



De IRF Gedragscode voor Rangers

Richtlijnen voor adoptie

Versie 1.0



Dankwoord

Deze richtlijnen zijn tot stand gekomen met de hulp van een aantal deskundigen, die hun tijd en ideeën over de beste praktijken voor de toepassing van een gedragscode in hun regio, land of situatie ruimhartig ter beschikking hebben gesteld. Grote dank gaat uit naar de volgende personen:

Recensenten

Monica Alvarez – Federatie Officer, International Ranger Federation.

Mike Appleton – Vice-voorzitter voor Capacity Development, IUCN .World Commission on Protected Areas / Director of Protected Area Management, Re:wild.

Crispian Barlow – Technische adviseur van WWF Mekong; gevestigd in Laos.

Joydeep Bose – Associatie Directeur en Lead-Protection, Wildlife & Habitats Division, WWF India.

Renata Cao de la Fuente – Latijns Amerika en Caraïbische Wildlife Crime Lead, WWF Mexico.

Chris Galliers – President van de Internationale Federatie van rangers (IRF).

Iain Jackson – Conservation Manager, WWF Bulgaria.

Drew McVey – Oost-Afrikaanse Wildlife Criminaliteit Technisch Adviseur, WWF Africa.

Rohit Singh – President van de Ranger Federatie van Azië ; Azië Vertegenwoordiger, IRF. Directeur van Wildlife Enforcement and Zero Poaching, WWF International.

Felipe Spina Avino – Senior Conservation-Analist , WWF Brazilië.

Geïnterviewd

Stanley Arguedas – Consultant en ranger educator gevestigd in Costa Rica.

Crispian Barlow – Technische adviseur van WWF Mekong; gevestigd in Laos.

Ian Brooker – Committee lid, Europese Ranger Federatie; Ranger, Dartmoor National Park.

Andrew Campbell – Chief Executive Officer of the Game Rangers Associatie van Afrika.

Marcelo Coem – Voormalig Ranger en Ranger Trainer; gevestigd in Brazilië.

Andy Davies –Regionaal Directeur, Victoria Parks; Voorzitter, Victoria Ranger Associatie; Bestuurslid, IRF.

Ruben de Kock – Ranger Trainer bij Lead Ranger; gevestigd in Zuid Afrika.

Catherine Dreyer - Hoofd Ranger, Kruger National Park, South African National Parks.

Augusto Granda – President, Ranger Associatie van Ecuador.

Florin Halastauan – President, Romania Ranger Associatie ; Voormalig vertegenwoordiger van de Europese Ranger Associatie; Voormalig IRF Vice President

Jeremy Hancock – Manager, Law Enforcement and Medical Training, African Parks.

Gaspar Insaurralde – President, Ranger Associatie van Paraguay.

Madhav Khadka – Hoofd van Wildlife Conservation Associatie van Nepal; Hoofd van Conservation van WWF Nepal.

Amon Koutoba –Africa Vertegenwoordiger, IRF.

Joelene McLellan – President van de Queensland Ranger Associatie; Oceania Vertegenwoordiger, IRF.

Channa Phan – Research Team Leader, US Forestry Service; gevestigd in Cambodia.

Adriana Pinilla – President, Ranger Associatie van Colombia.

Laura Pastorino – Waarnemend President, Latin American Ranger Federation.

Keith Roberts – Voormalig Ranger, Ranger Manager en Ranger Trainer; gevestigd in Engeland.

Juan Sánchez – Vice-President, Ranger Associatie van Colombia.

James Slade – Wildlife Crime Prevention Officer, Re:Wild.

Sue Stolton – Lead, IUCN WCPA Private Protected Areas Specialist Group.

Kuenley Tenzing – Law Enforcement Adviseur, WWF Bhutan.

Urs Wegmann – President, European Ranger Federatie; Europese Vertegenwoordiger, IRF; Founder, Swiss Ranger Federatie.

Andy Wright – Park Manager, Pickwick Landing State Park, Tennessee State Parks; Vertegenwoordiger in Noord-Amerika, IRF.

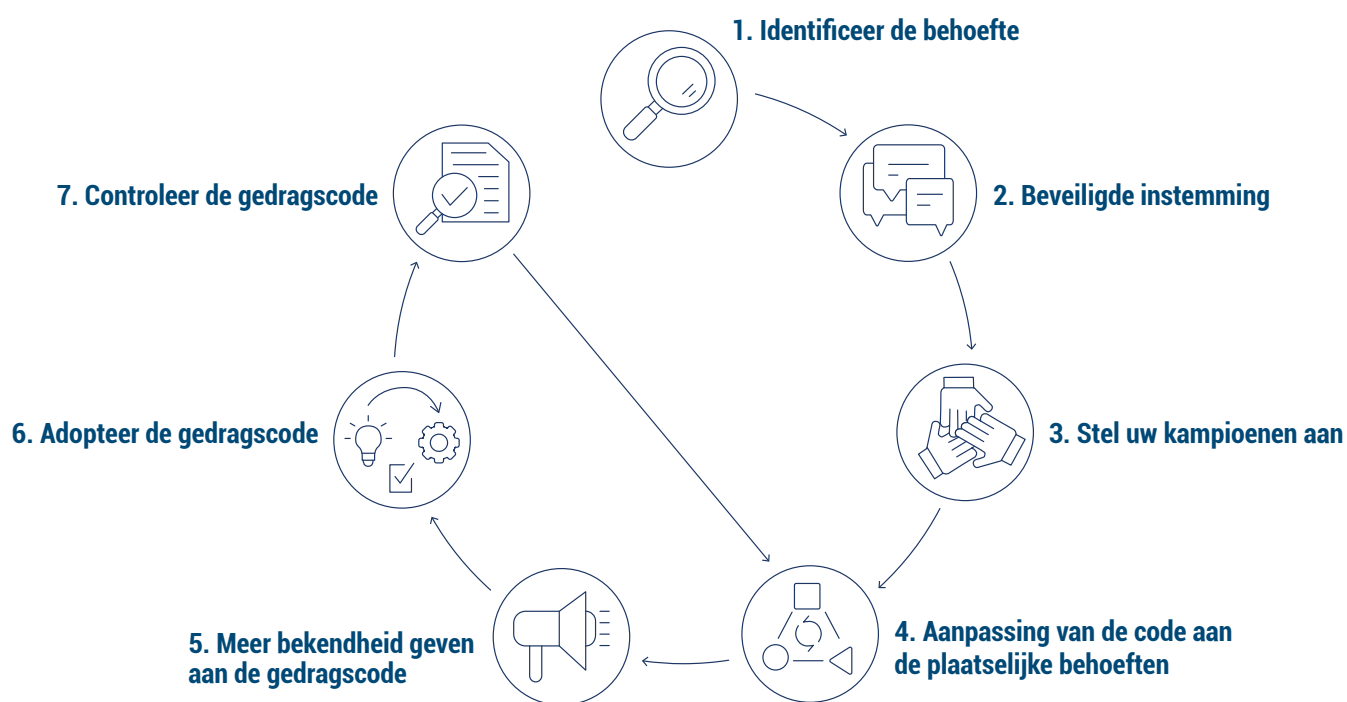
Deze richtlijnen zijn opgesteld door Chris Gordon van Conservation Alpha, en de Internationale Ranger Federatie.

Citaat. International Ranger Federation (2021). De IRF Ranger Gedragscode. Richtlijnen voor adoptie. Versie 1.0. Internationale Ranger Federatie, Victoria, Australië

Samenvatting

De gedragscode voor rangers van de Internationale Federatie van rangers (IRF) is ontwikkeld door rangers, voor rangers via een wereldwijd raadplegingsproces.

In deze samenvatting wordt een reeks aanbevolen stappen voorgesteld die door de werkgevers van rangers kunnen worden aangepast en overgenomen om te voldoen aan de plaatselijke sociale en wettelijke context.



Zafer Kizilkaya | Akdeniz Koruma Derneği



1. Vaststellen van de noodzaak van een gedragscode

Een succesvolle implementatie vereist de bereidheid van rangers, werkgevers en/of verenigingen om in te stemmen met de code en deze aan te nemen, in het besef dat er behoefte is aan een norm om mee te werken.



2. Zorgen voor instemming voor het gedragscodeproces

Adoptie vereist instemming en bereidheid op alle niveaus. Kernboodschappen, zoals het doel van een code, de noodzaak om de rangersector te professionaliseren en het belang van eigen inbreng, kunnen voor instemming zorgen.



3. Voorvechters neerzetten

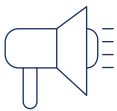
Er zijn voorvechters nodig om het proces te sturen en een representatief comité om de aanpassingen te leiden en te lobbyen voor goedkeuring door het hoger management en de relevante autoriteiten.



4. De gedragscode aanpassen

De IRF-gedragscode voor rangers zal moeten worden aangepast.

- i. De commissie dient de IRF-code te vertalen en aan te geven op welke punten aanpassingen nodig zijn. De context zal variëren, maar de basisbeginselen en -waarden zullen blijven bestaan. Het comité dient op basis van een evaluatie alle bestaande codes aan te scherpen.
- ii. Er zal overleg moeten worden gepleegd binnen de organisatie en met rangers en verenigingen. Overleg met inheemse en gemeenschapsgroepen zal meer betrokkenheid vergen. Een gezamenlijke inbreng is belangrijk. Het is waarschijnlijk dat een code afdwingbaar is; dit moet worden meegedeeld. De code moet beknopt en gemakkelijk over te brengen zijn.
- iii. Het kan nuttig zijn de code te laten toetsen door een juridisch adviseur en nationale mensenrechteninstellingen.
- iv. Het comité dient het definitieve ontwerp ter goedkeuring voor te leggen aan de besluitvormers.



5. Bekendheid met de gedragscode

Bekendheid met de code, met name bij de rangers, zal de adoptie ervan mogelijk maken. Rangers moeten de code zien als een instrument ter ondersteuning van de besluitvorming. Het zal belangrijk zijn personeel op het gebied van human resources (HR) in te schakelen.



6. De gedragscode adopteren

Adoptie kan op verschillende niveaus plaatsvinden.

- i. **Volledige aanneming:** De goedkeuring van de code kan zowel een top-down- als een bottom-up-aanpak vereisen. Idealiter zou de code moeten worden opgenomen in contracten en dienstverleningsvoorwaarden. Voor bestaande rangers kan het adoptieproces trager verlopen.
- ii. **Gedwongen adoptie:** De adoptie kan van bovenaf worden opgelegd, waarbij de code aan de rangers wordt meegedeeld en vervolgens wordt ondertekend of als bijlage bij contracten wordt gevoegd.
- iii. **Vrijwillige naleving:** Relevant voor lidmaatschap van een rangervereniging of toetreding tot een vrijwillig rangerteam.
- iv. **Implementatie:** De tenuitvoerlegging van de code op één gebied kan de adoptie elders vergemakkelijken.
- v. **Opleiding:** Opleidingscursussen, regelmatige bijscholing en integratie van de code in opleidingsmateriaal zullen van cruciaal belang zijn.
- vi. **Verspreiding:** Door de code bekend te maken, zal de organisatie vertrouwen opbouwen en ervoor zorgen dat verantwoording wordt afgelegd.



7. Herziening van de gedragscode

De code moet om de 3-4 jaar worden herzien om actieve uitvoering en gebruik te ondersteunen

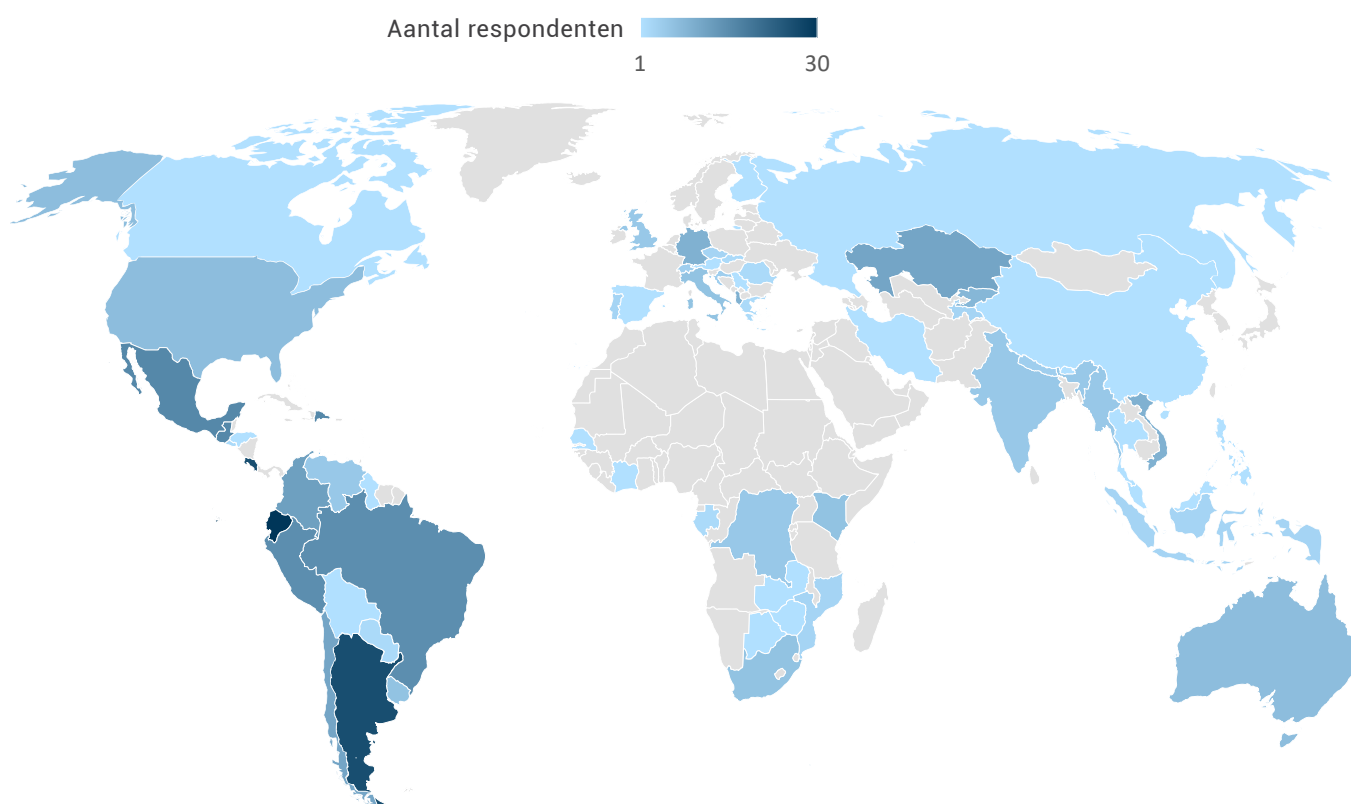
Srepok Wildlife Sanctuary Map



Doel van de richtlijnen

Rangers helpen bij het beschermen van het natuurlijke en culturele erfgoed en van de rechten van mensen wier leven onlosmakelijk verbonden is met de natuur.

Naar aanleiding van een verzoek van de ranger-gemeenschap in de Chitwan-verklaring is de gedragscode voor rangers van de Internationale Federatie van rangers (IRF) ontwikkeld via een wereldwijd, iteratief raadplegingsproces, op basis van de feedback van **1820 belanghebbenden uit 61 landen, waarvan 87% rangers (16% vrouwen)**. De definitieve gedragscode is geëvalueerd door het Bureau van de Hoge Commissaris van de Verenigde Naties voor de mensenrechten. De IRF Ranger gedragscode is ontwikkeld door rangers, voor rangers.



De IRF-gedragscode voor rangers biedt een algemeen richtinggevend kader dat door regeringen en groepen rangers moet worden goedgekeurd en aangepast voor de uitvoering die nodig is in verband met de plaatselijke sociale en wettelijke context. De IRF-gedragscode voor rangers is een ambitieus document dat rangers moet inspireren. De sjablonen die het bevat vormen een leidraad met kernbeginselen voor groepen om hun eigen normen te ontwikkelen. Dit zijn geen opgelegde definities of codes, maar er wordt sterk op aangedrongen ze te volgen als richtlijnen voor de beste werkwijze. Het doel is dat de rangers ernaar streven deze waarden hoog te houden en zich aan hun eigen gedragscode binden. Een gedragscode

voor rangers kan alleen doeltreffend zijn als regeringen en werkgevers in de rangersector ook het welzijn van de rangers verbeteren, de erkenning en waardering voor de rangersector bevorderen en het publiek bewust maken van de belangrijke rol die rangers spelen bij het beschermen van de cultuur, natuur en natuurlijke bronnen waarvan we allemaal afhankelijk zijn.

Deze richtlijnen zijn opgesteld ter ondersteuning van de gedragscode voor IRF-rangers, en moeten parallel daarmee worden geraadpleegd. Zij vormen een leidraad voor rangers en hun werkgevers, met praktische stappen en overwegingen bij de aanneming en institutionalisering van de code.

Wat is een gedragscode?

Het doel van een gedragscode is ervoor te zorgen dat personen zich wettig, passend en verantwoordelijk gedragen.

Gedragscodes hebben tot doel:

1. een duidelijke verklaring van waarden te bieden, en de betrokkenheid bij deze waarden te bevorderen
2. en verwachte en consistente ethische gedragsnormen en bijbehorende grondbeginselen vast te stellen,
3. en een cultuur van professionalisme te bevorderen, en het personeel trots te maken
4. bewustmaking van goede bestuurspraktijken te creëren
5. het vertrouwen van het publiek in personen en hun instellingen te versterken

Een gedragscode kan de maatstaf worden waaraan individuele en organisatorische prestaties kunnen worden afgemeten. Het is een referentie voor werknemers ter ondersteuning van de dagelijkse besluitvorming. Het stimuleert discussies over ethiek en naleving, waarbij werknemers in staat worden gesteld ethische dilemma's te beheersen. Een gedragscode bevat een bredere reeks beginselen voor de ontwikkeling van de standaardwerkwijzen (SOP's) ter versterking van de professionalisering van de organisatie en haar medewerkers.

Voor wie is de IRF gedragscode voor rangers?

De IRF-gedragscode voor rangers is een model dat moet worden aangepast aan de plaatselijke context en de verschillende rollen en verantwoordelijkheden van de rangers.

Deze richtlijnen zijn in de eerste plaats opgesteld voor de volgende organisaties:

- Organisaties die direct of indirect rangers in vaste of tijdelijke dienst hebben.
- Organisaties die vrijwillig ranger-teams oprichten.
- Organisaties of verenigingen die rangers vertegenwoordigen.

Daarnaast kunnen deze richtlijnen nuttig zijn voor de volgende organisaties, aangezien zij de aanneming van een gedragscode ondersteunen en vergemakkelijken:

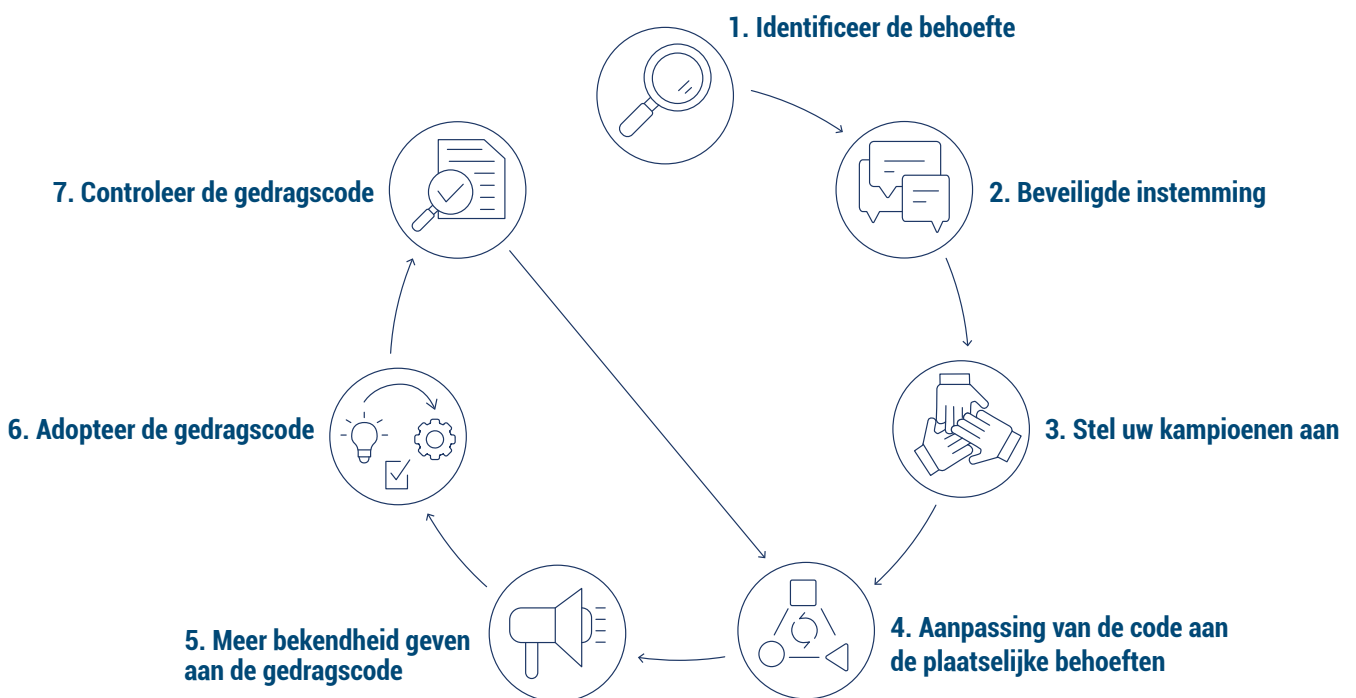
- Organisaties die de activiteiten van rangers ondersteunen of financieren.
- Organisaties en personen die rangers opleiden.

Hoe moet de gedragscode voor IRF-rangers worden toegepast?

Er is niet één enkele aanpak voor de toepassing van de gedragscode voor Rangers.

Landen kunnen voor de uitvoering een "top-down"- of een "bottom-up"-benadering nodig hebben, of een combinatie van beide. Deze richtlijnen bevatten een reeks aanbevolen fasen voor de aanpassing en adoptie van de code door zowel de werkgevers als de supporters van de rangers.

Belangrijk is dat de verantwoordelijkheid voor een succesvolle toepassing van een gedragscode niet alleen bij de rangers ligt. Werkgevers die rangers in dienst hebben, moeten de normen bepalen en ervoor zorgen dat hun rangers kunnen rekenen op goede arbeidsvoorwaarden, institutionele steun en sterk leiderschap. Ranger-supporters zoals de NGO-sector kunnen hierbij een sleutelrol spelen.





1. Vaststellen van de noodzaak van een gedragscode

De IRF Ranger Code of Conduct definieert de kernwaarden en overtuigingen die aan de basis liggen van goed ranger gedrag. Uiteindelijk vereist de succesvolle invoering van een gedragscode de bereidheid van de rangers en hun werkgevers om ermee in te stemmen en de code te adopteren.

Het vaststellen van de behoefte aan en de bereidheid tot het aannemen van een dergelijke code is een belangrijke eerste stap, die een scala van benaderingen vereist, naar gelang van de behoeften van de organisatie die de code aanneemt.

- i. **Werkgevers van rangers** De organisatie erkent dat zij een gedragscode nodig heeft als norm om volgens te werken, of dat een bestaande code ontoereikend en/of verouderd is. In sommige situaties kunnen bestaande gedragscodes voor ambtenaren worden versterkt door rekening te houden met onderdelen van de gedragscode voor rangers.
- ii. **Vrijwillige rangerteams**. Een organisatie of gemeenschap met een eigen vrijwillig rangerteam wenst haar eigen gedragsnormen vast te stellen.
- iii. **Ranger verenigingen**. Een vereniging van rangers wil een gedragscode voor haar leden opstellen.
- iv. **Ranger supporters / donateurs**. Een donateur wenst een code op te stellen voor begunstigden als een vrijwaringsmechanisme voor zijn financieringssteun, of wenst te reageren op een verzoek om een code op te stellen.
- v. **Ranger trainers**. Een opleidingsorganisatie wil een gedragscode gebruiken om algemene normen en gedragsregels vast te stellen voor de deelnemers aan de opleiding.

2. Zorgen voor instemming over het gedragscodeproces

De goedkeuring van een gedragscode voor rangers vereist institutionele instemming en bereidheid op alle niveaus. Instemming is vereist van zowel rangers als andere sleutelfiguren (b.v. beheerders van beschermde gebieden en rangers, personeelsfunctionarissen, hoger management) om te zorgen voor zowel een bottom-up- als een top-downbenadering van de betrokkenheid. Door de waarde van een code duidelijk kenbaar te maken, kan de invoering ervan worden bevorderd; de volgende benaderingen en boodschappen kunnen helpen om acceptatie van het proces te verzekeren:

- i. **Schetsen van het doel van een gedragscode**. Het biedt duidelijke en formele richtlijnen voor de wijze waarop rangers zich dienen te gedragen, en fungeert als een belangrijk mechanisme ter voorkoming van wanpraktijken en schendingen van de mensenrechten. Het is echter belangrijk te beseffen dat een gedragscode niet de normen bepaalt voor het werk en het welzijn van de ranger.
- ii. **Erkenning van een professionele ranger sector**. Een gedragscode legt de nadruk op het professionalisme van de rangers en biedt een kader voor respect van het publiek en de instellingen, en voor het opbouwen van vertrouwen tussen rangers, gemeenschappen en andere belanghebbenden.
- iii. **De gedragscode voor rangers is representatief**. De code is ontwikkeld via een wereldwijd raadplegingsproces, waarbij reacties zijn verzameld van een diverse groep van meer dan 1800 mensen uit 61 landen in alle regio's, van wie 87% rangers waren. Voorts werden relevante overheidsdocumenten geraadpleegd en gebruikt om de code te helpen opstellen.
- iv. **Uitleggen dat de IRF-gedragscode voor ranger moet worden aangepast aan de plaatselijke behoeften**. De IRF Ranger gedragscode is ontworpen om ALLE rollen en verantwoordelijkheden van rangers wereldwijd te ondersteunen. De code zal op nationaal of organisatorisch niveau moeten worden aangepast aan de lokale context, wetten, voorschriften en behoeften. Elke werkgever van rangers moet erkennen dat rangers in verschillende regio's verschillende taken en verantwoordelijkheden hebben.
- v. **Een gevoel van eigendom creëren**. Overleg en bewustmaking zijn nodig om de rangers en de organisaties van rangers een gevoel van eigen inbreng te geven, en een gevoel van trots dat de rangers volgens vergelijkbare normen te werk gaan, door de aandacht te vestigen op gevallen waarin de code is aangenomen.



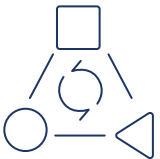
Het kost tijd om voor de nodige instemming te zorgen. Dit kan worden ondersteund door regelmatige, creatieve communicatie van de kernboodschap in verschillende vormen, zoals via gerichte vergaderingen en webinars, verklarende video's, en op relevante evenementen en congressen. Rangerverenigingen, overkoepelende overheidsorganen en supporters kunnen een belangrijke rol spelen bij het overbrengen van de kernboodschappen, waarbij rekening wordt gehouden met mogelijke lokale gevoeligheden wanneer initiatieven worden geleid door externe en/of internationale groepen. Koppeling aan andere mondiale normen en toolkits (bijvoorbeeld de Groene Lijst van beschermde en geconserveerde gebieden van de IUCN en het instrument voor het volgen van de doeltreffendheid van het beheer) kan ertoe bijdragen dat de eis van gedragscodes als fundamentele normen voor alle ranger groepen ingang vindt



3. Voorvechters neerzetten

Voor een succesvolle invoering van een gedragscode is het waarschijnlijk nodig dat de voorvechters het proces aansturen en dat een comité of werkgroep wordt opgericht om de gedragscode voor de IRF Ranger aan te passen en te lobbyen voor formele aanvaarding en goedkeuring door het hoger management en de betrokken autoriteiten.

Om ervoor te zorgen dat de code wordt afgestemd op de behoeften van de rangers, moet de commissie of werkgroep representatief en genderbewust zijn: naast hogere leidinggevenden en personeelsfunctionarissen moet een commissie bestaan uit hogere rangers, managers van beschermde gebieden en rangers, en vertegenwoordigers van de rangersverenigingen. Het kan ook waardevol zijn input te vragen van mensenrechten- en gemeenschapsorganisaties op nationaal niveau. Op die manier kunnen de hogere besluitvormers op alle niveaus instemmen. In sommige omstandigheden kunnen verenigingen van rangers en NGO's het best in staat zijn om de gedragscode ingang te doen vinden.



4. De gedragscode aanpassen

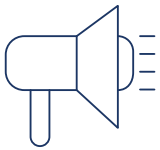
In bijna elke situatie zal de gedragscode voor IRF Rangers moeten worden aangepast om te voldoen aan specifieke praktische en institutionele behoeften.

- i. Als eerste stap moet het comité of de werkgroep de gedragscode voor IRF Rangers lezen en vertalen in de plaatselijke taal, indien nodig. Aldus kan vóór de bredere raadplegingen worden vastgesteld welke gebieden duidelijk aanpassing en bijsturing behoeven, bijvoorbeeld door het taalgebruik te wijzigen of delen van de code aan te passen om deze aan de plaatselijke situatie aan te passen. De context van een code zal van plaats tot plaats verschillen, maar de basisbeginselen en -waarden zullen waarschijnlijk overeind blijven. Een Microsoft Word-sjabloon van de gedragscode voor IRF-rangers bevat voorstellen voor onderdelen waarover niet kan worden onderhandeld, om dit proces te vergemakkelijken. Dit model is opgenomen in de bijlage.
- ii. Overheidsinstanties kunnen reeds een officiële gedragscode voor ambtenaren hebben, en organisaties kunnen hun eigen codes hebben. Deze zullen waarschijnlijk vrij algemeen zijn. Het comité moet zich beraden op de bestaande codes en deze aanscherpen, op basis van een toetsing aan de IRF-gedragscode voor Rangers.
- iii. Zodra een eerste ontwerp van een gedragscode is opgesteld, zal overleg moeten worden gepleegd binnen de organisatie en met rangers en rangerverenigingen om ervoor te zorgen dat de code nauwkeurig is en aan de behoeften van de mensen voldoet. De omvang van de overlegprocedure hangt af van het aantal betrokken personen en organisaties en van de beschikbare middelen, maar het verdient aanbeveling de procedure licht op te vatten. Het noodzakelijke overleg met inheemse groepen en gemeenschappen zal meer betrokkenheid vergen om hun standpunten te integreren en zal een gezamenlijke inspanning en gevoeligheid vereisen.

Een gezamenlijke inbreng is belangrijk, met name van senior rangers, ranger managers en de leiding, zodat met rangers kan worden gesproken over wat een code in hun dagelijks werk betekent. Op organisatorisch niveau zal een code waarschijnlijk afdwingbaar zijn, d.w.z. dat er formele eisen zullen worden gesteld aan de naleving ervan en dat er formele disciplinaire procedures zullen worden ingesteld voor niet-naleving; dit moet duidelijk worden meegedeeld tijdens dergelijke raadplegingen. Het is van cruciaal belang dat alle rangers de code en de gebruikte terminologie begrijpen; de uiteindelijke gedragscode. Een consistente code op nationaal niveau zou ideaal zijn,

maar wellicht moet rekening worden gehouden met de diversiteit van organisaties, culturen en bestuursystemen in veel landen; afzonderlijke organisaties hebben wellicht hun eigen code nodig. Dit zal in het bijzonder gelden voor inheemse volkeren en groepen plaatselijke rangers, waar de code waarschijnlijk ingrijpend zou worden gewijzigd om de waarden over te nemen en de culturele identiteit te weerspiegelen van de groep en de gemeenschappen die zij dienen.

- iv. Zodra het raadplegingsproces is voltooid, kan het nuttig zijn de code te laten toetsen door een juridisch adviseur en nationale mensenrechteninstellingen. Juridisch bekrachtiging zou het goedkeuringsproces kunnen vergemakkelijken en de rangers en organisaties de zekerheid kunnen geven dat de gedragscode billijk is en binnen de nationale wetgeving valt.
- v. Zodra het opstellen van de code is voltooid, moet het werkomité de definitieve code en de resultaten van de raadpleging aan het hoger management en de betrokken overheidsdiensten voorleggen. Dit stelt de hogere besluitvormers in staat het proces te begrijpen, de steun voor de code waar te nemen, de code te bekrachtigen en de bereidheid van de organisatie verder op te bouwen.

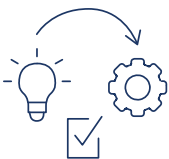


5. Bewustzijn van de gedragscode

De processen van " instemming " en " aanpassing " zullen leiden tot een aanzienlijk begrip en acceptatie van de gedragscode, maar er zal waarschijnlijk nog behoefte zijn aan verdere bewustmaking van de rangers, waarvoor actieve verspreiding, communicatie en uitleg nodig is. Bewustmaking van de gedragscode, met name door de rangers, zal waardevol zijn om de aanneming ervan mogelijk te maken. Rangerverenigingen en partneragentschappen kunnen dit proces ondersteunen. Alle sleutelfiguren binnen de organisatie moeten de noodzaak van de gedragscode inzien en uitleggen waarom de rangers de code moeten aannemen. Beknopte, eenvoudige berichtgeving zal dit proces ondersteunen, vooral als het op een dynamische manier wordt gecommuniceerd.

Verscheidene van de belangrijkste boodschappen van de instemmings -fase blijven hier relevant, met name de positionering van de code als onderdeel van het traject naar een professioneler rangerkorps. Eén benadering zou erin kunnen bestaan binnen de organisatie de aandacht te vestigen op "rolmodellen" die een voorbeeld zijn voor de code. Rangers moeten de gedragscode zien als een gemakkelijk instrument om goede besluitvorming te ondersteunen. Als de code voldoende waarde kan aantonen, zal het proces van goedkeuring veel eenvoudiger zijn.

Het zal van belang zijn het personeel van human resources (HR) in te schakelen en op te leiden, vooral als de organisatie de code in arbeidsovereenkomsten wil opnemen. HR-teams hebben vaak geen inzicht in de details en nuances van het werk van ranger.



6. De gedragscode adopteren

Als er eenmaal een gedragscode is ontwikkeld, is het mogelijk dat werknemers de code wel lezen, maar niet volledig toepassen. Het ondertekenen van een gedragscode is eenvoudig, het institutionaliseren ervan is meestal de grootste uitdaging. Adoptie kan op verschillende niveaus plaatsvinden.

- i. **Volledige adoptie** Het proces van goedkeuring of toepassing van de code vergt zorgvuldige overweging en een gestructureerd plan, waarvoor waarschijnlijk zowel een top-down- als een bottom-up benadering nodig is. De eerder bereikte instemming zal van cruciaal belang zijn voor het aantonen van institutionele steun en voor een succesvolle uitvoering.
- . Om de gedragscode te institutionaliseren, moet het werkomité met de afdeling Personeelszaken (HR) van de organisatie bespreken hoe de code in de aanwerving en het sluiten van contracten kan worden geïntegreerd. Idealiter zou de code moeten worden opgenomen in het personeelshandboek, nieuwe contracten en arbeidsvoorwaarden. Het zal waarschijnlijk gemakkelijker zijn de code ingang te doen vinden bij nieuw aangeworven dan bij gevestigde personeelsleden; nieuwe rangers zouden bij hun aanwerving en vóór hun indiensttreding over de code moeten worden geïnformeerd, waarna zij de code zouden moeten ondertekenen. Voor bestaande ranger-werknemers kan het goedkeuringsproces langzamer verlopen om ervoor te zorgen dat zij bereid zijn de gedragscode

te ondertekenen. De aanvaarding zal waarschijnlijk gemakkelijker verlopen als de rangers bij het overleg betrokken zijn geweest.

- ii. **Gedwongen adoptie.** In sommige organisaties kan de adoptie van de gedragscode een top-downbenadering zijn, die leidt tot gedwongen adoptie. Zodra de code is ontwikkeld en door de relevante besluitvormers is goedgekeurd, moet hij aan de rangers worden meegedeeld en vervolgens worden ondertekend of als bijlage bij contracten worden gevoegd. Een dergelijke aanpak brengt verschillende problemen met zich mee die gedeeltelijk kunnen worden opgelost door ten minste een consultatieve benadering te volgen tijdens de ontwikkeling en aanpassing van de code. Gedwongen goedkeuring kan ook van toepassing zijn op institutioneel niveau, wanneer financiële steun aan de organisatie afhankelijk is van de aanvaarding van een gedragscode.
- iii. **Vrijwillige naleving.** In sommige omstandigheden zouden rangers zich vrijwillig aan een gedragscode houden. Dit zou bijvoorbeeld relevanter zijn voor het lidmaatschap van een rangervereniging of het lidmaatschap van een vrijwillig rangerteam. In deze omstandigheden, is het moeilijker om een gedragscode wettelijk af te dwingen, tenzij de bepalingen van de code aan het nationale recht zijn gekoppeld. De code moet worden ontwikkeld en aangepast volgens het geschetste proces en na goedkeuring door de organisatie moet de code aan de vrijwilligers/leden worden voorgelegd. De code zal gemakkelijker worden overgenomen indien de rangers tijdens de ontwikkeling ervan zijn geraadpleegd.
- iv. **Implementatie.** Eén aanpak is de code in eerste instantie in te voeren op het niveau van het natuurbeschermingsgebied, waarbij nauw wordt samengewerkt met de parkmanager en de rangers om de rangers zover te krijgen dat zij de code vrijwillig aannemen en volgen. Indien de organisatie op nationaal niveau opereert, kan de invoering van de code in één of twee "vlaggenschip"-parken de invoering in andere parken daarna vergemakkelijken. De instemming van beheerders van natuurgebieden en rangers is belangrijk om de code te promoten en ervoor te zorgen dat zij zich bij dit goedkeuringsproces betrokken voelen. Het leidinggevend team in het beschermd gebied zal het best geplaatst zijn om advies te geven over de operationalisering van de gedragscode. Door de implementatie op kleinere schaal te testen, kan feedback worden verkregen over de vereiste veranderingen en eventuele problemen bij de implementatie, en kunnen de implementatieprocessen worden gestuurd.
- v. **Training.** Zodra de gedragscode is geïnstitutionaliseerd en aangenomen, moet er een continu proces zijn om het personeel van de rangers te professionaliseren. Er zullen waarschijnlijk specifieke oriëntatiecursussen over de code nodig zijn, naast regelmatige versterking en bijwerking door toezichthouders en integratie van de code in ander opleidingsmateriaal, zowel voor rangers als voor managers. Naast het onderwijzen van de code moeten de cursussen ook de waarden onderwijzen die eraan ten grondslag liggen. Zo zouden elementen van de code die verband houden met mensenrechten en daarmee samenhangende waarden kunnen worden geïntegreerd in opleidingen over betrokkenheid van de gemeenschap of het beperken van conflicten tussen mens en wild. Wanneer er geen opleidingsmogelijkheden zijn, kan de code de rangers toch een leidraad bieden bij het nemen van beslissingen. Ranger-ondersteuners, zoals de NGO-sector, kunnen hier van waarde zijn.
- vi. **Verspreiding.** Het kan nuttig zijn dat een organisatie transparant is over de aangenomen gedragscode. Door het bestaan ervan bekend te maken en vrijelijk te delen met partnerorganisaties en lokale gemeenschappen, en door zich ertoe te verbinden dat al het personeel zich eraan zal houden, zal de organisatie vertrouwen opbouwen en ervoor zorgen dat alle werknemers verantwoording afleggen. Media- en pr-teams kunnen worden ingezet om de code aan het publiek bekend te maken en zo vertrouwen te wekken. De goedkeuring van een gedragscode moet zowel de organisaties als de rangers trots maken. Het communiceren van deze normen zal een belangrijke manier zijn om deze trots bij zowel interne als externe belanghebbenden te benadrukken.



7. Evaluatie van de gedragscode

De resultaten van de goedkeuring moeten formeel worden herzien, mogelijk om de 3-4 jaar, om te helpen voorkomen dat de code niet meer dan een "papieren" norm is. Organisaties zouden kunnen overwegen om alle ranger-werknemers een jaarlijkse beoordeling van de code te laten maken als onderdeel van hun functioneringsgesprek. Ethisch gedrag zou een onderdeel kunnen zijn van periodieke prestatiebeoordelingen - dit zou stimulansen voor naleving en sancties in geval van overtredingen kunnen omvatten. Bovendien zouden bij enquêtes onder rangers de antwoorden kunnen worden geanalyseerd tussen rangers die een code hebben, en rangers zonder code. De gedragscode zou ook kunnen worden gebruikt als een belangrijke input voor verdere ethische codes die in bepaalde context moeten worden ontwikkeld¹.

Indien blijkt dat de code bij herziening moet worden herzien, kan de commissie een soortgelijk proces volgen om de code bij te werken, zoals uiteengezet in de fasen Aanpassing, Bewustmaking en Adoptie.

Overtreedingen van de gedragscode

Indien de code niet wordt nageleefd en overtredingen niet onmiddellijk en op betrouwbare wijze worden aangepakt, zal het effect ervan sterk worden verminderd. Organisaties zullen disciplinaire procedures moeten ontwikkelen die verband houden met de code, een proces dat gemakkelijker te handhaven zal zijn als de code in contracten is opgenomen en wettelijk is goedgekeurd. Overtredingen van de code moeten vervolgens worden onderzocht via de vastgestelde procedures, met als gevolg tuchtprocedures op basis van de ernst van het incident, resulterend in mogelijke beëindiging van het contract en zelfs gerechtelijke procedures tegen de betrokkene. Organisaties moeten ervoor zorgen dat alle schendingen formeel en volledig worden gedocumenteerd en dat er een klokkenluidersbeleid is om werknemers aan te moedigen schendingen van de code te melden, en om ervoor te zorgen dat deze klokkenluiders beschermd zijn. Waar mogelijk moeten dergelijke disciplinaire procedures en beleidsmaatregelen worden afgestemd op het bestaande organisatiebeleid. Grote organisaties kunnen overwegen een onafhankelijke instantie aan te wijzen om ernstige inbreuken te onderzoeken.

Organisaties die de code op vrijwillige basis aannemen, zullen slechts beperkte mogelijkheden hebben om gerechtelijke stappen te ondernemen, tenzij de betrokkene nationale wetten heeft overtreden. In dit scenario zal de reactie op eventuele overtredingen van de code waarschijnlijk meer gericht zijn op een schaal van passende sancties en uiteindelijk uitzetting uit de vereniging of het rangerteam.

De IRF Ranger Gedragscode sjabloon bevat een sectie over de *reactie op schendingen van deze gedragscode*.

De IRF-gedragscode voor rangers als levend document

Bij de ontwikkeling van de gedragscode voor IRF-rangers was het de bedoeling een zo breed mogelijk publiek te raadplegen. De IRF erkent echter dat er individuen en groepen kunnen zijn die vinden dat zij niet naar behoren zijn geraadpleegd. Voorts zal de code wellicht moeten evolueren en verbeteren om mettertijd relevant te blijven; het is dan ook een levend document dat jaarlijks zal worden herzien. Opmerkingen of wijzigingsvoorstellen met betrekking tot de gedragscode of deze begeleidende richtsnoeren dienen te worden gericht aan president@internationalrangers.org.

¹ Sommige regio's hebben opgemerkt dat een aparte ethische code nodig zou kunnen zijn.

Bijlage – IRF Gedragscode Sjabloon: Onafdingbare Voorwaarden

De vetgedrukte tekst is aangemerkt als onafdingbaar onderdeel van elke code. Opdat een code een IRF-gedragscode zou worden genoemd, moet hij minstens deze onderdelen bevatten.

Gedragscode voor Rangers

LET OP:

Deze code is geschreven in de toekomstige tijd om aan te geven dat men zich ertoe verbindt zich naar de code te gedragen. De code is bedoeld om rangers te inspireren tot uitmuntendheid. Het is geschreven op basis van alle ranger rollen. Het is echter mogelijk dat sommige onderdelen niet voor alle rangers relevant zijn. Ranger groepen kunnen deze code aanpassen om irrelevante secties te verwijderen. Veel rangers dragen bijvoorbeeld geen vuurwapens, en dus kan dat onderdeel worden geschrapt.

Ik verbind mij ertoe de volgende gedragscode na te leven:

Als Ranger heb ik een belangrijke rol in de bescherming en het behoud van de natuur en het culturele erfgoed waar ik werk, voor de huidige en toekomstige generaties; dit is mijn voornaamste rol en doelstelling. Als ambassadeur zal ik de rangerwaarden volgen, mijn beroep in ere houden en te allen tijde de geldende wetten, professionele normen en richtlijnen naleven.

Professionaliteit

Ik ben professioneel en trots om een ranger te zijn. Ik zal de wettelijke instructies van mijn hiërarchie respecteren en opvolgen en zal mijn taken altijd naar beste vermogen en met toewijding uitvoeren. Ik zal ervoor zorgen dat ik mijn taken en de mij gegeven instructies begrijp. Ik zal altijd proberen mijn kennis te ontwikkelen en toe te passen in mijn werk. Ik zal verantwoordelijkheid nemen voor mijn daden en handelen met eerlijkheid, integriteit en een positieve houding, zelfs in moeilijke situaties. Als deel van een team, zal ik loyaal zijn aan mijn collega's, mijn organisatie en de omgeving en gemeenschappen waar ik werk. Ik begrijp dat elk onprofessioneel gedrag van mijn kant risico's inhoudt voor de veiligheid, de reputatie of de rechtsorde van mijzelf mijn collega's en mijn organisatie.

Ik zal me op een professionele en respectvolle manier gedragen. Ik zal vreedzame en positieve relaties met

gemeenschappen bevorderen waarbij ik culturen, gewoonten, rechten, middelen van bestaan en kennis zal respecteren. Ik zal een duidelijke, open en effectieve dialoog voeren met alle belanghebbenden en collega's, en naar behoren handelen om vertrouwen op te bouwen.

Ik zal mij houden aan de uniforme code van mijn organisatie en zorgen voor een efficiënt gebruik van organisatorische middelen en activa.

Mensenrechten en Waardigheid

Ik zal de menselijke waardigheid eerbiedigen en de mensenrechten van alle personen verdedigen, overeenkomstig de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties. Ik zal iedereen met evenveel respect en onpartijdig behandelen, zonder nepotisme of vriendjespolitiek. Ik zal mensen onder geen enkele omstandigheid discrimineren, lastigvallen of mishandelen, noch lichamelijk noch mondeling. Ik respecteer geslacht, leeftijd, bekwaamheid, ras, sociaal-economische of etnische status, seksuele geaardheid en godsdienstige overtuiging of het ontbreken daarvan. Ik zal geen acties van anderen tolereren die iemands mensenrechten schenden, en ik zal schendingen of wanpraktijken aan de bevoegde autoriteiten melden.

Integriteit en doorzichtigheid

Ik zal situaties vermijden waarin persoonlijke, gemeenschaps- of andere belangen in strijd zijn met mijn taken, en ik zal ze aangeven als dat toch het geval is. Ik zal geen voordelen, gunsten of andere voordelen aanvaarden of aanbieden die mijn rol in het gedrag brengen.

Ik zal geen misdaden begaan of aanzetten en ik zal niet meewerken aan illegaal gedrag. Ik zal mij actief verzetten tegen corruptie, met inbegrip van omkoping om een voorkeursbehandeling of informatie te verkrijgen, of om criminele activiteiten te negeren of aan te moedigen.

Ik zal dergelijke illegale activiteiten aan de bevoegde autoriteiten melden.

Rechtsgeldigheid

Ik zal mij vertrouwd maken met en mij houden aan de wetten en voorschriften met betrekking tot mijn werk en mijn gedrag. Ik zal alleen wettige bevelen en instructies geven en uitvoeren. Ik zal naar mijn beste vermogen eventuele overtredingen van wetten en voorschriften voorkomen, en deze aanpakken volgens de vastgestelde procedures en mijn bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

Vertrouwelijkheid

Ik zal geen gevoelige informatie in verband met mijn werk onthullen aan onbevoegden. Ik zal alle instructies in verband met informatie die als vertrouwelijk is aangemerkt, opvolgen, tenzij mijn plicht of de behoeften van de rechtsbedeling mij ertoe noodzaken.

Veiligheid

In al mijn handelingen zal ik mijn best doen om de veiligheid van mijzelf, mijn collega's, mijn omgeving, inheemse volkeren en lokale gemeenschappen en bezoekers te waarborgen. Ik zal ernaar streven lichamelijk en geestelijk fit te zijn om mijn taken uit te voeren. Ik zal nooit illegale of bedwelmende middelen of alcohol gebruiken tijdens mijn dienst.

Reactie op schendingen van deze Gedragscode

Ik zal volgens de vastgestelde procedures rapporteren, wraken of optreden indien het gedrag van collega's of anderen in mijn organisatie in strijd is met de rangerwaarden of de Gedragscode. Ik verwacht hetzelfde van mijn collega's als mijn daden niet aan deze normen voldoen.

Rangers en rol van wetshandhaver – Op te nemen indien vereist – HET VOLGENDE IS ALLEEN EEN RICHTLIJN
Rangers moeten zich altijd houden aan de VN-beginselen, de nationale wetten en de organisatorische inzettingen in het land waar zij actief zijn.

Gebruik van geweld

Mijn hoofddoel is te communiceren en proactief op te treden om het gedrag te veranderen van degenen die wetten of voorschriften overtreden. Ik zal alleen geweld

gebruiken als laatste redmiddel. Dit zal het minimum aan geweld zijn dat nodig is om een situatie veilig te maken en zal altijd in verhouding staan tot de dreiging waarmee ik geconfronteerd word als ik mijn.

Bescherming van personen

Ik zal de rechten en het welzijn van de personen in mijn hechtenis waarborgen. Ik zal mensen niet willekeurig in hechtenis nemen of foltering of een wrede, onmenselijke of ontorende behandeling of bestraffing toepassen of dulden.

Vuurwapens

Ik zal ervoor zorgen dat ik alle wetten en procedures betreffende vuurwapens ken en respecteer. Ik zal wettelijk alle vuurwapens of wapens mogen dragen die mij worden toevertrouwd, en ik zal alleen handelen binnen mijn mandaat. Ik zal ze te allen tijde in mijn bezit hebben of ze op een veilige plaats opbergen. Ik moet worden opgeleid in het veilig gebruik en onderhoud ervan.

Ik zal vuurwapens alleen gebruiken volgens de vastgestelde procedures voor het beheer en de beheersing van dieren, of ter zelfverdediging of ter verdediging van anderen wanneer ik geconfronteerd word met een onmiddellijke dreiging van dood of ernstig letsel. Ik zal alleen opzettelijk dodelijk geweld met een vuurwapen gebruiken tegen een mens als dat strikt noodzakelijk is om het leven te beschermen. Ik ben verantwoordelijk voor alle handelingen met mijn vuurwapen en moet minder-dodelijke opties overwegen voordat ik het gebruik om geweld te gebruiken.

Reference

Voor rangers die niet over gevechtsregels of standaardwerkwijzen beschikken, verwijzen wij naar de VN -beginselen inzake het gebruik van geweld en vuurwapens, met inbegrip van minder dodelijke wapens en munitie:

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/useofforceandfirearms.aspx>

https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CCPR/LLW_Guidance.pdf

en de internationale mensenrechtennormen van de VN voor wetshandhaving:

<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/training5Add1en.pdf>



Gedragcode voor Rangers Richtlijnen voor adoptie ontwikkeld
door de Internationale Federatie van Rangers met steun van:



ursa4rangers.org



internationalrangers.org



globalwildlife.org



panda.org



fauna-flora.org



[iucn.org/commissions/
world-commission-protected-areas](http://iucn.org/commissions/world-commission-protected-areas)



zsl.org



panthera.org



forcefornature.org