

POLITIQUE GLOBALE

ÉGALITÉ DES SEXES ET INCLUSION

PLOMB	Égalité des sexes et inclusion, Global Hub.
NUMÉRO DE VERSION	1.2
DATE D'APPROBATION PAR L'ASSEMBLÉE DES MEMBRES	Décembre 2023
DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR (SI ELLE DIFFÈRE DE LA DATE CI-DESSUS)	s/a
DATE DE RÉVISION (5 ANS À COMPTER DE LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR)	novembre 2028
POLITIQUES CONNEXES	<ul style="list-style-type: none"> • Politique de prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels (PSHEA) de l'IIP • Politique globale de sauvegarde • Politique mondiale en matière de valeurs, de conduite et de dénonciation • Politique de qualité du programme et de l'influence • Politique mondiale de confidentialité des données • Politique globale sur les partenariats d'entreprises • Engagement éthique • Politique en matière de harcèlement, d'intimidation et de discrimination (politique PII) • Politique en matière de griefs (politique en matière d'IPI) • Politique disciplinaire (Politique PII) • Politique de dénonciation (politique en matière d'informations nominatives) • Code de conduite en matière d'identification personnelle (politique en matière d'identification personnelle) • Politique de suivi, d'évaluation, de recherche et d'apprentissage (politique PII) • Politique et procédures en matière d'apprentissage et de développement (politique PII) • Politique de gestion des performances (politique PII)

APPLICATION

En tant que politique globale, cette politique s'applique à

- a. Plan International, Inc. ("PII"), y compris son siège (Global Hub) au Royaume-Uni (opérant par l'intermédiaire de sa filiale britannique, Plan Limited), et tous ses bureaux nationaux, régionaux, de liaison et autres, dont certains opèrent en tant que succursales et d'autres en tant que filiales ;
- b. Toutes les organisations nationales qui ont signé un accord d'adhésion et un accord de licence avec PII ; et
- c. Toutes les autres entités qui acceptent d'être liées par les politiques globales.

(ensemble, les "entités de Plan International", également désignées par les termes "nous" ou "notre" dans le présent document).

Toutes les entités qui sont liées par les politiques globales, y compris les IPI, doivent adopter leurs propres procédures, règlements ou autres documents réglementaires permettant à leurs employés (et/ou, le cas échéant, à leurs sous-traitants et autres partenaires) de se conformer à la présente politique globale.

INTRODUCTION

Plan International se bat pour un monde juste qui fait progresser les droits de l'enfant et l'égalité pour les filles dans toute leur diversité. Nous envisageons un monde dans lequel les enfants et les jeunes ne sont pas désavantagés par l'inégalité des sexes, l'exclusion et l'inégalité des pouvoirs. Cela se reflète dans notre nouvelle stratégie mondiale (2022-2027), "**All Girls Standing Strong Creating Global Change**", et dans notre **théorie du changement** où nous nous engageons à approfondir notre attention sur les droits des filles et à continuer à faire progresser l'égalité des sexes et l'inclusion. D'ici 2027, notre vision est que l'ensemble de notre travail dans les **domaines de la spécificité mondiale** soit entièrement transformateur et inclusif en matière de genre¹ tandis que dans les contextes humanitaires, notre norme minimale sera la sensibilisation au genre² et plus, l'objectif ultime étant la transformation en matière de genre³. *Cette politique affirme notre engagement en faveur de l'égalité des sexes, des droits des filles et de l'inclusion.*

Plan International cherche à contribuer à la justice de genre en s'attaquant aux causes profondes de l'inégalité et de l'exclusion qui sont enracinées dans le sexisme, l'âgisme, le racisme, le capacitisme et l'hétéronormativité, ainsi que dans toutes les autres formes de discrimination. Nous pensons que nous pouvons y parvenir en examinant la manière dont les systèmes de pouvoir et d'oppression, tels que le patriarcat et le colonialisme, sont interconnectés et ont un impact sur les personnes avec lesquelles nous travaillons, en particulier les filles et les femmes. En nous associant à divers acteurs, nous lutterons contre la discrimination, nous ferons évoluer le pouvoir et nous mettrons fin aux violations des droits de l'homme fondées sur le genre et d'autres identités croisées.

Nous appliquerons notre approche de [programmation et d'influence transformatrice en matière de genre](#) pour contribuer au changement social, en modifiant les normes de genre et

1 Il s'agit de s'attaquer aux causes profondes et aux conséquences de l'inégalité entre les sexes et de l'exclusion dans tous les contextes.

2 Voir l'annexe 2 pour la définition de la prise en compte de la dimension de genre

3 Voir l'annexe 2 pour la définition de l'approche transformatrice de genre.

en plaçant les jeunes au centre de notre travail. Nous présenterons le parrainage comme un moyen efficace de promouvoir l'égalité des sexes et l'inclusion. Nous donnerons la priorité à l'augmentation du financement des actions de transformation du genre, en investissant dans l'expertise technique nécessaire pour soutenir et inspirer notre travail. Nous nous attaquerons également au rétrécissement de l'espace civique et contrerons les mouvements anti-droits qui s'efforcent de remettre en cause et de faire reculer l'égalité des sexes et les droits des filles dans le monde entier. Plan International s'efforcera de veiller à ce que son travail humanitaire tienne compte de la dimension de genre, au minimum, en tirant parti des possibilités de modifier les normes et de soutenir les droits des filles dans l'ensemble du lien entre l'humanitaire, le développement et la paix.

Nous nous efforçons de devenir une organisation antiraciste dotée d'une culture volontairement inclusive qui célèbre véritablement la diversité et reflète notre engagement ferme en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, ainsi que des principes de leadership féministe. Nous reconnaissons humblement qu'il s'agit d'un parcours, et nous nous efforcerons d'apprendre et de répondre aux changements externes dans le secteur et dans les mouvements de justice sociale.

DÉCLARATION DE POLITIQUE GÉNÉRALE

Nous nous attaquons à la discrimination et aux violations des droits de l'homme fondées sur le sexe, ainsi qu'à d'autres formes d'exclusion. Nous remettons en question et cherchons à transformer les systèmes de pouvoir et d'oppression afin de promouvoir l'égalité des sexes, les droits des filles et l'inclusion. Nous favorisons une culture organisationnelle qui adopte un leadership fondé sur des valeurs, des principes de leadership féministe et la lutte contre le racisme, tout en aidant le personnel à adopter de bonnes pratiques qui illustrent notre engagement en faveur de l'égalité des sexes et de l'inclusion.

OBJECTIF

L'objectif de cette politique est de

- a. formuler une vision et une orientation claires, un langage commun et un message cohérent ;
- b. fixer des critères de référence et des actions concrètes pour concrétiser notre engagement en faveur de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, des droits des filles et de l'inclusion ; et
- c. définir les rôles et les responsabilités afin d'assurer la cohérence de l'application de la politique au sein des entités internationales du Plan.

EXIGENCES APPLICABLES

Les engagements suivants ont été élaborés pour **guider, soutenir et contrôler** la mise en œuvre de cette politique. Ces engagements se concentrent sur trois domaines : La

programmation et l'influence, les personnes et la culture, et le marketing et la communication. Ces engagements s'appliquent à toutes les entités de Plan International.

Pour promouvoir efficacement l'égalité des sexes, les droits des filles et l'inclusion, les bureaux devront :

PROGRAMMATION ET INFLUENCE

1. S'efforcer de transformer la dimension de genre dans notre **programmation et notre travail d'influence**. Veiller à ce que les projets humanitaires tiennent compte des questions d'égalité entre les hommes et les femmes et en tiennent compte au minimum, l'ambition ultime étant de les transformer. Toutes les stratégies, tous les programmes, tous les plans d'influence et tous les projets des bureaux nationaux et nationaux seront élaborés sur la base d'une analyse solide du genre, de l'âge et de l'inclusion et utiliseront le marqueur de genre approprié.
2. Amplifier les voix collectives des activistes filles/jeunes, des mouvements féministes et des organisations représentatives⁴ pour **influencer les décideurs** afin d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe dans la législation, la prestation de services et d'accroître la responsabilité des cadres des droits de l'homme qui promeuvent la justice entre les hommes et les femmes.
3. Renforcer et construire des **partenariats avec les organisations représentatives et de défense des droits des femmes**⁵, sur la base d'un engagement et de valeurs partagés en faveur de la justice entre les hommes et les femmes, du partage du pouvoir et de l'action solidaire en faveur d'un changement transformateur en matière d'égalité des sexes.
4. **Identifier, suivre et mesurer les résultats** du changement transformateur en matière d'égalité entre les hommes et les femmes pour tous les programmes et projets. Utiliser les résultats pour contribuer à l'apprentissage mutuel et à la responsabilisation des personnes avec lesquelles nous travaillons.
5. **Ressourcer les actions transformatrices et inclusives en matière de genre, conformément** à notre ambition audacieuse et à nos engagements en faveur de l'égalité des sexes, des droits des filles et de l'inclusion.

PERSONNES ET CULTURE

6. Veiller à ce que les **politiques organisationnelles, les codes de conduite, les processus et procédures d'entreprise, les fonctions de gestion et le leadership** promeuvent concrètement l'égalité des sexes, l'équité, la diversité et l'inclusion, soient antiracistes, respectueux de la famille et favorisent le bien-être du personnel⁶, conformément à notre engagement global en faveur de l'égalité des sexes et de l'inclusion.
7. Positionner l'organisation de manière à attirer et à embaucher du personnel dont les **compétences et les valeurs** sont en parfaite adéquation avec nos ambitions en matière d'égalité des sexes et d'inclusion.
8. Veiller à ce que notre culture organisationnelle soit sûre, inclusive, équitable et reflète nos principes d'antiracisme et de leadership féministe.

⁴ Il s'agit notamment des mouvements de défense des droits des femmes et des filles, des organisations de personnes handicapées, des mouvements de défense des droits des autochtones et des réseaux LGBTIQ.

⁵ Il s'agit notamment des mouvements de défense des droits des femmes et des filles, des organisations de personnes handicapées, des mouvements de défense des droits des autochtones et des réseaux LGBTIQ.

⁶ Ces politiques comprennent : des horaires de travail flexibles, des congés de maternité et de paternité adéquats conformes aux normes internationales, la mise à disposition d'espaces pour l'allaitement, ainsi que des espaces physiques accessibles au personnel handicapé, non discriminatoires et intégrant les questions liées à l'orientation sexuelle et au handicap, y compris l'égalité des chances en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi et de promotion.

MARKETING ET COMMUNICATION

9. Tous les messages de **marketing, de collecte de fonds** et de parrainage reflètent, communiquent et promeuvent notre engagement en faveur de l'égalité des sexes, des droits des filles et de l'inclusion.
10. Toutes les **communications** sont inclusives et rédigées de manière accessible⁷ et garantissent aux utilisateurs l'égalité d'accès à l'information.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS- CADRE DE RESPONSABILITÉ

Tout le personnel de Plan International, quel que soit son poste, sa spécialité ou son lieu de travail, mettra en œuvre les engagements décrits dans cette politique. Le Groupe sur le Genre et l'Inclusion (GIG)⁸ et le Forum Consultatif sur la Diversité⁹ fourniront une expertise technique pour soutenir l'opérationnalisation de la politique à travers Plan International.

Tous les directeurs et responsables d'unité décrits dans les engagements sont **manifestement responsables** de la présente politique et doivent veiller à ce que les membres du personnel et les bénévoles comprennent et mettent en œuvre les engagements de la présente politique. Il incombe à tous les responsables des ressources humaines et de la culture de veiller à ce que ces exigences soient prises en compte dans les processus de recrutement, les descriptions de poste et la gestion des performances du personnel à tous les niveaux.

Les directeurs nationaux, les directeurs régionaux et les chefs de département/responsables sont **responsables en dernier ressort** de la mise en œuvre de cette politique au niveau national, régional et mondial et soutiennent les partenaires, le cas échéant, dans la mise en œuvre de la politique mondiale.

Toutes les organisations nationales sont également **responsables en dernier ressort** de veiller à ce que leurs bureaux respectent la présente politique et en rendent compte, comme indiqué dans le présent cadre de responsabilité. Les organisations nationales soutiennent, si nécessaire, les bureaux nationaux et les partenaires avec lesquels elles travaillent pour mettre en œuvre la politique mondiale.

⁷ En termes de langue, de contenu et d'éléments visuels, ils sont disponibles en plusieurs langues, proposent des formats alternatifs, notamment des polices de grande taille, une lecture facile et des fichiers audio numériques, et tous les utilisateurs bénéficient d'une fonctionnalité égale et complète.

⁸ Le réseau du Groupe sur le Genre et l'Inclusion (GIG) est le mécanisme clé par lequel le Hub sur le Genre et l'Inclusion se connecte au personnel de toutes les entités de Plan : PUs, COs, NOs, RHs, LOs, et le Global Hub. Le réseau offre un forum pour l'apprentissage, le partage et le soutien entre pairs afin de renforcer les connaissances et les compétences du personnel membre en matière de programmation et d'influence sur la transformation du genre. Le réseau est ouvert à tous les membres du personnel, aux professionnels techniques du genre et de l'inclusion, ainsi qu'au personnel intéressé par ce domaine - y compris le personnel travaillant dans des contextes de développement ou d'aide humanitaire.

⁹ Le forum consultatif sur la diversité est un mécanisme qui garantit un engagement intégré autour des questions émergentes de l'IDE entre les réseaux concernés au sein de l'organisation et la direction, y compris le président-directeur général (PDG) et l'équipe de direction.

L'équipe de direction de l'IIP veillera à la mise en œuvre de cette politique, *le conseil d'administration international* la **supervisera** et *l'assemblée des membres* sera **responsable en dernier ressort** de notre engagement à l'égard de cette politique.

Pour contrôler le respect de cette politique mondiale, les entités de Plan International renforceront le processus d'examen et de contrôle afin d'y inclure :

- Un **examen obligatoire de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'inclusion (EIG)** doit être effectué tous les deux ans ;
- Une **auto-évaluation de l'égalité des sexes et de l'inclusion (GEISA)** doit être réalisée tous les cinq ans ;
- Un **audit de conformité** de la mise en œuvre de la politique par toutes les entités internationales du plan sera réalisé par Global Assurance au moins une fois au cours des cinq années de validité de la politique.
- Ces rapports seront partagés entre les entités internationales du plan et, tous les deux ans, le **directeur général de PII rendra compte au conseil d'administration international** de la mise en œuvre de la politique.

ANNEXE 1

NORMES ET PRISES DE POSITION ASSOCIÉES

Notre engagement s'inspire du cadre des droits de l'homme et des principes universellement reconnus, tels que l'égalité et la non-discrimination. Il repose sur des normes internationales et régionales, en particulier la Convention relative aux droits de l'enfant (CDE), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), ainsi que sur des normes non contraignantes pertinentes¹⁰ et sur les ambitions mondiales énoncées dans les ODD. L'attention portée aux violations des droits spécifiques au genre est claire dans les ODD, comme en témoignent un objectif autonome durement acquis qui appelle le monde à "réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles" (objectif 5) et un objectif visant à réduire les inégalités au sein des pays et entre eux (objectif 10). Ces engagements constituent une base solide pour la priorité que nous accordons à l'égalité des sexes, aux droits des filles et à l'inclusion.

Cette politique mondiale prend également en considération les principes de Jogjakarta (Principes sur l'application de la législation internationale en matière de droits de l'homme en ce qui concerne l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et principes de Jogjakarta) plus 10 (Principes additionnels et obligations des États concernant l'application de la législation internationale en matière de droits de l'homme en ce qui concerne l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles en complément des principes de Jogjakarta).

En outre, en plus de toutes les politiques et normes pertinentes applicables au personnel et aux associés, cette politique est complémentaire et doit être lue et appliquée conjointement avec

¹⁰ Les "soft laws" sont des normes internationales non contraignantes, telles que les résolutions du Conseil des droits de l'homme ou de l'Assemblée générale, les résolutions du Conseil de l'Europe, les résolutions du Conseil de l'Europe, les résolutions du Conseil de l'Europe, les résolutions du Conseil de l'Europe et les résolutions du Conseil de l'Europe. Commentaires des comités CRC ou CEDAW, etc.

les documents associés suivants : stratégies globales, normes et lignes directrices thématiques, directives et documents, tels qu'ils peuvent être modifiés de temps à autre :

- Guide sur la sauvegarde des personnes handicapées dans le cadre de la programmation
- Vision et principes en matière d'antiracisme et d'équité
- Construire de meilleurs partenariats Principes directeurs
- Lignes directrices de Plan International en matière d'image
- MANUEL DE LA MARQUE MONDIALE 2.0
- Déclaration de position sur la santé et les droits sexuels et reproductifs (SRHR)
- Prise de position SOGIESC (orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre et caractéristiques sexuelles)

Lorsque la loi ou les pratiques locales l'exigent, Plan International, Inc, les bureaux nationaux et les filiales ainsi que les organisations nationales peuvent améliorer ou modifier les normes énoncées dans la présente politique.

ANNEXE 2

TERMES ET DÉFINITIONS

Lutte contre le racisme

L'antiracisme consiste à s'opposer activement à la haine raciale, aux préjugés, au racisme systémique et à l'oppression des groupes marginalisés [tels que les Noirs, les indigènes et les personnes de couleur] en préconisant des changements dans la vie politique, économique et sociale afin que le pouvoir soit redistribué et partagé équitablement. À Plan International, notre vision est d'être une organisation où tous les individus dans toute leur diversité, y compris leur identité raciale et ethnique, se sentent en sécurité, respectés, inclus et valorisés.

Handicap

Les personnes handicapées sont celles qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres¹¹.

Diversité

La diversité reconnaît que chaque individu est unique. Elle signifie reconnaître, accepter, célébrer et trouver une force dans les différences individuelles telles que le sexe, l'âge, la nationalité, la race, l'ethnicité, les aptitudes, l'orientation sexuelle, les identités et expressions de genre, les caractéristiques sexuelles, le statut socio-économique, les croyances religieuses, les croyances politiques ou d'autres idéologies.

Exclusion

L'exclusion est le processus qui empêche certains individus ou groupes de jouir de leurs droits. Elle est la conséquence de normes sociales et sexospécifiques oppressives qui favorisent une répartition inégale du pouvoir et des ressources et renforcent les différences entre les groupes de personnes en attribuant des valeurs différentes à des groupes et des individus distincts. Par

¹¹ Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées [Article 1 - Objet | Division pour le développement social inclusif \(DISD\) \(un.org\)](#)

exemple, les filles, les garçons et les jeunes handicapés, ainsi que les personnes ayant une orientation sexuelle différente, sont souvent stigmatisés et ne sont pas valorisés.

Leadership féministe

Le leadership féministe consiste à transformer nos façons de faire à Plan International afin de promouvoir l'égalité des genres et de devenir une organisation inclusive. Il exige de nous que nous soyons de bons leaders et des artisans du changement en remettant en question les normes de genre, les privilèges et en rejetant toutes les formes de discrimination et d'exclusion ; en promouvant le partage du pouvoir et la prise de décision collective ; en nous concentrant sur la coopération et sur un programme commun de changement ; en responsabilisant le personnel et en valorisant la contribution de chacun. L'adoption de principes de leadership féministe fait partie de l'engagement de Plan en faveur d'un changement transformateur en matière de genre. Elle a été intégrée dans notre approche de leadership basée sur les valeurs afin de garantir que cet agenda atteigne l'ensemble de nos opérations et de notre cadre d'exécution.

Sensibilisation à la dimension de genre :

Les efforts qui abordent explicitement les questions pratiques de genre, mais qui ne tentent pas de transformer les relations entre les hommes et les femmes, de modifier les dynamiques de pouvoir inégales et de s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité et de l'exclusion entre les hommes et les femmes. La sensibilisation aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes vise à améliorer la situation quotidienne de divers groupes de femmes et de filles en abordant des questions pratiques liées au genre et à l'exclusion.

Égalité entre les hommes et les femmes

L'égalité entre les femmes et les hommes signifie que toutes les personnes, quels que soient leur sexe, leur orientation sexuelle, leur expression de genre, leur identité de genre et leurs caractéristiques sexuelles, jouissent du même statut dans la société, ont droit aux mêmes droits de l'homme, jouissent du même niveau de respect dans la communauté, peuvent profiter des mêmes possibilités de faire des choix concernant leur vie et ont le même pouvoir de façonner les résultats de ces choix. L'égalité des sexes ne signifie pas que les femmes et les hommes, ou les filles et les garçons, sont identiques. Les femmes et les hommes, les filles et les garçons, et les personnes de diverses orientations sexuelles ont des besoins et des priorités différents mais liés, sont confrontés à des contraintes différentes et bénéficient d'opportunités différentes. Leurs positions relatives dans la société sont basées sur des normes qui, bien qu'elles ne soient pas fixes, tendent à avantager les hommes et les garçons et à désavantager les femmes et les filles, ainsi que les personnes de divers OSIGC. Par conséquent, ceux qui ne sont pas avantagés sont affectés de différentes manières par les politiques et les programmes. Une approche de l'égalité entre les femmes et les hommes consiste à comprendre ces différences relatives et ces identités croisées, en appréciant le fait qu'elles ne sont pas rigides et qu'elles peuvent être modifiées. Il est important de garder ces différences et ces identités croisées à l'esprit lors de l'élaboration des stratégies, des politiques, des programmes et des services. En fin de compte, promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes signifie transformer les relations de pouvoir entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons et les personnes de diverses SOGIESC afin de créer une société plus juste pour tous. L'équité entre les sexes est l'un des éléments d'une stratégie visant à réaliser l'égalité entre les sexes. Une approche fondée sur l'équité entre les sexes est un processus délibéré d'équité visant à produire des résultats égaux et mesurables.

Équité entre les sexes

L'égalité entre les hommes et les femmes signifie des résultats égaux pour les femmes, les hommes et les personnes de sexe différent. L'"équité entre les sexes" est le processus permettant d'atteindre l'égalité entre les sexes. L'équité entre les sexes reconnaît que les femmes et les personnes présentant des différences de genre ne sont pas dans la même "position de départ" que les hommes.

Expression du genre

La présentation par chaque personne de son genre à travers son apparence physique - y compris les vêtements, les coiffures, les accessoires, les cosmétiques - et ses manières, son discours, ses comportements, ses noms et ses références personnelles, et notant en outre que l'expression du genre peut être conforme ou non à l'identité de genre d'une personne. ¹²

Identité de genre

Il s'agit de l'expérience interne et individuelle profondément ressentie du genre, qui peut ou non correspondre au sexe assigné à la naissance, y compris le sens personnel du corps (qui peut impliquer, si elle est librement choisie, une modification de l'apparence ou de la fonction corporelle par des moyens médicaux, chirurgicaux ou autres) et d'autres expressions du genre, y compris l'habillement, la parole et les manières. ¹³

Justice entre les hommes et les femmes

La justice entre les hommes et les femmes consiste à mettre fin aux inégalités et à toutes les formes d'exclusion, qui se traduisent par des relations de pouvoir inégales entre divers groupes de femmes, de filles, d'hommes et de garçons et de personnes de divers OSIG. Elle implique que toutes les personnes aient un accès et un contrôle égaux sur les ressources, la capacité de faire des choix dans leur vie, ainsi que l'accès à des dispositions visant à remédier aux inégalités et à l'exclusion, le cas échéant. Un engagement en faveur de la justice entre les hommes et les femmes implique que nous devons renforcer notre approche transformatrice de l'égalité entre les hommes et les femmes afin d'accélérer le changement et de s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité entre les hommes et les femmes. Il met l'accent sur la responsabilité des détenteurs d'obligations de respecter, de protéger et de mettre en œuvre les droits de l'homme.

Approche transformatrice du genre

Notre approche transformatrice du genre s'attaque explicitement aux causes profondes de l'inégalité et de l'exclusion entre les hommes et les femmes, aux relations de pouvoir inégales entre les sexes, aux normes sociales et de genre discriminatoires et à la législation, dans tous nos travaux. L'objectif va au-delà de l'amélioration de la situation de divers groupes de femmes et de filles et cherche à améliorer leur position sociale (la façon dont elles sont valorisées dans la société) ainsi que la pleine réalisation de leurs droits. Il s'agira de promouvoir et d'appliquer des mesures d'action positive en faveur des filles et des femmes, afin de combler les écarts de longue date entre les hommes et les femmes et de remédier aux inégalités. droits.

Normes de genre

Les normes de genre sont les attentes ou les règles partagées sur la manière dont chaque sexe doit se comporter. Les normes de genre nous disent ce que signifie être une fille ou un garçon, un homme ou une femme dans une société donnée. Le concept de normes de genre repose sur la notion de relations de pouvoir et de prestige inégales entre les hommes, les femmes, les filles et les garçons, et les personnes de sexe différent.

Droits des filles

Partout dans le monde, les filles sont confrontées à d'importants obstacles à l'exercice de leurs droits, simplement parce qu'elles sont jeunes et de sexe féminin. Pour soutenir efficacement les filles et parvenir à l'égalité, il est essentiel de reconnaître que les filles, en tant que cohorte, représentent l'un des groupes sociaux les plus exclus. Pourtant, en tant que groupe, elles ont la possibilité d'agir collectivement et de travailler ensemble en tant que mouvement pour le changement et la réalisation d'intérêts stratégiques communs.⁶ Les filles sont des titulaires de droits à part entière et pas seulement un sous-groupe de "femmes" ou d'"enfants". Les droits des filles sont couverts à la fois par la Convention relative aux droits de l'enfant (CDE) et par la

¹² Principes de Yogyakarta +10 [Préambule \(PJ+10\) - Yogyakartaprinciples.org](http://Préambule(PJ+10)-Yogyakartaprinciples.org)

¹³ Préambule des Principes de Jogjakarta - Yogyakartaprinciples.org

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Cependant, bien que les filles soient confrontées à des risques et à des obstacles particuliers à la réalisation de leurs droits et qu'elles aient des besoins spécifiques nécessitant une protection particulière en vertu de la loi, le cadre international contraignant en matière de droits de l'homme énonce rarement de manière explicite leurs droits spécifiques. Différentes sources de droit international non contraignant peuvent toutefois spécifier les droits des filles ou contenir des références aux besoins et vulnérabilités spécifiques des filles. Par conséquent, si nous ne voulons laisser aucune fille de côté, une première étape importante consiste à s'assurer que les droits spécifiques des filles sont reconnus et réalisés en tant que droits de l'homme. Par conséquent, Plan International est fermement convaincu que la garantie des droits des filles est la question de justice sociale la plus importante de notre époque, et que les droits des filles sont des droits de l'homme.

Hétéronormativité

L'hypothèse ou l'attente selon laquelle toutes les personnes sont ou devraient être *hétérosexuelles* dans leur *orientation sexuelle*, qui est souvent inscrite dans la loi, les institutions et les pratiques sociales.¹⁴

Inclusion

L'inclusion consiste à faire participer des personnes diverses à un processus de manière significative. Créer un environnement ou une société où divers groupes d'individus sont valorisés et peuvent jouir pleinement de leurs droits, indépendamment de leurs identités croisées (âge, sexe, capacité, SOGIESC, langue, race, ethnie, etc.) et des vulnérabilités qui les accompagnent. Reconnaisant et prenant en compte les divers besoins des différents groupes, elle cherche à démanteler les barrières tout en s'attaquant aux causes profondes de l'exclusion. Il promeut le respect de la diversité et une société juste où chaque individu est traité avec dignité, équité et égalité.

Communications inclusives

Les communications inclusives font référence à l'utilisation d'un langage et de pratiques de communication accessibles, adaptés au contexte et appropriés. Elle prend en considération les dynamiques existantes en matière de langue, de race, d'ethnicité, de capacité, de SOGIESC, d'âge et utilise un langage neutre et sensible qui est respectueux et reflète les divers contextes. Elle vise à créer un environnement sûr et respectueux où chacun se sent valorisé, écouté et inclus.

Intersectionnalité

L'intersectionnalité est une façon de penser le pouvoir, les privilèges et le genre qui reconnaît la combinaison des identités sociales d'une personne. L'identité sociale est la partie de chacun d'entre nous qui s'identifie comme membre d'un groupe social. Ces groupes sociaux qui ont un impact sur notre identité peuvent inclure l'âge, le sexe, le genre, l'identité de genre, les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle, la nationalité, l'origine ethnique, la couleur, la race, la langue, les croyances religieuses ou politiques, l'état civil, le handicap, la santé physique ou mentale, la famille, le milieu socio-économique ou culturel, la classe, tout antécédent de conflit avec la loi, et plus encore. L'intersectionnalité signifie que nous pensons à de multiples formes d'inégalité (basées sur nos identités sociales) en même temps plutôt que de considérer chacune d'entre elles séparément et que nous comprenons comment elles se chevauchent (ou s'entrecroisent) et se combinent pour créer l'expérience d'une personne en matière de préjugés et d'inégalité, ou de pouvoir et de privilèges.¹⁵

LGBTIQ+

Lesbiennes, gays, bisexuels, trans, intersexes et queers (le "+" est utilisé pour signifier une approche inclusive de toutes les personnes ayant des SOGIESC diverses). Veuillez noter que si le terme LGBTIQ est de plus en plus compris et utilisé dans différentes régions du monde,

¹⁴ Extrait de la prise de position de SOGIESC

¹⁵ Extrait de la politique globale de sauvegarde

dans de nombreux pays, les personnes LGBTIQ+ peuvent préférer d'autres termes pour s'identifier.

Patriarcat

Système social dans lequel les hommes détiennent le plus grand pouvoir, les rôles de direction, les privilèges, l'autorité morale et l'accès aux ressources et à la terre, y compris au sein de la famille. La plupart des sociétés modernes sont des patriarcats.

Caractéristiques du *sexe*

Les caractéristiques physiques de chaque personne liées au sexe, y compris les organes génitaux et autres anatomies sexuelles et reproductives, les chromosomes, les hormones et les caractéristiques physiques secondaires émergeant de la puberté.¹⁶

Orientation sexuelle

Désigne la capacité de chaque personne à éprouver une profonde attirance émotionnelle, affective et sexuelle pour des individus d'un sexe différent ou du même sexe ou de plus d'un sexe, et à avoir des relations intimes et sexuelles avec eux.¹⁷

Normes sociales

Les normes sociales sont des croyances partagées sur ce qui constitue un comportement typique et approprié au sein d'un groupe de personnes. Elles s'apparentent à des règles informelles qui influencent et sont influencées par les règles formelles telles que les lois et les règlements. Les normes façonnent les attentes et les attitudes et peuvent maintenir et prescrire l'inégalité entre les hommes et les femmes. Partout dans le monde, les normes sociales en matière de genre façonnent le statut inégal des femmes et des filles dans toute leur diversité et les attentes quant à leur rôle dans la société.

SOGIESC - Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics (orientation sexuelle, identité et expression de genre et caractéristiques sexuelles). La SOGIESC est un langage tiré du discours sur les droits de l'homme et une caractéristique protégée. Tout le monde a des SOGIESC, diverses SOGIESC se réfèrent à des formes non normatives qui incluent les personnes LGBTIQ+. Différentes combinaisons d'orientation sexuelle, d'identité et d'expression de genre et de caractéristiques sexuelles peuvent être associées aux catégories LGBTIQ+ et aux manières d'exprimer ces identités. (Extrait de la prise de position de la SOGIESC)

¹⁶ [Préambule des Principes de Jogjakarta +10 \(PJ+10\) - Yogyakartaprinciples.org](#)

¹⁷ [Préambule des Principes de Jogjakarta - Yogyakartaprinciples.org](#)