

Política de inclusión y género del NRC

Nivel 1 - Política



Foto: Beate Simarud/NRC

Información del documento

Título	Política de inclusión y género
Tipo	Nivel 1
Aprobador	Jan Egeland, secretario general
Propietarios	Geir Olav, secretario general adjunto
Desarrolladores	Ama Afrifa-Tchie, responsable global de diversidad, equidad e inclusión Delphine Brun, especialista global en género e inclusión
Alcance	Global
Documentos relacionados	Política de respuesta del NRC Normas mínimas para una programación segura e inclusiva Política para promover el reporte de irregularidades Política de salvaguarda Código de conducta Política de participación comunitaria y rendición de cuentas (CEA, por sus siglas en inglés) Política de alianzas con agentes locales
Fecha	Julio de 2025
Fecha de revisión	-
Versión	1

1 Introducción

1.1 Por qué la inclusión y el género son importantes para el NRC

El Consejo Noruego para Refugiados (NRC, por sus siglas en inglés) reconoce que el género y la diversidad desempeñan un papel crucial en la comprensión tanto de las causas como de los efectos de las crisis humanitarias.

Cuando una persona se ve afectada por un desplazamiento, su género, edad, raza, etnia, estatus socioeconómico y legal, orientación sexual, religión, discapacidad, neurodivergencia y otras características pueden determinar en gran medida sus necesidades y capacidades, así como los riesgos a los que está expuesta. Las desigualdades preexistentes y las desventajas estructurales suelen verse amplificadas durante las crisis humanitarias. Sin embargo, las crisis también pueden brindar oportunidades para lograr un cambio positivo, empoderamiento y mayor igualdad.

Nos aseguramos de que el género y la diversidad se reflejen en nuestros equipos y se integren en todas nuestras intervenciones, lo que mejora la calidad y la eficacia de nuestros servicios humanitarios. Tomamos medidas para asegurarnos de que los más necesitados no queden excluidos de nuestros programas y adaptamos nuestras respuestas para satisfacer las distintas necesidades y prioridades.

Promover la seguridad, la dignidad y la inclusión mitiga el riesgo de causar daños involuntarios y ayuda a proteger a las personas, especialmente a las niñas y las mujeres. Nos permite comprometernos y atender mejor a las comunidades con las que trabajamos. Esto va de la mano con garantizar que nuestra plantilla de trabajadores y la cultura del lugar de trabajo reflejen el género y la diversidad de las poblaciones con las que trabajamos. Por lo tanto, tener en cuenta el género y la diversidad no solo es lo correcto, sino también lo más eficaz.

Esta política establece el compromiso de NRC de promover la inclusión y la igualdad de género en todos los aspectos de nuestro trabajo.

1.2 Propósito y alcance

El propósito de esta política es establecer los compromisos del NRC para integrar la inclusión y la igualdad de género en nuestra gobernanza, políticas, programas, alianzas, procesos operativos y cultura en el lugar de trabajo. Esta política explica lo siguiente:

- los principios rectores relacionados con nuestro compromiso con la inclusión y el género;
- nuestros compromisos con la inclusión y el género en lo que hacemos y en lo que somos.

Para conocer las definiciones de los términos clave, consulte el glosario del anexo. Para obtener orientación sobre cómo aplicar la política, consulte los Requisitos mínimos de inclusión y género.

Esta política se basa en los esfuerzos continuos del NRC hacia la calidad y la rendición de cuentas en todas nuestras respuestas¹ y se alinea con las normas y principios aceptados a nivel internacional en cuanto a igualdad, derechos de la mujer y no discriminación para los actores humanitarios². Consolida y sustituye a la política de género del NRC de 2007.

Esta política es un documento de gobernanza de nivel 1. Esto significa que es un documento obligatorio. Se aplica de forma global al NRC y a sus entidades, incluidas las entidades jurídicas y las no jurídicas, como NORCAP. No puede desviarse de ella ni adaptarse, a menos que su aplicación vaya en contra de la legislación nacional de un país en el que opere el NRC.³

¹ Estos incluyen el trabajo sobre Programación Segura e Inclusiva (PSI), la política de Salvaguarda, la política de Respuesta, las Estrategias de Competencia Básica 2022-2026, y otras iniciativas sobre género e inclusión llevadas a cabo dentro de nuestras competencias básicas. La PSI es el término que utiliza el NRC para referirse a la integración de las consideraciones de protección, género, edad y diversidad en el trabajo humanitario. El NRC ha creado unas Normas Mínimas de PSI, incluida una Norma 2A dedicada específicamente a la inclusión.

² Los principios de derechos humanos incluyen la universalidad y la inalienabilidad, la indivisibilidad, la participación y la inclusión, la rendición de cuentas y el Estado de Derecho, la transparencia y la igualdad y la no discriminación. Las normas aceptadas a nivel internacional incluyen la Norma Humanitaria Esencial, el Manual de Género para la Acción Humanitaria del Comité Permanente entre Organismos (2018), las Directrices del IASC sobre la inclusión de las personas con discapacidad en la acción humanitaria (2019) y otras. El NRC se alinea con los marcos de derechos humanos y los principios universalmente aceptados, incluida la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (DEVAW, por sus siglas en inglés), la Política del IASC sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres y las Niñas en la Acción Humanitaria, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

³ El NRC cumple todas las leyes, reglamentos y normas internacionales pertinentes relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión, incluidas, entre otras, las leyes contra la discriminación y los principios de derechos humanos. El contexto cultural, las leyes nacionales y la sensibilidad de los temas de diversidad pueden imponer limitaciones al NRC.

Por ejemplo, en algunos países, es posible que el NRC no pueda contratar a personas de determinadas nacionalidades debido al contexto operativo y de seguridad. Sin embargo, el NRC siempre trabajará para promover la igualdad de género y la inclusión en la mayor medida de lo posible.

2 Principios rectores

El NRC adopta los siguientes principios rectores:

2.1 Las respuestas del NRC consideran la igualdad de género y las múltiples identidades de las personas

La desigualdad de género y la exclusión adoptan diferentes formas. En todos los países donde operamos, observamos diversas manifestaciones de discriminación de género y la asignación desigual de poder y recursos entre mujeres, hombres, niñas, niños y personas no binarias desplazadas.

Las cuestiones de desigualdad de género se entrecruzan con otras formas de discriminación. El género, la edad y otros estratos de las características y la identidad de las personas influyen en el papel que desempeñan en la sociedad y en cómo se ven afectadas por el desplazamiento, ya sea que se trate de un niño con discapacidad, una adolescente refugiada, un hombre de una minoría étnica o una anciana de la clase social más pobre.

Aunque la misión y la política de respuesta del NRC no sitúan a la organización como especializada en programas humanitarios específicos de género o inclusión, tenemos la responsabilidad de garantizar que estas consideraciones sean primordiales en nuestro trabajo. Todas las personas de diversos orígenes deberían beneficiarse de los mismos derechos, oportunidades y protección durante las crisis humanitarias.

Creemos que, siendo respetuosos y conscientes de las interpretaciones culturales y contextuales específicas del género y la diversidad, siempre hay una manera de integrar el género y la inclusión en nuestra programación y estructura, dando así un paso hacia un cambio positivo a largo plazo. Brindar a las niñas las mismas oportunidades de educación e incluir a las personas con discapacidad en las decisiones sobre nuestros programas contribuyen a su empoderamiento y promueven una mayor igualdad.

2.2 El NRC se guía por los principios humanitarios y el principio de "acción sin daño"

Las mujeres, las niñas, las minorías y otros grupos típicamente marginados suelen tener un acceso y un control limitados sobre los recursos. Las mujeres y las niñas

corren un mayor riesgo de sufrir violencia basada en género (VBG) y otras formas de abuso. Los hombres y los niños también pueden ser vulnerables, por ejemplo, por estar especialmente expuestos a la violencia o por no estar a la altura de lo que entienden que son sus funciones económicas y sociales como hombres.

Somos conscientes de los desequilibrios de poder y tratamos de evitar reforzar la desigualdad o marginar a grupos diversos.

Trabajamos para garantizar que nuestras acciones no causen daños involuntarios ni agraven los riesgos. Incluimos consideraciones de salvaguarda en todas las actividades y adaptamos proactivamente nuestros programas para garantizar que sean seguros.

Aplicamos los principios humanitarios de humanidad e imparcialidad a todos nuestros enfoques, sistemas y procesos, como por ejemplo nuestro trabajo sobre inclusión y género, y nuestro enfoque en brindar un acceso equitativo a los servicios.

2.3 El NRC promueve el respeto y la pertenencia en el lugar de trabajo

Las barreras físicas, sociales y culturales pueden impedir que el NRC atraiga a un grupo diverso de candidatos. Asimismo, pueden evitar que el personal participe en igualdad de condiciones en la organización y esté representado equitativamente en todos los niveles. Por ello, el NRC se asegura de que todas sus prácticas y políticas de recursos humanos adopten una perspectiva de igualdad de género e inclusión.

El NRC adopta la inclusión y la igualdad de género a través de nuestro código de conducta y nuestros valores fundamentales de dedicación, innovación, inclusión y rendición de cuentas. Estos valores guían el comportamiento y el trabajo que se espera de todos los empleados.

Valoramos la diversidad de perspectivas, experiencias y orígenes y tratamos activamente de incorporar estos factores a nuestros procesos de toma de decisiones, lo cual nos permite crear políticas y prácticas que promuevan la equidad y la igualdad de oportunidades.

El NRC construye una cultura de trabajo positiva e inclusiva en la que todo el personal se siente valorado, capacitado, apoyado, seguro y con un sentimiento de pertenencia. La inclusión fomenta un entorno en el que se aceptan diversas perspectivas, experiencias e identidades.

3 Nuestros compromisos

Compromiso 1: el NRC fundamenta todos sus programas en una sólida comprensión de las cuestiones de género y diversidad

Los programas del NRC se basan en las personas a las que servimos, con lo que se centra la atención en las voces de aquellos que corren mayor riesgo de ser excluidos. Identificar y considerar las diferencias de género y cómo las diferentes personas experimentan las dinámicas de poder y los riesgos únicos, según la edad, la discapacidad u otros factores de diversidad, nos permite mitigar las barreras a las que se enfrentan las personas para acceder a la ayuda humanitaria.

Situamos las necesidades distintas y polifacéticas de las personas en el centro de nuestra respuesta. Para ello, el NRC recopila y utiliza información junto con datos desglosados por sexo y situación de desplazamiento y, cuando es posible, por edad y otros factores de diversidad. Esto permite dirigir la asistencia a los más necesitados y supervisar el acceso, la participación y la seguridad.

Compromiso 2: el NRC ofrece programas humanitarios que promueven la igualdad de género y apoyan la inclusión

Todos nuestros programas tienen en cuenta el género y la inclusión y pretenden ser una respuesta a las cuestiones de género⁴, abordando las barreras a la participación igualitaria y evitando los daños. Tienen en cuenta las desigualdades dentro de la familia y la comunidad y se esfuerzan por satisfacer las distintas necesidades, capacidades y prioridades de todos los géneros en toda su diversidad. Nos aseguramos de que las personas con las que trabajamos participen en las decisiones que afectan a sus vidas y les apoyamos en la búsqueda de soluciones a largo plazo.

Mediante la aplicación de nuestras Normas Mínimas para una Programación Segura e Inclusiva, garantizamos la seguridad, apoyamos la dignidad y aseguramos un

⁴ El NRC utiliza el Continuo de Igualdad de Género de CARE International para evaluar el nivel de integración de género en programas y políticas. El continuo va desde ignorar las desigualdades de género y reforzar potencialmente los estereotipos negativos de género (intervenciones *desiguales e indiferentes* al género), hasta actividades que reconocen (son *sensibles* al género) y consideran las diferencias de género (*responden* al género). Las intervenciones *transformadoras* en materia de género abordan activamente las causas profundas de las desigualdades de género. Algunas intervenciones del NRC, como las que apoyan los derechos a la vivienda, la tierra y la propiedad de las mujeres desplazadas o las que promueven la educación de las niñas, son transformadoras en materia de género.

acceso significativo y equitativo a los servicios, adaptando nuestros programas para atender las diferentes necesidades de género y edad y brindando, cuando corresponde, ajustes razonables⁵ para las personas con discapacidad.

Nos aseguramos de que los riesgos de protección se mitiguen y aborden mediante un enfoque centrado en el sobreviviente, a través del cual se sitúan los derechos, las necesidades y la dignidad del mismo en el centro de nuestras acciones.

Además, tratamos de abordar las causas profundas de las normas y prácticas de género desiguales en distintas áreas de especialización. También apoyamos iniciativas de protección de la infancia y de prevención de la VBG, cuando ello forma parte de un esfuerzo más amplio de autoprotección civil.

A través de la asignación de expertos de NORCAP⁶, apoyamos tanto el trabajo altamente especializado en género y VBG, como el fortalecimiento de capacidades de la comunidad humanitaria. Garantizamos que la igualdad de género y la protección frente a la VBG en situaciones de emergencia sigan ocupando un lugar destacado en la agenda de las crisis humanitarias.

Invertimos en el desarrollo de capacidades y en el aprendizaje sobre la inclusión del género, la edad y la discapacidad, lo que garantiza que todo el personal comprenda y aplique estos compromisos.

Compromiso 3: el NRC se compromete a crear una plantilla de trabajadores diversa y una cultura organizativa inclusiva, segura y equitativa que refleje y respete a las comunidades a las que servimos.

Nos comprometemos a crear una plantilla de trabajadores diversa e inclusiva que refleje las comunidades a las que servimos y fomente una cultura en la que todas las personas se sientan respetadas, valoradas y capacitadas. Promovemos oportunidades de empleo equitativas, apoyamos la movilidad del personal y supervisamos continuamente la composición de nuestra plantilla de trabajadores para mejorar la representación en todos los niveles.

Nuestra cultura inclusiva se basa en la dignidad, la seguridad y la pertenencia, y en ella no se tolera ningún tipo de discriminación⁷ y se aceptan activamente las

⁵ Los ajustes razonables se refieren a que las personas o instituciones deben adaptar sus procedimientos o servicios cuando sea necesario para evitar cargar de manera injusta a las personas con discapacidad y garantizar que puedan ejercer plenamente sus derechos en igualdad de condiciones con los demás. [IASC. Directrices sobre la inclusión de las personas con discapacidad en la acción humanitaria.](#)

⁶ NORCAP brinda conocimientos especializados específicos para reforzar las respuestas de los socios. Cuenta con grupos especializados de expertos con el objetivo específico de abordar cuestiones de género y protección, con atención a la diversidad, a nivel de programación u organizativo. Entre ellos se incluyen GenCap, PSEACap y ProCap.

⁷ El NRC se compromete a garantizar que ningún empleado, experto de NORCAP, asesor, trabajador eventual, pasante o solicitante sea discriminado, directa ni indirectamente, por motivos de sexo, raza (incluido el color, la nacionalidad, la etnia y el origen tribal), discapacidad, edad, estatus socioeconómico, orientación sexual, clase social, identidad o expresión de género, religión, espiritualidad o creencias,

perspectivas diversas. En nuestro lugar de trabajo, cada persona, independientemente de su identidad de género, origen o experiencia vivida, se siente segura, respetada y capacitada para contribuir.

A través de un liderazgo responsable, prácticas inclusivas y una responsabilidad compartida por todo el personal, nos esforzamos por dismantelar las desigualdades sistémicas, apoyar el bienestar y garantizar que todos puedan contribuir plenamente a la misión del NRC.

Nos comprometemos a valorar las diversas perspectivas, a abordar activamente las desigualdades sistémicas y a elevar el conocimiento, la experiencia vivida y las prácticas de las personas y las comunidades históricamente excluidas de la configuración y el liderazgo de los sistemas mundiales de ayuda.

Compromiso 4: el NRC incorpora la inclusión y el género en todas sus actividades, alianzas, políticas y estrategias

En todas las áreas de su trabajo, el NRC tiene en cuenta el género y la inclusión. Esto incluye nuestros procesos operativos, por ejemplo, mediante la integración del género y la inclusión en nuestros enfoques de seguridad, gestión de riesgos y salvaguarda.

Al aprovechar nuestra posición como organización líder en situaciones de desplazamiento, nos aseguramos de que se escuchen las voces de las comunidades marginadas. Estas voces fundamentan nuestros enfoques a través de nuestros esfuerzos de recaudación de fondos y defensa. Nos esforzamos para que todas nuestras estrategias, políticas y comunicaciones incluyan la perspectiva de género y la diversidad, con el fin de evitar prejuicios, estereotipos y normas perjudiciales.

Cuando procede, el NRC trata de establecer alianzas equitativas y de colaboración, que se fundamentan en las prioridades locales, con organizaciones basadas en los derechos, especialmente asociaciones de derechos de la mujer.

El género y la inclusión se tienen en cuenta en todos nuestros programas y en la ejecución de nuestro trabajo con los socios. Buscamos el intercambio de capacidades con nuestros socios sobre la importancia y la relevancia de la igualdad de género y la inclusión, lo que nos permite abordar cuestiones como los prejuicios inconscientes, la competencia cultural, el liderazgo inclusivo y el principio de "acción sin daño". Apoyamos la capacidad de los actores humanitarios para tener en cuenta el género y la inclusión en su respuesta mediante la asignación de expertos NORCAP.

estado civil o de unión civil, embarazo o maternidad, neurodivergencia, o cualquier otra capacidad, identidad o característica.

Definiciones del anexo

Diversidad	Se refiere a toda la gama de diferentes orígenes sociales e identidades que componen las poblaciones y que se reflejan en nuestra organización. Se trata de reconocer, aceptar, celebrar y encontrar la fuerza en las diferencias individuales como el género, la edad, la nacionalidad, la raza, la etnia, la capacidad, la neurodiversidad, la orientación sexual, las identidades y expresiones de género, el estatus socioeconómico, las creencias religiosas o políticas y otras ideologías.
Discapacidad	"Las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden dificultar su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás". ⁸
Equidad	La equidad es el proceso de abordar las desigualdades y los desequilibrios de poder existentes; pretende rectificar discriminaciones pasadas y eliminar barreras para lograr resultados iguales para todos, lo que garantiza la igualdad y la justicia en el reparto de beneficios y responsabilidades. Por ejemplo, la equidad de género significa que el personal femenino y masculino disfruta de las mismas oportunidades profesionales, o que las personas de todos los géneros tienen un acceso equitativo a la ayuda, según sus necesidades específicas. La toma de decisiones equitativa consiste en tratar a todo el mundo con justicia, teniendo en cuenta e intentando contrarrestar las disparidades basadas en la raza, el sexo y otros factores.
Género	Constructo social desarrollado a través de prácticas culturales, políticas y sociales que define los papeles de las mujeres, las niñas, los hombres, los niños y las personas no binarias, así como las definiciones sociales de lo que significa ser masculino y femenino. Los roles de género se enseñan, se aprenden y se asimilan. Varían entre las culturas y dentro de ellas y pueden cambiar con el tiempo (incluso a lo largo de la vida de una persona). El género suele definir las obligaciones y responsabilidades que se esperan de las personas en distintos momentos de su vida y establece algunas de las barreras a las que pueden enfrentarse o las oportunidades y privilegios de los que pueden disfrutar a lo largo de esta ⁹ . Las expectativas sociales y estructurales relacionadas con el género pueden influir en gran medida en el papel social, el poder, los derechos y el acceso y control de los recursos de una persona.
Igualdad de género	Significa que todos los géneros, mujeres, hombres, niñas, niños y personas no binarias, tienen los mismos derechos, oportunidades y recursos. No significa que todas las personas sean iguales, sino que sus derechos y oportunidades en la vida no deben verse limitados por su género o por el sexo que se les asignó al nacer.
Expresión de género	La forma en que las personas presentan públicamente su género a través de aspectos como la vestimenta, el maquillaje, el cabello, el lenguaje corporal y la voz.

⁸Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Artículo 1.

⁹Acción contra el Hambre (ACF), *Política de igualdad de género*, p.15, 2021.

<p>Integración de la perspectiva de género</p>	<p>La integración de la perspectiva de género es la forma abreviada de decir que el impacto de todas las políticas y programas sobre las mujeres, los hombres, las niñas, los niños y las personas no binarias debe tenerse en cuenta en todas las fases del ciclo del programa, desde la planificación hasta la ejecución y la evaluación. En situaciones de crisis, integrar la perspectiva de género desde el principio permite comprender mejor la situación. Nos permite satisfacer las diferentes necesidades y prioridades de la población de una manera más específica, en función de cómo se han visto afectadas las mujeres, las niñas, los niños, los hombres y las personas no binarias. Garantiza el reconocimiento de todas las personas afectadas. Apoya la creación de respuestas más apropiadas y eficaces. La integración de la perspectiva de género es una estrategia para lograr la igualdad de género.</p>
<p>Programación sensible al género, receptiva y transformadora</p>	<p>La programación sensible al género reconoce las diferencias y desigualdades de género existentes, con el objetivo de prevenir daños y garantizar que mujeres y niñas, hombres y niños y otros géneros participen y se beneficien por igual. Sin embargo, no trata explícitamente de cuestionar las normas, estructuras o diferencias de poder basadas en el género en la programación, los procesos y los resultados. Ser sensible al género va más allá del mero reconocimiento de las diferencias de género. Implica dismantelar activamente las barreras que pueden impedir la igualdad de participación avance según el género. La programación transformadora en materia de género, por su parte, pretende abordar las causas profundas de las normas y relaciones de género desiguales para promover la igualdad.</p>
<p>Inclusión y programación sensible a la inclusión</p>	<p>La programación sensible a la inclusión aborda las desigualdades basadas en los antecedentes sociales, las identidades, los papeles y las relaciones de poder, centrándose en el acceso equitativo a los servicios. Tiene en cuenta las barreras a las que pueden enfrentarse los distintos grupos y los factores que les permiten recibir los mismos beneficios, con lo cual ajustamos y adaptamos nuestros servicios a las necesidades específicas de los niños, los jóvenes, las personas mayores y las personas con discapacidad (de todos los géneros y edades).</p> <p>A largo plazo, la inclusión pretende facilitar el acceso de todos a las oportunidades y los derechos abordando, reduciendo y poniendo fin a la exclusión, la estigmatización y la discriminación. La inclusión dentro de nuestra organización significa tener una cultura que ayude y apoye a nuestros empleados, y en la que todos tengamos un sentimiento de pertenencia a pesar de nuestras diferentes culturas, identidades y experiencias.</p>
<p>LGBTQIA+</p>	<p>Lesbiana, gay, bisexual, trans, queer/questioning, intersexual y asexual (el "+" se utiliza para significar un enfoque inclusivo de todas las personas con orientación sexual e identidad de género diversas). Las personas LGBTQIA+ pueden preferir otros términos para autoidentificarse. También se utiliza cada vez más el término alternativo OSIEGCS (orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales).</p>
<p>Neurodiversidad</p>	<p>La neurodiversidad describe estilos de pensamiento alternativos como la dislexia, el TDC (dispraxia), la discalculia, el autismo y el TDAH. En lugar de etiquetar a las personas con déficits o trastornos, este término brinda una visión equilibrada de los puntos fuertes y los retos únicos de una persona.</p>
<p>No binario</p>	<p>"Se refiere a un espectro de identidades de género que no son exclusivamente masculinas ni exclusivamente femeninas, es decir, identidades que están fuera</p>

	del binario de género. Incluye, entre otros, a las personas que son de género no binario, sin género, de doble género y de género fluido". ¹⁰
--	--

¹⁰ Oxfam, *Guía de lenguaje inclusivo*, p.60, 2024.