



Naar een Gendertransformatieve Organisatie (2023)

Bijlage 4: Voorbeeld OGAP

Verbeterpunten	Genderspecifieke kwesties	Resultaten (referentiepunt)	Wat moet er specifiek veranderen?	Strategieën/targets om mee aan de slag te gaan	Verantwoordelijk persoon of team	Jaar	Budget
Beleid en strategie van de organisatie	De organisatie heeft een beleid m.b.t. gendergelijkheid						
	De organisatie streeft bij onze werkzaamheden naar gendermainstreaming en verwijst expliciet naar genderkwesties in de Visie, missie en strategie(ën)						
	Gender is geïntegreerd in planning, programmering- en evaluatiecyclus van de organisatie						
	Er worden voldoende middelen (denk aan: budget, personeelsuren)						

Verbeterpunten	Genderspecifieke kwesties	Resultaten (referentiepunt)	Wat moet er specifiek veranderen?	Strategieën/targets om mee aan de slag te gaan	Verantwoordelijk persoon of team	Jaar	Budget
	toegewezen om genderkwesties aan te pakken						
	Binnen de organisatie bestaat er een genderwerkgroep en/of genderaanspreekpunt (die van elk gender kan zijn)						
	Het genderbeleid wordt regelmatig herzien en bijgewerkt, en alle werknemers (zowel nieuwe als huidige) worden aangemoedigd hier kennis van te nemen						
Personeel, bestuursystemen, vertegenwoordiging en leiderschap binnen de organisatie en onze programma's	Het personeel, ongeacht gender, wordt gelijk betaald in een gelijke functie met gelijke verantwoordelijkheden						
	Bij alle aanwervingen worden, als er geschikte sollicitaties zijn, mensen						

Verbeterpunten	Genderspecifieke kwesties	Resultaten (referentiepunt)	Wat moet er specifiek veranderen?	Strategieën/targets om mee aan de slag te gaan	Verantwoordelijk persoon of team	Jaar	Budget
	elk gender in gelijke mate geshortlist						
	Onder alle werknemers worden mensen van elk gender nagenoeg gelijk vertegenwoordigd						
	In het managementteam worden mensen van elk gender nagenoeg gelijk vertegenwoordigd						
	De organisatie maakt actief werk van het aannemen van en kansen bieden aan personen van elk gender uit historisch ondervertegenwoordigde groepen, op alle niveaus van senioriteit						
	Er worden workshops georganiseerd om de leiderschapsvaardigheden van vrouwen en medewerkers met diverse						

Verbeterpunten	Genderspecifieke kwesties	Resultaten (referentiepunt)	Wat moet er specifiek veranderen?	Strategieën/targets om mee aan de slag te gaan	Verantwoordelijk persoon of team	Jaar	Budget
	genderidentiteiten te bevorderen						
	Er is een genderenevenwicht en faire vertegenwoordiging van vrouwen en mensen met diverse intersectionele* identiteiten op alle bestuursniveaus						
	Er zijn evaluatieprocessen om met regelmaat vast te stellen of vrouwen en mensen met diverse genderidentiteiten die betrokken zijn bij de bestuurssystemen het gevoel hebben dat hun bijdragen gewaardeerd en opgenomen worden door anderen						
Houding en werkwijzen	Er zijn procedures ter bevordering van een goede balans tussen werk en privé, bijv.: flexibele						

Verbeterpunten	Genderspecifieke kwesties	Resultaten (referentiepunt)	Wat moet er specifiek veranderen?	Strategieën/targets om mee aan de slag te gaan	Verantwoordelijk persoon of team	Jaar	Budget
	werktijden, mogelijkheden om op afstand te werken, deeltijdwerk, ouderschapsverlof						
	Er is ruimte voorzien zodat werknemers hun kinderen afgeschermd en comfortabel (borst)voeding kunnen geven						
	Gesprekken over menstruatie worden openlijk aangemoedigd onder alle werknemers om dit te destigmatiseren						
	Van het volgende zijn sommige of alle in de toiletten op de werkplek gratis beschikbaar: schoon water, zeep, menstruatieproducten, een afvalbak, voorbehoedsmiddelen						

Verbeterpunten	Genderspecifieke kwesties	Resultaten (referentiepunt)	Wat moet er specifiek veranderen?	Strategieën/targets om mee aan de slag te gaan	Verantwoordelijk persoon of team	Jaar	Budget
	We hebben een beleid tegen seksuele uitbuiting, misbruik en seksuele intimidatie (SEAH)						
	Er bestaat een klachtenprocedure en werknemers voelen zich niet bezwaard om hier gebruik van te maken						
	Onze organisatie zet zich actief in om te voorkomen dat een genderspecifieke rolverdeling gereproduceerd wordt in taken op de werkvloer en workshops						
Programmering en betrokkenheid bij gemeenschappen en lokale partners	Mijn organisatie maakt werk van transformatieprocessen met betrekking tot normen en houdingen die gendergelijkheid in de weg staan, en voor de eliminatie van						

Verbeterpunten	Genderspecifieke kwesties	Resultaten (referentiepunt)	Wat moet er specifiek veranderen?	Strategieën/targets om mee aan de slag te gaan	Verantwoordelijk persoon of team	Jaar	Budget
	genderongelijkheid en gendergerelateerd geweld						
	Mijn organisatie zet zich actief in om systemen van onderdrukking waarmee personen uit historisch ondervertegenwoordigde groepen geconfronteerd worden, te erkennen in alle werkzaamheden						
	De organisatie maakt de bewuste keuze om actief het proces waardoor macht en toegang tot hulpbronnen worden herverdeeld, te ondersteunen						
	Op gemeenschapsniveau voert de organisatie een gedegen genderanalyse/-evaluatie uit met een intersectionele* lens en transformatieve* benadering						

Verbeterpunten	Genderspecifieke kwesties	Resultaten (referentiepunt)	Wat moet er specifiek veranderen?	Strategieën/targets om mee aan de slag te gaan	Verantwoordelijk persoon of team	Jaar	Budget
	De organisatie heeft de kennis en capaciteit om een werkgerelateerde context processen die genderongelijkheden en systemen van historische en sociale/koloniale onderdrukking in stand houden, aan te pakken						
	De organisatie zet zich in voor belangenbehartiging ten behoeve van genderrechtvaardigheid bij lokale, nationale en mondiale beleidsmakers						
	De organisatie is betrokken bij of maakt deel uit van netwerken en coalities op het gebied van gender- en/of vrouwenrechten						
Andere onderwerpen die u belangrijk vindt in	De organisatie past een intersectionele lens en een gendertransformatieve						

Verbeterpunten	Genderspecifieke kwesties	Resultaten (referentiepunt)	Wat moet er specifiek veranderen?	Strategieën/targets om mee aan de slag te gaan	Verantwoordelijk persoon of team	Jaar	Budget
het kader van uw huidige situatie	aanpak toe op alle externe communicatie (bijv. in publicaties, bronnen, vacatures...)						
	De organisatie stimuleert periodieke controle en evaluatie van de voortgang en beste praktijken in het kader van de gendertransformatie						

Raadpleeg de [Leidraad voor genderinclusieve communicatie van het IOM](#) (alleen in het Engels) voor meer informatie en richtlijnen over inclusief taalgebruik zoals we dat in dit voorbeeldsjabloon aanraden.

Voor woorden gemarkeerd met een sterretje (*) raadpleegt u de definities in Bijlage 1.