



Política do WWF sobre Gênero

1. Resumo da Política

O objetivo desta declaração política da Rede WWF é garantir que as políticas, os projetos, os programas, as iniciativas, as campanhas e demais atividades dos escritórios da Rede WWF beneficiem mulheres e homens igualmente e contribuam para a igualdade de gênero, como parte de um compromisso mais amplo do WWF globalmente em fortalecer as dimensões sociais de seus projetos, programas, iniciativas e políticas.

O presente documento descreve as razões para a integração transversal do olhar de gênero no contexto do cumprimento da Missão do WWF, em todos os temas de nosso trabalho, desde biodiversidade até a pegada ecológica, e delinea o compromisso da Rede WWF globalmente em integrar uma perspectiva de gênero em nossas atividades programáticas e também nos procedimentos internos e operacionais.

2. O que o WWF entende e acredita em relação a gênero

O WWF entende que a conservação ambiental deve facilitar a mudança social, sendo que nosso trabalho busca, em grande parte, influenciar e mudar o comportamento das pessoas, políticas e instituições sociais para um uso mais sustentável dos recursos naturais. O comportamento das pessoas e as decisões relacionadas ao manejo dos recursos naturais são moldadas por estruturas e processos culturais, sociais e econômicos complexos e interligados, os quais incluem aspectos relacionados à etnia, condições econômicas, religião e gênero.

Entendemos que gênero se refere aos papéis socialmente construídos, responsabilidades e oportunidades associadas a mulheres e homens em uma sociedade, em um tempo e lugar específicos. Os papéis, responsabilidades e oportunidades das mulheres e dos homens afetam como eles usam e gerenciam os recursos naturais e que, portanto, as relações de gênero influenciam como as famílias, comunidades e instituições são organizadas, como as decisões são tomadas e como os recursos são utilizados, acessados e controlados.

Sendo assim, o WWF acredita que:

- i. O sucesso duradouro em atividades de conservação e manejo de recursos naturais só é possível quando se sustenta nas pessoas e beneficia as pessoas relacionadas com o tema objeto da ação;
- ii. Melhorar nossa compreensão das diferenças de gênero e abordar as desigualdades que elas comportam pode melhorar a eficácia e a sustentabilidade de nossos projetos, programas, iniciativas e campanhas;
- iii. Promover a equidade de gênero é um alicerce essencial para o desenvolvimento sustentável e a conservação efetiva, e é parte integrante da nossa missão de garantir que os recursos naturais do nosso planeta sejam compartilhados de maneira equitativa;
- iv. Integrar uma perspectiva de gênero significa ir além da compreensão sobre as diferenças de gênero, para promover relações de gênero mais equitativas e oportunidades iguais e criar condições justas, sob as quais mulheres e homens se beneficiam igualmente e a desigualdade não é perpetuada;
- v. Promover a equidade de gênero requer o reconhecimento de que toda política interna, projeto, programa, iniciativa ou campanha do WWF pode afetar as mulheres e os homens de maneiras



distintas, podendo exigir a inclusão de medidas específicas para empoderar grupos e indivíduos específicos que estejam em condição marginalizada neste processo.

O WWF reconhece que seus escritórios e programas podem ter diferentes níveis de experiência e capacidade em integrar e transversalizar a temática gênero em suas atividades. Portanto, a implementação dessa política será alcançada por meio de um processo que reconheça essas diferenças e se baseie nas capacidades, experiências, expertise e na cultura existentes na organização.

3. Os compromissos do WWF em relação a gênero

O WWF se compromete a criar estruturas programáticas e procedimentos internos que:

3.1. Incorporem uma perspectiva de gênero nos processos de desenvolvimento de projetos, programas, iniciativas e campanhas, por meio da aplicação da conscientização e análise de gênero no ciclo de projetos, incluindo as fases de desenho, implementação, monitoramento e avaliação. Quando apropriado, deverão ser realizadas análises de gênero e indicadores e metas sociais e econômicas com dados desagregados por gênero.

3.2. Na medida do possível, avaliar o potencial impacto de projetos, programas e iniciativas sobre equidade de gênero, assegurando que os possíveis impactos negativos sobre mulheres e homens sejam endereçados e, se apropriado, identificando também as oportunidades para reduzir iniquidades de gênero.

3.3. Aplicar uma abordagem culturalmente adequada, especialmente ao trabalhar com as comunidades locais e tradicionais, povos indígenas ou quilombolas, e que respeite e considere os diferentes papéis, responsabilidades, direitos e conhecimentos entre homens e mulheres envolvidos ou afetados pelas nossas atividades em projetos, programas, iniciativas e campanhas.

3.4. Estudar como as políticas públicas, processos sociais e instituições – seja no nível da comunidade local, seja nacional, regional ou globalmente – afetam a equidade de gênero e o acesso e controle que homens e mulheres têm sobre os recursos naturais. Deve integrar esta visão a capacidade que homens e mulheres têm nos processos de tomada de decisão relacionados às nossas atividades em projetos, programas, iniciativas e campanhas, de modo que possamos identificar oportunidades de melhoria e, quando apropriado, promover a equidade de gênero em seu contexto.

3.5. Estimular esforços contínuos para expandir o conhecimento e o compromisso do WWF para a equidade social e de gênero, por meio de treinamento e capacitação da equipe, monitoramento e documentação de indicadores de desempenho e compartilhamento de aprendizados.

Para o WWF uma pré-condição para a implementação de projetos, programas, iniciativas e campanhas sensíveis à perspectiva de gênero é que a perspectiva de gênero também seja incorporada nas políticas e nos procedimentos internos, assim como nos mecanismos de governança e de gestão de recursos humanos do próprio WWF, permeando a cultura geral de nossa organização.

Portanto, o WWF também se compromete a garantir uma cultura organizacional e um ambiente de trabalho em que:

3.6. As decisões de recursos humanos relacionadas ao recrutamento, à contratação, à atribuição de responsabilidades internas, aos treinamentos e ao desenvolvimento profissional individual, assim como promoções, transferências, remuneração e demissões deverão ser baseadas numa análise técnica das



qualificações, habilidades, conhecimento e experiência associados ao cargo, buscando ativamente o equilíbrio de gênero em todos os níveis da organização.

3.7. O corpo de funcionários/as tem à sua disposição um ambiente de trabalho que prima pela inclusão, civilidade e respeito pelos direitos de cada indivíduo, em que os/as funcionários/as compartilham valores organizacionais relacionais à igualdade de oportunidades, boa governança, *accountability* e transparência.

3.8. As políticas de salários e benefícios são sensíveis à perspectiva de gênero e são equitativas (na medida do possível, de acordo com as leis aplicáveis), bem como respondem apropriadamente às necessidades em relação ao equilíbrio entre trabalho, família e vida cívica.

3.9. A direção e os/as funcionários/as têm conhecimento do que constitui discriminação e quais são os conceitos de respeito à diversidade no ambiente de trabalho, sendo capazes de impedir ou denunciar práticas discriminatórias, dano e assédio moral, estereotipação e assédio sexual.

3.10. Indicadores e dados desagregados por gênero deverão ser analisados periodicamente no que diz respeito aos padrões globais, nacionais, regionais e no contexto das equipes de projeto, programas, iniciativas e campanhas, de modo a monitorar diferentes níveis para poder identificar áreas de melhoria em termos de equilíbrio de gênero.

3.11. Uma política interna contra a discriminação e o assédio será desenvolvida pela Rede WWF, devendo ser internalizada pelos escritórios nacionais, criando procedimentos para denúncias, elaboração de relatórios, investigação e a aplicação de sanções relacionadas a práticas de discriminação, *bullying* ou assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.

4. O WWF trabalhará com governos, organizações internacionais, comunidades locais e empresas

O WWF se esforçará para formar parcerias com organizações – globais, nacionais e locais – com maior experiência em questões de gênero, para adquirir a capacidade de coletar, entender e agir nesta temática, proporcionando condições para que as soluções ambientais que defendemos integrem e abordem, ao mesmo tempo, questões de equidade e gênero. Isso deverá incluir a adoção da presença da perspectiva de gênero como um dos critérios internos para a definição sobre quais atividades, projetos, programas, iniciativas e campanhas apoiar, tanto técnica ou financeiramente.

O WWF envidará os melhores esforços possíveis para expandir seu conhecimento e compromissos em relação à equidade social e de gênero, compartilhando aprendizados e aplicando as recomendações desta política em todas as suas atividades, inclusive nas parcerias com governos, doadores, setor privado, outras organizações da sociedade civil e as comunidades locais, de modo a promover sua implementação mais ampla por outros atores.

5. Conclusão

Esta Política de Gênero é consistente com a Missão, os Valores e o Código de Conduta do WWF-Brasil e deve ser aplicada em conjunto com as demais políticas sociais e o Marco de Salvaguardas Socioambientais adotado pela Rede WWF (*ESSF Environmental and Social Safeguards Framework*). Esta política apoia os compromissos existentes com a igualdade de gênero para os países signatários da Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 1979, vigente no Brasil na forma do Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, e a Declaração Universal dos Direitos Humanos.



O WWF entende que a implementação completa desta política exigirá envolvimento e comprometimento de todos/as os/as funcionários/as, especialmente da direção, que tem a responsabilidade final de implementar essa política e adaptá-la aos contextos e culturas locais. Entendemos que isso exigirá conhecimento, reflexão e compromisso firme entre todos os/as funcionários/as e será uma tarefa de longo prazo que exigirá forte liderança interna, monitoramento sistemático e revisão periódica do progresso.

Aprovada pelo WWF-Internacional em Maio de 2011, versão traduzida em Agosto de 2019.

Válida no WWF-Brasil desde 2011, aprovada tradução pela Coordenação-Executiva em 2019.