



Código de Conducta de Guardaparques de la FIG

Lineamientos para su adopción

Versión 1.0



Agradecimientos

Estos lineamientos se desarrollaron con la ayuda de una serie de colaboradores expertos, quienes generosamente brindaron su tiempo e ideas sobre los enfoques de mejores prácticas para implementar un código de conducta en su región, país o situación. Extendemos un agradecimiento significativo a las siguientes personas:

Colaboradores

- Monica Alvarez** – Oficial de Desarrollo, Federación Internacional de Guardaparques (FIG).
- Mike Appleton** – Vicepresidente de Desarrollo de Capacidades, Comisión Mundial de Áreas Protegidas de la UICN / Director de Gestión de Áreas Protegidas, Re:wild.
- Crispian Barlow** – Asesor técnico de WWF Mekong; con sede en Laos.
- Joydeep Bose** – Director Asociado y Jefe de Protección, División de Vida Silvestre y Hábitats, WWF India.
- Renata Cao de la Fuente** – Líder del Centro para el Combate a los delitos contra la vida silvestre en América Latina y el Caribe, WWF México.
- Chris Galliers** – Presidente de la Federación Internacional de Guardaparques (FIG).
- Iain Jackson** – Director de Conservación, WWF Bulgaria.
- Drew McVey** – Asesor técnico sobre delitos contra la vida silvestre en África Oriental, WWF África.
- Rohit Singh** – Presidente de la Federación de Guardaparques de Asia; Representante de Asia, FIG. Director de estrategias contra la caza furtiva, WWF Internacional.
- Felipe Spina Avino** – Analista Senior de Conservación, WWF Brasil.

Personas entrevistadas

- Stanley Arguedas** – Consultor y educador de guardaparques; basado en Costa Rica.
- Crispian Barlow** – Asesor Técnico de WWF Mekong; con sede en Laos.
- Ian Brooker** – Miembro del Comité, Federación Europea de Guardaparques; guardaparque, Parque Nacional de Dartmoor.
- Andrew Campbell** – Director Ejecutivo de la Asociación Africana de Guardaparques (GRAA).
- Marcelo Coem** – Ex guardaparque y entrenador de guardaparques; con sede en Brasil.
- Andy Davies** – Director Regional, Victoria Parks; Presidente, Asociación de Guardaparques de Victoria; Miembro de la Junta, FIG.
- Ruben de Kock** – Entrenador de guardaparques en Lead Ranger; con sede en Sudáfrica.
- Catherine Dreyer** – Jefe de Guardaparques, Parque Nacional Kruger, Parques Nacionales de Sudáfrica.
- Augusto Granda** – Presidente de la Asociación de Guardaparques del Ecuador.
- Florin Halastauan** – Presidente de la Asociación de Guardaparques de Rumania; ex Representante de la Federación Europea de Guardaparques; ex vicepresidente de la FIG
- Jeremy Hancock** – Gerente, Cumplimiento de la Ley y Capacitación Médica, African Parks.
- Gaspar Insaurrede** – Presidente de la Asociación de Guardaparques de Paraguay.
- Madhav Khadka** – Director de la Asociación para la Conservación de la Vida Silvestre de Nepal; Jefe de Conservación de WWF Nepal.
- Amon Koutoba** – Representante de África de la Federación Internacional de Guardaparques FIG.
- Joelene McLellan** – Presidente de la Asociación de Guardaparques de Queensland; Representante de Oceanía, FIG.
- Channa Phan** – Líder del equipo de investigación, Servicio Forestal de EE. UU.; con sede en Camboya.
- Adriana Pinilla G.** – Presidente de la Asociación Guardaparques del Patrimonio Natural Y Cultural De Colombia -AGPCO
- Laura Pastorino** – Presidenta Interina, Federación Latinoamericana de Guardaparques.
- Keith Roberts** – ex guardaparque, gerente de guardaparques y entrenador de guardaparques; con sede en Reino Unido.
- Juan Sánchez** – Vicepresidente de la Asociación de Guardaparques de Colombia.
- James Slade** – Oficial de Prevención de Delitos contra la Vida Silvestre, Re:Wild.
- Sue Stolton** – Líder, Grupo de Especialistas en Áreas Privadas Protegidas de la CMAP de la UICN.
- Kuenley Tenzing** – Asesor de Cumplimiento de la Ley, WWF Bután.
- Urs Wegmann** – Presidente de la Federación Europea de Guardaparques; Representante Europeo, FIG; Fundador, Federación Suiza de Guardaparques.
- Andy Wright** – Gerente de Parque, Parque Estatal Pickwick Landing, Parques Estatales de Tennessee; Representante de América del Norte, FIG.

Estos lineamientos han sido recopilados por Chris Gordon de Conservation Alpha y por la Federación Internacional de Guardaparques.

Citación. Federación Internacional de Guardaparques (2021). Código de Conducta de Guardaparques de la FIG. Lineamientos para su adopción. Versión 1.0. Federación Internacional de Guardaparques, Victoria, Australia

Resumen ejecutivo

El Código de Conducta de Guardaparques de la Federación Internacional de Guardaparques (FIG) fue desarrollado por y para guardaparques, a través de un proceso de consulta global.

Este resumen presenta un conjunto de etapas recomendadas para su adaptación y adopción por parte de empleadores de guardaparques para satisfacer los contextos sociales y legales locales.





1. Identificar la necesidad de un código de conducta

La implementación exitosa requiere de la voluntad de guardaparques, empleadores y/o asociaciones para aceptar y adoptar el Código, reconociendo la necesidad de tener un estándar para operar.



2. Asegurar la aceptación en el proceso del código de conducta

La adopción requerirá la aceptación y voluntad en todos los niveles. Mensajes clave que pueden asegurar la aceptación, como describir el propósito de un código, la necesidad de profesionalizar el sector guardaparque y la importancia de su apropiación.



3. Identificar líderes

La aceptación requerirá de líderes que impulsen el proceso, así como de un comité representativo que lidere la adaptación, y que exhorte a la adopción de altos directivos y de las autoridades pertinentes.



4. Adaptar el código de conducta

El Código de Conducta de Guardaparques de la FIG requerirá de un proceso de adaptación.

- i. El comité debe traducir el Código FIG, identificando las áreas que requieren ajustes. El contexto variará, pero los principios y valores clave permanecerán. El comité debe fortalecer cualquier código existente con base en una revisión.
- ii. Se requerirá de una consulta dentro de la organización junto con guardaparques y asociaciones. Las consultas con grupos indígenas y comunitarios requerirán una mayor participación. La contribución colaborativa es un aspecto importante. En caso de que el código sea aplicable, debe ser comunicado. El código debe ser conciso y fácil de comunicar.
- iii. La revisión del código por parte de un asesor legal e instituciones nacionales de derechos humanos puede ser útil.
- iv. El comité debe presentar el borrador final a los tomadores de decisiones para su aprobación.



5. Sensibilización al código de conducta

Sensibilización al Código, particularmente por parte de guardaparques, permitirá su correcta adopción. Las y los guardaparques deberán ver el código como una herramienta para apoyar la toma de decisiones. También será importante involucrar al personal de recursos humanos (RH).



6. Adoptar el código de conducta

La adopción puede llevarse a cabo en diferentes niveles.

- i. **Adopción total:** La adopción del código puede requerir de un enfoque tanto de "abajo hacia arriba" así como de "arriba hacia abajo". Idealmente, el código debe ser incorporado en los contratos y condiciones laborales. Para guardaparques ya activos, el proceso de adopción puede ser más lento.
- ii. **Adopción obligatoria:** La adopción puede tomar un enfoque de "arriba hacia abajo" en donde el Código se comunica a guardaparques y luego se firma o se adjunta a sus contratos.
- iii. **Cumplimiento voluntario:** Relevante para pertenecer a una asociación de guardaparques o para la adhesión a un equipo de guardaparques voluntarios.
- iv. **Implementación:** La implementación del código en un área puede facilitar la adopción en otros lugares.
- v. **Capacitación:** Los cursos de capacitación, el refuerzo periódico y la integración del código en los materiales de capacitación serán fundamentales.
- vi. **Difusión:** Al dar a conocer el Código, la organización generará confianza y garantizará la rendición de cuentas.



7. Revisar el código de conducta

El Código debe ser revisado cada 3-4 años para promover su aplicación y uso activo.

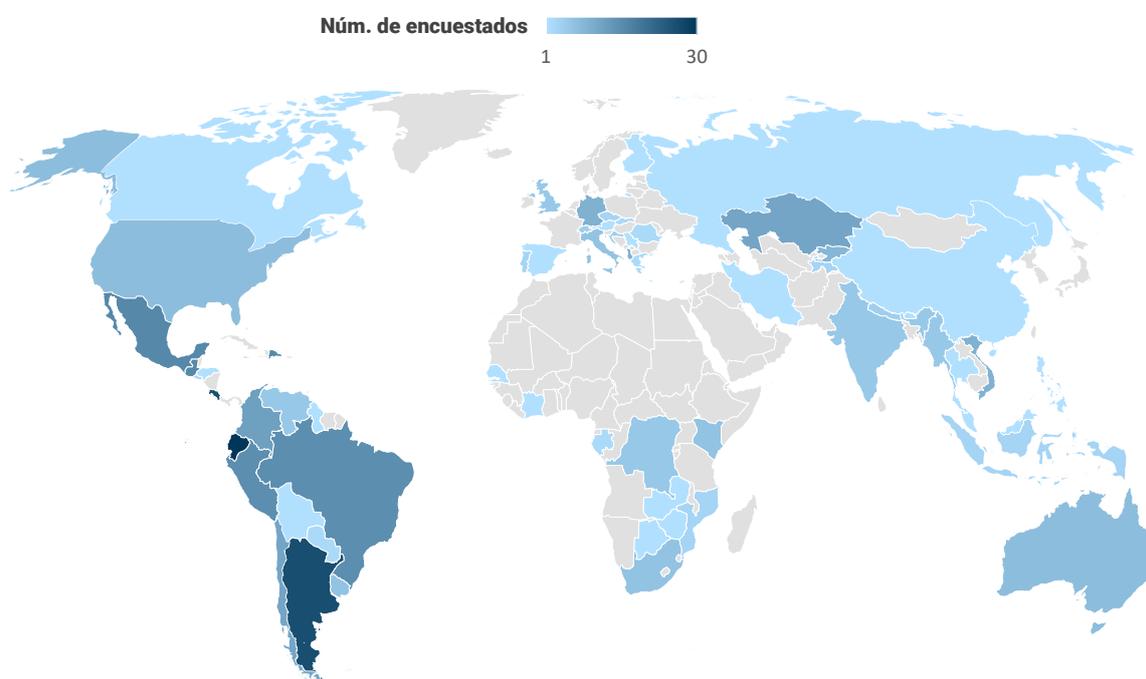
Srepok Wildlife Sanctuary Map



Objetivo de los lineamientos

Las y los guardaparques ayudan a salvaguardar el patrimonio natural y cultural, así como los derechos de las personas cuyas vidas son inseparables de la naturaleza.

A raíz de una solicitud de la comunidad de guardaparques a través de la Declaración de Chitwan, se desarrolló el Código de Conducta de Guardaparques de la Federación Internacional de Guardaparques (FIG) a través de un proceso de consulta global y reiterativo, basado en los comentarios de **1820 partes interesadas de 61 países, el 87 % de los cuales eran guardaparques (16% mujeres)**. El Código de Conducta final fue revisado por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. El Código de Conducta de Guardaparques de la FIG ha sido desarrollado por y para guardaparques.



El Código de Conducta de Guardaparques de la FIG proporciona un marco de referencia global, que deberá ser adoptado por gobiernos y grupos de guardaparques y, adaptado para su implementación según sea necesario para ajustarse con los contextos sociales y legales locales. El Código de Conducta de Guardaparques de la FIG es un documento aspiracional que busca inspirar a guardaparques. Las plantillas que incluye son un recurso de orientación que proporciona principios básicos para que los grupos desarrollen sus propios estándares. No se trata de definiciones o códigos obligatorios, pero se recomienda fuertemente seguirlos como lineamientos de mejores prácticas. El objetivo es que las y los guardaparques se esfuercen por defender estos valores y se comprometan con su

propio código de conducta. Para que un código de conducta de guardaparques sea efectivo, gobiernos y empleadores de guardaparques también deben fomentar el bienestar de guardaparques, promover el reconocimiento y aprecio por el sector, y crear conciencia pública sobre el importante papel que las y los guardaparques desempeñan en la protección de la cultura, la naturaleza y los recursos naturales de los que dependemos.

Estos lineamientos se han desarrollado como una guía al Código de Conducta de Guardaparques de la FIG y ambos deben consultarse de forma paralela. Además, busca brindar orientación a guardaparques y sus empleadores, con pasos prácticos y consideraciones al adoptar e institucionalizar el código.

¿Qué es un código de conducta?

El propósito de un código de conducta es garantizar que las personas se comporten de manera legal, adecuada y responsable.

Los códigos de conducta tienen como objetivo:

1. ofrecer una declaración clara de valores y fomentar el compromiso con los mismos.
2. establecer los estándares de conducta éticas esperadas y consistentes, así como principios básicos asociados.
3. promover una cultura de profesionalismo y generar orgullo entre el personal
4. sensibilizar sobre prácticas de buena gobernanza.
5. fortalecer la confianza del público en las personas y sus instituciones.

Un código de conducta puede convertirse en el punto de referencia con el cual se puede medir el desempeño individual y organizacional, es una referencia para que empleadores apoyen la toma de decisiones en el día a día. Asimismo, fomenta las discusiones sobre ética y cumplimiento, empoderando a empleados para manejar dilemas éticos. Un código de conducta establece un amplio conjunto de principios para desarrollar los Procedimientos Operativos Estándar (POE) para fortalecer la profesionalización de la organización y sus empleados.

¿Para quién es el Código de Conducta de Guardaparques de la FIG?

El Código de Conducta de Guardaparques de la FIG sirve como una plantilla que debe adaptarse a los contextos locales y las distintas funciones y responsabilidades de guardaparques.

Estos lineamientos han sido elaborados principalmente para las siguientes organizaciones:

- Organizaciones que directa o indirectamente emplean a guardaparques como trabajadores permanentes o temporales.
- Organizaciones que voluntariamente establecen equipos de guardaparques.
- Organizaciones o asociaciones que representan a guardaparques.

Además, estos lineamientos pueden ser útiles para las siguientes organizaciones, ya que apoyan y facilitan la adopción de un código de conducta:

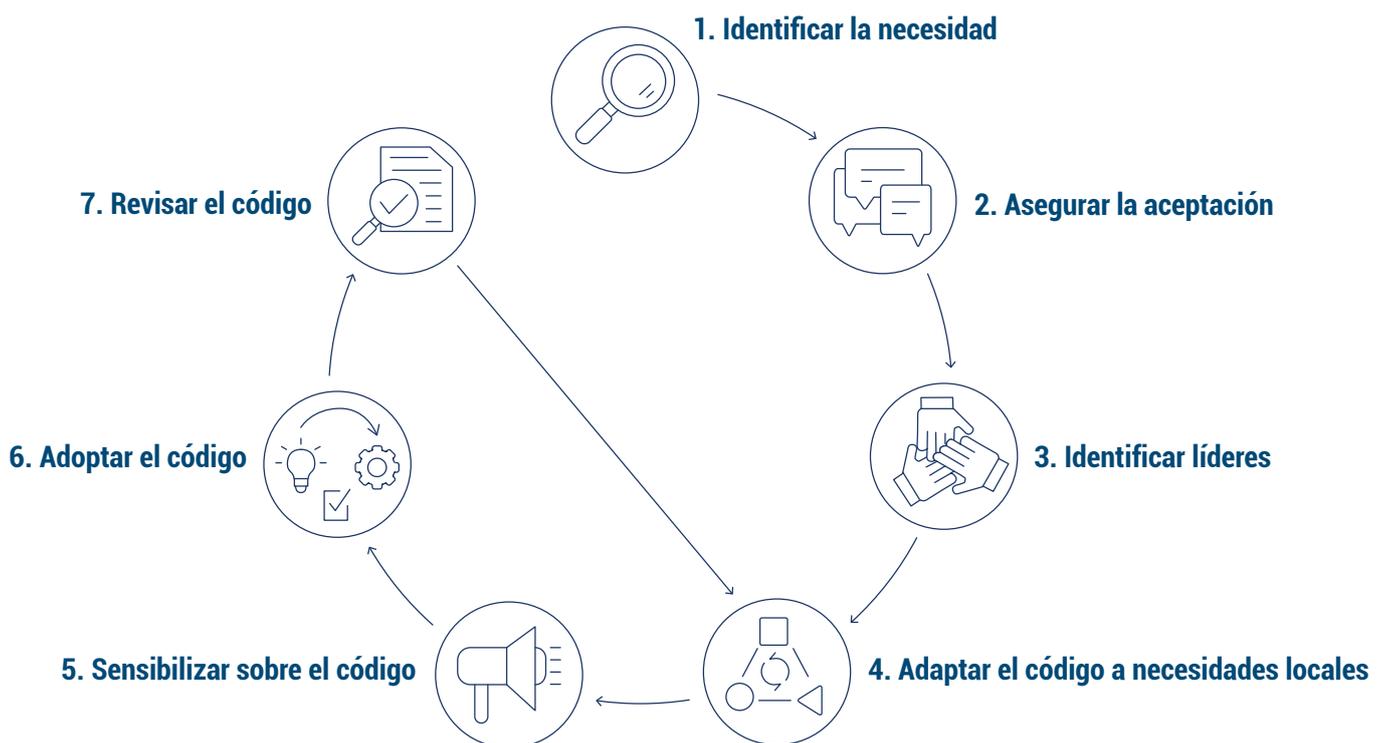
- Organizaciones que apoyan o financian actividades de guardaparques.
- Organizaciones e individuos que capacitan guardaparques.

¿Cómo se debe implementar el Código de Conducta d Guardaparques de la FIG?

No existe un enfoque único para implementar el Código de Conducta de Guardaparques.

Los países pueden requerir enfoques de “arriba hacia abajo” o “de abajo hacia arriba” para la implementación del código, o incluso una combinación de ambos. Estos lineamientos presentan un conjunto de etapas recomendadas para la adaptación y adopción del código tanto por parte de empleadores como de socios de guardaparques.

Es importante destacar que la responsabilidad de implementar con éxito un código de conducta no debe recaer únicamente en el o la guardaparque. Los empleadores de guardaparques deben establecer los estándares y garantizar que sus guardaparques tengan buenas condiciones de trabajo y empleo, apoyo institucional y un liderazgo sólido. Los socios de las y los guardaparques, como el sector de las ONG, pueden desempeñar un papel clave durante todo el proceso.





1. Identificar la necesidad de un código de conducta

El Código de Conducta de Guardaparques de la FIG define los valores fundamentales y las creencias que inspiran la buena conducta del guardaparque. En última instancia, la implementación exitosa de un código de conducta requiere de la voluntad del guardaparque y su empleador para aceptarlo y adoptarlo.

Identificar la necesidad y la voluntad de adoptar un código de este tipo es un primer paso importante, que requiere de diversos enfoques según las necesidades de la organización que lo adopta.

- i. **Empleadores de guardaparques.** La organización reconoce que requiere un código de conducta como estándar para operar, o bien que un código existente es inadecuado y/o está desactualizado. En algunas situaciones, los códigos de conducta del servicio civil existentes podrían fortalecerse teniendo en cuenta los componentes del código de guardaparques.
- ii. **Equipos de guardaparques voluntarios.** Una organización o comunidad con su propio equipo de guardaparques voluntarios desea definir sus propios estándares de conducta.
- iii. **Asociaciones de guardaparques.** Una asociación representativa de guardaparques desea establecer un estándar de conducta para sus miembros.
- iv. **Socios/donantes.** Un donante desea establecer un código para los beneficiarios como mecanismo de salvaguarda para su apoyo financiero o para responder a una solicitud de establecer un código.
- v. **Capacitadores de guardaparques.** Una organización de capacitación desea utilizar un código de conducta para establecer normas genéricas y estándares de conducta entre los alumnos.



2. Asegurar la aceptación en el proceso del código de conducta

La adopción de un código de conducta para guardaparques requerirá la aceptación y la voluntad institucional en todos los niveles, así como de guardaparques y otras personas clave (por ejemplo, gestores de áreas protegidas y jefes de guardaparques, personal de recursos humanos, altos directivos) para garantizar un enfoque de participación tanto de abajo hacia arriba como de arriba hacia abajo. Comunicar claramente el valor de un código puede potenciar su adopción; los siguientes enfoques y mensajes pueden ayudar a garantizar la participación en el proceso:

- i. **Proyectar el propósito de un código de conducta.** Proporciona una guía formal y clara sobre cómo deben comportarse las y los guardaparques, y funciona como un mecanismo importante para protegerse contra las infracciones y las violaciones de derechos humanos. Sin embargo, es importante entender que un código de conducta no establece los estándares de empleo y bienestar del guardaparque.
- ii. **Reconocimiento a un sector profesional de guardaparques.** Un código de conducta enfatiza el profesionalismo del guardaparque y proporciona un marco para el respeto público e institucional, así como para generar confianza entre guardaparques y comunidades y otras partes interesadas.
- iii. **Comunicar qué el Código de Conducta de guardaparques es representativo.** El Código fue desarrollado a través de un proceso participativo de consulta global, recopilando las respuestas de un diverso grupo de más de 1,800 personas de 61 países en todas las regiones del mundo, de las cuales, el 87% de los cuales eran guardaparques. Además, se consultaron y utilizaron documentos gubernamentales relevantes para ayudar a redactar el Código.
- iv. **Explicar que el Código de Conducta de Guardaparques de la FIG deberá adaptarse a las necesidades locales.** El Código de Conducta de Guardaparques de la FIG fue diseñado para respaldar TODAS las funciones y responsabilidades de guardaparques a nivel mundial. El Código requerirá ser adaptado a nivel nacional u organizacional, a los contextos, leyes, reglamentos y necesidades locales. Las y los empleadores deberán reconocer que las y los guardaparques tienen diferentes roles y responsabilidades en diferentes regiones.

- v. **Generar sentido de apropiación.** La consulta y sensibilización son necesarias para generar un sentido de apropiación por parte del guardaparque y de sus organizaciones, así como un sentido de orgullo al saber que otros guardaparques operan con estándares similares. Será importante destacar estudios de casos en los que se haya adoptado el Código. Conseguir la aceptación necesaria es un proceso que lleva tiempo. Para ello, es necesario comunicar de forma periódica y creativa los mensajes clave en múltiples formatos, por ejemplo, a través de reuniones y seminarios web específicos, videos explicativos y eventos y congresos relevantes. Las asociaciones de guardaparques, las organizaciones intergubernamentales y socios, pueden desempeñar un importante papel en la comunicación de los mensajes clave, al tiempo que reconocen los puntos potencialmente sensibles a nivel local, donde las iniciativas son lideradas por grupos externos y/o internacionales. La vinculación con otros estándares y herramientas globales (por ejemplo, la Lista Verde de Áreas Protegidas y Conservadas de la UICN y la Herramienta de Seguimiento de la Eficacia de la Gestión, METT) podría ayudar a incorporar el requisito de los códigos de conducta como estándares fundamentales por las que deben regirse todos los grupos de guardaparques.



3. Identificar líderes

La aceptación exitosa de un código de conducta probablemente requerirá de líderes que impulsen el proceso, junto con la formación de un comité o grupo de trabajo que lidere la adaptación del Código de Conducta de Guardaparques de la FIG y que exhorte a la aceptación y adopción por parte de los altos directivos y las autoridades pertinentes.

Para garantizar que el código se alinee con los requisitos del guardaparque, el comité o grupo de trabajo debe ser representativo y tomar en cuenta al género, así como los gerentes superiores y los funcionarios de recursos humanos. Un comité debe incluir guardaparques con altos rangos (senior), gerentes de áreas protegidas y jefes de guardaparques, así como representantes de asociaciones de guardaparques. También puede ser valioso buscar aportes de organizaciones comunitarias y de derechos humanos a nivel nacional. De esta manera, los responsables de la toma de decisiones de alto nivel pueden ver la aceptación en todos los niveles. En algunas circunstancias, las asociaciones de guardaparques y las ONG podrían estar mejor posicionadas para impulsar la adopción del código de conducta.



4. Adaptar el Código de Conducta

En casi todas las situaciones, el Código de Conducta de Guardaparques de la FIG requerirá cierto nivel de ajuste para satisfacer necesidades prácticas e institucionales específicas.

- i. Como primer paso, el comité o grupo de trabajo debe leer el Código de Conducta de Guardaparques de la FIG y traducirlo al idioma local, según sea necesario. Esto permitirá la identificación de áreas que obviamente requieren adaptación y ajuste antes de consultas más amplias, por ejemplo, modificar el lenguaje o editar secciones del código para hacerlo localmente apropiado. El contexto de un código variará entre cada lugar, pero es importante que se mantengan los principios y valores clave. La plantilla de Microsoft Word del Código de Conducta de Guardaparques de la FIG tendrá secciones sugeridas que deberían ser no negociables, lo que ayudará a facilitar este proceso. Dicha plantilla se incluye en el Apéndice.
- ii. Es posible que las entidades gubernamentales ya tengan un código de conducta oficial para los servidores públicos y que las organizaciones ya tengan sus propios códigos. Es probable que estos sean bastante genéricos. El comité debe reflexionar y fortalecer cualquier código existente, con base en una revisión del Código de Conducta de Guardaparques de la FIG.
- iii. Una vez que se haya preparado un primer borrador de un código de conducta, se requerirá una consulta dentro de la organización y con guardaparques y las asociaciones de guardaparques para garantizar que el código sea preciso y que cubra las necesidades de las personas. La escala de la consulta depende del número de personas y organizaciones vinculadas y de los recursos disponibles, pero se recomienda una consulta rápida. Las consultas necesarias con los grupos indígenas y comunitarios requerirán un mayor compromiso para integrar sus

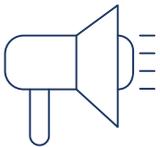
perspectivas y requerirán un cierto nivel de esfuerzo y sensibilidad.

El aporte colaborativo es importante, particularmente de guardaparques senior, jefes de guardaparques y de líderes, lo que permite discusiones con guardaparques sobre lo que significa el código en su trabajo diario. A nivel organizacional, es probable que un código sea exigible, es decir, habría un requisito formal de cumplimiento y procedimientos disciplinarios formales vinculados al incumplimiento; esto debe comunicarse claramente durante las consultas. Es fundamental que todo guardaparque entienda el código y cualquier terminología utilizada en él. El código de conducta final debe ser conciso, simple y fácil de comunicar; si tiene estándares y valores claros y justificados, las y los guardaparques individuales no deberían tener problemas para adherirse a él.

Disponer de un código consistente a nivel nacional será lo ideal, pero puede ser necesario considerar la diversidad de organizaciones, culturas y sistemas de gobierno en muchos países; las organizaciones individuales podrían requerir sus propios códigos. Esto será particularmente cierto para las comunidades indígenas y los grupos de guardaparques de la comunidad local, donde el Código probablemente se modificaría para adoptar los valores y reflejar la identidad cultural del grupo y las comunidades a las que sirven.

- iv. Una vez finalizado el proceso de consulta, puede ser conveniente que un asesor legal e instituciones nacionales de derechos humanos revisen el código. El respaldo legal podría facilitar el proceso de adopción, brindando tranquilidad al guardaparque y organizaciones en cuanto a que el código de conducta es justo y está dentro de las leyes nacionales.
- v. Una vez completada la redacción del código, el comité de trabajo debe presentar el código final y los resultados de la consulta a la alta dirección y los departamentos gubernamentales pertinentes. Esto permitirá que los responsables de la toma de decisiones comprendan el proceso, supervisen el apoyo al código, lo respalden y desarrollen aún más la voluntad de la organización.

5. Conocimiento del Código de Conducta



Los procesos de adaptación generarán una comprensión y una aceptación significativas del Código de Conducta, pero es probable que aún sea necesario un conocimiento mayor entre guardaparques, lo que requerirá de un proceso activo de difusión, comunicación y explicación. El conocimiento del Código de Conducta, particularmente por parte de guardaparques, será muy valioso para permitir su adopción. Las asociaciones de guardaparques y las agencias colaboradoras pueden apoyar en este proceso. Todas las personas clave dentro de la organización deben comprender la necesidad del código de conducta y explicar por qué las y los guardaparques deben adoptar el código. Un mensaje simple y conciso será clave en este proceso, particularmente si se comunica de manera dinámica.

Varios de los mensajes clave de la etapa de asegurar la aceptación, seguirán siendo pertinentes en esta etapa, en particular el posicionamiento del código como parte del proceso hacia una fuerza laboral de guardaparques más profesional. Un enfoque sería destacar los “modelos a seguir” dentro de la organización que ejemplifican el código. Las y los guardaparques debe ver el código de conducta como una herramienta sencilla que respalda una buena toma de decisiones. Si el código demuestra un valor suficiente, el proceso de adopción será mucho más simple.

Será importante involucrar y capacitar al personal de recursos humanos (HR), particularmente si la organización desea incorporar el código en los contratos de trabajo. Los equipos de recursos humanos a menudo no entienden los detalles y los matices del trabajo del guardaparque.



6. Adoptar el Código de Conducta

Una vez que se ha desarrollado un código de conducta, es posible que los empleados lean el código, pero no lo apliquen por completo. Firmar un código de conducta es simple, institucionalizarlo es el mayor desafío. La adopción puede llevarse a cabo en varios niveles.

- i. **Adopción completa.** El proceso de adopción o implementación del Código requiere una cuidadosa consideración y un plan estructurado, lo que probablemente requiera un enfoque tanto de arriba hacia abajo como de abajo hacia arriba. La aceptación generada previamente será fundamental para demostrar el apoyo institucional y el éxito de la implementación.

Para institucionalizar el código de conducta, el comité de trabajo debe discutir con el departamento de Recursos Humanos (RH) de la organización cómo integrar el código en los procesos de reclutamiento y contratación. Idealmente, el código debe incorporarse en el manual de recursos humanos, en los nuevos contratos y en las condiciones de servicio. Es probable que sea más fácil garantizar la aceptación entre los nuevos empleados que entre los empleados de mayor antigüedad. Las y los nuevos guardaparques tendrían que ser informados sobre el código y firmarlo en el momento de la contratación, antes de que inicien sus servicios. Entre guardaparques activos actualmente, el proceso de adopción puede ser más lento hasta asegurar que estén dispuestos a firmar el código de conducta. Es probable que la aceptación sea más fácil si el guardaparque ha estado representado en el proceso de consulta.
- ii. **Adopción obligatoria.** En algunas organizaciones, la adopción del Código de Conducta puede adoptar un enfoque de arriba hacia abajo, lo que resulta en una adopción obligatoria. Una vez que el Código haya sido desarrollado y aprobado por los tomadores de decisiones pertinentes, deberá ser comunicado al guardabosque y luego firmado o anexado a los contratos. Este enfoque presenta varios problemas que pueden resolverse parcialmente adoptando al menos un enfoque consultivo durante el desarrollo y la adaptación del código. La adopción obligatoria también podría aplicarse a nivel institucional cuando el apoyo financiero a la organización dependa de la adopción de un código de conducta.
- iii. **Cumplimiento voluntario.** En algunas circunstancias, el guardaparque cumpliría voluntariamente con el código de conducta. Esto aplicaría, por ejemplo, para ser miembro de una asociación de guardaparques o unirse a un equipo de guardaparques como voluntario. En estas circunstancias, es más difícil hacer cumplir legalmente un código de conducta a menos que las disposiciones del código estén vinculadas a la legislación nacional. El código debe ser desarrollado y adaptado siguiendo el proceso descrito y, una vez aprobado por la organización, el código debe presentarse a los voluntarios/miembros. La adopción del código se verá facilitada si el guardaparque ha sido consultado durante el desarrollo del mismo.
- iv. **Implementación.** Un enfoque consiste en implementar el Código inicialmente a nivel del área de conservación, trabajando en estrecha colaboración con el gerente del área protegida y guardaparques senior para lograr que las y los guardaparques adopten y sigan el código de forma voluntaria. Si la organización opera a nivel nacional, la implementación del código en una o dos áreas protegidas "insignia" puede facilitar la adopción en otras áreas a partir de entonces. La participación de gestores de las áreas de conservación y jefes de guardaparques será importante para promover el código y asegurar la aceptación de este proceso de adopción. El equipo líder en el área de conservación será el más indicado para asesorar sobre la puesta en marcha del código de conducta. También, probar la implementación a una escala más pequeña brinda la oportunidad de obtener retroalimentación sobre cambios requeridos, retos de la implementación, al tiempo que se orientan los procesos de implementación.
- v. **Capacitación.** Una vez que el código de conducta ha sido institucionalizado y adoptado, debe haber un proceso continuo para profesionalizar la fuerza laboral de guardaparques. Es probable que sean necesarios cursos de orientación específicos sobre el código, junto con el refuerzo y la actualización periódica por parte de supervisores, así como la integración del código en otros materiales de capacitación, tanto para guardaparques como para gestores de las áreas. Además de dar a conocer el código, los cursos también deben enseñar los valores que lo sustentan. Por ejemplo, los elementos del código relacionados con los derechos humanos y los valores asociados se integrarían en la capacitación sobre participación comunitaria o mitigación de conflictos entre seres humanos y la vida silvestre. Cuando no haya oportunidades de

capacitación, el código puede brindar orientación a guardaparques sobre la toma de decisiones. Los socios de guardaparques, como el sector de las ONG, pueden aportar valor en este sentido.

- vi. **Diseminación.** Una organización que sea transparente con el código de conducta adoptado puede aportar mucho valor. Al dar a conocer la existencia del código y compartirlo libremente con las organizaciones asociadas y las comunidades locales, y al comprometerse a que todo el personal se adhiera a él, la organización generará confianza y garantizará que todos los empleados se comprometan. Se puede utilizar a los medios de comunicación y a equipos de relaciones públicas para comunicar el código al público a fin de generar confianza. La adopción de un código de conducta debería ser motivo de orgullo tanto para las organizaciones como para guardaparques. La comunicación de estos estándares será una forma importante de enfatizar dicho orgullo a las partes interesadas tanto internas como externas.



7. Revisar el código de conducta

Los resultados de la adopción deben ser revisados formalmente, potencialmente cada 3 o 4 años, lo que ayuda a evitar que el código sea solo un estándar "en papel". Las organizaciones podrían considerar la posibilidad de hacer que todas y todos los guardaparques realicen una evaluación anual del código como parte de su examen de desempeño. El comportamiento ético podría ser un componente de las evaluaciones periódicas de desempeño; podrían incluirse incentivos para el cumplimiento y sanciones en caso de infracción. Además, las encuestas de guardaparques podrían analizar las respuestas entre guardaparques que tienen un código, en comparación con los que no lo tienen. El código de conducta también podría utilizarse como una aportación importante para desarrollar otros códigos de ética en ciertos contextos¹.

Si se determina que el código requiere modificaciones al ser revisado, el comité podría seguir un proceso similar para actualizarlo, como se describe en las fases de Adaptación, Conocimiento y Adopción.

Violaciones al código de conducta

Si el código no se respeta y las violaciones no se solucionan de manera rápida y confiable, su impacto se reducirá en gran medida. Las organizaciones deberán desarrollar procesos disciplinarios vinculados al código, mismo que será más fácil de aplicar si el código se ha incorporado a los contratos y se ha adoptado legalmente. Asimismo, las violaciones al código deben ser investigadas a través de procedimientos definidos, con procesos disciplinarios resultantes de acuerdo con la gravedad del incidente, lo que puede resultar en la potencial rescisión del contrato e incluso en procedimientos legales contra el individuo. Las organizaciones deberán asegurarse de que todas las infracciones se documenten de manera formal y completa y de que existan políticas de denuncia de irregularidades para alentar a empleadores a denunciar las infracciones del código y garantizar que estos denunciantes estén protegidos. En la medida de lo posible, dichos procesos y políticas disciplinarios deben alinearse con las políticas organizacionales existentes. Las organizaciones grandes pueden considerar el nombramiento de un organismo independiente para investigar las infracciones importantes.

Para las organizaciones que adopten el código de forma voluntaria, la capacidad de emprender acciones legales será limitada, a menos que el individuo haya infringido las leyes nacionales. En este caso, la respuesta a cualquier violación del código probablemente se centrará más en una escala de sanciones apropiadas y, en última instancia, en la expulsión de la asociación o del equipo de guardaparques.

El Código de Conducta de Guardaparques de la FIG como un documento vivo

Durante el desarrollo del Código de Conducta de Guardaparques de la FIG, la intención fue realizar una consulta lo más amplia posible. Sin embargo, la FIG reconoce que puede haber individuos y grupos que sientan que no fueron consultados de forma adecuada. Además, es posible que el Código deba evolucionar y mejorar para seguir siendo aplicable a lo largo del tiempo; como tal, es un documento vivo que se revisará de forma anual. Cualquier comentario o sugerencia de modificación al Código de Conducta o a estos lineamientos debe ser enviada a president@internationalrangers.org.

¹ La plantilla del Código de Conducta de Guardaparques de la FIG incluye una sección sobre *Respuesta a las infracciones de este Código de conducta*.

Apéndice – Plantilla del Código de Conducta de la FIG: puntos no negociables

El texto en negritas se ha identificado como puntos no negociables de cualquier código. Para que se haga referencia a un código como Código de Conducta de la FIG debe incluir esos puntos como mínimo.

Código de Conducta de Guardaparques

VTOME EN CUENTA:

Este Código ha sido redactado en tiempo futuro para indicar el compromiso de conducirse de acuerdo al mismo. El Código está diseñado para inspirar a guardaparques a la excelencia y se ha redactado teniendo en consideración todos los roles de guardaparques; sin embargo, algunas secciones pueden no ser aplicables para todas y todos los guardaparques. Los grupos de guardaparques pueden adaptar este Código para eliminar secciones que no sean aplicables, por ejemplo, muchos guardaparques no llevan armas de fuego, por lo que se puede eliminar esa sección.

Me comprometo a observar el siguiente Código de Conducta:

Como guardaparque, tengo un papel importante en la protección y conservación de la naturaleza y el patrimonio cultural en el lugar donde trabajo para las generaciones presentes y futuras; este es mi rol y objetivo principal. Como embajador, seguiré los valores de guardaparques, honraré mi profesión y respetaré las leyes, los estándares profesionales y los lineamientos aplicables en todo momento.

Profesionalismo

Soy profesional y estoy orgulloso/a de ser guardaparque. **Respetaré y seguiré las instrucciones legales** de mis superiores y siempre realizaré mis deberes con diligencia y de la mejor manera posible. Me aseguraré de entender mis obligaciones y las instrucciones que se me den. Siempre intentaré desarrollar mis conocimientos y aplicarlos en mi trabajo. **Asumiré la responsabilidad de mis acciones y actuaré con honestidad, integridad** y actitud positiva, incluso en situaciones difíciles. Como parte de un equipo, seré leal a mis compañeros, a mi organización y al entorno y las comunidades donde trabajo. Comprendo que cualquier conducta no profesional de mi parte supone un riesgo para mi seguridad, mi reputación o a mi organización.

Me comportaré de forma profesional y respetuosa. Fomentaré relaciones pacíficas y positivas con las comunidades, respetando las culturas, costumbres, derechos, medios de vida y conocimientos. Mantendré un diálogo claro, abierto y efectivo con todas las partes interesadas y compañeros y actuaré debidamente para generar confianza.

Cumpliré con el código de uniformidad de mi organización y garantizaré el uso eficiente de los recursos y activos de la organización.

Derechos humanos y dignidad

Respetaré la dignidad humana y defenderé los derechos humanos de todas las personas, en virtud de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Trataré a todos con igual respeto e imparcialidad, sin nepotismo ni favoritismo. No discriminaré, acosaré ni abusaré de las personas bajo ninguna circunstancia, ya sea física o verbalmente. Respetaré el género, la edad, la capacidad, la raza, el estatus socioeconómico o étnico, la orientación sexual y las creencias religiosas o la falta de ellas. No toleraré acciones de otros que violen los derechos humanos de ninguna persona y reportaré cualquier violación o mala conducta a las autoridades correspondientes.

Integridad y transparencia

Evitaré situaciones en las que los intereses personales, comunitarios o de otro tipo entren en conflicto con mis obligaciones y, de ser así, los declararé. **No aceptaré ni ofreceré beneficios, favores u otras ventajas que comprometan mi función.**

No cometeré ni seré cómplice de delitos ni coludiré con comportamientos ilegales. Me opondré activamente a la corrupción, incluido el soborno para obtener un trato

preferencial, información o para ignorar o instigar actividades delictivas. Informaré de cualquier actividad ilegal a las autoridades pertinentes.

Legalidad

Me familiarizaré y cumpliré con las leyes y reglamentos relacionados con mi trabajo y conducta. Sólo daré y cumpliré órdenes e instrucciones lícitas. En la medida de mis posibilidades, evitaré cualquier violación de las leyes y reglamentos y los asumiré de acuerdo con los procedimientos establecidos y con mis competencias y responsabilidades.

Confidencialidad

No revelaré ninguna información sensible relacionada con mi trabajo a personas no autorizadas. Seguiré todas las instrucciones relacionadas con la información designada como confidencial, a menos que mi deber o las necesidades de la justicia requieran estrictamente lo contrario.

Seguridad

En todas mis acciones, haré todo lo posible para garantizar mi seguridad, la de mis compañeros, mi entorno, los pueblos Indígenas y las comunidades locales y visitantes. Me esforzaré por estar física y mentalmente apto para llevar a cabo mis funciones. Nunca usaré sustancias ilegales o tóxicas ni alcohol mientras esté en servicio.

Respuesta a violaciones de este Código de conducta

Informaré, cuestionaré o actuaré, siguiendo los procedimientos establecidos, cuando el comportamiento de mis compañeros u otras personas en mi organización contradiga los valores o el Código de Conducta de Guardaparques. Espero lo mismo de mis compañeros si mis acciones no cumplen con esos estándares.

El rol del guardaparque en aplicación de la ley: se incluirán según sea necesario – LO SIGUIENTE SECCIÓN ES SÓLO PARA ORIENTACIÓN. Las y los guardaparques siempre deben adherirse a los principios de la ONU, las leyes nacionales y las reglas organizativas de participación en el país donde operan.

Uso de la fuerza

Mi objetivo principal es comunicar y participar de manera proactiva para cambiar el comportamiento de quienes incumplen las leyes o reglamentos. Solo utilizaré la fuerza

como último recurso. Esta será la fuerza mínima necesaria para hacer que una situación sea segura y siempre será proporcional a la amenaza que enfrente mientras realizo mi deber dentro de la ley. Soy responsable por cualquier uso de la fuerza y debo tenerlo en cuenta antes de realizar cualquier acción.

Protección de personas

Velaré por los derechos y el bienestar de las personas bajo mi custodia. No detendré a personas indiscriminadamente ni infligiré ni toleraré torturas ni tratos o castigos crueles, inhumanos o degradantes.

Armas de fuego

Me aseguraré de conocer y respetar todas las leyes y procedimientos relacionados con las armas de fuego. Estaré legalmente autorizado a portar las armas de fuego o las armas que se me encomienden y solo actuaré dentro de mis capacidades. En todo momento las tendré en mi poder o me aseguraré de que estén en un lugar seguro. Debo estar capacitado/a sobre su uso seguro y mantenimiento.

Sólo utilizaré las armas de fuego de acuerdo con los procedimientos establecidos para el manejo y control de animales, o en defensa propia o de otros cuando me enfrente a una amenaza inminente de muerte o lesiones graves. Solo utilizaré la fuerza letal intencionada con un arma de fuego contra un ser humano si es estrictamente necesario para proteger la vida. Soy responsable de todas las acciones con mi arma de fuego y debo considerar opciones menos letales antes de recurrir a ella para usar la fuerza.

Referencias

Para guardaparques que no tengan reglas de enfrentamiento o procedimientos operativos estándar, los remitimos a los principios de las Naciones Unidas sobre el uso de la fuerza y las armas de fuego, incluidas las armas y municiones menos letales:

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

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

y los estándares internacionales de derechos humanos de la ONU para la aplicación de la ley:

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



El Código de Conducta de Guardaparques: Lineamientos
para su Adopción, fue desarrollado por la Federación
Internacional de Guardaparques con el apoyo de:



ursa4rangers.org



internationalrangers.org



globalwildlife.org



panda.org



fauna-flora.org



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



zsl.org



panthera.org



forcefornature.org