeilor, respectiv al bărbaților la conducerea comisiilor cu atribuții de bază (afaceri externe și interne, apărare, justiție)

Femei Bărbați

19. Numărul femeilor, respectiv al bărbaților la conducerea comisiilor pentru infrastructură (transport, comunicații, mediu)

Femei Bărbați



20. Numărul femeilor, respectiv al bărbaților la conducerea comisiilor economice (finanțe, comerț, industrie, agricultură)

Femei Bărbați

Procedurile de alegere a membrilor/membrelor în comisiile parlamentare și la conducerea acestora

21. Ce măsuri există în procedura de alegere a conducerii comisiilor parlamentare care garantează respectarea echilibrul de gen între cei/cele aleși/alese ?

- Cotele de gen – minim 40 % dintre aleși sunt de un anumit gen
- Cotele de gen – minim 30 % dintre aleși sunt de un anumit gen
- Norme privind egalitatea de șanse
- Niciuna

22. Ce măsuri există în procedura de alegere a membrilor/membrilor birourilor parlamentare permanent care garantează respectarea echilibrul de gen între cei/cele aleși/alese?

- Cotele de gen – minim 40 % dintre aleși sunt de un anumit gen
- Cotele de gen – minim 30 % dintre aleși sunt de un anumit gen
- Norme privind egalitatea de șanse
- Niciuna

Instruirea parlamentarilor cu privire la egalitatea de gen

23. Parlamentul, ca instituție, în actualul mandat, a oferit parlamentarilor o instruire care să includă un modul despre egalitatea de gen?

- Da
- Nu

Domeniul 2 – Structură și organizare

Codul de conduită al parlamentarilor

24. Există în cadrul Parlamentul, ca instituție, mecanisme de prevenire a discriminării bazată pe criteriul de sex și gen? De exemplu un cod de conduită sau reglementări împotriva hărțuirii ?

- Da
- Nu



**Instrument pentru evaluarea sensibilității la dimensiunea de gen a parlamentelor:
nivelul național**

Codul de conduită se referă la principiile, valorile, standardele sau normele de comportament care orientează deciziile, procedurile și sistemele din cadrul unei organizații, într-un mod care contribuie la bunăstarea membrilor acesteia și respectă drepturile tuturor constituenților influențați de operațiunile sale.

24a. Dacă există un Cod de conduită, sunt cuprinse sancțiuni pentru comportamentele care încalcă sau se abat de la aceste norme?

Da

Nu

Politici anti-discriminare care se aplică atât parlamentarilor, cât și angajatelor/angajaților Parlamentului

25. Există o politică oficială anti-discriminare în cadrul Parlamentului, ca instituție?

Da

Nu

25a. Dacă există, face ea referire la discriminarea pe criteriu de sex/ gen în mod explicit ?

Da

Nu

25b. Dacă există, face ea referire la sancțiuni pentru comportamentele care încalcă sau se abat de la aceste norme?

Da

Nu

Politici anti-hărțuire care se aplică atât parlamentarilor, cât și angajatelor/angajaților Parlamentului

26. În cadrul Parlamentului, ca instituție, există în vigoare o politică instituțională împotriva hărțuirii sexuale?

Da

Nu

26a. Dacă există, prevede ea sancțiuni pentru hărțuirea sexuală?

Da

Nu



26b. Dacă există o astfel de politică, există instituită și o procedură oficială pentru investigarea plângerilor de hărțuire sexuale?

Da

Nu

Utilizarea unui limbaj sensibil la dimensiunea de gen în normele oficiale și regulamentele interne

27. Sunt normele oficiale și regulamentele interne formulate într-un limbaj sensibil la dimensiunea de gen?

Da

Parțial

Nu

De exemplu, într-o comunicare sensibilă la dimensiunea de gen se evită termeni și pronume care sunt exclusivi prin faptul că fac referire doar la bărbați: pe cât posibil, e recomandat ca substantivele care asociază o funcție cu un anumit gen (secretară → secretar, secretariat) să fie evitate și să se folosească pronumele posesive generice (ale lui/ei → ale sale).

Concediul pentru îngrijirea familiei (copilului, un membru din familie) la care au dreptul parlamentarii

28. Care dintre următoarele tipuri de concediu pentru îngrijirea familiei există disponibile pentru parlamentari?

Concediu de maternitate

Concediu de paternitate

Concediu pentru creșterea copilului

Concediu de adopție

Concediu pentru îngrijire

Nu există posibilitatea la un concediu din motive de caz

Concediul pentru îngrijirea familiei se referă la dreptul angajatului de a solicita concediu din motive legate de familie: precum maternitatea, paternitatea, creșterea și îngrijirea copilului/copiilor, adopția, boala sau îngrijirea unui membru apropiat al familiei.

a) Concediu de maternitate: concediu de care beneficiază mamele în perioada imediat premergătoare nașterii și după naștere;

b) Concediu de paternitate: concediu de care beneficiază tații, similar concediului de maternitate;

c) Concediu pentru creșterea copilului: concediu de care poate beneficia oricare dintre părinți după concediul de maternitate/paternitate;

d) Concediu pentru adopție: concediu acordat angajaților pentru îndeplinirea procedurilor legale



în vederea adopției și care continuă o perioadă de timp după realizarea adopției, la fel ca în cazul concediului de maternitate sau de paternitate.

e) Concediu pentru îngrijire a unui/unei membru al familiei: concediu acordat angajaților în cazul necesității îngrijirii unui membru de familie, sau persoanei cu care coabitează.

Proceduri de vot prin substituție/delegare

29. Există o procedură de vot prin substituție/delegare pentru parlamentarii care se află în concediu pentru îngrijire?

Da

Nu

Program de lucru favorabil vieții de familie

30. Există o reglementare oficială privind programul de lucru?

Pentru angajații Parlamentului

Pentru parlamentari

Nu

Alocație financiară pentru îngrijirea copilului

31. Există vreun tip de alocații financiare pentru îngrijirea copilului?

Pentru angajații Parlamentului

Pentru parlamentari

Nu

Această întrebare se referă la situația în care aceste alocații financiare depășesc minimul prevăzut de lege.

Domaniul 3 – Organizarea personalului și procedurile

Echilibrul de gen în rândul personalului parlamentar auxiliar

32. Numărul de femei și de bărbați angajate/angajați în cadrul Parlamentului

Femei Bărbați

Echilibrul de gen în cadrul funcțiilor de director

33. Numărul de femei și numărul de bărbați cu funcție de directoare/director



Femei Bărbați

Departamente sau unități conduse de femei, respectiv de bărbați

34. Numărul departamentelor/unităților conduse de femei, respectiv de bărbați

Femei Bărbați

Programe de instruire pentru îmbunătățirea capacităților personalului angajat

35. În ultimul an calendaristic, s-au desfășurat programe de instruire/mentorat pentru îmbunătățirea abilităților/capacităților personalului angajat?

Da

Nu

35a. Programele de instruire au inclus și o secțiune dedicată egalității de gen?

Unul sau mai multe programe de instruire au fost doar despre egalitatea de gen

Egalitatea de gen a fost un modul în cadrul mai multor programe de instruire

Egalitatea de gen nu a avut sesiuni sau module specific dedicate în cadrul programelor de instruire, dar a fost considerată în conținutul sesiunilor

Nu a fost deloc adresată problema egalității de gen

36. Numărul de femei și numărul de bărbați care au participat la programele de instruire

Femei Bărbați

Diferența de remunerare între femei și bărbați în rândul angajaților parlamentului

37. În ultimii cinci ani, a fost realizat de către parlament vreun studiu privind diferența de remunerare între femei și bărbați care sunt angajați în diferite categorii?

Da

Nu

37a. Dacă un astfel de studiu a fost realizat, au fost date publicității rezultatele?

Da

Nu

Regimuri de lucru flexibile



38. Există prevederi legale (de ordine interioară) care reglementează regimuri de lucru flexibile pentru personalul angajat? (de exemplu, munca cu fracțiune de normă, munca la distanță)

Da

Nu

39. Care dintre următoarele opțiuni de concediu pentru îngrijirea familiei sunt disponibile pentru personalul angajat ?

Concediu de maternitate

Concediu de paternitate

Concediu pentru creșterea copilului

Concediu de adopție

Concediu pentru îngrijire

Nu există posibilitatea la un concediu din motive deosebite

Concediul pentru îngrijirea familiei se referă la dreptul angajatului de a solicita concediu din motive legate de familie: precum maternitatea, paternitatea, creșterea și îngrijirea copilului/copiilor, adopția, boala sau îngrijirea unui membru apropiat al familiei.

a) Concediu de maternitate: concediu de care beneficiază mamele în perioada imediat premergătoare nașterii și după naștere;

b) Concediu de paternitate: concediu de care beneficiază tații, similar concediului de maternitate;

c) Concediu pentru creșterea copilului: concediu de care poate beneficia oricare dintre părinți după concediul de maternitate/paternitate;

d) Concediu de adopție: concediu acordat angajaților pentru îndeplinirea procedurilor legale în vederea adopției și care continuă o perioadă de timp după realizarea adopției, la fel ca în cazul concediului de maternitate sau de paternitate.

e) Concediu pentru îngrijire a unui/unei membru al familiei: concediu acordat angajaților în cazul necesității îngrijirii unui membru de familie, sau persoanei cu care coabitează.

PERSPECTIVA 3: Interesele și preocupările femeilor beneficiază de SPAȚIU adecvat în cadrul agendei parlamentare

Domeniul 1 – Structuri de integrare a perspectivei de gen

Structură dedicată promovării egalității de gen

40. Există o structură dedicată promovării egalității de gen în cadrul parlamentului? De exemplu un grup al femeilor, o rețea transpartinică feminină sau o comisie de femei?

Da



Nu

40a. Ponderea partidelor parlamentare care au membrii/membre în structura dedicată promovării egalității de gen

- Toate partidele
- Mai mult de jumătate dintre partide
- Jumătate dintre partide
- Mai puțin de jumătate dintre partide
- Niciunul

Resursele structurii dedicate promovării egalității de gen

40b. Structura dedicată promovării egalității de gen are un buget pentru activitățile sale?

- Da
- Nu

Capacitatea structurii dedicate promovării egalității de gen de a stabili și menține legături cu părți externe interesate

40c. Structura dedicată promovării egalității de gen poate să organizeze audieri sau reuniuni pentru/împreună cu părțile externe interesate?

- Da
- Nu

40d. În ultimul an calendaristic, structura dedicată promovării egalității de gen a organizat audieri sau reuniuni pentru/împreună cu părțile externe interesate?

- Da
- Nu

Colaborare în interior a structurii dedicate promovării egalității de gen

40e. În ultimul an calendaristic, structura dedicată promovării egalității de gen a desfășurat activități de colaborare în cadrul parlamentului (de exemplu, reuniuni cu președinții camerelor parlamentului, cu grupurile parlamentare, cu comisiile) ?

- Da
- Nu

Funcțiile structurii dedicate promovării egalității de gen

41. Ce funcții oficiale îndeplinește structura dedicată promovării egalității de gen?

- De informare (culege informații și/sau investighează anumite situații)



Instrument pentru evaluarea sensibilității la dimensiunea de gen a parlamentelor: nivelul național

- De consultare (emite avize și sugestii cu privire la activitatea parlamentară)
- Legislativă (elaborează, dezbate și propune legi)
- De control (monitorizarea și supravegherea adoptărilor de legi)
- Nici una dintre acestea

Domeniul 2 – Instrumente de integrare a perspectivei de gen

Consultări și contribuții ale părților interesate pentru a integra o perspectivă de gen

42. Numărul de femei și numărul de bărbați care au fost consultate/consultați în calitate de experți/ți de către comisii sau alte grupuri de lucru în ultimul an calendaristic

Femei Bărbați

43. În ultimul an calendaristic, comisii sau alte grupuri de lucru au consultat experți în problematica de gen, externi parlamentului?

- Da
- Nu

Resursele umane disponibile care au expertiză în tematica egalității de gen

44. Personalul cu expertiză în domeniul egalității de gen este consultat cu regularitate în timpul proceselor legislative?

- Da
- Parțial
- Nu

Instruirea parlamentarilor cu privire la egalitatea de gen

45. Parlamentarii au beneficiat vreodată de instruire privind egalitatea de gen?

- Da
- Nu

Mai multe informații despre programe de pregătire în tematica egalității de gen se găsesc pe site-ul Institutului și pe platforma dedicată special acestui subiect: Gender Mainstreaming.

46. Numărul parlamentarelor (femei) și al parlamentarilor (bărbați) participanți la ultima instruire pe tema egalității de gen

Femei Bărbați



Egalitatea de gen în planul strategic al parlamentului

47. Principiul egalității de gen este menționat explicit în planul strategic al parlamentului?

Da

Nu

Plan privind egalitatea de gen (PEG)

48. Are Parlamentul un plan dedicat promovării și implementării egalității de gen (adoptat pentru aplicare internă, ca instituție)?

Da

Nu

Integrarea dimensiunii de gen în bugetul național

49. Parlamentul a pus în aplicare vreo formă de integrare a dimensiunii de gen în bugetul național?

Da

Nu

Integrarea dimensiunii de gen în cadrul bugetului constituie o strategie de realizare a egalității între femei și bărbați prin acordarea unei atenții speciale modului în care sunt colectate și utilizate resursele publice. Integrarea dimensiunii de gen în buget are trei scopuri: să promoveze responsabilizarea și transparența în planificarea bugetară; să intensifice luarea în considerare a dimensiunii de gen în cadrul participării la procesul bugetar, de exemplu prin adoptarea de măsuri pentru implicarea egală a femeilor și a bărbaților în elaborarea bugetului; și să promoveze egalitatea între femei și bărbați și drepturile femeilor.

Organism care răspunde de integrarea dimensiunii de gen în bugetul național

49a. Există un organism în cadrul Parlamentului desemnat să răspundă de integrarea dimensiunii de gen în bugetul național?

Da

Nu

Integrarea dimensiunii de gen în bugetul intern

50. Parlamentul a pus în aplicare vreo formă de integrare a dimensiunii de gen în bugetul intern?

Da

Nu



Domeniul 3 – Mecanisme de integrare a perspectivei egalității de gen în politica de gestionare a resurselor umane/personalului

Politică egalității de gen în resursele umane/gestionarea personalului angajat în parlament

51. Există la nivelul parlamentului ca instituție o politică oficială dedicată promovării și implementării egalității de gen în gestionarea resurselor umane/personalului angajat?

- Da
 Nu

Structură dedicată promovării egalității de gen

52. În gestionarea resurselor umane/personalului angajat în cadrul parlamentului, există o structură dedicată special promovării egalității de gen în rândul personalului?

- Da
 Nu

Instruirea personalului cu privire la egalitatea de gen

53. În ultimul an calendaristic, personalul angajat al parlamentului a beneficiat de instruire privind egalitatea de gen?

- Da
 Nu

54. Numărul femeilor și respectiv al bărbaților angajate/angajați al parlamentului care au participat la ultima instruire pe tema egalității de gen?

Femei Bărbați

Buget alocat pentru instituirea unor instrumente de integrare a perspectivei de gen

55. La nivelul anului curent, există alocat un buget, în cadrul parlamentului, care să asigure aplicare a mecanismelor de integrare a perspectivei egalității de gen și unor măsuri pozitive?

- Da
 Nu

PERSPECTIVA 4: Parlamentul produce LEGISLAȚIE care a integrat perspectiva egalității de gen



Domeniul 1 – Legi și politici privind egalitatea de gen

Legi pentru promovarea și aplicarea egalității de gen

56. Există legi sau cote de gen prevăzute în legislație prin care egalitatea de gen este promovată și garantată în țara dumneavoastră?

Da

Nu

57. Dacă există legi privind promovarea și garantarea egalității de gen, care sunt principalele arii/domenii de politică la care se referă aceste legi?

Integrarea perspectivei egalității de gen

Violența de gen

Echilibrul între viața profesională și cea privată

Femeile și economia

Femeile în procesul de decizie

Dimensiunea de gen în învățământ, cercetare, tehnologie și inovare

Dimensiunea de gen și mass-media

Nici unul

Ratificarea documentelor internaționale

58. Țara dumneavoastră a ratificat Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW)?

Da

Nu

59. Țara dumneavoastră a ratificat Declarația și Platforma de acțiune de la Beijing (BPfA)?

Da

Nu

59a. Țara dumneavoastră a elaborat o strategie națională pentru punerea în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing (BPfA)?

Da

Nu

60. Țara dumneavoastră a ratificat Convenția privind Prevenirea și Combaterea Violenței împotriva Femeilor și a Violenței Domestice (Convenția de la Istanbul)?

Da

Nu

Plan de acțiune privind egalitatea de gen



61. În mandatul actual, parlamentul a adoptat un plan de acțiune privind promovarea și aplicarea egalității de gen sau un program național pentru promovarea și garantarea egalității de gen ?

- Da
- Nu

62. Care sunt principalele domenii de politică vizate de planul de acțiune privind promovarea și aplicarea egalității de gen?

- Integrarea perspectivei de gen
- Violența de gen
- Echilibrul între viața profesională și cea privată
- Femeile și economia
- Femeile în procesul de decizie
- Dimensiunea de gen în învățământ, cercetare, tehnologie și inovare
- Dimensiunea de gen și mass-media
- Nici unul

Domeniul 2 – Aplicarea/Integrarea perspectivei de gen în legislație

Evaluarea impactului aplicării perspectivei egalității de gen în procesul legislativ

63. Există norme/reglementări care impun/solicită evaluarea impactului aplicării perspectivei egalității de gen în procesul legislativ?

- Da
- Nu

63a. Există sancțiuni pentru nerespectarea unor astfel de norme/ reglementări ?

- Da
- Nu

Evaluarea legilor din perspectiva egalității de gen

64. În mandatul actual, care este procentul legilor adoptate care au fost supuse unei evaluări a impactului din perspectiva egalității de gen?

- Toate legile
- Mai mult de jumătate
- Jumătate din legi
- Mai puțin de jumătate
- Nici unul



Instrumente pentru o mai bună integrare a perspectivei de gen în procesul legislativ

65. Parlamentarii sau angajații acestora au acces la informații și instrumente pentru a realiza o analiză din perspectiva egalității de gen sau/și a unei evaluări a impactului din perspectiva egalității de gen?

Da

Nu

Domeniul 3 – Monitorizarea aplicării și respectării egalității de gen

Structură dedicată monitorizării aplicării și respectării egalității de gen

66. Există un organism specific care se ocupă de monitorizarea aplicării și respectării egalității de gen la nivelul acțiunilor guvernamentale?

Da

Nu

Funcția de monitorizare este un mijloc de a antrena răspunderea organelor executive pentru acțiunile proprii și de a asigura punerea în aplicare de către acestea a unor politici conforme cu bugetul și cu legile adoptate de parlament.

66a. Există un buget alocat monitorizării aplicării și respectării egalității de gen?

Da

Nu

Monitorizarea documentelor ratificate

67. Care dintre următoarele documente internaționale (precum CEDAW, BPfA sau Convenția de la Istanbul), sunt monitorizate periodic de către parlamentul?

CEDAW

BPfA

Istanbul Convention

Nici unul

68. Parlamentul emite recomandări pentru aplicarea convențiilor ratificate?

Da

Nu

Monitorizarea legilor privind egalitatea de gen

69. Dacă există legislație privind egalitatea de gen, parlamentul monitorizează periodic raportările referitoare la punerea ei în aplicare?



Da

Nu

70. Parlamentul emite recomandări privind aplicarea legilor din domeniu egalității de gen?

Da

Nu

Consultarea părților interesate în scopul îndeplinirii funcției de monitorizare a aplicării și respectării egalității de gen

71. În ultimul an calendaristic, parlamentul a desfășurat consultări cu părțile interesate în sprijinul funcției sale de monitorizare a aplicării și respectării egalității de gen?

Da

Nu

PERSPECTIVA 5: Parlamentul își respectă funcția SIMBOLICĂ

Domeniul 1 – Semnificațiile simbolice ale spațiilor fizice

Organizarea spațiilor prin considerarea dimensiunii de gen

72. Dispune parlamentul de spații alocate pentru îngrijirea copiilor, cum ar fi încăperi destinate alăptării sau familiei?

Da, pentru toată lumea

Nu

73. Există politici oficiale sau se fac eforturi în direcția unei mai mari adaptări a spațiilor fizice pentru a ține seama de dimensiunea de gen?

Da

Nu

Luarea în considerare a dimensiunii de gen se referă la scopul de a înțelege și de a ține cont de factorii societali și culturali implicați în excluziunea și discriminarea de gen în cele mai diverse domenii ale vieții publice și private. Ea se concentrează în principal pe situațiile de dezavantaj structural al pozițiilor deținute de femei și al rolurilor îndeplinite de acestea.

74. În cadrul personalului care asigură paza și protecția există un număr egal de femei și bărbați angajați/te?

Da

Nu



Semnificații simbolice ale spațiilor și decorațiunilor parlamentare

75. Există reguli sau proceduri prin care numele sălilor/ spațiilor parlamentare să respecte egalitatea de gen (de exemplu, să fie incluse și nume de femei printre cele de bărbați deja utilizate)?

Da

Nu

76. Există reguli sau proceduri pentru asigurarea unei reprezentări echilibrate a femeilor și bărbaților în tablouri, statui și alte decorațiuni?

Da

Nu

77. Se aplică o politică oficială referitoare la echilibrul de gen în rândul autorilor ale căror opere sunt expuse în parlament?

Da

Nu

Domeniul 2 – Comunicare externă și simbolică sensibilă la dimensiunea de gen

Inițiative privind egalitatea de gen destinate publicului

78. În ultimul an calendaristic, s-au organizat evenimente dedicate problematicii egalității de gen și/sau drepturilor femeilor care să se desfășoare în clădirea parlamentului?

Da

Nu

Exemple de astfel de evenimente : tururi ghidate în care să se prezinte istoria femeilor în parlament, sau expoziții dedicate unor femei de renume din istoria țării etc.

Egalitatea de gen în comunicarea on-line

79. Pe site-ul web al parlamentului, există o secțiune despre tematicii egalității de gen, accesibilă și dedicată publicului?

Da

Nu

Utilizarea unui limbaj sensibil la dimensiunea de gen în comunicarea oficială

80. Are parlamentul o politică specifică privind modul în care tematica egalității de gen trebuie integrată în comunicarea oficială?

Da

Nu



Instrument pentru evaluarea sensibilității la dimensiunea de gen a parlamentelor: nivelul național

De exemplu, strategia de comunicare a instituției parlamentare ar trebui să utilizeze egalitatea de gen în crearea identității externe a organizației și a imaginii pe care o proiectează despre sine. Informații suplimentare despre modul în care se poate comunica angajamentul unei instituții față de egalitatea de gen se găsesc în setul de instrumente EIGE privind evaluarea impactului de gen.

Vizibilitatea problematicii de gen

81. Informațiile despre inițiativele și activitățile parlamentului privind egalitatea de gen sunt comunicate în mod sistematic publicului și societății civile?

Da

Nu

Echilibrul de gen în cadrul delegațiilor

82. Privind delegațiile parlamentare, există o politică oficială pentru a atinge un echilibrul de gen printre membrii acestora î?

Da

Nu