



Date de Révision : 25/05.2011

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

L'URL de ce document: <https://sites.google.com/a/wwf.panda.org/social-development/issues-1/gender>

Prière de cocher la boîte appropriée

- Pour la distribution proactive externe, par exemple, Fora, les médias, les partenaires  
 Pour la distribution réactive externe, par exemple, Fora, les médias, les partenaires

## Réseau de politique globale: Déclaration d'intention en matière de discrimination sexuelle

<b>1. Sommaire:</b>	<i>L'objectif de cette déclaration de politique est d'assurer que les stratégies WWF de préservation de l'environnement, ses programmes et activités profitent de manière égale aux femmes et aux hommes et contribuent également à renforcer l'égalité des sexes, dans le cadre de son engagement plus large en faveur des dimensions sociales de ses projets, programmes et politiques. Elle expose le raisonnement adapté pour aborder la notion de genre dans le contexte de la mission WWF de préservation de la biodiversité, de l'empreinte écologique et résume les grandes lignes de l'engagement de WWF à intégrer la problématique de discrimination hommes/femmes dans ses opérations de planification et de mise en œuvre.</i>
<b>2. WWF croit que :</b>	<p>WWF est convaincu que la préservation de l'environnement participe du changement social et que notre mission consiste largement à encourager ces changements, modifier les comportements des populations, les politiques et les institutions sociales en vue d'une utilisation plus durable des ressources naturelles. Les comportements et les choix de gestion des ressources naturelles sont déterminés par des processus complexes, une interrelation entre les structures culturelles, sociales et économiques et des notions incluant l'ethnicité, la richesse, la religion et le sexe. Nous définissons la notion de genre comme des rôles socialement construits, des responsabilités et tâches associées dans une société aux hommes ou aux femmes, en des temps et lieux spécifiques. Les rôles, les responsabilités et les opportunités affectent l'utilisation et la gestion des ressources naturelles, l'organisation des ménages, communautés et institutions ; la prise de décision, l'accès aux ressources, leur utilisation et leur contrôle.</p> <p>En conséquence, WWF affirme que :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ un succès durable des initiatives de préservation et de gestion des ressources naturelles n'est possible qu'avec le soutien des populations concernées et impliquées, qui doivent en retirer un bénéfice ;</li><li>➤ Affiner notre compréhension de la distribution sexuée des rôles dans une société déterminée, œuvrer à y réduire d'éventuelles inégalités contribuent à l'efficacité et la durabilité de nos programmes et projets ;</li><li>➤ Promouvoir l'égalité des sexes est essentiel à la mise en place d'un développement durable, d'une politique de conservation efficace, et est partie intégrante de notre mission de partage équitable des ressources de la planète;</li><li>➤ Intégrer la perspective Genre signifie dépasser la problématique de différence des sexes et promouvoir des relations plus équitables entre hommes et femmes, leur garantir une égalité des chances et créer les conditions d'un accès équitable aux bénéfices et d'une disparition des inégalités.</li><li>➤ Promouvoir l'égalité des sexes requiert la prise de conscience que toutes les politiques de WWF, ses programmes et projets peuvent affecter différemment les femmes et les hommes et exiger des mesures spécifiques pour habiliter des groupes et individus marginalisés.</li></ul> <p>WWF admet que ses bureaux et programmes pourraient avoir des niveaux d'expérience et des aptitudes différentes dans l'intégration de la dimension Genre. La mise en œuvre de cette politique tiendra donc compte de ces différences et respectera les spécificités en matière d'expérience, d'expertise et de culture des structures.</p>

**3. l'engagement WWF:**
**WWF s'engage à créer des structures de programmation et des procédures qui vont :**

1. Incorporer la perspective Genre aux programmes et processus de développement des projets, développer la conscience et l'analyse de cette problématique homme/femme tout au long du cycle de mise en œuvre, de la conception au suivi/évaluation, par l'application des connaissances et notions de genre (homme/femme) et son analyse dans le cycle de projet, dès la conception, pendant la mise en œuvre jusqu'au suivi et à l'évaluation. Lorsque cela s'avèrera nécessaire, WWF intégrera à son analyse des objectifs et indicateurs sociaux désagrégés en fonction du sexe des bénéficiaires.
2. Evaluer, dans la mesure du possible, l'influence des programmes et projets sur l'égalité des sexes, et les impacts négatifs potentiels. Quand nécessaire, identifier et saisir les occasions de réduire ces inégalités.
3. Adopter une approche respectueuse des différences culturelles et analyser, en concertation avec les communautés locales les rôles, responsabilités, droits et connaissances respectives des hommes et femmes impliqués et/ou concernés par le programme/projet.
4. Etudier comment les politiques, procédures et institutions au niveau communautaire et au-delà (national, régional, global...) affectent l'égalité des sexes, l'accès aux ressources et à leur contrôle, la prise de décision au sein de nos initiatives et, si nécessaire, préconiser l'équité de genre à l'intérieur de celles-ci.
5. Renforcer les efforts constants de WWF pour accroître la prise de conscience, le savoir et l'engagement de nos réseaux en faveur de l'égalité sociale et sexuelle, à travers des formations, publications et partages d'expérience.

WWF est conscient que le succès de sa politique genre dépend également de la diffusion de cette préoccupation dans ses procédures internes, sa gestion des ressources humaines, les mécanismes et choix de management ainsi que dans la culture générale de l'organisation.

**En conséquence, WWF s'engage aussi à créer les conditions du respect de la composante genre au sein de sa culture d'entreprise et de son environnement de travail où :**

1. Le recrutement, l'embauche, les responsabilités, la formation et le développement professionnel, les promotions, les primes et indemnités de fins de contrat sont uniformément fondés sur les qualifications, compétences, aptitudes, savoir et expérience sans discriminations fondées sur le sexe et dans l'optique d'un équilibre renforcé à tous les niveaux de nos structures;
2. Notre personnel doit travailler dans un environnement ouvert, cordial, respectueux des droits des individus où chacun partage nos valeurs clés de politesse, de respect des droits de l'individu et des principes d'égalité des chances, de bonne gouvernance, de responsabilité et de transparence ;
3. Bénéfices, primes, avantages divers sont accordés dans le respect de la notion d'égalité des sexes (dans la mesure de leur conformité avec les lois nationales) et sont adaptés aux besoins de notre personnel et à l'équilibre de leur vie professionnelle, familiale et sociale.
4. La direction de WWF et son personnel sont familiarisés avec les notions de respect de la diversité dans le cadre du travail et des règles de management et s'opposent à toute pratique discriminatoire notamment l'usage de stéréotypes et le harcèlement sexuel ;
5. Des statistiques désagrégées par sexe sont régulièrement mises à jour en matière d'emploi et de promotion à tous les échelons et analysées pour identifier les domaines où des améliorations sont souhaitables;
6. Un règlement général de base est en place dans notre réseau contre la discrimination et le harcèlement sexuel et prévoit des procédures de dénonciations, investigations et sanctions.

**4. WWF travaillera avec les gouvernements, les organisations internationales, les communautés locales:**

WWF s'efforcera de travailler en partenariat avec les organisations globales, nationales et locales qui disposent d'une plus grande expertise en matière de discrimination sexuelle afin de renforcer ses aptitudes à recueillir, comprendre et agir conformément aux données accessibles et contribuer à la mise en place de solutions écologiques constructives qui intègrent et résolvent les problèmes d'équité sociale et d'égalité des sexes. WWF s'engage également à étendre ses connaissances et consolider son engagement et l'application de ces recommandations dans ses partenariats avec les gouvernements, les donateurs, les entreprises privées, les ONG et les communautés, en adoptant les critères retenus lors de ses choix d'activités à soutenir, promouvoir et mettre en œuvre.

**5. les exemples pratiques:**

- WWF-WMPO a élaboré un brouillon d'une politique d'égalité des sexes, résumant les grandes lignes de leur engagement à construire une culture d'entreprise qui inclue la notion d'équité et diffuse la notion de genre dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des projets. Des enquêtes ont été réalisées sur les problématiques d'égalité des sexes (WWF Inde), des formations sur ces notions ont été organisées dans différents sièges (WWF Malaisie). Les femmes sont bénéficiaires de projets spécifiques (par exemple, les femmes des pêcheries, des projets pour des moyens de subsistance alternatifs, les petites entreprises et le microcrédit). Dans d'autres projets de la région, les femmes sont reconnues comme des partenaires clés du progrès social et politique (les comités de femmes pour la gestion des ressources naturelles ; femmes et réseaux sociaux ; femmes et prise de décision). WWF joue également un rôle important en élaborant avec les gouvernements des stratégies sur les questions d'égalité des sexes, de pauvreté et les indicateurs d'équité sociale (WWF Népal) ;
- WWF-AUSTRALIE propose des lieux de travail dans lesquels l'égalité des chances est garantie, les abus et harcèlements bannis, et où des procédures de résolution des plaintes et conflits sont opérationnelles.
- WWF-UK applique une politique spécifique d'égalité des chances pour les handicapés ou les personnes séropositives ou malades du SIDA, en ligne avec la législation nationale sur le handicap et les discriminations sexuelles.
- La Stratégie de WWF Norvège sur le travail International 2009-2011 s'efforce de promouvoir des solutions écologiques constructives en intégrant les problèmes de pauvreté, d'équité et de genre. Elle fait appel à une incorporation dynamique d'analyse genre dans la conception et la mise en œuvre. Au moins 5 projets en cours ont intégré la discrimination sexuelle dans leur mise en œuvre.
- Des Programmes WWF pour les femmes et jeunes filles sont en cours depuis 2000 dans cinq lieux prioritaires (la côte de l'Afrique de l'Est, le Triangle de corail, l'est de l'Himalaya, Madagascar et le Mékong supérieur). Ils ont permis aux bénéficiaires d'accéder à une plus grande autonomie à travers des séries de programmes éducatifs, des formations, l'octroi de bourses ou de petites subventions, des microcrédits. Par exemple, dans la Forêt Epineuse de Madagascar, WWF a alphabétisé et assuré des formations afin que les femmes et jeunes filles se lancent dans de petites activités génératrices de revenu. Elles ont appris à entretenir des pépinières arboricoles pour assurer une production permanente en bois de chauffage, à construire des foyers améliorés utilisant moins de combustible et produisant moins de fumée, diminuant ainsi l'impact négatif sur la forêt et préservant la faune et flore locale où des centaines d'espèces endémiques sont menacées d'extinction. Pour plus d'informations consulter :  
<http://www.worldwildlife.org/what/communityaction/people/phe/women/girlseducationprogram.html>

**6. Notes sur le contexte:**

Cette politique en faveur de l'égalité des sexes est en ligne avec la mission de WWF, ses principes directeurs et son code éthique. Elle fait partie intégrante de ses autres politiques sociales et/ou déclarations d'intention, adoptées et imposées et inclue (liste non limitative) les droits des populations indigènes, les droits de l'Homme, Pauvreté et environnement, populations et VIH-SIDA et reprend les engagements des pays signataires de la Convention de Nations Unies pour l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination Contre les Femmes (CEDAW) et la Déclaration Universelle des droits de l'Homme.

WWF est conscient que la mise en œuvre de cette politique exigera l'engagement de tout le personnel, et notamment des cadres supérieurs qui en sont les premiers exécutants et sont habilités à l'adapter aux contextes et cultures locaux. Nous reconnaissons que la réussite de cette entreprise à long terme impliquera expertise, réflexion, une grande détermination des dirigeants et une évaluation et un suivi systématique des progrès réalisés.

**7. Liens pour une lecture complémentaire:**

La Politique révisée du Genre par CARE USA: :  
<http://pqdl.care.org/Core%20Library/CARE%20USA's%20Gender%20Policy.pdf>

DFID, L'égalité des sexes/genres au cœur de développement:  
<http://www.dfid.gov.uk/Documents/diversity/gender-equality-plan-2007.pdf>

ICIMOD La Politique d'Équité de sexe/genre(2006): [www.icimod.org](http://www.icimod.org)

IUCN's La Déclaration de Politique de sexe /genre(1998):  
[http://cmsdata.iucn.org/downloads/gender\\_policy.pdf](http://cmsdata.iucn.org/downloads/gender_policy.pdf)

IUCN le site Web de genre et l'environnement: <http://generoyambiente.com/home.php>

IUCN, Maximiser la Conservation dans les indications des Secteurs protégées pour les considérations de sexe/genre : <http://www.prb.org/pdf/IUCNGenderFolleto.pdf>

Kalivas, V. 2002. Le genre et la conservation: le perspective de WWF Solomon Islands'. Bulletin de Développement. 58 (93-95).

Kiorboe, E. et al 2004. L'intégration des populations locales et la notion de genre dans la gestion des ressources naturelles pour les praticiens :  
[http://www.ignarm.dk/resources/Guidelines\\_for\\_Practitioners.pdf](http://www.ignarm.dk/resources/Guidelines_for_Practitioners.pdf)

DANIDA. L'égalité des genres en contexte: Défis et Opportunités (2008):  
<http://www.danidadevforum.um.dk/NR/rdonlyres/B9F9374A-AC39-4B6E-85E4->

[FDoE8E671216/o/o2\\_GEincontext.pdf](#)

La politique du Possible – Intégration de la notion de Sexe/genre et Changement organisationnel: Les expériences pratiques: [http://smartsite.kit.nl/net/KIT\\_Publicaties\\_output/ShowFile2.aspx?e=916](http://smartsite.kit.nl/net/KIT_Publicaties_output/ShowFile2.aspx?e=916)

UNDP, Données pouvoir et Egalité : La Stratégie d'Egalité de sexe/genre (2008-2011): <http://www.undp.org/women/docs/Gender-Equality-Strategy-2008-2011.pdf>

Outil UNDP d'intégration entre les sexes/genres: <http://www.undp.org/women/resources.shtml> )

Programme d'analyse socio-économique et égalité entre les sexes: ([http://www.fao.org/sd/seaga/1\\_en.htm](http://www.fao.org/sd/seaga/1_en.htm) )

UNEP, L'égalité entre les sexes et l'environnement: [http://www.unep.org/gender\\_env/](http://www.unep.org/gender_env/)

USAID, L'égalité entre les sexes dans le développement: [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)

WWF International (2009). Politique sociale: cadre général

WWF International (2009). Le Politique WWF sur la pauvreté et l'environnement

WWF International (2008). Peuples autochtones et environnement: La Déclaration de principes WWF.