



DEFENSA DE NIÑAS Y NIÑOS INTERNACIONAL DNI
DEFENSE DES ENFANTS INTERNATIONALE DEI
DEFENCE FOR CHILDREN INTERNATIONAL DCI
the worldwide movement for children's rights

Código ético y política de género [Declaración de principios]

DCI/DEI/DNI

Anexo a los Estatutos

1.0 Introducción - Prólogo

Nosotros, las Secciones Nacionales y los miembros asociados, empleando las facultades y la autonomía que nos ha conferido nuestra singular personalidad jurídica y como miembros plenos de la XI Asamblea General Internacional de DNI (AGI, Ginebra, 10-11 de marzo de 2012), queremos manifestar lo siguiente:

Las Secciones Nacionales y los miembros asociados, como la Secretaría Internacional, constituyen el eje central del Movimiento Internacional de DNI, y el Consejo Ejecutivo Internacional es la autoridad competente elegida por el movimiento que se encarga de promover e implementar los acuerdos de la AGI y garantiza el buen funcionamiento, rendimiento y desarrollo institucional.

El Movimiento Internacional de DNI cuenta con una configuración diversa y responde a contextos políticos, sociales, económicos y culturas diferentes que lo convierten en una organización con grandes virtudes, riquezas y desafíos considerables.

La acción del grupo heterogéneo que integra el Movimiento Internacional de DNI se guía por un objetivo común: la promoción y defensa de los derechos humanos de niñas y niños.

Las Secciones Nacionales y los miembros asociados, así como la Secretaría Internacional, son conscientes de la importancia de que nuestra acción se deduce de una serie de valores y principios que sirven como base para alcanzar sus objetivos constitutivos.

La Asamblea General Internacional del Movimiento Internacional de DNI constituye el foro de reflexión adecuado para llevar a cabo la aprobación del presente Código ético de DNI Internacional, en el que se establecen los valores y principios comunes a todas las partes participantes, y que al mismo tiempo se considera la expresión de su identidad ética y un medio para informar sobre sus acciones, con la plena seguridad de que su cumplimiento influirá en el buen funcionamiento y en el mejor logro de sus objetivos.

En virtud de lo anterior, la XI Asamblea General Internacional del Movimiento Internacional de DNI, reunida en Ginebra (Suiza) el 10 y 11 de marzo de 2012, analiza, debate y acuerda los principios y valores que regulan el presente documento titulado «Código ético y política de género»:

1.1 Valores fundamentales de la organización

1.1.1 Misión de DNI*:

- Garantizar una acción global permanente, práctica, sistemática y concertada destinada a promover y proteger los derechos de los niños tal como se indica en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (CDN), sus Protocolos Facultativos y cualquier otra norma o tratado relativos a los derechos humanos.

* Plan de acción estratégico de DNI 2012-2016

1.1.2 Visión de DNI[†]:

Las niñas y niños, como seres humanos integrales, deben disfrutar y ejercer sus derechos (con dignidad) en una sociedad justa y responsable.

1.1.3 Principios de DNI[‡]:

- ✓ El interés superior del niño.
- ✓ El reconocimiento de que los derechos del niño son derechos humanos.
- ✓ La doctrina de protección integral, como un marco conceptual y político que se utiliza para proteger los derechos del niño.
- ✓ La participación infantil como un requisito indispensable para que los niños puedan ejercer plenamente sus derechos.
- ✓ La promoción de la vida y la paz.
- ✓ La búsqueda constante de un nuevo orden económico internacional más justo.
- ✓ La igualdad de género, de edad y de cultura.
- ✓ La coordinación interinstitucional e intersectorial como, por ejemplo, asociaciones especiales para acciones conjuntas con el fin de ejercer y garantizar los derechos del niño, y como base para supervisar las medidas de los gobiernos y la sociedad civil.
- ✓ La responsabilidad que comparten el gobierno, la sociedad, la comunidad y la familia como punto de referencia en todas las acciones.
- ✓ DNI reconoce a las niñas y niños como seres en desarrollo y, por tanto, promueve que se actúe a varios niveles desde el Estado, la sociedad y la familia, con el fin de garantizar la aplicación de este principio y la participación del niño en la elaboración de políticas públicas.
- ✓ En este sentido, DNI asegura el cumplimiento de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (CDN) firmada en Nueva York el 20 de noviembre de 1989, sus Protocolos Facultativos y otros documentos internacionales y nacionales vinculados a los derechos del niño; DNI seguirá controlando a los gobiernos para que cumplan con sus obligaciones y respeten los derechos humanos.

1.2 Disposiciones del código – Cuestiones sustantivas

A continuación se enumera una serie de principios generales de acción para las Secciones Nacionales, los miembros asociados, el personal de la Secretaría Internacional, los trabajadores voluntarios y practicantes y el Consejo Ejecutivo Internacional del Movimiento Internacional de DNI.

1.2.1 INTEGRIDAD:

1.2.1.1 DNI es una organización sin fines de lucro. Cualquier excedente que se genere por sus actividades tiene como único objetivo cumplir con la misión de DNI. No obstante, puede concederse una remuneración por los servicios prestados a DNI. El personal es íntegro y justo en todos los ámbitos.

1.2.1.2 DNI no está controlada, total o parcialmente, por ningún gobierno u organización intergubernamental.

[†] ídem

[‡] Según los estatutos de DNI (versión de 2013)

1.2.1.3 DNI es independiente. Sus políticas y puntos de vista no están determinados por ninguna organización con fines de lucro, donantes, gobiernos, partidos políticos u otras ONG. Asimismo, DNI es una organización autónoma, según su propia estructura.

1.2.2 EFICACIA Y EFICIENCIA: Actuar de manera eficaz para mejorar el logro de los objetivos de DNI, y de manera eficiente para garantizar el mejor uso posible de los recursos.

1.2.3 PROFESIONALIDAD: Facilitar al personal la formación profesional necesaria y un alto nivel de autoexigencia en todas las acciones, así como motivarlos para que se hagan responsables personal y profesionalmente de sus acciones.

1.2.4 CALIDAD: Es un principio que debe prevalecer en todos los servicios que proporciona el Movimiento Internacional de DNI en el desarrollo de los objetivos por los que fue creado.

1.2.5 TRANSPARENCIA Y RESPONSABILIDAD: Transparencia con las partes interesadas y los beneficiarios, y con la sociedad en general, tanto en lo referente a los resultados como a los medios empleados para conseguirlos.

1.2.6 CONSCIENCIA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL: Tratar de influir en la realidad y de mejorar la sociedad mediante la acción de DNI.

1.2.7 RELEVANCIA Y COHERENCIA: Seguir fiel a los principios de DNI y de acuerdo con los objetivos que aparecen en los estatutos.

1.2.8 SOSTENIBILIDAD:

1.2.8.1 Actuar con respeto al medioambiente y fomentar un entorno saludable, seguro y sostenible.

1.2.8.2 Tener consciencia del contexto político, económico, social y cultural en el que se llevan a cabo las operaciones y promover, proteger y defender los derechos humanos de las niñas y niños.

1.2.8.3 Fijar los valores que constituyen la identidad institucional de DNI en todas las acciones: solidaridad, respeto, responsabilidad, altruismo y justicia.

1.2.8.4 Crear una política de transparencia del personal que respete la legislación del país, garantice la formación adecuada del personal del Movimiento Internacional de DNI y cuente con perfiles apropiados para cumplir con el principio general de calidad en la ejecución y, en este caso, con la atención y prestación de servicios de los temas específicos.

Asimismo, hay que asegurar que tanto los empleados como los trabajadores voluntarios, en prácticas y consultores que colaboran con DNI a nivel nacional, regional e internacional se identifiquen con los objetivos y acciones del Movimiento Internacional de DNI.

1.2.8.5 Saber de dónde proceden las donaciones. No se aceptarán fondos procedentes de actividades ilícitas contrarias a los derechos humanos reconocidas en los tratados internacionales o a los valores fundacionales establecidos en el presente Código ético, así como donaciones o ayudas condicionadas que perjudiquen un objetivo o valor fundacional o que pongan en duda la autonomía necesaria del Movimiento Internacional de DNI.

1.2.8.6 Mantener relaciones de cooperación con todos los actores y alianzas, basando estas relaciones en los valores de claridad, respeto, coordinación y complementariedad.

1.2.8.7 Crear y promover un espacio para la coordinación y el encuentro que sirva como herramienta de mediación para la reflexión, el diálogo y la negociación, fomentando las redes de contactos en DNI y con las organizaciones aliadas que trabajan en cuestiones comunes.

1.2.8.8 Fomentar la colaboración de voluntarios responsables, solidarios y respetuosos que garanticen los objetivos de DNI. Esta organización contará con los mecanismos legales necesarios para mantener su programa de voluntariado. Siempre que sea posible, se establecerá un programa de becas que respete las leyes nacionales pertinentes. Tanto los voluntarios como los trabajadores en prácticas deben respetar el Código ético, los principios y los valores y objetivos de DNI Internacional.

1.2.8.9 La gestión de las finanzas y el patrimonio del Movimiento Internacional de DNI debe ser coherente con sus objetivos y su condición como entidad sin fines de lucro debe guiarse por los principios de productividad, transparencia y control interno y externo. En este sentido, la gestión de los recursos debe ser efectiva y eficiente; el Movimiento Internacional de DNI suele diversificar las fuentes de financiación. La financiación aceptada debe ser consecuente con la misión de DNI y utilizarse según la intención del donante.

1.2.8.10 Colaborar con otras entidades solamente si la relación es acorde con la misión de DNI y si beneficia a todas las organizaciones.

1.2.8.11 El Movimiento Internacional de DNI asume la tarea de difundir este Código ético entre todos sus miembros (Secciones y miembros asociados), entre el personal de DNI, el Consejo Ejecutivo Internacional, los voluntarios y los trabajadores en prácticas, así como de hacerlo accesible en la página web gestionada por la Secretaría Internacional (www.defenceforchildren.org).

1.2.9 CONFLICTO DE INTERESES: Anteponer los intereses de DNI a cualquier deseo individual en caso de conflicto entre los objetivos privados y las responsabilidades en el Movimiento.

1.2.10 POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE LA INFANCIA: Tratar de alcanzar el mayor nivel de protección para las niñas y niños con los que están en contacto. DNI cumple las normas de la organización « *Keeping Children Safe* » (http://www.un.org/en/pseataaskforce/docs/keeping_children_safe_standards_for_child_protection_tool.pdf)

Sección 2: Política de género

2.1 Declaración de la política

El Movimiento Internacional de DNI pretende fomentar y proteger los derechos de las niñas y niños. Uno de los principios fundamentales de los derechos de los niños es la *no discriminación*, según establece el Artículo 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN)[§]. DNI trabaja para garantizar este derecho a todos los niños, y también a sus empleados, ofreciendo las mismas oportunidades a todos sin importar su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión

[§] Art. 2 de la CDN: Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales.

política, nacionalidad, orientación sexual o edad, y presta especial atención al principio de igualdad entre hombres y mujeres y a la integración de la perspectiva de género en sus programas. El principio de igualdad de género se refleja en las políticas institucionales de DNI. Cualquier persona que quiera formar parte de DNI, ya sea como miembro, empleado o voluntario, tiene acceso por igual a cualquier puesto teniendo en cuenta los méritos según criterios públicos y transparentes, condiciones y procedimientos de contratación establecidos por la organización. La igualdad de género es un valor fundamental de la organización y el Movimiento Internacional de DNI continúa mejorando sus políticas para garantizar el acceso y participación igualitarios de hombres y mujeres a todos los niveles.

2.2 ¿Por qué DNI cuenta con una política de género?

- Durante más de un decenio, el Consejo Ejecutivo Internacional (CEI) de DNI ha estado controlado por hombres y en algunos casos no había ninguna representación femenina.
- La mayor parte (más del 90%) de los jefes, incluidos Presidentes y Directores, son hombres.
- DNI tiene que establecer unas directrices adecuadas para las políticas complementarias de bajas maternales, atención médica y VIH/SIDA.
- DNI, al ser una organización de derechos humanos, lucha contra la discriminación y reconoce plenamente la importancia de garantizar la participación y el acceso por igual de ambos sexos.
- Los derechos de los niños no se pueden promover de manera eficaz sin una seria conciencia de género.

2.3 Propósito de la política de género

El propósito de esta política es el establecimiento de unas normas mínimas que sirvan de orientación a DNI como movimiento, a su Secretaría Internacional (SI), al Consejo Ejecutivo Internacional (CEI) y a sus Secciones Nacionales para garantizar la igualdad, la distribución equitativa de los recursos y una convivencia pacífica y respetuosa a todos los niveles.

2.4 Finalidad

Asegurar una participación y acceso igualitarios a puestos y recursos tanto a hombres como a mujeres en todos los niveles de la organización.

2.5 Objetivos

- Aumentar la participación de las mujeres en las Secciones y el CEI.
- Fomentar la concienciación y sensibilización sobre las cuestiones de género en el Movimiento y en las Secciones Nacionales para un mejor desarrollo y puesta en marcha del programa.
- Evitar cualquier práctica discriminatoria consciente o inconsciente en la organización.
- Garantizar que la organización puede responder a las necesidades específicas de niñas y mujeres.

2.6 Definición de conceptos clave

2.6.1 Género

El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres, los niños y las niñas. Estas funciones, comportamientos, actividades y atributos se construyen socialmente y se aprenden mediante procesos de socialización. Dependen del contexto y el momento, y pueden cambiar. El género determina qué se espera, permite y valora en una mujer o un hombre en un

contexto específico. En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a las responsabilidades que se les asignan, las actividades que realizan, el acceso a los recursos y el control de estos, así como las oportunidades de toma de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio. Otros criterios importantes para el análisis sociocultural son la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico y la edad (Véase: [http://www.fao-ilo.org/fileadmin/user_upload/fao_ilo/pdf/FAQs/Definitions_2 .pdf](http://www.fao-ilo.org/fileadmin/user_upload/fao_ilo/pdf/FAQs/Definitions_2.pdf)).

2.6.2 Equidad de género

La **equidad de género** hace referencia a un trato justo para mujeres y hombres, de acuerdo con sus respectivas necesidades. Puede tratarse de un trato igualitario o un trato diferenciado que se ve como equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del desarrollo, un objetivo de equidad de género suele requerir la incorporación de medidas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres (elaborado por el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (Véase: INSTRAW, por sus siglas en inglés: <http://www.unfoundation.org/how-to-help/donate/instraw.html>)).

2.6.3 Igualdad de género

La igualdad de género implica que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y elegir sin verse limitados por estereotipos, roles de género rígidos o prejuicios. La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Esto no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo con el que nacieron (Véase: INSTRAW: <http://www.unfoundation.org/how-to-help/donate/instraw.html>).

2.6.4 Igualdad entre hombres y mujeres

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de hombres, mujeres, niñas y niños. La igualdad no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tendrán en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de hombres como de mujeres, y se reconocerá la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. La igualdad de género no es un problema de mujeres, sino que debería afectar e involucrar tanto a hombres como a mujeres. La igualdad entre hombres y mujeres se considera una cuestión de derechos humanos, así como un requisito previo y un indicador para el desarrollo sostenible centrado en las personas (Véase: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>).

2.6.5 Violencia de género

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres de las Naciones Unidas de 1993 ofreció la primera definición oficial de «**violencia por motivos de género**»: « todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada». La violencia de género se ha convertido en un término que abarca cualquier daño perpetrado contra la voluntad de una persona y que se deba a desigualdades de poder basadas en roles de género. DNI reconoce que la violencia contra las mujeres está estrechamente relacionada con desigualdades de género (Véase: <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>).

2.6.6 Integración de la perspectiva de género

« Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las

áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. » (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. E/1997, L 10, párr.4).

2.6.7 Evaluación del impacto de género

La evaluación del impacto de género (EIG) es un tipo específico de análisis de género que se usa para pronosticar e informar si los proyectos y políticas han influido o influirán en hombres y mujeres de manera diferente. La EIG indica cómo los hombres en su conjunto y las mujeres en su conjunto pueden ser distintos desde el punto de vista de su capacidad para participar en una determinada política y beneficiarse de ella. Estas evaluaciones desempeñan un papel importante en la determinación de oportunidades políticas para incrementar y mejorar de manera activa la igualdad entre hombres y mujeres (Fuente: PNUD (2007): 118 PNUD (2007) *Gender mainstreaming in practice: A Toolkit*, página 105).

2.7 Mecanismos de implementación

2.7.1 Compromiso

El personal directivo superior y la junta directiva de la SI, las Secciones Nacionales y los miembros asociados del Movimiento Internacional de DNI deben manifestar un serio compromiso ante la integración de la perspectiva de género. Esto requiere una inversión de recursos y tiempo para intentar solucionar las cuestiones de género. El primer paso será el desarrollo de políticas de género locales por parte de todas las Secciones, adaptando estas políticas a su propia realidad. El personal directivo superior debe garantizar la asignación de fondos para este fin asegurándose de que las cuestiones de género están incorporadas en todos los programas y proyectos de la organización.

2.7.2 Análisis de las políticas existentes desde una perspectiva de género

DNI debe comprometerse a realizar análisis de las políticas existentes desde una perspectiva de género, incluyendo los estatutos y proyectos. Esto debe implicar el análisis de distintas perspectivas, funciones, necesidades e intereses de hombres y mujeres en el área, país, región u oficina del proyecto, incluidos sus intereses específicos y necesidades reales. Los resultados pueden utilizarse para mejorar la elaboración de políticas y proyectos. Es importante establecer un comité que utilice el grupo de trabajo existente sobre género y ética para realizar un análisis de políticas.

2.7.3 Formación

La formación habitual o periódica en cuestiones de conciencia e integración de la perspectiva de género debe realizarse en todos los niveles del movimiento, que incluye el CEI, la SI, las Secciones Nacionales y los miembros asociados. DNI puede asociarse con organizaciones o personas que cuenten con experiencia y conocimientos sobre este tipo de formación. Estas actividades deben llevarse a cabo a nivel nacional, regional e internacional siempre que sea posible. La formación debe incluir en su programa un enfoque basado en el concepto de género y derechos del niño.

2.7.4 Enfoque basado en el género y los derechos del niño en la programación

La SI y las Secciones Nacionales deben procurar el empleo o la incorporación de enfoques basado en el género y los derechos del niño en su programa y en la elaboración e implementación de las políticas. En las políticas, proyectos y programas en desarrollo, es importante preguntarse: «¿Cómo contribuirá esta política, programa o proyecto a la integración

de la perspectiva de género?» Encontrar una respuesta a esta pregunta garantiza que todas las políticas y proyectos tienen en cuenta el género.

2.7.5 Sensibilización

Se deben incluir debates periódicos sobre el género en el Movimiento. Los debates sobre el género deberían realizarse en reuniones de la organización a todos los niveles; esto incluye reuniones de la Asamblea General Internacional (AGI), del CEI, de la Junta y de personal de las Secciones Nacionales. El debate sobre la implementación de la política de género siempre tiene que estar incluido en el orden del día de las reuniones. De esta forma, se recomendarán y se continuará en todo momento con las medidas habituales y actualizadas. Es fundamental reunir o elaborar materiales educativos de género, como libros, folletos, carteles o revistas, y ponerlos a disposición del personal en las oficinas de DNI.

2.7.6 Nombramiento de un coordinador de género

Siempre que sea posible, la situación ideal es contratar personal específico que se encargue de la integración de la perspectiva de género y obtenga recursos suficientes para la oficina dentro de la elaboración de programas y el sistema de recaudación de fondos de la organización. No obstante, si esto no es posible, conviene nombrar a algún miembro o personal de la organización que tenga tiempo, conocimientos y entusiasmo por la equidad e igualdad de género. Este tipo de personas pueden resultar muy útiles, ya que pueden coordinar la implementación de políticas de género, elaborar programas que promuevan los derechos de mujeres y niñas a nivel nacional y comunitario y realizar evaluaciones continuas del impacto de género, además de coordinar la formación en cuestiones de género y el proceso global de integración de la perspectiva de género.

2.7.7 Políticas de contratación y entorno laboral

Todas las Secciones Nacionales, los miembros asociados, la Secretaría Internacional y el Consejo Ejecutivo Internacional del Movimiento deben comprometerse a garantizar que las descripciones de todos los empleos y otros puestos de trabajo tengan en cuenta la perspectiva de género. La SI y las Secciones Nacionales deben incluir en su entorno laboral políticas u otros documentos, normas y procedimientos pertinentes que promuevan la equidad de género (bajas maternales, horario de trabajo, asistencia sanitaria y equipo utilizado) y la igualdad de género (hombres y mujeres pueden solicitar cualquier puesto, desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin verse limitados por estereotipos, roles rígidos de género o prejuicios).

2.7.8 Fomento de un entorno laboral seguro

El CEI, la SI y las Secciones Nacionales deben garantizar la seguridad y libertad de todos los miembros, el personal, los voluntarios, los trabajadores en prácticas y cualquier otra persona que participe directamente en el trabajo de DNI. Las autoridades deben garantizar que adoptan las políticas y medidas adecuadas que evitan o se ocupan del acoso sexual, las intimidaciones y cualquier otra forma de discriminación.

2.7.9 Identificación de obstáculos a la participación y productividad de las mujeres

El aumento de la participación y representación de las mujeres es fundamental para DNI. No obstante, lo que resulta más importante es su participación significativa y su alta productividad. En las sociedades en las que las normas y prácticas patriarcales están muy extendidas, la productividad de las mujeres fuera del ámbito doméstico puede ser reducida. Por ejemplo, podrían estar restringidas por sus maridos, el cuidado de los niños y otras tareas domésticas. Por lo tanto, resulta esencial para una organización como DNI la investigación y documentación de obstáculos que limiten la participación y productividad de las mujeres a cualquier nivel, ya sea nacional, regional o internacional. La información recopilada podría ser importante para un análisis más detallado orientado a aumentar la participación y productividad de las mujeres.

2.7.10 Seguimiento y evaluación

Adjunto a esta política hay un plan de implementación de la política que puede utilizar el CEI, la SI, las Secciones Nacionales y los miembros asociados para elaborar sus marcos de seguimiento y evaluación. Una forma importante de supervisar y realizar un seguimiento es garantizar que los informes anuales de la SI, las Secciones Nacionales y los miembros asociados incluyan un resumen u observaciones de la implementación de las políticas de género. La SI debe incluir la integración de la perspectiva de género en el modelo para la presentación de informes de las Secciones. Es fundamental que la SI, las Secciones Nacionales y los miembros asociados también expliquen cómo cada uno de sus proyectos ha contribuido a la integración de la perspectiva de género en sus informes de proyectos individuales.

2.8 Excepciones

En la interpretación o implementación de esta política debe considerarse lo siguiente:

- La política no excluye programas especiales destinados a subsanar vulnerabilidades específicas exclusivas de niñas y niños.
- No implica necesariamente que todos los proyectos de DNI deban contar con el mismo número de niños y niñas. No limita a DNI a ocuparse de asuntos que afecten principalmente a los niños o a las niñas. Por ejemplo, los proyectos de justicia juvenil suelen beneficiar más directamente a los niños que a las niñas, según la experiencia y la incidencia de niños en conflicto con la justicia.
- No implica un trato idéntico de hombres y mujeres, sino un trato según los mismos valores y el mismo reconocimiento.
- No implica que las mujeres estén obligadas a hacer todo lo que hacen los hombres si les resulta incómodo. No excluye hacer un esfuerzo para garantizar que un determinado puesto se reserve especialmente para mujeres a pesar de que determinados hombres puedan estar más cualificados o ser más competentes en el momento de la contratación. Las mujeres que no tengan tanta experiencia pueden formarse para realizar el trabajo.



[Plan de implementación en anexo]