



Herzieningsdatum :
25/05.2011

Contactpers
oon:

Gabriella Richardson-Temm (gabriella.richardson-temm@wwfus.org), Social Development for Conservation Global Team (SD4C)

URL van dit document: [https://sites.google.com/a/wwf.panda.org/social-development/issues- 1/gender](https://sites.google.com/a/wwf.panda.org/social-development/issues-1/gender)

Gelieve het juiste vakje aan te vinken

- X Voor externe proactieve verspreiding, bijvoorbeeld Fora, media, partners
 Voor externe reactieve verspreiding, bijvoorbeeld Fora, media, partners

Wereldwijd beleidsnetwerk: intentieverklaring over genderdiscriminatie

<p>1. Samenvatting :</p>	<p><i>Het doel van deze beleidsverklaring is ervoor te zorgen dat de strategieën, programma's en activiteiten van WWF rond natuurbehoud in gelijke mate ten goede komen aan vrouwen en mannen, en ook bijdragen aan het versterken van gendergelijkheid. Dit kadert in het breder sociaal engagement van WWF bij haar projecten, programma's en beleid. Deze verklaring zet uiteen hoe het begrip van gender passend kan benaderd worden in de context van de WWF-missie voor het behoud van de biodiversiteit en de ecologische voetafdruk. Ze vat ook de hoofdlijnen samen van het engagement van WWF om de kwestie van genderdiscriminatie te integreren in haar planning en uitvoering.</i></p>
<p>2. WWF gelooft dat:</p>	<p>WWF is ervan overtuigd dat het behoud van het leefmilieu deel uitmaakt van sociale verandering en dat onze missie grotendeels bestaat in het aanmoedigen van deze veranderingen, het wijzigen van het gedrag van bevolkingsgroepen, het beleid en de sociale instellingen met het oog op een duurzamer gebruik van de natuurlijke hulpbronnen. De praktijken en keuzes bij het beheer van natuurlijke hulpbronnen worden bepaald door complexe processen, de onderlinge samenhang tussen culturele, sociale en economische structuren en begrippen zoals etniciteit, rijkdom, religie en geslacht. We definiëren het begrip gender als sociaal bepaalde rollen, verantwoordelijkheden en taken die in een samenleving, op een specifieke tijd en plaats, met mannen of vrouwen geassocieerd worden. Rollen, verantwoordelijkheden en kansen beïnvloeden het gebruik en het beheer van natuurlijke hulpbronnen, de organisatie van huishoudens, gemeenschappen en instellingen, besluitvorming, toegang tot middelen, hun gebruik en controle.</p> <p>Als gevolg hiervan stelt WWF het volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Het duurzame succes van initiatieven voor natuurbehoud en beheer van natuurlijke hulpbronnen is alleen mogelijk met de steun van de betrokken bevolkingsgroepen die er voordeel uit moeten kunnen halen. ➤ Een beter begrip van de gendergerelateerde rolverdeling in een bepaalde samenleving, en het ijveren voor een vermindering van eventuele ongelijkheden daarin, dragen bij aan de effectiviteit en duurzaamheid van onze programma's en projecten. ➤ De bevordering van gendergelijkheid is essentieel voor duurzame ontwikkeling en een effectief natuurbehoudsbeleid, en maakt integraal deel uit van onze missie voor een rechtvaardige verdeling van de hulpbronnen van de planeet. ➤ Integratie van het genderperspectief betekent het overstijgen van de kwestie van genderverschillen en het bevorderen van rechtvaardigere relaties tussen

	<p>mannen en vrouwen, hen gelijke kansen garanderen en de voorwaarden creëren voor eerlijke toegang tot de voordelen en het wegwerken van ongelijkheden.</p> <p>➤ Het bevorderen van gendergelijkheid vereist het besef dat alle beleidsmaatregelen, programma's en projecten van WWF een verschillende invloed kunnen hebben op vrouwen en mannen en specifieke maatregelen vereisen om gemarginaliseerde groepen en individuen te machtigen.</p> <p>WWF geeft toe dat haar kantoren en programma's verschillende ervaringsniveaus en vaardigheden kunnen hebben op het gebied van integratie van de gendercomponent. De uitvoering van dit beleid zal daarom rekening houden met deze verschillen en de specifieke ervaring, expertise en cultuur van de structuren respecteren.</p>
<p>3. Het engagement van WWF:</p>	<p>WWF engageert zich om programmeringstructuren en procedures te ontwikkelen met het oog op:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het integreren van het genderperspectief in projectontwikkelingsprogramma's en -processen, het stimuleren van het bewustzijn en de analyse van deze man/vrouw-kwestie gedurende de volledige uitvoeringscyclus, van ontwerp tot opvolging/evaluatie. Dit vereist de toepassing van de inzichten en noties van gender (man/vrouw) en de analyse ervan in de projectcyclus, vanaf het ontwerp, tijdens de uitvoering en tot de opvolging en evaluatie. Waar nodig zal WWF in zijn analyse sociale doelstellingen en indicatoren integreren die uitgesplitst zijn naar het geslacht van de begunstigden. 2. Het evalueren, in de mate van het mogelijke, van de invloed van programma's en projecten op gendergelijkheid en mogelijke negatieve effecten. Het identificeren en aangrijpen van kansen om, indien nodig, deze ongelijkheden te verminderen. 3. Het kiezen voor een benadering met respect voor culturele verschillen en het analyseren, in overleg met de lokale gemeenschappen, van de respectieve rollen, verantwoordelijkheden, rechten en kennis van de mannen en vrouwen die betrokken zijn bij het programma/project. 4. Het bestuderen van hoe beleid, procedures en instellingen op gemeenschapsniveau en daarbuiten (regionaal, nationaal, mondiaal ...) gendergelijkheid, toegang tot hulpbronnen en tot hun controle, en besluitvorming binnen onze initiatieven beïnvloeden, en, indien nodig, gendergelijkheid binnen onze initiatieven bepleiten. 5. Het continu versterken van de inspanningen van WWF om het bewustzijn, de kennis en de inzet van onze netwerken betreffende sociale en gendergelijkheid te vergroten, door middel van opleidingen, publicaties en het delen van ervaringen. <p>WWF is zich ervan bewust dat het succes van haar genderbeleid ook afhangt van het integreren van deze bezorgdheid in haar interne procedures, personeelsbeheer, managementprocedures en -keuzes, evenals in de algemene cultuur van de organisatie.</p> <p>Daarom zet WWF zich ook in om de voorwaarden te creëren voor het respecteren van de gendercomponent binnen haar bedrijfscultuur en werkomgeving:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rekrutering, aanwerving, verantwoordelijkheden, opleiding, professionele ontwikkeling, promoties, bonussen en ontslagvergoedingen zijn uniform gebaseerd op kwalificaties, vaardigheden, bekwaamheden, kennis en ervaring zonder discriminatie op basis van geslacht en met het oog op een versterkt evenwicht op alle niveaus van onze structuren. 2. Ons personeel moet werken in een open en vriendelijke omgeving, met respect voor de rechten van individuen, en waar iedereen onze kernwaarden van beleefdheid, respect voor de rechten van het individu en de principes van gelijke kansen, goed bestuur, verantwoordelijkheid en transparantie deelt. 3. Inkomsten, bonussen en andere voordelen worden toegekend met respect voor de notie van gendergelijkheid (voor zover ze voldoen aan de nationale wetgeving) en worden aangepast aan de behoeften van onze medewerkers en aan het evenwicht tussen hun professionele, familiale en sociale leven. 4. De directie van WWF en haar personeel zijn vertrouwd met het begrip

	<p>‘respect voor diversiteit’ in het kader van het werk en van de managementregels. Zij verzetten zich tegen elke discriminerende praktijk, met name het gebruik van stereotypen en ongewenst seksueel gedrag.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Statistieken over werkgelegenheid en promotie op alle niveaus, met uitsplitsing naar geslacht, worden regelmatig geüpdatet. Hun analyse moet toelaten om vast te stellen op welke gebieden verbeteringen wenselijk zijn. 6. In ons netwerk bestaat een algemene basisregeling ter bestrijding van discriminatie en ongewenst seksueel gedrag. Deze regeling voorziet in procedures voor aangifte, onderzoek en sancties.
<p>4. WWF zal samenwerken met regeringen, internationale organisaties en lokale gemeenschappen:</p>	<p>WWF streeft ernaar om samen te werken met wereldwijde, nationale en lokale organisaties die meer expertise hebben op het gebied van genderdiscriminatie. Zo kan WWF beter de beschikbare informatie verzamelen en begrijpen zodat ze ernaar kan handelen en bijdragen aan de implementatie van constructieve ecologische oplossingen die de problemen rond sociale en gendergelijkheid integreren en oplossen. WWF zet zich ook in om haar kennis uit te breiden en haar inzet en de toepassing van deze aanbevelingen te consolideren in haar partnerschappen met regeringen, donororganisaties, privébedrijven, ngo's en lokale gemeenschappen, door de criteria te gebruiken die gehanteerd worden bij het kiezen van activiteiten die ondersteund, bevordert of uitgevoerd zullen worden.</p>
<p>5. Praktische voorbeelden:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • WWF-WMPO heeft een ontwerp ontwikkeld voor een beleid rond gendergelijkheid, waarin de grote lijnen worden geschetst van haar engagement om een bedrijfscultuur op te bouwen die het gelijkheidsbeginsel omvat en de gendercomponent integreert in het ontwerp, de uitvoering, opvolging en evaluatie van projecten. Er werd onderzoek uitgevoerd rond de problematiek van gendergelijkheid (WWF-India), en er werden opleidingen georganiseerd over deze concepten in verschillende hoofdkantoren (WWF-Maleisië). Vrouwen werden betrokken in specifieke projecten (bv. vrouwen in de visserij, alternatieve projecten voor levensonderhoud, kleine bedrijven en microkrediet). In andere projecten in de regio worden vrouwen erkend als belangrijke partners in sociale en politieke vooruitgang (vrouwencomités voor het beheer van natuurlijke hulpbronnen, vrouwen en sociale media, vrouwen en besluitvorming). WWF speelt ook een belangrijke rol bij het ontwikkelen van strategieën met regeringen op het gebied van indicatoren voor gendergelijkheid, armoede en sociale gelijkheid (WWF-Nepal). • WWF-Australië biedt werkplekken aan waar gelijke kansen gewaarborgd zijn. Misbruik en intimidatie worden gebannen en er bestaan operationele procedures voor het oplossen van klachten en geschillen. • WWF-UK heeft een specifiek gelijkheidskansenbeleid voor mensen met een handicap, mensen met hiv of aidspatiënten, in lijn met de nationale wetgeving inzake handicaps en genderdiscriminatie. • De strategie van WWF-Noorwegen rond internationaal werk 2009-2011 beoogt de bevordering van constructieve ecologische oplossingen door kwesties als armoede, gelijkheid en gender te integreren. Ze vraagt om een dynamische integratie van genderanalyse in het ontwerp en de uitvoering van projecten. Ten minste vijf lopende projecten hebben genderdiscriminatie in hun uitvoering geïntegreerd. • Sinds 2000 lopen er WWF-programma's voor vrouwen en meisjes in vijf prioritaire regio's (de Oost-Afrikaanse kust, de Koraaldriehoek, de oostelijke Himalaya, Madagaskar en de Boven-Mekong). Ze gaven de begunstigden meer autonomie door middel van een reeks educatieve programma's, opleidingen, toekenning van beurzen of kleine subsidies en microkredieten. In het dennenwoud van Madagaskar heeft WWF bijvoorbeeld alfabetisering en opleidingen gegeven, zodat vrouwen en jonge meisjes activiteiten kunnen ondernemen die hen een klein inkomen opleveren. Ze leerden boomkwekerijen te onderhouden om een permanente productie van brandhout te garanderen. Ze leerden ook verbeterde houtkachels te bouwen die minder brandstof verbruiken en minder rook produceren. Op die manier werd de negatieve impact op het woud verminderd en de lokale fauna en flora – waarvan honderden inheemse soorten met uitsterven bedreigd worden – beschermd. Voor meer informatie: http://www.worldwildlife.org/what/communityaction/people/phe/women/girlseducationprogram.html

<p>6. Opmerkingen over de context:</p>	<p>Dit beleid rond gendergelijkheid is in lijn met de missie, leidende principes en ethische code van WWF. Het maakt integraal deel uit van haar andere goedgekeurde en opgelegde sociale beleidslijnen en/of intentieverklaringen, en omvat o.a. de rechten van inheemse bevolkingsgroepen, de mensenrechten, armoede en milieu, bevolking en hiv-aids. Het herneemt de engagementen van de landen die het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW) en de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens ondertekend hebben.</p> <p>WWF is zich ervan bewust dat de uitvoering van dit beleid de inzet vereist van alle personeelsleden, en in het bijzonder van de hogere kaderleden die het als eerste implementeren en gemachtigd zijn om het aan te passen aan de lokale context en cultuur. We erkennen dat het succes ervan op lange termijn expertise, reflectie, sterk leiderschap van het management en systematische evaluatie en opvolging van de voortgang vereist.</p>
<p>7. Links voor bijkomende lectuur</p>	<p>Het herziene genderbeleid door CARE USA: http://pqdl.care.org/Core%20Library/CARE%20USA's%20Gender%20Policy.pdf</p> <p>DFID, Gendergelijkheid in het hart van ontwikkelingssamenwerking: http://www.dfid.gov.uk/Documents/diversity/gender-equality-plan-2007.pdf</p> <p>ICIMOD, Het beleid rond gendergelijkheid (2006): www.icimod.org</p> <p>IUCN, De beleidsverklaring over gender (1998): http://cmsdata.iucn.org/downloads/gender_policy.pdf</p> <p>IUCN, website over gender en milieu: http://generoyambiente.com/home.php</p> <p>IUCN, Maximaliseren van het natuurbehoud in beschermde gebieden - Richtlijnen voor genderoverwegingen: http://www.prb.org/pdf/IUCNGenderFolleto.pdf</p> <p>Kalgoras, V. 2002. Gender en natuurbehoud: een perspectief van WWF-Salomonseilanden. Ontwikkelingsbulletin 58 (93-95).</p> <p>Kiorboe, E. et al 2004. De integratie van lokale bevolkingsgroepen en het begrip gender in het beheer van natuurlijke hulpbronnen - richtlijnen voor praktijkbeoefenaars: http://www.ignarm.dk/resources/Guidelines_for_Practitioners.pdf</p> <p>DANIDA. Gendergelijkheid in perspectief: uitdagingen en kansen (2008): http://www.danidadevforum.um.dk/NR/rdonlyres/B9F9374A-AC39-4B6E-85E4-FD0E8E671216/0/02_GEincontext.pdf</p> <p>De politiek van het mogelijke – Integratie van het begrip gender en organisatorische veranderingen: praktijkervaringen http://smartsite.kit.nl/net/KIT_Publicaties_output/ShowFile2.aspx?e=916</p> <p>UNDP, Macht en gelijkheid: de strategie voor gendergelijkheid (2008-2011): http://www.undp.org/women/docs/Gender-Equality-Strategy-2008-2011.pdf</p> <p>UNDP, Instrument voor genderintegratie http://www.undp.org/women/resources.shtml</p> <p>Programma voor socio-economische analyse en gendergelijkheid http://www.fao.org/sd/seaga/1_en.htm</p> <p>UNEP, Gendergelijkheid en milieu: http://www.unep.org/gender_env/</p> <p>USAID, Gendergelijkheid in ontwikkelingssamenwerking: http://www.usaid.gov/our_work/crosscutting_programs/wid/gender/gender_analysis_terms.html</p> <p>WWF International (2009). Sociaal beleid: algemeen kader</p> <p>WWF International (2009). Het beleid van WWF rond armoede en milieu</p> <p>WWF International (2008). Inheemse volkeren en natuurbehoud: Beginselverklaring WWF</p>