

# Hacia la igualdad de género en la fuerza laboral de guardaparques:

## Desafíos y Oportunidades



Fotos de la portada (en el sentido de las manecillas del reloj, desde la parte superior izquierda): inspección al amanecer durante los simulacros de la mañana. © James Slade / Re:wild; una guardaparques del Parque Nacional de la Selva de Nyungwe, en Ruanda, guía a turistas en una excursión con chimpancés. © Guenter Guni / iStock; la guardaparques de la CONANP, en México, Iliana González dirige un taller de dinámica de integración con jóvenes de las comunidades locales. © Hector Garduño; una guardaparques del Santuario de Vida Silvestre Huai Kha Khaeng, Tailandia, orienta a su equipo durante la colocación de una cámara trampa. © Panthera / DNP / WCS; la guardaparques Deneb Saldierna que realiza un seguimiento submarino en apoyo de Sea Shepherd en el Área Protegida de la Isla Socorro. © Melissa Romao

## **SOBRE LA ALIANZA UNIVERSAL EN APOYO A GUARDAPARQUES (URSA)**

*Apoyando a guardaparques hoy para conservar el mundo del mañana.*

URSA es una coalición mundial de organizaciones conservacionistas que construye una red de guardaparques con un gran apoyo, profesionales y capaces, que puedan actuar eficazmente como guardianes y guardianas del mundo natural. Abogamos por la creación de equipos inclusivos y eficaces en la vanguardia de la protección de la naturaleza, las personas y el planeta. Nuestras prioridades incluyen la representación, el reconocimiento y los recursos para las y los guardaparques de todo el mundo. Únete a nosotros en [ursa4rangers.org](https://ursa4rangers.org).

## **SOBRE LA AUTORA**

Dra. Joni Seager

Joni Seager es una geógrafa feminista y ecologista, ex decana de la Facultad de Estudios Ambientales de la Universidad de York en Toronto (Canadá). La Dra. Seager enseña ahora en la Universidad de Bentley en Boston (EE.UU.); lleva muchos años trabajando en el campo del medio ambiente y el desarrollo, incluyendo evaluaciones de género de la conservación comunitaria y trabajos anteriores sobre las desigualdades de género en la fuerza laboral de guardaparques.

## **PARA CITAR ESTA OBRA**

Seager, J. 2021. Hacia la igualdad de género en la fuerza laboral de guardaparques: desafíos y oportunidades. Universal Ranger Support Alliance (URSA).



*Los beneficios de la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral de guardaparques (tanto para las mujeres, para la conservación como para la propia fuerza laboral) son abundantes y evidentes, mientras que los costos por no hacerlo son elevados.*

# Hacia la igualdad de género en la fuerza laboral de guardaparques:

## Desafíos y Oportunidades

Este informe es el primer análisis exhaustivo y global que se realiza sobre los desafíos y las oportunidades existentes en la introducción de la igualdad de género en la fuerza laboral de guardaparques. La Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques (URSA) agradece a la Agencia Sueca de Cooperación para el Desarrollo Internacional (Sida) por financiar este trabajo en el marco del Proyecto de las Voces de la Diversidad (Voices of Diversity Project).



La guardaparques Deneb Saldierna realizando un seguimiento submarino en apoyo de Sea Shepherd en el Área Protegida de la Isla Socorro. © Melissa Romao

# Contenido

---

<b>PRÓLOGO</b>	<b>1</b>
<b>CIFRAS</b>	<b>5</b>
<b>AGRADECIMIENTOS Y ENTREVISTAS</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCCIÓN Y PUNTOS CLAVE A TENER EN CUENTA</b>	<b>7</b>
<b>1. PROBLEMAS DE DEFINICIÓN Y DATOS</b>	<b>14</b>
<b>2. BARRERAS, OBSTÁCULOS Y DESAFÍOS</b>	<b>20</b>
2A. BARRERAS ESPECÍFICAS PARA LAS MUJERES	22
2B. EFECTOS DIFERENCIADOS POR GÉNERO DE LAS BARRERAS GENERALES	47
<b>3. BENEFICIOS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO</b>	<b>55</b>
3A. PRINCIPIOS RECTORES	56
3B. BENEFICIOS DETERMINANTES Y OPERATIVOS	57
<b>4. MEJORES PRÁCTICAS E INTERVENCIONES QUE INCLUYEN EL GÉNERO</b>	<b>61</b>
<b>5. RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES</b>	<b>66</b>
<b>ANEXO 1</b> Lista de verificación de los elementos específicos de una política de acoso sexual	<b>79</b>
<b>ANEXO 2:</b> Modelo de la ASEAN para la integración de las mujeres en las fuerzas policiales	<b>81</b>
<b>Notas finales</b>	<b>82</b>
<b>Referencias</b>	<b>86</b>

# PRÓLOGO

Vista aérea de la deforestación de la selva amazónica, en Máués, el 11 de diciembre de 2020. © Andre Dib / WWF-Brasil



*Espero que este informe nos invite a encontrar formas de abordar esta alarmante injusticia.*



# DRA. JANE GOODALL

Primatóloga y activista medioambiental

Las y los guardaparques están en el centro de la protección y conservación de la naturaleza. Son los héroes y heroínas, a menudo olvidadas, del desesperado esfuerzo por proteger la vida silvestre. Quienes están en la primera línea arriesgan, y con demasiada frecuencia pierden la vida, en el cumplimiento de su deber al entrar en contacto con cazadores furtivos, especialmente con las bandas armadas de los cárteles del tráfico ilegal de vida silvestre. Sin embargo, ser guardaparques no sólo significa ser agente de la ley: hay guardaparques educadores, investigadores de la vida silvestre, guías de visitantes, y responsables del enlace con las comunidades.

Hasta hace relativamente poco tiempo era inusual que una mujer formara parte de la fuerza laboral de guardaparques, especialmente trabajando en la primera línea. Sin embargo, aunque esto está cambiando poco a poco, las duras pruebas a las que se enfrentan por el mero hecho de ser mujeres pueden parecer abrumadoras.

Por un lado, ser guardaparques está fuera de los estereotipos y las normas femeninas. Los guardaparques son mayoritariamente masculinos, y las mujeres que se incorporan a la fuerza laboral, a menudo, no se sienten bienvenidas.

Esto es lamentable, ya que es de vital importancia que acogamos a las mujeres en la profesión. Las que tienen éxito han demostrado ser tan dedicadas y exitosas como sus homólogos masculinos y, en esta época de peligro medioambiental, no podemos permitirnos excluir sus contribuciones. Además, hombres y mujeres se benefician por igual de lugares de trabajo diversos e inclusivos. Saludo a las mujeres persistentes que han logrado entrar en el mundo laboral de guardaparques y forjar caminos para otras mujeres que se inspirarán para seguir sus pasos.

Este exhaustivo informe no sólo detalla los retos a los que se enfrentan las mujeres y el importante papel que pueden desempeñar en las fuerzas de trabajo de guardaparques; también describe el papel vital que desempeñan las y los guardaparques del mundo para la protección del mundo natural y la educación de la gente sobre la importancia de mantener un equilibrio entre el mundo natural y las actividades humanas. No obstante, sorprendentemente, con demasiada frecuencia se espera que ellos y ellas desempeñen sus funciones con un apoyo por demás escaso. Pocos y pocas guardaparques en el mundo tienen el equipo, el salario o la formación adecuados. Por esta razón, espero que este informe nos invite a encontrar formas de abordar esta alarmante injusticia.



*Con esta obra también celebramos a las que tomaron este camino.*



## **DRA. PAULA COELHO**

Secretaria de estado para la biodiversidad, Gobierno de Angola y fundadora de la Asociación de Guardaparques de África en su capítulo Angola.

Cuando aprendiste que debías ser considerada, a pesar de creerte insignificante, llamaste la atención del mundo. En la oscuridad surgió una luz, una oportunidad, para que una mujer se convierta en profesional y apoye a su sociedad. Una oportunidad para convertirse en guardaparques. Una mujer guardaparques.

Con este trabajo también celebramos a quienes tomaron este camino, hombres y mujeres, que aprovecharon esta oportunidad para convertirse en guardaparques y marcar la diferencia en la lucha contra la explotación ilegal de la vida silvestre. Trabajar con las comunidades y empoderar a otros. Como mujeres guardaparques nos mantenemos firmes y alzamos la voz para que se nos escuchen y para que otras personas como nosotras, guardaparques o no, reconozcan su poder para marcar la diferencia. Creemos que ahora se nos escucha. Como guardaparques somos protectoras de la naturaleza, pero lo más importante es que también existimos para servir a nuestras comunidades.

Este papel me ha ayudado a convertirme en la persona que soy hoy. El camino para llegar a ser guardaparques y, más tarde, pasar de guardaparques a política, no fue fácil, pero es un camino que volvería a recorrer si tuviera la oportunidad. En el fondo, siempre seré guardaparque. Me gustaría dar las gracias a la IRF y a Game Rangers Association of Africa por su apoyo y por la oportunidad de hablar en nombre de todas las guardaparques; seguiremos trabajando como colectivo para apoyar a todo el personal guardaparques, hombres y mujeres, para que desempeñen sus funciones y servicios vitales para la sociedad.



*A medida que nos enfrentamos al reto de proteger el planeta y las personas, hay que eliminar las barreras que impiden emplear, formar, promover y apoyar a las mujeres guardaparques*



**LINDA  
NUNN**

Vicepresidente,  
Federación Internacional de Guardaparques

Mientras muchos en todo el mundo tratan de hacer frente a las crisis de la biodiversidad y el clima, las y los guardaparques están en primera línea, en la punta del iceberg. Hay que utilizar todos los recursos disponibles para respaldar su trabajo y el más importante es el recurso humano: las y los guardaparques.

Algunos se sorprenderán al saber que las mujeres sólo representan entre el 3% y el 11% de la profesión de guardaparques en todo el mundo. Las mujeres guardaparques, que aportan al sector una serie de habilidades, conocimientos y perspectivas intrínsecamente únicas, traen consigo una dimensión distintiva y adicional al trabajo de los guardaparques. Seguiremos celebrando un sinfín de ejemplos del trabajo duro, la experiencia, la dedicación y el compromiso tanto de hombres como de mujeres guardaparques en todos los continentes, pero este informe reúne y destaca, por primera vez, los inmensos desafíos a los que se enfrentan muchas guardaparques.

A medida que nos enfrentamos al reto de proteger el planeta y las personas, hay que eliminar las barreras que impiden emplear, formar, promocionar y apoyar a las mujeres guardaparques. La igualdad de oportunidades y el apoyo es fundamental para que la conservación se beneficie del inconmensurable valor añadido que aporta la mujer guardaparques.

Hay que felicitar a la Dra. Joni Seager y a todos los que han contribuido a este informe; se trata de un documento exhaustivo y detallado que ofrece sólidas recomendaciones para un trabajo aún pendiente. A veces es una lectura preocupante puesto que las situaciones en las que se encuentran algunas guardaparques son intolerables y francamente chocantes. La Federación Internacional de Guardaparques trabajará arduamente para garantizar que las discriminaciones, actitudes, prejuicios y comportamientos hacia las mujeres guardaparques que se destacan en el informe, se aborden y se vuelvan historia.

Únicamente entonces la familia mundial de guardaparques podrá utilizar realmente todos los recursos humanos de los que dispone para proteger este maravilloso planeta que es nuestro hogar.

# Cifras

---

1. La percepción de los jóvenes kenianos sobre guardaparques
2. Proporción conocida o mejor cálculo de guardaparques que son mujeres
3. Edad media de las y los guardaparques
4. Porcentaje de guardaparques en matrimonio
5. Porcentaje de guardaparques que tienen hijos
6. Acceso al permiso de paternidad/maternidad
7. Anuncio de la guardaparques
8. Credenciales educativas de las y los guardaparques
9. Apoyo de los colegas
10. Amenazas, abusos, violencia y acoso dentro y fuera del servicio
11. Acoso y violencia sexual en el trabajo
12. Las comunidades como posible amenaza
13. Miedo a las represalias de los compañeros
14. Satisfacción laboral y salarios
15. Acceso a los suministros/equipos mientras se patrulla
16. Acceso a los suministros/equipos mientras se está en las estaciones
17. Idoneidad de los equipos/ las provisiones
18. Porcentaje de mujeres que compran su propio equipo
19. Oportunidades de formación
20. Ascenso laboral
21. Tipo de contrato laboral
22. Porcentaje de guardaparques que tienen acceso a un representante sindical o similar
23. Relaciones con la comunidad
24. Seis elementos de una política contra el acoso

# Agradecimientos y entrevistas

---

Rohit Singh y Rob Parry-Jones aportaron el impulso, la visión, el liderazgo y el apoyo a este proyecto de principio a fin; sin ellos, esta evaluación no se habría imaginado ni realizado. Hamera Aisha proporcionó un apoyo esencial para la gestión y el análisis de los datos de este proyecto; además, aportó al proyecto contribuciones perspicaces desde su propia experiencia como gestora de la conservación. Mi agradecimiento a Leena Dahal por aportar creatividad y apoyo al diseño y la edición.

Mi agradecimiento por la ayuda para la investigación proporcionada por: Daniel Zayonc, Universidad McGill; Garance Malivel, Universidad de York; Nesrine Rouini, Universidad de Ciencia y Tecnología Houari Boumediene, Argel; Yulia García Sarduy, Universidad Christopher Newport. Gracias a Re:wild por hacer posible el apoyo a estos investigadores.

Esta evaluación se ha realizado bajo el auspicio de la Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques (URSA). Mi agradecimiento al comité directivo de género de la URSA, que ha otorgado orientación en todo momento: Helen Anthem (FFI); Helen Karki Chettri (ZSL); Lina Valencia (Re:wild); Linda Nunn (IRF); Megan Jones (Universidad estatal de Colorado); Nathalie Simoneau (WWF); Wai Yee Lam (Panthera).

Agradecemos a Lorenzo Rosenzweig y Karina Ugarte de Terra Habitus A.C. por su ayuda para concluir los prólogos.

## Entrevistas a guardaparques y otros expertos:

Me beneficié de los consejos y la información brindados con generosidad y entusiasmo por muchos colegas. Entrevisté formalmente a la mayoría de las personas que aparecen a continuación, pero también aproveché las conversaciones informales con ellas y otras personas. Mi agradecimiento a todas y todos.

- Allan Vallverde, Decano, Vice-pdte, Centroamérica y el Caribe Comisión Mundial de Áreas Protegidas
- Ana Julia Gomez, Consultora Independiente
- Anwasha Dutta, Chr. Instituto Michelsen, Noruega
- Arnold Tshipa, Wilderness Safaris, Zimbabwe
- Beathres Petrus, Panthera, Malasia
- Bridget Grant, Parks Victoria, Australia
- Craig Hay, Centro de delitos contra la vida silvestre en el sur de África de WWF.

- Drew McVey, WWF Internacional, África Oriental
- Florine Leuthardt, Zoóloga/zoóloga, dipl. Guardaparques BZWL, Suiza
- Gareth Whittington-Jones, Panthera
- Gillian Bowser, Universidad Estatal de Colorado, Estados Unidos
- Greta Iori, consultora sobre delitos contra, conflictos con y conservación de la vida silvestre.
- Hamizan Bin Malek, Panthera, Malasia
- Hrafnhildur (Habba) / Evarsdóttir, Islandia
- Jeni Vanhoucke, Game Rangers International, Zambia
- Jody Emel, Universidad de Clark, EE. UU.
- Karen Odendaal, Reserva Manyoni, Sudáfrica
- Marcelo Daniel Segalerba Bourdette, Brasil
- María Moreno de los Ríos, UICN
- Naomi Haupt, Universidad del Estado Libre, Sudáfrica
- Pedro Miguel da Rosa Oliveira, Vigilante da Natureza 2a Classe, Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, Portugal
- Renata Cao, Centro de delitos contra la vida silvestre para América Latina de WWF
- Rosa Vidal Rodríguez, Centro de Gestión de Áreas Protegidas, Universidad Estatal de Colorado
- Ruben deKock, Programa LEAD Ranger, Sudáfrica
- Ryan Finchum, Centro de Gestión de Áreas Protegidas, Universidad Estatal de Colorado
- Trang Nguyen, WildAct Vietnam
- Entrevistas que se realizaron a guardaparques (6 hombres, 5 mujeres) que desean permanecer en el anonimato.

Estoy especialmente agradecida con los revisores y las revisoras que dedicaron mucho tiempo y cuidado a brindar comentarios y orientación sobre el borrador de este documento. Su trabajo mejoró considerablemente este informe; soy la única responsable de los errores.

# INTRODUCCIÓN Y PUNTOS CLAVE PARA TENER EN CUENTA



Ninfa Estrella Caranil, guardaparques de Colombia, atraca su barco tras regresar de un rondín rutinario. © ProAves

*La incorporación de las mujeres a la fuerza laboral de guardaparques es un importante objetivo de derechos humanos e igualdad en sí mismo.*

## Introducción

---

La incorporación de las mujeres a la fuerza laboral de guardaparques es un importante objetivo de derechos humanos e igualdad en sí mismo. Además, hay pruebas de que las mujeres aportan a la fuerza laboral de guardaparques conjuntos de habilidades y fortalezas distintas a los de los hombres. Las pruebas presentadas en este informe sugieren que la incorporación de la igualdad de género a la fuerza laboral tiene el potencial de mejorar la conservación, las relaciones con las comunidades, la gestión de las áreas protegidas y la gestión de la vida silvestre.

La **Declaración de Chitwan**, firmada en el Congreso Mundial de Guardaparques de 2019, identificó las mejoras necesarias para apoyar a guardaparques y mejorar sus condiciones de trabajo (Federación Internacional de Guardaparques 2019). En este sentido, la Declaración también se compromete a alcanzar amplios objetivos relacionados con el género: igualdad de oportunidades en la contratación, la remuneración y la promoción de los guardaparques, así como medidas adecuadas para proporcionar seguridad y apoyo a las mujeres guardaparques.

La **Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques (URSA)** es una coalición mundial de grupos conservacionistas formada para apoyar a los guardaparques, con el fin de contribuir a la aplicación de la Declaración de Chitwan a través de un plan de acción global para abordar los retos a los que se enfrentan las personas guardaparques. Como parte de sus esfuerzos, URSA inició este estudio para trazar los contornos del desequilibrio de género en la fuerza laboral de las y los guardaparques e identificar los obstáculos y desafíos que enfrentan las mujeres para ingresar y prosperar como guardaparques.

*El objetivo de este estudio era elaborar una evaluación basada en pruebas de la dinámica de género en la fuerza laboral de guardaparques, así como definir los retos y las mejores prácticas que se encuentran en el camino hacia la equidad de género.*

# Este informe se basa en cuatro fuentes principales de evidencia:

---

- 1. Datos cuantitativos recogidos en la “Encuesta de percepción de guardaparques (RPS por sus siglas en inglés)”.** La RPS fue una encuesta mundial realizada entre 2016 y 2019 donde participaron más de 7000 guardaparques en 28 países. Se publicó una síntesis de algunos de sus hallazgos en *La vida en la Primera Línea 2019: Una encuesta Global sobre las condiciones de trabajo de los guardaparques* (Belecky, Singh y Moreto 2019) y también se publicaron varios resúmenes regionales del estudio piloto de la Fase 1 entre 2016 y 2019. Este informe presenta un análisis de los datos originales de la encuesta de RPS, desglosados por género y resultados regionales. En los casos en que los datos de este informe se atribuyen a la “Encuesta de percepción de los guardaparques”, la información representa el análisis original de los datos de la base de datos de la encuesta. La base de datos de la encuesta no se ha publicado y no es del dominio público.
- 2. Pruebas cualitativas de las entrevistas.** Se realizaron entrevistas personales con más de 40 guardaparques de primera línea, gestores y expertos en conservación entre diciembre de 2020 y marzo de 2021. Las entrevistas fueron confidenciales y muchas de las personas entrevistadas pidieron permanecer en el anonimato. Las que aceptaron ser identificadas se incluyen en los agradecimientos.
- 3. Documentos secundarios acerca de las y los guardaparques y la conservación relacionada con estos.** Esto incluyó una revisión de las publicaciones en inglés, francés y español.
- 4. Un proyecto piloto de “documentación técnica” de la Declaración de Chitwan que examina el desequilibrio de género en la fuerza laboral de guardaparques,** publicado en 2021 (Seager, Bowser y Dutta 2021).



Una guardaparques del bosque de Dongning, China, registra sus observaciones durante el patrullaje.  
© Dongning Forestry Bureau / WWF

Guardaparques del bosque de Triveni, en el Arco del Terai, Nepal, se dirigen a su patrullaje nocturno diario. © Prasiit Sthapit / WWF Nepal



# Puntos clave para tener en cuenta

---

## 01

---

Se dispone de muy poca información sobre las contribuciones y experiencias de las mujeres en la fuerza laboral de guardaparques. No existe una base de datos común sobre el número de guardaparques en general, ni sobre la proporción de mujeres.

- ▶ El "mejor cálculo estimado" es que entre el 3 y el 11% del total de las personas guardaparques, son mujeres. La mayor representación de mujeres en las plantillas de guardaparques parece estar en Islandia, con más del 70% aunque en muchos países no hay guardaparques mujeres.
- ▶ Este es el primer análisis exhaustivo de los datos de la Encuesta de Percepción de los guardaparques que desglosa los patrones de género.

## 02

---

Más allá de ser un trabajo dominado por los hombres, el trabajo de guardaparques tiene una representación "machista". En cierta medida, esto se debe a que la profesión tiene sus orígenes en la procuración de justicia y en la milicia.

- ▶ La imagen pública, estrecha y dominada por los hombres, de lo que hace un guardaparques y de su "aspecto" disuade a las mujeres.

## 03

---

Las mujeres anhelan ser guardaparques y, al igual que los hombres, encuentran una gran satisfacción en su trabajo, así como las tan necesarias oportunidades de empleo. Pero los retos y barreras para las mujeres son distintos.

- ▶ Una categoría de barreras es específica para las mujeres, como las normas de género sobre el comportamiento apropiado para las mujeres, lo que las disuade de aceptar trabajos considerados físicamente demandantes.
- ▶ Además, existen obstáculos generalizados para atraer y retener a las y los guardaparques profesionales, como los bajos salarios, el mal equipamiento y las escasas oportunidades de formación. Estos obstáculos afectan tanto a los hombres como a las mujeres, pero con efectos diferenciados por género.

## 04

---

Los obstáculos más comunes para las mujeres son:

- a. Las mujeres guardaparques sufren niveles de violencia y acoso generalizados y extraordinarios, tanto por parte de sus compañeros como de los supervisores y de los miembros de la comunidad. Por ejemplo:
  - ▶ En la región de África, el porcentaje de mujeres que sufren acoso sexual por parte de sus supervisores es el doble que el de los hombres;



### PÁGINA SIGUIENTE

Diferencias de género dominante en barreras "generales", continuación

- ▶ En el sudeste asiático, el 74% de las mujeres dicen temer represalias de sus compañeros de trabajo si denuncian actividades corruptas o ilegales, frente al 49% de los hombres que temen represalias;
- ▶ Por término medio, los hombres guardaparques sufren más amenazas y abusos por parte de los miembros de la comunidad que las mujeres; el 26% de las mujeres guardaparques y el 36% de los hombres sufren amenazas por parte de los miembros de la comunidad.
- ▶ En el sector de la conservación en Vietnam (no sólo los guardaparques), un estudio reveló que 4 de cada 7 hombres y 6 de cada 7 mujeres sufrieron acoso sexual
- ▶ Entre los empleados del Servicio de Parques Nacionales de los Estados Unidos, en una encuesta de 2017, el 18% de las mujeres, y el 6% de los hombres informó que experimentaron acoso sexual; el 42% de las lesbianas, el 36% de los hombres gay, el 3% de los heterosexuales experimentaron acoso por su orientación sexual.

El acoso se ve exacerbado por la ausencia de mujeres directivas y por el hecho de que casi ningún empleador de guardaparques tiene políticas firmes de igualdad y contra el acoso. Los directivos masculinos tampoco suelen entender los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres:

- ▶ En un estudio reciente realizado en Europa, sólo el 13% de los directivos de áreas protegidas de sexo masculino percibían obstáculos que impedían a las mujeres acceder a puestos ejecutivos; el 40% de las directivas manifestaron ser conscientes de los obstáculos.
- b. En todo el mundo, las normas sociales sobre el comportamiento apropiado para el género inhiben a las mujeres de aceptar el trabajo de guardaparques.
- c. Debido a que el trabajo de guardaparques está estructurado principalmente según un modelo masculino, es especialmente difícil para las mujeres conciliar la vida familiar con el trabajo de guardaparques. Las mujeres guardaparques, como grupo, son más jóvenes y tienen tasas de matrimonio y de hijos mucho más bajas que los

hombres guardaparques. Por ejemplo:

- ▶ En la región de Asia Meridional, el 86% de guardaparques hombres, frente al 58% de las mujeres, están casados.
- ▶ En la región de América Latina y el Caribe (ALC), el 73% de los guardaparques tienen hijos, frente al 51% de las mujeres.

- d. Las mujeres guardaparques suelen ser asignadas a trabajos secretariales o administrativos, independientemente de su cualificación para otros trabajos de guardaparques.

## 05

### Las diferencias de género dominantes en las barreras "generales" incluyen:

- a. Las mujeres, en mucha mayor proporción que los hombres, no conocen sus derechos laborales.
  - ▶ Por ejemplo: A nivel mundial, el 32% de las mujeres guardaparques no están seguras de si su empleador está obligado a dar un aviso de despido, frente al 20% de los hombres que no están seguros.
- b. En gran parte del mundo, tanto los hombres como las mujeres guardaparques no tienen contratos permanentes, pero es peor para las mujeres.
  - ▶ Por ejemplo: En África, el 31% de los hombres y el 38% de las mujeres no tienen contratos permanentes; la tasa más baja se da en la región de América Latina y el Caribe, donde el 53% de los hombres y el 60% de las mujeres no tienen contratos permanentes.
- c. A nivel mundial, las mujeres guardaparques reciben más formación que los hombres en materia de navegación y rastreo. En el sudeste asiático, la diferencia es nota



**PÁGINA SIGUIENTE**  
Diferencias de género dominante en barreras "generales", continuación

- d. blemente grande: El 71% de las mujeres y el 41% de los hombres reciben formación en navegación y el 57% de las mujeres y el 34% de los hombres reciben formación en rastreo.
- e. Los patrones regionales de las brechas de género varían enormemente en términos de acceso a los equipos y a la provisión de suministros y protecciones básicas. En promedio global, las mujeres guardaparques compran más su propio equipo de su bolsillo, en comparación con sus pares masculinos:
  - ▶ botas: el 68% de las mujeres compran de su bolsillo, el 61% de los hombres,
  - ▶ uniformes: 57% mujeres, 42% hombres,
  - ▶ armas: 14% mujeres, 7% hombres,
  - ▶ tiendas de campaña: 54% mujeres, 45% hombre

## 06

**Casi no se analizan las distintas barreras (u oportunidades) que experimentan las minorías raciales, étnicas o de identidad sexual.**

- ▶ El análisis social de personas que no son guardaparques establece que es probable que estos efectos identitarios e interseccionales sean muy relevantes.

## 07

**Una alta proporción de guardaparques, tanto hombres como mujeres, cree que sus relaciones con las comunidades son buenas y que el éxito de su trabajo depende en parte de la información de la comunidad.**

- ▶ En la región de América Latina y el Caribe, el 95% de las mujeres guardaparques y el 86% de los hombres dicen que sus comunidades confían en ellas; los niveles de confianza son más bajos en África, donde el 80% de las mujeres y el 78% de los hombres dicen lo mismo.

## 08

**El empoderamiento de las mujeres está estrechamente relacionado con la sostenibilidad medioambiental. El razonamiento de esto puede ser que la incorporación del equilibrio de género en la fuerza de laboral de las y los guardaparques puede ampliar las capacidades y perspectivas de conservación, sostenibilidad y gestión de recursos.**

## 09

**Las mujeres aportan diferentes habilidades e intereses al trabajo de guardaparques:**

- ▶ En general, las mujeres tienen percepciones y actitudes ambientales diferentes.
- ▶ En las situaciones de aplicación de la ley o de posibles conflictos, las mujeres tienden a tener habilidades de negociación y de reducción de conflictos
- ▶ Las mujeres guardaparques pueden ser mejores que los hombres en los "detalles" (incluyendo mantener un registro de los patrullajes).
- ▶ Las mujeres guardaparques pueden tener mejor acceso que los hombres a diferentes grupos (especialmente otras mujeres) en las comunidades. Ya sea con fines de búsqueda de información, o de recopilación de inteligencia para la aplicación de la ley, las mujeres pueden ampliar el alcance de las redes de guardaparques.

## 10

**Las mejores prácticas para apoyar la igualdad de género en el trabajo de guardaparques se dividen aproximadamente en cuatro categorías:**

- ▶ Crear un espacio para las mujeres, incluyendo oportunidades de formación específicas,



**PÁGINA SIGUIENTE**  
Mejores prácticas,  
continuación

- Visibilizar y proteger contra la violencia de género (VG),
- Centrar los derechos humanos y la igualdad de género en las iniciativas globales de las y los guardaparques,
- Modificar las prácticas basadas en la contratación y la promoción, y proporcionar modelos de conducta.

*Entre* las prácticas específicas que facilitan la integración de las mujeres en la fuerza laboral de guardaparques se encuentran las siguientes:

- oportunidades de formación específicas para mujeres,
- contratación masiva de mujeres (no sólo de una en una),
- declaraciones firmes de compromiso con la igualdad de género, y políticas de tolerancia cero ante el acoso que se apliquen y se hagan cumplir,
- asociaciones de guardaparques y de conservación específicas para mujeres y LGBTQI, tanto formales como informales,
- programas de formación para hombres sobre la igualdad de género.

## 11

---

**La diversidad de género e interseccional en la representación dentro de las organizaciones es un amplificador de la eficacia: en la planificación de proyectos, el desarrollo y la ejecución de programas, el establecimiento de prioridades y los grupos de toma de decisiones. La probabilidad de una mejor toma de decisiones se amplía cuando los representantes de toda la población, y no sólo de la mitad, tienen la oportunidad de participar.**

## 12

---

**Los empleadores de guardaparques, las asociaciones y las organizaciones de conservación pueden tomar la delantera a la hora de modelar los compromisos con el cambio social en el empoderamiento de las mujeres. En la medida en que estas entidades demuestren su compromiso con el empoderamiento de la mujer y la inclusión de género dentro de sus propias organizaciones y, lo que es más importante, a través de proyectos y programas, podrán ejercer una poderosa influencia en el cambio de las normas socialmente dominantes, normas que son perjudiciales tanto para los hombres como para las mujeres.**



*La probabilidad de una mejor toma de decisiones se amplía cuando los representantes de toda la población, y no sólo de la mitad, tienen la oportunidad de participar*

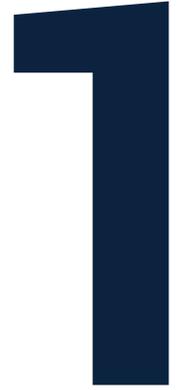
# PROBLEMAS, DE DEFINICIÓN Y DATOS

What is data  
collection

- The process of gathering and measuring information on a particular subject in an established, systematic manner.
- They are used to collect data on a particular subject.
- 1. Method  
of procedure  
device



*Uno de los retos al investigar el estado actual de los/las guardaparques en el mundo, es que no existe una definición única o común de lo que define a un “guardaparque(s)”.*



## Problemas de definición y datos

---

Uno de los retos al investigar el estado actual de las y los guardaparques en el mundo, es que no existe una definición única o común de lo que es un “guardaparque(s)”. Incluso la terminología varía considerablemente de un lugar a otro: las personas que hacen el trabajo de guardaparques pueden llamarse guardianes, pastores ambientales, custodios, exploradores, guardias, intérpretes, vigilantes de la vida salvaje, patrulleros o defensores, entre otras denominaciones. 1 Algunos sistemas de áreas protegidas distinguen formalmente entre funciones laborales en su estructura de empleo: por ejemplo, el Servicio de Parques Nacionales de EE.UU. contrata a personas bajo categorías como “guardaparques de aplicación de la ley” y “guardaparques de interpretación”; el sistema de Parques Nacionales de Sudáfrica distingue igualmente entre “inspectores de gestión medioambiental”, “guardaparques de extensión comunitaria” y “guardaparques de aplicación de la ley”.

El “**Código de Conducta**” de 2021 puede ayudar a resolver algunas de estas complicaciones (Federación Internacional de Guardaparques 2021). Se desarrolló el Código de Conducta tras un proceso de consulta global e iterativo con guardaparques, asociaciones de guardaparques, empleadores de guardaparques, gobiernos nacionales y regionales, organizaciones de derechos humanos y otras partes interesadas. El objetivo principal del Código de Conducta es construir y fortalecer la reputación y la comprensión del sector, proporcionar un marco operativo para las y los guardaparques y los partidarios de la profesión, y promover la aplicación de las mejores prácticas aceptadas a nivel mundial. Al establecer estos principios, el Código también define las funciones y actividades de las y los guardaparques. A pesar de que el Código ha desarrollado una base común para definir a las y los guardaparques y sus actividades, la comunicación en torno a la imagen de guardaparques sigue siendo un reto.

# El problema de definición

Aunque no existe ningún estudio transnacional sobre la percepción pública de las y los "guardaparques", en la cultura popular la impresión abrumadora es que ser un guardaparques suele implicar estar al aire libre, tener un uniforme y, muy probablemente, desempeñar una función policial (lo que en muchos lugares de África y Estados Unidos también significa portar un arma).

Racionalizar la definición de "guardaparques" puede parecer un problema de poca importancia, pero varios de las personas entrevistadas en este estudio mencionaron que la confusión sobre lo que hace un guardaparques es un impedimento para que las mujeres se incorporen a la fuerza laboral de guardaparques o, más bien, que **la representación típicamente limitada del trabajo del guardaparques (como ejecutor de la ley y autoritario) resulta inhibitorio para las mujeres y las niñas**. Una diversidad de guardaparques enumeraron la gran variedad de tareas que realizan: educación medioambiental, recepción de

visitantes en las áreas protegidas, control de plagas, control, reparación de vallas y estructuras del área protegida, vigilancia de la biodiversidad, elaboración de mapas, realización de censos de plantas y animales, monitoreo de fauna, vigilancia y asistencia a los animales heridos, asistencia a las personas que utilizan el área protegida y que tienen accidentes o se pierden, plantación y restauración el ecosistema, entre otros; si hubiera más mensajes sobre la diversidad de funciones que desempeñan las y los guardaparques, dijeron, más mujeres y niñas podrían ver formas en las que podrían realizar esta profesión.

Varios de las personas entrevistadas para este estudio sugirieron que hay que cambiar el nombre de "guardaparques": si bien es un término de gran orgullo, varias personas dijeron que está demasiado relacionado con un estereotipo masculino y con la conservación "a la antigua". Otras personas entrevistadas sugirieron que los mensajes que se dan en relación a guardaparques puede ser el problema principal, más que la propia terminología.

Figura 1: Las principales características de un/a guardaparques según la percepción de los jóvenes kenianos en una encuesta de 2018



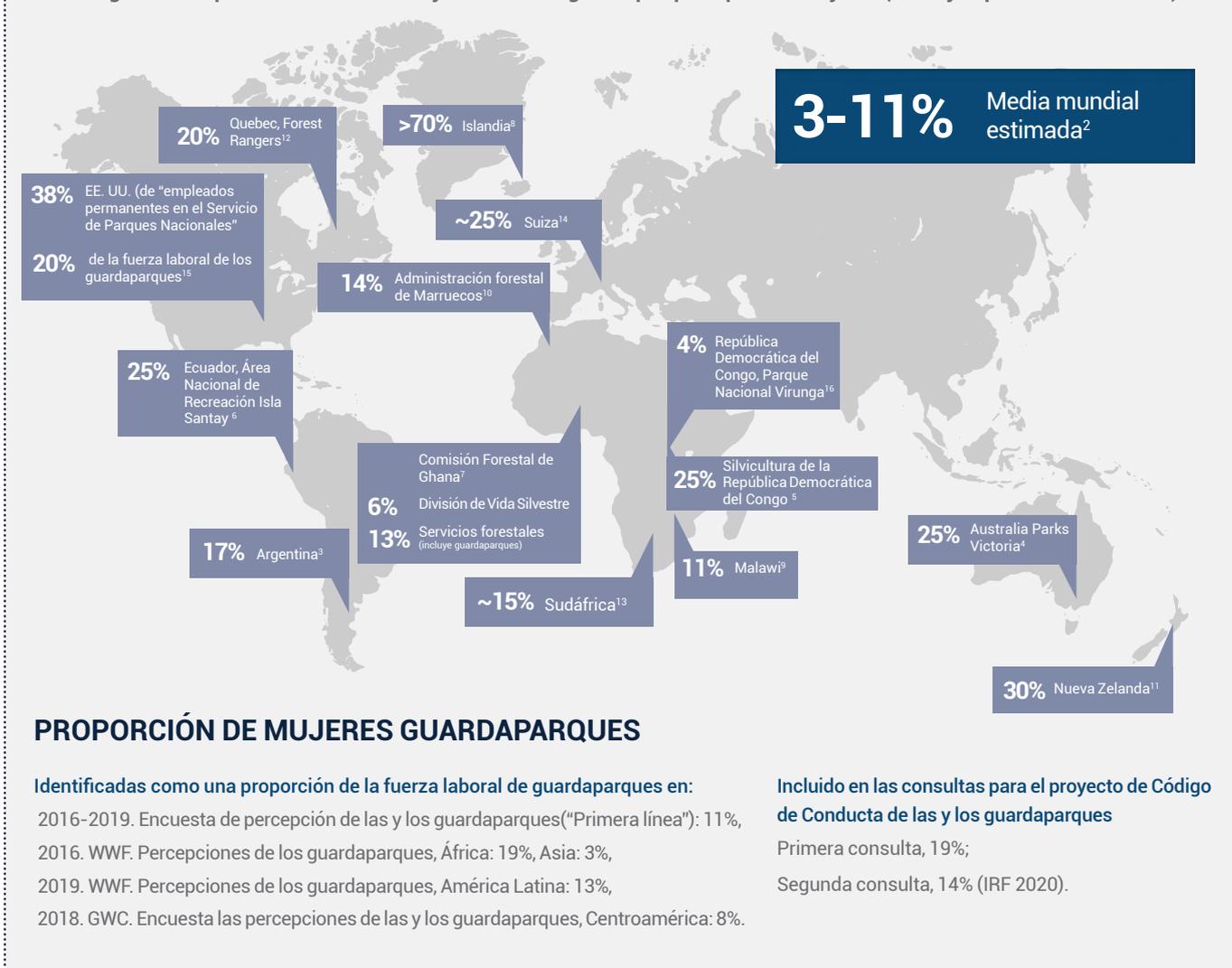
# El problema de los datos

El problema de la definición también tiene que ver con la falta de datos sobre las mujeres en la fuerza laboral de guardaparques. En primer lugar, no se recaba esta información con regularidad, salvo por unas pocas organizaciones de áreas protegidas o parques. No existe una base de datos común, ni una comprensión compartida de la importancia de recopilar datos desglosados por sexo o género. Además, en muchos países el total de la fuerza laboral de guardaparques puede estar bajo la jurisdicción de una mezcla de compañías públicas y privadas, y hay muy poca disponibilidad o intercambio de datos entre sectores (incluso si se recaban los datos de referencia). Cualquier gestor de área protegida, sobre todo de un cuerpo

de guardaparques pequeño, puede saber cuántas mujeres y hombres forman parte de su fuerza laboral de guardaparques, pero no hay un "lugar" para que estos datos se comuniquen o se recojan. Posiblemente este problema de los datos de referencia se aborde en el censo de guardaparques de 2020 realizado por UICN-WCPA, Re:wild (antes Global Wildlife Conservation) y WWF que se publicará en 2021.

A falta de ese censo, el mejor cálculo es que, en promedio global, las mujeres representan entre el 3 y el 11% de la fuerza laboral de guardaparques (Belecky, Singh y Moreto 2019). Sin embargo, los datos detallados están dispersos y de tipo idiosincrásico.

Figura 2: Proporción conocida o mejor cálculo de guardaparques que son mujeres (sólo ejemplos seleccionados)



# Diversidad de funciones de las y los guardaparques

---



Seguimiento de la tortuga carey en las Seychelles © Peter Chadwick / Cortesía del proyecto Ranger Legacy de la Game Rangers Association of Africa.



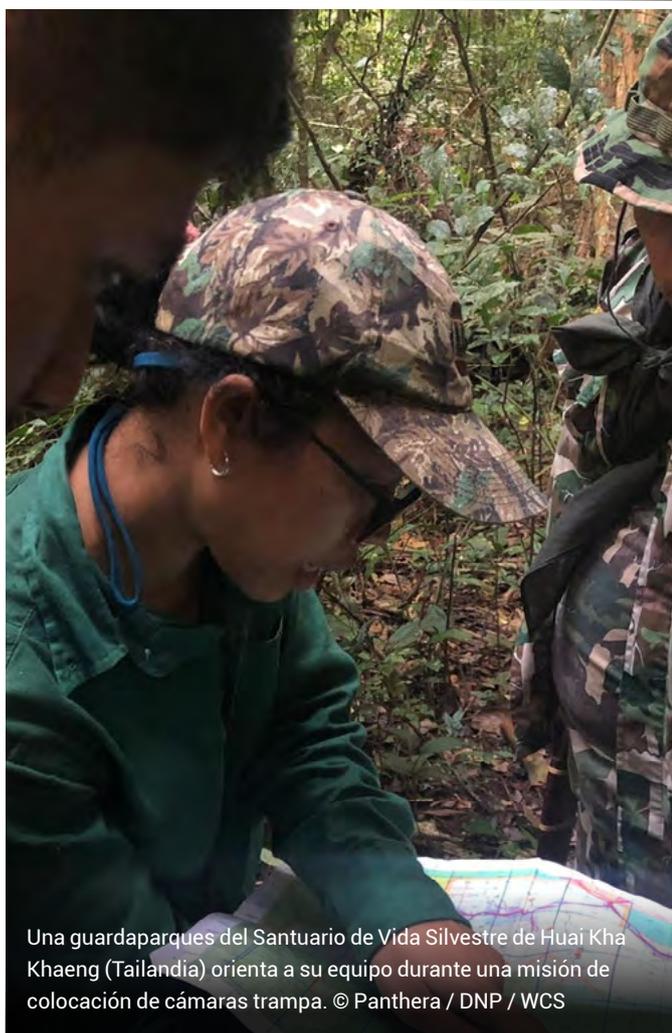
Ilian González, guardaparques del Área Protegida de Nexaca, México, controla un incendio. © Hector Garduño



Los equipos de guardaparques de Nyul Nyul, Bardi Jawi Oorany y Karajarri transforman las plantas autóctonas en productos tradicionales del monte para las empresas sociales comunitarias de Kimberley. © Kimberley Land Council



La guardaparques principal, Smritee Lama, y su equipo del Parque Nacional de Chitwan (Nepal) examinan un buitre de rabadilla blanca rescatado y enfermo, una especie en peligro crítico de extinción. Smritee encontró al buitre luchando por sobrevivir en la selva y lo puso en manos de un veterinario. © Smritee Lama



Una guardaparques del Santuario de Vida Silvestre de Huai Kha Khaeng (Tailandia) orienta a su equipo durante una misión de colocación de cámaras trampa. © Panthera / DNP / WCS



Guardaparques realizando un seguimiento e investigación de los peces del estuario en el Parque Nacional de la Ruta Jardín, Sudáfrica. © Peter Chadwick, con imágenes cortesía de la Game Rangers Association of Africa Ranger Legacy Project, una iniciativa para dar a conocer a las y los guardaparques africanos y mostrar su importante y variado papel en la conservación.

# BARRERAS, OBSTÁCULOS Y DESAFÍOS



Doreen Adongo, guardaparques del Servicio de Vida Silvestre de Kenia, en el Parque Nacional de Nairobi, cocina ugali hecho con harina de maíz para su equipo de guardaparques. © Jonathan Caramanus / Green Renaissance / WWF-UK

*La cuestión de por qué hay tan pocas mujeres en la fuerza laboral de guardaparques puede verse desde dos puntos de vista*

# 2

## Barreras, obstáculos y desafíos

---

Con referencia a la Encuesta de percepción de guardaparques (RPS por sus siglas en inglés) como principal evidencia, el motivo por el cual hay tan pocas mujeres en la fuerza laboral de guardaparques se puede ver desde dos puntos de vista:

1. **Barreras específicas para las mujeres:** Hay una categoría de barreras que afecta principalmente a las mujeres, como las normas de género sobre el comportamiento adecuado de las mujeres. Éstas disuaden a las mujeres de aceptar trabajos que se consideran físicamente exigentes, o con niveles generalizados de violencia de género.
2. **Efectos diferenciados por género de los obstáculos generales:** También hay obstáculos generalizados para atraer y retener a guardaparques profesionales, tal y como se reporta en la Encuesta de percepción de guardaparques (RPS) y se describe en el Plan de Acción de la URSA,<sup>17</sup> como los bajos salarios, el mal equipamiento o las limitadas oportunidades de formación. Estos obstáculos afectan tanto a los hombres como a las mujeres, pero a menudo de forma diferente: las implicaciones y las consecuencias están diferenciadas por género.

Hay un solapamiento entre estos dos conjuntos de barreras, pero son lo suficientemente distintos como para ser tratados por separado.

Este enfoque de dos partes para entender los desafíos de las mujeres en la fuerza laboral de guardaparques también se basa en un estudio perspicaz de las barreras reportadas por las mujeres en las organizaciones de conservación de EE.UU. que identifica seis categorías de desafíos relacionados con el género en el lugar de trabajo: la desigualdad salarial y la dificultad para negociar, la exclusión formal, la exclusión informal, el acoso y la respuesta organizacional inadecuada, las suposiciones de insuficiencia y las suposiciones de maldad (Jones y Solomon 2019b). Las mujeres en la fuerza laboral de guardaparques se encuentran con los seis tipos de desafíos.

# BARRERAS ESPECÍFICAS PARA LAS MUJERE

## NORMAS CULTURALES/SOCIALES DE GÉNERO

### Salirse de "su sitio"

La mayoría de los analistas y las personas entrevistadas observan que las "normas culturales" o la "tradicón social" se encuentran entre los mayores obstáculos para que las mujeres se incorporen a la fuerza laboral de guardaparques (Ströbert-Beloud 2015; Tobeth 2006; Seager, Bowser y Dutta 2021; Eaux et Forets 2019). Las presiones sobre los hombres y las mujeres para que realicen y muestren comportamientos de feminidad y masculinidad "apropiados" conforman la vida cotidiana, así como las trayectorias laborales y familiares.

La noción de que las mujeres deben centrarse en el hogar y la familia tiene una fuerte influencia social en todas las culturas y países. En todas partes, las normas de género culturalmente arraigadas, las suposiciones y las actitudes tradicionales, a menudo interiorizadas y expresadas por las mujeres tanto como por los hombres, impiden a las mujeres participar en actividades que se definen de diversas maneras (con razón o sin ella) como "al aire libre", físicamente arduas, posiblemente peligrosas, o de orientación técnica y científica.

Existe una desaprobación cultural especialmente fuerte para que las mujeres participen en trabajos de guardaparques debido a que se sabe o se imagina que son muy peligrosos o que pueden implicar un conflicto armado. En la medida en que las acciones de protección y de conservación que realizan guardaparques, especialmente en algunas regiones de África, implique cada vez más el uso de armas y la posibilidad de conflictos armados con los cazadores furtivos, es probable que aumente también la disonancia con las normas de género adecuadas a la feminidad.

Por el contrario, se considera que los hombres están más "naturalmente" capacitados y mejor equipados para todos esos (supuestos) atributos de guardaparques. En muchos casos, el papel de guardaparques-protector puede parecer una extensión normal de su (supuesto) papel en los hogares y las comunidades.<sup>18</sup>

El mensaje social de que las mujeres y las niñas no deben buscar un trabajo aventurero, quizás físicamente exigente, en ámbitos dominados por los hombres, comienza desde la juventud.

⬇️ Algunas de las cosas específicas que se suele decir a las mujeres que **no pueden** (o **no deben**) hacer son



✘ Portar y usar armas



✘ Conducir automóviles/ barcos/ camiones/ jeeps



✘ Conducir en terracería



✘ Trabajar con herramientas



✘ Responderle a los hombres



✘ Hablar en público



✘ Ejercer autoridad en público



✘ Caminar grandes distancias



✘ Exponerse a malas condiciones climáticas durante periodos extendidos de tiempo

En combinación con la imagen arquetípica de "uniforme, arma, automóvil" del personal guardaparques (véase la figura 1), las niñas tienen que esforzarse más para imaginarse a sí mismas en puestos de guardaparques y buscar vías profesionales que las hagan elegibles. La realidad omnipresente de que las mujeres y las niñas son apartadas de la educación científica o técnica añade otro impedimento de socialización temprana.

Las normas de género no son sólo artefactos sociológicos que flotan libremente: están en una relación sinérgica con las estructuras legales y las fuerzas político-económicas. En muchos países, la desigualdad de género está consagrada en leyes que impiden la igualdad de las mujeres en la propiedad de la tierra y los bienes, la igualdad de derechos en el matrimonio y el divorcio, el empleo, la movilidad y/o la educación. En muchos países, las mujeres no tienen o no pueden acceder a los derechos reproductivos u otros derechos a la integridad corporal. Las desigualdades económicas basadas en el género atraviesan todas las estructuras formales e informales de la mayoría de las sociedades. Las mujeres están poco representadas en la mayoría de los poderes judiciales, gobiernos, profesiones de trabajo en oficina y administrativo. Las mujeres realizan la mayor parte del trabajo no remunerado del mundo. Las "normas" se forman y se imponen en estos contextos más amplios, una realidad que es a la vez esperanzadora (porque hay muchos puntos de intervención y de posible cambio social) y desalentadora (porque las barreras son muy variadas y perniciosas).

La ausencia de modelos de conducta para las mujeres que se incorporen a la fuerza laboral de guardaparques puede tener efectos nocivos a lo largo de su carrera. Una guardaparques entrevistada para este estudio observó que los modelos de conducta son de vital importancia para que las mujeres tengan éxito en la fuerza laboral de guardaparques. Está orgullosa de su propio papel como modelo para las niñas, y señaló la importancia de un modelo de mayor envergadura también:

*"Creo firmemente que el cambio para las mujeres debe ser modelado por personas de todos los niveles, desde las organizaciones hasta los líderes de los gobiernos... Espero que más chicas y mujeres jóvenes vean que funciones como la de guardaparques, bombera, agente de policía, Primera Ministra o Presidenta son alcanzables y que sí pueden hacer lo que quieren. También creo firmemente que puedo marcar la diferencia siendo también un modelo positivo y todas y cada una de las guardaparques son un modelo para las mujeres más jóvenes que aspiran a convertirse en una profesión tan noble o que piensan que quieren hacerlo".*

**Sin embargo, advirtió que no hay que dar por sentado que todas las mujeres que han superado el "techo de cristal" ayudan a otras mujeres a hacerlo;** también hay que formar a las líderes y darles un refuerzo positivo para que amplíen el círculo de oportunidades. Otra guardaparques entrevistada señaló que, para que las mujeres tengan éxito en la "dura" profesión de guardaparques, "ellas también tienen que hacerse duras y masculinizarse" y, por lo tanto, pueden no ser muy comprensivas con las mujeres (u hombres) que tienen dificultades para encontrar el mismo camino. Una tercera guardaparques se hizo eco de esta advertencia, señalando que las mujeres logran llegar a ser líderes en profesiones dominadas por los hombres, a menudo sólo lo logran imitando el comportamiento y los enfoques de los hombres.



de los licenciados en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas, por sus siglas en inglés) del mundo son mujeres.



de los jueces del mundo son mujeres.



de los legisladores elegidos son mujeres.



de los adultos analfabetos son mujeres.

## Normas sociales de la maternidad

Las normas de género ejercen una presión aún mayor sobre las mujeres que son madres. Una persona entrevistada en este estudio recordaba a Abe Sibiya, antiguo Director de Parques Nacionales de Sudáfrica, proclamando que el no pondría "a las madres de la nación en la línea de fuego".

Una guardaparques de un parque nacional estadounidense entrevistada en 2016 informó sobre el sexismo al que se enfrentó durante y después de la baja por maternidad (citada en Gilpin 2016):

*"Durante la baja por maternidad, me dejaron fuera de las reuniones de planificación críticas del programa que dirigía y me quitaron responsabilidades. A mi regreso, un colega de alto nivel me sugirió que el trabajo era 'una carga demasiado pesada' para mí porque tenía hijos, y que debía ceder responsabilidades clave. Consideré la posibilidad de presentar una queja ante la OEE, pero temía las represalias. Al final me enfrenté a los supervisores y ahora participo más en las tareas, pero no me siento valorada ni segura en mi puesto. **No confío en ellos, y estoy buscando activamente otros trabajos [énfasis añadido]**".*

## Conciliación de las responsabilidades laborales y familiares

A pesar de los cambios en las normas de género en muchas partes del mundo, sigue siendo casi universal que las mujeres sean las principales responsables del cuidado de los niños y niñas y del mantenimiento del hogar. Mientras que a los hombres les cuesta conciliar las responsabilidades familiares y domésticas con su trabajo, a las mujeres les resulta mucho más difícil conseguir este equilibrio. Uno de los factores que impulsan esto es el hecho de que, en todo el mundo, las mujeres realizan la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado y del "trabajo de cuidados" (Bhatt y Azcona 2020; Ghosh y Chopra 2019; Chopra 2015). Los esfuerzos para fortalecer los resultados de empoderamiento de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado deben tener en cuenta las expectativas y las cargas del trabajo no remunerado; la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado es un requisito previo para la igualdad de género (ONU Mujeres 2016).

Estudios realizados en EE.UU. y Europa ponen de manifiesto que, para muchas mujeres, la elección es cada vez más frecuente entre la carrera profesional y los hijos y el matrimonio, y que tener ambos es un gran obstáculo. Por ejemplo:

- ▶ El 33% de las mujeres jóvenes (de EE.UU.) no cree que sea viable tener una carrera e hijos.<sup>20</sup>
- ▶ Una de las estrategias de muchas mujeres es retrasar el nacimiento de sus hijos: en EE.UU., en 2020 las mujeres tienen su primer hijo a una edad media de 26 años, a diferencia de los 21 años como en 1972.<sup>21</sup>
- ▶ En el Reino Unido, sólo el 44% de las mujeres trabajan tiempo completo o por cuenta propia a los tres años después del parto, a comparación del 90% de los nuevos padres.<sup>22</sup>
- ▶ La maternidad conlleva penalizaciones cuantificables en la trayectoria profesional y el salario; la paternidad no acumula estas penalizaciones.

“  
Estudios realizados en EE.UU. y Europa ponen de manifiesto que, para muchas mujeres, la elección es cada vez más frecuente entre la carrera profesional y los hijos y el matrimonio, y que tener ambos es un gran obstáculo.

**Pocas mujeres han 'envejecido en su lugar'**

El conjunto de mujeres guardaparques refleja el RPS es generalmente más joven que el conjunto masculino, y en el sur de Asia es considerablemente más joven. Esto no es inesperado dado que, en general, la entrada de las mujeres en la fuerza laboral de guardaparques es relativamente reciente en la mayoría de los lugares; hay menos mujeres que han "envejecido" en la fuerza de trabajo de guardaparques.

Las mujeres guardaparques de todas las regiones tienen tasas de matrimonio mucho más bajas que sus compañeros masculinos, y son menos las que tienen hijos. Esto refleja los obstáculos estructurales específicos de género que impiden a las mujeres intentar combinar el trabajo con la vida familiar. Algunas personas entrevistadas sugirieron que esta menor tasa de matrimonio podría deberse a la menor edad de las guardaparques. Pero si bien esto puede ser un factor para cualquier guardaparques, a nivel del conjunto de las mujeres guardaparques en las cuatro regiones están muy por encima de la edad media de matrimonio para su región; por lo que su edad relativamente más joven no explica sus mayores tasas de soltería <sup>23</sup>



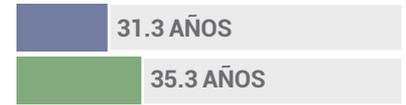
*“Es difícil para una mujer encontrar un marido a menos que conozca a alguien que también sea guardaparques. Yo tuve la suerte de encontrar un marido que es guardaparques como yo, que me entiende cuando salgo al campo durante semanas”<sup>24</sup> - Guardaparques malawiana*

Figura 3: Promedio etario de los guardaparques

**AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**



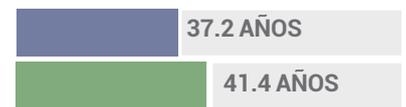
**ÁFRICA**



**ASIA DEL SUR**



**SURESTE DE ASIA**



MUJERES HOMBRES

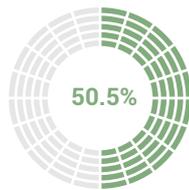
Fuente: Encuesta de percepción de los guardaparques

Figura 4: Porcentaje de guardaparques que están casados/casadas

**AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**



MUJERES

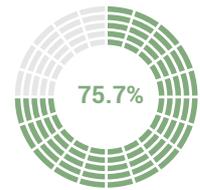


HOMBRES

**ÁFRICA**

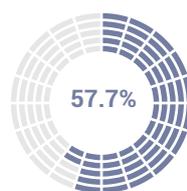


MUJERES

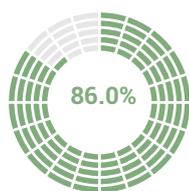


HOMBRES

**ASIA DEL SUR**



MUJERES

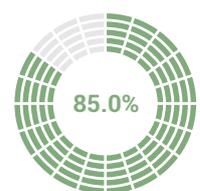


HOMBRES

**SURESTE DE ASIA**



MUJERES



HOMBRES

Los datos reflejan específicamente el matrimonio; no se estudian los acuerdos de pareja no matrimoniales. Fuente: Encuesta de percepción de los guardaparques

## Una "carga doble"

Casi universalmente, la condición de no estar casado es económica y sociológicamente más un estigma y un déficit para las mujeres (heterosexuales) que para los hombres. Este reconocimiento no disminuye las dificultades que realmente sienten los hombres, pero lo que está en juego y las consecuencias son mayores para las mujeres si no pueden compaginar el matrimonio con su trabajo. Las mujeres sin pareja masculina, en todas partes, son más vulnerables económicamente que los hombres sin mujer. Los efectos materiales (sin mencionar los emocionales) de la incompatibilidad del trabajo de guardaparques con la vida personal y familiar tienen consecuencias más directas para las mujeres que para sus compañeros masculinos. Dado que la experiencia en el patrullaje suele ser la vía de ascenso en los rangos, se trata de una importante carga doble.

Además, el patrullaje suele conllevar una compensación adicional, por lo que la incapacidad de realizarlo tiene un alto coste, al igual que el propio patrullaje:

*"El año pasado me embaracé, pero tuve que cumplir con mis responsabilidades, entre ellas salir a patrullar. Normalmente patrullamos durante 15 días antes de volver al campamento. Formé parte de la patrulla hasta que cumplí seis meses de embarazo. Fue una experiencia que deseaba poder evitar, pero no podía, porque no ir a las patrullas significaba no tener compensaciones extra que necesitaba desesperadamente. La mayoría de las guardaparques hacen esto, lo que es extremadamente arriesgado tanto para la madre como para el niño" (citado en Belecky, Singh y Moreto 2019).*



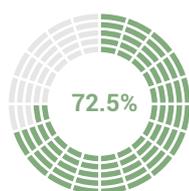
**Los efectos materiales (sin mencionar los emocionales) de la incompatibilidad del trabajo de guardaparques con la vida personal y familiar tienen consecuencias más directas para las mujeres que para sus compañeros masculinos.**

📌 **Figura 5: Porcentaje de guardaparques que tienen hijos**

### AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



MUJERES



HOMBRES

### ÁFRICA



MUJERES



HOMBRES

### ASIA DEL SUR

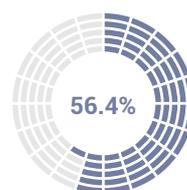


MUJERES



HOMBRES

### SURESTE DE ASIA



MUJERES



HOMBRES

Fuente: Encuesta de percepción de los guardaparques

Varias de las mujeres entrevistadas para este estudio identificaron los obstáculos de la vida familiar específicos de ser guardaparques, entre ellos:

- La práctica habitual de ser trasladado a una nueva estación, a menudo lejos de casa y a menudo con muy poca antelación,
- La falta de permisos de paternidad y maternidad para las y los guardaparques. Varias personas entrevistadas señalaron que es necesario que existan tanto permisos de paternidad como de maternidad, ya que, de lo contrario, se considera que sólo las mujeres son los empleados (potencialmente) "caros" de contratar,
- La expectativa de rotaciones de semanas en el campo como parte normal del trabajo. La falta de disponibilidad de uniformes apropiados para las mujeres, y especialmente para las embarazadas.



➤ Porcentaje de guardaparques que no están seguros de las políticas de permisos de maternidad y paternidad de sus organizaciones, a nivel mundial:



Una de las entrevistadas para este estudio señaló que, si bien es posible que las mujeres se ajusten a un estereotipo de guardaparques masculino al principio de sus carreras (siendo "masculinas" e incluso poniéndose en peligro a sabiendas), sienten que tienen que dejar de amoldarse a este estereotipo una vez que tienen hijos. Lo que significa que pueden ser vistas como menos efectivas.

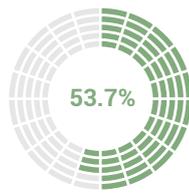
Según la Encuesta de percepción de guardaparques (RPS), en todo el mundo el 17% de las mujeres y el 13% de los hombres guardaparques no están seguros de las políticas de permiso de maternidad y paternidad de su organización. Entre los que están al tanto,

➤ **Figura 6: Porcentaje de guardaparques que dicen que tendrían un permiso de paternidad o maternidad (remunerado o no) tras el nacimiento de un hijo.**

**AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**



MUJERES

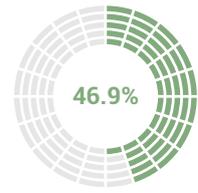


HOMBRES

**ÁFRICA**



MUJERES

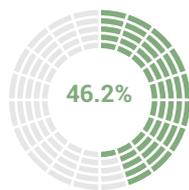


HOMBRES

**ASIA DEL SUR**



MUJERES

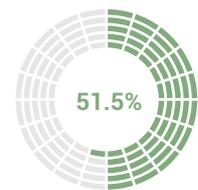


HOMBRES

**SURESTE DE ASIA**



MUJERES



HOMBRES

Fuente: Encuesta de percepción de los guardaparques

una mayor proporción de mujeres que de hombres cree que tendría acceso a ese permiso, excepto en el sudeste asiático, donde la proporción es sorprendentemente baja.

*"Nuestros hijos se olvidan de nosotros, generalmente nos ven con extrañeza cada vez que nos vemos. Necesitan vernos. Necesitan pasar tiempo con nosotros. La forma en la que trabajamos es casi como si no nos importara nuestra familia... La situación de los guardaparques genera problemas maritales, desintegración familiar. Ves que tus hijos crecen sin conocer a su padre. El papá es el tipo del que lleva dinero, quien paga ciertas cosas, pero no hay relación ni vínculo que se forme con él. Ese es el tipo de familias que están criando "* (citado en Mathekga 2017).

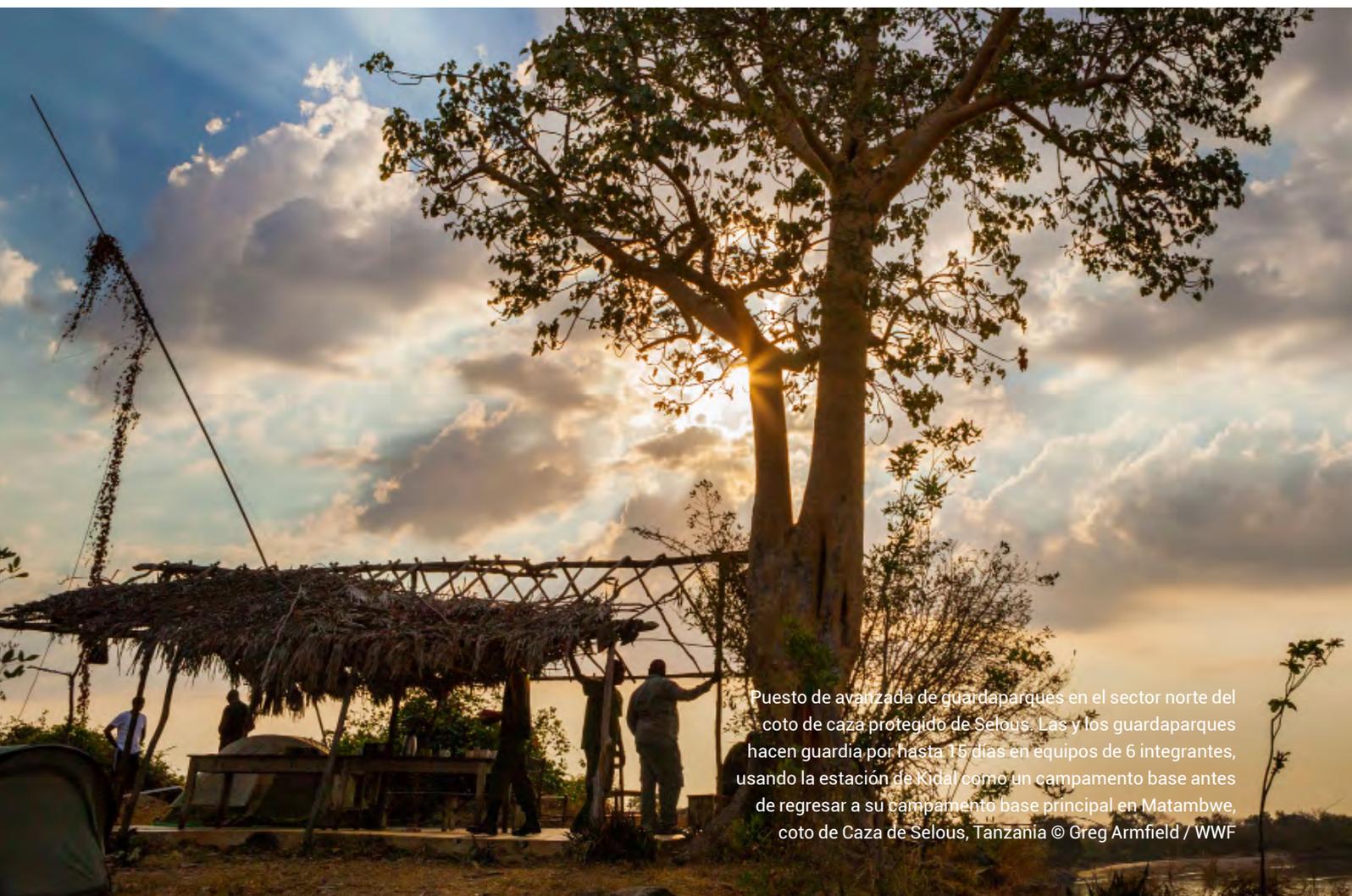
En el mismo estudio, los guardaparques hablaron sobre los desafíos de encontrar una pareja y mantener una relación satisfactoria: "No tengo tiempo para encontrar una pareja porque no hay tiempo para visitarla" (hombre guardaparques, citado en Mathekga 2017).

Los informes anecdóticos de la India sugieren un grado de alienación familiar: algunas familias no quieren que los guardaparques regresen a casa, ya que beben demasiado y exhiben un comportamiento severo.

Las instalaciones en las estaciones de guardaparques en campo pocas ocasiones son aptas para las familias o tienen tan poco acceso a servicios (y se encuentran tan lejos de las escuelas) que los guardaparques dudan en llevar consigo a su pareja e hijos (Mathekga 2017; entrevistas personales).



***"Nuestros hijos se olvidan de nosotros, generalmente nos ven con extrañeza cada vez que nos vemos. Necesitan vernos. Necesitan pasar tiempo con nosotros. La forma en la que trabajamos es casi como si no nos importara nuestra familia... (citado en Mathekga 2017).***



Puesto de avanzada de guardaparques en el sector norte del coto de caza protegido de Selous. Las y los guardaparques hacen guardia por hasta 15 días en equipos de 6 integrantes, usando la estación de Kidal como un campamento base antes de regresar a su campamento base principal en Matambwe, coto de Caza de Selous, Tanzania © Greg Armfield / WWF

## Amoldarse a estereotipos dañinos para todos

Al excluir a las mujeres de la igualdad de oportunidades para el desarrollo personal y profesional, del empleo y del prestigio social, los estereotipos y las normas de género también perjudican a los hombres. La formulación de normas masculinas en torno a la tolerancia a las dificultades, por ejemplo, presiona a los hombres para que adopten comportamientos que pueden ser arriesgados o peligrosos.

Las personas entrevistadas en este estudio también comentaron sobre la humillación con respecto a lo que se considera masculino: los hombres que son físicamente más pequeños o menos fuertes que otros en su unidad a veces se enfrentan a la intimidación o al acoso. Dos entrevistados mencionaron que los hombres que apoyan abiertamente la igualdad de género también pueden ser considerados menos masculinos.

Otras personas entrevistadas señalaron que lo que realmente se necesita para abrir las fuerzas de trabajo de guardaparques es replantear los estereotipos lejos del macho, un estereotipo que perjudica tanto a los hombres como a las mujeres: "los hombres necesitan formación... el verdadero problema son los estereotipos masculinos... las necesidades de las y los guardaparques son diversas y necesitamos diversos tipos de guardaparques... hay que cultivar otros estereotipos masculinos". Esta persona entrevistada continuó hablando de la suposición irreal e injusta de que las mujeres tienen que ajustarse a los espacios y roles masculinos, y se espera que tengan éxito.

### Varias de las entrevistas en este estudio cuestionaron la premisa de que las mujeres que quieren ser guardaparques deben ajustarse a una norma masculina:

- ☞ "Si las mujeres quieren ser puestas en lugares peligrosos en nombre de la igualdad, ¿deberíamos reexaminar lo que significa la igualdad?"
- ☞ "Tenemos que redefinir la noción de "primera línea": contar con mujeres en las aulas, enseñando a la próxima generación sobre conservación, es la primera línea".
- ☞ "El trabajo de guardaparques puede no ser un entorno seguro para las mujeres, y sin grandes cambios de cultura puede no serlo nunca (y hacemos un flaco favor al forzar a las mujeres a cumplir con estos estereotipos).
- ☞ "Lo que me falta de masculinidad lo tengo que compensar en intelecto..."

## Exclusión de LGBTQI<sup>25</sup>

La mayoría de los participantes en las discusiones para este proyecto dijeron que no conocían a ningún o muy pocos guardaparques abiertamente LGBTQI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Queer, Intersexuales) o no binarios. En aproximadamente 70 países del mundo, la homosexualidad es ilegal y en algunos de esos lugares está sujeta a castigos extremos, incluyendo la pena de muerte; incluso si las organizaciones de guardaparques o compañeros guardaparques estuvieran abiertos a esta diversidad, existe un peligro considerable para las personas LGBTQI en muchos países.<sup>26</sup>



## GUARDAPARQUES Y LA CULTURA DE CONSERVACIÓN

### “Clubes de chicos”

Una gran parte de las mujeres (y algunos hombres) se refirieron al trabajo de guardaparques como un “club de chicos”. Un experto en conservación masculino entrevistado en 2020 señaló que en la fuerza laboral de guardaparques suele haber “una cultura de ‘hermandad’ arraigada y cerrada, basada en las dificultades y experiencias compartidas desde la academia y que generalmente tienen que ver con alcohol, costumbres y rituales masculinos. Es casi imposible que las mujeres se abran paso en esta situación (aunque quieran hacerlo). Para cambiar esto, tenemos que trabajar desde los primeros niveles de formación” (citado en Seager, Bowser y Dutta 2021).

La entrada de las mujeres a la fuerza laboral de guardaparques se enfrentó con fuertes resistencias en la mayoría de los lugares. Por ejemplo, en los Estados Unidos fue necesario contar con una Ley del Congreso (la Ley de Derechos Civiles de 1964) para que el Servicio de Parques Nacionales admitiera a las mujeres como guardaparques de tiempo completo. El Servicio no sabía “qué hacer” con las mujeres. Entre la obligación de llevar trajes de azafata de poliéster y sombreros pastilleros y la lucha por llegar a ser algo más que intérpretes “sensibles”, las mujeres del servicio de parques de EE.UU. han trabajado incansablemente para ser consideradas con el mismo respeto que sus homólogos masculinos”.<sup>27</sup>

Muchas mujeres guardaparques dicen que siguen siendo tratadas como anomalías que las organizaciones y los compañeros no saben cómo integrar de forma justa y equitativa en ámbito de guardaparques.

**Greta Iori, experta en vida silvestre y contra la caza furtiva, habló recientemente de sus luchas personales:**

*"Ser una mujer trabajando en el área de delitos de vida silvestre en un ámbito predominantemente masculino, no ha sido fácil... cualquier mujer que trabaje en la conservación de la vida silvestre sabe, sabemos, que no es fácil que los tomadores de decisiones nos escuchen... La conservación de la vida silvestre suele considerarse un rol puramente masculino en los programas de exploradores y guardaparques o como simplemente algo en lo que una mujer no debería participar..."<sup>28</sup>*

**Rachel Ashegbofe Ikemeh, una conservacionista de campo nigeriana, hizo eco de estas declaraciones:**

*"Los retos de ser una mujer conservacionista e investigadora en Nigeria a menudo dependen de la tarea que se realice, pero pueden ir desde ser tratada con desprecio hasta no ser tomada en serio hasta, a veces, ser objeto de admiración [no deseada]. Sin embargo, en la mayoría de los casos simplemente no nos toman en serio. Con frecuencia puede ser desmoralizante y contraproducente ser mujer si se lleva a cabo investigación de campo, como encabezar un equipo de campo, cruzar por amplias áreas de tierra silvestre, aplicar técnicas no convencionales o iniciar nuevos métodos. He descubierto que ser determinada y estar sumamente enfocada me ayuda a superar estos retos. Y, afortunadamente, la pasión por lo que hago es lo que me impulsa"<sup>29</sup>*

No existe una base de datos comparativa sobre la retención de hombres y mujeres guardaparques, pero abundan los informes sobre mujeres que son expulsadas de sus trabajos por entornos laborales hostiles (por ejemplo, Hildahl 2017; Jones y Solomon 2019a). Integrar a las mujeres en los equipos de guardaparques (ya sean de oficina o de campo) en un número muy reducido, a menudo literalmente de una



***Integrar a las mujeres en los equipos de guardaparques (ya sean de oficina o de campo) en un número muy reducido, a menudo literalmente de una en una, perpetúa la carga de la condición de minoría.***

en una, perpetúa la carga de la condición de minoría. Esto hace que toda la responsabilidad recaiga en esas mujeres para "hacer frente" a los desequilibrios de género, y las aboca al fracaso. Hay una gran cantidad de estudios y prácticas la literatura sobre el momento en que la integración de las mujeres comienza a tener un impacto organizativo. Como conclusión general, la cultura de las organizaciones empieza a cambiar hacia un lugar de trabajo "favorable al género" cuando alrededor del 30% de empleados son mujeres.<sup>30</sup>

## **Orígenes: aplicación de la ley, militarismo y conservación biológica**

Muchos observadores atribuyen el actual predominio masculino de las plantillas de guardaparques a los orígenes de las organizaciones formales de conservación y guardaparques. En las estructuras organizativas (y nocionales) los "orígenes" tienen mucho peso. Un guardaparques de Zimbabue entrevistado para este estudio comentó que ahora hay tan pocas mujeres porque "así ha sido desde el principio".

### **Orígenes operativos**

Más concretamente, las características particulares de los orígenes de las áreas protegidas y guardaparques siguen marcando el rumbo de los grupos de guardaparques en la actualidad. En gran parte del mundo, cuando se crearon los parques nacionales, la gestión original de las áreas protegidas estaba bajo la autoridad de las fuerzas del orden y/o de la milicia.

En los países colonizados, la gestión de los parques era una extensión de la autoridad colonial: la apropiación de la tierra para el disfrute de las clases privilegiadas (Rangarajan 2003; Domínguez y Luoma 2020; Lunstrom 2015). La protección de la tierra reservada para el disfrute de las élites (pueblos no indígenas, personas no colonizadas) se hizo cumplir, en muchos casos, mediante la protección militarizada y de mano dura de esos espacios. Se empleó a guardaparques para que hicieran cumplir lo que ahora se conoce ampliamente como "conservación de la fortaleza" ("fortress conservation en inglés") (Pennaz 2017). El "sólido modelo de protección de separación", comentó un entrevistado en este estudio, es la base del problema del trabajo machista del guardaparques en la actualidad.

A pesar de que la conservación de este tipo está siendo cuestionada, la protección paramilitar de espacios específicos se está intensificando. El actual cambio en muchas partes del mundo hacia equipos de guardaparques militarizados es nuevo, pero no es disonante con los orígenes de guardaparques y los parques en sí.

En respuesta a las actividades de caza furtiva cada vez más comercializadas y violentas en muchos países, especialmente en algunas partes de África y ALC, el trabajo de las y los guardaparques se ha vuelto más arriesgado y violento. Si bien esto puede ser un cambio necesario y reticente hacia un trabajo de guardaparques más insurgente, también tiene importantes consecuencias de género, en particular al reforzar el tipo de trabajo de guardaparques que más probablemente excluye a las mujeres (Seager, Bowser y Dutta 2021):

- ▶ En general, se considera que las mujeres no son aptas para realizar trabajos que impliquen el uso de armas puesto el manejo de armas largas se considera en casi todas partes como algo ajeno a las normas de género de la feminidad.
- ▶ Aumenta el potencial de violencia entre los diferentes equipos de guardaparques (por ejemplo, los equipos de patrulla de la comunidad y los equipos de patrulla de guardaparques gubernamentales o privados), así como entre las y los guardaparques y las comunidades.
- ▶ Puede conducir a una conservación menos efectiva, alejando a las comunidades de los equipos de guardaparques, lo que hace aún más difícil reclutar mujeres (Duffy et al. 2019).
- ▶ Las armas de fuego, el equipo de protección y la vigilancia tecnológica asociada son caros; dado que los presupuestos son finitos y de un solo uso, el mayor gasto en actividades de guardaparques militarizados (masculinos) suele ir en detrimento de las actividades de guardaparques de "habilidades administrativas" (femeninas), como los servicios interpretativos y educativos (Duffy 2014; Duffy et al. 2019). El cambio en las asignaciones/prioridades presupuestarias es un cambio de género. La formación paramilitar puede apropiarse fácilmente de la mayor parte del presupuesto de formación de los guardaparques, como señala

un observador en Uganda: "es importante señalar que la formación paramilitar es el principal método de educación para las y los guardaparques en Uganda" (Moreto y Charlton 2021).

- ▶ En contextos de conflicto violento, las mujeres experimentan mayores índices de violencia de género.
- ▶ El aumento de las armas en los contextos cotidianos de guardaparques aumenta la probabilidad de que se produzca violencia armada en contextos de sociedad civil. No hay ningún estudio sobre los efectos sociales de la creciente circulación de armamento en las comunidades de guardaparques, pero los estudios sobre violencia doméstica muestran de manera uniforme que el que los hombres porten o tengan acceso a armas acelera rápidamente la posibilidad de violencia en los hogares, y muy probablemente aumenta la violencia contra todas las minorías sociales, incluyendo las personas LGBTIQI.

Un entrenamiento de guardaparques que busque la conservación mediante el uso de armas y el enfrentamiento de conflictos puede infligir un daño considerable a los hombres. En un análisis de una reserva de Zimbabue, guardaparques sometidos a un entrenamiento violento quedaron traumatizados y sufrieron "violencia ocupacional" (Mushonga 2021 b):

*"Aunque sea necesario que aprendan técnicas para su seguridad, la formación se realiza a menudo de forma excesivamente violenta. Se les somete a castigos directos físicamente dañinos y a acoso verbal". "¡Después del entrenamiento estamos enojados!" fue una aseveración común entre guardaparques, lo que sugiere un impacto emocional debido a un proceso de capacitación violento. Los instructores defendieron sus métodos como parte del endurecimiento de guardaparques y de la necesidad de inculcar disciplina. La disciplina es fundamental en cualquier establecimiento u organización paramilitar, pero en la Reserva Forestal de Sikumi afianza sistemáticamente la violencia laboral contra los guardaparques. Por ejemplo, la disciplina prohíbe a que las y los guardaparques cuestionen órdenes, incluso si éstas amenazan su bienestar y seguridad en el trabajo. Como resultado, las y los guardaparques sufren en silencio".*

## Orígenes intelectuales

Los orígenes intelectuales de la conservación y las áreas protegidas también reflejan en gran medida comportamientos machistas. Las disciplinas de origen de la conservación (tales como la silvicultura, la biología de la vida salvaje o las ciencias de los ecosistemas) son campos muy masculinizados; la biología de la conservación ocupa una posición de cúspide. A medida que los paradigmas de las áreas protegidas se orientan más hacia la conservación basada en la comunidad y el análisis social, la estructura de expertos también está cambiando. Se trata de un cambio de género: la evaluación comunitaria y el análisis social (las "ciencias blandas/sociales") implican a un número considerablemente mayor de mujeres.

Este cambio es muy discutido, y en gran medida debido a sus dimensiones de género. Una de las personas entrevistadas en este estudio observó que la "gente poderosa" de la conservación (científicos, líderes de ONGs, gerentes de guardaparques) ha tenido el control del campo durante décadas, y que han bloqueado la naturaleza de la conservación.

Se resisten al cambio, ella continuó diciendo, y no están dispuestos a hablar de la dinámica social de la conservación.

Entre 2013 y 2014, la disputa sobre la experiencia en conservación se hizo pública y tenía muchos tintes de género. Lo que parecía comenzar como una conversación pública sobre las diferentes filosofías de conservación (entre la conservación convencional centrada en la biodiversidad y la "nueva" conservación impulsada por la socioeconomía) se transformó rápidamente en lo que muchos consideraron ataques vitriólicos y sexistas (Tallis y Lubchenco 2014; Matulis y Moyer 2017). La "guerra cultural de la conservación" se hizo pública cuando 240 científicos de la conservación, en su mayoría mujeres, firmaron una carta abierta afirmando que:

*"En nuestra opinión... esta disputa se ha convertido en algo dominado por unas pocas voces, casi todas de hombres. Consideramos que esto es ilustrativo de cuestiones más amplias de género y prejuicios culturales que también siguen obstaculizando la conservación" (Tallis y Lubchenco 2014).*

## Exclusión informal

Como en muchos lugares de trabajo, pero quizás en mayor medida en el caso de guardaparques, gran parte de la información, las redes y la socialización del trabajo se producen en entornos informales. La mayoría de las mujeres entrevistadas para este estudio señalan que se sienten excluidas de los canales formales e informales de información, la toma de decisiones y la planificación. La exclusión informal se produce constantemente, afirman. En una encuesta reciente realizada en organizaciones de conservación de Estados Unidos, las mujeres afirmaron que no se les invitaba a los espacios informales de toma de decisiones: "Para mí, eso es el antiguo "club de chicos", son como conversaciones informales paralelas en las que la gente toma grandes decisiones que luego se vuelven a poner sobre la mesa sin una toma de decisiones colaborativa y colectiva" (Jones y Solomon 2019b).

Las mujeres reciben claramente el mensaje de que no pertenecen al grupo, por ejemplo, cuando sus compañeros masculinos se reúnen en bares después del trabajo y a ellas no se les invita. O saben que "no deberían" participar en esos ambientes informales: las mujeres corren un gran peligro al beber con grupos de hombres, especialmente si se encuentran en lugares remotos, y también existe un estigma considerable en la mayoría de las culturas hacia las mujeres que beben alcohol con hombres (que no son de su familia).

## Exclusión formal: segregación profesional, ascenso en el rango y retención

La tendencia de las organizaciones a reproducirse a su imagen y semejanza si no se les interrumpe, es uno de los obstáculos sistémicos para la incorporación de mujeres a la fuerza laboral de guardaparques. En las decisiones de contratación, un fuerte sesgo "dentro del grupo" significa que los hombres tienden a reclutar a los hombres. Incluso si se aceptara generalmente que las mujeres pueden ser guardaparques, la tendencia inercial es que los hombres serán favorecidos en las decisiones de contratación. Este "sesgo dentro del grupo" suele verse acelerado por el efecto acumulativo del sesgo inconsciente, que puede tener efectos sustanciales aunque el sesgo sea muy leve:



**PÁGINA SIGUIENTE**

'Exclusión formal'  
continuación

*"La modelización de una organización con ocho niveles de dirección, desde el más bajo hasta el más alto, que inicialmente tenía el mismo número de hombres y mujeres en el nivel más bajo, muestra que un mero sesgo del uno por ciento contra las mujeres en todas las decisiones de promoción produjo casi el doble de hombres que de mujeres en el segundo nivel superior que depende del director general. Un sesgo del uno por ciento en la toma de decisiones es indetectable en la práctica, pero este modelo demostró el efecto tan relevante que puede tener una pequeña cantidad de sesgo cuando la dirección toma decisiones sobre su personal".<sup>31</sup>*



**En un estudio reciente realizado en Europa, sólo el 13% de los directivos de áreas protegidas de sexo masculino percibían obstáculos que impedían a las mujeres acceder a puestos ejecutivos. Por el contrario, el 40% de las directivas manifestaron ser conscientes de los obstáculos.**

La dinámica de los prejuicios inconscientes y de los prejuicios del grupo se amplifica entonces con los prejuicios conscientes.

Las presuposiciones sobre las limitaciones de las mujeres y las capacidades de los hombres dan lugar a una fuerza laboral de guardaparques que está dividida en rangos por género: la mayoría de las mujeres (incluso aquellas que cuentan con una formación completa de "guardaparques") ocupan puestos de apoyo o administrativos, que además suelen ser los rangos peor pagados. No son promovidas ni pueden acceder a todas las oportunidades de guardaparques en las mismas condiciones que los hombres. Los datos sobre la segregación ocupacional son escasos, pero un estudio detallado realizado en la República Democrática del Congo, por ejemplo, descubrió que, aunque las mujeres representan un 25% relativamente alto de los empleados del sector forestal, principalmente se les contrata como secretarías, contables, seleccionadoras de madera o para actividades de divulgación con niños. En el campo, se les asigna sobre todo "la atención médica y la cocina" (FAO 2007a). Cuando las mujeres ocupan nichos de empleo segregados, pueden quedar fuera del circuito de intercambio de información y de las reuniones y canales de toma de decisiones importantes. Una táctica omnipresente utilizada por los hombres para señalar a las mujeres que no "pertenecen" es tratarlas como actores secundarios y pasar por alto sus cualificaciones:

*"Cuando empecé en el último trabajo había mucho hostigamiento grupal contra las pocas empleadas que había, muchas de ellas no duraron. Mucho 'puedes hacer mi café, puedes hacer mis fotocopias' y era como, "en realidad, yo soy la bióloga aquí (risas)". (Citado en Jones y Solomon 2019b).*

Muchas personas notaron que la típica escalera de promoción laboral para un guardaparque tiene como requisito el realizar patrullaje. Sin embargo, el patrullaje es uno de los puestos de los que es más probable se excluya a las mujeres debido a estereotipos de género. Si "patrullar" es el paso clave para el desarrollo profesional, entonces esto será un gran obstáculo para las mujeres.

En un estudio reciente realizado en Europa, sólo el 13% de los directivos de áreas protegidas de sexo masculino percibían obstáculos que impedían a las mujeres acceder a puestos ejecutivos. En contraste, el 40% de las directivas expresaron estar conscientes de los obstáculos, los cuales identificaron como perfiles profesionales dominados por los hombres, falta de renovación generacional agravada por la falta de contratos de procura pública en años recientes, problemas para reconciliar la vida familiar y laboral y la existencia de barreras culturales y educativas que general inequidades.<sup>32</sup>



**PÁGINA SIGUIENTE**

Anuncio de guardaparques

Figura 7: Anuncio del guardaparques

# BUSCANDO HOMBRES PARA EL PUESTO DE CUIDADORES MASCULINOS DE LA VIDA SILVESTRE EN PAKISTÁN:

En los países en los que es legal publicar anuncios de empleo en los que se especifique si se trata de candidatos masculinos o femeninos, muchos puestos de guardaparques están tipificados como para hombres. Este puesto (ver a la derecha), por ejemplo, se publicó en los periódicos de Pakistán a principios de 2021, buscando candidatos (hombres) el para puesto de "cuidadores e la vida silvestre" en el Parque Nacional de Chitral Gol. (Se anuncian dos puestos, uno de ellos reservado a una minoría religiosa [masculina] no islámica). El anuncio del puesto incluye requisitos tales como "Altura de 1.70 metros; pecho de 34x26 pulgadas; capaz de correr 2 kilómetros en 20 minutos", y una nota en la que se indica que un comité especial examinará la aptitud física. La expectativa educativa identificada en el anuncio es de "estudios en ciencias, con posgrado en la segunda división".



Publicidad original de una vacante. Fuente: © Mashriq Newspaper, 25 enero 2021.

## ANUNCIO TRADUCIDO:

\*\*\*  
Wildlife are our natural assets, let us protect them!

### VACANCY

Wildlife Department, Khyber Pakhtunkhwa, Chitral Gol National Park has vacant available **Permanent Wildlife Watchers**, for which applications are required from the interested permanent residents of the villages located adjacent to the Park. Last date for the submission of online form/application is 12 February 2021.

POSITIONS	# of positions	AGE	ACADEMIC QUALIFICATION	PHYSICAL FITNESS
Wildlife Watcher (MUST BE MALE) BPS-07 JOB GRADE	Total N 3 General N 2 Minorities N 1 (for Rambour Kalash Valley)	18-30 years old	Matriculation in Science from a recognized board with intermediate in Second Division	1. Height: 5 ft 6 in 2. Chest: 34 x 26 in 3. Eyesight: V-6J* 4. Must complete 2 km run in 20 minutes

\*With eyesight in both each eye respectively

General conditions: 1- Application will be accepted from the permanent residents of the villages located adjacent to National Park. 2- Application with challan form is available from the website of The Examiner Testing & Evaluation Services (Pvt. Ltd) at <https://www.examiner.org.pk/>. 3- Interested gentlemen may post their application with challan form, identity card, education certificates and experience letters to P.O. Box 50, Peshawar Cantt. 4- Eligible candidates should submit their roll number from <https://www.examiner.org.pk/>. 5 - All information provided by the candidate will be considered final. 6- The candidate will be responsible for any falsified information and his form will be rejected. 7- only those candidates who have secure 50% or above marks in the written test will be invited to physical examination. 8- Shortlisted candidates will be invited for the interviews. 9- selected wildlife watchers (BPS-07) will be recruited to the Wildlife Department, Chitral Gol National Park, Abbottabad for departmental training. 10- Recruitment on the seats allocated on quota following the rules set out by the government. 11- Waiting list will be valid till three months after the selection. 12- Current government employees may apply through their relevant department. 13- only valid academic certificates will be accepted. The department will get the academic record verified from relevant Board or Institution after the selection. 14- The candidate will pay relevant costs. The department may take legal action in case if the academic records are found to be false. 15- upper age limits will be applied according to the last date of submission of application. 16- Candidates for who are not invited for the physical examination. A special committee will monitor physical examination. 17- No PA, DA will be provided for candidates for test and interviews. 18- All candidates will be informed through SMS for downloading their roll number. 19- Candidates will not receive any information through postal service. Candidate should provide a valid mobile number which is not switched to any other network.

Our Faith, Integrity, Honesty, Transparency, Accountability, No Corruption, No Bribe!

INF (P)  
383/2021

\*Take Special Care of Special Persons

Se buscan candidatos hombres para el puesto de "cuidador masculino de la vida silvestre" en el Parque Nacional de Chitral Gol".

"Un comité especial examinará la aptitud física"

Altura 5 pies 6 pulgadas; Pecho 34x26 pulgadas; capaz de correr 2 kilómetros en 20 minutos "

La expectativa educativa: "estudios en ciencias, con posgrado en la segunda división".

En el otro extremo del espectro, un guardaparques de Islandia explicó que estaban tratando de encontrar formas de anunciar los puestos de trabajo en términos que fueran más allá del binario de género. Un anuncio de empleo típico en Islandia termina con una advertencia que dice: "Se reciben solicitudes tanto de mujeres como de hombres". Ahora están evaluando la forma de ir más allá de este lenguaje para ampliar la bienvenida a los solicitantes no binarios.

En promedio medio, las mujeres tienen más resistencia física que los hombres; los hombres tienen más fuerza.<sup>33</sup> Si las pruebas físicas para los candidatos a guardaparques (como para los cuerpos de policía o de bomberos) hacen hincapié en la fuerza de la parte superior del cuerpo, las mujeres serán casi siempre excluidas en mayor proporción. Existe un debate considerable sobre la naturaleza de la capacidad física "realmente" necesaria para desempeñar las funciones de policía o de bombero y, por tanto, sobre las pruebas de capacidad física adecuadas; en general, no está claro si las pruebas físicas en esos ámbitos predicen el desempeño real.

Un reciente informe del Departamento de Justicia de EE.UU. concluye que "las investigaciones demuestran que las mujeres se ven perjudicadas de forma desproporcionada por ciertos requisitos de contratación y de aptitud física, y no hay evidencia de que estas pruebas reflejen con exactitud las funciones reales de un agente de la ley" (Instituto Nacional de Justicia 2019). Entender las demandas físicas "reales" y si debe haber umbrales de prueba diferenciados por sexo sigue siendo un punto muy controvertido en las filas de la policía y los bomberos y en el mundo de los guardaparques aún sigue siendo poco explorado.<sup>34</sup>

Muchas mujeres guardaparques dijeron que las ofertas de trabajo de guardaparques suelen circular en redes cerradas de hombres, y que no siempre se anuncian públicamente. Incluso si se anuncian, algunas mujeres expresaron la opinión de que los puestos de trabajo ya están predeterminados como "trabajos de hombres".

La desigualdad de género socava la eficacia de las organizaciones, sobre todo si conduce a una alta rotación de personal. No existen estudios desglosados por género sobre la retención de guardaparques en la fuerza laboral, pero informes esporádicos sugieren que esto puede ser un problema específicamente para las mujeres. Por ejemplo, un análisis de la FAO (2007b) sobre las mujeres en el sector forestal de Ghana informa de que:

*"En algunas divisiones, como la División de Vida Silvestre, se hizo un esfuerzo consciente para emplear a más mujeres durante los últimos 5 años, pero la tasa de rotación femenina fue bastante dramática, ya que el 95% de las mujeres empleadas abandonaron el trabajo debido a la naturaleza del mismo, mientras que las pocas que permanecieron solicitaron el traslado a la ciudad por diversas razones personales. **Esto se atribuye a las responsabilidades familiares que tienen que desempeñar como mujeres [énfasis añadido].** Sus aspiraciones, en muchos casos, tienden a verse influenciadas por estas elecciones. Es una situación clara en la que sus aspiraciones se ven limitadas por su papel de género".*

Una mujer experta en conservación a quien se le entrevistó señaló que la equidad de género (evidenciada por las tasas de retención, entre otros indicadores clave) era tan importante como la igualdad:

*"[Hay pocas mujeres guardaparques debido a] la falta de soluciones diferenciales para las mujeres. Una cosa es lograr la igualdad de género en la fuerza laboral de guardaparques (representación al 50/50) y otra es lograr la equidad (retener a esas mujeres). Las mujeres tienen necesidades diferentes a las de los hombres, y no se puede suponer y esperar que proporcionando las mismas oportunidades, equipos, capacidades, infraestructuras tanto a hombres como a mujeres se vaya a salvar la brecha de género. En este contexto, es importante entender cuántas mujeres comienzan su carrera como guardaparques tanto como saber cuántas realmente la terminan. Las soluciones diferenciales incluyen: tener uniformes y equipos adecuados (las mujeres suelen ser más pequeñas y "débiles"), hasta que se les proporcione la seguridad y las necesidades que tienen. Aquí es importante pensar en la conciliación laboral y familiar y en cuántas mujeres acaban dejando su trabajo al tener hijos porque no hay buenos servicios escolares o sanitarios que protejan y eduquen a sus hijos o las facilidades que da el servicio de parques para hacerlo (por ejemplo, permiso especial para llevar a los niños a una escuela lejana o salarios bajos)."*

## VIOLENCIA, SEXISMO Y LUGARES DE TRABAJO HOSTILES

## El sexismo cotidiano

Como las mujeres que son guardaparques son vistas como "fuera de lugar", es decir, que transgreden las normas de género, se enfrentan a un sexismo casi omnipresente. El sexismo cotidiano refuerza el mensaje de que las mujeres están en el lugar equivocado. Las guardaparques afirman que ocultan sus embarazos (hasta que es demasiado difícil ocultarlos), que son sometidas a pruebas físicas por parte de sus compañeros de trabajo y que, en algunos casos, se les asignan tareas imposibles en las que, inevitablemente y de forma visible, fracasan. La mayoría de guardaparques entrevistados en el sur de Asia, tanto hombres como mujeres, afirman que **los hombres de las organizaciones de guardaparques no acogen ni aceptan plenamente a las mujeres como guardaparques**.

Una guardaparques observó que como mujer en el campo, todo lo que puedes hacer es "escalar mejor, correr más rápido y saltar más alto" (citado en Pugliese y Levin 2019). Varias personas guardaparques entrevistadas para este proyecto señalaron lo mismo, que las mujeres "tienen que hacerlo mejor que los hombres... tienen que superar y trabajar más duro para llegar a algún lado" y que la barra está más alta para las mujeres puesto que tienen que trabajar más duro que los hombres para ser juzgadas igualmente capaces.

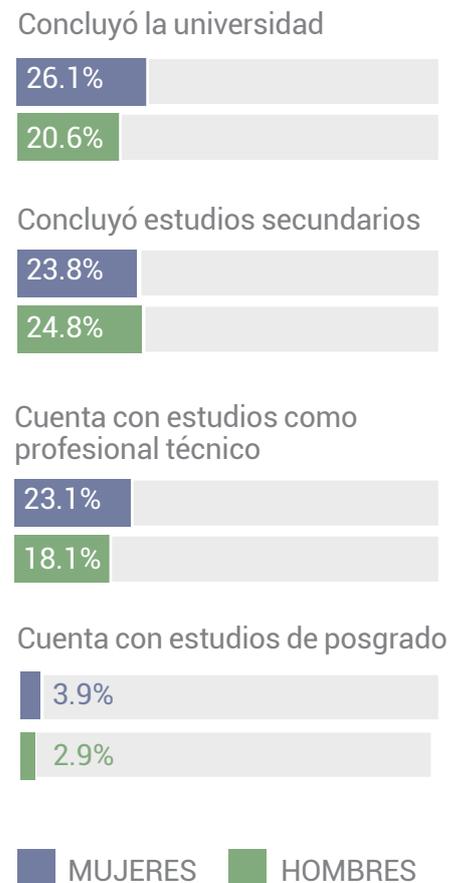
*"La mayoría de las mujeres que conozco que son profesionales de la conservación de muy alto nivel son súper organizadas, súper dedicadas, van más allá... ya sabes, y algunos de los hombres que están en posiciones de liderazgo, no pueden ni siquiera mantener un calendario en orden"* (citado en Jones y Solomon 2019b).

Varias personas encuestadas en este estudio sugirieron que los niveles más bajos de educación formal y alfabetización de las mujeres y las niñas, un patrón prevalente en muchos países pobres, es un obstáculo para que soliciten puestos de guardaparques. Ésta puede ser una de las dinámicas predominantes, sin embargo, entre las y los guardaparques públicos y de patrullaje incluidos en el RPS, una mayor proporción de mujeres que de hombres tienen estudios superiores. Esto puede reflejar la expectativa de una "barra más alta" para las mujeres y/o puede reflejar la norma de género de que la principal responsabilidad de los hombres es obtener ingresos: para los hombres, conseguir un trabajo puede superar la expectativa de permanecer en la escuela.

Los usuarios de las áreas protegidas suelen cuestionar la autoridad de las guardaparques en términos sexistas. Mary Hinson, guardaparques de un parque nacional de EE.UU., recuerda haber llevado a cabo un peligroso y técnicamente complicado rescate en una tormenta de invierno de unos escaladores (varones) que se habían quedado atascados en una escarpada cornisa. Hinson, una escaladora experimentada, estaba ansiosa por realizar este rescate: "Sentí que había nacido para hacer esto. Era mi oportunidad e iba a probarme a mí misma". Cuando por fin llegó a los hombres varados y les dio instrucciones, la primera respuesta que le dieron fue "quejarse de que habían enviado a una 'chica' a rescatarlos".<sup>35</sup>

Las mujeres guardaparques, y las mujeres en las organizaciones de conservación (Jones y Solomon, 2019b), a menudo se enfrentan a "suposiciones de que, por ser

Figura 8: Educación de los y las guardaparques, promedios globales



mujeres, están equivocadas". Las mujeres son fácilmente y con frecuencia cuestionadas por sus colegas masculinos. En las entrevistas realizadas para este proyecto, una guardaparques en un puesto de liderazgo relató varios casos en los que los hombres (la mayoría de ellos menores que ella y todos por debajo de su rango) cuestionaron sus decisiones sobre la contratación y el despliegue de recursos. Los colegas masculinos suelen burlarse de las mujeres diciendo que sólo han conseguido su trabajo por ser mujeres: "Definitivamente me encontré con mucha gente que o bien me decían directamente que no debería estar donde estaba o que no creían que pudiera hacer el trabajo, o bien era bastante obvio que ese era el caso, y tenía que asegurarme de que la gente viera que era competente" (citado en Jones y Solomon 2019b).

Los análisis sociales de los lugares de trabajo suelen constatar que todas estas dinámicas sexistas "ordinarias" se amplifican en el caso de las minorías raciales/étnicas; casi no existen evaluaciones intersectoriales o desglosadas por raza/etnia de los lugares de trabajo de las y los guardaparques en estos términos.

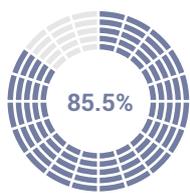
### El proteccionismo como sexismo cotidiano

Los datos del RPS apuntan a un alto grado de confianza de las y los guardaparques en la protección mutua en general, aunque existen algunas diferencias regionales y de género interesantes, como los niveles de confianza más bajos entre las mujeres de África y el sur de Asia, y los hombres del sudeste asiático.<sup>36</sup>

Por un lado, la ética de ayuda y protección mutua entre las y los guardaparques y la atención a las amenazas a las que pueden enfrentarse sus compañeros es una característica esencial y positiva de la vida de las personas guardaparques.

Figura 9: Estoy "de acuerdo/muy de acuerdo" en que mis compañeros me ayudarían en caso de emergencia, incluso si el hecho de ayudarme les pusiera en riesgo de sufrir lesiones graves o de morir

#### AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



MUJERES



HOMBRES

#### ÁFRICA

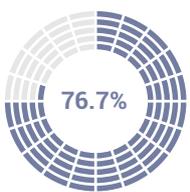


MUJERES

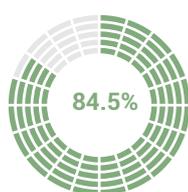


HOMBRES

#### ASIA DEL SUR



MUJERES



HOMBRES

#### SURESTE DE ASIA



MUJERES



HOMBRES

Fuente: Encuesta de percepción de los guardaparques

Los datos del RPS apuntan a un alto grado de confianza de las y los guardaparques en la protección mutua en general, aunque existen algunas diferencias regionales y de género interesantes, como los niveles de confianza más bajos entre las mujeres de África y el sur de Asia, y los hombres del sudeste asiático.

Por otra parte, el proteccionismo que expresan algunos guardaparques hacia sus compañeras de trabajo suele presentarse como un obstáculo, y como una obligación unidireccional: hay hombres guardaparques que afirman que no se sienten cómodos trabajando con mujeres en el campo porque sienten que deben mantener parte de su atención en la protección de sus compañeras de trabajo. Las guardaparques afirman que este tipo de proteccionismo unidireccional y sexista es una variante del "sexismo cotidiano" con el que se encuentran habitualmente y que refleja el escepticismo sobre la igualdad de las mujeres y el malestar por el lugar que ocupan en el cuerpo de guardaparques.

Una guardaparques reflexionó sobre la desigualdad de género que conlleva el proteccionismo unidireccional, y lo enmarcó como otra forma de acoso: "¿Dónde trazamos la línea entre ser (excesivamente) protectores y asumir que una mujer es un ser más débil, físicamente (¿y mentalmente?) incapaz de realizar el trabajo tan bien como un hombre? Eso, técnicamente, también contaría como acoso, sólo que de una manera todavía bastante inusual. En todo caso, ese es el tipo de malestar que experimentaríamos aquí en (el país) como mujeres que trabajan en este entorno masculino".

Estas declaraciones reflejan narrativas similares sobre la entrada de las mujeres en el trabajo policial y militar. Las analistas feministas del ámbito de seguridad nacional han examinado el problema del proteccionismo: "...la política del protector y el protegido... distorsiona las relaciones de poder: es mucho más fácil reclamar la autoridad para hablar en nombre de los demás si se puede afirmar que se es El Protector. Es mucho más fácil ser silenciado y aceptar ese silenciamiento si se absorbe la autoidentidad de El Protegido. Un Protector supuestamente "natural" es la persona que tiene no sólo la fuerza o los recursos físicos colectivos para ejercer el poder definitivo, sino que también (supuestamente) es la persona más capaz de pensar de una determinada manera útil: más "estratégicamente, más "racionalmente", " (Enloe 2016). Esta relación asimétrica protector-protegido fluye



***La mayoría de las mujeres guardaparques denuncian lo que les parece un acoso incesante, que va desde las bromas sexistas hasta la violación. Muchos guardaparques afirman que no son conscientes de ningún tipo de acoso a las mujeres.***

directamente de las normas de género de la masculinidad y la feminidad, y de las narrativas patriarcales sobre quién puede y debe proteger y quién necesita protección.

Un instructor masculino de guardaparques dijo que el impulso de los hombres de proteger a las mujeres puede reflejar una falta de confianza en los protocolos de formación, o quizás una formación inadecuada o una ausencia real de formación. Comentó que si tanto hombres como mujeres estaban convencidos de recibir la misma capacitación (y equipo), no debería haber diferencias de género en las nociones de ayuda mutua y en las responsabilidades de protección.

## **Violencia y acoso en la fuerza laboral de guardaparques**

Mujeres guardaparques informan de que se enfrentan a una discriminación, un acoso y un abuso sexuales casi continuos, por parte de otros guardaparques, de la comunidad y del público. En palabras de una antigua guardaparques de América Latina, "el acoso sexual es omnipresente". Una guardaparques del sur de Asia dijo que los colegas masculinos no apoyaban a las guardaparques en el trabajo, como una táctica para desanimarlas y para tomar represalias por el hecho de que las mujeres ocuparan "sus" puestos.

La mayoría de **las mujeres** guardaparques denuncian lo que les parece un acoso incesante, que va desde las bromas sexistas hasta la violación. Muchos guardaparques **varones** afirman no tener conocimiento de ningún tipo de acoso a las mujeres. En la encuesta actual, un hombre guardaparques del sur de Asia dijo rotundamente que el acoso "no existe". Varios otros guardaparques varones dijeron que no tenían conocimiento de ningún acoso en sus regiones o equipos, aunque pudieran haber oído (vagamente) que ocurría en otro lugar.

Algunos de los hombres entrevistados para este proyecto observaron que el acoso era subjetivo y les preocupaba que la línea entre las interacciones normales relacionadas con el trabajo entre mujeres y hombres y el "acoso" fuera demasiado borrosa. Una persona entrevistada dijo que, en su opinión, "el 25% de lo que se llama acoso no lo es". Otra dijo que creía que ni los hombres ni las mujeres entendían lo que era el acoso.

En todos los lugares de trabajo, el acoso/abuso sexual es en

gran medida un problema "oculto", por lo que los datos sobre su prevalencia deben suponer siempre un importante subregistro. Los hombres también se enfrentan a acosos y abusos sexuales que suelen ser incluso menos visibles que los que sufren las mujeres. Un hombre guardaparques habló de acoso por parte de una compañera. Los datos sugieren que los hombres se enfrentan más típicamente al acoso, a la intimidación de género y a la agresión de otros hombres.

La bibliografía disponible sobre la dinámica del lugar de trabajo (en general) concluye que el acoso y el abuso en el lugar de trabajo son casi siempre peor para las minorías raciales/étnicas, y que el acoso interseccional (por ejemplo, interracial o de género) es común.<sup>37</sup> Prácticamente no existen estudios sobre las fuerzas de trabajo de guardaparques que ofrezcan este nivel de evaluación.

Las pruebas cuantitativas disponibles sobre el acoso representan la punta del iceberg:

#### **Servicio de Parques Nacionales de Estados Unidos (2017)<sup>38</sup> en los 12 meses anteriores:**

- El 35% de mujeres y el 10% de hombres sufrieron acoso por cuestiones de género,
- El 18% de las mujeres y el 6% de los hombres sufrieron acoso sexual,
- El 1.5% de las mujeres y el 0.6% de los hombres sufrieron agresiones sexuales,
- El 42% de las lesbianas, el 36% de los hombres homosexuales y el 3% de los heterosexuales sufrieron acoso por motivos de orientación sexual,
- El 9.5% (en igual medida para hombres que para mujeres) experimentó comportamientos de acoso basado en su origen racial o étnico.

Una encuesta realizada en el año 2000 entre los empleados del sistema de parques nacionales de Estados Unidos reveló que más de la mitad de las guardaparques y tres cuartas partes de las mujeres policías de parques habían sufrido acoso sexual en el trabajo (Gilpin 2016).

Un análisis posterior de la violencia de género<sup>39</sup> en el Departamento del Interior de EE.UU. (el organismo responsable del Servicio de Parques Nacionales) identificó 12 factores ambientales únicos que aumentan el riesgo de que se produzca acoso, incluyendo acoso sexual, en el lugar de trabajo. Entre los doce había varios especialmente pertinentes para el Servicio de Parques: fuerza de trabajo homogénea; discurso social grosero fuera de los lugares de trabajo; lugares de trabajo descentralizados; lugares de trabajo con importantes disparidades de poder; y lugares de trabajo geográficamente aislados (personal demócrata del Comité de Recursos Naturales de la Cámara de Representantes 2018; Castañeda Camey et al. 2020).

#### **Sector de la conservación en Vietnam, 2020:<sup>40</sup>**

- El 82.5% de los participantes en la encuesta (n=94) en el sector de la conservación de Vietnam (no sólo guardaparques), tanto hombres como mujeres, experimentaron algún tipo de acoso sexual en los dos años anteriores: 4 de cada 7 hombres y 6 de cada 7 mujeres.
- Casi el 5% de los encuestados dijo haber sufrido una violación o un intento de violación en su lugar de trabajo.
- Los comentarios y "bromas" de carácter sexual eran habituales en el lugar de trabajo, y el 88% de ellos iban dirigidos a las mujeres.



*En un estudio reciente realizado en Europa, sólo el 13% de los directivos de áreas protegidas de sexo masculino, percibían obstáculos que impedían a las mujeres acceder a puestos ejecutivos. Por el contrario, el 40% de las mujeres directivas manifestaron ser conscientes de los obstáculos.*



#### **PÁGINA SIGUIENTE**

Hallazgos de la Encuesta de percepción global de guardaparques

### Encuesta de percepción global de guardaparques (2016-2019):

#### En servicio:

- ▶ Tanto para hombres como para mujeres, los índices de hostigamiento, amenazas y abusos son elevados.
- ▶ Las y los integrantes de la comunidad siguen siendo la principal fuente de amenaza de conductas abusivas en general para los hombres en servicio y fuera de servicio como se informa en la encuesta RPS. Para las mujeres, la mayor experiencia de acoso sexual y violencia en servicio proviene de colegas y supervisores.
- ▶ Las y los integrantes de la comunidad son el origen del abuso verbal/hostigamiento, amenazas y violencia física para la mayor parte de guardaparques (mujeres y hombres). El déficit de confianza entre comunidades y guardaparques que se explora con más detalle en Frontline (Belecky, Singh & Moreto 2019), puede ser el impulsor principal del acoso comunitario.

- ▶ Una mayor proporción de hombres en comparación con las mujeres experimenta estas conductas por parte de todas las partes actoras y casi una tercera parte de los guardaparques hombres experimentan abuso/hostigamiento verbal y amenazas.
- ▶ El mayor peligro de violencia física para las y los guardaparques proviene de integrantes de la comunidad, seguido de colegas y supervisores.
- ▶ El mayor peligro de violencia y acoso sexuales para las mujeres proviene de colegas, seguido de supervisores e integrantes de la comunidad; para los hombres, la escala de amenazas es por parte de integrantes de la comunidad, seguido de colegas y supervisores casi al mismo nivel.

**Fuera de servicio:** Tanto hombres como mujeres guardaparques enfrentan menos situaciones de abusos estando fuera de servicio, salvo las mujeres guardaparques que enfrentan el mismo nivel de situaciones de acoso sexual y violencia por parte de integrantes de la comunidad en servicio y fuera de servicio: un reporte constante de 1.5 %.

Figura 10: Amenazas, abusos, violencia y acoso en servicio y fuera de servicio



Fuente: Encuesta de percepción de guardaparques

**FUERA DE SERVICIO**

  
Abuso verbal/  
hostigamiento/acoso

  
Amenazas

  
Violencia física

  
Acoso sexual  
o violencia sexual

	Abuso verbal/ hostigamiento/acoso	Amenazas	Violencia física	Acoso sexual o violencia sexual
 De mi supervisor/ supervisora	Mujeres: 6.2%	Mujeres: 5.2%	Mujeres: 1.4%	Mujeres: 1.4%
	Hombres: 7.8%	Hombres: 6.7%	Hombres: 0.7%	Hombres: 0.7%
 De mis colegas	Mujeres: 8.9%	Mujeres: 4.7%	Mujeres: 1.7%	Mujeres: 1.2%
	Hombres: 8.1%	Hombres: 6.0%	Hombres: 2.0%	Hombres: 0.8%
 De integrantes de la comunidad	Mujeres: 14.7%	Mujeres: 14.2%	Mujeres: 2.3%	Mujeres: 1.5%
	Hombres: 18.8%	Hombres: 18.5%	Hombres: 4.8%	Hombres: 1.1%

■ Mujeres ■ Hombres

Fuente: Encuesta de percepción de guardaparques

Figura 11: Acoso y violencia sexuales estando en servicio

Porcentaje de guardaparques que se enfrentan a situaciones de violencia sexual y acoso estando en servicio.

	LAC	AFRICA	SUR DE ASIA	SURESTE DE ASIA
 De mi supervisor/ supervisora	Mujeres: 0.0%	Mujeres: 4.1%	Mujeres: 1.4%	Mujeres: 1.4%
	Hombres: 0.5%	Hombres: 2.0%	Hombres: 0.6%	Hombres: 0.4%
 De mis colegas	Mujeres: 1.3%	Mujeres: 3.6%	Mujeres: 2.7%	Mujeres: 2.4%
	Hombres: 0.0%	Hombres: 2.3%	Hombres: 0.7%	Hombres: 0.5%
 De integrantes de la comunidad	Mujeres: 1.3%	Mujeres: 2.3%	Mujeres: 1.4%	Mujeres: 1.0%
	Hombres: 1.0%	Hombres: 2.8%	Hombres: 1.3%	Hombres: 0.7%

■ Mujeres ■ Hombres

Fuente: Encuesta de percepción de guardaparques



**PÁGINA SIGUIENTE**

Acoso y violencia sexuales estando en servicio

**Las diferencias regionales en la experiencia del acoso y la violencia sexuales son notorias:** El mayor índice, por un margen considerable, de violencia sexual y acoso en servicio tanto para hombres como para mujeres sucede en África. Para las mujeres, la mayor amenaza por 3 regiones, con excepción de América Latina, es de parte de supervisores y colegas; para los hombres, es de comunidades con mucha mayor consistencia (ver la Figura 10).

La Encuesta de percepción de guardaparques ofrece apreciaciones sobre amenazas definidas en forma más general y en circunstancias específicas:

**Las comunidades como una posible amenaza [en general]:** La Encuesta de percepción de guardaparques revela que altos índices de guardaparques masculinos y femeninos perciben a "las comunidades como una posible amenaza en general" (Figura 12), aunque en proporciones mucho mayores de lo que revelan los incidentes de amenazas reales. Existe una considerable diversidad regional y de género en esta percepción:

Las y los guardaparques en África perciben a las comunidades como una posible fuente de amenazas en más o menos las mismas proporciones. En el sureste de Asia, las mujeres expresan mucha más inquietud acerca de posibles amenazas comunitarias que sus pares varones, en América Latina y el Caribe y el sur de Asia la proporción de hombres es considerablemente mayor.

La historia de las relaciones comunitarias es más complicada de lo que sugiere esta única función de datos. Como se analiza más adelante, las y los guardaparques, en general, consideran que tienen relaciones sólidas y respetuosas con sus comunidades.

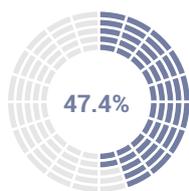


*La historia de las relaciones comunitarias es más complicada de lo que sugiere esta única función de datos. Como se analiza más adelante, las y los guardaparques, en general, consideran que tienen relaciones sólidas y respetuosas con sus comunidades.*

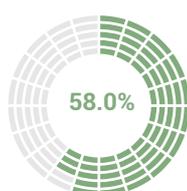
**Figura 12: Las comunidades como una posible amenaza [en general]**

Porcentaje de guardaparques que respondió sí.

#### AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

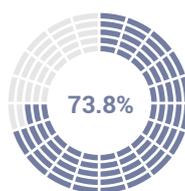


MUJERES

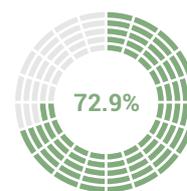


HOMBRES

#### ÁFRICA

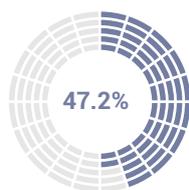


MUJERES



HOMBRES

#### ASIA DEL SUR



MUJERES

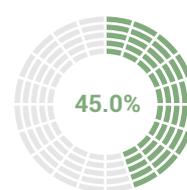


HOMBRES

#### SURESTE DE ASIA



MUJERES



HOMBRES

Fuente: Encuesta de percepción de guardaparques

Colegas como amenaza: La Encuesta de percepción de guardaparques revela que colegas y supervisores son los principales perpetradores de acoso o violencia sexual en contra de las guardaparques en servicio. La RPS incluye una pregunta adicional acerca de temerles a los colegas. Salvo por la región de América Latina y el Caribe, las guardaparques expresan más temor que sus contrapartes masculinas hacia sus colegas en respuesta a la situación hipotética planteada en la pregunta 22: "Me preocuparía mi seguridad si yo denunciara a un/una colega guardaparques a quien yo haya visto aceptando un soborno o realizando alguna otra actividad corrupta o ilegal". De nuevo, el sureste de Asia sobresale como una región en la que muchas más mujeres guardaparques anticipan posibles amenazas de colegas, en contraste con los hombres (ver la Figura 13).

El acoso por lo general se topa con indiferencia y, en muchos casos, el/la culpable queda impune. La ausencia de las mujeres en las posiciones de liderazgo entre guardaparques significa que sus quejas por lo general son ignoradas. La mayoría de administradores de las organizaciones de guardaparques son hombres y se reporta que en su mayoría ignoran el acoso o no se percatan de este.



***"Desafortunadamente, no hay ninguna mujer que tenga un puesto administrativo aquí en el parque. Todos son hombres. Así que generalmente es difícil que entiendan nuestras reclamaciones" - Catherine Sibale, guardaparques de Malawi.<sup>41</sup>***

En algunos casos, los supervisores simplemente parecen no entender la naturaleza del acoso y el trauma que causa en las mujeres, y no se han educado en el tema ni se les ha ofrecido capacitación en estas cuestiones. En otros casos, parece que activamente subvierten los sistemas de rendición de cuentas en un esfuerzo para proteger a su "hermandad". Olivia, una guardaparques en el sistema de Parques Nacionales de los Estados Unidos, describió una dinámica común (Gilpin 2016):

*Días después [de informar sobre un ataque] el supervisor de Olivia envió un correo electrónico al jefe de interpretación para informarle que el mismo joven era motivo de preocupación para otra pasante. El jefe respondió: "Gracias por... tratar de evitar que los rumores terminaran por esparcirse. Me alegra escuchar que (Olivia) está recuperándose mentalmente, pero **espero que (ella) no esté creando un entorno incómodo para (él) si no lo amerita [énfasis añadido]**. Es algo que hay que observar".*

*El jefe de interpretación la alentó para que guardara silencio respecto al incidente. Sintiendo avergonzada, ella así lo hizo. Ella terminó su pasantía, se tituló de la universidad y comenzó a trabajar en otros parques. Ella regresó al Valle de la Muerte como empleada estacional al siguiente año y desde entonces trabaja ahí. Pero la experiencia le enseñó a desconfiar del sistema.*

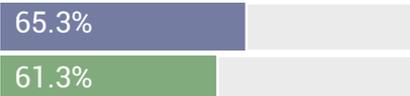
*"En realidad no tienen un sistema de denuncia", dice ella. "Te dicen que hables con tu supervisor". ¿Qué pasa si tu supervisor te decepciona? Así nada más, te topas con pared, con la primera persona a la que le dices. Depende exclusivamente de esas personas hacer avanzar tu caso".*

Figura 13: Miedo de represalias de los colegas: Temores de seguridad si se denuncia a un colega

#### AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



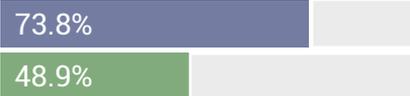
#### ÁFRICA



#### ASIA DEL SUR



#### SURESTE DE ASIA



■ PROPORCIÓN DE MUJERES QUE DIJO SÍ  
■ PROPORCIÓN DE HOMBRES QUE DIJO SÍ

Fuente: Encuesta de percepción de guardaparques

La denuncia de Olivia recuerda a las de otras mujeres (Gilpin 2016):

**Denuncia anónima, 2002: Parque Nacional del Gran Cañón, Arizona:** *“Un colega hombre me preguntó que cuando creía yo que ligaríamos... Más tarde me gritó y chasqueó sus dedos frente a mi cara. Me arrinconó en contra de una colina, envolviéndome con su estatura y me hizo sentir atrapada. Me escapé y comencé a correr de regreso a nuestros cuartos al tiempo que me gritaba “¡Regresa!”. Estaba sollozando y recuerdo haber sentido mucho temor a que me lastimara. Traté de denunciarlo dos veces. Me dijeron que debía ser más amable y sonreír más. Escribí un correo electrónico (a la oficina regional) y recibí esto: “Lamento enterarme de su experiencia en el Gran Cañón. Agradezco que me informara acerca de este incidente. Actualmente estamos investigando a las patrullas de senderos y otras divisiones en el Gran Cañón”.*



## Deepali Chavan

La Oficial Forestal **Deepali Chavan** de la Reserva de Tigres Melghat en Maharashtra, India, construyó una reputación por su inagotable dedicación a la protección forestal. Se le describía como valiente, práctica, dinámica y audaz al ir en pos de cazadores furtivos y enfrentarse a la “mafia forestal”.

El 25 de marzo de 2021, Deepali se suicidó con su revolver de servicio.<sup>42</sup>

En una larga nota suicida, Deepali detalló el incesante acoso mental y emocional y el abuso físico por motivos de género en el lugar de trabajo que ella afirma haber padecido durante más de dos años. El caso está siendo investigado.

*La familia de Deepali dio su consentimiento para compartir su historia y fotografía.*

## Respuesta y efectos

La mayoría de las organizaciones de guardaparques no está particularmente preparada para proteger los derechos del personal para estar libres de un ambiente de trabajo hostil. La mayoría de las personas entrevistadas en este estudio reportaron que muy pocas de sus organizaciones cuentan con políticas o capacitación en contra del acoso sexual; muchas menos tienen mecanismos para abordarlo cuando sucede.

Existe muy poca investigación acerca de cómo la desigualdad por cuestiones de género y el acoso en el lugar de trabajo efectivamente perjudican la capacidad de la conservación para lograr sus metas de protección de la biodiversidad y gestión ecológica (Matulis & Moyer 2016; Tallis & Lubchenco 2014; Jones & Solomon 2019b). Un meta análisis reciente de la literatura de género-conservación llegó a la conclusión de que hay ciertas pruebas de una relación positiva entre la participación de las mujeres y los resultados ambientales (y también de que los resultados positivos de conservación no necesariamente benefician a las mujeres, y cuando no se considera a las mujeres, las actividades de conservación pueden perpetuar las desigualdades existentes (James et al. 2021).

## Violencia y Acoso en organizaciones conservacionistas<sup>43</sup>

Mientras el movimiento feminista local contra el acoso #MeToo, se extiende a los sectores ambientales, la cultura interna de las organizaciones conservacionistas globales se ha sometido a escrutinio. La trayectoria de igualdad de género de estas organizaciones influye en su capacidad de proporcionar un modelo, soporte y orientación a las organizaciones de guardaparques en la búsqueda de esta meta. Las pruebas a la fecha son desalentadoras: los liderazgos son integrados en su mayoría por hombres caucásicos y, durante los últimos dos años, se han hecho públicas revelaciones de acoso sexual rampante, incluyendo violaciones, dentro de muchas organizaciones conservacionistas prominentes. Normalmente habilitada por una cultura de impunidad, la conclusión en general de una investigación puede aplicarse a varias: "la cultura puede dificultar que las mujeres prosperen". Estas experiencias se magnificaron de forma interzonal por raza, etnicidad, edad, nivel de liderazgo y tipo de organización.

Las personas participantes en un estudio de organizaciones conservacionistas de los Estados Unidos reportaron la misma

cultura de inacción e impunidad (Jones & Solomon 2019b):

*"Hubo algunos problemas de acoso, de un hombre acosando a una mujer en [ubicación suprimida]. Y la persona a cargo, el supervisor, era hombre y el siguiente supervisor era hombre así que el asunto nunca se atendió".*

En otro estudio, un administrador en el sur de África se expresa con fatalismo acerca de la probabilidad de un ataque sexual en contra de las guardaparques: "Tuvimos que lidiar con casos de guardaparques hombres violando a guardaparques mujeres... Obviamente estos tipos estaban ebrios y habían estado trabajando durante dos meses sin ver a sus novias, es una fórmula para el desastre, si conoces a los hombres" (citado en Mathekga 2017).

Los entornos de trabajo hostiles traumatizan a las mujeres de forma individual y también corroen la confianza en las organizaciones en sí. La Encuesta de Parques Nacionales de los Estados Unidos (2017) descubrió que las y los empleados que padecían conductas de acoso y/o agresión:

- tendían menos a reportar el apoyo de supervisores que las y los empleados que no fueron acosados,
- tendían menos a confiar en la organización que las y los empleados que no fueron acosados,
- tendían menos a considerar a la organización como más inclusiva que las y los empleados que no fueron acosados,
- tendían más a percibir una mayor presión para ajustarse a las normas organizacionales (por ejemplo, evitar hacer olas para llevar la fiesta en paz) que las y los empleados que no fueron acosados,
- tendían más a percibir el entorno organizacional como más tolerante a conductas de acoso que las y los empleados que no fueron acosados.
- tendían más a calificar al entorno de liderazgo como más tolerante a conductas de acoso que las y los empleados que no fueron acosados,
- tendían más a haber atestiguado acoso en contra de otros empleados que las y los empleados que no fueron acosados.

# EFECTOS DIFERENCIADOS POR GÉNERO DE LAS BARRERAS GENERALES

2B

URSA identifica cinco áreas principales donde se necesita de un mayor soporte y profesionalización de guardaparques:

- paga, condiciones de trabajo, equipo,
- oportunidades de capacitación y aprendizaje,
- oportunidades y condiciones de empleo,
- confianza y rendición de cuentas (con las comunidades),
- representación y apoyo (asociaciones de guardaparques).

La RPS ofrece **apreciaciones desglosadas por género** en todo esto.

## Paga, condiciones de trabajo y equipo:

Las y los guardaparques por lo general expresan altos niveles de satisfacción con sus trabajos. En muy elevados índices y con solo pequeñas brechas de género, tanto hombres como mujeres afirman que les gusta su trabajo más que otras personas respecto al suyo. Las y los guardaparques en África expresaron los menores niveles de "satisfacción" con su trabajo, pero incluso en ese caso los niveles eran considerablemente elevados y no había una diferenciación de género importante.

Este alto índice de satisfacción contrasta notoriamente con los altos niveles de insatisfacción con su paga, tanto para los hombres como para las mujeres. Las brechas de género son relativamente pequeñas en general, excepto en el sureste de Asia, donde la mayor proporción de hombres de cualquier región (70%) considera que su paga es justa, una opinión que sus colegas femeninas no comparten.

Una de las observaciones más comunes acerca del soporte para guardaparques es que la escasez y falta de idoneidad del equipo están muy por debajo de los estándares profesionales. Todos los estudios disponibles, y en todas las entrevistas en las que salió a relucir el tema, producen hallazgos de guardaparques que utilizan armas de fuego obsoletas, uniformes y zapatos raídos, y falta de aprovisionamiento del equipo más básico (Mushonga 2021a; Kuipers et al. 2020; Shanchó 2016; Belecky, Singh & Moreto 2019).



## HORAS DE TRABAJO A LA SEMANA, PROMEDIOS GLOBALES



## HORAS DE TRABAJO POR SEMANA DE NOCHE, PROMEDIOS GLOBALES



## REMUNERACIÓN POR TIEMPO EXTRA



Fuente: Encuesta de percepción de guardaparques



## PÁGINA SIGUIENTE

Figura 14: Bienestar laboral y sueldos

Figura 14: Satisfacción laboral y sueldos

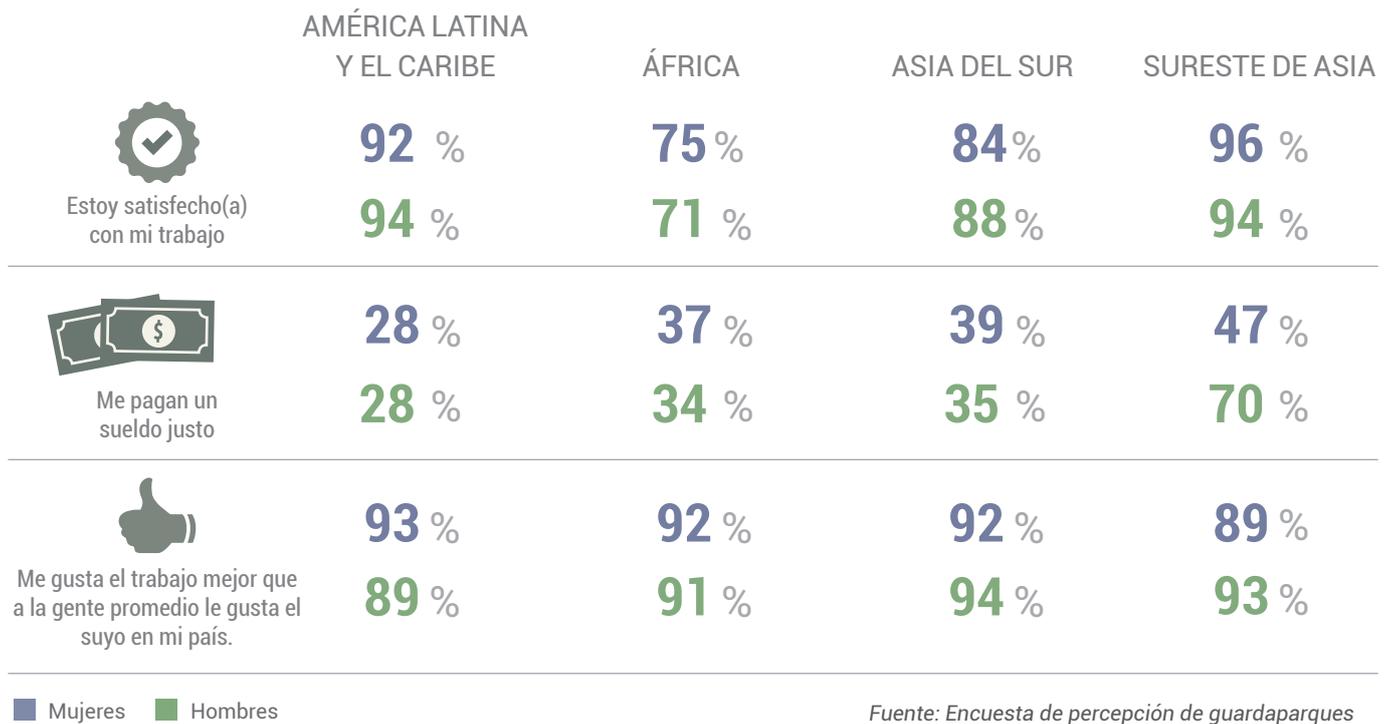
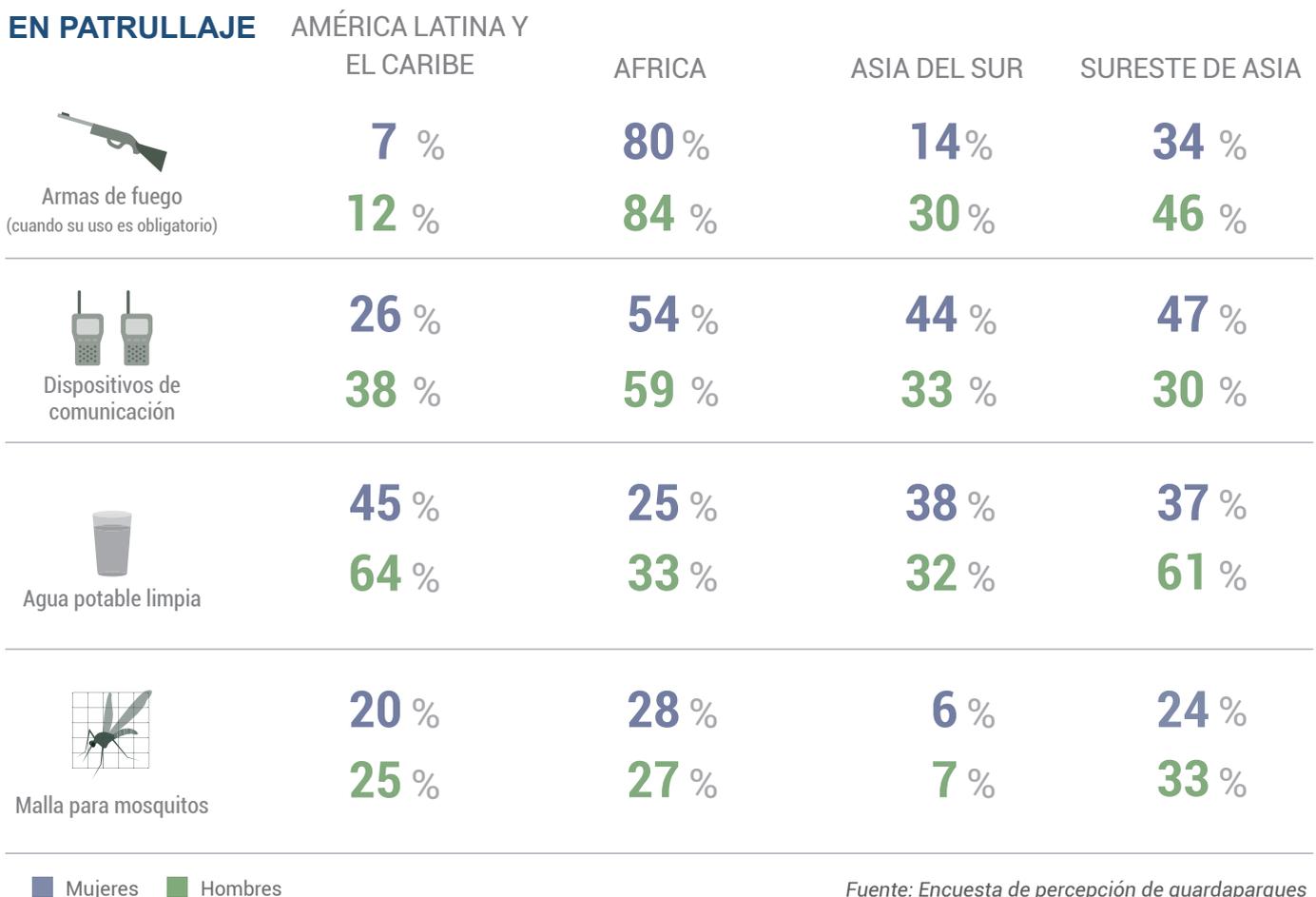


Figura 15: Acceso a suministros/equipo en patrullaje

Proporción de guardaparques que pueden acceder a estos suministros "con frecuencia" o "siempre".



**La RPS proporciona datos desglosados por género y por región:** La anomalía de las armas de fuego en África de nuevo es evidente. El patrón de género en el sur de Asia nuevamente es interesante en el sentido de que hay varias categorías de equipo, como los dispositivos de comunicación, que son mucho más accesibles para las mujeres que para sus colegas masculinos.

El inadecuado suministro de inodoros con frecuencia se identifica en la literatura sobre guardaparques como un obstáculo específico para las mujeres. Los hallazgos de la RPS revelan que la proporción de las mujeres que informan tener acceso van de 78 % en América Latina y el Caribe hasta 48 % en el sur de Asia - el mismo gradiente regional que para los hombres, aunque el rango va de 72 a 49 %.

La provisión de equipo básico para guardaparques mientras patrullan de noche revela un hallazgo repetido de menor igualdad de género en América Latina y el Caribe.

No obstante, es muy raro que las guardaparques realicen patrullajes nocturnos en América Latina y el Caribe - se reporta como "no aplica" para aproximadamente 40 % de las guardaparques en América Latina y el Caribe, en comparación con aproximadamente 14 % de los guardaparques en esa región. (El conteo de "no aplica" en otras regiones gira alrededor del 1 al 5 %, tanto para hombres como para mujeres).

Figura 16: Acceso a suministros/equipo en un puesto de avanzada o estación.

Porcentaje de guardaparques que pueden acceder a estos suministros "con frecuencia" o "siempre".

## EN PUESTO DE AVANZADA O ESTACIÓN

	AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	ÁFRICA	ASIA DEL SUR	SURESTE DE ASIA
 Dispositivos de comunicación	<b>20 %</b> <b>38 %</b>	<b>56 %</b> <b>59 %</b>	<b>47 %</b> <b>35 %</b>	<b>45 %</b> <b>29 %</b>
 Agua potable limpia	<b>62 %</b> <b>66 %</b>	<b>39 %</b> <b>40 %</b>	<b>47 %</b> <b>43 %</b>	<b>52 %</b> <b>67 %</b>
 Malla para mosquitos	<b>25 %</b> <b>36 %</b>	<b>41 %</b> <b>37 %</b>	<b>26 %</b> <b>28 %</b>	<b>22 %</b> <b>32 %</b>
 Instalaciones de inodoros	<b>78 %</b> <b>72 %</b>	<b>62 %</b> <b>58 %</b>	<b>48 %</b> <b>49 %</b>	<b>51 %</b> <b>69 %</b>
 Agua corriente	<b>58 %</b> <b>52 %</b>	<b>38 %</b> <b>37 %</b>	<b>37 %</b> <b>33 %</b>	<b>46 %</b> <b>46 %</b>

■ Mujeres ■ Hombres

Fuente: Encuesta de percepción de guardaparques

**La idoneidad del equipo o las instalaciones revela perspectivas adicionales:** En general, la RPS revela que las guardaparques en América Latina sienten que están menos aprovisionadas que sus contrapartes masculinas en todas las categorías de equipo; la brecha de género es más notoria en las "necesidades básicas", ya que únicamente 38 % de las guardaparques en América Latina y el Caribe afirman que su

aprovisionamiento es adecuado, en comparación con 62 % de los hombres.

Con excepción de la idoneidad en armas de fuego, en las otras regiones las mujeres por lo general expresan más o menos la misma satisfacción con la idoneidad de la mayoría del equipo provisto.

📌 **Figura 17: Idoneidad de equipo / provisiones**

Entre quienes tienen este equipo, porcentaje de quienes están de acuerdo con que es suficiente para el trabajo que realizan

	AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	ÁFRICA	ASIA DEL SUR	SURESTE DE ASIA
 Armas de fuego (cuando su uso es obligatorio)	<b>18 %</b> <b>21 %</b>	<b>81 %</b> <b>81 %</b>	<b>43 %</b> <b>50 %</b>	<b>45 %</b> <b>64 %</b>
 Dispositivos de comunicación	<b>25 %</b> <b>41 %</b>	<b>61 %</b> <b>66 %</b>	<b>61 %</b> <b>45 %</b>	<b>56 %</b> <b>43 %</b>
 Vivienda / Refugio	<b>52 %</b> <b>60 %</b>	<b>34 %</b> <b>30 %</b>	<b>60 %</b> <b>48 %</b>	<b>60 %</b> <b>57 %</b>
 Necesidades básicas (inodoro, agua)	<b>38 %</b> <b>62 %</b>	<b>42 %</b> <b>40 %</b>	<b>67 %</b> <b>49 %</b>	<b>64 %</b> <b>67 %</b>
 Ropa incluyendo uniforme/botas	<b>33 %</b> <b>41 %</b>	<b>58 %</b> <b>49 %</b>	<b>57 %</b> <b>41 %</b>	<b>46 %</b> <b>57 %</b>
 Cuando fue necesario, el tratamiento médico proporcionado fue adecuado.	<b>47 %</b> <b>53 %</b>	<b>60 %</b> <b>54 %</b>	<b>42 %</b> <b>26 %</b>	<b>63 %</b> <b>56 %</b>
 Equipo básico; por ejemplo, binoculares, GPS	<b>40 %</b> <b>58 %</b>	<b>64 %</b> <b>60 %</b>	<b>51 %</b> <b>41 %</b>	<b>65 %</b> <b>58 %</b>

Fuente: Encuesta de percepción de guardaparques

■ Mujeres ■ Hombres

La provisión de armas de fuego es sumamente irregular en todas las regiones. África es la anomalía, donde la mayoría de guardaparques tienen acceso a armas de fuego. En América Latina y el Caribe, la provisión de un arma de fuego "no aplica" para 78 % de las guardaparques y 75 % de los guardaparques. Pero, incluso para la minoría de guardaparques en América Latina y el Caribe que reciben un arma de fuego, muy pocos afirman que esto es adecuado.

### Oportunidades de capacitación y aprendizaje:

Los análisis de los lugares de trabajo de guardaparques concluyen que la capacitación regular es sumamente importante para la profesionalización y perfección de competencias básicas, y también que la capacitación que se proporciona es insuficiente (por ejemplo, Belecky, Singh & Moreto 2019; Mathekga 2017; Milda et al. 2020).

La Encuesta de percepción de guardaparques no evaluó la disponibilidad de capacitación contra el acoso o en igualdad de género. Casi todas las personas entrevistadas para este proyecto informaron que no había capacitación disponible sobre estas cuestiones en sus organizaciones, o no estaban enteradas de que hubiere. En su encuesta de 2016, Europarc descubrió que 86 % de las y los encuestados no contaba con capacitación en cuestiones de género, igualdad de oportunidades y trato justo (Europarc 2016).

### Oportunidades y condiciones de empleo:

La concientización de hombres y mujeres sobre las políticas de ascenso es relativamente alta, salvo en África. Las y los guardaparques en el sur y sureste de Asia tienen la mayor concientización sobre las políticas en general, y también las mayores brechas de género.

Figura 18: Las guardaparques compran más equipo de su bolsillo en comparación con los guardaparques (promedios globales).  
Porcentaje de guardaparques que compran lo siguiente de su bolsillo:

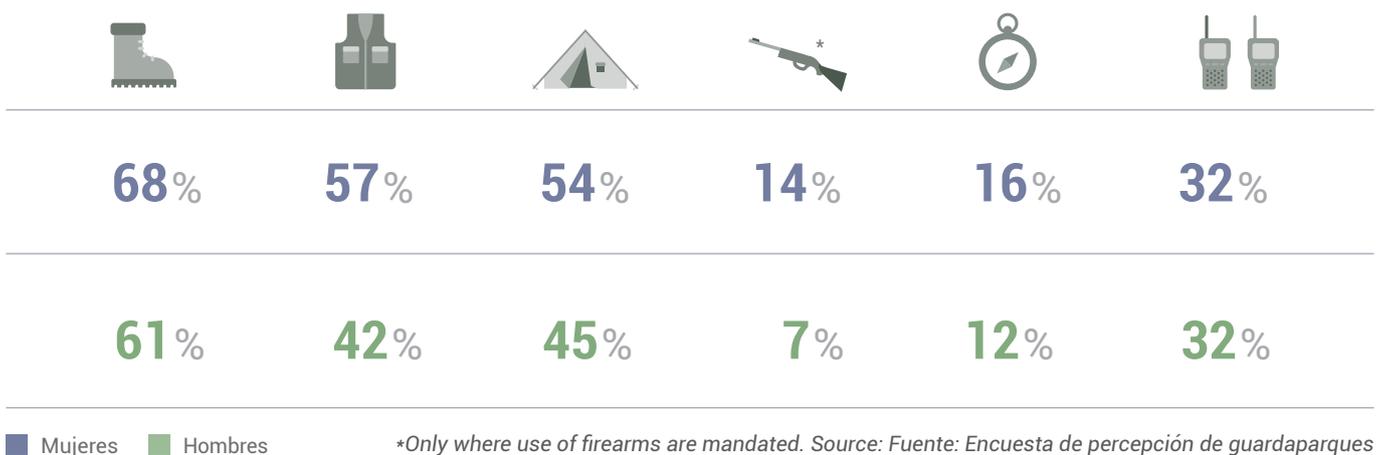
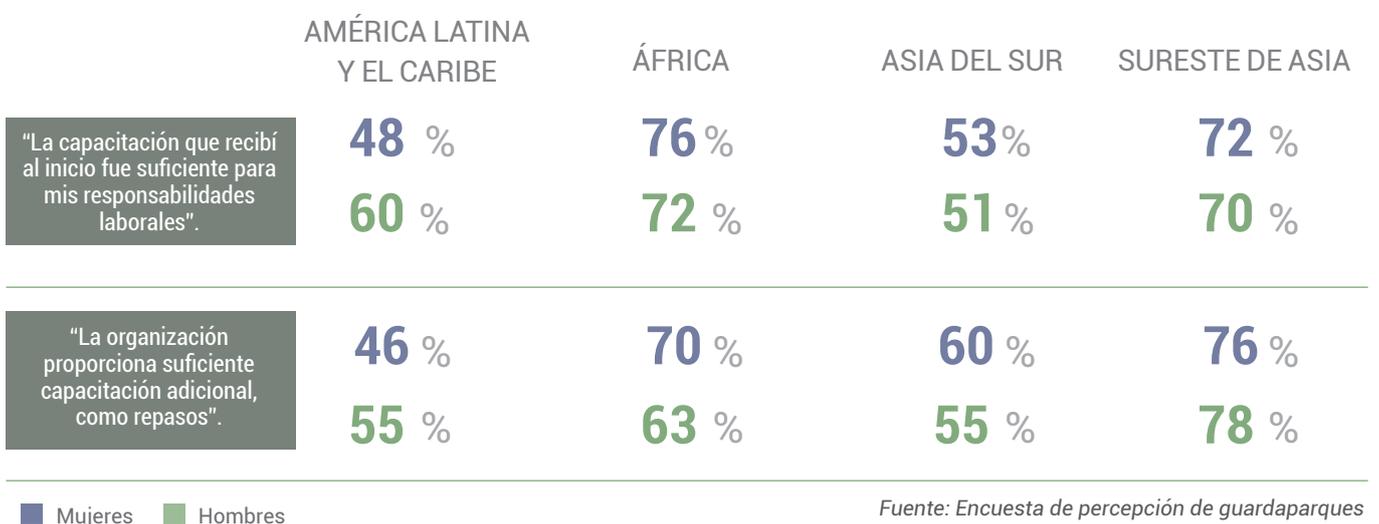
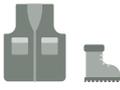


Figura 19: Oportunidades de capacitación



## Porcentaje de quienes han recibido capacitación\* en los últimos 12 meses en:

	AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	ÁFRICA	ASIA DEL SUR	SURESTE DE ASIA
 Primeros auxilios + tratamiento de emergencia	<b>47</b> % <b>46</b> %	<b>20</b> % <b>27</b> %	<b>14</b> % <b>11</b> %	<b>52</b> % <b>27</b> %
 Armas de fuego (cuando su uso es obligatorio)	<b>12</b> % <b>16</b> %	<b>24</b> % <b>39</b> %	<b>19</b> % <b>11</b> %	<b>72</b> % <b>60</b> %
 Enfrentamiento / combate	<b>6</b> % <b>18</b> %	<b>16</b> % <b>28</b> %	<b>9</b> % <b>4</b> %	<b>61</b> % <b>22</b> %
 Navegación	<b>10</b> % <b>20</b> %	<b>15</b> % <b>27</b> %	<b>11</b> % <b>10</b> %	<b>71</b> % <b>41</b> %
 Rastreo	<b>16</b> % <b>24</b> %	<b>17</b> % <b>29</b> %	<b>21</b> % <b>16</b> %	<b>57</b> % <b>34</b> %
 Supervivencia en la naturaleza	<b>8</b> % <b>21</b> %	<b>15</b> % <b>23</b> %	<b>13</b> % <b>16</b> %	<b>62</b> % <b>31</b> %
 Conflicto con la vida silvestre	<b>21</b> % <b>33</b> %	<b>17</b> % <b>21</b> %	<b>15</b> % <b>18</b> %	<b>49</b> % <b>33</b> %
 Recolección de datos basados en guardaparques	<b>33</b> % <b>44</b> %	<b>33</b> % <b>34</b> %	<b>13</b> % <b>13</b> %	<b>71</b> % <b>41</b> %
 Capacitación en tácticas de patrullaje	<b>8</b> % <b>18</b> %	<b>22</b> % <b>36</b> %	<b>19</b> % <b>30</b> %	<b>69</b> % <b>45</b> %
 Investigación de la escena del delito	<b>3</b> % <b>7</b> %	<b>17</b> % <b>22</b> %	<b>16</b> % <b>25</b> %	<b>61</b> % <b>38</b> %
 Leyes y reglamentos	<b>34</b> % <b>34</b> %	<b>18</b> % <b>24</b> %	<b>35</b> % <b>36</b> %	<b>61</b> % <b>45</b> %

■ Mujeres ■ Hombres

\*entre quienes saben; el índice de "no estoy seguro(a)" va del 1.5 al 3% y las mujeres están en el extremo más alto de esta respuesta en todas las categorías.

Las mujeres guardaparques por lo general tienen mayores niveles de concientización que sus colegas masculinos, salvo en el sureste de Asia.

De forma similar, la proporción de mujeres que están satisfechas con sus oportunidades de ascenso es generalmente mayor a la de los hombres, salvo en el sureste de Asia donde el índice de satisfacción es alto tanto para hombres como para mujeres, pero las mujeres están menos satisfechas que sus colegas masculinos.

Las mujeres guardaparques tienen condiciones de empleo más precarias que los hombres en tres de cuatro regiones, excepto en el sur de Asia donde una mayor proporción de mujeres tienen trabajos permanentes. La brecha en el sureste de Asia es particularmente drástica, donde el 80 % de los hombres tienen un contrato permanente, pero solo 17 % de las mujeres lo tienen. El hallazgo en el sureste de Asia es congruente con la brecha de género de insatisfacción con la paga que se muestra a continuación.



PORCENTAJE DE  
GUARDAPARQUES QUE NO ESTÁN  
SEGUROS DE SI SU EMPLEADOR  
ESTÁ OBLIGADO A ENTREGAR UN  
AVISO DE DESPIDO

MUJERES  
**32%**  
NO ESTÁ SEGURA

HOMBRES  
**20%**  
NO ESTÁ SEGURA

Figura 20: Ascenso laboral

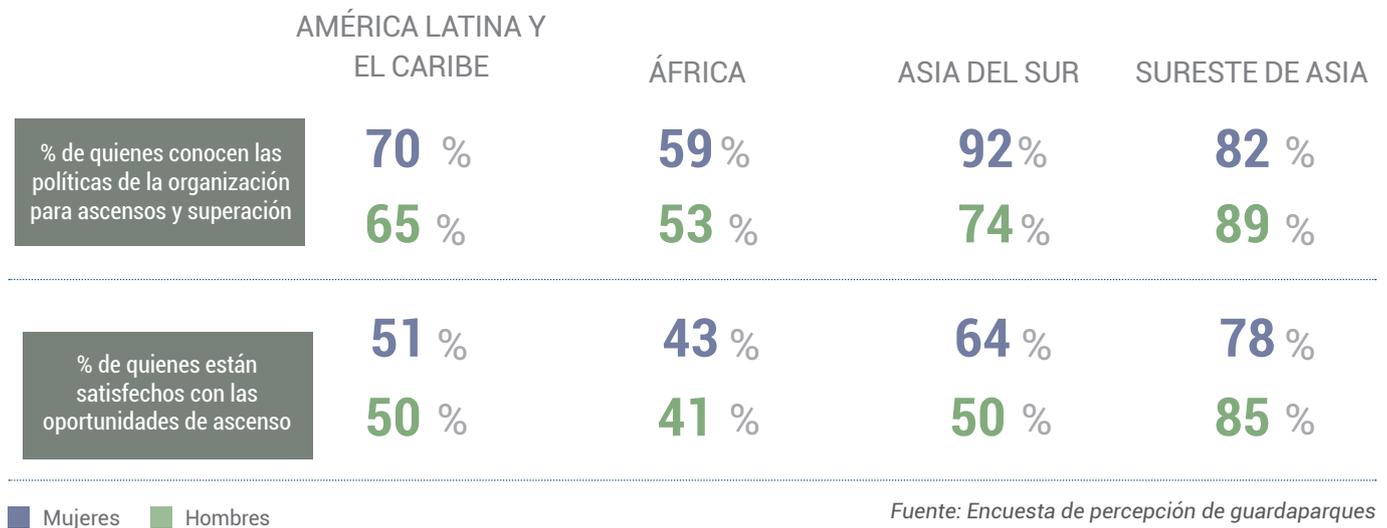


Figura 21: Tipo de contrato de empleo, porcentaje de guardaparques

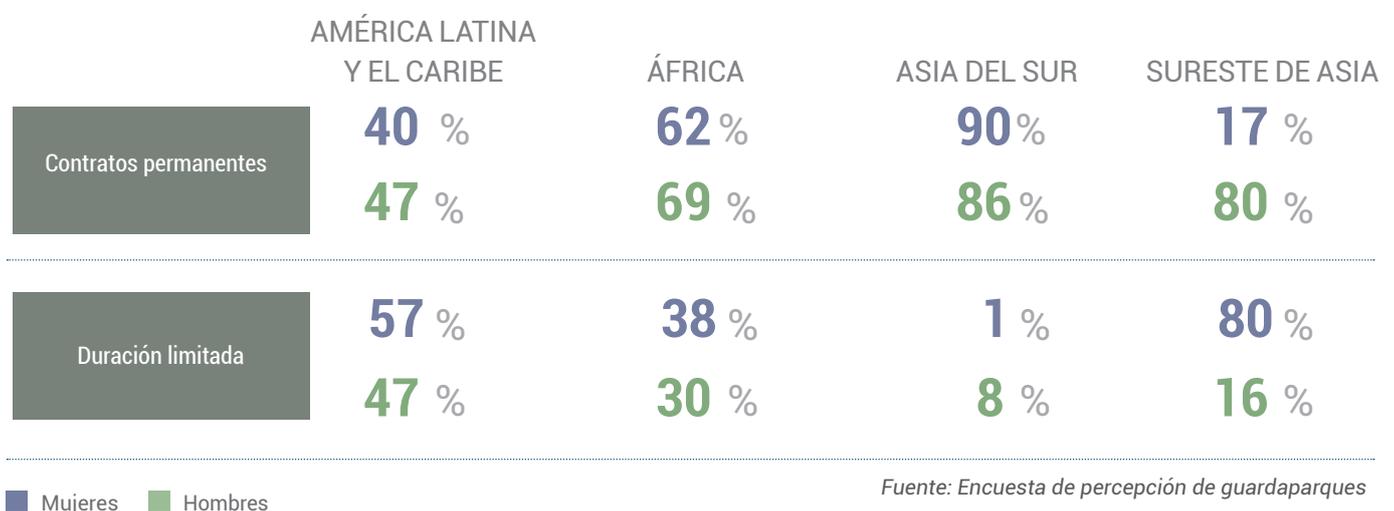


Figura 22: Porcentaje de guardaparques que tienen acceso a un/una representante sindical o similar, entre quienes están enterados.

	AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	ÁFRICA	ASIA DEL SUR	SURESTE DE ASIA
Si	33 %	42 %	39 %	24 %
	40 %	42 %	51 %	45 %

■ Mujeres ■ Hombres

Source: Ranger Perception Survey

Figura 23: Porcentaje de guardaparques que afirman que las comunidades

	AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	ÁFRICA	ASIA DEL SUR	SURESTE DE ASIA
Me respetan	95 %	80 %	84 %	81 %
	92 %	78 %	86 %	86 %
Me tienen confianza	95 %	68 %	85 %	74 %
	86 %	71 %	82 %	85 %
Parte del éxito laboral de las y los guardaparques depende de que la comunidad les proporcione información.	79 %	83 %	75 %	80 %
	80 %	83 %	73 %	91 %

■ Mujeres ■ Hombres

Fuente: Encuesta de percepción de guardaparques

Entre las y los guardaparques encuestados en África, las mismas proporciones de mujeres y hombres reportaron tener acceso a un sindicato, pero en otros lugares las mujeres tienen menores índices de representación sindical, en la medida que saben que cuentan con ese acceso. En promedio global, 19 % de las guardaparques y 15 % de los guardaparques no estaban seguros de tener acceso a un/una representante sindical.

### Relaciones comunitarias:

Aunque las y los guardaparques consideran a las comunidades como una fuente posible de amenazas (y hasta cierto punto una fuente de amenazas reales) (ver las Figuras 10, 11 y 12), las y los guardaparques consideran que sus relaciones con integrantes de la comunidad son positivas y de vital importancia para sus trabajos.

“  
Aunque las y los guardaparques consideran a las comunidades como una fuente posible de amenazas (y hasta cierto punto una fuente de amenazas reales), las y los guardaparques consideran que sus relaciones con integrantes de la comunidad son positivas y de vital importancia para sus trabajos.”

# LOS BENEFICIOS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO



La guardaparques Sandra Montoya de Sierra Abra Tanchipa, México, explica el programa de desarrollo comunitario de la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP). © CONANP México

*Hombres y mujeres se benefician de vivir en sociedades más igualitarias en cuestión de género y de laborar en lugares de trabajo con igualdad de género.*

3



## Principios rectores

**Apoyar/ establecer compromisos de derechos humanos y de igualdad de género:** Como un asunto de derechos humanos e igualdad de género, las mujeres y los hombres deben tener las mismas oportunidades de empleo, sustento, inclusión, información y reconocimiento.

- ▶ Hombres y mujeres se benefician de vivir en sociedades más igualitarias en cuestión de género y de laborar en lugares de trabajo con igualdad de género.
- ▶ La mayoría de las organizaciones conservacionistas y de guardaparques globales ya se han comprometido con políticas de derechos humanos; la igualdad de género es intrínseca a esos compromisos.
- ▶ Las y los donantes en el ámbito de la conservación, ya sea privados o estatales, esperan cada vez más, enfoques y planes de trabajo informados en cuestiones de género y con integración de género, algunos ahora los exigen.
- ▶ Las mujeres con frecuencia expresan entusiasmo para participar en la fuerza laboral de guardaparques. La profesión de guardaparques puede ser una fuente de prestigio y orgullo, así como de empleo (a menudo en áreas con trabajos escasos) tanto para las mujeres como para los hombres.

- ▶ Una guardaparques hace poco dijo: "A diferencia de hace algunos años, cuando acostumbraban decir que este trabajo es para hombres, ahora hay mujeres que están trabajando para proteger la vida silvestre". Esto significa mucho para nosotras y hace que continuemos haciendo nuestro trabajo porque sabemos que contamos con el apoyo de la gente" (citado en Aldred 2016). En casi todas las entrevistas con mujeres guardaparques para este estudio y otros, la mayoría de ellas sienten entusiasmo en contribuir a la conservación y sustentabilidad a través de la profesión de guardaparques (Aldred 2016; Seager 2020; Pugilese & Levin 2016).

**Empleadores de guardaparques y las asociaciones y organizaciones conservacionistas tienen la oportunidad de encabezar cambios positivos en cuestión de género:**

Las normas de género ni son "naturales" ni son inmutables. Más bien, son inventadas y reinventadas en contextos cotidianos. En la medida que estas entidades demuestren su compromiso con el empoderamiento de las mujeres y la inclusión de género dentro de sus propias organizaciones y, aún más importante, a través de proyectos y programas, pueden ser poderosos *influencers* para el cambio de las normas socialmente dominantes y que son dañinas tanto para los hombres como para las mujeres.

**El empleo de guardaparques amplifica el empoderamiento de las mujeres:** Los hallazgos de la Revisión del Aprendizaje de Género

en Namibia y Madagascar en 2020 reflejan la "amplificación del empoderamiento" para integrar a las mujeres en los proyectos de conservación y al empleo formal como guardaparques:

*La mayoría de las mujeres dijeron que participar en actividades de conservación les proporcionaba un sentido de empoderamiento y contribución. En entornos de entrevistas solo para mujeres, las entrevistadas demostraron más pasión al afirmar que a través de las actividades de conservación las mujeres obtienen conexiones sociales más amplias y exposición a nuevas ideas. En Madagascar, por ejemplo, las mujeres en las comunidades del manglar afirmaron que incorporar a mujeres en el trabajo de conservación del manglar (siembra) mejora su propio sentido de realizar contribuciones importantes a la economía local, y parece que genera más respeto en general de sus contrapartes masculinas. La narrativa de "mayor respeto" se repitió varias veces, y tanto en reuniones exclusivamente para hombres y para mujeres,*

*ambos participantes afirmaron que tener a más mujeres involucradas en las actividades de conservación significaba un aumento del respeto hacia las mujeres y sus opiniones por parte de los hombres.*

*Las mujeres también afirmaron que involucrarse en actividades de conservación "afuera" les evita estar "atrapadas" en sus hogares, donde los medios para expresar sus ideas y canalizar su energía son limitados. Muchas mujeres dijeron que encuentran crecimiento personal a través de actividades comunitarias y al contribuir con la conservación. Una mujer en el área de conservación de Khoadi/Hoas (Namibia) dijo apasionadamente que "cuando una mujer solo se queda en su hogar, desconoce su propio potencial". Una mujer del área de conservación de Anabeb (Namibia) hizo eco de esta afirmación, al decir que debido a las actitudes tradicionales "las mujeres se quedaban sentadas y se acostumbraban a quedarse así" (Seager 2020).*

## Beneficios / instrumentales operativos



**La diversidad es un amplificador de la efectividad organizacional:** La diversidad hace que el trabajo de las organizaciones sea más inteligente y eficaz; la diversidad y la inclusión con equilibrio de género mejora el pensamiento, la planificación y los resultados organizacionales.

La diversidad de género e interzonal en la representación dentro de las organizaciones es un amplificador de la efectividad, en la planificación del proyecto, el desarrollo y la ejecución del programa, el establecimiento de prioridades y en los grupos de toma de decisiones. La probabilidad de una mejor toma de decisiones mejora cuando los representantes de toda la población (y no solo la mitad) tienen la oportunidad de involucrarse.

Hay vastas pruebas de que la diversidad en políticas, toma de decisiones y grupos de liderazgo produce mejores planes, decisiones y resultados. Muchas de estas pruebas provienen del mundo empresarial, donde se ha comprobado que la

diversidad en la toma de decisiones produce mejores resultados tangibles. Los equipos diversos se benefician de un "intelecto colectivo" que mejora el desempeño en general.

Una guardaparques entrevistada para este estudio observó que sin mujeres en la profesión habría una "falta de desarrollo de ideas". Como sabemos, las ideas y perspectivas de hombres y mujeres son muy distintas del punto de vista. Las mujeres con frecuencia son más creativas y diestras que los hombres, especialmente en el campo de la administración. Entonces, si hay pocas o ninguna mujer en este campo, el desarrollo de ideas para resolver o abordar cuestiones en esta área profesional por supuesto se verá limitado... [también] es posible que algunas cosas puedan pasarse por alto si solo hay hombres o muy pocas mujeres en esta área de trabajo".

Abrir las puertas para las mujeres en la fuerza laboral también duplica la reserva de posibles habilidades y capacidades.

### **El empoderamiento de las mujeres es clave para la sustentabilidad ambiental; la inclusión de género balanceada mejora la gestión de los recursos y los resultados de conservación:**

Hay numerosos ejemplos en la literatura de que el empoderamiento de las mujeres está íntimamente relacionado con la sustentabilidad ambiental (James et al. 2021). El conteo de esto puede ser que incorporar el equilibrio de género a la fuerza laboral de guardaparques puede expandir las capacidades y perspectivas de la conservación, sustentabilidad y gestión de recursos.

Algunas investigaciones sugieren que los proyectos de áreas protegidas que han incorporado principios de igualdad de género y promovido la participación de las mujeres son más eficaces y equilibrados (Biermayr-Jenzano 2003). En 2014 la Convención sobre la Diversidad Biológica (CBD) reconoció que las consideraciones de género eran clave para cumplir con las Metas de Biodiversidad de Aichi.

En comunidades que dependen de los recursos naturales, las mujeres y los hombres son usuarios diferenciados de los recursos naturales: las mujeres recolectan los huevos de tortuga y plantas y hierbas medicinales; los hombres recolectan tortugas, talan árboles por su madera y usos estructurales, las mujeres talan de manera selectiva árboles por sus cualidades para calentar e iluminar; las mujeres indígenas conservan "cultivos ancestrales" y mejoran la diversidad genética; en los lugares donde mujeres y hombres pescan, con frecuencia pescan especies diferentes y usan herramientas y técnicas diferentes (Aguilar 2002; Blair 2014; Khadka and Verma 2012; Gurung 1998; Leach 1991; Rocheleau 1995; Rocheleau 1997; CBD; Olivera 1999).

Incorporar a hombres y mujeres en la fuerza laboral de guardaparques de estas comunidades significa que traerán consigo una base diferenciada de conocimiento ambiental, y aliarse con mujeres y hombres mejorará la protección.

Las mujeres están a la vanguardia del activismo ambiental alrededor del mundo. Incorporar a mujeres con estas habilidades y capacidades en la profesión de guardaparques mejorara su efectividad y alcance.

Un resultado relacionado con tener a más mujeres guardaparques es que eso puede animar una participación más extensa de las mujeres y las niñas en la conservación/ la gestión de recursos naturales. No hay pruebas de esto

basadas en guardaparques, sin embargo, los efectos de tener modelos a seguir son posibles y ameritan prestarles más atención.

No obstante, como una nota preventiva, es importante no suponer que la inclusión de las mujeres acarreará automáticamente beneficios instrumentales a la gestión de la vida silvestre y los recursos naturales (Sundstrom et al. 2019). Las mujeres no siempre están a favor de la conservación, ni están ilustradas en cuestiones ambientales, ni son sensatas administradoras de recursos. Los estereotipos acerca de que las mujeres son "ambientalistas naturales" delimitan por sí mismos al género. No obstante, es un error estratégico no dejar participar a la mitad de la comunidad y, excluir intencionalmente a las partes interesadas (como hombres y mujeres jóvenes) de la planificación de la conservación puede conducir a "...impactos devastadores e irreversibles para la vida silvestre y las personas". (Gore 2012).

### **Los efectos amplificadores de la economía del empleo de las mujeres:**

Existen numerosas evidencias de que cuando las mujeres ganan dinero orientan un mayor porcentaje de sus ganancias al bienestar de su familia y su hogar, en comparación con los hombres que orientan un mayor porcentaje de sus ganancias a gastos personales. La inclusión de las mujeres en oportunidades para ganar ingresos, especialmente en entornos de pocas oportunidades, puede tener efectos a gran escala a nivel doméstico y comunitario.<sup>44</sup>

### **Las mujeres pueden ser más atentas y orientadas al detalle, y mejores en la recolección de datos y el mantenimiento de registros:**

Tres entrevistadas en este estudio opinaron con vehemencia que las guardaparques eran más atentas a los detalles, mejores observadoras, más sistemáticas, meticulosas, pacientes y mucho mejores recolectoras de datos y custodias de los registros que los hombres.

Las pruebas del trabajo policial respaldan estas observaciones de que las mujeres son particularmente aptas para recolectar información, tomar notas y llevar cuenta de los detalles. (UNODC, INTERPOL and UN Women 2020). Esto puede representar un importante beneficio dada la importancia de la "recolección de datos", incluyendo especialmente las bitácoras de patrullaje, para el trabajo eficaz de las y los guardaparques.



**PÁGINA SIGUIENTE**  
Analogías policíacas

## **Analogías policiacas: las guardaparques pueden hacer que las actividades de “aplicación de la ley” sean más eficientes, sensibles a la comunidad y menos violentas.**

Las pruebas de la investigación sobre la integración de las mujeres a las fuerzas policiacas civiles revelan hallazgos clave que muy probablemente son pertinentes a la integración de género en guardaparques.

- Mucho del trabajo policiaco es habilidad y no fuerza. Tener mujeres en los equipos de aplicación de la ley aumenta la efectividad y reduce la violencia relacionada con la aplicación de la ley.
- La aplicación de la ley es más efectiva cuando recurre al talento, conocimiento, habilidades y capacidades de toda la población.
- Las mujeres oficiales son menos propensas a usar la fuerza, o la fuerza excesiva, o a ser demandadas, en comparación con los oficiales hombres. Las mujeres policías/partes actoras de la aplicación de la ley tienden a tranquilizar las situaciones tensas, y las mujeres tienen a recurrir primero a la negociación y a enfoques cooperativos en la aplicación de la ley. Se ha determinado que las mujeres tienen un efecto tranquilizador para sus colegas masculinos en misiones peligrosas y con elevado estrés, lo que resulta en menos muertes de policías. Los mayores niveles de representación femenina se asocian con organizaciones que enfatizan la vigilancia policial comunitaria.
- Las mujeres en los equipos de aplicación de la ley están disponibles para buscar e interrogar a las sospechosas, una labor que por razones culturales los hombres tienen prohibido realizar, y que no deberían realizar de todos modos.
- Las mujeres de forma consistente son consideradas más confiables por sus comunidades y, aún más importante, están motivadas para servir a sus comunidades en una era en la que la legitimidad policiaca ha decaído. Las mujeres tienen una gran habilidad de comunicación interpersonal, lo que se traduce en prácticas más eficaces en el campo. Las mujeres pueden ser capaces de desplegar la diplomacia basada en la comunidad y reducir la intensidad de los conflictos de la tierra o la gestión de la vida silvestre, debido a su acceso a las redes de mujeres y debido a que socialmente están menos condicionadas a considerar a las armas como un recurso de primera instancia.
- Las mujeres oficiales son posiblemente más propensas a reconocer que la vigilancia policiaca comunitaria, incluyendo la construcción de relaciones y el trabajo de cerca con la comunidad, son importantes componentes de la labor policiaca. La participación de mujeres oficiales aumenta las percepciones positivas sobre la legitimidad policiaca.
- Tener mujeres oficiales da como resultado mejores respuestas ante la violencia sexual y de género, y en una mayor probabilidad de que las mujeres que son víctimas de esta violencia la denuncien.
- Se ha demostrado que las partes actoras de la aplicación de la ley predominantemente masculinos son más propensas que los de sexo mixto o integrados exclusivamente por mujeres a emplear la violencia contra integrantes de la comunidad y usuarios individuales de áreas protegidas. Hay pruebas creíbles de violencia sexual generalizada en contra de las mujeres de la comunidad por parte de guardaparques hombres, específicamente los guardaparques que combaten la caza furtiva que pueden emplear la violencia o la amenaza de violencia en contra de integrantes de la comunidad para obtener información acerca de la caza furtiva (OHCHR 2010; McVeigh 2019). La revolucionaria evaluación de la violencia basada en género en los sectores ambientales de la IUCN revela pruebas de violencia sistemática y aleatoria en proporciones a veces epidémicas (Castañeda Camey et al. 2020).

*(INTERPOL 2020; Roman 2020; Subramania 2019; UNODC, INTERPOL and ONU Mujeres 2020)*



**Relaciones comunitarias y corrupción:** Las comunidades son consideradas como partes actoras cruciales en los nuevos marcos de trabajo de la conservación participativa, con frecuencia como “agentes de cambio”, como las principales partes interesadas, como asociados o como la “primera línea de defensa”. Las buenas relaciones comunitarias entre guardaparques y “comunidades” son esenciales para el trabajo eficaz según reconocen muchos guardaparques (consultar la Figura 23 anterior, y también a Moreto, Brunson and Braga 2017; Moreto and Charlton 2021, Milda et al. 2020). El Plan de Acción de la URSA (2021) enfatiza el fortalecimiento de la confianza y la rendición de cuentas entre guardaparques y comunidades. Las malas relaciones comunitarias perjudicarán la efectividad del trabajo de las y los guardaparques y de la conservación.

La mayoría de las personas entrevistadas para este informe, y mucha de la literatura secundaria disponible, sugieren que incorporar a las mujeres a las fuerzas de guardaparques mejorará las relaciones comunitarias.

Algunas de las personas entrevistadas para este estudio advirtieron que esto puede ser una interpretación simplista, y que, además, no todas las mujeres son buenas interlocutoras con la comunidad. Esta noción refuerza los estereotipos sexistas de las mejores (o “naturales”) capacidades de las mujeres. Existe algo de incomodidad compartida sobre la suposición de que las mujeres son por naturaleza “mejores” para las relaciones comunitarias. Una de las personas entrevistadas dijo que esto refuerza «las mismas viejas normas de género... que las mujeres están asumiendo sus papeles “previsibles”... que las mujeres son cuidadoras y los hombres son guerreros». Pero, por otro lado, señaló que “quizá tengamos que aceptar la realidad de que las condiciones de campo quizá no sean idóneas para las mujeres y que el trabajo comunitario es de vital importancia”.

Las personas expertas que se entrevistaron para este estudio identifican varias formas en las que las guardaparques mejoran y extienden las relaciones entre guardaparques y comunidad:

- ▶ El efecto que tienen las guardaparques para reducir la intensidad de la violencia (la cual se describe con anterioridad) es importante para ganar la confianza y la colaboración de la comunidad.
- ▶ Las guardaparques pueden tener mejor acceso que los hombres a diversos sectores en las comunidades (especialmente otras mujeres). Ya sea con fines de búsqueda o recopilación de información para la aplicación de la ley, las mujeres pueden expandir el alcance de las redes de guardaparques. Un/una guardaparques de Zimbabwe a quien se entrevistó para este estudio señaló que “las mujeres pueden hablar más con otras mujeres... los hombres intimidan a las mujeres... sería muy difícil para los hombres acercarse a las mujeres en las aldeas”. Un/una guardaparques del sur

**Un guardaparques de Zimbabwe entrevistado para este estudio señaló que “las mujeres pueden hablar más con otras mujeres... los hombres intimidan a las mujeres... sería muy difícil para los hombres acercarse a las mujeres en las aldeas”.**

de Asia secundó esto al afirmar: “Las comunidades no le tienen miedo a las mujeres guardaparques”. Las guardaparques son más apreciadas por las comunidades porque son menos corruptas”.

- ▶ Una persona latinoamericana experta a quien se entrevistó para este estudio señaló que las mujeres aportan habilidades complementarias: «Las mujeres llevan consigo el principio femenino de la “empatía”, tanto para las relaciones sociales como las ecológicas, y se esfuerzan más para entender las necesidades de las comunidades y producir una sensación de bienestar y cuidado, los estereotipos masculinos son estrechos y necesitamos despertar estos principios femeninos de empatía y conciencia social en los hombres». Muchas de las personas entrevistadas señalaron que las mujeres guardaparques parecen estar más interesadas en los procesos y dinámicas sociales, no únicamente en la conservación de la vida silvestre.
- ▶ En muchas partes del mundo, donde la recolección de leña combustible y agua recae principalmente en las mujeres de las comunidades vecinas, las y los guardaparques en el campo tienen más probabilidades de encontrarse a diario con mujeres. Contar con mujeres en el cuerpo de guardaparques puede hacer que estos encuentros sean menos tensos.
- ▶ Una guardaparques en el sur de Asia reportó que “Son las mujeres, no los hombres, quienes tienen papeles prominentes encabezando el trabajo en las aldeas (agricultura, recolección de leña en el bosque) y también participan en la extracción de leña forestal, de ahí la necesidad de contar con mujeres guardaparques para resolver las cuestiones que pudieran surgir durante su trabajo”.

La noción de que las mujeres son menos corruptibles que los hombres se ha extendido como una narrativa acerca de las mujeres líderes electas a nivel nacional, las mujeres en el poder judicial y en las industrias financieras, y en la conservación, en especial en el trabajo acerca del tráfico ilegal de vida silvestre. El hecho de que esto parezca simultáneamente un estereotipo sexista y también una realidad basada en pruebas significa que requiere un cuidadoso escrutinio específico de la situación. Es más probable que las explicaciones estructurales, y no las “tendencias naturales” expliquen porque las mujeres están menos involucradas en actos de cohecho y corrupción (UNODC 2020).

No existen estudios acerca de las diferencias de género en la corrupción de las y los guardaparques.

# LAS MEJORES PRÁCTICAS E INTERVENCIONES CON INCLUSIÓN DE GÉNERO

**GUDJUDA  
RANGERS**

Dianne Smallwood, guardaparques de  
Gudjuda en las aguas alrededor de Bowen,  
Australia. © WWF-Aus / Leonie Sii



*Necesitamos de espacios femeninos para contrarrestar la extendida masculinidad en los espacios de la conservación*

# 4

## Las mejores prácticas e intervenciones con inclusión de género.

---

Las mejores prácticas para apoyar la equidad de género en la profesión de guardaparques se dividen aproximadamente en cuatro categorías:

- crear espacio para las mujeres, incluyendo oportunidades enfocadas de capacitación,
- hacer visible y proteger contra la violencia de género,
- poner en el centro a los derechos humanos y la equidad de género en las iniciativas globales de guardaparques,
- modificar las prácticas basadas en el reclutamiento y el ascenso y proporcionar ejemplos a seguir.

### **Crear espacio para las mujeres, incluyendo oportunidades enfocadas de capacitación:**

Varias personas entrevistadas en este estudio enfatizaron la necesidad de crear espacios para que las mujeres tengan conversaciones entre sí, se apoyen mutuamente y reciban capacitación; una persona experta enfatizó esto al señalar que "necesitamos espacios femeninos para contrarrestar la predominante masculinidad en los espacios de la conservación".

Crear oportunidades, redes y espacios centrados en las mujeres incluye ejemplos como los siguientes:

**Equipos de guardaparques completamente femeninos:** Ahora existen más de una docena de modelos de equipos de guardaparques completamente femeninos, incluyendo a las "Mambas Negras" (Sudáfrica), el "Equipo de Leonesas" (Kenia), las "Mujeres Sembradoras", un equipo de mujeres guardaparques nativas en su mayoría en Australia occidental, y las Akashinga en Zimbabue. Algunos de estos grupos, específicamente las Akashinga, capacitan a las mujeres en modelos altamente masculinizados de labores de guardaparques armados, pero se apoyan principalmente en enfoques no militaristas. Algunas personas expertas en género ven los equipos militarizados integrados exclusivamente por mujeres con escepticismo: por un lado, pueden ampliar el empoderamiento femenino y han recibido mucha atención positiva del público; por otro lado, pueden considerarse como un refuerzo de la conformidad y estereotipos masculinos. Existen obstáculos logísticos y quizá legales para trasladar a los equipos de guardaparques exclusivamente femeninos de su condición actual como excepción notable a un modelo escalable.

**Asociaciones y redes de mujeres guardaparques:** No existe una base de datos exhaustiva respecto a las asociaciones y redes de mujeres, pero los ejemplos incluyen:

- ▶ El próximo "Congreso de Mujeres Guardaparques en América Latina" en octubre de 2021 a realizarse en Chile.
- ▶ La programación y el espacio dedicados en 2018 a la red de mujeres en el Congreso de Áreas Protegidas de Latinoamérica y el Caribe, en 2018,
- ▶ La "Women in Wildlife Conservation Network" (Red de Mujeres por la Conservación de la Vida Silvestre) basada en Estados Unidos y la "Women in Nature Network" (Red de Mujeres en la Naturaleza) global,
- ▶ La "Declaración de las Mujeres en la Conservación" de 2019 de la red de "Mujeres en la Conservación" en América Latina y el Caribe, que hizo propuestas específicas para alcanzar la igualdad de género,<sup>45</sup>
- ▶ Un grupo de mujeres en WhatsApp de la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas de México,
- ▶ Los pasos de la Federación Internacional de Guardaparques hacia la formación de un grupo de trabajo

de mujeres guardaparques,

- ▶ Conferencias y paneles enfocados en el género, incluyendo recientemente: "Pathways Kenya", un panel exclusivamente de mujeres líderes en conservación realizado en 2020; un panel de discusión organizado en 2020 por el proyecto Targeting Natural Resource Corruption sobre "Estrategias de mujeres guardaparques y contra la caza furtiva para erradicar la corrupción"; el noveno Congreso Mundial de Guardaparques en Chitwan, Nepal realizado en 2019 tuvo la mayor proporción de mujeres participantes que cualquier otro Congreso (40-50 %),<sup>46</sup> e incluyó a varios paneles y temas dedicados a las mujeres guardaparques.

**Grupos afiliados que no son de guardaparques:** Más allá de la esfera de grupos femeninos específicamente de guardaparques, existen varias agrupaciones independientes "hermanas" que mejoran la visibilidad de la equidad de género y la diversidad interzonal en profesiones y actividades relativas a la conservación. Por ejemplo:

#### **El Servicio Nacional de Parques de los Estados Unidos, Oficina de Relevancia, Diversidad e Inclusión:**

##### **Grupo de Recursos para trabajadores de la comunidad de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero y Queer (LGBTQ)**

El grupo de empleados de la comunidad LGBTQ del Servicio Nacional de Parques sirve a la agencia y a sus empleadas y empleados al atender las necesidades únicas del personal y visitantes lesbianas, gays, transgénero y queer. El grupo se formó en abril de 2015 y mejorará la visibilidad de la historia de la comunidad LGBTQ en el Sistema de Parques Nacionales (SNP) y ayudará a la agencia a mejorar el entorno laboral para la contratación, retención y mejora de la visibilidad de sus empleados LGBTQ.

##### **Women's Employee Resource Group**

El Women's Employee Resource Group (Grupo de Recursos para Empleadas o W-ERG) mejora la visibilidad de los temas y logros de mujeres en el SNP, creando un entorno laboral más equitativo en cuestión de género. El W-ERG es un recurso específico para el personal del SNP interesado en la igualdad de género en el lugar de trabajo y en aumentar las oportunidades para las mujeres en todas las disciplinas, geografías, trasfondos y experiencias. El grupo proporciona recursos comunitarios, personales y profesionales e información de cuestiones de género y asesora a la alta dirección del SNP sobre estas cuestiones y en pro de su membresía.

Los grupos de empleados bajo los auspicios de esta oficina también incluyen a grupos para empleados de origen hispano, indígena y discapacitados.

Fuente: <https://www.nps.gov/orgs/1244/index.htm>



## Las minorías en estudios científicos sobre tiburones,

### ¿quiénes somos?

"Fuimos fundadas por cuatro mujeres negras dedicadas a la investigación de tiburones. Nos esforzamos en ser visibles y ocupar un espacio en una disciplina que en gran parte ha sido inaccesible para mujeres como nosotras. Nos esforzamos en ser ejemplos positivos a seguir por la siguiente generación. Buscamos promover la diversidad e inclusión en los estudios científicos sobre tiburones y animar a las mujeres de color a derribar las barreras y contribuir al conocimiento en las ciencias marinas. Finalmente, esperamos derribar el sistema que históricamente ha excluido a mujeres como nosotras y crear una ruta de acceso equitativa hacia los estudios científicos sobre los tiburones. Consideramos que la diversidad de la comunidad científica crea diversidad en el pensamiento, lo que conduce a la innovación"

Fuente: <http://www.misselasma.org/>



- ▶ Women for the Environment Africa (WEAfrica) <https://womenforenvironment.org/>
- ▶ Women in Ocean Science <https://www.womeninocean-science.com/>
- ▶ Young Women in Conservation Biology in Africa <https://conbio.org/groups/sections/africa/ywcb/>
- ▶ Black Science Network <https://blacksciencenet-work.com/>
- ▶ Women for Wildlife <https://www.womenforwildlife.com/>
- ▶ Women in Antarctic Research <https://www.scar.org/antarctic-women/>
- ▶ El objetivo de la iniciativa de "Diversidad al Aire Libre" es atraer a las personas de la comunidad LGBTQ a las actividades al aire libre y también conectar y apoyar a guardaparques LGBTQ alrededor del mundo. <https://www.diversifyoutdoors.com/hannah-malvin>

Algunas de estas redes ahora están bien establecidas; algunas están bajo la tutela de una organización no gubernamental; la mayoría son redes independientes académicas y profesionales. La falta de conectividad a Internet entre guardaparques es un considerable obstáculo a su organización. Muchas son incipientes y de escasos recursos, como la red ad hoc Women for Conservation (Mujeres por la conservación) en Namibia, una iniciativa de mujeres formada en 2018 por madres solteras en su mayoría, a partir de seis organizaciones conservacionistas; cuya visión es volverse una fuerza nacional en favor de la conservación en ese país (Seager 2020).

**Oportunidades de desarrollo profesional:** Las oportunidades para el mejoramiento profesional de las guardaparques dan apoyo material y a la vez credibilidad a las guardaparques:

- ▶ El programa de "Educación por la Naturaleza" del WWF incluye una oportunidad de beca de investigación para apoyar a los solicitantes de estudios a nivel postgrado en el "Papel de la equidad de género en la consecución de resultados sustentables en economías azules".<sup>47</sup>
- ▶ La Universidad Estatal de Colorado (EE.UU.) opera institutos de capacitación sobre "El Género en las Áreas Protegidas" para desarrollar y expandir las capacidades de liderazgo para las guardaparques.<sup>48</sup>
- ▶ Como parte de su programa "Women and Conservation" (Las Mujeres y la Conservación) en la región Asia-Pacífico, la organización The Nature Conservancy ha desarrollado programas especializados de capacitación para las "Mujeres Guardaparques en el Norte de Australia" para construir el soporte comunitario y la concientización del papel de las mujeres en la gestión de las tierras indígenas.<sup>49</sup>

## Hacer visible y proteger contra la violencia de género (VG):

Las mujeres guardaparques se enfrentan a implacables



### PÁGINA SIGUIENTE

Hacer visible y proteger contra la violencia de género (VG) continuación

condiciones de violencia y acoso sexual y de género. Muchos guardaparques hombres dicen que por lo general no se dan cuenta de que esto sucede. Muchos gerentes o directores lo ignoran. Los esfuerzos para hacer visible esta cuestión son sumamente importantes para cerrar esta brecha y atraer el tema, considerado tabú por mucho tiempo, en las agendas de guardaparques.

- El programa "RISE" (siglas que significan Entornos Sustentables, Inclusivos y Resilientes en inglés) es el más exhaustivo al respecto. Ahora en su segundo año, RISE patrocina varios programas que de forma colectiva pretenden realizar cambios a las acciones de las mujeres en la conservación, siempre a través del filtro de la reducción de la VG.50
- Entre las personas patrocinadas para 2020 se encuentra la organización Nam-WildAct, que usará el financiamiento para un proyecto de "empoderamiento de las mujeres, líderes y organizaciones conservacionistas locales en Vietnam para abordar los retos de la desigualdad de género, el acoso y los entornos inseguros de trabajo a los que se enfrentan las mujeres en las actividades de conservación de la vida silvestre. WildAct-Viet Nam y sus asociados están estableciendo talleres y capacitación con empleados trabajando en todos los niveles dentro de las organizaciones conservacionistas de la vida silvestre para analizar sus entornos de trabajo, la seguridad del trabajo de campo y las percepciones sobre el acoso en el lugar de trabajo... y para establecer una red de mujeres vietnamitas que trabajan para la conservación".
- Como secuela de las revelaciones públicas de considerable violencia sexual en contra de las guardaparques en el Sistema de Parques Nacionales de los Estados Unidos, el comité de supervisión del congreso desarrolló una plantilla para una firme política en contra del acoso sexual. Ver el Anexo 1.

## Poner en el centro a los derechos humanos y la equidad de género en las iniciativas globales de guardaparques:

Tres iniciativas para guardaparques actualmente en curso ponen en primer plano a la equidad de género:

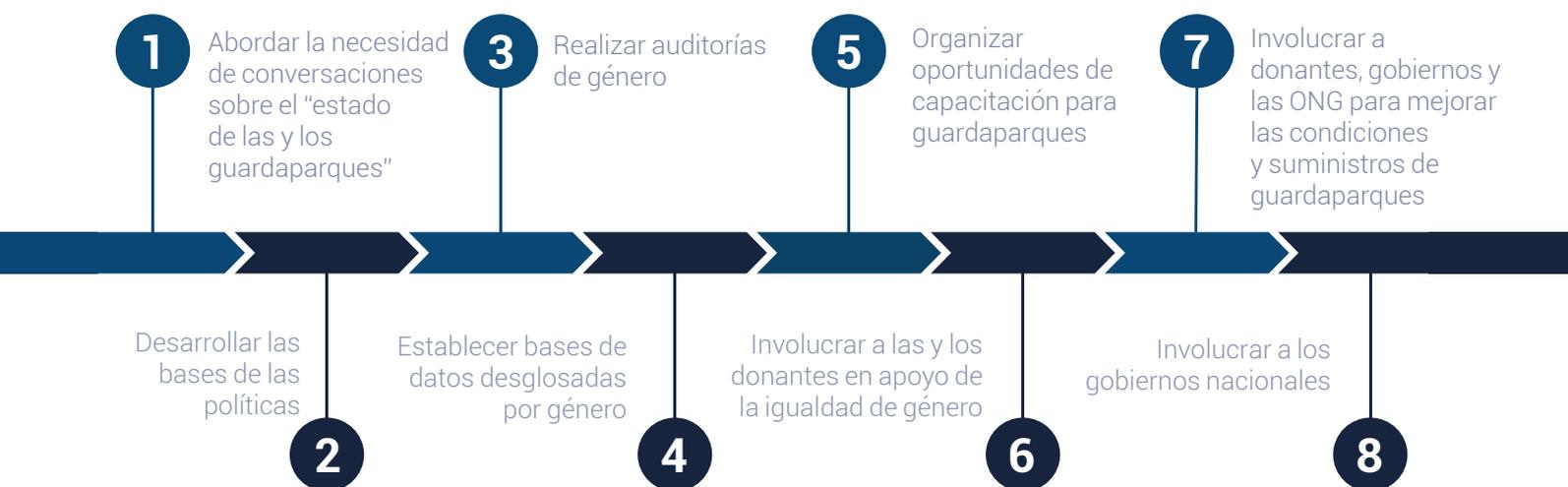
1. **La Declaración de Chitwan** del Congreso Mundial de Guardaparques de 2019 se compromete a ampliar los objetivos relacionados con el género: las oportunidades de equidad de género en la contratación, paga y ascenso en la fuerza laboral de guardaparques, así como las medidas apropiadas para proporcionar seguridad y apoyo a las mujeres guardaparques.
2. **El Código de Conducta de Guardaparques de la Federación Internacional de Guardaparques (IRF)** incluye la expectativa de que las y los guardaparques respeten a todas las personas independientemente de su edad, orientación sexual, género, condición económica y creencias religiosas, entre otros identificadores. También, en términos generales declara que las y los guardaparques no deben "acosar" a las personas de ninguna forma. En la versión V.1 de 2021 no existe un lenguaje específico sobre el acoso o violencia sexual.
3. **La "Lista Verde de Áreas Protegidas y Conservadas" de la IUCN** es un programa de certificación para identificar y certificar áreas protegidas que cumplan con las mejores prácticas y estándares de conservación del área.<sup>51</sup> Una iniciativa vigente integrará indicadores de equidad de género dentro de los estándares de la Lista Verde.<sup>52</sup>

Pasantes de guardaparques estudian para sus exámenes, Reserva Natural de Mnyawana, KwaZulu Natal, Sudáfrica  
© Peter Chadwick / Asociación de Guardaparques de África.

# RECOMENDACIONES Y CONCLUSIÓN

# Acciones de alta prioridad

# 5



## 1 ABORDAR LA NECESIDAD DE CONVERSACIONES SOBRE EL "ESTADO DE LAS Y LOS GUARDAPARQUES"

Varias de las personas expertas y guardaparques a quienes se entrevistó para este proyecto plantearon la necesidad de intervenciones *sistemáticas* y la necesidad de una reforma extensa de la fuerza laboral de guardaparques.

El momento parece propicio para la introspección y para hacer una evaluación al día de lo que es la profesión de guardaparques y por qué el área tiene un importante desbalance de género. Las organizaciones globales de guardaparques, la URSA o la IRF, pueden convocar a una serie de discusiones colaborativas sobre los retos estructurales que varias de las personas entrevistadas plantearon en este estudio (como se detalla en el Capítulo uno). La colaboración entre las organizaciones no gubernamentales internacionales, con la implementación de asistencia por las organizaciones no gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil nacionales y locales, donantes y otras organizaciones internacionales, puede ayudar a estos esfuerzos (Woodside et al. 2021).



### PÁGINA SIGUIENTE

Abordar la necesidad de conversaciones sobre el "Estado de las y los guardaparques" Continuación

Las intervenciones para "reconsiderar todo el sistema" que permitirían la integración de las mujeres a la fuerza laboral de guardaparques se han analizado con mayor detalle en el Capítulo uno de este informe e incluyen:

- reconsiderar el nombre de "guardaparques" y la terminología asociada y las bases hipotéticas que implica la terminología; y/o reconsiderar los mensajes acerca de las y los guardaparques,
- las organizaciones de guardaparques y las organizaciones no gubernamentales conservacionistas deben explorar las formas en las que presentan las imágenes y los estereotipos de guardaparques,
- considerar cómo abordar grandes normas de género "culturales" como obstáculos para la igualdad, y los papeles que las organizaciones de guardaparques pudieran jugar como líderes sociales para llevar a la igualdad de género al primer plano,
- dar un giro: en vez de suponer que las mujeres necesitan adaptarse al modelo masculino existente de guardaparques, el modelo de guardaparques en sí pudiera renovarse para bien para incluir una definición de amplio espectro de lo que implica la profesión, la conservación, y lo que significa apartar "áreas protegidas". El Código de Conducta de 2021 define las actividades de las y los guardaparques en términos generales y no principalmente a través de un enfoque de aplicación de la ley, y la promulgación y adopción del Código puede catalizar algunos de estos cambios.

Otras organizaciones principalmente masculinas, incluyendo los departamentos de policía, han pasado o están pasando por introspecciones que pudieran producir algunas apreciaciones. Las personas expertas en estos dominios podrían incluirse en las conversaciones.

## 2

## DESARROLLAR LAS BASES DE POLÍTICAS

Todas las organizaciones de guardaparques y conservación que proporcionen soporte a guardaparques, y los ministerios gubernamentales responsables de las y los guardaparques, sin importar su procedencia, misión o tamaño, necesitan desarrollar enunciados de objetivos y políticas básicas que especifiquen:

- **Un compromiso sin ambigüedades a la equidad de género como un principio fundacional y un objetivo operativo.** Ya existen modelos para esto: por ejemplo, la National Wildlife Federation (Federación Nacional de Vida Silvestre) en los Estados Unidos ofrece esta [declaración de objetivos con sensibilidad de género](#).
- **Tolerancia cero para el acoso y la violencia sexuales. El Anexo 1 proporciona un modelo bien desarrollado de una política contra el acoso.** Los principios iniciales, tomados de los "6 elementos mínimos para una política contra el acoso" por el personal Demócrata del Comité del Congreso Estadounidense sobre Recursos Naturales (2018) incluye:



### PÁGINA SIGUIENTE

"Seis elementos de una política contra el acoso"

Figura 24: Seis elementos de una política contra el acoso



Fuente: Democratic staff of the House Committee on Natural Resources 2018

El desarrollo de estas políticas básicas necesita ser igualado por la distribución de conocimiento: debe establecerse una capacitación obligatoria de información sobre la equidad de género para todas las personas empleadas asalariadas y voluntarias que participen en la profesión de guardaparques. Las capacitaciones deben repetirse de forma regular, al menos cada año, y cualquier persona que esté asociada a los lugares de trabajo, sin importar que tan marginal sea su asociación, debe participar en estas capacitaciones. Las capacitaciones deben ofrecerse en todos los idiomas dominantes locales.

### 3 REALIZAR AUDITORÍAS DE GÉNERO

Empleadores de guardaparques y las asociaciones de guardaparques deben realizar auditorías de género. Las organizaciones no gubernamentales conservacionistas tienen un importante papel para fomentar y apoyar a estos procesos como parte de su soporte básico a la conservación. Estas auditorías deben incluir una evaluación de las condiciones del lugar de trabajo para hombres y mujeres, estructuras de políticas implementadas que apoyen o trastoquen la igualdad de género, las escalas salariales y los papeles que mujeres y hombres juegan en la organización. Las organizaciones conservacionistas necesitan asumir su obligación moral para promover la equidad de género. Esta auditoría también debe incluir una revisión de las imágenes de guardaparques y sus actividades y de cómo se comunica la información sobre la profesión y su trabajo al interior y al exterior de las organizaciones. Las personas empleadoras de guardaparques deben comprometerse a reconocer, celebrar y desarrollar diferentes tipos de actividades de guardaparques que tanto mujeres como hombres puedan realizar.



**PÁGINA SIGUIENTE**  
Realizar auditorías de género

Las organizaciones no gubernamentales conservacionistas deben desempeñar un papel de liderazgo en la evaluación de las identidades y actividades de guardaparques que aparecen en sus sitios web, en las redes sociales y por medio de comunicaciones en línea e impresas.

## 4

### ESTABLECER BASES DE DATOS DESGLOSADAS POR GÉNERO

Recopilar datos básicos desglosados por género incluso sobre los perfiles de guardaparques más básicos necesita priorizarse, incluyendo cuántos guardaparques hombres y mujeres hay (y LGBTQI si recopilar esa información no pone en riesgo a las personas).

Es necesario realizar compromisos para garantizar el desglose por género de todas las encuestas sobre guardaparques/conservación y los esfuerzos de recolección de datos, incluyendo a guardaparques que han perdido sus vidas en cumplimiento del deber.

## 5

### ORGANIZAR OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN PARA GUARDAPARQUES

Hombres y mujeres pueden beneficiarse de una capacitación repetida para:

- ▶ afinar las habilidades básicas de guardaparques, incluyendo, cuando sea el caso, habilidades de aritmética y lectura y escritura,
- ▶ desarrollar un entendimiento fundamental compartido sobre la equidad de género y sus beneficios sociales y de conservación,
- ▶ establecer políticas organizacionales contra el acoso;
- ▶ proporcionar un entendimiento fundamental compartido sobre la biodiversidad, la conservación y el papel de las y los guardaparques en la protección ambiental,
- ▶ introducir/reforzar el entendimiento de los beneficios de la conservación de una fuerza laboral más diversa.

**Las oportunidades de capacitación específicas para las mujeres en entornos de un solo sexo son necesarias para:**

- ▶ desarrollar redes de mentoría de liderazgo y habilidades: *"Lo que realmente ha sido de ayuda es la participación en algunos procesos de capacitación de liderazgo, unos realmente muy buenos, y que creo me enseñaron la habilidad de buscar a un mentor, de buscar mentores o buscar ayuda cuando probablemente no lo hubiera hecho"* (citado en Jones & Solomon 2019b).
- ▶ proporcionar un espacio seguro para permitir que las mujeres guardaparques compartan estrategias para confrontar el acoso y analizar las formas en las que el acoso se presenta.



#### PÁGINA SIGUIENTE

Organizar oportunidades de capacitación para las y los guardaparques

Se debe dar a las comunidades indígenas, y específicamente a las mujeres indígenas, la oportunidad de participar en procesos de capacitación y desarrollo profesional.

**Las oportunidades de capacitación específicas para los hombres en entornos de un solo sexo son necesarias para:**

- ▶ crear espacios para que los hombres hablen acerca de los modelos masculinos, las masculinidades, cómo interrogar y cómo entienden su papel como hombres,
- ▶ analizar y publicar de forma generalizada información sobre la naturaleza y el alcance del acoso sexual/de género/a minorías y garantizar la familiaridad con las políticas contra el acoso,
- ▶ desarrollar habilidades de liderazgo con base en compromisos con la equidad de género como una cualidad básica de liderazgo.

Más de una persona entrevistada hizo hincapié en que los guardaparques masculinos necesitan ser educados acerca del acoso y la igualdad antes de que las mujeres puedan integrarse con éxito a las fuerzas laborales de guardaparques.

## **6 INVOLUCRAR A DONANTES EN APOYO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO**

Algunos de los pasos hacia la creación de una fuerza laboral de guardaparques más equilibrada y equitativa en cuestión de género pueden hacerse con una pequeña expansión de los recursos. Otros necesitarán de aumentos sustanciales en la capacidad organizacional y los recursos financieros.

Las y los donantes requieren cada vez más que se implementen políticas y prácticas de protección, o al menos que estén en etapas creíbles de desarrollo. Muchos/muchas donantes tienen un profundo interés en la integración de género. Pueden desarrollarse campañas para invitar a donantes a apoyar la protección e igualdad de género como metas específicas y factibles.

## **7 INVOLUCRAR A DONANTES, GOBIERNOS Y ONG PARA MEJORAR LAS CONDICIONES Y SUMINISTROS DE GUARDAPARQUES**

Las y los guardaparques se enfrentan a malas condiciones de aprovisionamiento, suministros, alojamiento, vestimenta, dispositivos de protección y disponibilidad tecnológica. Más allá de la privación básica que esto impone, algunos de los efectos son distintos para hombres y mujeres y las deficiencias en el apoyo a guardaparques dificultan la igualdad de género.



**PÁGINA SIGUIENTE**

Reformas específicas y políticas propicias

Los gobiernos tienen la responsabilidad principal de proporcionar el soporte adecuado a guardaparques y necesitan emprender acciones firmes para mejorar las condiciones de trabajo y los suministros de las y los guardaparques. Las organizaciones no gubernamentales pueden usar su influencia para animar a los gobiernos nacionales a que proporcionen un financiamiento mejor y más estable para los cuerpos de guardaparques.

Las organizaciones no gubernamentales y conservacionistas a nivel global deben redoblar los esfuerzos para apoyar el financiamiento a guardaparques en los niveles apropiados.

## 8

### INVOLUCRAR A LOS GOBIERNOS NACIONALES

Los gobiernos nacionales, que globalmente son los mayores empleadores de guardaparques, deben mejorar y estabilizar el financiamiento para apoyarles. Debe proporcionarse financiamiento enfocado para integrar a mujeres, a la comunidad LGBTQI, a las minorías raciales/étnicas y a las personas indígenas en la fuerza laboral.

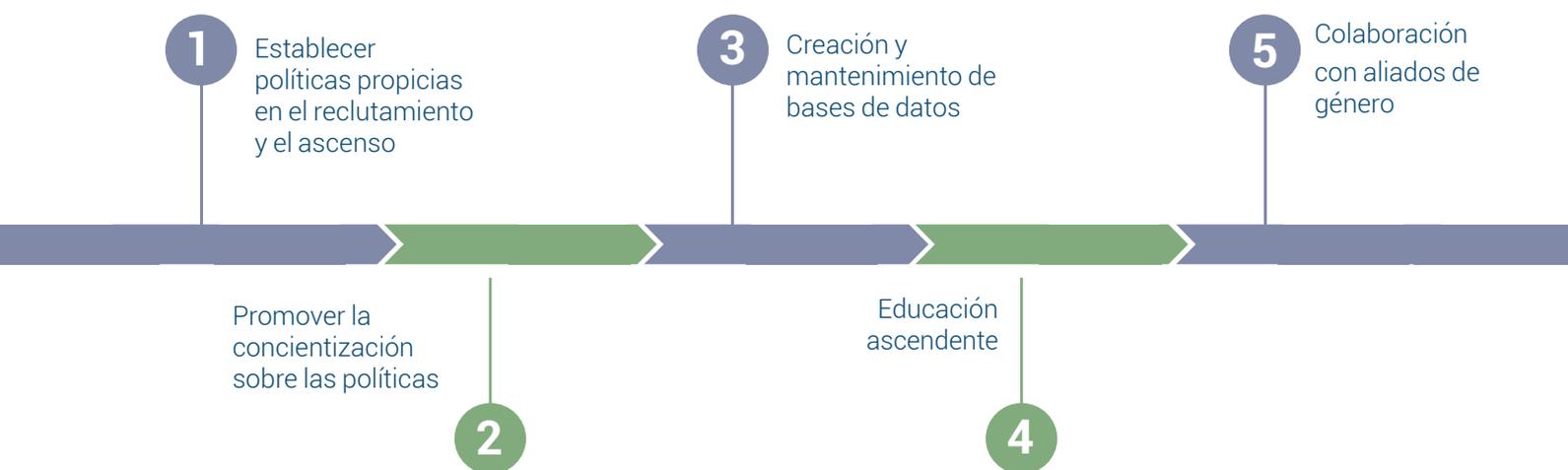
Los gobiernos también están bien posicionados para desarrollar, ofrecer y ordenar la capacitación (tanto para hombres como para mujeres) sobre igualdad, medidas contra el acoso y salvaguardas.



#### PÁGINA SIGUIENTE

Reformas  
específicas y  
políticas propicias

# Reformas específicas y políticas propicias



## 1 ESTABLECER POLÍTICAS PROPICIAS EN EL RECLUTAMIENTO Y EL ASCENSO

Cambiar las “actitudes culturales” acerca de los hombres y las mujeres en la fuerza laboral de guardaparques puede ser un proceso lento, pero las políticas propicias en concreto necesitan corresponder a los principios básicos detallados con anterioridad:

- **Contratación de “masa crítica”** de mujeres guardaparques (contratar a una sola mujer es predisponerla para el fracaso);
  - ⊙ Establecer políticas que abordan las condiciones de trabajo para que ser guardaparques sea una carrera atractiva para mujeres y hombres. El garantizar oportunidades de trabajo incluyentes y reevaluar las condiciones de las prácticas de empleo puede incluir estas iniciativas: políticas de maternidad y paternidad; tiempo libre garantizado para que las y los empleados puedan cuidar a familiares enfermos; guarderías para hijas e hijos de las y los empleados; alojamiento para las trabajadoras embarazadas; sistemas de ascenso y recompensas que

no se basen principalmente en la experiencia de patrullaje de campo; reconsideración de los periodos de servicio en campo para hombres y mujeres; reconsideración de las políticas que prohíben que las familias acompañen a las y los guardaparques en periodos de servicio de larga duración en el campo.

- **Las políticas de reclutamiento** son de particular importancia. Los anuncios de oportunidades para ser guardaparques (con sueldo o como voluntario/voluntaria) deben proponerse en términos de neutralidad de género y especificar un compromiso con la no discriminación. Las declaraciones afirmativas al efecto de que “invitamos a mujeres y a minorías a presentar su solicitud” con frecuencia son benéficas para establecer a un grupo diverso de solicitantes.
- **La rendición de cuentas debe estar integrada en mecanismos** para la revisión del personal para garantizar que los líderes y supervisores entiendan la importancia de la equidad de género y su trabajo y que tendrán que rendir cuentas de su éxito.

## 2

### PROMOVER LA CONCIENCIACIÓN SOBRE LAS POLÍTICAS

Las y los guardaparques denuncian un alto grado de incertidumbre acerca de las políticas existentes, las mujeres más que los hombres:

en **promedio global**, tienen incertidumbre acerca de:

- la disponibilidad de permisos de maternidad/paternidad:



MUJERES



HOMBRES

- acceso a representación sindical:

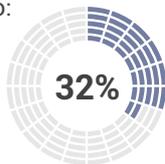


MUJERES



HOMBRES

- si la organización debe entregar un aviso de despido:

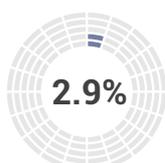


MUJERES

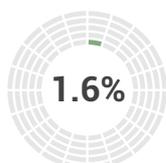


HOMBRES

- varios tipos de capacitación, promedio a través de los tipos de capacitación:



MUJERES



MEN

Los esfuerzos para “elaborar” políticas necesitan ser correspondidos por esfuerzos por “darlas a conocer”. Un importante componente de esto es garantizar que todas las políticas organizacionales y materiales funcionales necesitan estar disponibles en los idiomas locales.

## 3

### CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DE BASES DE DATOS

Todas las personas empleadoras de guardaparques deben recopilar y mantener bases de datos que incluyan, como mínimo, los siguientes puntos informativos, recopilados de forma regular. Por necesidad, estos datos debieran recolectarse localmente; si se compilan a nivel regional o nacional, no debe borrarse el desglose local. Toda la información debe hacerse de forma anónima y estar disponible para el público.

- valores sin procesar y el porcentaje de integrantes del personal y voluntarios por identidad de género (hombres, mujeres y no binarios).
- datos de empleo por identidad de género de tabulación cruzada por asignación de trabajo y tipo de trabajo/rango/categoría (por ejemplo, personal administrativo, personal de apoyo, guardaparques de patrulla, nivel de paga o condición de voluntario, nivel de antigüedad).
- datos de ascenso, retención y avance por la jerarquía desglosados por identidad de género.
- los datos sobre acoso y violencia basada en el género serán recolectados por medio de canales adecuados y confidenciales.

Las políticas sólidas requieren de información sólida. Las encuestas pueden ayudar a evaluar las experiencias diferenciadas por género de pertenecer a la fuerza laboral de guardaparques, sean positivas o negativas e incluyendo las experiencias específicas de género con respecto a la violencia y la discriminación. Un buen modelo de encuesta sobre violencia sexual pueden ser los informes de “Alto al Ataque Sexual” desarrollados para dar seguimiento a las experiencias de trabajadores de ayuda humanitaria y desarrollo (Mazurana 2017). Realizar una encuesta, por sí sola, no es suficiente: es importante desarrollar un plan y cronología para extraer las lecciones aprendidas de las encuestas (y de los datos mencionados con anterioridad) y para desarrollar planes de acción con base en los hallazgos.

## 4

### EDUCACIÓN ASCENDENTE:

Crear oportunidades “ascendentes” para las niñas y las mujeres en la educación de la conservación. Aumentar el número de mujeres y niñas que consideren que la profesión

de guardaparques es una opción viable requiere de educación y difusión. Esto puede lograrse efectivamente mediante asociaciones con escuelas y programas educativos específicos no relacionados con guardaparques. Los programas de “guardaparques júnior” debieran incluir a mujeres y hombres guardaparques como maestros y, a niñas y niños como participantes, y deben mostrar a las niñas y niños toda la gama de actividades de conservación que emprenden las personas guardaparques.

La capacitación para guardaparques antes y durante el servicio debiera incorporar contenido relacionado con el género, y también demostrar de forma activa la igualdad de género tanto en el personal como en los temas.

## 5 COLABORACIÓN CON ALIADOS DE GÉNERO:

Si existen leyes nacionales y expectativas de equidad de género, debe desarrollarse una política enfocada para apalancar y amplificar esos mandatos. Las asociaciones de guardaparques podrían revisar las leyes de igualdad de oportunidades en los países en los que operan, y cabildear para que se mejoren de ser necesario.

Las alianzas con grupos de mujeres y colectivos LGBTQI locales, oficiales o no, pueden amplificar los esfuerzos para hacer que la fuerza laboral de guardaparques sea más inclusiva, y extenderán el mensaje acerca de la diversidad de necesidades, habilidades y capacidades de las y los guardaparques.

# Necesidades de investigación

---

El universo de “factores desconocidos” respecto a la igualdad de género con relación a la profesión de guardaparques es considerablemente mayor a los “factores conocidos”. En alguna medida, entonces, *toda* la investigación posible es bienvenida y necesaria.

De manera más específica, una agenda de investigación de alta prioridad incluye:

- ▶ La violencia de género (VG): Las pruebas muestran que la defensa de los parques nacionales y áreas protegidas se ha vuelto cada vez más peligrosa, para los hombres y para las mujeres. La violencia de género es uno de los principales peligros a los que se enfrentan las mujeres. No obstante, se conoce poco acerca de la violencia diferenciada por género que las mujeres padecen al realizar su



### PÁGINA SIGUIENTE

Necesidades de investigación  
Continuación

trabajo. Se necesita de más investigación sobre los tipos, frecuencia y naturaleza de la VG a la que las mujeres guardaparques están expuestas, y sobre las medidas de protección diferenciadas por género para las y los guardaparques (Castañeda Camey et al. 2020).

- Mucha de la base empírica de la profesión de guardaparques proviene de campos análogos. Se necesita de investigación específica basada en los guardaparques sobre:
  - ⦿ la creencia popular de que mejorar la diversidad en la aplicación de la ley, y especialmente incorporar a mujeres en los equipos de aplicación de la ley, reduce la violencia relacionada con la aplicación de la ley,
  - ⦿ el supuesto mejoramiento de las relaciones que las mujeres guardaparques pueden establecer/llevar a cabo con las comunidades,
  - ⦿ la supuesta relación entre la desigualdad de género y la falta de sustentabilidad ambiental,
  - ⦿ parámetros de medición que se utilizan actualmente o son necesarios para medir adecuadamente el "éxito" en la profesión de guardaparques,
  - ⦿ la medida en la que la aplicación de la ley con violencia por parte de guardaparques podría alimentar un "ciclo de violencia" en las comunidades locales y hogares, específicamente la violencia doméstica vinculada al aumento en la circulación de armas pequeñas.
- Con un mayor uso de tecnología como el patrullaje basado en SMART para dar seguimiento al desempeño, debería ser posible obtener datos refinados sobre el desempeño de los grupos de patrullaje e indicadores sobre si tener patrullas mixtas resulta en mayor/menor camino recorrido, o más acciones de aplicación de la ley, etc. Estos posibles repositorios de datos necesitan ser evaluados de forma sistemática.
- Casi no existe investigación acerca de la inclusión de personas LBGTQI y no binarias en las fuerzas laborales de guardaparques y de sus experiencias como guardaparques. De forma similar, casi no hay investigación en los efectos de la raza/etnicidad y el racismo en cualquiera de las dinámicas presentadas en este informe, y en la medida en la que las identidades interzonales amplifican la discriminación e imponen barreras cada vez más elevadas.

*Este informe es un punto inicial y no final*

## Conclusión

---

Los beneficios de la incorporación de mujeres a las fuerzas laborales de guardaparques son abundantes y evidentes (tanto para las mujeres, para la conservación y para la propia fuerza laboral), mientras que los costos de no hacerlo son elevados. Pero modificar los patrones y la demografía de las fuerzas laborales de guardaparques necesitará de considerable introspección, reformas organizacionales e intervención de las políticas.

Las acciones sustentables para remediar el desequilibrio de género en la fuerza laboral de guardaparques deben desarrollarse sobre una base empírica sólida. El objetivo de este informe es proporcionar la base empírica más sólida disponible en la actualidad acerca de las barreras, beneficios y condiciones propicias para apoyar las políticas y planes de acción para avanzar hacia la igualdad de género.

Este informe es un punto inicial y no final.

Una guardaparques en el Parque Nacional del Bosque de Nyungwe, Ruanda, guía a los turistas por una caminata para observar chimpancés. © Guenter Guni / iStock



Guardaparques marinos saliendo a monitorear la salud del Parque Nacional Marino de Kisite-Mpunguti. © WWF Kenia

# ANEXO 1:

---

Lista de control de elementos específicos para una política sobre el acoso sexual, desarrollada por el Departamento del Interior de los Estados Unidos por el "Personal Demócrata del Comité del Congreso Estadounidense sobre Recursos Naturales" (2018):

## 1. DEFINICIÓN DE ACOSO

- ✓ ¿La política define con claridad al acoso y declara que tal conducta está prohibida?
- ✓ ¿Proporciona ejemplos específicos de la conducta prohibida?
- ✓ ¿Incluye el acoso que todavía no se ha vuelto ilegal (es decir, "grave o generalizado")?
- ✓ ¿Especifica a quiénes aplica la política (por ejemplo, a las y los empleados, contratistas y/o no empleados) y dónde puede suceder el acoso (por ejemplo, fuera de servicio, en línea)?

## 2. REPRESALIAS

- ✓ ¿La política garantiza que las y los quejosos, testigos y otras personas que proporcionen información respecto a las reclamaciones estén protegidas contra las represalias?
- ✓ ¿Declara que pueden emprenderse acciones correctivas en contra de cualquier persona empleada que tome represalias contra quejosos, testigos y otras personas que proporcionen información respecto a las quejas?

## 3. CONFIDENCIALIDAD

- ✓ ¿La política garantiza la confidencialidad, en la medida de lo posible, de las personas que presentan quejas por acoso?

- ✓ ¿Declara que puede haber excepciones a la confidencialidad cuando sea estrictamente necesario?
- ✓ ¿Garantiza que la información recopilada durante una investigación se mantendrá confidencial en la medida de lo posible?

## 4. PROCESO DE QUEJA

- ✓ ¿La política describe en forma adecuada el proceso de queja?
- ✓ ¿El proceso incluye canales múltiples para denunciar?
- ✓ ¿El proceso incluye a por lo menos un funcionario/una funcionaria fuera de la cadena de mando del empleado/la empleada?

## 5. PROCESO DE INDAGACIÓN/ INVESTIGACIÓN

- ✓ ¿La política garantiza una investigación inmediata, completa e imparcial?
- ✓ ¿Identifica a la persona responsable de realizar las investigaciones?
- ✓ ¿Incluye límites de tiempo razonables para que gerentes o supervisores refieran la queja para su investigación?
- ✓ ¿Incluye límites de tiempo razonables para llevar a cabo las investigaciones?
- ✓ ¿Declara cuáles son las medidas intermedias que podrían ser necesarias antes de completar la investigación para garantizar que no vuelva a suceder el acoso?
- ✓ ¿Declara que no pueden emprenderse medidas intermedias en contra de la supuesta víctima sin su consentimiento?

## 6. ACCIÓN CORRECTIVA

- ✓ ¿La política garantiza acciones correctivas inmediatas y adecuadas?
- ✓ ¿Declara que la acción correctiva es proporcional y puede incluir medidas disciplinarias o la destitución de personas empleadas?
- ✓ ¿Identifica a la persona responsable de administrar la acción correctiva?

## 7. RENDICIÓN DE CUENTAS DEL GERENTE/ SUPERVISOR/SUPERVISORA

- ✓ ¿La política indica que gerentes y supervisores/supervisoras tendrán que rendir cuentas por apegarse a las políticas y procedimientos contra el acoso?
- ✓ ¿Declara que la acción correctiva puede incluir medidas disciplinarias o la destitución de gerentes/supervisores/supervisoras que incumplan con sus responsabilidades como se describe en la política?
- ✓ ¿Declara que el desempeño de gerentes y supervisores/supervisoras será evaluado con base en su apego a las políticas y procedimientos contra el acoso?

## 8. ACCESIBILIDAD, CLARIDAD Y LEGIBILIDAD:

- ✓ ¿La política de más reciente actualización está publicada en el sitio web de la agencia?
- ✓ ¿Está escrita en un lenguaje sencillo? [¿Está disponible en todos los idiomas locales más usados?]
- ✓ ¿Está organizada en secciones y subsecciones ordenadas de manera lógica?
- ✓ ¿Se explican los acrónimos y las abreviaturas?



La guardaparques costarricense Sofía Chavarría Chinchilla habla acerca de la importancia del liderazgo de los pueblos indígenas en su trabajo en el Congreso Mundial de Guardaparques 2019. Asistieron al evento 500 guardaparques de 70 países, con una participación de 40 a 50 % de mujeres. La Declaración de Chitwan fue ratificada por unanimidad por todas y todos los guardaparques asistentes. © Ranjan Rarnchandani

# ANEXO 2: MODELO DE LA ASEAN PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS POLICIALES

## ASEAN and promoting women in law enforcement in the region



Fuente: UNODC 2020

# Notas finales

---

1. Una lista relativamente completa de terminología se incluye en el informe Frontline por Belecky, Mike, Rohit Singh, y William Moreto. 2019. *Life on the frontline 2019: A global survey of the working conditions of rangers. (La vida en el frente 2019: Una encuesta global de las condiciones de trabajo de las y las guardaparques)*. WWF, y en el Código de Conducta de la Federación Internacional de Guardaparques de 2021 (IRF 2021).
2. Belecky, Singh and Moreto. 2019
3. González, G. E. (2020, October 8). "La mujer que cumplió sus sueños y venció a los prejuicios" *Télam* - Agencia Nacional de Noticias. <https://www.telam.com.ar/notas/202010/522021-no-poblicarla-mujer-que-cumplio-sus-suenos-y-a-vencio-los-prejuicios.html>
4. Entrevista individual; el grupo de referencia es personal de "servicio de campo" una categoría que incluye a las y los guardaparques.
5. FAO. 2007a. *Intégrer les questions de genre dans le secteur forestier en Afrique. République Démocratique du Congo (RDC)*. Par Sébastien Malele Mbala.
6. Briceño Soto, Karla Yovanna. 2016. "Diagnóstico y plan de acción para la implementación del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el sector de guardaparques del área nacional de recreación Isla Santay." Tesis de maestría, Facultad de Ingeniería Industrial, Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/21255>
7. FAO. 2007. "Intégrer les Questions de Genre dans le Secteur Forestier en Afrique" Document du travail sur les politiques et les institutions forestières N. 18. Rome.
8. Entrevistas individuales.
9. Radson Kondowe. "Female rangers in Malawi: Only the strongest survive." (Las guardaparques en Malawi: Solo las fuertes sobreviven). Al Jazeera. 13 de noviembre de 2019. <https://www.aljazeera.com/features/2019/11/13/female-rangers-in-malawi-only-the-strongest-survive>
10. Ströbert-Beloud, Heidrun. 2015. "La place des femmes dans le secteur forestier." *Forêt Méditerranéenne XXXVI* (2): 275-78. [http://www.foret-mediterranee.org/upload/biblio/foret\\_med\\_2015\\_2\\_275-278.pdf](http://www.foret-mediterranee.org/upload/biblio/foret_med_2015_2_275-278.pdf)
11. figure.nz. 2018. Guardaparques en Nueva Zelanda (datos del censo). Stats NZ. <https://figure.nz/chart/Op46qFsVA1NkoRID>
12. Québec, Emploi. 2003. "Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale." Gouvernement du Québec. <http://imt.emploiquebec.net/>.
13. Entrevistas individuales.
14. Entrevistas individuales.
15. Zippia. "Forest ranger: demographics in the US." ("Guardaparques forestales: demografía en los EE.UU."). Fecha de la última modificación, 29 de enero de 2021. <https://www.zippia.com/forest-ranger-jobs/demographics/>.
16. Powell, Jan. "DRC women rangers fight to save Virunga's last mountain gorillas." (Las mujeres guardaparques de DRC luchan para salvar a los últimos gorilas de montaña de Virunga). *The New Humanitarian*, 31 de agosto de 2017 <https://deeply.thene-humanitarian.org/womensadvancement/articles/2017/08/31/drc-women-rangers-fight-to-save-virungas-last-mountain-gorillas>
17. URSA. Julio 2020. El papel vital de las y los guardaparques. <https://ursa4rangers.org/wp-content/uploads/2020/07/The-vital-role-of-Rangers-Action-Plan-Summary-July-2020.pdf>; y URSA 2021.
18. Helen Anthem. 8 de marzo de 2016. "Culture clash or chance for change?" (¿Choque cultural u oportunidad de cambio?) <https://www.fauna-flora.org/news/culture-clash-or-a-chance-for-change-looking-at-the-role-of-women-in-conservation>
19. Naciones Unidas. 2020. "The World's Women 2020." ("Las Mujeres del Mundo") <https://worlds-women-2020-data-undesa.hub.arcgis.com/>; Hanstad, Tim. "Gender equality: women, land, and data." ("Igualdad de género: mujeres, tierra y datos"). Blogs del Banco Mundial, 25 de noviembre de 2020. <https://blogs>.

- [worldbank.org/opendata/gender-equality-women-land-and-data](http://worldbank.org/opendata/gender-equality-women-land-and-data); Seager, Joni. 2019. *The Women's Atlas*. (El Atlas de la Mujer) Londres; Myriad; NY: Penguin.
20. Stahl, Ashley. "New study: millennial women are delaying having children due to their careers." ("Nuevo Estudio: Las mujeres millenials están postergando embarazarse debido a sus carreras"). *Forbes*, 1 de mayo de 2020. <https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2020/05/01/new-study-millennial-women-are-delaying-having-children-due-to-their-careers/?sh=52ff66c5276a>
  21. Bui, Quoc Trung, y Claire Cain Miller. "The age that women have babies: how a gap divides America." ("La edad en que las mujeres tienen bebés: cómo una brecha divide a los Estados Unidos"). *The New York Times*, 4 de agosto de 2018. <https://www.nytimes.com/interactive/2018/08/04/upshot/up-birth-agegap.html?m-trref=www.google.com&assetType=PAYWALL&mtrref=www.nytimes.com&assetType=PAYWALL>.
  22. Harkness, Susan, Magda Borkowska, y Alina Pelikh. Octubre de 2019. *Employment pathways and occupational change after childbirth*. (Vías de empleo y cambio ocupacional después de dar a luz). [https://dera.ioe.ac.uk/34421/1/Bristol\\_Final\\_Report\\_1610.pdf](https://dera.ioe.ac.uk/34421/1/Bristol_Final_Report_1610.pdf)
  23. Por ejemplo, el grupo de edad más común (modal) para las mujeres guardaparques en América Latina y el Caribe es 31-40 (43 % de las guardaparques están en este grupo de edad); para todas las mujeres en los países incluidos en la región de América Latina y el Caribe, aproximadamente 75 % en el grupo de edad de 31 a 40 están casadas. (UNDESA. 2019. *World Marriage Data* (Datos Mundiales de Casamiento). <https://population.un.org/MarriageData/Index.html#/maritalStatusData>). De modo que de no haber obstáculos específicos para las guardaparques, se "esperaría" que más del doble de las mujeres guardaparques estuvieran casadas.
  24. Kondowe, Rabson. "Female rangers in Malawi: 'Only the strongest survive.'" (Las guardaparques en Malawi: Solo las fuertes sobreviven). *Al Jazeera*, 13 de noviembre de 2019. <https://www.aljazeera.com/features/2019/11/13/female-rangers-in-malawi-only-the-strongest-survive>.
  25. El acrónimo para los grupos y las personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer o quienes cuestionan su sexualidad.
  26. Personal de *The Week*. "The countries where homosexuality is illegal." ("Países donde la homosexualidad es ilegal"). *The Week*, 3 de abril de 2020. <https://www.theweek.co.uk/96298/the-countries-where-homosexuality-is-still-illegal>
  27. Kauffman, Caitlin. "Women of the national parks." ("Las mujeres de los parques nacionales"). *OARS*. <https://www.oars.com/blog/women-of-the-national-parks/>.
  28. Iori, Greta. Agosto de 2020. *Leadership for Conservation in Africa*. "Women, wildlife crime, and conservation." ("Las mujeres, los delitos en torno a la vida silvestre y la conservación"). 26 de agosto de 2020. Video. 1:16:24. <https://youtu.be/NgPzDjuhrQc>.
  29. "Conservation in Africa: a monstrous challenge." ("La Conservación en África: un reto monstruoso"). *African Wildlife Foundation*. <https://www.awf.org/blog/conservation-africa-monstrous-challenge>.
  30. <https://thepractice.law.harvard.edu/article/women-in-the-global-legal-profession/>
  31. Mark Toner. "We need to come to terms with unconscious bias." ("Necesitamos reconocer las inclinaciones subconscientes") *FOCUS* febrero de 2016. <https://irp-cdn.multiscreensite.com/a3bd2dfe/files/uploaded/ATSE%2BFocus%2BFeb2016%2BToner%2B-%2BUnconscious%2BBias.pdf>
  32. *EUROPARC-España*. 2016. *Mujeres y áreas protegidas*. <https://www.europarc.org/wp-content/uploads/2016/01/Mujeres-y-al-reas-protegidas-ing.pdf>
  33. Lanning, Amelia C, Geoffrey A Power, Anita D Christie y Brian H Dalton. 2017. "Influence of sex on performance fatigability of the plantar flexors following repeated maximal dynamic shortening contractions." ("Influencia del sexo en la fatiga de rendimiento de los flexores plantares tras repetidas contracciones dinámicas de acortamiento máximo"). *Fisiología aplicada, nutrición y metabolismo* 42 (10): 1118-1121. <https://doi.org/10.1139/apnm-2017-0013>; "Women have more stamina and muscle endurance than men, study suggests." ("Un estudio sugiere que las mujeres poseen más estamina y resistencia muscular que los hombres"). *Flowin* (blog). 8 de marzo de 2019. [https://www.flowin.com/index.php?page=blog\\_post&blog\\_id=65;](https://www.flowin.com/index.php?page=blog_post&blog_id=65;) Brueck, Hilary. "Women are faster long-distance runners than men, and it's probably because they've got more estrogen." ("Las mujeres corren distancias largas más rápido que los hombres y probablemente es porque tienen más estrógeno"). *Insider*, 7 de enero de 2020. <https://www.insider.com/>

- women-are-faster-long-distance-runners-estrogen-2020-1; Hunter, Sandra K. 2016. "The relevance of sex differences in performance fatigability." ("La relevancia de las diferencias de sexo en la fatiga del rendimiento"). *Medicina y ciencia aplicadas a los deportes y el ejercicio* 48 (11): 2247. <https://doi.org/10.1249/MSS.0000000000000928>
34. Levin, Eve A. 2018. "Gender-Normed Physical-Ability Tests Under Title VII." ("Pruebas de aptitud física con distinción de género en virtud del Título VII"). *Columbia Law Review* 118 (2): 567-604.; O'Dea, Colleen. "Holding the line on police fitness tests even though fewer women pass than men." ("Las pruebas de aptitud física de la policía se mantienen aunque menos mujeres que hombres las superan"). *NJ Spotlight News*, 10 de diciembre de 2019. <https://www.njspotlight.com/2019/12/holding-the-line-on-police-fitness-tests-even-though-fewer-women-pass-than-men/>; Van Brocklin, Val. "Physical fitness double standards for male and female cops?" ("¿Doble criterio para las pruebas de aptitud física de mujeres y hombres policías?"). *Police1*, 18 de diciembre de 2013. <https://www.police1.com/evergreen/articles/physical-fitness-double-standards-for-male-and-female-cops-T5v9FXnfrfs55jEH/>.
35. Pugliese, Nicole y Sam Levin. "I was born to do this': national park rangers on their triumphs and tragedies." ("Nací para hacer esto: guardaparques de parques nacionales hablan sobre sus triunfos y tragedias"). *The Guardian*, 27 de agosto de 2016. <https://www.theguardian.com/environment/2016/aug/27/national-park-service-100-rangers-interviews>
36. Dadas las características de las fuerzas de guardaparques, es más probable que tanto hombres como mujeres estén imaginando recibir asistencia de parte de guardaparques varones, pero los datos no están tabulados de forma cruzada, así que no es posible observar si los niveles de confianza en la protección varían acorde al género de los colegas.
37. Por ejemplo: Reichel, Chloe. 25 de octubre de 2017. "Sexual harassment: Who suffers and how." ("El acoso sexual: Quién lo padece y cómo"). *The Journalist's Resource*. <https://journalistsresource.org/economics/sexual-harassment-as-sault-health-discrimination-race/>; Tanya K. Hernandez, *Sexual Harassment and Racial Disparity: The Mutual Construction of Gender and Race* (El acoso sexual y la disparidad racial: La construcción mutua de género y raza) 4 *J. Gender, Race y Just.* 183 (2000-2001). [https://ir.lawnet.fordham.edu/faculty\\_scholarship/12](https://ir.lawnet.fordham.edu/faculty_scholarship/12)
38. El Servicio Nacional de Parques de los Estados Unidos. 29 de septiembre de 2017. Informe técnico de la WES. <https://www.nps.gov/aboutus/upload/NPS-WES-Technical-Report-20170929-Accessible.pdf>.
39. Violencia de género. La VG se refiere a la violencia dirigida a una persona o a un grupo de personas debido a su género. Está arraigada en la desigualdad de género, el abuso de poder y las normas nocivas. El término se usa principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias de poder estructurales y basadas en el género ponen a las mujeres y a las niñas en peligro ante múltiples formas de violencia. Aunque las mujeres y las niñas padecen de VG de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser víctimas. El término a veces se emplea para describir la violencia enfocada en contra de población de la comunidad LGBTQI+ al referirse a la violencia relacionada a las normas de la masculinidad/femineidad y/o las normas de género. (ONU Mujeres).
40. WildAct. 2020. Informe WildAct: La actitud hacia el acoso sexual en el sector conservacionista de Vietnam. (Hanoi, Vietnam). <http://www.wildact-vn.org/news/gbvvietnam>
41. Kondowe, Rabson. "Female rangers in Malawi: 'Only the strongest survive.'" (Las guardaparques en Malawi: Solo las más fuertes sobreviven). *Al Jazeera*, 13 de noviembre de 2019. <https://www.aljazeera.com/features/2019/11/13/female-rangers-in-malawi-only-the-strongest-survive>
42. "Maharashtra's 'Lady Singham' found dead; 'guilty won't be spared,' vows Anil Deshmukh." («Los responsables de la muerte de Dipali Chavan-Mohite "Lady Singham de Maharashtra" serán castigados, jura Anil Deshmukh»). *Times Now*, 26 de marzo de 2021. <https://www.timesnownews.com/india/maharashtra-news/article/maharashtras-lady-singham-found-dead-guilty-wont-be-spared-vows-anil-deshmukh/737636>; "Melghat RFO dubbed 'Lady Singham' shoots self." ("La guardaparques de Melghat conocida como Lady Singham se dispara a sí misma"). *The Times of India*, 26 de marzo de 2021. [https://timesofindia.indiatimes.com/city/nagpur/melghat-rfo-dubbed-lady-singham-shoots-self/articleshow/81695662.cms?utm\\_source=contentofinterest&utm\\_medium=text&utm\\_campaign=cppst](https://timesofindia.indiatimes.com/city/nagpur/melghat-rfo-dubbed-lady-singham-shoots-self/articleshow/81695662.cms?utm_source=contentofinterest&utm_medium=text&utm_campaign=cppst); Maharashtra's 'Lady Singham' found dead, suicide note accuses senior forest officer." ("Lady Singham de Maharashtra aparece muerta, su nota suicida acusa a alto/alta funcionario/funcionaria forestal"). *Mumbai Mirror*, 26 de marzo de 2021. <https://mumbaimirror.indiatimes.com/mumbai/other/>

maharashtras-lady-singham-found-dead-suicide-note-accuses-senior-forest-officer/articleshow/81706697.cms;

43. Para conocer más información sobre organizaciones conservacionistas consultar: Jones, Megan, y Jennifer Solomon. "Women and rising in the conservation movement, but still face #MeToo challenges." ("Las mujeres cada vez son más prominentes en el movimiento conservacionista pero todavía se enfrentan a retos relativos al movimiento de #MeToo"). The Conversation, 19 de junio de 2019. <https://theconversation.com/women-are-rising-in-the-conservation-movement-but-still-face-metoo-challenges-117071>; Colman, Zack. "2 executives depart Nature Conservancy after harassment probe." ("2 ejecutivos/ejecutivas salen de una organización de conservación después de una investigación sobre acoso"). Politico, 29 de mayo de 2019; Belmaker, Genevieve. "Calls for change in handling abuse allegations at top conservation group." ("Se exhorta a realizar cambios en el manejo de las acusaciones de abuso en uno de los principales grupos conservacionistas"). Mongabay, 2 de abril de 2018. <https://news.mongabay.com/2018/04/calls-for-change-in-handling-abuse-allegations-at-top-conservation-group/>; Green 2.0. 2020 NGO and foundation transparency report card. Washington DC (Calificaciones de transparencia de las fundaciones y ONG 2020) <https://diversegreen.org/transparency-cards/>
44. USAID Gender + extreme poverty (Género + pobreza extrema): [https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1870/Gender\\_Extreme\\_Poverty\\_Discussion\\_Paper.pdf](https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1870/Gender_Extreme_Poverty_Discussion_Paper.pdf) más la misma conclusión en el Banco Mundial. World Dev Report 2012: Gender Equality and Dev (Igualdad de género y desarrollo), también: Evans, David, y Anna Popova. "Do the poor waste transfers on booze and cigarettes? No." ("¿Los pobres gastan las transferencias en licor y cigarrillos? No). Blogs del Banco Mundial. 27 de mayo de 2014. <https://blogs.worldbank.org/impacetevaluations/do-poor-waste-transfers-booze-and-cigarettes-n>
45. Mujeres en la Conservación. 2019. "Joint declaration of women in conservation." ("Declaración conjunta de las mujeres en la conservación"). III Congreso de Áreas Protegidas de Latinoamérica y el Caribe. [https://issuu.com/mujeresenconservacion/docs/joint\\_declaration\\_of\\_women\\_in\\_conservation\\_2019/s/10122888](https://issuu.com/mujeresenconservacion/docs/joint_declaration_of_women_in_conservation_2019/s/10122888)
46. URSA 2021; WWF. [https://wwf.panda.org/wwf\\_news/press\\_releases/?355690/WWF-statement-ahead-of-the-9th-World-Ranger-Congress-in-Nepal](https://wwf.panda.org/wwf_news/press_releases/?355690/WWF-statement-ahead-of-the-9th-World-Ranger-Congress-in-Nepal)
47. WWF. 2021. Fellowship guidelines: blue economy (Lineamientos de la beca de investigación: economía azul) [https://c402277.ssl.cf1.rackcdn.com/publications/1104/files/original/2020\\_GuidelinesBlueEconomy.pdf?1601577709](https://c402277.ssl.cf1.rackcdn.com/publications/1104/files/original/2020_GuidelinesBlueEconomy.pdf?1601577709)
48. Universidad de Colorado State. "Gender and protected areas." ("Género y las áreas protegidas"). Acceso el 16 de abril de 2021 <https://warnercnr.colostate.edu/cpam/gender-protected-areas/>
49. The Nature Conservancy. "Women and conservation." ("Las mujeres y la conservación"). Acceso el 16 de abril de 2021. <https://www.nature.org/en-us/about-us/where-we-work/asia-pacific/asia-and-the-pacific-women-in-conservation>
50. IUCN. "Addressing the violence of inequality in conservation." ("Abordando la violencia de la desigualdad en la conservación"). <https://www.iucn.org/news/gender/202012/addressing-violence-inequality-conservation>
51. IUCN. "IUCN green list of protected and conserved areas." ("La lista verde de áreas protegidas y conservadas de la IUCN"). Acceso el 16 de abril de 2021. <https://www.iucn.org/theme/protected-areas/our-work/iucn-green-list-protected-and-conserved-areas>
52. Valenzuela, Belen. "New IUCN global gender working group to focus on gender mainstreaming in protected and conserved areas through the green list." ("El nuevo grupo global de trabajo de género se enfocará en la transversalización de género en las áreas protegidas y conservadas a través de la lista verde"). IUCN 4 de enero de 2021. <https://www.iucn.org/news/protected-areas/202101/new-iucn-global-gender-working-group-focus-gender-mainstreaming-protected-and-conserved-areas-through-green-list>

# Referencias

---

- Aguilar, Lorena, Itzá Castañeda, and Hilda Salazar. 2002. *En búsqueda del género perdido: equidad en áreas protegidas*. San José, Costa Rica: Unión Mundial para la Naturaleza.
- Aldred, Jessica. 2016. "The all-female patrol stopping South Africa's rhino poachers'." *The Guardian*, February 26, 2016, 2016. <https://www.theguardian.com/environment/2016/feb/26/the-all-female-patrol-stopping-south-africas-rhino-poachers>
- Belecky, Mike, Rohit Singh, and William Moreto. 2019. *Life on the frontline 2019: a global survey of the working conditions of rangers*. WWF.
- Bhatt, Antra, and Ginette Azcona. 2020. "Unpaid care and domestic work: we're not all in the same boat." *UN Women*, May 15, 2020. <https://data.unwomen.org/features/unpaid-care-and-domestic-work-were-not-all-same-boat>.
- Biermayr-Jenzano, Patricia. 2003. "Maximizing conservation in protected areas. Guidelines for gender consideration." IUCN V World Parks Congress, Durban, South Africa. <https://assets.prb.org/pdf/IUCNGenderFolleto.pdf>.
- Blair, Alexandra. 2014. "Women, conservation and natural resource use: a case study of Bwindi, Uganda." Master's project, Duke University. <https://hdl.handle.net/10161/8574>.
- Briceño Soto, Karla Yovanna. 2016. "Diagnóstico y plan de acción para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el sector de guardaparques del área nacional de recreación Isla Santay." Master's Thesis, Facultad de Ingeniería Industrial, Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/21255>.
- Castañeda Camey, Itzá, Laura Sabater, Cate Owren, and A. Emmett Boyer. 2020. *Gender-based violence and environment linkages: the violence of inequality*. Edited by Jamie Wen. Gland, Switzerland: IUCN.
- Chopra, Deepta. 2015. *Balancing paid work and unpaid care work to achieve women's economic empowerment*. IDS (Brighton). <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/5623>.
- Colfer, Carol J. Pierce. 2021. *Masculinities in forests: representations of diversity*. Abingdon, Oxon; New York, NY: Routledge.
- Convention on Biological Diversity. 2018. "Gender differences account for different knowledge of animals and plants." Poverty reduction. Accessed April 15, 2021. <https://www.cbd.int/article/genderforbiodiversity>.
- Corrigan, Colleen, Megan Jones, Chris Sandbrook, Fred Nelson, Jamieson Copsey, and Naomi Doak. 2020. "New collaborations for conservation leadership development." *Oryx* 54 (2): 151-152. <https://doi.org/10.1017/S0030605319001418>.
- Cronin, Drew T, Sophie Benbow, Richard A. Bergl, Liz Bourgault, Lina Caro, Anthony Dancer, Alasdair Davies, Denton Joachim, Claire Lewis, and Antony J Lynam. 2021. "Empowering rangers through technology and innovation." *Parks Stewardship Forum* 37(1). 10.5070/P537151750.
- Democratic staff of the House Committee on Natural Resources. 2018. *#InteriorToo: Addressing sexual harassment across the Department of the Interior starts with strong anti-harassment policies*. United States House of Representatives. <https://naturalresources.house.gov/imo/media/doc/Addressing%20sexual%20harassment%20across%20the%20Department%20of%20the%20Interior%20starts%20with%20strong%20anti-harassment%20policies.pdf>
- Domínguez, Lara, and Colin Luoma. 2020. "Decolonising conservation policy: how colonial land and conservation ideologies persist and perpetuate indigenous injustices at the expense of the environment." *Land* 9 (3): 65.
- Duffy, Rosaleen. 2014. "Waging a war to save biodiversity: the rise of militarized conservation." *International Affairs* 90 (4): 819-834. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1468-2346.12142>
- Duffy, Rosaleen, Francis Massé, Emile Smidt, Esther

- Marijnen, Bram Büscher, Judith Verweijen, Maano Ramutsindela, Trishant Simlai, Laure Joanny, and Elizabeth Lunstrum. 2019. "Why we must question the militarisation of conservation." *Biological Conservation* 232: 66-73. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.biocon.2019.01.013>
- Eaux et Forêts, "Les Femmes des forêts" Magazine d'Informations du Ministère des Eaux et Forêts de Côte d'Ivoire. N5 Mars 2019. <http://www.eauxetforets.gouv.ci/sites/default/files/mag5.pdf>
- El Universo. 2020. "Las guardaparques de Galápagos, fundamentales para conseguir la conservación del archipiélago." Last Modified July 5, 2020. <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/07/05/nota/7894134/guardaparques-mujeres-galapagos-conservacion-patrimonio-natural>
- Enloe, Cynthia. 2016. *Globalization and militarism: feminists make the link*. Second ed. Maryland: Rowman & Littlefield.
- EUROPARC-España. 2016. *Women and Protected Areas*. <https://www.europarc.org/wp-content/uploads/2016/01/Mujeres-y-al-reas-protegidas-ing.pdf>.
- FAO. 2007a. *Intégrer les questions de genre dans le secteur forestier en Afrique. République Démocratique du Congo (RDC)*. Par Sébastien Malele Mbala.
- FAO. 2007b. *Forestry Policy and Institutions Working Paper - 18 Intégrer les questions de genre dans le secteur forestier en Afrique - Rapport regional*.
- Galliers, Chris, Peter Mills, Gordon Miller, David Zeller, Linda Nunn, Andy Davies, Carlos Carrion Crespo, and Andrew Campbell. 2021. "Role of ranger associations in strengthening ranger workforce." *Parks Stewardship Forum*. 37(1). DOI:10.5070/P537151773.
- Ghosh, Anweshaa, and Deepta Chopra. 2019. "Paid work, unpaid care work and women's empowerment in Nepal." *Contemporary South Asia* 27 (4): 471-485. <https://doi.org/10.1080/09584935.2019.1687646>.
- Gilpin, Lyndsey. 2016. "How the national park service is failing women." *High Country News*, December 12, 2016. Accessed April 15, 2021. <https://www.hcn.org/issues/48.21/how-the-park-service-is-failing-women>.
- Gretzel, Ulrike, and Gillian Bowser. 2013. "Real stories about real women: communicating role models for female tourism students." *Journal of teaching in travel & tourism* 13 (2): 170-183. <https://doi.org/10.1080/15313220.2013.786466>
- Gurung, Jeanette. 1998. "Gender dimensions of biodiversity management: Cases from Bhutan and Nepal." *ICIMOD Newsletter*, 31 (Autumn): 6-7.
- Hildahl, Karen, Mariela Rodríguez, Milena Armero-Estrada, Mónica Trujillo, María Clara van der Hammen, Didier Sánchez, Cecilia Pérez, Patricia Pilco Orellana, Susan V. Poats, and Daniela Aguirre. 2017. *Mujeres de los páramos: experiencias de adaptación al cambio climático y conservación en Colombia, Ecuador y Perú* edited by Karen Hildahl. Quito, Ecuador: IUCN.
- INTERPOL Secretary General, 2020: "Law enforcement is most effective when it reflects the communities it serves, and a gender-inclusive workforce is a fundamental part of strategic policing" <https://www.interpol.int/en/News-and-Events/News/2020/Women-increase-operational-effectiveness-of-policing-but-barriers-persist-ASEAN-report>
- International Ranger Federation. 2021. *Ranger Code of Conduct, Version 1.0*. International Ranger Federation, Victoria, Australia.
- International Ranger Federation (IRF), URSA, and Conservation Alpha. 2020. *Ranger Code of Conduct/ Global Consultation January 2020 update*.
- International Ranger Federation (IRF). 2019. Chitwan Declaration. [https://www.internationalrangers.org/wpcontent/uploads/Chitwan-Declaration\\_2019\\_EN.pdf](https://www.internationalrangers.org/wpcontent/uploads/Chitwan-Declaration_2019_EN.pdf).
- James, Robyn, Bridget Gibbs, Laura Whitford, Craig Leisher, Ruth Konia, and Nathalie Butt. 2021. "Conservation and natural resource management: where are all the women?" *Oryx*: 1-8. <https://doi.org/10.1017/S0030605320001349>.
- Jones, Megan, and Jennifer Solomon. 2019a. "Women are rising in the conservation movement, but still face #MeToo challenges." *The Conversation*, June 19, 2019. Accessed April 15, 2021. <https://theconversation.com/women-are-rising-in-the-conservation-movement-but->

- still-face-metoo-challenges-117071.
- Jones, Megan S, and Jennifer Solomon. 2019b. "Challenges and supports for women conservation leaders." *Conservation Science and Practice* 1 (6): e36. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/csp2.36>
- Khadka, Manohara, and Ritu Verma. 2012. *Gender and biodiversity management in the Greater Himalayas: towards equitable mountain development*. Kathmandu, Nepal: International Centre for Integrated Mountain Development (ICIMOD).
- Kuiper, Timothy, Francis Massé, Nobesuthu A Ngwenya, Blessing Kavhu, Roseline L Mandisodza Chikerema, and Eleanor J Milner Gulland. 2021. "Ranger perceptions of, and engagement with, monitoring of elephant poaching." *People and Nature* 3 (1): 148-161. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pan3.10154>
- Lau, Jacqueline D. 2020. "Three lessons for gender equity in biodiversity conservation." *Conservation Biology* 34 (6): 1589-1591. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/cobi.13487>
- Leach, Melissa. 1991. "Engendered environments: understanding natural resource management in the West African forest zone." *IDS Bulletin* 22 (4): 17-24.
- Lunstrum, Elizabeth. 2015. "Conservation meets militarisation in Kruger National Park: historical encounters and complex legacies." *Conservation and Society* 13 (4): 356-369.
- Mathekga, Henrietta Laurencia. 2017. "Towards ranger resilience: a social work model to assist rangers in dealing with workplace challenges." DPhil, Social Work, University of South Africa.
- Matulis, Brett S, and Jessica R Moyer. 2017. "Beyond inclusive conservation: the value of pluralism, the need for agonism, and the case for social instrumentalism." *Conservation Letters* 10 (3): 279-287.
- MFF, SEI, and SEAFDEC. 2018. *Gender analysis toolkit for coastal management practitioners*. MFF (Thailand).
- Milda, David, T Ramesh, Riddhika Kalle, V Gayathri, and M Thanikodi. 2020. "Ranger survey reveals conservation issues across Protected and outside protected areas in southern India." *Global Ecology and Conservation* 24: e01256.
- Moreto, William D, Rod K Brunson, and Anthony A Braga. 2017. "Anything we do, we have to include the communities': law enforcement rangers' attitudes towards and experiences of community-ranger relations in wildlife protected areas in Uganda." *British Journal of Criminology* 57 (4): 924-944. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/bjc/azw032>.
- Moreto, William D, and Richard Charlton. 2021. "Rangers can't be with every elephant: assessing rangers' perceptions of a community, problem-solving policing model for protected areas." *Oryx* 55 (1): 89-98. <https://doi.org/10.1017/S0030605318001461>.
- Mushonga, Tafadzwa. 2021a. "The militarisation of conservation and occupational violence in Sikumi Forest Reserve, Zimbabwe." *Conservation & Society* 19 (1): 3-12.
- . 2021b. "Work can be a violent experience for Zimbabwe's forest rangers." *The Conversation*, February 9, 2021. Accessed April 15, 2021. <https://theconversation.com/work-can-be-a-violent-experience-for-zimbabwes-forest-rangers-154193>.
- National Institute of Justice. 2019. *Women in policing: breaking barriers and blazing a path*. Washington, DC: US Department of Justice.
- National Park Service (USA). 2017. *Technical report: work environment survey January – March 2017*. <https://www.nps.gov/aboutus/upload/NPS-WES-Technical-Report-20170929-Accessible.pdf>.
- Oliveira, Regina, and Elza Suely Anderson. 1999. *Gender, conservation, and community participation: the case of the Jaú National Park, Brazil*. MERGE: University of Florida (Gainesville, Florida).
- Olsson, Louise, Johan Tejpar, Birgith Andreassen, Synne Holan, Joseph Hoenen, Synn Holan, Sophie Kesselaar, Bjørg Skotnes, and Johanna Valenius. 2009. *Operational*

- effectiveness and UN resolution 1325: practices and lessons from Afghanistan*. FOI, Swedish Defence Research Agency, Division of Defence Analysis (Stockholm).
- Parques Nacionales de Argentina. "Día de los guardaparques." October 8, 2020. Video. 2:05:39. <https://youtu.be/R82qExZ1c2I>.
- Pathways Kenya 2020 Panel Discussion. Department of Human Dimensions of Natural Resources. "Diverse Perspectives from Successful Conservation Leaders". February 28, 2020. Video. 1:21:37. <https://youtu.be/k8BohAnWfEI>.
- Pennaz, Alice B Kelly. 2017. "Is that gun for the bears? The National Park Service ranger as a historically contradictory figure." *Conservation and Society* 15 (3): 243-254.
- Pugliese, Nicole, and Sam Levin. 2016. "'I was born to do this': national park rangers on their triumphs and tragedies." *The Guardian*, August 27, 2016. Accessed April 16, 2021. <https://www.theguardian.com/environment/2016/aug/27/national-park-service-100-rangers-interviews>.
- Rangarajan, Mahesh. 2003. "Parks, politics and history: conservation dilemmas in Africa." *Conservation and Society* 1 (1): 77-98. <http://www.jstor.org/stable/26396455>.
- Rocheleau, Dianne, and David Edmunds. 1997. "Women, men and trees: gender, power and property in forest and agrarian landscapes." *World development* 25 (8): 1351-1371.
- Rocheleau, Dianne E. 1995. "Gender and biodiversity: a feminist political ecology perspective." *IDS bulletin* 26 (1): 9-16.
- Roman, Ivonne. "Women in policing: the numbers fall far short of the need." *Police Chief Online*, April 22, 2020. Accessed April 16, 2021. <https://www.policechiefmagazine.org/women-in-policing/>.
- Seager, Joni. 2020. *Gender Learning Review of 'Leading the Change', Madagascar and Namibia*. WWF.
- Seager, Joni, Gillian Bowser, and Anwesha Dutta. 2021. "Where are the women? Towards gender equality in the ranger workforce." *Parks Stewardship Forum*. 37(1). DOI: 10.5070/P537151751
- Shancho, Ndimuh Bertrand. "Rescue us! Eco-guards cry out to gov't." *Green Vision*, April 5, 2016. Accessed April 16, 2021. <https://www.greenvision.news/rescue-us-eco-guards-cry-out-to-govt/>.
- Ströbert-Beloud, Heidrun. 2015. «La place des femmes dans le secteur forestier.» *Forêt Méditerranéenne* XXXVI (2): 275-78. [http://www.foret-mediterraneenne.org/upload/biblio/foret\\_med\\_2015\\_2\\_275-278.pdf](http://www.foret-mediterraneenne.org/upload/biblio/foret_med_2015_2_275-278.pdf).
- Subramanian, Nithya. "In charts: only 7% of India's police force is women. This hurts investigations into gender violence." *Scroll.in*, September 21, 2019. Accessed April 16, 2021. <https://scroll.in/article/937265/in-charts-only-7-of-indias-police-force-is-women-this-hurts-investigations-into-gender-violence>.
- Sundström, A., Linell, A., Ntuli, H., Sjöstedt, M., & Gore, M. L. 2019. Gender differences in poaching attitudes: Insights from communities in Mozambique, South Africa, and Zimbabwe living near the great Limpopo. *Conservation Letters*, 13(1), e12686.
- Tallis, Heather, and Jane Lubchenco. 2014. "Working together: a call for inclusive conservation." *Nature News* 515 (7525): 27. <https://doi.org/doi:10.1038/515027a>.
- Tobith, Christiane, and Pascal Cuny. 2006. «Genre et foresterie communautaire au Cameroun. Quelles perspectives pour les femmes?» *Bois et Forêts des Tropiques* 289: 17-26. <https://doi.org/10.19182/bft2006.289.a20304>.
- UNODC. 2020. *The time is now: addressing the gender dimensions of corruption*. United Nations (Vienna). [https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2020/THE\\_TIME\\_IS\\_NOW\\_2020\\_12\\_08.pdf](https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2020/THE_TIME_IS_NOW_2020_12_08.pdf).
- UNODC, INTERPOL, and UNWomen. 2020. *Women in law enforcement in the ASEAN region*. [https://www.unodc.org/documents/southeastasiaandpacific/Publications/2020/women\\_in\\_law\\_enforcement\\_in\\_the\\_asean\\_region\\_full.pdf](https://www.unodc.org/documents/southeastasiaandpacific/Publications/2020/women_in_law_enforcement_in_the_asean_region_full.pdf).
- UNWomen. 2016. *Policy brief #5. Redistributing unpaid care*

and sustaining quality care services: a prerequisite for gender equality. (New York). <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/un-women-policy-brief-05-redistributing-unpaid-care-en.pdf?la=en&vs=2644>.

Universal Ranger Support Alliance (URSA). 2021. Action Plan for Supporting Implementation of the International Ranger Federation's Chitwan Declaration and Furthering the Professionalization of Rangers (2021-2025).

Wharton University of Pennsylvania. 2018. "Leadership: how a Yosemite official is leading the fight on sexual harassment." *K@W*, August 16, 2018. Accessed April 16, 2021. <https://knowledge.wharton.upenn.edu/article/how-a-yosemite-official-is-leading-the-fight-on-sexual-harassment/>

WildAct. 2020. *WildAct report: attitude towards sexual harassment in Vietnam's conservation sector*. (Hanoi, Vietnam). <https://static1.squarespace.com/static/535bb1a7e4b0fcd1575ff4ff/t/5fc4bfb9b1ed-0353872abec/1606729737131/EWC+Report+EN.pdf>.

Woodside, D. P, Vasseleu, J., Pyke, T. W, Wilson-Holt, O., & Roe, D. (2021). Building healthy relationships between rangers and communities in and around protected areas. *Parks Stewardship Forum*, 37(1). <http://dx.doi.org/10.5070/P537151747>

Yovanna, Karla. B. S. (2016). Diagnóstico y plan de acción para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el sector de guardaparques del Área Nacional de Recreación Isla Santay. Universidad de Guayaquil, Master Thesis

# URSA

UNIVERSAL RANGER SUPPORT ALLIANCE

JOIN US: [URSA4RANGERS.ORG](https://URSA4RANGERS.ORG)



FORCE FOR  
NATURE



ZSL  
LET'S WORK  
FOR WILDLIFE

