

<p><b>1. Resumen de la política:</b></p>	<p><i>El objetivo de esta declaración de política es garantizar que las políticas, programas y actividades de conservación de WWF beneficien por igual mujeres y hombres, y contribuyan a la equidad de género, dentro del compromiso más amplio de WWF de fortalecer las dimensiones sociales de sus proyectos, programas y trabajo en políticas. Describe el raciocinio para transversalizar la perspectiva de género en el contexto de la misión de WWF, las metas de biodiversidad y de huella ecológica, y describe el compromiso de WWF de integrar la perspectiva de género en nuestras estructuras y procedimientos programáticos y operativos.</i></p>
<p><b>2. WWF considera que:</b></p>	<p>WWF comprende que la conservación tiene que ver con facilitar el cambio social y nuestro trabajo está principalmente dirigido a influenciar y cambiar el comportamiento de las personas, las políticas y las instituciones sociales hacia el uso más sostenible de los recursos naturales. Las decisiones de manejo de los recursos naturales y el comportamiento de las personas están definidos por estructuras y procesos culturales, sociales y económicos complejos e interrelacionados, que incluyen etnicidad, riqueza, religión y género. Entendemos que el tema de género hace referencia a roles, responsabilidades y oportunidades construidos socialmente y asociados a mujeres y hombres en sociedades, momentos y lugares específicos. Los roles, las responsabilidades y las oportunidades de mujeres y hombres afectan la manera en que usan y manejan los recursos naturales y las relaciones de género afectan la manera en que se organizan los hogares, las comunidades y las instituciones; la manera en que se toman decisiones; y la manera en que se usan, acceden y controlan los recursos.</p> <p>En consecuencia, WWF considera que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El éxito duradero en la conservación y el manejo de recursos naturales es posible solamente cuando estas prácticas están sustentadas por, y benefician a, las personas afectadas e involucradas;</li> <li>➤ Una mejor comprensión de las diferencias y mayor atención a las inequidades de género pueden mejorar la efectividad y sostenibilidad de nuestros programas y proyectos;</li> <li>➤ Promover la equidad de género es pieza fundamental del desarrollo sostenible y de la conservación efectiva, y es parte integral de nuestra misión para garantizar que se compartan equitativamente los recursos de nuestro planeta;</li> <li>➤ Integrar una perspectiva de género implica ir más allá de entender las diferencias de género a promover relaciones de género y oportunidades más equitativas, y crear condiciones justas en las cuales se beneficien mujeres y hombres por igual y no se perpetúe la desigualdad;</li> <li>➤ Promover la equidad de género requiere reconocer que cada política, programa y proyecto de WWF puede afectar mujeres y hombres de manera diferente, e incluir medidas específicas para empoderar determinados grupos e individuos marginalizados.</li> </ul>

	<p>WWF reconoce que sus oficinas y programas podrían tener diferentes niveles de experiencia y capacidad en la transversalización de la perspectiva de género. Por tanto, la implementación de esta política se logrará a través de un proceso que reconozca estas diferencias y crezca a partir de capacidades, destrezas, experiencias y culturas existentes en la organización.</p>
<p><b>3. Compromiso de WWF:</b></p>	<p><b>WWF se compromete a generar estructuras y procedimientos programáticos que:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporen la perspectiva de género en procesos de desarrollo de programas y proyectos, mediante la inclusión de la perspectiva y el análisis de género en el ciclo de los proyectos, incluyendo el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación. Cuando lo amerite, WWF se compromete a hacer análisis de género y desarrollar metas e indicadores sociales y económicos, desagregados por sexo;</li> <li>2. En la medida de lo posible, evalúen el impacto potencial de programas y proyectos en la equidad de género, y garanticen que se tendrán en cuenta posibles impactos negativos sobre mujeres y hombres, y de ser necesario, también identifiquen y usen oportunidades para reducir las inequidades de género;</li> <li>3. Apliquen un enfoque que tenga en cuenta las diferencias culturales, especialmente cuando se trabaje con comunidades locales, y que respete e incluya los diferentes roles, responsabilidades, derechos establecidos y conocimientos de mujeres y hombres involucrados o afectados por el programa o proyecto;</li> <li>4. Examinen cómo políticas, procesos e instituciones de la comunidad y de otros niveles mayores (como, nacional, regional y mundial) afectan la equidad de género, y qué acceso y control tienen hombres y mujeres de los recursos, así como qué poder de decisión tienen estos diferentes actores en nuestros programas y proyectos; e identifiquen opciones y, donde lo amerite, promuevan equidad de género dentro de estos;</li> <li>5. Fomenten esfuerzos continuados para ampliar el conocimiento y compromiso de WWF con la equidad social y de género, a través de capacitación al personal, documentación e intercambio de lecciones aprendidas.</li> </ol> <p>WWF comprende que una condición previa para implementar programas de conservación que respondan a la perspectiva de género, es haber transversalizado dicha perspectiva en todas las políticas internas de recursos humanos de WWF, en sus procedimientos y mecanismos de gobierno, así como en la cultura general de nuestra organización.</p> <p><b>En consecuencia, WWF también se compromete a garantizar una cultura organizacional y un ambiente de trabajo en el que:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las decisiones laborales –en cuanto a reclutamiento, contratación, responsabilidades, capacitación y desarrollo</li> </ol>

	<p>profesional, promoción, transferencia de compensaciones y terminación– se basen de manera uniforme en parámetros profesionales, como destrezas, habilidades, conocimiento y experiencia, y activamente busquen el equilibrio de género en todos los niveles de la organización;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. El personal pueda trabajar en un ambiente de inclusión, cortesía y respeto por los derechos de cada individuo y en el que todos los empleados compartan valores organizacionales claves fundamentados en igualdad de oportunidades, buena gobernanza, responsabilidad y transparencia;</li> <li>3. Las políticas de prestaciones sean equitativas e incorporen una perspectiva de género (en la medida de lo posible de acuerdo con la legislación de cada país) y respondan adecuadamente a las necesidades del personal local en términos de lograr un equilibrio en las actividades laborales, familiares y cívicas;</li> <li>4. El equipo de gerencia de WWF y demás personal sean conscientes de aquello que constituye discriminación y respeten la diversidad en sus estilos de trabajo y administración, y prevengan prácticas discriminatorias incluyendo estereotipos y acoso sexual;</li> <li>5. Se analicen periódicamente datos de dotación de personal a nivel mundial, nacional y por proyectos, desagregados por sexo, y patrones de promoción a diferentes niveles para identificar áreas que se puedan mejorar;</li> <li>6. Exista una red mundial mínima de políticas de recursos humanos en contra de la discriminación y el acoso, con facultades para reportar, investigar y sancionar casos de discriminación o acoso en el ambiente laboral.</li> </ol>
<p><b>4. WWF colaborará con gobiernos, organizaciones internacionales, comunidades locales y empresas:</b></p>	<p>WWF buscará establecer alianzas con organizaciones mundiales, nacionales y locales que tengan mayor experiencia en el tema de género para fortalecer su capacidad de colectar información de género, comprenderla y actuar con base en dicha información, y contribuir a encontrar soluciones ambientales constructivas, al tiempo que se integran y se tienen en cuenta temas de equidad y género.</p> <p>WWF también se compromete a realizar un esfuerzo significativo para ampliar su conocimiento y compromiso con la equidad social y de género, mediante el intercambio de lecciones aprendidas y la aplicación de las recomendaciones de esta política en actividades colaborativas con gobiernos, donantes, sector privado, ONG y comunidades, como un criterio para determinar cuáles actividades apoyar, y para promover que otros actores implementen dichas recomendaciones a escala más amplia.</p>
<p><b>5. Ejemplos de campo:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• WWF-WMPO tiene la versión preliminar de una política de género y equidad que sintetiza su compromiso con una cultura organizacional que incluye la equidad y promueve la inclusión de la perspectiva de género en las etapas de diseño, implementación, y monitoreo y evaluación de proyectos. A la fecha se han realizado encuestas específicas en temas de género (como WWF-India) y se ha brindado capacitación en</li> </ul>

	<p>la transversalización de la perspectiva de género en varias oficinas (como WWF-Malasia). Las mujeres son beneficiarias en determinados proyectos (por ejemplo, mujeres en actividades pesqueras; alternativas de bienestar familiar, microempresas productivas y micro financiación). En otros proyectos en toda la región se reconoce que las mujeres son facilitadoras sociales y políticas importantes (comités de mujeres para el manejo de recursos naturales; mujeres y redes sociales; mujeres en cargos de toma de decisiones). WWF también desempeña un papel importante de fomento de la equidad de género al ayudar a los gobiernos en el desarrollo de políticas especiales relacionadas con indicadores de los temas de mujer, género, pobreza e indicadores sociales (WWF-Nepal).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• WWF-Australia tiene políticas laborales específicas sobre ambientes de trabajo con Igualdad de Oportunidades y libres de Acoso Laboral y Discriminación, y sobre mecanismos para la Resolución de Quejas y Conflictos.</li> <li>• WWF-RU tiene políticas específicas sobre Igualdad de Oportunidades, Discapacidades, VIH y SIDA, conformes con la legislación nacional sobre discapacidades y género.</li> <li>• La Estrategia de Trabajo Internacional de WWF-Noruega 2009-2011 busca contribuir a soluciones ambientales constructivas, al tiempo que integra el tema de pobreza, equidad y género. Exhorta a la incorporación proactiva del análisis de género en el diseño y la implementación. Por lo menos cinco proyectos en curso han intentado mejorar la implementación del programa mediante la transversalización de la perspectiva de equidad de género.</li> <li>• El Programa para Niñas y Mujeres de WWF viene trabajando desde 2000 en cinco áreas prioritarias para WWF: la costa oriental de África, el Triángulo de Coral, la Himalaya Oriental, Madagascar y el Alto Mekong. Ha empoderado a niñas y mujeres mediante una serie de iniciativas de educación, capacitación, becas y pequeñas donaciones o micro préstamos. Por ejemplo, en el Bosque Espinoso de Madagascar, WWF ha brindado alfabetización y capacitación en medios de vida a niñas y mujeres de la comunidad. Las mujeres han aprendido a administrar viveros de árboles para generar una fuente sostenible de leña y a fabricar estufas mejoradas que gastan menos leña y producen menos gases, logrando reducir la presión sobre el Bosque Espinoso y preservar los hábitats silvestres y cientos de especies endémicas y amenazadas. Mayor información en: <a href="http://www.worldwildlife.org/what/communityaction/people/phe/women/girlseducationprogram.html">http://www.worldwildlife.org/what/communityaction/people/phe/women/girlseducationprogram.html</a></li> </ul>
<p><b>6. Antecedentes:</b></p>	<p>Esta declaración de la política de género es consecuente con la Misión, los Principios Directrices y el Código de Ética de WWF. Es parte integral de otras políticas sociales y declaraciones de intención adoptadas o estipuladas por WWF, incluyendo (pero no limitado a) las declaraciones de los Pueblos Indígenas, Derechos Humanos, Pobreza y Conservación, Población y VIH/SIDA. Se prevé que la implementación de esta política se ejecute en coordinación con las</p>

	<p>otras políticas sociales y dentro del contexto de la implementación descrita en el marco de trabajo macro de la política social. Esta política apoya los compromisos existentes relacionados con la equidad de género en los países signatarios de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, de su nombre en inglés) de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos. WWF entiende que la implementación completa de esta política requerirá la participación y el compromiso de todo el personal en toda la organización, especialmente la alta gerencia pues es aquí donde yace en últimas la responsabilidad de implementar esta política y adaptarla a culturas y contextos específicos. Entendemos que esto requerirá sabiduría, reflexión y compromiso constante de todo el personal, y será un esfuerzo a largo plazo que exigirá liderazgo interno firme, monitoreo sistemático y revisiones periódicas de progreso alcanzado.</p>
<p><b>7. Vínculos relacionados y lecturas complementarias:</b></p>	<p>Política de Género Revisada de CARE, EE.UU.:  <a href="http://pqdl.care.org/Core%20Library/CARE%20USA's%20Gender%20Policy.pdf">http://pqdl.care.org/Core%20Library/CARE%20USA's%20Gender%20Policy.pdf</a></p> <p>Igualdad de género en el eje del desarrollo, DFID:  <a href="http://www.dfid.gov.uk/Documents/diversity/gender-equality-plan-2007.pdf">http://www.dfid.gov.uk/Documents/diversity/gender-equality-plan-2007.pdf</a></p> <p>Política de Equidad de Género del ICIMOD, Nepal (2006):  <a href="http://www.icimod.org">www.icimod.org</a></p> <p>Declaración Política de la UICN sobre Equidad e Igualdad de Género (1998): <a href="http://cmsdata.iucn.org/downloads/gender_policy.pdf">http://cmsdata.iucn.org/downloads/gender_policy.pdf</a></p> <p>UICN, Género y medio ambiente:  <a href="http://generoyambiente.com/home.php">http://generoyambiente.com/home.php</a></p> <p>UICN, Cómo maximizar la conservación en áreas protegidas – Directrices para incluir la perspectiva de género:  <a href="http://www.prb.org/pdf/IUCNGenderFolleto.pdf">http://www.prb.org/pdf/IUCNGenderFolleto.pdf</a></p> <p>Kalgotas, V. 2002. Gender and Conservation: A WWF Solomon Islands' Perspective. Development Bulletin. 58 (93-95).</p> <p>Kiorboe, E. et al 2004. Cómo integrar la perspectiva indígena y de género en las directrices de manejo de recursos naturales para practicantes:  <a href="http://www.ignarm.dk/resources/Guidelines_for_Practitioners.pdf">http://www.ignarm.dk/resources/Guidelines_for_Practitioners.pdf</a></p> <p>DANIDA. Igualdad de género en contexto: Retos y Oportunidades (2008):  <a href="http://www.danidadevforum.um.dk/NR/rdonlyres/B9F9374A-AC39-4B6E-85E4-FD0E8E671216/0/02_GEincontext.pdf">http://www.danidadevforum.um.dk/NR/rdonlyres/B9F9374A-AC39-4B6E-85E4-FD0E8E671216/0/02_GEincontext.pdf</a></p> <p>Políticas de lo Posible – Transversalización de la perspectiva de género y cambio organizacional: Experiencias de campo:  <a href="http://smartsite.kit.nl/net/KIT_Publicaties_output/ShowFile2.aspx?e=916">http://smartsite.kit.nl/net/KIT_Publicaties_output/ShowFile2.aspx?e=916</a></p> <p>PNUD, Empoderadas e Iguales: Estrategia de Igualdad de Género (2008-2011):  <a href="http://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/womens-empowerment/gender-equality-strategy-2008-2011.html">http://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/womens-empowerment/gender-equality-strategy-2008-2011.html</a></p> <p>PNUD, Herramienta para transversalizar la perspectiva de género:  <a href="http://www.undp.org/women/resources.shtml">http://www.undp.org/women/resources.shtml</a> )</p> <p>Programa de Análisis Socioeconómico y de Género:</p>

---

	<p>(<a href="http://www.fao.org/sd/seaga/1_en.htm">http://www.fao.org/sd/seaga/1_en.htm</a> )</p> <p>PNUD, Género y Medio Ambiente: <a href="http://www.unep.org/gender_env/">http://www.unep.org/gender_env/</a></p> <p>USAID, Perspectiva de género en el desarrollo: <a href="http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/gender/gender_analysis_terms.html">http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/gender/gender_analysis_terms.html</a></p> <p>WWF International (2009). Política Social: Marco de Trabajo Macro</p> <p>WWF International (2009). Política sobre Pobreza y Conservación de WWF</p> <p>WWF International (2008). Pueblos indígenas y conservación: Declaración de Principios de WWF.</p>
--	---

---