



WWF

POLICY

2011

Data de Revisão: 25/05.2011

Contactos: Gabriella Richardson-Temm (gabriella.richardson-temm@wwfus.org), Equipa Global de Desenvolvimento Social para a Conservação (SD4C)

URL deste documento: https://sites.google.com/a/wwf.panda.org/social-development/issues-1/gender

Por favor assinale a caixa apropriada

- X Para distribuição proativa externa, por exemplo para fóruns, meios de comunicação, parceiros
[] Para distribuição reactiva externa, por exemplo para fóruns, meios de comunicação, parceiros

Política Global de Rede: Declaração de Política de Género

Table with 2 columns: Question/Section and Answer/Text. Row 1: 1. Resumo da política: O objectivo desta declaração de política é assegurar que as políticas, programas e actividades de conservação do WWF beneficiam a igualdade de mulheres e homens... Row 2: 2. WWF acredita que: O WWF entende que a conservação passa por facilitar a mudança social e o nosso trabalho é muito acerca de influenciar e mudar o comportamento das pessoas, políticas e instituições sociais...

3. Compromisso do WWF:

O WWF compromete-se a criar estruturas e procedimentos programáticos que:

1. Incorporem uma perspectiva de género nos processos de desenvolvimento de programas e processos através da aplicação de sensibilização e análise de género no ciclo do projecto, incluindo projecto, implementação, monitorização e avaliação. Quando apropriado, desenvolver análise de género e indicadores e metas desagregadas do sexo sociais e económicas;
2. Tanto quanto possível, avaliar o potencial impacto dos programas e projectos sobre igualdade de género, e assegurar que são tratados os potenciais impactos negativos sobre as mulheres, e se apropriado também identificar e utilizar as oportunidades para redução das desigualdades de género;
3. Aplicar uma abordagem culturalmente sensível, especialmente ao trabalhar com comunidades locais, e que respeita e leva em conta papéis, responsabilidades, direitos e conhecimento diferentes entre homens e mulheres envolvidos e/ou afectados pelo programa/projecto;
4. Examine como políticas, processos e instituições ao nível da comunidade e para além dela (isto é, nacional, regional e global) afectam a igualdade de género, e o acesso de homens e mulheres ao controle sobre recursos, bem como poder de tomada de decisões nos nossos programas/projectos e identificar opções e, quando apropriado, promover a igualdade de género dentro destes.
5. Encorajar o esforço contínuo para expandir o conhecimento e compromisso do WWF para com a igualdade social e de género, através da formação de pessoas, documentação e partilha de lições.

WWF entende que a condição prévia para implementar programas de conservação receptivos ao género que é a sensibilidade de género também seja integrada através das políticas de recursos humanos internas, procedimentos e mecanismos de governação do WWF, assim como na cultura total de nossa organização.

Por isso, WWF também se compromete a assegurar uma cultura de organização e ambiente de trabalho onde:

1. As decisões laborais sobre recrutamento, contratação, responsabilidades, formação e desenvolvimento profissional, promoção, transferência de compensação e terminação sejam uniformemente são baseados em qualificações, incluindo competências, capacidades, conhecimento, e experiência e, procurem activamente o equilíbrio de género em todos os níveis da organização;
2. O pessoal pode trabalhar num ambiente de inclusão, civilidade, e respeito para com os direitos de cada indivíduo e onde todos os empregados partilhem valores chave da organização focados em igualdade de oportunidades, boa governação, responsabilidade e transparência;
3. As políticas de benefícios são sensíveis e igualitárias em relação ao género (tanto quanto possível sob leis nacionais aplicáveis) e responde adequadamente a necessidades locais de pessoal para equilibrar trabalho, a família, e vida cívica;
4. Gestão do WWF e outro pessoal estão cientes do que constitui discriminação e respeitam a diversidade em estilos de trabalho e gestão e evitam práticas discriminatórias incluindo estereotipar e assédio sexual;
5. Dados sobre desagregação sexual são analisados periodicamente no que diz respeito a pessoal global, nacional e de projecto e avanço de padrões a diferentes níveis para identificar áreas para melhoramento;
6. Existe uma política mínima global de rede HR anti-discriminação e assédio com provisões de reporte, investigação e sanções para discriminação e/ou assédio relacionado com trabalho.

4. O WWF trabalhará com governos, organizações internacionais, comunidades locais, e negócios para:

O WWF irá lutar por criar parcerias com organizações globais, nacionais e locais com maior perícia em género para construir a capacidade de recolher, entender e agir sobre informação de género para contribuir para soluções ambientais construtivas enquanto integra e trata de assuntos de igualdade e género. WWF também tem o compromisso de fazer um esforço exercido para expandir seu conhecimento e compromisso com a igualdade social e de género ao partilhar lições aprendidas e aplicando as recomendações desta política em actividades de parceria com governos, doadores, o sector privado, ONG e comunidades, como critérios para determinar que actividades apoiar, e promover a sua implementação mais ampla por outros actores.

5. Exemplos de

<p>campo:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O WWF-WMPO tem um esboço de políticas de género e igualdade que sublinha o seu compromisso com uma cultura organizacional que engloba a igualdade e promove a incorporação de considerações de género no design, implementação, monitorização e avaliação de projecto. Até agora, foram conduzidas pesquisas específicas em assuntos de género (por exemplo, WWF Índia) e foi levada a cabo formação em integração de género vários gabinetes (por exemplo, WWF Malásia). As mulheres são beneficiárias de projectos específicos (por exemplo, mulheres na pesca; alternativas de sustento, empresas económicas, e micro-financiamento). Noutros projectos, pela região, as mulheres são reconhecidos como importantes capacitadores sociais e políticas (os comités de mulheres para gestão de recursos naturais; mulheres e redes sociais; mulheres em posições de tomada de decisão). O WWF também representa um papel importante na promoção da igualdade de género assistindo o governo em desenvolvimento de políticas especiais sobre mulheres, género, pobreza e indicadores de igualdade social (WWF Nepal); • O WWF-Austrália tem políticas específicas laborais relacionadas com Oportunidades Iguais, Local de Trabalho Livre de Assédio Hierárquico e Discriminação, Resolução de Queixas/Disputas. • O WWF-Reino Unido tem políticas específicas de Igualdade de Oportunidades, Deficiência e HIV e SIDA em linha com legislação sobre deficiência e género. • A Estratégia do WWF Noruega para trabalho Internacional 2009-2011 procura contribuir para soluções ambientais construtivas ao integrar assuntos de pobreza, igualdade e género. Exige uma integração pró-activa de análise de género no projeto e implementação. Pelo menos 5 projectos continuados tentaram melhorar implementação de programa ao integrar assuntos de igualdade de género. • O Programa WWF Raparigas e Mulheres está activo desde 2000 em cinco dos locais prioritários do WWF, incluindo África Oriental Costeira, Triângulo de Coral, Himalaias Orientais, Madagáscar e o Mekong superior. Capacitou raparigas e mulheres através de uma série de iniciativas educacionais, de formação, bolsas de estudo e micro bolsas/micro crédito. Por exemplo, na floresta spiny em Madagáscar, o WWF facultou literacia e formação de sustento a raparigas e mulheres locais. As mulheres aprenderam a gerir estufas de árvores para gerar uma fonte madeira combustível sustentável e a construir fornos de cozinha melhorados que queimam menos madeira e produzem menos fumos, diminuindo a pressão na Floresta Spiny e preservando habitats de vida selvagem e centenas de espécies endémicas e em perigo. Para mais informações veja: http://www.worldwildlife.org/what/communityaction/people/phe/women/girlseducationprogram.html
<p>6. Notas de fundo:</p>	<p>Esta declaração de políticas está consistente com Missão, Princípios Directivos e Código de Ética do WWF. É uma parte integral de outras declarações de políticas e posições adoptadas e/ou socialmente mandatadas pelo WWF, incluindo (mas não limitado a) Povos Nativas, Direitos Humanos, Pobreza e Conservação, População e HIV/SIDA. É previsto que a implementação destas políticas será executada em coordenação com as outras políticas sociais e dentro da estrutura de implementação delineada na estrutura de protecção de política social. Esta política é auxiliadora de compromissos com igualdade de género existentes para esses países que são signatários da Convenção da Organização das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Mulheres (CEDAW) e a Declaração Universal de Direitos Humanos.</p> <p>O WWF entende que a implementação total destas políticas requer o envolvimento e compromisso de todo o pessoal, especialmente a gestão sénior em toda a organização que tem a responsabilidade maior pela implementação desta política e adaptação aos contextos locais e culturais. Entendemos que isto exigirá conhecimento, reflexão, e compromisso firme entre todo o pessoal e será um empreendimento a longo prazo que exigirá forte liderança interna, monitorização sistemática e revisão periódica de progresso.</p>
<p>7. Ligações relacionadas/ leitura suplementar:</p>	<p>Política de género revista da CARE USA: http://pqdl.care.org/Core%20Library/CARE%20USA's%20Gender%20Policy.pdf</p> <p>DFID, Igualdade de género no coração do desenvolvimento: http://www.dfid.gov.uk/Documents/diversity/gender-equality-plan-2007.pdf</p> <p>ICIMOD Política de Igualdade de Género (2006): www.icimod.org</p> <p>Declaração de Política de Género IUCN (1998) : http://cmsdata.iucn.org/downloads/gender_policy.pdf</p> <p>Website sobre género e ambiente da IUCN: http://generoyambiente.com/home.php</p> <p>IUCN, Maximizando a Conservação em áreas protegidas - directivas para considerações de género:</p>

<http://www.prb.org/pdf/IUCNGenderFolleto.pdf>

Kalgoas, V. 2002. Género e Conservação: Uma perspectiva do WWF sobre as Ilhas Salomão. Boletim de Desenvolvimento. 58 (93-95).

Kiorboe, E. et al 2004. Integrar Aspectos Nativos e de Género em Directivas de Gestão de Recurso Naturais para Praticantes: http://www.ignarm.dk/resources/Guidelines_for_Practitioners.pdf

DANIDA. Gender Equality in Context: Challenges and Opportunities (2008):

http://www.danidadeforum.um.dk/NR/rdonlyres/B9F9374A-AC39-4B6E-85E4-FDoE8E671216/0/02_GEincontext.pdf

Politics of the Possible – Gender Mainstreaming and Organisational Change: Experiences from the Field: http://smartsite.kit.nl/net/KIT_Publicaties_output/ShowFile2.aspx?e=916

UNDO, Capacitadas e Iguais: Estratégia de Igualdade de Género (2008-2011)

<http://www.undp.org/women/docs/Gender-Equality-Strategy-2008-2011.pdf>

Ferramenta de integração de género da UNDP: <http://www.undp.org/women/resources.shtml>)

Programa de análise socio-económica e de género: (http://www.fao.org/sd/seaga/1_en.htm)

UNEP Género e o Ambiente: http://www.unep.org/gender_env/

USAID, Género no Desenvolvimento:

<http://>

www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/gender/gender_analysis_terms.html

WWF International (2009). Política Social: Estrutura de Protecção

WWF International (2009). Política do WWF sobre Pobreza e Conservação

WWF International (2008). Povos nativos e conservação: Declaração de Princípios do WWF.