



Pour des organisations qui transforment le genre (2023)

Annexe 4 : Format PAOG

Domaines d'activité	Questions spécifiques au genre	Résultats de base	Qu'est-ce qui doit changer en particulier ?	Stratégie à adopter	Personne ou équipe responsable	Année	Budget
Politiques et stratégies organisationnelles	L'organisation a mis en place une politique d'égalité entre les femmes et les hommes						
	L'organisation cherche à intégrer la dimension de genre dans son travail et fait explicitement référence aux questions de genre dans sa vision, sa mission et ses stratégies						
	L'organisation intègre la dimension de genre dans son cycle de planification et de programmation						

Domaines d'activité	Questions spécifiques au genre	Résultats de base	Qu'est-ce qui doit changer en particulier ?	Stratégie à adopter	Personne ou équipe responsable	Année	Budget
	Des ressources suffisantes (budget, heures de travail) sont allouées aux travaux sur le genre						
	L'organisation dispose d'un groupe de travail sur le genre et/ou d'un Point Focal sur le Genre (qui peut être de n'importe quel genre).						
	Les politiques en matière de genre sont révisées et mises à jour régulièrement et tout le personnel (existant et nouveau) est encouragé à les lire.						
Staff, systèmes de gouvernance, représentation et leadership au sein de l'organisation	Le personnel est rémunéré de manière égale pour le même poste et les mêmes responsabilités, peu importe le genre.						

Domaines d'activité	Questions spécifiques au genre	Résultats de base	Qu'est-ce qui doit changer en particulier ?	Stratégie à adopter	Personne ou équipe responsable	Année	Budget
et de ses programmes	Les personnes de tous genres (h, f, x) sont présélectionnées sans discrimination lors de tous les recrutements si des candidatures qualifiées sont trouvées						
	Les personnes de tous genres sont représentées de manière presque égale parmi les employé·e·s						
	Les personnes de tous genres sont représentées de manière presque égale dans l'équipe de direction						
	L'organisation embauche et promeut (à tous les niveaux de responsabilité) des personnes (de tous genres) issues de groupes historiquement sous-représentés						

Domaines d'activité	Questions spécifiques au genre	Résultats de base	Qu'est-ce qui doit changer en particulier ?	Stratégie à adopter	Personne ou équipe responsable	Année	Budget
	Des ateliers de mentorat sont organisés pour les femmes afin d'améliorer leurs compétences en matière de leadership						
	Il y a un équilibre entre les genres et une représentation des femmes et des personnes ayant des identités diverses et croisées* à tous les niveaux de gouvernance						
	Des processus d'évaluation réguliers sont en place pour déterminer si les femmes et les personnes ayant des identités de genre différentes qui participent aux systèmes de gouvernance ont le sentiment que leurs contributions sont						

Domaines d'activité	Questions spécifiques au genre	Résultats de base	Qu'est-ce qui doit changer en particulier ?	Stratégie à adopter	Personne ou équipe responsable	Année	Budget
	appréciées et prises en compte par les autres						
Attitudes et pratiques	Des mécanismes sont en place pour permettre un équilibre décent entre vie professionnelle et vie privée : horaires de travail flexibles, possibilités de travail à distance, travail à temps partiel, congés parentaux						
	Un espace est prévu pour que les employé·e·s puissent nourrir leur bébé confortablement en privé						
	Les discussions sur la menstruation sont ouvertement encouragées parmi le personnel afin d'éliminer la stigmatisation						

Domaines d'activité	Questions spécifiques au genre	Résultats de base	Qu'est-ce qui doit changer en particulier ?	Stratégie à adopter	Personne ou équipe responsable	Année	Budget
	Tout ou une partie des éléments suivants sont disponibles dans les toilettes du lieu de travail : eau propre, savon, produits menstruels, contraceptifs						
	Une politique de lutte contre le harcèlement et les abus sexuels est en place						
	Un mécanisme de plainte est en place et les employés se sentent à l'aise pour l'utiliser						
	L'organisation évite de reproduire la division genrée des tâches sur le lieu de travail et dans les ateliers						
Programmation et engagement avec	L'organisation facilite les processus permettant de						

Domaines d'activité	Questions spécifiques au genre	Résultats de base	Qu'est-ce qui doit changer en particulier ?	Stratégie à adopter	Personne ou équipe responsable	Année	Budget
les communautés et les partenaires locaux	modifier les normes & attitudes qui compromettent l'égalité des chances afin d'éliminer toutes les formes d'inégalité entre les hommes et les femmes et de violence basée sur le genre (VBG)						
	Dans toutes ses activités, l'organisation s'efforce activement d'aborder les systèmes d'oppression auxquels sont confrontées les personnes issues de groupes historiquement sous-représentés						
	L'organisation choisit consciemment de faciliter activement un processus de redistribution du pouvoir et de l'accès aux						

Domaines d'activité	Questions spécifiques au genre	Résultats de base	Qu'est-ce qui doit changer en particulier ?	Stratégie à adopter	Personne ou équipe responsable	Année	Budget
	ressources (terres, forêts, eau, finances, etc.)						
	Au niveau de la communauté, l'organisation entreprend une analyse/évaluation solide de l'égalité entre les hommes et les femmes dans une optique intersectionnelle* et une approche transformative*						
	L'organisation est très bien informée et capable de faciliter les processus visant à aborder les questions de genre et les systèmes d'oppression historique et sociale/coloniale dans le contexte du travail						
	L'organisation s'engage dans le plaidoyer politique auprès des décideurs						

Domaines d'activité	Questions spécifiques au genre	Résultats de base	Qu'est-ce qui doit changer en particulier ?	Stratégie à adopter	Personne ou équipe responsable	Année	Budget
	locaux, nationaux et mondiaux pour exiger la justice en matière de genre						
	L'organisation s'engage ou fait partie de réseaux et de coalitions de défense des droits des femmes et de l'égalité de genre						
Autres domaines que vous considérez comme importants en fonction de votre contexte local	L'organisation adopte une perspective intersectionnelle et une approche transformatrice du genre dans sa communication externe (par exemple, dans les publications, les ressources, les annonces pour des postes à pourvoir...)						
	L'organisation encourage le contrôle et l'évaluation périodique pour suivre et						

Domaines d'activité	Questions spécifiques au genre	Résultats de base	Qu'est-ce qui doit changer en particulier ?	Stratégie à adopter	Personne ou équipe responsable	Année	Budget
	rapporter les progrès et les meilleures pratiques qui transforment l'égalité entre les femmes et les hommes						

Vous pouvez consulter le [guide de l'OIM sur la communication intégrant la dimension de genre](#) pour plus d'informations et de lignes directrices sur le langage inclusif que nous avons proposé dans ce modèle.

Pour les mots marqués d'un astérisque (*), veuillez consulter les définitions de l'Annexe 1.