



Funded by
the European Union

EU4GenderEquality Reform Helpdesk



NOTA COMPLEMENTARĂ

LA EXPERTIZA DE GEN

A REGULAMENTULUI

PRIVIND CONSTITUIREA ȘI FUNCȚIONAREA

CONSILIULUI DE TRANSPARENȚĂ DIN MUNICIPIUL BĂLȚI

Angela DAVID,

EU4Gender Helpdesk

IULIE 2023



This document was produced in the framework of the EU4Gender Equality Reform Helpdesk project, funded by the European Union and implemented by NIRAS. Its content is the sole responsibility of NIRAS and does not necessarily reflect the views of the European Union.

Implemented by

NIRAS



CUPRINS

SINTEZA EXPERTIZEI DE GEN AL REGULAMENTULUI.....	3
Propuneri privind integrarea aspectelor de gen în activitatea Consiliului de elaborare a criteriilor de evaluare, a procedurilor de evaluare, a sondajelor etc.	4
Activitățile Consiliului	4
Cadrul legal relevant.....	5
Exemple de integrare aspectelor de gen în metodologii de evaluare a politicilor, proceselor, participării, a proiectelor decizionale etc.	9



SINTEZA EXPERTIZEI DE GEN A REGULAMENTULUI

Regulamentul este elaborat în concordanță cu legislația în vigoare, reieșind din scopul și sarcinile obiectiv stabilite la constituirea Consiliului de transparență.

Concomitent, constatăm că la Principiile de activitate ale Consiliului, punctul 7. *Consiliul își organizează și desfășoară activitate în baza următoarelor principii, este prevăzut la lit. d). egalitate și nondiscriminare.*

Ținându-se cont de faptul că Regulamentul stabilește principiile și normele de activitate la constituirea Consiliului, pot fi introduse unele **completări specifice** și anume:

1. Specificarea, prin introducerea **la pct. 6** al Regulamentului, Legii cu privire la asigurarea egalității între femei și bărbați nr. 5 din 09.02.2006, astfel încât să fie expres înțeles faptul ca organizarea și desfășurarea tuturor activităților al Consiliului va fi realizată pe baza legală privind respectarea principiului egalității de șanse;
2. Completarea punctului 11 cu următoarea propoziție: "La constituirea Consiliului se va ține cont de asigurarea principiului egalității de drepturi și șanse între membrii săi femei și bărbați, respectându-se cota minima de reprezentare de 40% pentru ambele sexe"

Totodată, ar fi un plus considerabil prin prisma aspectului calitativ al activităților, dacă se va considera necesitatea prezenței/ reprezentării în componența Consiliului a persoanelor cu dizabilități, precum și asigurarea reprezentării minorităților și a tuturor categoriilor de vârstă...

Astfel, se poate completa articolul privind componența reprezentării cu următoarea precizare: "precum și a persoanelor cu dizabilități, asigurându-se, totodată, reprezentarea de către toate categoriile de vârstă."

Prezența acestor categorii de persoane va contribui la realizarea activităților de evaluare realistă a transparenței și a impactului distribuirii informațiilor prin diverse mijloace mass-media pentru toate categoriile de vârstă.

3. În evaluarea textului Regulamentului sunt propuse unele completări (prezentate pe câmpul de margine), care pot fi luate în considerare pentru varianta finală a documentului, la decizia responsabililor de elaborare.
4. Tabelul cu chestionar (Anexa nr.2 la Regulament) urmează să fie completat cu poziția "Sexul (F / B)". Această completare ar da posibilitatea de a crea baza de date statistice pentru analiza de gen a componenței Consiliului de transparență.

În concluzie, completările propuse mai sus, precum și principiul egalității deja stipulat în art. 7, lit. d). din Regulament **sunt suficiente și vor asigura reflectarea** faptului că în activitatea Consiliului se va ține cont de aspectele **egalității de șanse** în conformitate cu legislația în vigoare (Legea nr. 5).



Propuneri privind integrarea aspectelor de gen în activitatea Consiliului de elaborare a criteriilor de evaluare, a procedurilor de evaluare, a sondajelor etc.

Aspectele egalității de șanse și de nediscriminare trebuie să fie integrate în activitatea propriu-zisă a Consiliului după cum este prevăzut în Regulament **la art. 9 - Principalele sarcini ale Consiliului, lit. lit. b). – k).** unde sunt stipulate o serie de sarcini, sensibile la dimensiunea de gen.

În acest context, în momentul realizării efective a sarcinilor prevăzute (elaborare criteriilor de evaluare; elaborarea procedurilor de evaluare; a sondajelor, rapoartelor, precum și alte activitățile de sprijin și/sau monitorizare organizării, informării și participării cetățenilor la audieri, dezbateri și consultări publice, etc.), membrii Consiliului implicați în procesul elaborării documentelor sau în realizarea altor acțiuni prevăzute, trebuie să includă aspectele de gen, în sensul asigurării prezenței reprezentative femeilor și a bărbaților, înlesnirii participării acestora, cât și a colectării datelor dezagregate pe sexe pentru toate activitățile relevante.

În acest sens, indicăm unele repere specifice egalității de șanse, precum și articole din legislația națională relevante, necesare includerii în viitor în procedurile de evaluare și alte documente/activități ale Consiliului.

Ținându-se cont de următoarele prevederi ale legislației naționale:

- 1) **Tansparență** – oferirea, în vederea informării în mod deschis și explicit, de către autoritățile publice care cad sub incidența prezentei legi a tuturor informațiilor privind activitatea lor și consultarea cetățenilor, asociațiilor constituite în corespundere cu legea, altor părți interesate în procesul de elaborare și de adoptare a deciziilor (Legea privind transparența în procesul decizional, Nr. 239 din 13.11.2008, art. 2);
- 2) **Abordare complexă a egalității între femei și bărbați** – integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și în programele din toate domeniile și la toate nivelurile de adoptare și aplicare a deciziilor (Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, nr. 5 din 09.02.2006, art. 2);
- 3) **Integritate în sectorul public** – integritatea politică și integritatea instituțională ale tuturor entităților publice din Republica Moldova, astfel încât agenții publici încadrați în aceste entități să-și desfășoare activitatea profesională în strictă conformitate cu interesul public (Legea integrității nr. 82 din 25.05.2017, art. 3);

Activitățile Consiliului cu relevanță la dimensiunea de gen se referă la:

- a) Audieri, dezbateri și consultările publice – unde reprezentarea femeilor trebuie să fie promovată, asigurată și monitorizată;



- b) Realizarea sondajelor prin includerea în chestionarele într-o proporție echitabilă a femeilor, bărbaților, persoanelor cu dizabilități, minoritățile la categoriile de vârstă specifice;
- c) Monitorizarea accesului la informații, la solicitarea informațiilor oficiale deținute de entitățile publice și informarea corespunzătoare a societății cu privire la subiectele de interes public, care trebuie să fie realizată în condițiile asigurării egalității de șanse respectiv pentru persoanele cu dizabilități, minoritățile, persoanele la diferite categorii de vârstă;
- d) Monitorizarea proceselor legate de asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul public privind: accesul egal la ocuparea funcțiilor publice; egalitatea de șanse în domeniul electoral, în activitatea partidelor și a altor organizații social-politice; egalitatea de șanse și nediscriminare în resursele informaționale prezentate de APL și persoane juridice ale APL.
- e) *toate proiectele de acte normative, administrative sau investiționale*, care pot avea impact social, economic, de mediu (asupra modului de viață și drepturilor omului, asupra culturii, sănătății și protecției sociale, asupra colectivităților locale, serviciilor publice), trebuie să fie prezentate, evaluate și monitorizate cu aspecte de gen, de dizabilități, minorități, categorii de vârstă, integrate.

Cadrul legal relevant.

Chiar dacă în anumite acte normative nu este prevăzut expres necesitatea integrării, evaluării sau a monitorizării aspectelor de gen, totuși aceste aspecte sunt relevante prin aplicabilitatea Legii nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, precum și prin declararea principiului egalității și nediscriminării în cadrul Regulamentului. Astfel, prevederile relevante activității Consiliului, abordate prin prisma principiului egalității și nediscriminării vizează:

Legea	Prevederile relevante
Legea privind transparența în procesul decizional, nr. 239 din 13-11-2008	Articolul 3. Domeniul de aplicare al prezentei legi (1) Domeniul de aplicare al prezentei legi îl constituie totalitatea raporturilor juridice, stabilite în cadrul procesului decizional, dintre cetățeni, asociații constituite în corespundere cu legea , alte părți interesate, pe de o parte, și autoritățile publice, pe de altă parte. (2) Sub incidența prezentei legi cad următoarele autorități publice care elaborează proiecte de decizii, lit. g) autoritățile administrației publice locale . (3) Sub incidența prezentei legi cad, de asemenea, persoanele juridice de drept public și privat care gestionează și utilizează mijloace financiare publice . (4) Autoritățile publice vor consulta cetățenii, asociațiile constituite în corespundere cu legea, alte părți interesate în privința proiectelor de acte normative, administrative care pot avea <u>impact social, economic, de mediu</u> (asupra modului de viață și drepturilor omului, asupra culturii, sănătății și protecției sociale, asupra colectivităților locale, serviciilor publice).
Legea integrității nr. 82 din 25.05.2017	Capitolul II. CULTIVAREA INTEGRITĂȚII ÎN SECTORUL PUBLIC



Legea	Prevederile relevante
	<p>Articolul 10. Măsurile de asigurare a integrității instituționale, Alin.(1) Climatul de integritate instituțională se cultivă prin realizarea următoarelor măsuri:</p> <p>lit. j) asigurarea transparenței în procesul decizional;</p> <p>lit. k) asigurarea accesului la informații de interes public;</p> <p>lit. l) gestionarea transparentă și responsabilă a patrimoniului public, a finanțelor rambursabile și nerambursabile;</p> <p>Articolul 20. Asigurarea transparenței în procesul decizional</p> <p>Articolul 21. Asigurarea accesului la informații de interes Public</p> <p>Articolul 22. Gestionarea transparentă și responsabilă a patrimoniului public, a finanțelor rambursabile și nerambursabile</p> <p>Capitolul III. CONTROLUL INTEGRITĂȚII ÎN SECTORUL PUBLIC</p> <p>Articolul 25. Măsurile de control al integrității în sectorul public</p> <p>Lit.(1) Eficiența cultivării climatului de integritate instituțională și profesională este supusă verificărilor din partea conducătorilor entităților publice, a autorităților anticorupție, a societății civile și mass-mediei.</p> <p>Lit. (6) Societatea civilă și mass-media exercită măsuri de implicare civică și control public asupra tuturor domeniilor de interes public, în special prin:</p> <p>a) participarea în procesele decizionale ale entităților publice;</p> <p>b) asigurarea accesului la informații, solicitarea informațiilor oficiale deținute de entitățile publice și informarea corespunzătoare a societății cu privire la subiectele de interes public;</p> <p>c) întocmirea și publicarea articolelor, studiilor, analizelor, sondajelor, monitorizărilor, rapoartelor și a altor tipuri de informații despre fenomenul corupției, riscurile de corupție, manifestările de corupție, incidentele de integritate din cadrul entităților publice, politicile naționale, sectoriale și instituționale de promovare a integrității în sectorul public.</p> <p>Capitolul IV. CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN SECTORUL PUBLIC</p> <p>Articolul 35. Măsuri de consolidare a integrității în sectorul public</p> <p>Alin. (2) Agenții publici pot solicita aplicarea măsurilor de consolidare a integrității și au obligația să se conformeze măsurilor aplicate în cadrul entităților publice.</p>
<p>Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, nr. 5 din 09.02.2006</p>	<p>Articolul 3. Subiectele raporturilor juridice în domeniul egalității între femei și bărbați.</p> <p>Subiecte ale raporturilor juridice de asigurare a egalității între femei și bărbați sînt: <u>statul, persoanele juridice și persoanele fizice (indiferent de vîrstă).</u></p> <p>Capitolul II. ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI</p>



Legea	Prevederile relevante
	<p>ȘI BĂRBAȚI ÎN DOMENIUL PUBLIC</p> <p>Articolul 6. Accesul egal la ocuparea funcțiilor publice</p> <p>Articolul 7. Egalitatea de șanse în domeniul electoral, în activitatea partidelor și a altor organizații social-politice</p> <p>Articolul 8. Egalitatea de șanse în mass-media</p> <p>Capitolul III. ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN DOMENIUL SOCIAL-ECONOMIC</p> <p>Articolul 9. Accesul egal la angajare</p> <p>Articolul 10. Cooperarea angajatorului cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor</p> <p>Articolul 11. Acțiunile discriminatorii ale angajatorului</p> <p>Articolul 12. Accesul egal la activitatea de întreprinzător</p> <p>Articolul 12¹. <u>Accesul egal la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii</u></p> <p>Capitolul IV. ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI LA EDUCAȚIE ȘI SĂNĂTATE</p> <p>Capitolul V. CADRUL INSTITUȚIONAL DE ASIGURARE A EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI</p> <p>Articolul 20. Competența autorităților administrației publice locale</p> <p>(1) De competența autorităților administrației publice locale țin:</p> <p>a) asigurarea integrării principiului de egalitate între femei și bărbați în politici, programe, acte normative și investiții financiare la nivel local;</p> <p>b) monitorizarea implementării programelor, organizarea campaniilor de informare, a cercetărilor și altor acțiuni privind egalitatea între femei și bărbați la nivel local;</p> <p>c) colaborarea cu organizațiile neguvernamentale, fundațiile, sindicatele, patronatul și organisme internaționale care contribuie la implementarea egalității între femei și bărbați;</p> <p>c¹) prezentarea către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în modul stabilit, a rapoartelor despre situația în teritoriul administrat privind implementarea politicii naționale de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați;</p> <p>d) alte atribuții de domeniu, conform legislației.</p> <p>(2) În cadrul autorităților administrației publice locale funcționează unități gender.</p> <p>(3) Unitatea gender:</p>



Legea	Prevederile relevante
	<p>a) prezintă propuneri de integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile, programele și actele normative ale administrației publice locale, în bugetele unităților administrativ-teritoriale;</p> <p>b) colaborează cu organizații neguvernamentale și cu alte organizații în problema egalității între femei și bărbați;</p> <p>c) <i>participă la examinarea petițiilor persoanelor juridice și ale persoanelor fizice asupra cazurilor de discriminare după criteriul de sex;</i></p> <p>d) monitorizează activitatea administrației publice locale în domeniu;</p> <p>e) prezintă periodic autorităților administrației publice locale rapoarte despre lucrul efectuat;</p> <p>e¹) elaborează rapoarte privind implementarea politicii naționale de asigurare a egalității de șanse între femei și bărbați pentru a fi prezentate organului specializat;</p> <p>f) exercită alte atribuții de domeniu, conform legislației.</p> <p>(4) În cadrul autorităților administrației publice locale de nivelul întâi, funcțiile unității gender sînt exercitate de către secretarul consiliului local.</p> <p>(5) Responsabilitatea pentru realizarea de către administrația publică locală a atribuțiilor stabilite de lege și pentru asigurarea activității unităților gender din subordine revine, respectiv, președintelui raionului și primarului.</p>



Exemple de integrare aspectelor de gen în metodologii de evaluare a politicilor, proceselor, a proiectelor decizionale, a reprezentării etc.

Activitatea	Întrebări-cheie privind egalitatea de șanse între femei și bărbați
PRE-TEST de verificare a relevanței dimensiunii de gen	<p>Cheia și baza identificării relevanței dimensiunii de gen le constituie obținerea datelor dezagregate pe sexe și examinarea următoarelor întrebări:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Propunerea este adresată unuia sau mai multor grupuri-țintă?2) Care sunt aceste grupuri?3) Va afecta aceasta propunere viața de zi cu zi a unei părți a populației?4) Există diferențe între femei și bărbați în acest domeniu de politică (cu privire la drepturile, resursele, participarea, valorile și normele ce țin de gen)?
Procesul planificării	<p>Se bazează pe principiile generale ale asigurării egalității de gen, pe reducerea discriminărilor de natura social-economică a femeilor, îmbunătățirea poziției și abilitării femeilor, inclusiv prin următoarele întrebări:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ce impact va avea politica publică (în elaborare sau revizuire) asupra situației femeilor și a bărbaților?2. Care sunt factorii ce determină diferențele gender în sfera analizată?3. Ce decizii, acțiuni pot fi întreprinse pentru reducerea diferențelor de gen?
Topografierea reprezentării de gen.	<p>Întrebarea de bază - „Câte femei și câți bărbați?”</p> <p>Răspunsul ne oferă informații privind proporția femeilor și bărbaților aflați la toate nivelurile procesului decizional și aflați în cadrul diferitelor operațiuni, adică factorii de decizie, personalul și utilizatorii.</p> <p>Întrebările pot fi următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Câte femei și câți bărbați sunt membrii în consilii/ comisii/comitete și câți sunt președinți?⇒ Cu câte femei și cu câți bărbați au fost anunțați?⇒ Câte femei și câți bărbați au fost consultați de consilii/comisii în procesul de luare a deciziilor?⇒ Câte femei și câți bărbați primesc asigurări sociale?⇒ Câte femei și câți bărbați fac parte din echipa de implementare a programelor și proiectelor?



Activitatea	Intrebări-cheie privind egalitatea de șanse între femei și bărbați
	⇒ Câte femei și câți bărbați fac parte din grupul-țintă al politicilor, programelor și proiectelor? etc.
La elaborarea politicilor, programelor, proiectelor, revizuirea documentelor interne, reorganizarea proceselor și evaluarea procedurilor de lucru în vederea integrării aspectelor de gen atât personalul instituției, cât și managementul superior	<p>Întrebările-cheie în cadrul analizei de gen sunt:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Cine este țintă (atât directă, cât și indirectă) a politicii, programului sau procesului intern – femeile și/sau bărbații?2. Cine va beneficia, cine va pierde? Câte/care femei? Câți/care bărbați?3. Au fost consultate femeile și bărbații cu privire la „problema” intervenției de rezolvat? Cum au fost implicați în elaborarea soluției?4. Intervenția dată conduce la divizarea sarcinilor, responsabilităților și a resurselor în rândul bărbaților și femeilor?5. Care dintre nevoile femeilor și bărbaților vor fi satisfăcute prin intervenție: practice, strategice sau ambele?6. Unde există oportunități sau puncte forte pentru schimbare? Și cum pot fi folosite cel mai bine?7. Ce mecanisme specifice pot fi propuse pentru a încuraja și a permite femeilor să participe la inițiativa sau programul de politică, în ciuda localizării lor tradiționale și a poziției subordonate?8. Care este impactul pe termen lung în ceea ce privește capacitatea femeilor de a-și asuma responsabilitatea pentru reprezentare, participare la procesele decizionale și pentru rezolvarea problemelor colective?9. Care este cel mai bun mod de a construi și de a consolida angajamentul instituției față de avansarea femeilor?
Evaluarea nevoilor de gen	<p>Nevoile de gen practice.</p> <p>Intervențiile îndreptate spre soluționarea nevoilor de gen practice satisfac o necesitate curentă percepută într-un context specific, de multe ori, legate de condiții deficiente de viață. Satisfacerea nevoilor de gen practice nu contestă diviziunea de gen a muncii sau a poziției de subordonare a femeii existentă în societate, deși aceasta poate fi cauzată de nevoile de gen practice ale femeilor. Intervențiile destinate satisfacerii nevoilor de gen practice ale femeilor includ:</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Aprovizionarea cu apă;⇒ Furnizarea de servicii de sănătate;⇒ Oportunități pentru a obține venit pentru asigurarea gospodăriei;⇒ Furnizarea de locuințe și servicii de bază;



Activitatea	Intrebări-cheie privind egalitatea de șanse între femei și bărbați
	<p>⇒ Distribuirea de produse alimentare.</p> <p>Nevoile de gen strategice.</p> <p>Nevoile de gen strategice ale femeilor sunt cauzate de statutul social subordonat al femeilor și variază în funcție de context. Acestea se referă la diviziunea de gen a muncii, putere, control și pot include aspecte, precum drepturile egale, violența în familie, salariile egale și controlul asupra corpului lor. Satisfacerea nevoilor de gen strategice ajută femeile în obținerea egalității și provoacă schimbarea poziției lor de subordonare, inclusiv a rolului lor în societate.</p> <p>Intervențiile care se referă la nevoile de gen strategice ale femeilor includ:</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Provocări în diviziunea de gen a muncii;⇒ Ameliorarea poverii muncii domestice și de îngrijire a copilului;⇒ Eliminarea formelor instituționalizate de discriminare, cum ar fi legile și sistemele juridice pătinoare, în favoarea bărbaților;⇒ Furnizarea de servicii de sănătate a reproducerii, acordând femeilor dreptul de decizie privind fertilitatea;⇒ Măsuri împotriva violenței masculine.
Analiza gen în cadrul evaluării proiectului (Matricea)	<p>Analiza a patru grupuri ale societății – pe verticală</p> <p>Se analizează impactul intervențiilor pentru cele patru grupe: femei, bărbați, gospodării și comunitate. Alte grupuri (în funcție de obiectivele proiectului și ale comunității în cauză), cum ar fi: grupa de vârstă, clasă, etnie etc., pot fi adăugate, după caz.</p> <p>Pe verticală cele patru categorii principale sunt:</p> <ol style="list-style-type: none">I. Femeile – se referă la femeile de toate vârstele, care se află în grupul-țintă sau pentru toate femeile din comunitate.II. Bărbații – se referă la bărbații de toate vârstele, care se află în grupul-țintă sau pentru toți bărbații din comunitate.III. Gospodăriile – se referă la toate femeile, bărbații și copiii, care trăiesc împreună, chiar dacă aceștia nu fac parte dintr-o familie. Deși tipul gospodăriei poate varia chiar și în cadrul aceleiași comunități, bărbații știu mereu ce constituie „gospodărie” sau „familie”. Pentru această categorie, în GAM, se va utiliza propria definiție sau unitate de analiză.IV. Comunitate – noțiune care privește toată lumea din zona proiectului. Scopul analizei acestei categorii îl constituie extinderea relațiilor dincolo de familie. Cu toate acestea, comunitățile sunt complexe și, de obicei, cuprind un număr diferit de grupuri de persoane cu interese



Activitatea	Intrebări-cheie privind egalitatea de șanse între femei și bărbați
	<p>diferite. Deci, dacă o „comunitate” definită nu este relevantă în contextul proiectului, acest grup de analiză poate fi eliminat.</p> <p>Analiza a patru categorii de impact – pe orizontală</p> <p>Se analizează impactul pe patru categorii: muncă, timp, resurse (luând în considerare atât accesul, cât și controlul), și factorii socio-culturali. Aceste categorii apar orizontal pe matricea GAM.</p> <ol style="list-style-type: none">i. Munca – se referă la schimbări în sarcini (de exemplu, căratul apei de la râu), nivelul de calificare necesar (calificat sau necalificat, învățământ formal, instruire) și a capacității de muncă (câți oameni efectuează o sarcină și cât de mult pot face? Este necesar să se angajeze muncitori sau membrii gospodăriei pot realiza sarcina singuri?).ii. Timpul – se referă la schimbări în cantitatea de timp: trei ore, patru zile ș.a.m.d. (Este nevoie de a efectua sarcina asociată cu proiectul sau cu activitatea?).iii. Resursele – categorie, care denotă la modificările în accesul la resurse (venituri, terenuri, credit), ca urmare a proiectului și gradul de control asupra modificării resurselor (mai mult sau mai puțin) pentru fi în grupă analizată.iv. Factorii socio-culturali – se referă la schimbarea aspectelor sociale în viețile participanților (inclusiv modificări ale rolurilor de gen sau de stare), ca urmare a proiectului.
Examinarea alocării resurselor.	<p>Când se face referire la resurse, se ia în considerare orice mijloc, care este necesar pentru îndeplinirea activităților (resurse materiale, bani, timp, spațiu etc.).</p> <p>Întrebarea de bază – ”Cum sunt alocate resursele – bani, spațiu și timp – pentru femei și pentru bărbați?”</p> <p>Răspunsurile la întrebarea denotă cum sunt împărțite resursele între femei și bărbați pentru diferite operațiuni.</p> <p>Întrebările sunt de tipul:</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Ce sumă primesc bărbații și ce sumă primesc femeile în cadrul sistemului de asigurări sociale?⇒ Cât vorbesc femeile și cât vorbesc bărbații la întâlnirile comisiilor?⇒ Ce spațiu folosesc fetele și băieții la grădiniță? etc.
Analiza condițiilor.	<p>Acestea sunt întrebări calitative și vizează:</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Care sunt motivele împărțirii pe sexe și ale alocării existente a resurselor între bărbați și femei?



Activitatea	Întrebări-cheie privind egalitatea de șanse între femei și bărbați
	<ul style="list-style-type: none">⇒ De ce unor probleme diferite li se alocă timp diferit la întâlnirile organizate de administrație?⇒ Ce valoare este atribuită experiențelor și cunoștințelor femeilor și bărbaților în cadrul comunității?⇒ Dacă femeile și bărbații au moduri diferite de acces la informații, cărui fapt i se datorează acest lucru?⇒ De ce femeile și bărbații dispun de posibilități diferite de participare la întruniri?⇒ Cum pot fi schimbate metodele de lucru, pentru ca femeile și bărbații să participe în mod egal? etc.
Formularea obiectivelor noi.	Întrebările-cheie: <ul style="list-style-type: none">⇒ Cum reacționăm la aspectele de inegalitate identificate?⇒ Ce acțiuni sunt necesare pentru remediarea disparităților de gen identificate?⇒ Care sunt cele mai bune metode pentru a crește implicarea femeilor în luarea deciziilor?⇒ Care sunt aspectele prioritare asupra cărora trebuie să se intervină?
Evaluarea impactului propunerii asupra femeilor și bărbaților	Conținutul testului de gen: <ul style="list-style-type: none">▪ Care sunt persoanele afectate de noul regulament (direct sau indirect) și cum sunt aceste persoane sau grupuri de persoane dezagregate pe sexe? Dacă nimeni nu este afectat, explicați de ce.▪ Identificarea posibilelor diferențe între situația femeilor și bărbaților în domeniu.▪ Care dintre aceste diferențe restricționează accesul la resurse și la drepturile fundamentale? De ce?▪ Identificarea impactului anticipat pozitiv sau negativ ținând cont de întrebările de mai sus.▪ Există măsuri de reducere sau compensare a impactului negativ? Care sunt acestea?
Formularea propunerilor menite să promoveze egalitatea de gen, ca răspuns	De exemplu, poate viza: <ul style="list-style-type: none">• promovarea accesului femeilor în sectoarele, în care acestea sunt subreprezentate;• promovarea accesului femeilor la procesul decizional, consultări publice;



Activitatea	Intrebări-cheie privind egalitatea de șanse între femei și bărbați
la situația existentă	<ul style="list-style-type: none">• promovarea co-responsabilității administrației publice, a întreprinderilor și a activităților de îngrijire;• promovarea utilizării statisticilor și studiilor privind genul;• prevenirea violenței bazate pe gen;• eliminarea stereotipurilor și a rolurilor de gen