

Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques

Plan de acción para apoyar la implementación de la Declaración de Chitwan de la Federación Internacional de Guardaparques y fomentar la profesionalización de las y los guardaparques (2021 - 2025)



Fotos de portada (en dirección a las manecillas del reloj desde la izquierda): Inspección al amanecer durante los simulacros de madrugada ©James Slade / Re:wild; Oficial forestal superior de patrulla, Parque Nacional Royal Manas, Bután © Simon Rawls / WWF-UK; Guardaparque indígena Tamaraw © James Slade / Re:wild; Protocolos de comunicación © James Slade / Re:wild; WWF-Kenia forma a los guardas forestales© Ami Vitale / WWF-UK



Formación de la Guardaparque de Dja, Camerún © Adam Smith / ZSL

Agradecimientos

La Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques quiere agradecer a:

Los colaboradores de las organizaciones miembros de la URSA en el proceso de planificación del plan de acción

Fauna & Flora International: Joanna Cary-Elwes, Paul Hotham, Michelle Moeller

Force for Nature: Jamie McCallum

Re:wild (antes Global Wildlife Conservation): Barney Long, James Slade

International Ranger Federation: Chris Galliers, Linda Nunn

La Comisión Mundial de Áreas Protegidas de la IUCN: Mike Appleton, Kathy MacKinnon

Panthera: Camilla Fritze, Mark Booton

Fondo Mundial para la Naturaleza: Rohit Singh, Mike Belecky

Sociedad Zoológica de Londres: Mike Hoffmann, Matthew Lowton, Andrew Terry, Ellie Smith

Autores y colaboradores de los Libros blancos comisionados como parte del desarrollo del plan

Asociaciones de guardaparques. Chris Galliers, Peter Mills, Gordon Miller, David Zeller, Linda Nunn, Andy Davies, Carlos Carrion-Crespo.

Desarrollo de capacidades. Dedee Woodside, Jenny Vasseleu, Jim Barborak, Mark Bowman, Rosalie Chapple, Debby Cox, Andrew Davies, Tony English, Altin Gysman, Ruben de Kock, Dominique Noome, Tim Redford, Ellie Smith, Allan Valverde.

Relaciones comunitarias. Dedee Woodside, Jenny Vasseleu, Terry W. Pyke, Cliff Cobbo, Valerie Courtois, Anwasha Dutta, Matt Lindenberg, Francis Masse, William Moreto, Tero Mustonen, Muterian Ntanim, Johan Olhagen, Alejandra Pero, Vivienne Solis Riviera, Eleanor Sterling, Helen Tugendhat.

Género. Joni Seager, Anwasha Dutta, Cate Owren, Donaxi Borjes Flores, Gillian Bowser, Hamera Aisha, Rizwana Aziz, Rohit Singh.

Guardaparques indígenas. Tero Mustonen, Stefan Milkowski, Pauliina Feodoroff, Mikko Lamminpää, Felipe Spina Avino, Renata Cao, Osvaldo Barassi Gajardo, Mariana Napolitano Ferreira, Kurt Holle, Sandra Petrone Lucía Ruiz, Jordi Surkin, Maria Jose Villanueva, Jenni Kauppila Andrew McVey, Salatou Sambou, Danny Grover, Greg Stuart-Hill, Sutej Hugu, Ashish Kothari.

Condiciones laborales. Mike Belecky, Rob Parry-Jones, Mike Appleton, Barney Long, Carlos Carrion-Crespo, Richard Howard, Joanna Cary-Elwes, Matthew Lowton, Jamie McCallum.

Profesionalización. Mike Appleton, Joanna Cary-Elwes, Camilla Fritze, Chris Galliers, Barney Long. Matthew Lowton, Jamie McCallum, Rohit Singh, Erika Stanciu.

Tecnología. Drew Cronin, Sophie Benbow, Richard A. Bergl, Liz Bourgault, Lina Caro, Anthony Dancer, Alasdair Davies, Denton Joachim, Claire Lewis, Antony Lynam, Julio Maaz, Jeff Muntifering, Stephanie O'Donnell, Jonathan Palmer, James Slade, Felipe Spina Avino, Xia Stevens, Alex Wyatt.

Revisores de los Libros blancos. Joydeep Bose, Drew McVey, Alain Ononino, Craig Hay, Crispian Barlow, Mellisa De Kock, Felipe Spina Avino, Renata Cao, Rob Parry-Jones, Mike Belecky, Mike Hoffman, Mike Appleton, Kathy MacKinnon, Camilla Fritze, Mathew Lowton, Andrew Terry, Barney Long, James Slade, Chris Galliers, Linda Nunn, Jamie McCallum, Joanna Cary Elwes, Ginette Hemley, Mark Booton, Osvaldo Barassi Gajardo.

Los 550 participantes de 70 países en el Congreso Mundial de Guardaparques 2019 en Chitwan, Nepal

Participantes (más del 50% mujeres) contribuyeron en reuniones, presentaciones y talleres que finalizaron la Declaración de Chitwan.

Guardaparques del mundo

Por último, queremos dar las gracias a todas las y los guardaparques que trabajan incansablemente para proteger nuestro patrimonio natural y cultural, a menudo en condiciones ambientales y de trabajo extremadamente difíciles. Nosotros, los miembros de URSA, tenemos el mayor respeto por el trabajo que realizan, y nos esforzaremos en apoyarlos mediante nuestra Alianza y al implementar este plan de acción.

Chris Gordon, de Conservación Alpha, se encargó de la facilitación, redacción y revisión del plan de acción





Índice

Agradecimientos	3
Acrónimos y abreviaciones	6
Resumen	8
Marco general del plan de acción	9
Introducción	11
Guardaparques, áreas protegidas y conservadas y el paisaje en general	11
La Federación Internacional de Guardaparques y la Declaración de Chitwan	12
La Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques (URSA) y el desarrollo del plan de acción	13
Implementar el plan	15
El plan de acción	17
Visión	17
Meta	17
Objetivo A. Incidencia, representación y reconocimiento	18
Incidencia, representación y reconocimiento: resultados y acciones	19
Objetivo B. Capacidad	22
Capacidad: resultados y acciones	23
Objetivo C. Empleo y bienestar	26
Empleo y bienestar: resultados y acciones	27
Objetivo D. Igualdad y equidad en el sector de guardaparques	28
Igualdad y equidad en el sector de guardaparques. Resultados y acciones	29
Objetivo E. Relación con la comunidad, conducta y responsabilidad del guardaparque	30
Relaciones en la comunidad, conducta y responsabilidad: resultados y acciones	32
Anexo I: La Declaración de Chitwan, 2019	34

Acrónimos y abreviaciones

CDB	Convención sobre Diversidad Biológica
ACC	Áreas conservadas por la comunidad
CITES	Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres
FFI	Fauna & Flora International
FFN	Force for Nature
CLPI	Consentimiento libre, previo e informado
RC	Reserva de Caza
TICCA	Áreas conservadas por comunidades indígenas
CLI	Conocimiento local e indígena
PICLS	Pueblos Indígenas y comunidades locales
FIG	Federación Internacional de Guardaparques
UICN	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organizaciones no gubernamentales
APCs	Áreas protegidas y conservadas
PN	Parque nacional
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
SMART	Herramienta para el Informe y Monitoreo Espacial
POE	Procedimiento Operativo Estándar
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
URSA	Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques
CMAP	Comisión Mundial de Áreas Protegidas
WWF	Fondo Mundial para la Naturaleza
ZSL	Sociedad Zoológica de Londres



Resumen

Este plan establece un plan de acciones que tiene la intención de crear reconocimiento, apoyo y capacidades para las y los guardaparques en áreas protegidas y conservadas alrededor del mundo. El trabajo de los guardaparques es esencial para el manejo efectivo de estas áreas y la consecución exitosa de objetivos globales y nacionales para la conservación biológica y el desarrollo sostenible. Las contribuciones de las y los guardaparques a los derechos humanos, la salud y bienestar son particularmente relevantes en el contexto actual de la pandemia COVID-19. A pesar de esto, al sector de guardaparques no se reconoce y a menudo se descuida; informes recientes han puesto de manifiesto la existencia de condiciones de trabajo inadecuadas generalizadas y el preocupante número de muertes que sufren los guardaparques cada año en el cumplimiento de sus funciones. Al mismo tiempo, las mayores inquietudes han surgido sobre los papeles paramilitares que se espera que algunos guardaparques desempeñen y sobre las acusaciones de abusos a derechos humanos contra las comunidades locales.

Para asegurar una gestión más eficaz y equitativa y una mayor gobernabilidad de las áreas protegidas y conservadas, las y los guardaparques deben ser profesionales, responsables, valorados y apoyados. Al reconocer esto, 550 delegados en el 9o Congreso Mundial de Guardaparques adoptaron por consenso la Declaración de Chitwan (vea el Anexo I), una clara manifestación de lo que necesitan las y los guardaparques bajo siete subtítulos: bienestar de guardaparques, guardaparques y comunidades, guardaparques indígenas, capacidades de guardaparques, igualdad de género, asociaciones de guardaparques, y tecnología.

En respuesta al llamado de apoyo internacional de la FIG para implementar la Declaración de Chitwan, siete organizaciones con alcance internacional y enfoque en apoyar a guardaparques (vea la tabla), se unieron con FIG para formar la Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques (URSA). URSA pretende apoyar la implementación de la Declaración de Chitwan al movilizar la combinación de recursos, influencia y experiencia de sus miembros a una escala global para facilitar sociedades e iniciativas para su implementación a niveles regionales y nacionales.

Miembros de URSA

Fauna & Flora International (FFI), Force for Nature (FFN), Re:wild, Federación internacional de Guardaparques (FIG), Comisión Mundial de Áreas Protegidas De UICN (UICN-CMAP), Panthera, el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF), la Sociedad Zoológica de Londres (ZSL)

A inicios de 2020, URSA encargó a especialistas internacionales en la materia que trabajaran con una amplia gama de consultores para recopilar una serie de libros blancos en los que se explora a detalle los elementos principales de la Declaración de Chitwan. Basándose en los descubrimientos de estos documentos, los miembros de URSA trabajaron juntos para desarrollar el plan de acción que aquí se presenta, con la visión de 'Una red de guardaparques bien apoyada, profesionalmente competente, con mandato, motivada, responsable y representativa que trabaje eficazmente como custodia de la biodiversidad y de los sistemas de vida de los que todos dependemos.'

El plan tiene cinco componentes principales: A. Incidencia, representación y reconocimiento; B. Capacidad; C. Empleo y bienestar; D. Igualdad y equidad; E. Relaciones en la comunidad, conducta y responsabilidad. Cada uno de estos tiene un conjunto de objetivos y acciones (resumidos en la página siguiente).

Durante los siguientes cinco años y según este plan de acción, los miembros de URSA trabajarán para apoyar el establecimiento de un marco general internacional de políticas, códigos y estándares que promuevan la profesionalización, responsabilidad y competencia de la fuerza de trabajo de los guardaparques; FIG fortalecerá su capacidad, membresía y redes, actuando como los representantes globales del sector guardaparque y fomentando la adopción generalizada de condiciones de trabajo justas y la representación para las y los guardaparques; mientras que las asociaciones nacionales y regionales de guardaparques trabajarán para adoptar herramientas y recursos globales para las necesidades y contextos locales, para adoptar y hacer uso de ellos, y para informar sobre el progreso a FIG.

Marco general del plan de acción

VISIÓN	Una red de guardaparques bien apoyada, profesionalmente competente, con mandato, motivada, responsable y representada que trabaje eficazmente como custodia de biodiversidad y de los sistemas de vida de los que dependemos.				
META	Para 2025, existe un entorno global que proporciona una voz unificada para guardaparques, así como estándares de capacidades, empleo, igualdad y conducta para construir una fuerza de trabajo de guardaparques profesional, responsable y competente, cuyas contribuciones sean formalmente reconocidas y respetadas.				
COMPONENTES	A. Incidencia y representación	B. Capacidad	C. Empleo y bienestar	D. Igualdad, equidad en el sector guardaparque	E. Relación con la comunidad, conducta y responsabilidad del guardaparque
OBJETIVOS	Para 2025, la profesión del guardaparque se reconoce formalmente y de manera progresiva por los gobiernos y a nivel internacional, con guardaparques efectivamente representados y conectados.	Para 2025, se cuenta con un marco general para mejorar y sostener las capacidades de guardaparques, con una progresiva adopción e implementación.	Para 2025, se desarrollan los estándares mínimos globales para el empleo y bienestar de guardaparques, y se adoptan progresivamente a nivel nacional para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de guardaparques.	Para 2025, FIG, asociaciones de guardaparques que la conforman, y miembros de URSA adoptan sistemas y estructuras que permiten igualdad de oportunidades, tratos justos y entornos laborales equitativos para guardaparques.	Para 2025, las y los guardaparques en todas las regiones de FIG operan dentro de un marco de prácticas, ética y conductas laborales que valoran y generan confianza con las comunidades y el público, y promueven responsabilidad y rendición de cuentas.
RESULTADOS	<p>A1. FIG es fortalecida como el cuerpo representante global de guardaparques y custodia de los estándares, mientras promueve los intereses de guardaparques.</p> <p>A2. Una creciente red de asociaciones de guardaparques es establecida y fortalecida.</p> <p>A3. La concientización y el respeto por la profesión de guardaparque mejora a todos los niveles.</p> <p>A4. La ocupación de guardaparque se reconoce oficialmente, internacionalmente y en múltiples países.</p>	<p>B1. Se cuenta con sistemas para identificar y monitorear las necesidades de capacidades de guardaparques y las oportunidades de desarrollo.</p> <p>B2. Los empleadores de guardaparques y organizaciones de apoyo tienen la capacidad de habilitar el desempeño efectivo de las y los guardaparques.</p> <p>B3. Se establece y adopta un marco orientativo global de competencias, estándares y oferta de formación y aprendizaje.</p> <p>B4. Se establece una red conectada de guardaparques.</p> <p>B5. Las y los guardaparques y empleadores tienen acceso a tecnología esencial y adecuada.</p>	<p>C1. Se definen los estándares globales mínimos para el empleo y bienestar de guardaparques, se promueven y adoptan por los gobiernos y por los empleadores de guardaparques.</p> <p>C2. Se observan mejoras en el bienestar de guardaparques en todas las regiones de la FIG.</p> <p>C3. El compromiso y la motivación de las y los guardaparques se reconoce como un factor importante para la conservación efectiva.</p>	<p>D1. FIG adopta y promueve políticas claras y posiciones sobre igualdad, equidad y derechos en el sector guardaparque.</p> <p>D2. Los recursos, materiales y guías están disponibles para apoyar y promover la implementación nacional de las políticas de igualdad, equidad y derechos.</p>	<p>E1. Se define y adopta ampliamente un código global de conducta para guardaparques.</p> <p>E2. Se establecen y se adoptan por miembros de FIG y de URSA, políticas de salvaguarda y procesos, diseñados para prevenir y responder ante posibles violaciones a derechos humanos, de las comunidades y de pueblos indígenas.</p> <p>E3. URSA, FIG y las asociaciones de guardaparques están activamente comprometidas en construir confianza entre guardaparques y comunidades.</p>



Introducción

Guardaparques, áreas protegidas y conservadas y el paisaje en general

Las áreas protegidas (vea el recuadro de la derecha) son los elementos base de los esfuerzos globales para conservar la biodiversidad, los servicios de ecosistemas y valores culturales asociados. Son los cimientos de las Metas de Aichi para la diversidad biológica (Meta 11) y tienen un papel vital para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente la ODS 14 (vida submarina) y la ODS 15 (vida en la tierra). En 2020, las áreas protegidas cubren el 15% de la superficie terrestre del planeta y el 7% de sus mares¹. Es posible que el Marco Mundial de la Biodiversidad del Convenio sobre la Diversidad Biológica para después de 2020 reconozca que, para que el planeta y su población sigan floreciendo, el 30% de la Tierra debe estar bajo una gestión eficaz de la conservación para 2030². El sector guardaparque tienen que contribuir de manera significativa para lograr estas metas mundiales, proteger las especies, los ecosistemas y los servicios que ofrecen, mantener un ambiente sano, sustentable³, defender la cultura, los derechos y formas de vida de las comunidades comprometidas con proteger sus tierras y aguas. Los lazos entre las personas y un planeta sano son particularmente relevantes en el contexto de la pandemia COVID-19.

Más allá de la red de áreas protegidas oficialmente reconocidas, cada vez se reconoce más la importancia de la indispensable red de áreas sujetas a "otras medidas efectivas de conservación" (OMECE), también conocidas ampliamente como Áreas conservadas, bajo la administración de los pueblos indígenas y de las comunidades locales, dueños de sociedades privadas y civiles y una serie de organismos de gestión de recursos terrestres (p.e. forestal, de aguas). Las y los guardaparques, o aquellos actores que realicen un trabajo equivalente también operan en muchas de estas áreas.

Área protegida

Un espacio geográfico claramente definido, reconocido, dedicado y administrado, mediante medios legales u otros efectivos, para lograr la conservación a largo plazo de la naturaleza con servicios de ecosistema asociados y valores culturales. (Definición de UICN de 2008)

Área bajo "Otras medidas efectivas de conservación" (OMECE) o "Área conservada"

Un área definida geográficamente diferente de un área protegida, que esté gobernada y gestionada de maneras que logren resultados positivos y sostenidos a largo plazo para la conservación de la diversidad biológica in situ con las funciones y servicios asociados de los ecosistemas y, donde proceda, valores culturales, espirituales, socioeconómicos y otros valores pertinentes a nivel local

Sin embargo, la eficacia de la red de áreas protegidas no está a la altura de su expansión; en la actualidad, sólo el 30% de las áreas terrestres y el 14% de las áreas marinas protegidas han sido evaluadas⁴. Se reconoce ampliamente que la capacidad limitada es una de las principales limitaciones para la gestión y el rendimiento de las áreas protegidas^{5,6}.

Un número adecuado de personal competente, bien informado y dirigido forman los cimientos para la gestión efectiva de las áreas protegidas y conservadas, y las y los guardaparques en terreno son parte esencial de la gestión basada en áreas. Generalmente, el principal papel del guardaparque es evitar la pérdida de biodiversidad y la degradación del ecosistema, sin embargo, también pueden dedicarse al monitoreo biológico, manejo de hábitats, a la mitigación de conflictos entre el humano y la vida silvestre, a la gestión del turismo, a la participación de la comunidad, a la educación para la conservación y más (vea el recuadro de "Quiénes son los guardaparques"). Las personas guardaparques trabajan para agencias gubernamentales nacionales y regionales, ONG, organismos privados de conservación y organizaciones comunitarias.

1 www.protectedplanet.net/

2 Waldron et al. (2020). Proteger el 30% del planeta para la naturaleza: costos, beneficios e implicaciones económicas. Informe de trabajo.

3 Asamblea General de Naciones Unidas, A/75/161, Obligaciones de derechos humanos relacionadas con el disfrute de un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible, 15 de julio 2020, p.5, párrafo 10

4 <https://www.protectedplanet.net/target-11-dashboard>

5 Coad L. et al (2019) Widespread shortfalls in protected area resourcing undermine efforts to conserve biodiversity. *Front. Ecol. Environ.* 2019; 17: 259-264

6 Gill, D., Mascia, M., Ahmadia, G. et al. Capacity shortfalls hinder the performance of marine protected areas globally. *Nature* 543, 665–669 (2017). <https://doi.org/10.1038/nature2170>

¿Quiénes son guardaparques?

FIG define a guardaparques como "la persona involucrada en la protección y la conservación práctica de todos los aspectos de las áreas silvestres, sitios históricos y culturales. Los guardaparques ofrecen oportunidades recreativas y de interpretación de sitios, mientras ofrecen vínculos entre las comunidades locales, las áreas protegidas y la administración del área".

⁷ No sabemos cuántos guardaparques hay en todo el mundo (se está llevando a cabo un censo global en 2020), pero está ampliamente aceptado que no hay suficientes para responder a las crecientes necesidades. Se sabe aun menos sobre los representantes de los pueblos indígenas y de las comunidades locales que cumplen con el papel de "guardaparques" en las áreas conservadas por comunidades indígenas y locales (TICCA) y otros territorios tradicionalmente gestionados.

El trabajo de cualquier tipo de guardaparque requiere habilidades excepcionales y profesionalismo, y exige los más altos estándares de conducta personal, pero frecuentemente es poco reconocido, subvalorado y con pocos recursos. Muchos guardaparques toleran condiciones laborales difíciles y peligrosas; amenazas, lesiones, incluyendo las enfermedades y la muerte, que no son inusuales. Las crecientes inquietudes sobre las condiciones laborales del sector guardaparque llevaron, en 2019, a la encuesta "La vida en la primera línea"⁸. De acuerdo con más de 7,000 entrevistas a guardaparques de 28 países se brinda una evidencia generalizada y preocupante de los bajos salarios, entrenamiento y equipamiento inadecuado, acceso limitado a atención médica, y a condiciones de vida básicas. Algunas cuestiones específicas incluían:

- Solo el 43% de guardaparques "a menudo" o "siempre" tenían acceso a agua potable limpia.
- El 43% cree que el equipamiento más básico no es suficiente para el trabajo, y el 31% declaró que nunca tuvieron acceso a los dispositivos de comunicación durante el patrullaje.
- El 33% de guardaparques encuestados han recibido tarde su paga al menos una vez durante el año pasado.

- El 52% cree que el tratamiento médico no será adecuado cuando se necesite.
- Durante al año pasado, las y los guardaparques en la encuesta habían enfrentado abuso verbal durante el trabajo (31%) y violencia física (8%) por parte de miembros de la comunidad.
- Esta situación compromete la administración eficaz de las áreas protegidas, aumenta el riesgo de conflictos y no cumple el objetivo 8.8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos".

Los informes sobre abusos y uso excesivo de la fuerza por parte de guardaparques en algunos países, así como inquietudes sobre la "militarización"⁹, amenazan con socavar el trabajo dedicado y responsable de la gran mayoría de las personas guardaparques. Para que ellos trabajen con eficacia y responsabilidad necesitan ser valorados, dirigidos y apoyados. Un sector de guardaparques más profesional mejorará la posición de las y los guardaparques frente a tomadores de decisiones, comunidades y el público, llevando a mejores recursos, políticas y apoyo, y finalmente una gestión más eficaz de las áreas protegidas y conservadas.

La Federación Internacional de Guardaparques y la Declaración de Chitwan

Fundada en 1992, la Federación Internacional de Guardaparques¹⁰ (FIG), es la organización mundial representativa de guardaparques. Su membresía (regular, asociada o provisional) incluye 103¹¹ asociaciones de guardaparques de 62 países, que representan al menos a 17,000 guardaparques. Los Congresos Mundiales de Guardaparques sucesivos han solicitado que haya mejores condiciones laborales y profesionalización de guardaparques, y las recomendaciones de los Congresos Mundiales de la Naturaleza de UICN de 2008 y 2016 han apoyado esto¹². No obstante, el informe "La vida en la primera línea" mostró evidencia de que la situación en muchos lugares no está mejorando, mientras que más de 100 guardaparques continúan muriendo en servicio cada año.

⁷ <https://www.internationalrangers.org/>

⁸ Belecky et al. 2019. La vida en la primera línea 2019: Una encuesta global sobre las condiciones de trabajo de los guardaparques. WWF.

⁹ Duffy et al (2019) Why we must question the militarization of conservation. Biological Conservation Volume 232.

¹⁰ <https://www.internationalrangers.org/>

¹¹ International Ranger Federation Membership Database, February, 2020

¹² WCC 2008 Rec 109 WCC-2016-Rec-103 Establishment, recognition and regulation of the career of park ranger

En respuesta a la necesidad de acción, la FIG consultó ampliamente con sus miembros para elaborar una declaración de adhesión en el Congreso Mundial de Guardaparques de 2019, en Chitwan, Nepal. En el Congreso, los 550 delegados adoptaron por consenso la Declaración Integral de Chitwan (vea el Anexo I), que llama a empleadores y asociaciones de guardaparques, ONG de conservación y aliados a colaborar en la consecución de los siete objetivos siguientes.

1. **Bienestar de guardabosques:** Guardaparques capacitados y apoyados, que son legalmente reconocidos, y cuyos derechos humanos, su salud y bienestar son respetados, desempeñarán su papel a su máxima capacidad.
2. **Guardaparques y comunidades:** Las áreas protegidas serán socialmente relevantes una vez que se construyan relaciones de confianza entre los pueblos indígenas y las comunidades locales y guardaparques, salvaguardando a todas las partes, y aumentando la colaboración, el diálogo, y la transparencia.
3. **Guardaparques indígenas:** Los indígenas y las comunidades locales deberían estar capacitados, incluso mediante el empleo como guardaparques, para gestionar sus propios recursos naturales, construir buena voluntad para las áreas protegidas y conservadas y asegurar que el conocimiento tradicional/cultural se mantenga y se aplique a la gestión de estas áreas.
4. **Capacidad de guardaparques:** Las capacidades (personal y recursos) y competencias (habilidades y conocimientos) adecuadas, garantizará la existencia de capacidades de las y los guardaparques para gestionar eficazmente las áreas protegidas y conservadas.
5. **Igualdad de género:** La igualdad de género y la inclusión significativa de las mujeres en la fuerza de trabajo de guardaparques es un objetivo importante de igualdad que trae diferentes habilidades y fortalezas.
6. **Asociaciones de Guardaparques y su papel:** Las asociaciones fortalecidas de guardaparques pueden ofrecer una voz unida para guardaparques, conectar a la comunidad global de guardaparques, y abogar por el beneficio de estos.
7. **Tecnología:** Las tecnologías adecuadas apoyarán a guardaparques para desempeñar sus deberes de forma eficaz y segura.

La Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques (URSA) y el desarrollo del plan de acción

La Declaración de Chitwan solicita apoyo para lograr sus objetivos; como respuesta, siete organizaciones¹³ con un alcance internacional y enfoque en apoyar a los guardaparques unieron fuerzas con la FIG en 2020 para establecer la Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques (URSA)¹⁴. URSA intenta apoyar la implementación de la Declaración al movilizar recursos, influencias y la experiencia combinada de sus miembros a escala global y facilitar colaboraciones e iniciativas para acciones a niveles regionales y nacionales. Al garantizar que la inversión, las herramientas, reformas y cambios en las políticas urgentemente necesarias se pongan en práctica, el propósito de la Alianza es mejorar la eficacia, responsabilidad y bienestar de guardaparques, y específicamente permitir y abogar por un mejor entrenamiento, apoyo, seguridad e igualdad para guardaparques, así como un mayor reconocimiento de su trabajo. URSA también buscará reforzar los esfuerzos constantes de las organizaciones individuales, de los socios y seguidores de URSA en sus países de influencia.

Como primer paso, URSA priorizó desarrollar un plan de acción para apoyar la implementación de la Declaración de Chitwan (vea la Figura 1). El punto de partida fue encargar a especialistas internacionales de la materia trabajar con un gran conjunto de consultores en la recopilación de una serie de Libros blancos, basándose en los siete temas principales de la Declaración de Chitwan (asociaciones de guardaparques, capacidad, comunidades, indígenas y guardaparques comunitarios, género, condiciones laborales y tecnología). Un octavo Libro blanco sobre la profesionalización de guardaparques identifica diez aspectos que necesitan abordarse para lograr el objetivo de la Declaración de Chitwan de una "profesionalización completa": 1) un sector reconocido legalmente; 2) competencias y normas del sector; 3) capacitación y aprendizaje accesible y certificado; 4) pagos y contratos profesionales; 5) derechos y condiciones estándar de los trabajadores; 6) normas éticas comunes; 7) compromiso y motivación personal; 8) organizaciones/empleadores profesionales; 9) medir el profesionalismo; y 10) cuerpos representativos profesionales. Estos Libros blancos se publicarán en la Revista *Park Stewardship Forum* a finales de 2020 o principios de 2021.

¹³ Fauna & Flora International (FFI), Force for Nature (FFN), Rewild, International Ranger Federation (IRF), Comisión Mundial de Áreas Protegidas de IUCN (IUCN-WCPA), Panthera, Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF), Sociedad Zoológica de Londres (ZSL).

¹⁴ www.ursa4rangers.org

Según la Declaración de Chitwan, los descubrimientos de los Libros Blancos y la experiencia y los programas de las organizaciones miembro, los miembros de URSA trabajaron juntos durante el 2020 para desarrollar el plan de acción presentado aquí, con el apoyo de un facilitador independiente y recolector de planes (vea la Figura 1). Debido a las restricciones impuestas por la pandemia COVID-19, este proceso se realizó enteramente en línea, mediante reuniones virtuales, talleres y revisiones de varios borradores.



FIGURA 1. Marco general del proceso para desarrollar el plan de acción de la URSA

El plan de acción presenta un claro conjunto de actividades para que URSA implemente en un periodo de 5 años. Su visión general es de "Una red de guardaparques bien apoyados, profesionalmente competentes, dirigidos, motivados, responsables y representativos que trabajen eficazmente como custodios de la biodiversidad y de los sistemas de vida de los que dependemos". El plan abarca los elementos de la Declaración de Chitwan y los requisitos para la profesionalización en cinco componentes principales (vea la Figura 2).



FIGURA 2. Los cinco componentes del plan de acción, ilustrando los vínculos con la Declaración de Chitwan con y los diez requisitos del Libro Blanco sobre la profesionalización de guardaparques

Implementar el plan

El plan necesita implementarse en tres niveles.

Los miembros de la URSA se enfocarán principalmente en actividades, programas y recursos estratégicos del sector que brindan una base esencial común para acciones regionales y locales. Estos incluyen desarrollar y promocionar estándares, herramientas técnicas y lineamientos, así como construir un entorno político global que apoye la profesionalización, responsabilidad y competencia de la fuerza laboral de los guardaparques. Las organizaciones miembro movilizarán sus recursos, contactos y programas combinados y la experiencia dentro de sus equipos, y facilitarán asociaciones e iniciativas para su implementación a nivel regional y nacional. Esto sólo será posible con estrategias de comunicación y recaudación de fondos más detalladas que se ajusten al plan de acción y lo apoyen. URSA también pretende construir una red global de organizaciones de conservación dispuestas a movilizar sus propios recursos y conocimientos para apoyar la implementación del plan. Es importante destacar que URSA no debería verse como una alternativa a la FIG, su propósito es apoyar y facultar a la Federación.

Además de sus contribuciones a URSA, **FIG** también se enfocará en construir sus propias redes y su capacidad de representar y hablar por una red global en crecimiento de asociaciones de guardaparques, y trabajará con esa red para fomentar la adopción generalizada de herramientas y normas comunes. FIG también continuará sensibilizando al sector de guardaparques, al resaltar los problemas que enfrentan y al recopilar e informar sobre el trabajo y las experiencias de su red.

Las asociaciones de guardaparques nacionales y regionales y otros socios trabajarán para adaptar y aplicar nuevas normas y enfoques para reflejar las necesidades locales y contextos, y en donde sea posible abogar por los cambios necesarios en el estado de las y los guardaparques, condiciones laborales y asignaciones de recursos. La capacidad de las asociaciones para cumplir su papel diferirá en cada país, según la capacidad de la asociación y factores políticos e institucionales que puedan limitar las opciones para la acción y la incidencia. Donde incidir no sea una opción factible, las asociaciones regionales de guardaparques buscarán apoyar y hablarán por las asociaciones nacionales.

La intención es poder informar el progreso relevante hacia la implementación del plan y lograr los cambios que se necesitan en el Congreso Mundial de Guardaparques de 2022.



Fotos (de arriba a abajo): Guardaparques de la comunidad registran huellas de la fauna silvestre, México © James Slade / Re:wild; guardaparques de la comunidad Emberá Panamá © Chris Jordan / Re:wild; Personal del Departamento Forestal de Santa Lucía y del St. Lucia National Trust durante un ejercicio de formación SMART © James Slade / Re:wild



El plan de acción

Basado en una visión y objetivo común, el plan tiene cinco componentes. Cada uno tiene un objetivo general, un conjunto de resultados específicos anticipados y acciones específicas para lograr cada resultado. Las medidas del éxito también se pueden identificar, para poder vigilar y evaluar la implementación del plan. Se redactó la visión para describir una visión futura ideal de un sector de guardaparques profesionalizado:

Visión

Una red de guardaparques bien apoyada, profesionalmente competente, ordenada, motivada, responsable y representados que trabaja eficazmente como custodia de la biodiversidad y de los sistemas de vida de los que dependemos

Se redactó la visión para describir una visión futura ideal de un sector de guardaparques profesionalizado:

Red. El sector guardaparque se beneficiará de un movimiento coordinado global y de una fuerte red con objetivos y estándares comunes, al compartir experiencias y ofrecer apoyo entre compañeros, y al asegurar una voz unida que represente a la fuerza laboral de guardaparques.

Bien apoyada. Los empleadores necesitarán proveer a guardaparques con sistemas, recursos y capacidades que requieran para hacer su trabajo. Las asociaciones de guardaparques, URSA, las ONG y otros grupos necesitan ofrecer apoyo coordinado e incidir para asegurar que esto suceda.

Competencia. Las y los guardaparques necesitan las habilidades, conocimientos y enfoques apropiados en su trabajo para cumplir sus diferentes roles, basados en estándares comunes y sistemas de aprendizaje.

Bajo mandato. Las y los guardaparques necesitan el apoyo institucional, legal y comunitario para realizar todas sus laborales eficazmente.

Motivación. Las y los guardaparques con un empleo seguro, capacitación eficaz, apoyo institucional, y buenas condiciones laborales estarán más motivados para desempeñar sus funciones al máximo de su capacidad.

Responsabilidad. Guardaparques bien apoyados, profesionalmente competentes, responsables y motivados realizarán su trabajo con mayor responsabilidad.

Representatividad. El trabajo de guardaparque debería estar abierto a cualquier persona, sin importar su origen étnico o social, raza, sexo, identidad de género, edad (sin incluir a menores de edad), discapacidades, orientación sexual, religión o creencias.

Custodia. Mediante sus diversos papeles, las personas guardaparques tienen una responsabilidad importante (en colaboración con los propietarios tradicionales, los titulares de derechos y otras partes interesadas) como guardas de las áreas protegidas y conservadas donde trabajan.

Meta

Para 2025, existe un entorno global que proporciona una voz unificada para guardaparques, así como estándares de capacidades, empleo, igualdad y conducta que construyan una fuerza de trabajo de guardaparques profesional, responsable y competente, cuyas contribuciones sean formalmente reconocidas y respetadas

El objetivo debería lograrse dentro del plazo de 5 años del plan de acción. Se enfoca en mejorar el sector guardaparque y asegurarse de que sean formalmente reconocidos, valorados, responsables, competentes y respetados. URSA puede desempeñar un papel de apoyo mediante el desarrollo de herramientas, estructuras y marcos, además de otras intervenciones.

Objetivo A. Incidencia, representación y reconocimiento

Para 2025, la profesión del guardaparque se reconoce formalmente y de manera progresiva por los gobiernos y a nivel internacional, con guardaparques efectivamente representados y conectados.

Un papel clave de URSA es ayudar a FIG a reforzar su papel como el representante principal de guardaparques y aumentar la capacidad de sus asociaciones miembro. La red de FIG ha crecido notablemente (de 63 miembros de 46 países en 2014 a 103 miembros en 62 países en 2019), pero muchos guardaparques y países siguen sin ser representados. El sector guardaparque ha limitado el reconocimiento formal a nivel internacional; pocos países reconocen el trabajo de las personas guardaparques como una ocupación oficial y distinta, y muchos guardaparques luchan porque su voz se escuche y para asegurar el apoyo que necesitan. En encuestas recientes, solo el 30% de guardaparques declararon que eran parte de una asociación, o tuvieron una representación similar para abogar por ellos. Muchas personas no son conscientes de sus derechos ni de su propio valor y contribución a la sociedad.

Una red global de asociaciones eficaces y representativas de guardaparques tiene el potencial de establecer estándares comunes y mejores prácticas que mejoren la visibilidad, credibilidad y confianza pública, para generar apoyo y para fungir como una voz autoritaria para el sector. Las actividades de incidencia y representación deberían aspirar a:

- promover y apoyar a guardaparques del mundo y crear una red de guardaparques más amplia, más fuerte y global;
- ayudar con el establecimiento y reforzamiento de asociaciones de guardaparques o cuerpos equivalentes;

- promover los objetivos de guardaparques mediante asociaciones de colaboración con las organizaciones adecuadas;
- permitir las comunicaciones globales y el aprendizaje cruzado entre las organizaciones de guardaparques y de conservación.
- promocionar la sensibilización global y el entendimiento del papel, valores y beneficios de guardaparques a la conservación de los recursos naturales y culturales; y
- asegurar el reconocimiento oficial de la ocupación de guardaparques como una profesión clara, internacionalmente mediante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y nacionalmente.

Debido a la magnitud de la misión, debe haber una fuerte coordinación de URSA y de sus miembros, y un buen desarrollo organizacional y de recursos financieros de FIG y de sus asociaciones miembros.

Medidas de éxito para el Objetivo A

- El número de asociaciones miembro de FIG y el número de guardaparques que representan;
- Las capacidades de FIG y de las asociaciones de guardaparques, basados en evaluación trianuales;
- Número de mejores políticas centradas en guardaparques y de países que introducen mejoras;
- Reconocimiento formal por parte de la OIT de la ocupación de guardaparques y del número de países que reconocen nacionalmente esta profesión en políticas y leyes laborales.



Patrulla forestal, Indonesia © Robin Moore / Re:wild

Incidencia, representación y reconocimiento: resultados y acciones

A1. FIG es fortalecida como el cuerpo representante global de guardaparques y custodio de los estándares, mientras que promueve los intereses de guardaparques.

URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>A1.1 Promocionar a FIG como el representante global de guardaparques y de las asociaciones, y como custodio de sus estándares.</p> <p>A1.2 Apoyar el desarrollo de la capacidad de FIG para representar a guardaparques (formación en comunicación en los medios y en el trabajo promocional)</p> <p>A1.3 Establecer y mantener una red de expertos en el tema para aconsejar y apoyar a FIG.</p> <p>A1.4 Identificar mecanismos para mejorar la financiación de FIG.</p>	<p>A1.5 Desarrollar un plan estratégico para reforzar a FIG y a sus asociaciones miembro (incluso su gobernabilidad, gestión, capacidad, financiamiento y sustentabilidad).</p> <p>A1.6 Facilitar y acoger el Congreso Mundial de Guardaparques y otros eventos globales para promocionar la agenda de guardaparques y conectarlos.</p> <p>A1.7 Establecer y mantener un depósito de la documentación básica de FIG.</p> <p>A1.8 Mejorar la comunicación y el intercambio de información con las asociaciones de guardaparques y sus miembros.</p> <p>A1.9 Acordar mensajes y procedimientos para que FIG y sus miembros respondan a las crisis y cuestiones controversiales.</p>

Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:

A1.10 Se reconozca a FIG como representante global del sector guardaparque.

A2. Una creciente red de asociaciones de guardaparques es establecida y fortalecida

URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>A2.1 Desarrollar un sistema de recolección de parámetros e información para permitir evaluaciones regulares del estado de las asociaciones de guardaparques o equivalentes.</p> <p>A2.2 Conducir una evaluación de base del estado de las asociaciones de guardaparques o equivalentes.</p>	<p>A2.3 Reclutar más asociaciones de guardaparques como miembros de FIG, particularmente en zonas menos representadas.</p> <p>A2.4 Desarrollar un manual para las asociaciones de guardaparques que cubra los beneficios de la membresía, definiciones, estándares y orientación sobre la gobernanza y administración.</p> <p>A2.5 Conducir evaluaciones trianuales (según el punto A2.1 y A2.2) del estado de la Federación (membresía, alcance geográfico, gobernabilidad y capacidad de gestión, necesidades de capacidades) e informar al Congreso mundial de guardaparques al respecto.</p>

Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:

A3.8 Trabajen con empleadores, lo más adecuado y viable posible, para abogar por un mejor reconocimiento y apoyo a guardaparques y la adopción de estándares comunes y prácticas desarrolladas por FIG y URSA.

A3. La concientización y el respeto por la profesión de guardaparque mejora en todos los niveles.

URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>A3.1 Difundir el plan de acción de URSA (o el resumen) a los gobiernos, agencias y socios pertinentes.</p> <p>A3.2 Desarrollar una definición nueva e inclusiva de guardaparques (y sus roles y responsabilidades específicas).</p> <p>A3.3 Abogar con gobiernos, agencias, empleadores y donantes sobre todos los aspectos para mejorar el reconocimiento y apoyo de guardaparques.</p> <p>A3.4 Desarrollar paquetes de comunicación que incluyan:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mensajes para uso en campañas de incidencia para los gobiernos, tomadores de decisiones y donantes.• Lenguaje y orientación para replantear la narrativa en torno a los guardaparques de forma positiva y equilibrada• Materiales para guardaparques sobre los beneficios de la profesionalización y participación en asociaciones.• Materiales que ayuden a las comunidades a entender el trabajo de las y los guardaparques.• Materiales y medios adecuados para diferentes audiencias.• Un documental que sensibilice globalmente sobre el trabajo de guardaparques y los retos a los que se enfrentan. <p>A3.5 Establecer un calendario de oportunidades para promocionar los intereses y agendas de guardaparques (conferencias, etc.)</p>	<p>A3.6 Asegurar que los materiales se adapten y se traduzcan a los contextos regionales / naciones donde se necesite.</p> <p>A3.7 Difundir materiales de comunicación y mensajes mediante sus redes y miembros.</p>

Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:

A3.8 Trabajen con empleadores, lo más adecuado y viable posible, para que aboguen por el mejor reconocimiento y apoyo a guardaparques y la adopción de estándares comunes y prácticos que desarrollen FIG y URSA.

A4. La ocupación de guardaparque es reconocida oficialmente a nivel internacional y en múltiples países

URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>A4.1 Trabaja con la OIT para asegurar el reconocimiento específico de la ocupación de guardaparques y de sus derechos básicos.</p> <p>A4.2 Ofrecer orientación y casos de estudio para las asociaciones de guardaparques, empleadores, departamento de recursos humanos y secretarías de trabajo, sobre el reconocimiento de la profesión de guardaparques como una ocupación clara a nivel nacional.</p>	<p>A4.3 Trabajar con asociaciones de guardaparques para promocionar el reconocimiento nacional de la ocupación de los guardaparques.</p>

Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:

A4.4 Promocionen, según sea adecuado y factible, el reconocimiento nacional de la ocupación del guardaparque.



Objetivo B. Capacidad

Para 2025, se cuenta con un marco general para mejorar y sostener las capacidades de guardaparques, con una progresiva adopción e implementación.

Para cumplir sus roles, las y los guardaparques necesitan que empleadores, gerentes y colaboradores, apoyen y faciliten el desarrollo de capacidades en tres niveles principales.

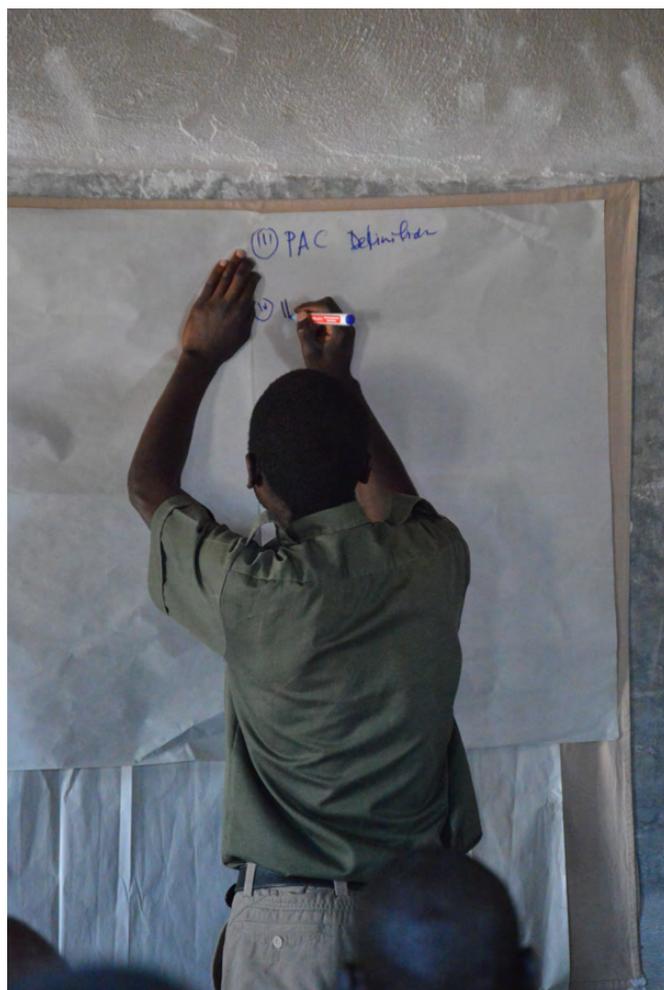
Capacidad organizacional. Las y los guardaparques necesitan el compromiso de sus empleadores para proporcionar un número adecuado de personal, recursos físicos (equipos, infraestructura y presupuestos operativos), sistemas y procesos, liderazgo, gestión sólida y buena gobernanza. La tecnología puede ayudar a guardaparques al agilizar la recolección de información, mejorar la eficacia de las operaciones sobre el terreno, mejorar la toma de decisiones y mejorar la seguridad. No obstante, es importante distinguir entre tecnología básica (esencial) y avanzada y reconocer que la tecnología no reemplaza a guardaparques ni a las habilidades tradicionales. Las tecnologías de comunicación y navegación deberían ser una prioridad, de conformidad con encuestas de percepción de guardaparques.

Capacidad individual. Encuestas muestran que la mayoría de las personas guardaparques no están capacitadas adecuadamente. El entrenamiento y el aprendizaje eficaz requieren que se identifiquen competencias necesarias, establecer normas de ejecución, y usar métodos de aprendizaje adecuados, así como, idealmente, sistemas para certificación. Los recursos existentes pueden brindar una base para esto, por ejemplo, el Registro Global de Competencias para Profesionales de Áreas Protegidas de IUCN-WCPA¹⁵ y los lineamientos de capacitación de FIG para los guardas de campo contra la caza furtiva¹⁶. Sobre la base de normas comunes, es necesario desarrollar una gama diversa de materiales y métodos para capacitar y aprender, con lenguas y terminología familiares para guardaparques y en formatos que puedan entender e ingresar fácilmente. Para que esto tenga éxito, los capacitadores necesitan ajustar su currícula a las normas comunes y establecer y adoptar normas para su propio desempeño.

Capacidad sistémica. Para que sea eficaz, las y los guardaparques y sus empleadores necesitan un "entorno favorable" de leyes, sistemas, y apoyo político, institucional y público (estos temas se abordan en el Objetivo A).

Medidas de éxito para el Objetivo B

- Número de agencias y empleadores de guardaparques que han completado auditorías de capacidad y el resultado de estas.
- Número de agencias y empleadores que mejoran la capacidad organizacional (según un sistema de evaluación estándar).
- Número de instituciones de capacitación y proveedores que usan competencias comunes, estándares y certificaciones.
- Número de guardaparques desplegados (en relación con el área cubierta)
- Proporción de guardaparques con acceso a equipamiento mínimo básico definido.
- Tendencias en el número de guardaparques conectados mediante la plataforma en línea de Force for Nature



Taller comunitario dirigido por guardaparques, Zimbabue © James Slade / Re:wild

¹⁵ Appleton, 2016. Un registro global de competencias para los gestores de áreas protegidas. Gland, Suiza: IUCN

¹⁶ Lotter et al. 2016. Anti-poaching in and around protected areas: Training guidelines for field rangers. Best Practice Protected Area Guidelines Series No. 01.

Capacidad: resultados y acciones

B1. Se cuenta con sistemas para identificar y monitorear las necesidades de capacidades de guardaparques y las oportunidades de desarrollo.	
URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>B1.1 Desarrollar y difundir herramientas que permitan a las agencias auto auditarse en cuanto a competencias, capacidades y necesidades de apoyo y medir los avances hacia la profesionalización de guardaparques.</p> <p>B1.2 Desarrollar y mantener un registro en línea de programas de capacitación y aprendizaje y recursos para desarrollar la capacidad de guardaparques y de las organizaciones empleadoras.</p>	<p>B1.3 Desarrollar y mantener una base de datos para registrar los resultados de la auditoría de capacidades (vea B1.1)</p>
<p>Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:</p>	
<p>B1.4 Adapten y apliquen los sistemas de auditoría de capacidades de guardaparques.</p>	

B2. Los empleadores de guardaparques y organizaciones de apoyo tienen la capacidad de habilitar el desempeño efectivo de las y los guardaparques.	
URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>B2.1 Desarrollar estándares organizacionales mínimos para permitir el desempeño eficaz de guardaparques (personal, recursos, administración y sistemas de apoyo).</p> <p>B2.2 Promocionar y difundir herramientas que apoyen el desarrollo organizacional de las agencias de guardaparques y empleadores</p> <p>B2.3 Integrar estándares organizacionales a iniciativas sectoriales para mejorar el desempeño de las AP (e.g., la Lista verde de UICN, CAITS).</p>	<p>B.4 Trabajar con asociaciones miembro y aliados para impulsar la adopción de los estándares mínimos.</p>
<p>Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:</p>	
<p>B2.5 Promocionen, tan adecuado como sea factible la adopción de estándares organizacionales mínimos.</p>	

B3. Se establece y adopta un marco orientativo global de competencias, estándares y oferta de formación y aprendizaje.

URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>B3.1 Recopilar un conjunto de competencias generales universales y especializadas para guardaparques y para las principales funciones y responsabilidades de guardaparques (como se define en A3.2) que puedan adaptarse al uso local.</p> <p>B3.2 Motivar a los proveedores de formación y aprendizaje a adoptar los estándares, competencias y herramientas de URSA/FIG y desarrollar normas de calidad comunes para la evaluación de formación y oferta.</p> <p>B3.3 Investigar y difundir lineamientos sobre la certificación para la competencia de guardaparques.</p>	<p>B3.4 Alentar y apoyar a los proveedores de formación a alinear sus programas con las competencias y estándares comunes.</p> <p>B3.5 Alentar a los proveedores de formación a colaborar para mantener altos estándares de diseño, entrega, evaluación y certificación de formación.</p>
Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:	
B3.6 Prueben adaptar y adoptar el marco de competencias y estándares.	

B4. Se establece una red conectada global de guardaparques.

URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>B4.1 Crear una comunidad en línea de guardaparques para intercambiar conocimiento y apoyar la formación y el aprendizaje.</p>	<p>B4.2 Coordinar asociaciones, miembros y socios para asegurar la adopción a gran escala de las comunidades de guardaparques en línea.</p> <p>B4.3 Desarrollar programas de tutoría y hermanamiento para intercambiar conocimientos, crear redes y comunidades de práctica y permitir el aprendizaje entre pares.</p>
Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:	
B4.4 Alienten y permitan a guardaparques a participar en comunidades conectadas y en comunidades de práctica.	

B5. Las y los guardaparques y empleadores tendrán acceso a tecnología esencial y adecuada.

URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>B5.1 Trabajar en iniciativas de tecnología de conservación para asegurarse de que se aborden las necesidades y los intereses de guardaparques.</p> <p>B5.2 Mejorar la comprensión de las organizaciones y de guardaparques sobre cómo la tecnología puede apoyar a guardaparques.</p>	<p>B5.3 Difundir información sobre tecnologías que puedan apoyar el trabajo de guardaparques.</p> <p>B5.4 Participar en iniciativas y asociaciones para desarrollar y difundir la tecnología adecuada (p.e. SMART, Wildlabs).</p>
Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:	
B5.5 Prueben y brinden retroalimentación sobre la aplicación práctica de tecnologías en el lugar de trabajo.	



Objetivo C. Empleo y bienestar

Para 2025, se desarrollan los estándares mínimos globales para el empleo y bienestar de guardaparques, y se adoptan progresivamente a nivel nacional para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de guardaparques.

El Objetivo B aborda la mayoría de los aspectos de capacidad organizacional, pero los problemas en las condiciones laborales y en el bienestar de guardaparques merecen un objetivo aparte. Las personas guardaparques tienen derecho a que se salvaguarde su seguridad, su salud, su bienestar y sus derechos laborales y humanos. Profesionalizar el sector requiere que las organizaciones se ocupen de su personal: mediante salarios y beneficios justos y equitativos, sistemas justos de contratación, promoción y desarrollo profesional, y una gran atención a su bienestar, incluyendo un seguro adecuado.

Actualmente, la mayoría de guardaparques carecen de fondos y de apoyo, lo que limita sus habilidades para operar de manera eficaz y segura. La encuesta^{17,18} ha puesto de manifiesto la existencia de deficiencias generalizadas en las necesidades básicas para el bienestar de guardaparques, como el acceso a agua potable, refugio, equipo básico y tratamiento médico adecuado. Aproximadamente el 80% de guardaparques consideran que su trabajo es peligroso, mientras que más de 1000 guardaparques han muerto¹⁹ en la línea del deber en la última década.

Las finanzas personales y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada también son preocupaciones importantes. Las personas guardaparques trabajan en promedio 72 horas por semana, mientras que más del 60% solo ve a sus familias solo 10 días o menos por mes. En el año previo a la encuesta, el 33% de guardaparques se les había pagado tarde una vez, y al 16% se les pagó tarde tres veces o más. En países que lo han adoptado, esto supondría un incumplimiento del Convenio de la OIT sobre la protección del salario (C095).

Las condiciones de empleo y normas de bienestar inadecuadas tienen implicaciones más allá de sus impactos inmediatos en guardaparques individuales. Pueden desvirtuar el desempeño del trabajo y la innovación, afectar la salud mental y, cuando se combine una formación y supervisión inadecuadas, puede llevar a participar en delitos ambientales y de derechos humanos y actitudes corruptas.

Cada uno de estos hallazgos es problemático por separado, pero cuando se consideran en conjunto, es aparente que una gran cantidad de guardaparques en todo el mundo está enfrentando una crisis que afecta su salud física y mental y su seguridad, y limita su habilidad y motivación para hacer lo que se les pide. A pesar de esto, la mayoría de guardaparques siguen demostrando coraje, dedicación y perseverancia excepcionales en su trabajo, pero esto no se debe de dar por sentado.

Definir e implementar los estándares mínimos de empleo y bienestar ayudará a abordar esta situación crítica y también apoyará a lograr el ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico, particularmente la "promoción de entornos de trabajo seguros para todos los trabajadores".

Medidas de éxito para el Objetivo C

- El número de agencias y empleadores de guardaparques que adoptan al menos las normas mínimas de empleo y de bienestar.
- Los cambios en los indicadores de empleo y bienestar como se evalúan en encuestas regulares de guardaparques.



Guardaparques en Seychelles en Cousin Island supervisando tortugas Carey © Peter Chadwick

17 Belecky et al. 2019. La vida en la primera línea 2019: Una encuesta global sobre las condiciones de trabajo de los guardaparques. WWF.

18 Singh, R., Gan, M., Barlow, C., Long, B. McVey, D., de Kock, R., Gajardo, O.B., Avino, F.S., and Belecky, M., "What do Rangers Feel? Perceptions from Asia, Africa and Latin America" Parks 26(1) at 45-58, 2020.

19 International Ranger Federation (IRF) and Thin Green Line Foundation (TGLF). International Ranger Federation, 2019. The Roll of Honour Available at: <https://www.internationalrangers.org/>

Empleo y bienestar: resultados y acciones

C1. Se definen los estándares globales mínimos para el empleo y bienestar de guardaparques, se promueven y se adoptan por los gobiernos y empleadores de guardaparques.

URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>C1.1 Desarrollar estándares genéricos mínimos de empleo y bienestar para guardaparques, en consulta con organismos laborales internacionales y expertos en salud y seguridad.</p> <p>C1.2 Presentar y promover los problemas de empleo y bienestar de guardaparques con la OIT y en foros relevantes internacionales.</p> <p>C1.3 Abogar por la adopción generalizada de los estándares de empleo y bienestar entre ONGs, donantes, organismos regionales y empleadores.</p>	<p>C1.5 Difundir y promocionar estándares mínimos entre las asociaciones miembro.</p>
Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:	
<p>C1.6 Adapten al menos los estándares mínimos para el empleo y bienestar de guardaparques en contextos regionales / locales.</p> <p>C1.7 Abogar por la implementación nacional de los estándares de FIG y de la OIT.</p>	

C2. Se observan mejoras en el bienestar de guardaparques en todas las regiones de FIG.

URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>C2.1 Identificar los países prioritarios en donde los miembros, socios y colaboradores de URSA facilitarán la adopción formal de las medidas para mejorar el bienestar y las condiciones laborales.</p> <p>C2.2 Desarrollar una herramienta de rastreo para evaluar e informar sobre el empleo y las condiciones laborales de guardaparques con indicadores estándar.</p>	<p>C2.3 Dentro de los países prioritarios, facilitar el diálogo entre los gobiernos, los organismos legales de salud y seguridad, los expertos, los trabajadores sanitarios y los consultores de seguridad para abordar las deficiencias de bienestar a las que se enfrentan actualmente las y los guardaparques.</p> <p>C2.4 Consultar con el sector de seguros para desarrollar enfoques que aumenten la cobertura de seguros (p.e. asociaciones de seguros de guardaparques) y se asegurará de que se les comunique a guardaparques y organizaciones de guardaparques.</p>
Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:	
<p>C2.5 Usen la herramienta de rastreo (vea C2.2) para evaluar e informar sobre el empleo y las condiciones laborales.</p>	

C3. El compromiso y la motivación de las y los guardaparques se reconoce como un factor importante para la conservación efectiva.

URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>C3.1 Desarrollar y difundir lineamientos y casos de estudio sobre los métodos para mejorar y mantener la motivación de las y los guardaparques.</p>	<p>C3.2 Revisar, actualizar y ampliar, en su caso, los programas de premios para las y los guardaparques existentes.</p>
Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:	
<p>No hay acciones específicas.</p>	

Objetivo D. Igualdad y equidad en el sector de guardaparques

Para 2025, FIG, las asociaciones de guardaparques que la conforman y miembros de la URSA adoptan sistemas y estructuras que permiten igualdad de oportunidades, tratos justos y entornos laborales equitativos para guardaparques.

Como es el caso en muchos otros sectores, la desigualdad y la discriminación en el lugar de trabajo se experimentan ampliamente en el sector guardaparque, lo que debería reflejar la diversidad de la sociedad que sirven. En su lugar, ciertos grupos, incluidas las mujeres, indígenas y miembros de comunidades locales carecen de representación y son marginados. Las estimaciones fiables son escasas, pero la encuesta más reciente estimó que solo el 3-11% de la fuerza de trabajo son mujeres. Las barreras y retos²⁰ que enfrentan los grupos infrarrepresentados típicamente producen fuerzas laborales de guardaparques que son segregados, con un número limitado de miembros o grupos infrarrepresentados que ocupan puestos junior y tienen pocas oportunidades de promoción o de crecimiento profesional. Crear fuerzas laborales representativas de guardaparques necesita cambios fundamentales para resolver tratos desiguales y discriminación.

Las mujeres guardaparques a menudo están en desventaja debido a las prácticas inadecuadas de empleo (p.e. maternidad o políticas de transferencia) y a las condiciones laborales (p. e. alojamiento, instalaciones sanitarias e incluso uniformes). Las actitudes culturalmente arraigadas pueden impedir que las mujeres participen en actividades que se definan como físicamente duras, posiblemente peligrosas y/o orientadas a la técnica. Esto se intensifica en un sector donde la aplicación de la ley es a menudo parte importante del trabajo del guardaparque. El lugar de trabajo de guardaparques puede ser particularmente hostil para las mujeres y minorías sexuales. Las mujeres guardaparques a menudo se enfrentan a altos niveles de violencia de género, acoso y discriminación de sus compañeros y supervisores en ciertos entornos sociales y culturales.²¹

Todas las personas guardaparques, independientemente de su origen étnico o social, raza, identidad de género, capacidad, orientación sexual o creencias merecen oportunidades iguales y condiciones laborales justas en un entorno donde se salvaguarden sus derechos humanos y laborales. Se tienen que evaluar y transformar las prácticas, estructuras y normas del lugar de trabajo, y al mismo tiempo que se cambian y desafían. El liderazgo que prioriza la igualdad y equidad es esencial para crear la cultura necesaria sobre el lugar de trabajo. Solo cuando se resuelvan estos problemas fundamentales, habrá una fuerza de trabajo representativa y diversa, que aporte diferentes competencias y puntos fuertes a la gestión de áreas protegidas y conservadas. Por ejemplo, las mujeres guardaparques pueden ingresar más fácilmente a grupos femeninos, desarrollar relaciones confiables y aumentar el flujo vital de información entre guardaparques y las comunidades. Junto con las políticas internas y las culturas organizativas, otros factores limitan la representatividad, por ejemplo donde guardaparques indígenas o de comunidades encuentran hostilidad de sus comunidades, especialmente a la hora de aplicar reglamentos impopulares y actuar contra violadores localmente.

Muchas personas indígenas y tradicionales han, durante generaciones, refinado su propio conocimiento de biodiversidad, estructuras de gobernanza y enfoques endémicos para la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales, y han desarrollado su propio sistema de vigilancia, protección y solución de problemas independientes de los organismos oficiales. Los guardaparques indígenas y locales pueden portar un profundo conocimiento de un área protegida, su vida silvestre y ecosistemas, y a menudo están únicamente involucrados en su protección. La incorporación significativa y el uso de conocimiento indígena y local en todo el trabajo de guardaparques es una oportunidad para entender mejor los valores y las amenazas y para mejorar y mantener el impacto de la gestión y la conservación.

Medidas de éxito para el Objetivo D

- Tendencias en el número de agencias y empleadores de guardaparques que adoptan la nueva política sobre igualdad, equidad y derechos.
- Tendencias en indicadores de igualdad, equidad y derechos según se evalúe en una encuesta global de guardaparques.
- Tendencias en el número de organismos de guardaparques, grupos de trabajo y plataformas de conservación con una representación y aceptación justas.

20 Belecky et al. 2019. La vida en la primera línea 2019: Una encuesta global sobre las condiciones de trabajo de los guardaparques. WWF.

21 Belecky et al. 2019. La vida en la primera línea 2019: Una encuesta global sobre las condiciones de trabajo de los guardaparques. WWF.

Igualdad y equidad en el sector de guardaparques. Resultados y acciones

D1. FIG adopta y promueve políticas y posturas claras sobre la igualdad, equidad y de derechos en el sector guardaparque.

URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>D1.1 Establecer un grupo de trabajo diverso y representativo para revisar los problemas de igualdad, equidad y de derechos en el sector de guardaparques y proponer una política que adopte URSA, FIG y sus miembros.</p> <p>D1.2 Integrar información sobre igualdad, equidad y de derechos a auditorías y encuestas planeadas (vea B1.1) y presentar información desglosada en informes.</p> <p>D1.3 Revisar documentación pública de URSA, sus miembros y asociaciones de guardaparques para asegurarse que los mensajes sobre igualdad, equidad y derechos se ajusten a la política del FIG (vea D 1.4).</p>	<p>D1.4 Introducir una nueva política sobre igualdad, equidad y de derechos en el sector guardaparque en el Congreso Mundial de Guardaparques 2023.</p> <p>D1.5 Asegurar la representación justa de guardaparques, que incluye a mujeres, indígenas y miembros de comunidades locales en todos los organismos de guardaparques, grupo de trabajo, conferencias y otros eventos.</p> <p>D1.6 Difundir la nueva política a nivel global y a todas las asociaciones de guardaparques, gobiernos y empleadores de guardaparques junto con los mensajes clave, casos de estudio, publicaciones, etc. (vea D2).</p>

Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:

D1.7 Adapten la nueva política global a contextos regionales/locales donde se requiera.

D2. Los recursos, materiales y lineamientos están disponibles para apoyar y promover la implementación nacional de las políticas sobre igualdad, equidad y de derechos.

URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>D2.1 Investigar y desarrollar orientaciones y políticas modelo para que sean adoptadas por los empleadores para abordar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equidad, igualdad e imparcialidad en el reclutamiento, condiciones de empleo y la promoción. • Discriminación, acoso y violencia en el lugar de trabajo. • Retos en el empleo de guardaparques, que incluye a guardaparques indígenas y de comunidades. <p>D2.2 Brindar lineamientos y experiencia específicos para empleadores y agencias para abordar la desigualdad y discriminación en el lugar de trabajo (mediante grupos de trabajo que se establecen en D1.1 y la red de expertos en el tema que se establece en A1.3)</p> <p>D2.3 Desarrollar campañas globales que resalten a las mujeres guardaparques y a guardaparques indígenas y de las comunidades locales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qué aportan a la profesión. • Los retos que enfrentan. • A qué tienen derecho. • Cómo se puede hacer más posible y atractivo el trabajo para ellos. 	<p>D2.4 Introducir una nueva política sobre igualdad, equidad y de derechos en el sector de guardaparques en el Congreso Mundial de Guardaparques 2023.</p> <p>D2.5 Asegurar la representación justa de guardaparques, que incluye a mujeres, indígenas y miembros de comunidades locales en todos los organismos de guardaparques, grupo de trabajo, conferencias y otros eventos.</p> <p>D2.6 Difundir la nueva política a nivel global y a todas las asociaciones de guardaparques, gobiernos y empleadores de guardaparques junto con los mensajes clave, casos de estudio, publicaciones, etc. (vea D2).</p>

Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:

D1.8 Garanticen que los datos de la encuesta se retroalimenten para la implementación nacional de las estrategias de guardaparques y para los aliados nacionales.

D1.9 Garantizar la representación justa de guardaparques en plataformas de conservación regionales/nacionales relevantes.

D1.10 Adaptar lineamientos, recursos de formación y mecanismos a contextos regionales/locales donde se requiera.

Objetivo E. Relacione con la comunidad, conducta y responsabilidad del guardaparque

Para 2025, las y los guardaparques en todas las regiones de FIG operan dentro de un marco de prácticas, ética y conductas laborales que valoran y generan confianza con las comunidades y el público, y promueven responsabilidad y rendición de cuentas.

La última década ha visto cambios importantes en la forma en que el sector de áreas protegidas reconoce e interactúa con personas indígenas y con comunidades locales mediante la adopción de enfoques más inclusivos de gobernanza y a los enfoques basados en los derechos, y en la expansión de Territorios y Áreas Conservados por Pueblos Indígenas y Comunidades Locales (TICCA). En consecuencia, la Declaración de Chitwan establece que “un papel crítico de las y los guardaparques es generar confianza, y proteger el bienestar y los derechos legales de los que dependen de recursos naturales y culturales de las áreas protegidas y conservadas.” No obstante, aún hay mucho por hacer; los derechos de las comunidades a menudo siguen sin reconocerse, y a menudo se excluye a miembros de la comunidad de la gobernanza de un área protegida.

Las personas guardaparques frecuentemente son el primer punto de contacto entre las autoridades de un área protegida y las comunidades locales, fomentando el cumplimiento y la aplicación de las leyes y reglamentos, brindando información, ayudando a entregar programas de apoyo, y tratar los conflictos y los puntos de vista divergentes sobre las necesidades y las prioridades. En un panorama social complejo, donde las autoridades no se puedan considerar como solidarias o benevolentes, las y los guardaparques suelen ser objeto de resentimiento y hostilidad, especialmente donde las comunidades se han desplazado y privado de sus derechos.

Las y los guardaparques no pueden resolver disputas o quejas a larga distancia, o cambiar políticas, regulaciones o leyes nacionales u organizacionales. Los empleados y las autoridades necesitan entender el contexto histórico, factores culturales y políticas que puedan crear buenas relaciones o crear desconfianza local. Mayor atención a la buena gobernanza y al crecimiento de los TICCA comienzan a tener éxito en abordar problemas de equidad y de propiedad en las áreas protegidas y conservadas²², pero aún hay mucho por hacer. Reconocer y salvaguardar los derechos de los indígenas y de las comunidades, valorar el conocimiento local y de los indígenas y actuar en buena fe en una manera inclusiva, justa, transparente y consistente ayuda a generar la confianza que se necesita. Los beneficios mutuos potenciales con respecto al trabajo de guardaparques incluyen la participación en la cogestión y solución de problemas, cumplimiento voluntario con las reglas y reglamentos acordados, al aprendizaje mutuo y el intercambio de conocimiento y de información clave.

Establecer, reconstruir y mantener la confianza es un proceso a largo plazo, que requiere un diálogo claro, acciones responsables y transparentes, y que todo el personal se comporte de forma adecuada y responsable. Han existido acusaciones serias de que guardaparques, en algunos casos, se han involucrado en abusos que violan los derechos humanos de los individuos y de las comunidades²³.

22 Kothari et al (eds). 2012. Recognizing and Supporting Territories and Areas Conserved by Indigenous Peoples and Local Communities: Global Overview and National Case Studies. Secretariat of the Convention on Biological Diversity, Technical Series no. 64, 160 pp.

23 .g. Warren, T., and K. Baker. 2019. WWF funds guards who have tortured and killed people. Buzzfeed, 4 March. www.buzzfeednews.com/article/tomwarren/wwf-world-wide-fund-nature-parks-torture-death.



Un guardaparques se reúne con pobladores que han perdido su ganado a causa de la fauna silvestre en Kenia © Ami Vitale / WWF-UK

Dicho comportamiento es inaceptable bajo cualquier circunstancia y no se tolerará, es ilegal y no es ético; destruye la confianza y desvirtúa todo el proceso de profesionalizar a guardaparques y de demostrar su valor a la sociedad.

Necesitan evitarse los abusos, y si ocurrieren, necesitan informarse, investigarse y responderse rápidamente y con transparencia. Esto no solo necesita una formación, normas, condiciones laborales, sistemas y procesos mejorados, sino también mejorar el liderazgo y la supervisión y cambios en la cultura organizacional. Más allá de esto, generar y mantener la confianza requiere que las autoridades aborden las cuestiones subyacentes de los derechos, los recursos y la equidad, cuyas consecuencias tienen que afrontar las personas guardaparques.

Los códigos de ética y de conducta brindan una base clave para mejorar y mantener la conducta profesional, pero actualmente no hay un código general para el sector guardaparque (aunque varias organizaciones de guardaparques han desarrollado los suyos). Establecer dicho código debe ser una prioridad, para ayudar a reducir el riesgo de violaciones a los derechos humanos, evitar comportamientos ilegales y no éticos, garantizar un comportamiento responsable con el entorno, y crear y mantener la imagen profesional de guardaparques. En conjunto con los códigos, salvaguardar las políticas brinda un marco de trabajo dentro del cual los códigos se pueden explicar y aplicar, y las cuales determinan cómo se pueden reportar y responder a las violaciones.



Medidas de éxito para el Objetivo E

- Tendencias en el número de asociaciones, agencias y empleadores de guardaparques que adoptan el código de conducta global.
- Tendencias en el número de miembros, asociaciones, agencias y empleadores de guardaparques de FIG y URSA que desarrollan políticas de salvaguardas.
- Tendencias en el número de violaciones de los derechos humanos denunciadas contra los guardaparques y sus empleadores.
- Tendencias en el número de casos donde las quejas se han resuelto a través de los mecanismos de quejas establecidos.
- Tendencias de agresiones y violencia contra guardaparques según se evalúe en las encuestas globales de guardaparques.

Fotos (de arriba a abajo): Curso de capacitación médica © Panthera; Guardaparque con familia, Bután © Rohit Singh/ WWF; Panthera dirige una capacitación de abordaje y búsqueda de embarcaciones marinas, Tailandia © Panthera

Relaciones en la comunidad, conducta y responsabilidad: resultados y acciones

E1. Se define y adopta ampliamente un código global de conducta para guardaparques	
URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>E1.1 Desarrollar un marco y ético global y un código de conducta para guardaparques, FIG y sus miembros.</p> <p>E1.2 Crear conciencia y materiales de guía para promover la comprensión y la observancia del código de conducta.</p> <p>E1.3 Abogar por la adopción a gran escala del código de conducta global de las agencias, empleadores, ONG y donantes.</p> <p>E1.4 Buscar integrar el código de conducta en los sistemas y normas de evaluación del rendimiento (Lista Verde de Áreas Protegidas y Conservadas de la UICN, Estándares de conservación asegurada del tigre (CAJTS, por sus siglas en inglés) y la Herramienta de seguimiento de la eficacia de la gestión METT).</p> <p>E1.5 Incluir el código de conducta en todas las normas, programas de aprendizaje y publicaciones relevantes de URSA.</p>	<p>E1.6 Formalmente adoptar el código de conducta y hacer de su aprobación una condición para ser miembro de FIG.</p> <p>E1.7 Distribuir materiales de concientización y aprendizaje para guardaparques y empleadores.</p> <p>E1.8 Incluir el código de conducta en todas las normas, programas de aprendizaje y publicaciones relevantes de FIG.</p>
Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:	
E1.9 Promuevan y adopten el código de conducta y sus lineamientos a contextos regionales y locales según se requiera.	

E2. Se establecen y se adoptan por miembros de FIG y URSA, políticas de salvaguarda y procesos, diseñados para evitar y responder ante posibles violaciones a derechos humanos, de las comunidades y de pueblos indígenas.	
URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>E2.1 Desarrollar un marco de políticas global de salvaguarda que:</p> <p>i) Establece principios para la conducta de guardaparques, empleadores, asociaciones y agencias con respecto a los grupos vulnerables e individuos con quienes los guardaparques tienen contacto (desarrollo del código de conducta):</p> <p>ii) Especifica mecanismos para informar e investigar infracciones a la política.</p> <p>iii) Especifica cómo los empleadores, asociaciones y agencias deberían lidiar con incumplimientos a la política y las medidas correctivas y sanciones resultantes.</p> <p>E2.2 Adaptar las políticas de salvaguarda y procedimientos de los miembros de la URSA para reflejar la política establecida en E2.1.</p> <p>E2.3 Desarrollar materiales guía y programas de capacitación para que los empleadores y seguidores de guardaparques establezcan e implementen las políticas de salvaguarda.</p>	<p>E2.4 Adoptar formalmente la política de salvaguarda.</p> <p>E2.5 Trabajar con las asociaciones de guardaparques para promover la adopción la comprensión y el cumplimiento de la política de salvaguarda.</p> <p>E2.6 Motivar a los donantes y gobiernos a responsabilizar a guardaparques y organizaciones de guardaparques del código de conducta y las normas de salvaguarda.</p>
Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:	
E2.7 Hacer comprender cómo se puede adoptar la política de salvaguarda a nivel regional y nacional.	

E3. URSA, FIG y asociaciones de guardaparques están activamente comprometidas en contruir confianza entre guardaparques y las comunidades

URSA (en colaboración con FIG)	FIG (con apoyo de URSA, según se requiera)
<p>E3.1 Encargar y difundir investigaciones sobre las relaciones entre guardaparques y las comunidades en diferentes regímenes de gestión y gobernanza de las áreas protegidas y conservadas.</p> <p>E3.2 Compilar un repositorio de mejores prácticas, recursos de capacitación y kits de herramientas que faciliten la colaboración, el diálogo y la creación de confianza entre guardaparques y las comunidades.</p> <p>E3.3 Facilitar el intercambio de mejores prácticas en plataformas de uso generalizado (p. e. Panorama).</p> <p>E3.4 Incorporar los mensajes clave (p.e., el valor de las relaciones comunitarias en la gestión exitosa de las APC, el reconocimiento de los derechos y la adopción de enfoques basados en los derechos) en el trabajo de los miembros con las APC y guardaparques, en las campañas globales de incidencia (vea Resultado 1) y en el desarrollo de capacidades (vea Resultado 2).</p>	<p>E3.5 Garantizar contribuciones del sector guardaparque a procesos globales y regionales y foros relacionados al establecimiento y gobernanza de las áreas protegidas y conservadas.</p> <p>E3.6 Promocionar mediante la red de FIG la importancia de una buena gobernanza, cogestión y enfoques basados en los derechos dentro del trabajo de guardaparques.</p> <p>E3.7 Abogar por los compromisos de los gobiernos y empleadores de guardaparques para establecer sistemas y estructuras para los programas de guardaparques-comunidades que garanticen participación y respeto significativos a los derechos humanos.</p>

Se alentará y apoyará a las asociaciones de guardaparques regionales y nacionales y a colaboradores para que:

E3.8 Promocionen programas de guardaparques y/o modelos de gobernanza para los APC que creen colaboración y confianza entre guardaparques y las comunidades.



Guardaparques del Parque Estatal de Rock Island bajo las reglas de COVID19 © Holly Ingram

Anexo I: La Declaración de Chitwan, 2019

RECORDANDO las Declaraciones y Resoluciones adoptadas en los anteriores ocho congresos mundiales de Guardaparques, y recordando también, entre otras cosas, la Declaración de Arusha sobre delitos contra la vida silvestre (2014), la Declaración de intenciones del Congreso de Guardaparques Africanos: un llamado a la acción (2018) y la Declaración de los Guardaparques presentes en el III Congreso de Áreas Protegidas de América Latina y el Caribe, Lima, Perú (2019).

OBSERVANDO que los Guardaparques²⁴ juegan un papel indispensable en la protección del patrimonio cultural, recursos naturales y servicios ecosistémicos de los países en los que trabajan y, por lo tanto, contribuyendo significativamente a la mitigación de los impactos más dañinos del cambio climático y al alcance de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sustentable.

RECONOCIENDO el papel crítico de los Guardaparques, en todas sus diversas formas, como contribuyentes significativos a numerosos compromisos de tratados internacionales y regionales, incluyendo, entre otros, la Convención de UNESCO²⁵ sobre la protección del patrimonio mundial cultural y natural, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Diversidad Biológica, la Convención sobre el Comercio internacional de especies amenazadas de fauna y flora silvestres, la Convención sobre especies migratorias de animales salvajes y la Convención de Ramsar sobre Humedales de importancia Internacional.

CONSIDERANDO que los Guardaparques tienen la tarea de proteger una porción significativa del planeta tierra y paisajes marinos, lo que significa que su impacto en el bienestar global es desproporcionalmente grande cuando se considera el número total de empleados en este sector.

OBSERVANDO que se espera que la proporción de áreas protegidas aumente más en los próximos años si se llegan a cumplir los objetivos acordados internacionalmente

PREOCUPADOS por la expansión de la escala e incidencia de los crímenes²⁶ contra los bosques y la vida silvestre²⁷, y la participación de redes criminales organizadas transnacionales se ha correlacionado con un aumento significativo en la incidencia de daños corporales graves o muerte de Guardaparques en el cumplimiento de su deber²⁸.

RECONOCIENDO que las áreas protegidas son una piedra angular de la conservación de la biodiversidad y son críticas para el secuestro de carbono; se estima que el 15% del stock de carbono terrestre del mundo se almacena en áreas protegidas.

RECONOCIENDO que no se debe establecer un sistema de áreas protegidas gestionado sin la relevante participación de los Pueblos Indígenas y Comunidades locales (PICL).

CONCORDAMOS que uno de los papeles fundamentales de un Guardaparques es generar confianza y proteger el bienestar y los derechos legales de quienes dependen de los recursos naturales y culturales dentro de las áreas protegidas;

CONCORDAMOS ADEMÁS que los programas y acciones de conservación deben ser en todo momento caracterizados por el respeto tanto de los derechos y la dignidad de los PICL como de los derechos de los mismos Guardaparques;

OBSERVANDO que el sector de Guardaparques, proporciona una contribución crítica para hacer realidad el derecho a un ambiente saludable, que sustenta el cumplimiento de muchos derechos humanos;

NOTANDO TAMBIÉN que actualmente se estima que el 24% de las áreas protegidas globales están bajo una buena gestión, y que este número podría incrementarse mediante la contratación y el despliegue de más Guardaparques, lo que a su vez probablemente ampliaría la cobertura de la Lista Verde de Áreas Protegidas de la UICN.

24 La persona involucrada en la protección y preservación prácticas de todos los aspectos de las áreas salvajes, y sitios históricos y culturales. Los guardaparques brindan oportunidades de recreación e interpretación de sitios mientras brindan vínculos entre las comunidades locales, áreas protegidas y administración del área.

25 Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

26 La "vida silvestre" se refiere a toda la fauna y la flora silvestres, incluidos animales, aves y peces, así como los productos forestales madereros y no madereros.

27 Los "delitos contra la vida silvestre" se refieren a la apropiación, comercialización (provisión, venta o tráfico), importación, exportación, procesamiento, posesión, obtención y consumo de flora y fauna silvestres, incluidos la madera y otros productos forestales, en contravención a las leyes nacionales o internacionales."

28 La lista de honor de IRF muestra un aumento en el número de guardaparques que han perdido su vida en la línea del deber.

Nosotros, los más de 550 participantes de 70 países, la mayoría de los cuales representamos a una Asociación de Guardaparques o a una Organización Conservacionista, reunidos en Sauraha, Nepal, en el 9º Congreso Mundial de Guardaparques, entre los días 12 al 16 de noviembre de 2019, por la presente:

ALENTAMOS FIRMEMENTE a quienes administran las áreas protegidas que emplean a los guardaparques a identificar las deficiencias y a introducir medidas para mejorar los resultados, relacionados con cada una de las siguientes áreas:

1. **Bienestar de los guardaparques:** dado el alto nivel de peligro que enfrentan los guardaparques, existe una necesidad apremiante a:
 - a. Mejorar el acceso a los servicios que puedan mejorar la salud y la seguridad, tanto dentro como fuera del trabajo. Entre los elementos más importantes están el acceso a dispositivos y redes de comunicación, refugio, agua limpia, entrenamiento en primeros auxilios y manejo de incendios, planes efectivos de evacuación y atención médicas adecuada, tanto en términos de acceso como cobertura.
 - b. Brindar a todos los Guardaparques de cobertura de seguro de vida de calidad, para apoyar a las familias de los Guardaparques asesinados o heridos de gravedad en el cumplimiento del deber.
 - c. Empoderar, motivar y permitir a los Guardaparques a mantener un equilibrio entre el trabajo y vida familiar a través de i) provisión de licencia adecuada para reducir el estrés físico y mental; ii) la contratación de un número adecuado y apropiado de Guardaparques por sitio; y iii) marcos claros y oportunidades para la mejoría y el progreso profesional.
2. **Relación con las comunidades:** reconociendo la custodia de los PICL de sus tierras y áreas de uso tradicional, sus derechos a salvaguardar su patrimonio y su contribución a la conservación, es imperativo que:
 - a. Se desarrollen programas integrales de capacitación sobre el tema de las relaciones comunitarias y de derechos de las comunidades;
 - b. Instituciones nacionales fortalecidas estén respaldadas por políticas y orientaciones nacionales que reflejan la importancia crítica de las alianzas de apoyo mutuo entre PICL y Guardaparques, y que faciliten la creación de plataformas y oportunidades para construir confianza, para aumentar la colaboración, el diálogo y la transparencia entre

Guardaparques y PICL

- c. Tales procesos de fomento de la confianza sean continuos y se traten de definir beneficios mutuos y se identifiquen soluciones mutuamente aceptables.
3. **Guardaparques indígenas:** reconociendo el conocimiento tradicional y el papel esencial de los PICL, se recomienda encarecidamente a las autoridades nacionales a:
 - a. considerar seria y urgentemente la creación de programas de Guardaparques para PICL;
 - b. profesionalizar a los PICL reclutados como guardaparques en sus tierras con la capacitación y protecciones necesarias para desempeñar sus funciones de manera correcta y segura, permitiendo y apoyando a los conocimientos y creencias tradicionales;
 - c. recompensar a los Guardaparques de PICL con pagos y beneficios adecuados y,
 - d. Apoyar la contratación de personas indígenas y de comunidades locales como profesionales Guardaparques, particularmente en aquellos países o regiones donde estas personas son pobremente representadas en este sector de trabajos.
 4. **Capacidad:** observando la importancia del entrenamiento continuo y apropiado, los Guardaparques deben ser apoyados de la misma manera que otros sectores públicos críticos, encargados de salvaguardar los recursos estatales, protegiendo la integridad del estado y asegurando el estado de derecho, y que los requisitos previos de capacidades importantes incluyen:
 - a. desarrollo de marcos de orientación y políticas basados en estándares internacionales y buenas prácticas;
 - b. capacitación de alta calidad (incluidos programas de tutoría, intercambios y cursos de actualización) adaptados al contexto y requisitos locales, cubriendo, entre otros, estándares internacionales relacionados con la aplicación de la ley, las salvaguardas sociales y el uso de equipos;
 - c. marcos de responsabilidad internos y externos;
 - d. un compromiso de los ministerios y agencias nacionales relevantes de que todas las vías serán exploradas para asegurar que los Guardaparques cuenten con personal en cantidades adecuadas para entregar su trabajo de manera segura y efectiva.

5. **Mujeres Guardaparques:** reconociendo la brecha de género significativa que existe actualmente en la profesión de Guardaparque, existe una necesidad urgente de:
- establecer políticas para garantizar la igualdad de oportunidades en las prácticas de contratación y promoción y de que se reciban salarios iguales.
 - Asegurar que se tomen las medidas apropiadas en el lugar para garantizar que las Mujeres Guardaparques, se sientan seguras y adecuadamente apoyadas en su lugar de trabajo (por ejemplo, instalaciones separadas).
6. **Asociaciones de guardaparques:** reconociendo la importancia de trabajar hacia una visión compartida, se alienta a los guardaparques a establecer asociaciones funcionales de guardaparques y / o fortalecer Asociaciones de guardaparques existentes, o su equivalente, para:
- crear caminos para una voz unida para los Guardaparques;
 - conectar a la comunidad global de guardaparques para compartir conocimientos y promover buenas prácticas;
 - proporcionar canales efectivos de comunicación y asesoramiento para abogar por políticas y enmiendas ante relevantes tomadores de decisiones.
7. **Tecnología:** dado que las nuevas tecnologías tienen el potencial de aumentar considerablemente la seguridad y la efectividad del trabajo de los Guardaparques, los recursos financieros y humanos deben dedicarse a:
- Analizar el potencial de varias tecnologías en determinados países o en contextos específicos;
 - vincular a los guardaparques con oportunidades que puedan estar disponibles a través de ONG, OIG o empresas privadas que podrían facilitar el acceso y el uso de tecnologías relevantes.
- garantizar que se cumplan los requisitos básicos para los Guardaparques.
- C. Busquen todas las oportunidades para:
- crear conciencia sobre las condiciones inadecuadas de salud y seguridad, remuneración, y otros problemas profesionales y de calidad de vida que siguen siendo una carga para los Guardaparques y sus familias en muchos países;
 - facilitar el desarrollo de estándares, códigos y principios para guiar el trabajo de los Guardaparques incluidas las interacciones con las partes interesadas en el cumplimiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos²⁹
 - tener una presencia de la FIG en todos los foros relevantes para asegurar que la agenda de los Guardaparques sea incluida en los programas y los resultados de políticas, como, por ejemplo, en el Congreso Mundial de la Naturaleza de la UICN en 2020 y las reuniones del Comité del Patrimonio Mundial de la UNESCO;
 - destacar el beneficio global de la profesión de guardaparques y su vínculo crítico con la sociedad.
- D. Crear activamente un entorno político propicio a través de:
- asegurar que el papel de los guardaparques como defensores ambientales y custodios del planeta en relación con la diversidad biológica y el cambio climático es bien entendido y apoyado;
 - buscar resultados políticos específicos en foros y mecanismos políticos tradicionales y no tradicionales, para incorporar la agenda de los Guardaparques y fomentar un alto nivel de alianzas, incluso con agencias gubernamentales, organizaciones de la ONU, ONG internacionales y la UICN, y para garantizar la sustentabilidad a largo plazo de la agenda política de Guardaparques y sus acciones.

HACEMOS UN LLAMADO al Comité Ejecutivo Internacional de la FIG, reconociendo la importancia de hacer contribuciones impactantes a los desafíos anteriores, para:

- Trabajar con ONG y socios conservacionistas para desarrollar un Plan de Acción para la implementación de la Declaración de Chitwan, Plan de Acción que se publicará en 2020.
 - Comprometerse con socios y partes interesadas para aprovechar el cambio positivo de políticas, así como apoyo técnico y financiero para la implementación de las acciones anteriores, con particular atención para
- Fomentar activamente el alto nivel de las asociaciones para facilitar el trabajo de los Guardaparques para ayudar a cumplir los objetivos de los gobiernos, las OIG, las ONG y el sector privado, por lo tanto, reforzando aún más el vínculo crítico de la profesión de guardaparques con la sociedad.
 - Dar seguimiento e informar sobre el progreso alcanzado entre el 9º y el 10º Congreso Mundial de Guardaparques.

²⁹ <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>





SUPPORTING RANGERS

TODAY.

CONSERVING THE WORLD FOR

TOMORROW.

Plan de acción desarrollado por:

Federación Internacional de Guardaparques, Comisión Mundial de Áreas Protegidas, Fauna & Flora International, Force for Nature, Re:wild, Panthera, Fondo Mundial para la Naturaleza, Sociedad Zoológica de Londres



internationalrangers.org



rewild.org



panda.org



fauna-flora.org



iucn.org/commissions/world-commission-protected-areas



zsl.org



panthera.org



forcefornature.org