

POLÍTICA GLOBAL

GÉNERO E INCLUSÃO

CHUMBO	Igualdade de género e inclusão, Global Hub.
NÚMERO DA VERSÃO	1.2
DATA DE APROVAÇÃO PELA ASSEMBLEIA DE MEMBROS	dezembro de 2023
DATA EFECTIVA (SE DIFERENTE DA ANTERIOR)	s/a
DATA DE REVISÃO (5 ANOS A PARTIR DA DATA EFECTIVA)	novembro de 2028
POLÍTICAS RELACIONADAS	<ul style="list-style-type: none">• Política de Prevenção do Assédio, Exploração e Abuso Sexual (PSHEA) do PII• Política global de proteção• Política global sobre valores, conduta e denúncia de irregularidades• Programar e influenciar a política de qualidade• Política global de privacidade de dados• Política global de parcerias empresariais• Compromisso ético• Política de Assédio, Intimidação e Discriminação (Política de PII)• Política de reclamação (Política de PII)• Política disciplinar (política de PII)• Política de denúncia de irregularidades (Política de PII)• Código de Conduta das IPI (Política de IPI)• Política de acompanhamento, avaliação, investigação e aprendizagem (política PII)• Política e procedimentos de aprendizagem e desenvolvimento (política de PII)• Política de gestão do desempenho (política PII)

APLICAÇÃO

Como Política Global, esta política aplica-se a:

- a. Plan International, Inc. ("PII"), incluindo a sua sede (Global Hub) no Reino Unido (operando através da sua subsidiária no Reino Unido, Plan Limited), e todos os seus escritórios nacionais, escritórios regionais, escritórios de ligação e quaisquer outros escritórios, alguns dos quais operam como sucursais e outros como subsidiárias;
- b. Todas as Organizações Nacionais que tenham assinado um Acordo de Membros e um Acordo de Licença com a PII; e
- c. Todas as outras entidades que aceitem ficar vinculadas pelas Políticas Globais.

(em conjunto, "Entidades do Plan International", também designadas por "nós" neste documento).

Todas as entidades que estão vinculadas às Políticas Globais, incluindo as IPI, devem adotar os seus próprios procedimentos, regulamentos ou outros documentos regulamentares que permitam o cumprimento da presente Política Global por parte dos seus funcionários (e/ou, quando apropriado, contratantes e outros parceiros).

INTRODUÇÃO

A Plan International luta por um mundo justo que promova os direitos das crianças e a igualdade das raparigas em toda a sua diversidade. Imaginamos um mundo em que as crianças e os jovens não sejam prejudicados pela desigualdade de género, exclusão e desigualdade de poder. Isto reflecte-se na nossa nova Estratégia Global (2022-2027), "**Todas as Raparigas de Pé, Fortes, Criando a Mudança Global**", e na nossa **Teoria da Mudança**, onde nos comprometemos a aprofundar o nosso enfoque nos direitos das raparigas e a continuar a promover a igualdade e a inclusão de género. Até 2027, a nossa visão é que todo o nosso trabalho nas **Áreas de Diferenciação Global** seja totalmente transformador e inclusivo em termos de género¹ enquanto que, em contextos humanitários, a nossa norma mínima será a consciência do género² e mais, sendo o objetivo final a transformação do género³. *Esta Política afirma o nosso compromisso com a igualdade de género, os direitos das raparigas e a inclusão.*

A Plan International procura contribuir para a justiça de género, abordando as causas profundas da desigualdade e da exclusão que estão enraizadas no sexismo, no preconceito de idade, no racismo, no capacitismo e na heteronormatividade, bem como em todas as outras formas de discriminação. Acreditamos que podemos alcançar este objetivo examinando a forma como os sistemas de poder e opressão que se cruzam, como o patriarcado e o colonialismo, estão interligados e têm impacto nas pessoas com quem trabalhamos, especialmente nas raparigas e nas mulheres. Através de parcerias com diversos actores, desafiaremos a discriminação, mudaremos o poder e acabaremos com as violações dos direitos humanos baseadas no género e noutras identidades que se cruzam.

Aplicaremos a nossa abordagem de [Programação Transformadora de Género e Influência](#) para contribuir para a mudança social, alterando as normas de género e colocando os jovens no centro do nosso trabalho. Apresentaremos o patrocínio como uma forma eficaz de promover

1 Ou seja, combater as causas e consequências profundas da desigualdade e da exclusão entre homens e mulheres em todos os contextos

2 Consultar o Anexo 2 para a definição de "Gender Aware"

3 Consultar o Anexo 2 para a definição da Abordagem Transformativa de Género

a igualdade de género e a inclusão. Daremos prioridade a um maior financiamento de acções transformadoras de género, investindo nos conhecimentos técnicos necessários para dar apoio e inspiração ao nosso trabalho. Abordaremos também a diminuição do espaço cívico e combateremos os movimentos anti-direitos que estão a trabalhar para desafiar e fazer retroceder a igualdade de género e os direitos das raparigas em todo o mundo. A Plan International procurará garantir que o nosso trabalho humanitário tenha, no mínimo, em conta a questão do género, aproveitando as oportunidades para alterar as normas e apoiar os direitos das raparigas em toda a relação entre a ajuda humanitária, o desenvolvimento e a paz.

Esforçamo-nos por nos tornarmos uma organização antirracista com uma cultura intencionalmente inclusiva que celebre verdadeiramente a diversidade e reflecta o nosso forte empenho na equidade, diversidade e inclusão e nos princípios da liderança feminista. Reconhecemos humildemente que esta é uma viagem e esforçar-nos-emos por aprender e responder às mudanças externas no sector e aos movimentos de justiça social.

DECLARAÇÃO DE POLÍTICA

Enfrentamos e combatemos a discriminação e as violações dos direitos humanos com base no género e noutras formas de exclusão. Desafiamos e procuramos transformar os sistemas de poder e opressão para promover a igualdade de género, os direitos das raparigas e a inclusão. Promovemos uma cultura organizacional que abraça a Liderança Baseada em Valores, os princípios de liderança feminista e o antirracismo, apoiando simultaneamente o pessoal na adoção de boas práticas que exemplifiquem o nosso empenho na igualdade de género e na inclusão.

OBJECTIVO

O objetivo desta política é:

- a. articular uma visão e uma direcção claras, uma linguagem comum e uma mensagem coerente;
- b. estabelecer parâmetros de referência e acções concretas para concretizar o nosso compromisso de promover a igualdade entre homens e mulheres, os direitos das raparigas e a inclusão; e
- c. definir funções e responsabilidades para assegurar a coerência na aplicação da Política nas Entidades Internacionais do Plano.

REQUISITOS APLICÁVEIS

Os seguintes compromissos foram desenvolvidos para **orientar, apoiar e monitorizar** a implementação desta política. Os compromissos centram-se em três domínios: Programação e Influência, Pessoas e Cultura, e Marketing e Comunicações. Estes compromissos aplicam-se a todas as Entidades da Plan International.

Para promover eficazmente a igualdade entre homens e mulheres, os direitos e a inclusão das raparigas, os gabinetes devem

PROGRAMAÇÃO E INFLUÊNCIA

1. Trabalhar no sentido de transformar as questões de género na nossa **programação e no nosso trabalho de influência**. Assegurar que os projectos humanitários tenham, no mínimo, em conta as questões de género e mais, com a ambição final de serem transformadores em termos de género. Todas as estratégias, programas, planos de influência e projectos dos gabinetes nacionais e nacionais serão desenvolvidos com base numa sólida análise de género, idade e inclusão e utilizarão o marcador de género relevante.
2. Amplificar as vozes colectivas de activistas de raparigas/jovens, movimentos feministas e organizações representativas⁴ para **influenciar os decisores** no sentido de eliminar a discriminação de género na legislação e na prestação de serviços e aumentar a responsabilização pelos quadros de direitos humanos que promovem a justiça de género.
3. Reforçar e criar **parcerias com as organizações representativas e de defesa dos direitos das mulheres**⁵, com base no compromisso e nos valores partilhados em matéria de justiça de género, partilha de poder e ação solidária em prol de uma mudança transformadora do género.
4. **Identificar, acompanhar e medir os resultados** da mudança transformadora de género em todos os programas e projectos. Utilizar os resultados para contribuir para a aprendizagem mútua e a responsabilização perante as pessoas com quem trabalhamos.
5. **Recorrer a acções transformadoras e inclusivas** em termos de género, em conformidade com a nossa ambição audaciosa e os nossos compromissos em matéria de igualdade de género, direitos das raparigas e inclusão.

PESSOAS E CULTURA

6. **Assegurar que as políticas organizacionais, os códigos de conduta, os processos e procedimentos empresariais, as funções de gestão e a liderança** promovem concretamente a igualdade de género, a equidade, a diversidade e a inclusão, são anti-racistas, favoráveis à família e promovem o bem-estar do pessoal⁶, em conformidade com o nosso compromisso global em matéria de igualdade de género e inclusão.
7. Posicionar a organização para atrair e contratar pessoal com **competências e valores** que estejam fortemente alinhados com as nossas ambições de igualdade de género e inclusão.
8. Assegurar que a nossa cultura organizacional é segura, inclusiva, equitativa e reflecte os nossos princípios de liderança antirracismo e feminista.

MARKETING E COMUNICAÇÕES

9. Todas as mensagens **de marketing, angariação de fundos** e patrocínio reflectem, comunicam e promovem o nosso compromisso com a igualdade de género, os direitos das raparigas e a inclusão.
10. Todas as **comunicações** são inclusivas e escritas de forma acessível⁷ e garantem que os utilizadores têm igual acesso à informação.

⁴ Refere-se aos movimentos de defesa dos direitos das mulheres e das raparigas, às organizações de pessoas com deficiência, aos movimentos de defesa dos direitos dos indígenas e às redes LGBTIQ, entre outros

⁵ Refere-se aos movimentos de defesa dos direitos das mulheres e das raparigas, às organizações de pessoas com deficiência, aos movimentos de defesa dos direitos dos indígenas e às redes LGBTIQ, entre outros

⁶ Estas políticas incluem: horários de trabalho flexíveis, licenças de maternidade e de paternidade adequadas, de acordo com as normas internacionais, e disponibilização de espaços para amamentação/amamentação, bem como espaços físicos acessíveis ao pessoal com deficiência, não discriminatórios e que incluam as questões SOGIESC e a deficiência, incluindo a igualdade de oportunidades de contratação, manutenção e promoção.

⁷ Em termos de língua, conteúdo e imagens, estão disponíveis em várias línguas, oferecem formatos alternativos, incluindo tamanho de letra grande, leitura fácil e áudio digital, e todos os utilizadores dispõem de uma funcionalidade igual e completa

FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES- QUADRO DE RESPONSABILIZAÇÃO

Todos os funcionários da Plan International, independentemente do cargo, especialidade ou localização, implementarão os compromissos delineados nesta Política. O Grupo de Género e Inclusão (GIG)⁸ e o Fórum Consultivo para a Diversidade⁹ fornecerão conhecimentos técnicos para apoiar a operacionalização da política em toda a Plan International.

Todos os directores e chefes de unidades responsáveis indicados nos compromissos são **comprovadamente responsáveis** por esta política e devem assegurar que os membros do pessoal e os voluntários compreendem e implementam os compromissos desta política. É da responsabilidade de todos os Gestores de Pessoas e Cultura garantir que estes requisitos se reflectem nos processos de recrutamento, nas descrições de funções e na gestão do desempenho do pessoal a todos os níveis.

Os directores nacionais, os directores regionais e os chefes de departamento/executivos são, **em última análise, responsáveis** pela aplicação desta política a nível nacional, regional e mundial e devem apoiar os parceiros, sempre que necessário, na aplicação da política mundial.

Todas as Organizações Nacionais são também **responsáveis, em última instância**, por garantir que os seus gabinetes cumprem e prestam contas relativamente a esta Política, tal como descrito no presente Quadro de Responsabilização. As Organizações Nacionais apoiarão, sempre que necessário, as Representações Nacionais e os parceiros com quem trabalham na aplicação da Política Global.

A Equipa de Liderança do PII assegurará a implementação desta Política, a **Direção Internacional supervisionará** esta Política e a **Assembleia de Membros** é, **em última análise, responsável** pelo nosso compromisso com esta Política.

Para monitorizar a adesão a esta Política Global, as Entidades do Plan International reforçarão o processo de revisão e monitorização para incluir:

- Uma **análise** obrigatória das questões **de género e de inclusão (GIR)** a realizar de dois em dois anos;
- Uma **autoavaliação da igualdade de género e da inclusão (GEISA)** a realizar de cinco em cinco anos;
- Uma **auditoria de conformidade** da implementação da Política por todas as Entidades Internacionais do Plano será efectuada pela Global Assurance pelo menos uma vez durante os cinco anos de vigência da Política.

⁸ A rede do Grupo de Género e Inclusão (GIG) constitui o principal mecanismo através do qual o Centro de Género e Inclusão estabelece a ligação com o pessoal de todas as entidades do Plano: UPs, COs, NOs, RHs, LOs e o Centro Global. A rede proporciona um fórum de aprendizagem, partilha e apoio entre pares para reforçar os conhecimentos e as competências dos membros do pessoal em matéria de programação e influência transformadora do género. A rede está aberta a todo o pessoal, profissionais técnicos de género e inclusão e pessoal interessado nesta área - incluindo pessoal que trabalhe em contextos de desenvolvimento ou humanitários.

⁹ O Fórum Consultivo para a Diversidade é um mecanismo que assegura o envolvimento integrado em torno de questões emergentes de EDI entre as redes relevantes dentro da organização e a liderança, incluindo o Diretor-Geral (CEO) e a Equipa de Liderança (LT).

- Estes relatórios serão compartilhados entre as Entidades Internacionais do Plano e, de dois em dois anos, o **Diretor Executivo do PII apresentará um relatório ao Conselho de Administração Internacional** sobre a implementação da Política.

ANEXO 1

NORMAS E DOCUMENTOS DE POSIÇÃO ASSOCIADOS

O nosso compromisso inspira-se no quadro dos direitos humanos e nos princípios acordados a nível mundial, como a igualdade e a não discriminação. Baseia-se em normas internacionais e regionais, em particular a Convenção sobre os Direitos da Criança (CDC), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), bem como em leis não vinculativas relevantes¹⁰ e nas ambições globais estabelecidas nos ODS. A atenção às violações dos direitos específicos de género é clara nos ODS, como evidenciado por um objetivo autónomo duramente conquistado que apela ao mundo para "alcançar a igualdade de género e capacitar todas as mulheres e raparigas" (Objetivo 5) e um objetivo para reduzir a desigualdade dentro e entre países (Objetivo 10). Estes compromissos constituem uma base sólida para a nossa atenção prioritária à igualdade de género, aos direitos das raparigas e à inclusão.

Esta Política Global também considera os Princípios de Yogyakarta (Os Princípios sobre a Aplicação do Direito Internacional dos Direitos Humanos em Relação à Orientação Sexual e Identidade de Género e os Princípios de Yogyakarta) mais 10 (Princípios Adicionais e Obrigações dos Estados sobre a Aplicação do Direito Internacional dos Direitos Humanos em Relação à Orientação Sexual, Identidade de Género, Expressão de Género e Características Sexuais para Complementar os Princípios de Yogyakarta).

Além disso, para além de todas as políticas e normas relevantes aplicáveis ao pessoal e aos associados, esta política complementa, e deve ser lida e aplicada, em conjunto com os seguintes documentos associados, Estratégias Globais, Normas e Orientações Temáticas, Directivas e Documentos, tal como podem ser alterados periodicamente:

- Salvaguarda da inclusão da deficiência nas orientações de programação
- Visão e princípios antirracismo e de equidade
- Construir melhores parcerias Princípios orientadores
- Directrizes de imagem da Plan International
- MANUAL DA MARCA GLOBAL 2.0
- Declaração de posição sobre a saúde e os direitos sexuais e reprodutivos (SDSR)
- Declaração de posição da SOGIESC (Orientação Sexual, Identidade de Género, Expressão de Género e Características Sexuais)

Quando exigido por lei ou pelas práticas locais, a Plan International, Inc, as delegações nacionais e as subsidiárias, bem como as organizações nacionais, podem reforçar ou modificar as normas estabelecidas nesta política.

ANEXO 2

TERMOS E DEFINIÇÕES

¹⁰ As leis não vinculativas são normas internacionais não vinculativas, como as resoluções do Conselho dos Direitos do Homem ou da Assembleia Geral, as leis gerais e as leis de segurança. Observações dos Comitês CRC ou CEDAW, etc.

Antirracismo

O antirracismo é o trabalho de oposição ativa ao ódio racial, ao preconceito, ao racismo sistémico e à opressão de grupos marginalizados [como os negros, os indígenas e as pessoas de cor], defendendo mudanças na vida política, económica e social para que o poder seja redistribuído e partilhado de forma equitativa. Na Plan International, a nossa visão é sermos uma organização onde todos os indivíduos, em toda a sua diversidade, incluindo a sua identidade racial e étnica, se sintam seguros, respeitados, incluídos e valorizados.

Deficiência

As pessoas com deficiência incluem aquelas que têm incapacidades físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais de longa duração que, em interação com várias barreiras, podem impedir a sua participação plena e efectiva na sociedade em igualdade de condições com as outras pessoas¹¹.

Diversidade

A diversidade reconhece que cada indivíduo é único. Significa reconhecer, aceitar, celebrar e encontrar força nas diferenças individuais, tais como o género, a idade, a nacionalidade, a raça, a etnia, a capacidade, a orientação sexual, as identidades e expressões de género, as características sexuais, o estatuto socioeconómico, as crenças religiosas, as crenças políticas ou outras ideologias.

Exclusão

A exclusão é o processo que impede certos indivíduos ou grupos de exercerem os seus direitos. É uma consequência de normas sociais e de género opressivas que apoiam distribuições desiguais de poder e de recursos e reforçam as diferenças entre grupos de pessoas, atribuindo valores diferentes a grupos e indivíduos distintos. Por exemplo, as raparigas, os rapazes e os jovens com deficiência, bem como as pessoas de diversas SOGIESC, são frequentemente estigmatizados e não são valorizados.

Liderança feminista

A Liderança Feminista consiste em transformar a forma como fazemos as coisas na Plan International, de modo a promover a igualdade de género e a tornarmo-nos uma organização inclusiva. Exige que sejamos bons líderes e agentes de mudança, desafiando as normas de género, privilegiando e rejeitando todas as formas de discriminação e exclusão; promovendo o poder partilhado e a tomada de decisões colectiva; centrando-nos na cooperação e numa agenda comum de mudança; e capacitando o pessoal e valorizando a contribuição de todos. A adoção de princípios de liderança feminista faz parte do compromisso da Plan com a mudança transformadora do género. Foi incorporado na nossa abordagem de liderança baseada em valores para garantir que esta agenda chega a todas as nossas operações e estrutura de execução.

Consciência do género:

Esforços que abordam explicitamente questões práticas de género, mas não tentam transformar as relações entre os géneros, alterar as dinâmicas de poder desiguais e abordar as causas profundas da desigualdade e da exclusão entre os géneros. A sensibilização para as questões de género procura melhorar a situação quotidiana de diversos grupos de mulheres e raparigas, abordando questões práticas de género e de exclusão.

Igualdade de género

¹¹ Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência [Artigo 1 - Objetivo | Divisão para o Desenvolvimento Social Inclusivo \(DISD\) \(un.org\)](#)

A igualdade de gênero significa que todas as pessoas, independentemente do seu gênero, orientação sexual, expressões de gênero, identidade de gênero e características sexuais, gozam do mesmo estatuto na sociedade; têm o mesmo direito a todos os direitos humanos; gozam do mesmo nível de respeito na comunidade; podem aproveitar as mesmas oportunidades para fazer escolhas sobre as suas vidas; e têm o mesmo poder para moldar os resultados dessas escolhas. A igualdade de gênero não significa que as mulheres e os homens, ou as raparigas e os rapazes, sejam iguais. As mulheres e os homens, as raparigas e os rapazes, e as pessoas de diversas SOGIESC têm necessidades e prioridades diferentes, mas relacionadas, enfrentam constrangimentos diferentes e beneficiam de oportunidades diferentes. As suas posições relativas na sociedade baseiam-se em padrões que, embora não sejam fixos, tendem a favorecer os homens e os rapazes e a desfavorecer as mulheres e as raparigas, bem como as pessoas de diversas SOGIESC. Consequentemente, aqueles que não são favorecidos são afectados de formas diferentes pelas políticas e programas. Uma abordagem de igualdade de gênero consiste em compreender estas diferenças relativas e identidades que se cruzam, reconhecendo que não são rígidas e podem ser alteradas. É importante ter em conta estas diferenças e identidades cruzadas ao conceber estratégias, políticas, programas e serviços. Em última análise, promover a igualdade de gênero significa transformar as relações de poder entre mulheres e homens, raparigas e rapazes e pessoas de diversas SOGIESC para criar uma sociedade mais justa para todos. Uma parte de uma estratégia para alcançar a igualdade de gênero é a equidade de gênero. Uma abordagem de equidade de gênero é o processo deliberado de ser justo para produzir resultados iguais e mensuráveis.

Equidade de gênero

A igualdade de gênero significa resultados iguais para mulheres, homens e pessoas com diversidade de gênero. A "equidade de gênero" é o processo para alcançar a igualdade de gênero. A equidade de gênero reconhece que as mulheres e as pessoas com diversidade de gênero não estão na mesma "posição de partida" que os homens.

Expressão de gênero

A apresentação que cada pessoa faz do seu gênero através da sua aparência física - incluindo vestuário, penteados, acessórios, cosméticos - e maneirismos, discurso, padrões de comportamento, nomes e referências pessoais, e notando ainda que a expressão do gênero pode ou não estar em conformidade com a identidade de gênero de uma pessoa.¹²

Identidade de gênero

Refere-se à experiência interna e individual de gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído à nascença, incluindo o sentido pessoal do corpo (que pode envolver, se escolhido livremente, a modificação da aparência ou função do corpo por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, incluindo vestuário, discurso e maneirismos.¹³

Justiça de gênero

A justiça de gênero é o fim das desigualdades e de todas as formas de exclusão que resultam em relações de poder desiguais entre diversos grupos de mulheres, raparigas, homens e rapazes e pessoas de diversas SOGIESC. Implica que todas as pessoas tenham igual acesso e controlo sobre os recursos, a capacidade de fazer escolhas nas suas vidas, bem como o acesso a disposições para corrigir as desigualdades e a exclusão, conforme necessário. Um compromisso com a justiça de gênero implica que devemos reforçar a nossa abordagem de transformação do gênero para acelerar a mudança e combater as causas profundas da desigualdade de gênero. Centra-se na responsabilidade de responsabilizar os detentores de obrigações pelo respeito, proteção e cumprimento dos direitos humanos.

¹² [Preâmbulo](#) dos Princípios Yogyakarta +10 (YP+10) - [Yogyakartaprinciples.org](#)

¹³ [Preâmbulo](#) dos Princípios de Yogyakarta - [Yogyakartaprinciples.org](#)

Abordagem transformadora do género

A nossa abordagem transformadora do género aborda explicitamente as causas profundas da desigualdade e da exclusão entre os sexos, as relações de poder desiguais entre os sexos, as normas sociais e de género discriminatórias e a legislação, em todo o nosso trabalho. A tónica vai além da melhoria da condição de diversos grupos de mulheres e raparigas e procura melhorar a sua posição social (a forma como são valorizadas na sociedade), bem como a plena realização dos seus direitos. Isto implica a promoção e a aplicação de acções afirmativas para raparigas e mulheres, de modo a colmatar as lacunas de longa data entre os géneros e a superar as desigualdades.

Normas de género

As normas de género são as expectativas ou regras partilhadas sobre a forma como cada género se deve comportar. As normas de género dizem-nos o que significa ser uma rapariga ou um rapaz, um homem ou uma mulher numa determinada sociedade. O conceito de normas de género tem no seu cerne a noção de relações de poder e de prestígio desiguais entre homens, mulheres, raparigas e rapazes, e pessoas com diversidade de género.

Direitos das raparigas

Em todo o mundo, as raparigas enfrentam barreiras significativas aos seus direitos pelo simples facto de serem jovens e do sexo feminino. Para apoiar eficazmente as raparigas e alcançar a igualdade, é essencial reconhecer que as raparigas, enquanto grupo, representam um dos maiores grupos sociais excluídos. No entanto, enquanto grupo, elas têm potencial para alcançar uma agência colectiva e trabalhar em conjunto como um movimento de mudança e alcançar interesses estratégicos comuns.⁶ As raparigas são titulares de direitos por direito próprio e não apenas um subgrupo de "mulheres" ou "crianças". Os direitos das raparigas são abrangidos tanto pela Convenção sobre os Direitos da Criança (CDC) como pela Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW). No entanto, embora as raparigas enfrentem riscos e obstáculos específicos à concretização dos seus direitos e tenham necessidades específicas que requerem uma protecção especial ao abrigo da lei, o quadro internacional vinculativo em matéria de direitos humanos raramente enuncia explicitamente os seus direitos específicos. No entanto, diferentes fontes de direito internacional não vinculativo podem especificar os direitos das raparigas ou conter referências às necessidades e vulnerabilidades específicas das raparigas. Por conseguinte, se não quisermos deixar nenhuma rapariga para trás, um primeiro passo importante é assegurar que os direitos específicos das raparigas sejam reconhecidos e realizados como direitos humanos. Por conseguinte, a Plan International acredita firmemente que a garantia dos direitos das raparigas é a questão crítica de justiça social do nosso tempo e que os direitos das raparigas são direitos humanos.

Heteronormatividade

O pressuposto ou a expectativa de que todas as pessoas são ou devem ser *heterossexuais* na sua *orientação sexual*, o que está frequentemente inscrito na lei, nas instituições e nas práticas sociais.¹⁴

Inclusão

A inclusão consiste em trazer pessoas diversas para um processo de uma forma significativa. Criar um ambiente ou uma sociedade em que diversos grupos de indivíduos sejam valorizados e possam usufruir plenamente dos seus direitos, independentemente da intersecção das suas identidades (idade, género, capacidade, SOGIESC, língua, raça, etnia, etc.) e das vulnerabilidades que os agravam. Reconhecendo e tendo em conta as diversas necessidades dos vários grupos, procura dismantelar barreiras e, ao mesmo tempo, abordar as causas profundas da exclusão. Promove o respeito pela diversidade e uma sociedade justa onde cada indivíduo é tratado com dignidade, justiça e igualdade.

¹⁴ Do documento de posição da SOGIESC

Comunicações inclusivas

As comunicações inclusivas referem-se à utilização de práticas linguísticas e de comunicação acessíveis, sensíveis ao contexto e adequadas. Tem em consideração as dinâmicas existentes no que diz respeito à língua, raça, etnia, capacidade, SOGIESC, idade e utiliza uma linguagem neutra e sensível que respeita e reflecte as diversas origens. O seu objetivo é criar um ambiente seguro e respeitoso onde todos se sintam valorizados, ouvidos e incluídos.

Interseccionalidade

A interseccionalidade é uma forma de pensar sobre o poder, o privilégio e o género que reconhece a combinação de identidades sociais de uma pessoa. A identidade social é a parte de cada um de nós que se identifica como membro de um grupo social. Estes grupos sociais que têm impacto na nossa identidade podem incluir a idade, o sexo, o género, a identidade de género, as características sexuais, a orientação sexual, a nacionalidade, a origem étnica, a cor, a raça, a língua, as crenças religiosas ou políticas, o estado civil, a deficiência, a saúde física ou mental, a família, o contexto socioeconómico ou cultural, a classe, qualquer historial de conflito com a lei, entre outros. Interseccionalidade significa que pensamos em múltiplas formas de desigualdade (baseadas nas nossas identidades sociais) ao mesmo tempo, em vez de considerarmos cada uma delas separadamente, e compreendemos como elas se sobrepõem (ou se intersectam) e se combinam para criar a experiência de preconceito e desigualdade, ou de poder e privilégio de uma pessoa.¹⁵

LGBTIQ+

Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans, Intersexo e Queer/Questionário (o "+" é utilizado para significar uma abordagem inclusiva a todas as pessoas com diversas SOGIESC). Note-se que, embora o termo LGBTIQ seja cada vez mais compreendido e utilizado em diferentes regiões do mundo, em muitos países as pessoas LGBTIQ+ podem preferir outros termos para se identificarem.

Patriarcado

Sistema social em que os homens detêm o maior poder, papéis de liderança, privilégios, autoridade moral e acesso aos recursos e à terra, incluindo na família. A maioria das sociedades modernas são patriarcais.

Características do sexo

As características físicas de cada pessoa relacionadas com o sexo, incluindo os genitais e outra anatomia sexual e reprodutiva, os cromossomas, as hormonas e as características físicas secundárias que surgem com a puberdade.¹⁶

Orientação sexual

Refere-se à capacidade de cada pessoa para sentir uma profunda atração emocional, afectiva e sexual por indivíduos de um género diferente, do mesmo género ou de mais do que um género, bem como para manter relações íntimas e sexuais com esses indivíduos.¹⁷

Normas sociais

As normas sociais são crenças partilhadas sobre o que é um comportamento típico e adequado num grupo de pessoas. São como regras informais, que influenciam e são influenciadas por regras formais, como leis e regulamentos. As normas moldam as expectativas e as atitudes e podem sustentar e prescrever a desigualdade de género. Em todo o mundo, as normas sociais sobre o género moldam o estatuto desigual das mulheres e das raparigas em toda a sua diversidade e as expectativas quanto ao seu papel na sociedade.

SOGIESC - Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais. SOGIESC é uma linguagem retirada do discurso dos direitos humanos e uma característica

¹⁵ Da Política Global de Salvaguarda

¹⁶ [Preâmbulo](#) dos Princípios de Yogyakarta +10 (YP+10) - [Yogyakartaprinciples.org](#)

¹⁷ [Preâmbulo](#) dos Princípios de Yogyakarta - [Yogyakartaprinciples.org](#)

protegida. Todas as pessoas têm SOGIESC, mas SOGIESC diversa refere-se a formas não-normativas que incluem pessoas LGBTIQ+. Diferentes combinações de orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais podem ser associadas às categorias LGBTIQ+ e às formas de expressar essas identidades. (Do documento de posição da SOGIESC)