

Anexo 1

POLÍTICA GLOBAL

IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

LIDERA	Equipo Global de Igualdad de género e inclusión, Global Hub.
NÚMERO DE VERSIÓN	1.2
FECHA DE APROBACIÓN POR LA ASAMBLEA DE SOCIOS	Diciembre de 2023
FECHA DE ENTRADA EN VIGOR (SI ES DIFERENTE DE LA ANTERIOR)	s/a
FECHA DE REVISIÓN (5 AÑOS A PARTIR DE LA FECHA EFECTIVA)	Noviembre de 2028
POLÍTICAS RELACIONADAS	<ul style="list-style-type: none"> • PII Política de prevención del acoso, la explotación y el abuso sexuales (PSHEA) • Política global de salvaguardia • Política global sobre valores, conducta y denuncia de irregularidades • Política de Calidad de Programas e Influencia • Política global de privacidad de datos • Política global sobre socios Corporativos y Compromiso ético • Política de acoso, intimidación y discriminación (Política PII) • Política de reclamaciones • Política disciplinaria • Política de denuncia de irregularidades (Política PII) • Código de conducta PII (Política PII) • Política de Seguimiento, Evaluación, Investigación y Aprendizaje (Política PII) • Política y procedimientos de aprendizaje y desarrollo (Política PII) • Política de gestión del rendimiento (PII Política)

APLICACIÓN

Como Política Global, esta política se aplica a:

- a. Plan International, Inc. ("PII"), incluida su sede central (Global Hub) en el Reino Unido (que opera a través de su filial en el Reino Unido, Plan Limited), y todas sus oficinas nacionales, oficinas regionales, oficinas de enlace y cualesquiera otras oficinas, algunas de las cuales operan como sucursales y otras como subsidiarias.
- b. Todas las Organizaciones Nacionales que hayan firmado un Acuerdo de Miembros y un Acuerdo de Licencia con el PII; y
- c. Todas las demás entidades que acepten registrarse por las Políticas Globales.

(conjuntamente, "Entidades de Plan International", también denominadas "nosotros" o "nos" en este documento).

Todas las entidades obligadas por las Políticas Globales, incluida la PII, promulgarán sus propios procedimientos, reglamentos u otros documentos normativos que permitan el cumplimiento de esta Política Global por parte de sus empleados (y/o, en su caso, contratistas y otros socios).

INTRODUCCIÓN

Plan International lucha por un mundo justo que promueva los derechos de la niñez y la igualdad de las niñas en toda su diversidad. Imaginamos un mundo en el que las niñas, niños y los jóvenes no se vean desfavorecidos por la desigualdad de género, la exclusión y la desigualdad de poder. Esto se refleja en nuestra nueva Estrategia Global (2022-2027), "**Transformando el mundo con niñas y jóvenes imparables**", y en nuestra **Teoría del Cambio**, donde nos comprometemos a profundizar nuestro enfoque en los derechos de las niñas y a seguir avanzando en la igualdad de género y la inclusión. Para 2027, nuestra visión es que todo nuestro trabajo en las **Áreas de Distinción Global** sea plenamente transformador e inclusivo en materia de género¹, mientras que en los contextos humanitarios nuestro estándar mínimo será la conciencian de género², siendo la transformación de género³ el objetivo final. *Esta Política afirma nuestro compromiso con la igualdad de género, los derechos de las niñas y la inclusión.*

Plan International pretende contribuir a la justicia de género abordando las causas profundas de la desigualdad y la exclusión, que tienen sus raíces en el sexismo, la discriminación por edad, el racismo, la discriminación por discapacidad y la heteronormatividad, así como en todas las demás formas de discriminación. Creemos que podemos lograrlo examinando cómo los sistemas de poder y opresión que se entrecruzan, como el patriarcado y el colonialismo, están interconectados y repercuten en las personas con las que trabajamos, especialmente en las niñas y las mujeres. Al asociarnos con diversos actores, desafiaremos la discriminación, cambiaremos el poder y pondremos fin a las violaciones de los derechos humanos basadas en el género y otras identidades interseccionales.

Aplicaremos nuestro enfoque de [Programación Transformadora de Género e Influencia](#) para contribuir al cambio social, cambiando las normas de género y situando a las y los jóvenes en el centro de nuestro trabajo. Mostraremos el patrocinio como una forma efectiva de promover la igualdad de género y la inclusión. Daremos prioridad a una mayor financiación de las acciones transformadoras de género, invirtiendo en los conocimientos técnicos necesarios para proporcionar apoyo e inspiración a nuestro trabajo. También abordaremos la reducción del espacio cívico y contrarrestaremos los movimientos contrarios a los derechos que trabajan para cuestionar y hacer retroceder la igualdad de género y los derechos de las niñas en todo el mundo. Plan International tratará de garantizar que nuestro trabajo humanitario tenga en cuenta las cuestiones de género, como

¹ Esto es, abordando las causas y consecuencias estructurales de la desigualdad de género e inclusión en todos los contextos.

² Véase Anexo 2 Definición de Conciencia de Género

³ Véase Anexo 2 Definición de Enfoque Transformador de Género

mínimo, aprovechando las oportunidades para cambiar las normas y apoyar los derechos de las niñas en todo el nexo humanitario-desarrollo-paz.

Nos esforzamos por convertirnos en una organización antirracista con una cultura intencionadamente integradora que celebre verdaderamente la diversidad y refleje nuestro firme compromiso con la equidad, la diversidad y la inclusión, así como con los principios del liderazgo feminista. Reconocemos humildemente que se trata de un viaje, y nos esforzaremos por aprender y responder a los cambios externos del sector y de los movimientos por la justicia social.

DECLARACIÓN DE POLÍTICA

Nos enfrentamos y abordamos la discriminación y las violaciones de los derechos humanos por motivos de género y otras formas de exclusión. Cuestionamos y tratamos de transformar los sistemas de poder y opresión para promover la igualdad de género, los derechos de las niñas y la inclusión. Fomentamos una cultura organizativa que adopta el liderazgo basado en valores, los principios del liderazgo feminista y la lucha contra el racismo, al tiempo que apoyamos al personal para que adopte buenas prácticas que ejemplifiquen nuestro compromiso con la igualdad de género y la inclusión.

PROPÓSITO

El propósito de esta política es:

- a. articular una visión y una dirección claras, un lenguaje común y un mensaje coherente;
- b. establecer puntos de referencia, acciones concretas para hacer operativo nuestro compromiso con la promoción de la igualdad de género, los derechos de las niñas y la inclusión; y
- c. definir funciones y responsabilidades para garantizar la coherencia en la aplicación de la política en todas las entidades del Plan Internacional.

REQUISITOS APLICABLES

Los siguientes compromisos se han elaborado para **orientar, apoyar y monitorear** la aplicación de esta Política. Los compromisos se centran en tres áreas: Programas é Influencia, Personas y Cultura, y Comunicación y Mercadeo. Estos compromisos se aplican a todas las entidades de Plan International.

Para promover eficazmente la igualdad de género, los derechos de las niñas y la inclusión, las oficinas:
Programas e Influencia

1. Trabajar para transformar la perspectiva de género en nuestra **programación y nuestra labor de influencia**. Garantizar que los proyectos humanitarios tengan en cuenta las cuestiones de género, como mínimo, con la ambición última de ser transformadores desde el punto de vista del género. Todas las estrategias, programas, planes de influencia y proyectos de las oficinas nacionales y de país se desarrollarán sobre la base de un sólido análisis de género, edad e inclusión, y utilizarán el marcador de género pertinente.
2. Amplificar las voces colectivas de niñas/jóvenes activistas, movimientos feministas y organizaciones representativas⁴ para **influir en las personas responsables de la toma de decisiones** con el fin de eliminar la discriminación por género en la legislación, la prestación de servicios y aumentar la rendición de cuentas a los marcos de derechos humanos que promueven la justicia de género.
3. Reforzar y crear **asociaciones con organizaciones representativas y de defensa de los derechos de las mujeres** basadas en el compromiso y los valores compartidos con respecto a la justicia de género, el reparto de poder y la actuación solidaria en favor de un cambio transformador en materia de género.
4. **Identificar, seguir y medir los resultados** del cambio transformador de género en todos los programas y proyectos. Utilizar los resultados para contribuir al aprendizaje mutuo y rendir cuentas a las personas con las que trabajamos.
5. **Recurrir a acciones transformadoras e inclusivas en materia de género**, en consonancia con nuestra audaz ambición y nuestros compromisos con la igualdad de género, los derechos de las niñas y la inclusión.

PERSONAS Y CULTURA

6. Garantizar que **las políticas organizacionales, los códigos de conducta, los procesos y procedimientos institucionales, las funciones de gestión y el liderazgo** promuevan concretamente la igualdad de género, la equidad, la diversidad y la inclusión, sean antirracistas, respetuosos con la familia y promuevan el bienestar del personal⁵, en línea con nuestro compromiso general con la igualdad de género y la inclusión.
7. Posicionar a la organización para atraer y contratar personal con **competencias y valores** que se alineen firmemente con nuestras ambiciones de igualdad de género e inclusión.
8. Garantizar que nuestra cultura organizativa sea segura, integradora, equitativa y refleje nuestros principios antirracistas y de liderazgo feminista.

⁴ Se refiere a los movimientos por los derechos de las mujeres y las niñas, las organizaciones de personas con Discapacidad, los movimientos por los derechos de los indígenas y las redes LGBTIQ+, entre otros.

⁵ Estas políticas incluyen: horarios de trabajo flexibles, permisos de maternidad y paternidad adecuados de acuerdo con las normas internacionales, y provisión de espacio para la lactancia, así como espacios físicos accesibles para el personal con discapacidades, no discriminatorios e inclusivos para las personas con SOGIESC y con discapacidad, incluida la igualdad de oportunidades en la contratación, la retención y la promoción.

COMUNICACIONES Y MERCADEO

9. Todos los mensajes de **marcado**, **recaudación de fondos** y patrocinio reflejan, comunican y promueven nuestro compromiso con la igualdad de género, los derechos de las niñas y la inclusión.
10. Todas las **comunicaciones** son inclusivas y están redactadas de forma accesible⁶, garantizando a las personas usuarias la igualdad de acceso a la información.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS

Todo el personal de Plan International, independientemente de su puesto, especialidad o ubicación, pondrá en práctica los compromisos recogidos en esta Política. El Grupo de Género e Inclusión (GIG)⁷ y el Foro Asesor sobre Diversidad⁸ proporcionarán conocimientos técnicos para apoyar la puesta en práctica de la política en todo Plan International.

Todos los Directores y Jefes de Unidad Responsables indicados en los Compromisos son **responsables demostrables** de esta política y velarán por que los miembros del personal y los voluntarios comprendan y apliquen los compromisos de la misma. Es responsabilidad de todos los Directores de Personas y Cultura garantizar que estos requisitos se reflejen en los procesos de contratación, las descripciones de puesto y la gestión del rendimiento del personal a todos los niveles.

Las Direcciones Nacionales, las Direcciones Regionales y las Jefaturas de Departamentos/Ejecutivas son tienen la **responsabilidad últimos** de la aplicación de esta política a escala nacional, regional y global, y apoyarán a los socios, cuando sea necesario, en la aplicación de esta política Global.

Todas las Organizaciones Nacionales son también **responsables en última instancia** de garantizar que sus oficinas cumplan esta Política e informen al respecto, tal y como se indica en el presente Marco de Rendición de Cuentas. Las Organizaciones Nacionales apoyarán, cuando sea necesario, a las Oficinas Nacionales y a los socios con los que trabajan para aplicar la Política Global.

El Equipo de Liderazgo de PII velará por la aplicación de esta Política, la **Junta Directiva Internacional** se encargará de **su supervisión** y la **Asamblea de Afiliados** es **responsable en última instancia** de nuestro compromiso con esta política.

⁶ En cuanto a la lengua, el contenido y los elementos visuales, están disponibles en varios idiomas, ofrecen formatos alternativos, como letra grande, lectura fácil y audio digital, y todos los usuarios tienen las mismas funcionalidades.

⁷ Red del Grupo de Género e Inclusión (GIG) proporciona el mecanismo clave a través del cual el Centro de Género e Inclusión se conecta con el personal de todas las entidades del Plan: PUs, COs, NOs, RHs, LOs y el Global Hub. La red proporciona un foro de aprendizaje, intercambio y apoyo entre pares para fortalecer los conocimientos y habilidades del personal miembro en relación con la programación transformadora de género y la influencia. La Red está abierta a todo el personal, a los profesionales técnicos en materia de género e inclusión y al personal interesado en este ámbito, incluido el personal que trabaja en contextos de desarrollo o humanitarios.

⁸ El Foro Consultivo sobre Diversidad es un mecanismo que garantiza el compromiso integrado en torno a las cuestiones emergentes en materia de EDI entre las redes pertinentes de la organización y la dirección, incluidos el Consejero Delegado (CEO) y el Equipo de Liderazgo (LT).

Para monitorear la adhesión a esta Política Global, las Entidades de Plan Internacional reforzarán el proceso de revisión y monitoreo para incluir:

- Una **revisión obligatoria de género e inclusión (GIR)** que se realizará cada dos años;
- Una **Autoevaluación de la Igualdad de Género y la Inclusión (GEISA)** que se realizará cada cinco años;
- Global Assurance realizará una **auditoría de cumplimiento de la** aplicación de la Política por parte de todas las entidades de Plan Internacional al menos una vez durante los cinco años de vigencia de la Política.
- Estos informes serán compartidos por todas las Entidades del Plan Internacional, y cada dos años el **El Director General de PII informará al Consejo Internacional** sobre la aplicación de la Política.

ANEXO 1

NORMAS Y DOCUMENTOS DE POSICIÓN ASOCIADOS

Nuestro compromiso se inspira en el marco de los derechos humanos y en los principios acordados a escala global, como la igualdad y la no discriminación. Se basa en normas internacionales y regionales, en particular la Convención sobre los Derechos del Niño(a) (CDN), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), así como en las leyes no vinculantes pertinentes⁹ y las ambiciones globales establecidas en los ODS. La atención a las violaciones de los derechos específicos de género es evidente en los ODS como lo demuestra un objetivo independiente muy trabajado que insta al mundo a "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas" (Objetivo 5) y un objetivo para reducir la desigualdad dentro de los países y entre ellos (Objetivo 10). Estos compromisos proporcionan una base sólida para nuestro enfoque prioritario en la igualdad de género, los derechos de las niñas y la inclusión.

Esta Política Global también considera los Principios de Yogyakarta (Los Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, y los Principios de Yogyakarta) más 10 (Principios Adicionales y Obligaciones de los Estados sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual, la Identidad de Género, la Expresión de Género y las Características Sexuales para Complementar los Principios de Yogyakarta).

Por otra parte, además de todas las políticas y normas pertinentes aplicables al personal y a los asociados, esta política es complementaria y debe leerse y aplicarse junto con los siguientes documentos asociados: Estrategias Globales, Normas y Directrices Temáticas, Directivas y Documentos, en su versión modificada:

- [Orientación sobre la salvaguardia de la inclusión de la discapacidad en la programación](#)
- [Visión y principios del antirracismo y la equidad](#)
- [Creación de mejores asociaciones Principios rectores](#)
- [Directrices de imagen de Plan Internacional](#)

⁹Las leyes blandas son normas internacionales no vinculantes, como las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos o de la Asamblea General, las Observaciones Generales de los Comités de la CDN o de la CEDAW, etc

- [MANUAL DE MARCA GLOBAL 2.0](#)
- [Declaración de posición sobre salud y derechos sexuales y reproductivos \(SDSR\)](#)
- Declaración de posición SOGIESC (Orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales) (se añadirá próximamente)

Cuando así lo exija la ley o las prácticas locales, Plan International, Inc, las oficinas nacionales y las filiales, así como las organizaciones nacionales, podrán mejorar o modificar las normas establecidas en esta política.

ANEXO 2

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Antirracismo

El antirracismo es la labor de oponerse activamente al odio racial, los prejuicios, el racismo sistémico y la opresión de los grupos marginados [personas negras, indígenas y las personas de color], abogando por cambios en la vida política, económica y social para que el poder se redistribuya y comparta de forma equitativa. En Plan International, nuestra visión es ser una organización en la que todas las personas en toda su diversidad, incluida su identidad racial y étnica, se sientan seguras, respetadas, incluidas y valoradas.

Discapacidad

Las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás¹⁰.

Diversidad

La diversidad reconoce que cada individuo es único. Significa reconocer, aceptar, celebrar y encontrar la fuerza en diferencias individuales como el género, la edad, la nacionalidad, la raza, la etnia, la capacidad, la orientación sexual, las identidades de género, las expresiones, las características sexuales, el estatus socioeconómico, las creencias religiosas, las creencias políticas u otras ideologías.

Exclusión

La exclusión es el proceso que impide a determinados individuos o grupos ejercer sus derechos. Es una consecuencia de las normas sociales y de género opresivas que apoyan las distribuciones desiguales de poder y recursos y refuerza las diferencias entre grupos de personas al asignar valores diferentes a grupos e individuos distintos. Por ejemplo, a menudo se estigmatiza y no se valora a las niñas, los niños y los jóvenes con discapacidad, así como a las personas de diversos SOGIESC.

Liderazgo feminista

El Liderazgo Feminista consiste en transformar la forma en que hacemos las cosas en Plan International para promover la igualdad de género y convertirnos en una organización inclusiva. Requiere que seamos líderes y agentes de cambio desafiando las normas de género, los privilegios y rechazando todas las formas de discriminación y exclusión; promoviendo el poder compartido y la toma de decisiones colectiva; centrándonos en la cooperación en una agenda común de cambio; empoderando al personal y valorando la contribución de todas las personas. Adoptar los principios del liderazgo feminista forma parte del compromiso de Plan con el cambio transformador de género. Se ha integrado en nuestro marco de liderazgo para garantizar que esta agenda llegue a todas nuestras operaciones y marco de entrega.

¹⁰ Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad [Artículo 1 – Finalidad | División para el Desarrollo Social Inclusivo \(DISD\) \(un.org\)](#)

Conciencia de género:

Esfuerzos que abordan explícitamente cuestiones prácticas de género, pero no intentan transformar las relaciones de género, cambiar las dinámicas de poder desiguales y abordar las causas profundas de la desigualdad y la exclusión de género. La concienciación de género busca mejorar la condición cotidiana de diversos grupos de mujeres y niñas abordando cuestiones prácticas de género y exclusión.

Igualdad de género

Igualdad de género significa que todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, expresiones de género, identidad de género y características sexuales, disfrutan del mismo estatus en la sociedad; tienen el mismo derecho a todos los derechos humanos; disfrutan del mismo nivel de respeto en la comunidad; pueden aprovechar las mismas oportunidades para tomar decisiones sobre sus vidas; y tienen el mismo poder para influir en los resultados de estas decisiones. La igualdad de género no significa que las mujeres y los hombres, o las niñas y los niños, sean iguales. Las mujeres y los hombres, las niñas, niños y las personas de diversas SOGIESC tienen necesidades y prioridades diferentes pero relacionadas, se enfrentan a diferentes limitaciones y disfrutan de diferentes oportunidades. Sus posiciones relativas en la sociedad se basan en normas que, aunque no son fijas, tienden a favorecer a los hombres y a los niños y a perjudicar a las mujeres y a las niñas, y a las personas de diversas SOGIESC. Por consiguiente, las políticas y los programas afectan de manera diferente a quienes no se ven favorecidos. Un enfoque de igualdad de género consiste en comprender estas diferencias relativas y las identidades que se entrecruzan, reconociendo que no son rígidas y que pueden cambiar. Es importante tener en cuenta estas diferencias e identidades cruzadas a la hora de diseñar estrategias, políticas, programas y servicios. En última instancia, promover la igualdad de género significa transformar las relaciones de poder entre mujeres y hombres, niñas y niños y personas de diversas SOGIESC para crear una sociedad más justa para todas las personas. Una parte de la estrategia para lograr la igualdad de género es la equidad de género. Un enfoque de equidad de género es el proceso deliberado de ser justo para producir resultados iguales y medibles.

Equidad de género

Igualdad de género significa igualdad de resultados para mujeres, hombres y personas con diversidad de género. La "equidad de género" es el proceso para lograr la igualdad de género. La equidad de género reconoce que las mujeres y las personas con diversidad de género no se encuentran en la misma "posición de partida" que los hombres¹¹.

Expresión de género

La presentación del género de cada persona a través de la apariencia física -incluidos el vestido, los peinados, los accesorios, los cosméticos- y los manierismos, el habla, los patrones de comportamiento, los nombres y las referencias personales, y señalando además que la expresión de género puede o no ajustarse a la identidad de género de una persona.¹²

Identidad de género

Se refiere a la vivencia interna e individual del género de cada persona, que puede corresponderse o no con el sexo asignado al nacer, incluido el sentido personal de la cuerpo (que puede implicar, si se elige libremente, la modificación de la apariencia o función corporal por medios médicos, quirúrgicos o de otro tipo) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, la forma de hablar y los gestos.¹³

Justicia de género

La justicia de género es el fin de las desigualdades y de todas las formas de exclusión, que dan lugar a

¹¹Principios Yogyakarta +10 [Preámbulo \(YP+10\) – Yogyakartaprinciples.org](https://www.yogyakartaprinciples.org)

¹² Idem

relaciones de poder desiguales entre diversos grupos de mujeres, niñas, hombres y niños y personas de diversas SOGIESC. Implica que todas las personas tengan el mismo acceso y control sobre los recursos, la capacidad de tomar decisiones en sus vidas, así como el acceso a disposiciones para corregir las desigualdades y la exclusión, según sea necesario. El compromiso con la justicia de género implica que debemos reforzar nuestro enfoque transformador de género para acelerar el cambio y abordar las causas profundas de la desigualdad de género. Se centra en la responsabilidad de hacer que los titulares de obligaciones rindan cuentas sobre el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos.

Enfoque transformador de género

Nuestro enfoque transformador de género aborda explícitamente en todo nuestro trabajo las causas profundas de la desigualdad y la exclusión de género, las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, las normas sociales y de género discriminatorias y la legislación. El enfoque va más allá de la mejora de la condición de diversos grupos de mujeres y niñas y busca mejorar su posición social (cómo son valoradas en la sociedad) así como la plena realización de sus derechos. Esto implicará la promoción y aplicación de acciones afirmativas para niñas y mujeres, de modo que se cierren las brechas de género existentes desde hace tiempo y se superen las desigualdades. derechos.

Normas de género

Las normas de género son las expectativas o reglas compartidas sobre cómo debe comportarse cada género. Las normas de género nos dicen lo que significa ser una niña o un niño, un hombre o una mujer en una sociedad determinada. El concepto de normas de género tiene como núcleo la noción de relaciones de poder y prestigio desiguales entre hombres, mujeres, niñas y niños, y personas de género diverso.

Derechos de las niñas

Las niñas de todo el mundo se enfrentan a importantes obstáculos para ejercer sus derechos por el mero hecho de ser jóvenes y mujeres. Para apoyar eficazmente a las niñas y lograr la igualdad, es esencial reconocer que las niñas como cohorte representan uno de los mayores grupos sociales excluidos. Sin embargo, como grupo tienen el potencial de lograr una agencia colectiva y trabajar juntas como un movimiento para el cambio y lograr intereses estratégicos comunes. Las niñas son titulares de derechos por derecho propio y no sólo un subgrupo de "mujeres" o "niños". Los derechos de las niñas están contemplados tanto en la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) como en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Sin embargo, a pesar de que las niñas se enfrentan a riesgos y obstáculos particulares para la realización de sus derechos y tienen necesidades específicas que requieren una protección especial en virtud de la ley, el marco internacional vinculante de derechos humanos rara vez detalla explícitamente sus derechos específicos. Sin embargo, diferentes fuentes de derecho internacional no vinculante pueden especificar los derechos de las niñas o contener referencias a sus necesidades y vulnerabilidades específicas. Por lo tanto, si queremos que ninguna niña se quede atrás, un primer paso importante es garantizar que los derechos específicos de las niñas sean reconocidos y realizados como derechos humanos. Por lo tanto, Plan International cree firmemente que garantizar los derechos de las niñas es la cuestión crítica de justicia social de nuestro tiempo, y que los derechos de las niñas son derechos humanos.

Heteronormatividad

La suposición o expectativa de que todas las personas son o deberían ser *heterosexuales* en su *orientación sexual*, que a menudo está inscrita en leyes, instituciones y prácticas sociales.¹⁴

Inclusión

La inclusión consiste en incorporar a personas diversas a un proceso de manera significativa. Crear un entorno o una sociedad en la que se valore a los diversos grupos de personas y en la

¹⁴ Documento de posición global SOGIESC

que puedan disfrutar plenamente de sus derechos, independientemente de la intersección de sus identidades (edad, género, capacidad, SOGIESC, lengua, raza, etnia, etc.) y de las vulnerabilidades que las agraven. Reconociendo y teniendo en cuenta las diversas necesidades de los distintos grupos, trata de dismantelar las barreras al tiempo que aborda las causas profundas de la exclusión. Promueve el respeto por la diversidad y una sociedad justa en la que todas las personas sean tratadas con dignidad, justicia e igualdad.

Comunicaciones inclusivas

Las comunicaciones inclusivas se refieren al uso de prácticas lingüísticas y comunicativas que son accesibles, sensibles al contexto y apropiadas. Tiene en cuenta las dinámicas existentes en relación con el idioma, la raza, la etnia, la capacidad, la orientación sexual y la identidad de género, la edad y el uso de un lenguaje neutro y sensible que sea respetuoso y refleje los diversos orígenes. Su objetivo es crear un entorno seguro y respetuoso en el que todos se sientan valorados, escuchados e incluidos.

Interseccionalidad

La interseccionalidad es una forma de pensar sobre el poder, los privilegios y el género que reconoce la combinación de identidades sociales de una persona. La identidad social es la parte de cada uno de nosotros que se identifica como miembro de un grupo social. Estos grupos sociales que influyen en nuestra identidad pueden ser la edad, el sexo, el género, la identidad de género, las características sexuales, la orientación sexual, la nacionalidad, el origen étnico, el color, la raza, la lengua, las creencias religiosas o políticas, el estado civil, la discapacidad, la salud física o mental, la familia, el entorno socioeconómico o cultural, la clase social, cualquier antecedente de conflicto con la ley, etc. La interseccionalidad significa que pensamos en múltiples formas de desigualdad (basadas en nuestras identidades sociales) al mismo tiempo, en lugar de considerar cada una de ellas por separado, y comprendemos cómo se superponen (o se entrecruzan) y se combinan para crear la experiencia de prejuicio y desigualdad, o de poder y privilegio de una persona.¹⁵

LGBTIQ

Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersexuales y Queer/Questioning (el "+" se utiliza para significar un enfoque inclusivo de todas las personas con diversos SOGIESC). Tenga en cuenta que, aunque el término LGBTIQ se entiende y utiliza cada vez más en diferentes regiones del mundo, en muchos países las personas LGBTIQ+ pueden preferir otros términos para autoidentificarse.

Patriarcado

Sistema social en el que los hombres ostentan el mayor poder, funciones de liderazgo, privilegios, autoridad moral y acceso a los recursos y a la tierra, incluso en la familia. La mayoría de las sociedades modernas son patriarcados.

Características sexuales

Los rasgos físicos de cada persona relacionados con el sexo, incluidos los genitales y demás anatomía sexual y reproductiva, los cromosomas, las hormonas y los rasgos físicos secundarios que surgen en la pubertad.¹⁶

Orientación sexual

Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, y de mantener relaciones íntimas y sexuales con personas de distinto sexo, del mismo sexo o de más de un sexo¹⁷.

¹⁵ ¹De la Política Global de Salvaguardia

¹⁶ Principios de Yogyakarta +10 [Preámbulo \(YP+10\) – Yogyakartaprinciples.org](https://www.yogyakartaprinciples.org/)

¹⁷ ¹⁷ [Preámbulo de los Principios de Yogyakarta – Yogyakartaprinciples.org](https://www.yogyakartaprinciples.org/)

Normas sociales

Las normas sociales son creencias compartidas sobre lo que es un comportamiento típico y apropiado en un grupo de personas. Son como reglas informales, que influyen y se ven influidas por reglas formales como leyes y reglamentos. Las normas conforman las expectativas y actitudes y pueden sostener y prescribir la desigualdad de género. En todo el mundo, las normas sociales de género determinan la situación de desigualdad de las mujeres y las niñas en toda su diversidad y las expectativas sobre su papel en la sociedad.

SOGIESC - Orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales. SOGIESC es un lenguaje extraído del discurso de los derechos humanos y una característica protegida. Todas las personas tienen SOGIESC, SOGIESC diverso se refiere a formas no normativas que incluyen a las personas LGBTIQ+. Diferentes combinaciones de orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales pueden asociarse a las categorías LGBTIQ+ y a las formas de expresar esas identidades. (Del documento de posición de SOGIESC).