



## *Hacia una Organización Transformadora en materia de Género (2023)*

### *Anexo 4 : Plantilla OGAP*

Áreas de trabajo	Cuestiones específicas de género	Resultados de línea base	¿Qué es lo que debe cambiar?	Estrategias a adoptar/objetivos clave	Persona o equipo responsable	Año	Presupuesto
<b>Políticas y estrategia organizativas</b>	La organización cuenta con una política de igualdad de género.						
	La organización trata de integrar la perspectiva de género en su trabajo y se refiere explícitamente a las cuestiones de género en su visión/misión y estrategias.						
	La organización incorpora la perspectiva de género en su ciclo de planificación, programación y evaluación.						
	Se asignan recursos suficientes (por ejemplo,						

Áreas de trabajo	Cuestiones específicas de género	Resultados de línea base	¿Qué es lo que debe cambiar?	Estrategias a adoptar/objetivos clave	Persona o equipo responsable	Año	Presupuesto
	presupuesto, horas de personal) para trabajar en la igualdad entre hombres y mujeres.						
	La organización cuenta con un grupo de trabajo de género y/o un punto focal de género (que puede ser de cualquier género).						
	Las políticas de género se revisan y actualizan periódicamente, y se recomienda a todos los empleados (nuevos y actuales) que las lean.						
<b>Personal, sistemas de gobernanza, representación y liderazgo en la organización y sus programas.</b>	El personal recibe la misma remuneración de acuerdo a su puesto y responsabilidades indistintamente de su género o sexo.						
	En todas las contrataciones se preselecciona por igual a						

Áreas de trabajo	Cuestiones específicas de género	Resultados de línea base	¿Qué es lo que debe cambiar?	Estrategias a adoptar/objetivos clave	Persona o equipo responsable	Año	Presupuesto
	personas de ambos sexos si se encuentran candidaturas cualificadas.						
	La representación de personas de todos los sexos y géneros es casi equitativa entre todos los empleados.						
	En el equipo directivo están representados casi por igual hombres y mujeres.						
	La organización contrata y promociona (en todos los niveles jerárquicos) a personas de todos los sexos y géneros procedentes de grupos históricamente poco representados (o excluidos).						
	Se organizan talleres de tutoría para empleadas y empleados con identidades de género						

Áreas de trabajo	Cuestiones específicas de género	Resultados de línea base	¿Qué es lo que debe cambiar?	Estrategias a adoptar/objetivos clave	Persona o equipo responsable	Año	Presupuesto
	diversas, con el fin de mejorar su capacidad de liderazgo.						
	Existe un equilibrio de género y una representación de mujeres y personas con diversas identidades interseccionales* en todos los niveles de gobierno.						
	Existen procesos de evaluación periódicos para determinar si las mujeres y las personas con identidades de género diversas que participan en los sistemas de gobernanza, sienten que sus aportes son valorados y tenidos en cuenta por las demás personas.						
	Existen mecanismos para conciliar la vida laboral y						

Áreas de trabajo	Cuestiones específicas de género	Resultados de línea base	¿Qué es lo que debe cambiar?	Estrategias a adoptar/objetivos clave	Persona o equipo responsable	Año	Presupuesto
<b>Actitudes y prácticas</b>	familiar: horarios flexibles, trabajo a distancia, trabajo a tiempo parcial, permiso parental, etc.						
	Se proporciona espacio cómodo para que las empleadas puedan amamantar a sus hijos en privado y óptimas condiciones.						
	Se fomenta abiertamente el debate sobre la menstruación entre todas las personas trabajadoras para eliminar el estigma.						
	En los baños del lugar de trabajo se dispone libremente de algunos o todos los elementos siguientes: agua limpia, jabón, productos menstruales, papelera, anticonceptivos, etc.						

Áreas de trabajo	Cuestiones específicas de género	Resultados de línea base	¿Qué es lo que debe cambiar?	Estrategias a adoptar/objetivos clave	Persona o equipo responsable	Año	Presupuesto
	Existe una política contra la explotación sexual, los abusos, el acoso y violencias basadas en género (VGB).						
	Existe un mecanismo de reclamación y quejas, el cual las personas trabajadoras se sienten cómodas utilizándolo.						
	La organización evita reproducir la división de tareas por sexos en el lugar de trabajo y en los talleres.						
<b>Programación y compromiso con las comunidades y los socios locales</b>	La organización facilita procesos para cambiar las normas y actitudes que socavan la igualdad de género, con el fin de eliminar todas las formas de desigualdad y violencias basadas en género.						

Áreas de trabajo	Cuestiones específicas de género	Resultados de línea base	¿Qué es lo que debe cambiar?	Estrategias a adoptar/objetivos clave	Persona o equipo responsable	Año	Presupuesto
	La organización trata activamente de abordar los sistemas de opresión a los que se enfrentan las personas de grupos históricamente excluidos y poco representados en sus roles y logros de trabajo.						
	La organización toma la decisión consciente de facilitar activamente un proceso de redistribución del poder y del acceso a los recursos.						
	A nivel comunitario, la organización lleva a cabo un sólido análisis/evaluación de género una mirada interseccional* y un enfoque transformador*.						
	La organización está muy bien informada y es capaz de facilitar procesos para						

Áreas de trabajo	Cuestiones específicas de género	Resultados de línea base	¿Qué es lo que debe cambiar?	Estrategias a adoptar/objetivos clave	Persona o equipo responsable	Año	Presupuesto
	abordar las cuestiones de género y los sistemas de opresión histórica y social/colonial en el contexto laboral.						
	La organización participa en la defensa de políticas locales, nacionales y mundiales para exigir justicia de género.						
	La organización participa o forma parte de redes y coaliciones de género y/o derechos de la mujer.						
<b>Otras áreas que considere importantes de acuerdo al contexto local</b>	La organización adopta una perspectiva interseccional y un enfoque transformador de género en su comunicación externa (por ejemplo, en publicaciones, recursos, ofertas de empleo, etc.).						
	La organización fomenta la supervisión y						



Áreas de trabajo	Cuestiones específicas de género	Resultados de línea base	¿Qué es lo que debe cambiar?	Estrategias a adoptar/objetivos clave	Persona o equipo responsable	Año	Presupuesto
	evaluaciones periódicas para hacer un seguimiento e informar sobre los avances y las mejores prácticas que transforman la perspectiva de género.						

Para más información y directrices sobre el lenguaje inclusivo que hemos propuesto en esta plantilla, puede consultar las orientaciones de la OIM sobre la comunicación con perspectiva de género.

Para las palabras marcadas con un asterisco (\*), consulte las definiciones del Anexo 1.