



INTERNATIONAL
RANGER
FEDERATION

CONSTRUYENDO CONFIANZA ENTRE GUARDAPARQUES Y COMUNIDADES

Un informe de alcance para URSA, elaborado por Sue Stolton, Nigel Dudley y Hannah L. Timmins
VOLUMEN 1 Informe de alcance y conclusiones iniciales



FORCE FOR
NATURE



Acrónimos y abreviaciones

Acrónimo	Definición
ADVC	Áreas Destinadas Voluntariamente a la Conservación (México).
CEESP	Comisión de Políticas Ambientales, Económicas y Sociales de la IUCN.
CONANP	Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas, México.
CRA	Área de Responsabilidad Comunitaria, Mongolia.
CLPI	Consentimiento Libre, Previo e Informado.
GAPA	Evaluación de gobernanza para áreas protegidas y conservadas.
GPAP	Programa global de Áreas Protegidas de la IUCN.
GPS	Sistema de Posicionamiento Global.
IIED	Instituto Internacional para el Medio Ambiente y el Desarrollo.
IRF	Federación Internacional de Guardaparques.
IUCN	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza.
IPLC	Pueblos indígenas y comunidades locales.
MGL	Maya Golden Landscape, Belice.
MWKL	Parques Nacionales de Mae Wong y Khlong Lan, Tailandia.
NGO	Organización No Gubernamental.
NR	Reserva Natural.
OECM	Otras Medidas Eficaces de Conservación Zonales.
AP	Área Protegida.
PA-BAT+	Herramienta Plus de Evaluación de Beneficio de las Áreas Protegidas.
PAPACO	Programa de Áreas Protegidas y Conservación en África de la IUCN.
APC	Áreas Protegidas y Conservadas.
SAGE	Evaluación de gobernanza y equidad a nivel de sitio.
SAPA	Evaluación Social de Áreas Protegidas y Conservadas.
SLCF	Fundación para la Conservación del Leopardo de las Nieves, Mongolia.
SMART	Herramienta de Monitoreo Espacial e Informes.
SULi	Grupo Especialista en Uso Sostenible y Subsistencia de la IUCN.
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos.
ONU	Naciones Unidas.
UNDRIP	Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
UOBDU	Organización Unida para el Desarrollo de los Batwa de Uganda.
URSA	Alianza de Apoyo Universal para las/los guardaparques.
EE. UU.	Estados Unidos de América.
UWA	Autoridad de Vida Silvestre de Uganda.
WCPA	Comisión Mundial para las Áreas Protegidas.

Índice

Sección 1: Introducción al estudio del alcance	4
Resumen.....	4
Desarrollo	4
Audiencia principal	6
Definiciones clave	7
La cuestión	8
Alcance	10
Hay que garantizar un enfoque basado en los derechos humanos	10
¿Qué interpretamos como confianza?.....	12
Sección 2: Ejemplos de buenas prácticas para ayudar a generar la confianza entre las/los guardaparques y la comunidad.	15
2.1 Un marco para las relaciones de confianza.....	15
2.2 Buenas prácticas para ayudar a generar confianza	16
Creación de una fuerza laboral diversa y profesional de guardaparques.....	16
Escuchar y aprender	24
Hay que compartir el amor por la naturaleza	27
Hay que encontrar intereses comunes	29
Hay que trabajar y divertirse juntos	30
Hay que presentar la imagen correcta	33
Respetar a colegas y vecinos	37
Sección 3: Uso de las buenas prácticas.....	40
Agradecimientos	41
Referencias y notas	42

Cover photos (clockwise from top left): Bhutan © Simon Rawles / WWF-UK; Kenya © Jack Hewson; Colombia © Equilibrium Research; Bwindi Impenetrable National Park, Uganda © Marc Hockings; Mexico © CONANP

Spanish proofreading assistance: Mónica Álvarez and Renata Cao



Ranger and guide in the Ngare Ndare forest, Kenya © Jack Hewson

Sección 1: Introducción: alcance del estudio

Resumen

Este estudio del alcance de “Construyendo confianza entre guardaparques y comunidades” es una contribución¹ a la instrumentación del Plan de Acción quinquenal (2021-2025) para las y los guardaparques, desarrollado por la Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques (URSA por sus siglas en inglés) (ver la casilla 1). El Plan de Acción de la URSA apoya la implementación de la Declaración de Chitwan de la Federación Internacional de Guardaparques (IRF)² desarrollada y adoptada por más de 550 guardaparques de distintos orígenes, procedentes de 70 países, en el 9.º Congreso Mundial de guardaparques en 2019. Comienza a explorar acciones en torno a un objetivo secundario específico (número E3): **URSA, IRF y las asociaciones de guardaparques están participando de forma activa para construir confianza entre guardaparques y comunidades, mediante el establecimiento de participación significativa y respeto por los derechos humanos.**

El alcance de este documento abarca el desarrollo de una orientación sencilla y práctica para que guardaparques y sus administradores trabajen en todo el mundo para fortalecer las relaciones entre guardaparques y comunidades, basándose en experiencias reales a nivel mundial. El volumen 1 (de 2) resume el fondo del asunto, analiza lo que significa el concepto de confianza y comienza a desarrollar una serie de buenas prácticas ilustradas por medio de ejemplos desde el territorio. El objetivo es traducir este documento a varios idiomas. Los casos de estudio y las historias recolectadas durante este ejercicio de estudio de alcance se resumen en el volumen 1 y se incluyen en su totalidad en el volumen 2 que lo acompaña.

En seguimiento a este ejercicio de estudio del alcance, las acciones se enfocarán en desarrollar y poner a prueba un enfoque que generará una sólida fundación para un proceso continuo de recolección de ideas, adaptación de respuestas y trabajo cooperativo orientado a las agendas de guardaparques desarrolladas por la IRF y la URSA. Hay resultados adicionales que siguen analizándose pero muy posiblemente serán publicados por la Comisión Mundial de Áreas Protegidas de la IUCN en varios idiomas y diseminados en las redes sociales, seminarios web y en eventos. Se enfatizará la adaptación e implementación a nivel nacional, regional y en el sitio.

Mientras tanto, esperamos que este documento (y el volumen de casos de estudio que se adjunta) proporcionará un recurso útil para la URSA, la IRF, y las asociaciones de guardaparques para garantizar una participación activa en la construcción de confianza entre guardaparques y comunidades.

Desarrollo

Este estudio del alcance se basa en la más amplia variedad de contribuciones y opiniones posible. El texto actual ha sido desarrollado por medio de múltiples talleres virtuales, y discusiones personales y en grupo. Un cuestionario sencillo y ampliamente promocionado en inglés, francés y español³ fue diseminado por medio de listas de correo, incluyendo: La lista de correos de la Comisión de Políticas Ambientales, Económicas y Sociales de la IUCN; la Comisión Mundial de Áreas Protegidas de la IUCN y el grupo en Google para Áreas Protegidas Privadas; por medio de las páginas de Facebook (IUCN, WCPA, PA y Conservation Learning News y IUCN PAPACO); la App de Force for Nature; el boletín informativo de IUCN GPAP/WCPA; el Servicio Nacional de Parques de los EE. UU.; más de 140 asociaciones miembro de la Federación Internacional de Guardaparques., los participantes del 9.º Congreso Mundial de Guardaparques; los guardianes de Re:wild; El Grupo Especialista de Uso Sostenible y Sustentos (SULi) de la Comisión de Supervivencia de las Especies (SSC); y la Asociación de Guardaparques de Caza de África. También se invitó a un amplio grupo de personas dentro de la comunidad de la conservación y el movimiento de la justicia social para que compartieran el cuestionario con guardaparques, personal de agencias e integrantes de comunidades.

En una época en la que se impusieron restricciones a los viajes debido a la pandemia de Covid-19, el objetivo era fomentar un enfoque genuinamente colaborativo para desarrollar y poner a prueba un enfoque de proyecto. No obstante, las limitaciones en conectividad, idioma y habilidades técnicas pueden haber impactado las contribuciones de cierta sección de guardaparques y comunidades. Dado el uso extenso de cuestionarios y entrevistas durante la pandemia, el cuestionario se mantuvo breve a propósito, con un enfoque en las buenas prácticas de recolección en vez de metadatos extensos. Recibimos 75 respuestas al cuestionario (42 en inglés, 29 en español y 4 en francés). La pregunta de metadatos que se realizó fue para notar con cuáles grupos se identificaban los encuestados, a partir de una lista de cinco opciones (ver la figura 1). Se pudieron notar múltiples agrupaciones.

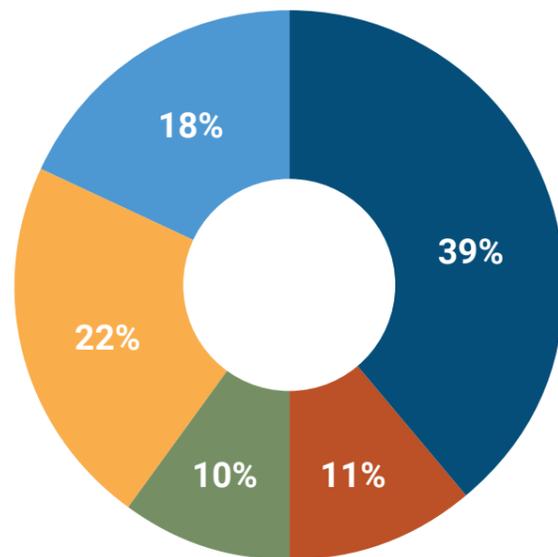


Figure 1 : Las afiliaciones auto-identificadas de aquellos que respondieron al cuestionario. Las personas encuestadas pudieron identificar respuestas múltiples ya que varios y varias guardaparques, personal de las ONG, etc., son, por ejemplo, personas indígenas y de comunidades locales y muchos de quienes trabajan en la conservación tienen afiliaciones múltiples.

Muchas personas participaron en esta fase de estudio de alcance. Los consultores del proyecto (Equilibrium Research) también establecieron dos grupos asesores: uno compuesto por representantes de la URSA y un Grupo Asesor más amplio compuesto de varias personas de organizaciones de guardaparques y organizaciones comunitarias y de pueblos indígenas. Una lista de las personas que participaron en este grupo más amplio aparece en la lista de Reconocimientos; no obstante, debemos notar que aunque todos aceptaron ser parte de este proyecto, la interacción ha sido algo limitada a la fecha.

Audiencia principal

Es importante enfatizar que este estudio de alcance se enfoca en las iniciativas que guardaparques y las autoridades de las áreas protegidas pueden tomar a nivel de sitio. Por supuesto que generar confianza no se detiene a ese nivel, ya que serán necesarios cambios a nivel sistemático y legislativo. Pero eso está fuera del alcance de este documento. Y por supuesto, generar y mantener la confianza no es un mero proceso unidireccional o extraordinario. Más bien, es un proceso gradual, reiterativo, bidireccional y en continuo desarrollo del mutuo respeto, aprendizaje, escucha, diálogo y reconocimiento de los errores, lo que conduce a revelar nueva información y vulnerabilidades, y a progresar. Todo esto necesita operar en varios niveles dentro del área protegida, idealmente comenzando con la alta gerencia y puesta en práctica a nivel de campo por guardaparques y también a nivel de comunidades y pueblos indígenas.

Tabla 1: Objetivo E3 del Plan de Acción de la URSA⁶

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

CASILLA 1: URSA

La Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques (URSA por sus siglas en inglés) es una sociedad de organizaciones de conservación.⁴ El objetivo general del Plan de Acción de la URSA es garantizar “una red de guardaparques bien respaldados, profesionalmente competentes, ordenados, motivados, responsables y representativos que laboran eficazmente como las y los custodios de la biodiversidad y de los sistemas vitales de los cuales dependemos todos”.⁵

El plan de acción se organiza en torno a cinco objetivos (añadir la infografía de la URSA en el diseño final) : A) Apoyo y representación, B) Capacidad, C) Empleo y bienestar, D) Igualdad y equidad en el sector guardaparque, E) Relaciones comunitarias, conducta y rendición de cuentas de guardaparques.

La iniciativa de “Construyendo confianza entre guardaparques y comunidades” se enfoca en un objetivo secundario (número E3, ver la tabla 1) de este plan: **URSA, IRF y las asociaciones de guardaparques están participando de forma activa para construir confianza entre guardaparques y las comunidades, mediante el establecimiento de participación significativa y respeto por los derechos humanos.**

Definiciones clave

Las y los **guardaparques**, según la definición de la IRF, son personas o grupos de personas que desempeñan un papel crítico en la conservación. Las y los guardaparques son responsables de resguardar la naturaleza y la herencia cultural e histórica, y de proteger los derechos y el bienestar de las generaciones presentes y futuras. Como representantes de su autoridad, organización o comunidad, trabajan, con frecuencia durante largos periodos, en áreas protegidas y conservadas, y paisajes terrestres y marinos más extensos, a nivel estatal, regional, comunitario, indígena o privado, en congruencia con los marcos jurídicos o institucionales.⁷

Los pueblos indígenas, según la definición de la IUCN se apegan a la definición o “declaración de cobertura” contenida en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes. Por lo tanto, incluye a: (1) personas que se identifican a ellas mismas como “indígenas”; (2) personas tribales cuyas condiciones sociales, económicas, culturales y económicas les distinguen de otras secciones de la comunidad nacional,

y cuyo estatus es regulado de forma total o parcial por sus propias costumbres o tradiciones o por leyes o regulaciones especiales; (3) personas tradicionales no necesariamente denominadas indígenas o tribales, pero que comparten las mismas características de condiciones sociales, culturales y económicas que les distinguen de otras secciones de la comunidad nacional, cuyo estatus es regulado de forma total o parcial por sus propias costumbres o tradiciones, y cuyo sustento está íntimamente conectado a los ecosistemas y sus bienes y servicios.⁸

Las comunidades locales abarcan una amplia diversidad de personas y grupos, desde quienes viven en áreas protegidas o conservadas y que dependen de ellas para su sustento, hasta lugareños que usan el área con fines recreativos. El proyecto actual se enfoca en las personas que viven en áreas protegidas y conservadas, o en la vecindad, cuyo sustento y bienestar en alguna medida dependen del área o se ven impactados por las iniciativas de conservación que se están implementando en el área.



Community rangers in Tost Tosonbumba Nature Reserve, Mongolia © Snow Leopard Conservation Foundation, Mongolia

Las **áreas protegidas** según la definición de la IUCN, son “espacios geográficos claramente definidos, reconocidos, dedicados y administrados, por medio de medios legales o de otro tipo, para lograr la conservación a largo plazo de la naturaleza junto con los servicios de ecosistemas y valores culturales asociados”. La definición tiene un conjunto de principios asociados, de entre los cuales, los más relevantes a este informe son:

- Únicamente aquellas áreas en las que el objetivo principal es conservar la naturaleza se pueden considerar como áreas protegidas; esto puede incluir varias áreas con otros objetivos también y al mismo nivel, pero en caso de conflicto, la conservación de la naturaleza será prioritaria.
- Las áreas protegidas deben evitar, o eliminar cuando sea necesario, cualquier explotación o práctica administrativa que será dañina para los objetivos de la designación;
- Una diversidad de enfoques administrativos es deseable y debe fomentarse, ya que refleja las muchas formas en las que las comunidades alrededor del mundo han expresado el valor universal del concepto de área protegida;
- La definición y las categorías de áreas protegidas no deben usarse como un pretexto para despojar a las personas de sus tierras.⁹

Áreas conservadas. La conservación basada en áreas ahora abarca dos términos: las áreas protegidas como se definen previamente y otras medidas eficaces de conservación basadas en áreas (OECM, por sus siglas en inglés), según la definición de la IUCN.¹⁰ Este documento se enfoca principalmente en las áreas protegidas que tienen un extenso historial de desarrollo y tensiones entre la administración y los lugareños (ver la sección 1.5). No obstante, las buenas prácticas son relevantes para todo tipo de conservación, y se fomentarán los ejemplos de las buenas prácticas de las OECM al tiempo que estas zonas están empezando a ser reconocidas y reportadas.

La cuestión

Se supone que las áreas protegidas deben hacer muchas cosas: conservar la biodiversidad, proporcionar y proteger beneficios sociales y culturales, mitigar el cambio climático, y mucho más. En muchos casos están teniendo éxito. Pero existe un costo oculto que pagan las comunidades alrededor del mundo. Las reglas, regulaciones y restricciones diseñadas para proteger a la naturaleza ya los ecosistemas han tenido, en algunos casos, consecuencias graves sobre los derechos humanos de las personas.

CASILLA 2: Cambios De Política: Un Ejemplo De Uganda

Uganda representa muchos de los retos a los que se enfrenta la conservación en el siglo XXI: el último reducto de especies en peligro, una población humana en crecimiento, presiones enfrentadas sobre los recursos naturales y un enfoque de conservación desarrollado durante la época colonial sin consideración alguna de las consecuencias sociales derivadas de la conservación. No hay soluciones rápidas para estos retos, pero la determinación de volver a concebir la conservación y adaptar la administración está comenzando a modificar la manera en la que la conservación y las comunidades interactúan en Uganda.

Los programas de educación y promoción e iniciativas de reparto de ingresos de los parques quedaron formalizados en la política de la Uganda Wildlife Authority UWA (Autoridad de Vida Silvestre de Uganda) para la conservación comunitaria en 2004. Las políticas entonces se volvieron ley con la Ley de la Vida Silvestre de 2019 promulgada por Uganda;¹¹ un logro importante que podría replicarse en otros países con anticuados enfoques coloniales. La ley estipula la participación de las comunidades en la conservación de la vida silvestre mediante el establecimiento de Comités Comunitarios para la Vida Silvestre y programas educativos, de concientización y de reparto de beneficios. Complementada por la Ley Nacional del Medio Ambiente de 2019¹² (que promueve, entre otras cosas, la creación de áreas comunitarias de conservación de la vida silvestre y áreas de conservación comunitarias fuera de las áreas protegidas), estas dos leyes establecen la estructura para un nuevo tipo de enfoque para la conservación.¹³

De igual importancia es la relación entre el gobierno y los pueblos indígenas, de lenta evolución, y el tratar de corregir los problemas del pasado. Por ejemplo, en 2021, el Tribunal Constitucional de Uganda pronunció un fallo sin precedentes¹⁴ ordenando al gobierno de Uganda a responsabilizarse por los desalojos ilegales de los Batwa, incluyendo aquellos realizados en áreas protegidas. En palabras de Dusabe Yeremiah, quien preside la organización propia de los Batwa, la UOBDU: “*Espero sinceramente que este caso sea una llamada de atención para el gobierno de Uganda para que finalmente reconozcan que el pueblo Batwa es su mejor amigo y aliado en la constante conservación de los bosques de Bwindi, Mgahinga y Echuya*”.¹⁵

Finalmente, se acordó una nueva Política de Conservación Comunitaria en 2020. La política pretende involucrar de forma más activa a las comunidades, y atender sus aspiraciones, inquietudes e intereses, para asegurar su apoyo a la conservación de la vida silvestre al tiempo que también se garantiza que se benefician de la conservación. La clave para esto es entender las causas de raíz de los problemas a los que se enfrentan las comunidades y de qué forma son administrados por la UWA.

La historia completa puede consultarse en el volumen del caso de estudio.

Las y los guardaparques de esas comunidades y otros que trabajan directamente en las áreas protegidas observan y experimentan de cerca los impactos y las consecuencias que tienen estas fallas de las políticas en los pueblos indígenas y las comunidades locales. No obstante, las y los guardaparques con frecuencia son incapaces de resolver las causas complejas de los problemas, y pueden ser vistos como una extensión del problema; en algunos casos sus acciones pueden ser directamente el problema o pueden exacerbar las tensiones existentes. Hoy en día se está prestando mucha más atención a los derechos humanos a nivel de las políticas y su implementación, y en garantizar que las áreas protegidas respeten los derechos de los pueblos indígenas, las comunidades locales, y los derechos de las y los guardaparques.

Aunque existen numerosos ejemplos de interacciones armoniosas, respetuosas y de confianza entre guardaparques

de áreas protegidas, pueblos indígenas y comunidades locales, y muchos casos en los que guardaparques, pueblos indígenas y comunidades son una misma cosa, también hay varios lugares en los que no es así. Las estrategias de conservación de mal diseño o pobre implementación pueden causar conflictos y dificultar las relaciones. Muchas comunidades alrededor del mundo se sienten amenazadas debido a que sus derechos no son respetados, se restringe su acceso a los recursos, y por la reubicación o amenazas de reubicación de las áreas protegidas, mientras que las y los guardaparques se sienten subvalorados, con capacitación y financiamiento deficientes, y aislados social y culturalmente de las comunidades circundantes. En el caso más extremo, las y los guardaparques y las comunidades pueden enfrentarse a situaciones que ponen en riesgo la vida y están ligadas a la práctica y la aplicación de la conservación, aunque por razones distintas.

CASILLA 3: Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Esta fue la primera declaración en la historia humana en establecer derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales básicos para el goce de todos los seres humanos. La DUDH, junto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos opcionales, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conforman la llamada Carta Internacional de Derechos Humanos.¹⁹ El mayor enfoque en la comprensión de la relación entre los derechos humanos y el medio ambiente es reciente. De especial relevancia son los 16 principios marco relativos a los derechos humanos y al medio ambiente²⁰ que se basan en el trabajo existente en torno a las cuestiones de los derechos humanos, y que debieran ser la base de las políticas y su implementación a nivel mundial, incluyendo en la interpretación de la legislación de los derechos humanos con relación al medio ambiente. Desarrollados por el Relator Especial en derechos humanos y el medio ambiente, nombrado por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el macro de trabajo pretende su implementación por los estados, no obstante, todos quienes participan en la conservación deben estar al tanto de los principios y de su intención.

Los principios inician con la promoción de los derechos humanos sustantivos que deben ser accesibles para todos, como el derecho a estándares alcanzables de salud física y mental, a un nivel de vida adecuado, alimentación adecuada, agua potable segura, salubridad, vivienda, participación en la vida cultural y el desarrollo, y el derecho a un medio ambiente saludable. Los principios enfatizan que los marcos de conservación legales e institucionales no deben crear una relación injusta o inaceptable entre la protección ambiental y otros objetivos sociales, en vista de sus efectos sobre el goce pleno de los derechos humanos. Los principios también

enfatan que los estados debieran tomar medidas adicionales para acabar con la discriminación y proteger los derechos de los grupos más vulnerables o específicamente expuestos a riesgos por daños ambientales, tomando en cuenta sus necesidades, los riesgos y sus capacidades. Estos grupos incluyen a mujeres, niñas y niños, personas en condición de pobreza, integrantes de los pueblos indígenas y las comunidades tradicionales, personas mayores, personas con discapacidades, minorías étnicas, raciales y de otro tipo, y personas desplazadas. Los principios enfatizan que los estados debieran dar garantías del cumplimiento de sus obligaciones con los pueblos indígenas y los integrantes de las comunidades tradicionales, en particular en términos de derechos a las tierras, territorios y recursos que tradicionalmente han sido de su tenencia, ocupación o uso, y de la participación plena y real de los pueblos indígenas y las comunidades tradicionales en la toma de decisiones por todo el universo de asuntos que afectan a sus vidas.

El Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI) es un derecho específico que corresponde a los pueblos indígenas y es reconocido en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (UNDRIP)²¹ y en los 16 principios marco. Garantiza a los pueblos indígenas el derecho a otorgar o no otorgar el consentimiento a un proyecto que pudiera afectarlos a ellos o a sus territorios. Una vez que han otorgado su consentimiento, pueden retirarlo en cualquier momento. Además, el CLPI permite a los pueblos indígenas negociar las condiciones en las cuales se diseñará, implementará, monitoreará y evaluará el proyecto. Esto también está integrado dentro del derecho universal a la autodeterminación

Estos problemas con frecuencia tienen su raíz en cuestiones de largo plazo y desalentadoramente intratables, como legados históricos, asimetría de poderes, corrupción, desigualdad, pobreza, mal gobierno y falta de respeto a los derechos humanos. Estos problemas y los resultados se han documentado de forma extensa y no se repetirán aquí, pero por supuesto es importante reconocer el trasfondo de este trabajo.

De modo que, aunque este trabajo reconoce las cuestiones más generales, y que cambios en la política y la legislación están en marcha, el enfoque principal aquí es encontrar “soluciones realistas” que puedan repetirse o adaptarse entre geografías. La casilla 2, no obstante, proporciona una descripción del tipo de cambios que se requiere, que se analizan en mayor detalle en el estudio de caso de Uganda en el informe del volumen 2 adjunto.

Alcance

Por lo tanto, el alcance de este documento es desarrollar una orientación sencilla y práctica para que las y los guardaparques y sus administradores trabajen por todo el mundo para fortalecer las relaciones entre guardaparques y comunidades, con base en experiencias reales a nivel mundial.

Hay que garantizar un enfoque basado en los derechos humanos

Cualquier enfoque en la “Construcción de confianza entre guardaparques y comunidades” necesita comenzar con una perspectiva basada en los derechos humanos (ver la casilla 3) para todas las personas involucradas: guardaparques, personal de conservación, pueblos indígenas y comunidades locales. Todas y todos quienes trabajan en este campo deben conocer tres recursos claves: (i) los Principios Marco sobre Derechos Humanos y el Medio Ambiente de 2018,¹⁶ deben guiar las iniciativas de conservación, en particular la simetría identificada en los Principios Marco por los que la protección del entorno ayuda a la protección de los derechos humanos y la protección de los derechos humanos ayuda a proteger el medio ambiente; (ii) el Marco de Trabajo de la Gobernanza de los Recursos Naturales es una iniciativa de la CEESP (Comisión de Políticas Ambientales, Económicas y Sociales de la IUCN). El objetivo del marco es establecer normas y orientación para los responsables de las decisiones en todos los niveles para hacer mejores y más justas decisiones respecto al uso de los recursos naturales y la distribución de los beneficios de la naturaleza, con apego a principios de buen gobierno, de modo que la mejor gobernanza mejorará las contribuciones de los ecosistemas y la biodiversidad a la igualdad y sostenibilidad;¹⁷ y (iii) para las actividades (incluyendo no solo a las actividades comerciales sino también a las ONG de conservación) que participan en gestión de las áreas protegidas, otro documento importante de referencia es *Los Principios Rectores de las Actividades y los Derechos Humanos: Implementación del Marco de trabajo de ‘Proteger, Respetar y Resarcir’ de las Naciones Unidas*.¹⁸



Photos (from top to bottom): Rangers based in Maharashtra, India, set out on patrol © Rohit Singh / WWF. Ranger in Northern Velebit National Park, Croatia © Equilibrium Research

¿Qué interpretamos como confianza?

Generar un entendimiento del concepto de confianza fue el primer paso necesario para desarrollar este estudio de alcance. La confianza ha sido definida como la creencia firme en la fiabilidad, veracidad, o capacidad de alguien o algo.²² Esta definición se ha ampliado al dominio de la conservación para definir cuatro tipos distintos de confianza (ver la tabla 2). Esto ilustra la complejidad de las relaciones de confianza mediante la identificación de las bases subyacentes de la confianza o desconfianza en las entidades (p. Ej., las autoridades de gobierno del área protegida). Esto se relaciona con las disposiciones y contextos específicos de grupos distintos de interesados (p. Ej., las relaciones de confianza pueden variar entre varios poblados alrededor de un área protegida o suponer diferencias dentro de un poblado o incluso dentro de hogares individuales, dependiendo de su propia situación).

La confianza también es difícil de cuantificar y medir; las comunidades (sean de guardaparques o de lugareños) no confían como un bloque, más bien la confianza es un concepto muy individual vinculado con experiencias pasadas y expectativas futuras, cualidades personales y así. La confianza también es mutua y generarla efectivamente requiere la realización de acciones con las comunidades y las/los guardaparques y propiciadas por ellos. Esta sección del estudio del alcance se enfoca en un solo lado de una relación bidireccional: las acciones de las/los guardaparques y sus administradores que pueden ayudar a la creación de relaciones de confianza.

Las relaciones de confianza pueden considerarse como racionales (p. ej., basadas únicamente en acciones y resultados, lo que en el caso de las áreas protegidas debieran estar fundadas en rigurosos monitoreos y elaboración de informes); o pueden ser más emotivas con base en la

afinidad con la percepción de otros en vez de ser evaluadas independientemente; o bien la confianza puede construirse mediante procesos y procedimientos eficaces, incluyendo salvaguardias, que generan la confianza en una relación.²³

Basándose en estos conceptos subyacentes, la figura 2 esboza las herramientas de gestión necesarias para apoyar una gestión eficaz y responsable. La figura esboza tres elementos que forman la base de la confianza en este contexto: **Gestión de la conservación**, que debe respetar los derechos humanos y apegarse a procesos y procedimientos acordados para evitar conflictos; **monitoreo y elaboración transparente de informes**, para garantizar que la administración tenga éxito en este contexto; y **procedimientos de reclamación y reparación**, que son vitales para establecer la verdad y/o la reconciliación mediante el acceso a la justicia y la reparación en caso que haya sucedido un conflicto. Todo ello en su conjunto es importante para generar y mantener la confianza entre las comunidades y guardaparques.

La confianza se genera cuando dos o más partes son claras y constantes en su tratamiento de un asunto, cuando la equidad y la igualdad están presentes, y a través de los innumerables pequeños actos de amabilidad y consideración que ayudan a crear una relación. La pérdida de la confianza puede producirse en un momento, o a lo largo de décadas, cuando las expectativas no se cumplen o cuando las desigualdades están tan arraigadas que la confianza es prácticamente imposible.

El resto de este estudio del alcance se enfoca en cómo se puede construir la confianza compartiendo las buenas prácticas recogidas de los profesionales de todo el mundo.



Rangers host conservation exhibitions and lectures for local people and school classes at the Tiger Learning Centre, Thailand © Rungnapa Phoonjampa, WWF Thailand

Tabla 2: Definiciones y antecedentes de los cuatro tipos de confianza²⁴

Tipo	Definición/bases	Antecedentes
Dispositiva	La tendencia o predisposición general de una persona para confiar o desconfiar en otra entidad en un contexto en particular.	Esta puede basarse en tendencias innatas, antecedentes personales, normas culturales recibidas, y/o señales contextuales del entorno individual actual.
Racional	La confianza en una entidad se basa principalmente en un cálculo de la utilidad percibida del resultado esperado por depositar la confianza en esa entidad.	Las evaluaciones de la información respecto a la actuación anterior de una entidad y la subsecuente predictibilidad y evaluación de los resultados probables.
Afectiva	Confianza en una entidad que se basa principalmente en las emociones o juicios asociados resultado de evaluaciones cognitivas o subconscientes de las cualidades del potencial depositario de la confianza.	La evaluación cognitiva o emocional de la integridad y/o benevolencia del depositario de la confianza, resultado de cualquiera de lo siguiente: (a) suposiciones de valores o inquietudes compartidas; (b) sentimientos de conexión social; (c) experiencias positivas compartidas; (d) respuesta subconsciente o emocional al carisma o a la identidad compartida percibida.
Procedimental	Confianza en procedimientos u otros sistemas que disminuyen la vulnerabilidad, permitiendo la confianza en ausencia de otras formas de relaciones de confianza.	Percepción de procedimientos legítimos, transparentes y/o vinculantes que permiten predecir con confianza los comportamientos de los demás.

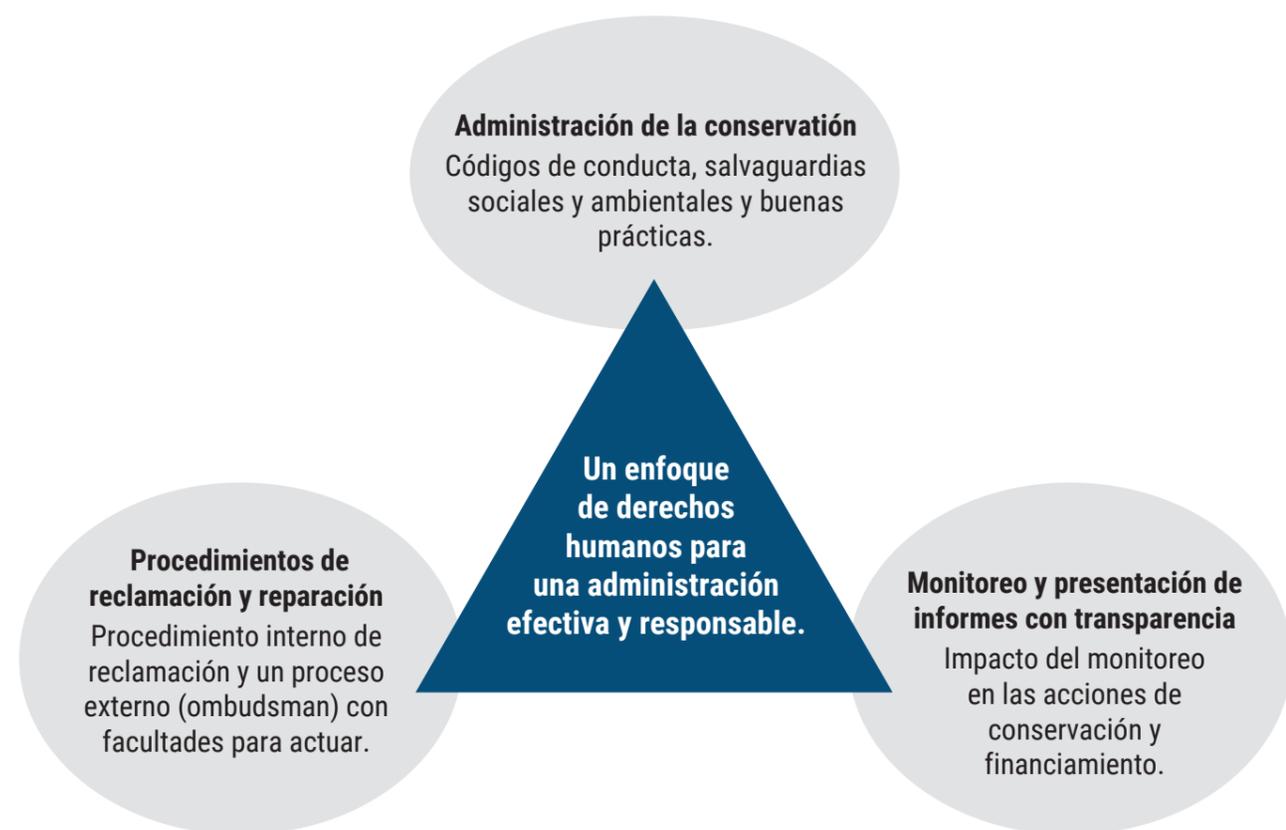


Figure 2 : Herramientas de gestión necesarias para apoyar a la creación de relaciones de confianza entre el personal administrativo de las áreas protegidas, incluyendo a guardaparques, los pueblos indígenas y las comunidades, por medio de la administración eficaz y responsable de las áreas protegidas.



Awapy Uru Eu Wau Wau and his wife Juwi Uru Eu Wau Wau from Rondônia State, Brazil. Both are part of the surveillance team which oversees the Uru-Eu-Wau-Wau indigenous land to record loggers' invasions and illegal deforestation © Marizilda Cruppe / WWF-UK

Sección 2: Ejemplos de buenas prácticas para facilitar la construcción de confianza entre guardaparques y comunidades

2.1 Un marco para las relaciones de confianza

Basándose en el análisis de la sección 1, las autoridades de las áreas protegidas deberían desarrollar una visión positiva para las diversas partes interesadas y los titulares de derechos (incluyendo el personal del área protegida, las y los lugareños y los pueblos indígenas) que viven y trabajan en el área y en sus alrededores e interactúan con el área protegida. La consecución de esta visión debiera:

- Garantizar un sólido entendimiento y respeto de los derechos humanos de todas las personas y de las obligaciones correspondientes (ver la casilla 3).
- Garantizar que las personas de todos los orígenes se sientan valoradas y disfruten de oportunidades de vida similares.
- Encontrar oportunidades de colaboración mutua entre guardaparques, los pueblos indígenas y las comunidades locales, para generar y mantener relaciones de confianza.
- Generar respeto mediante procesos de diálogo participativo y eliminar estereotipos e ideas equivocadas acerca de los “demás”.
- Desarrollar mediante la colaboración y la consulta inclusiva un sentido definido y ampliamente compartido de la contribución de diferentes personas y grupos a un área, su conservación, potencial de subsistencia local, etc., y encontrar plataformas comunes / institucionalizadoras que puedan conciliar a ambas partes.
- Disponer de requisitos de gestión eficaz y responsable (ver la figura 2) que incluyan códigos de conducta de guardaparques, un mecanismo de reclamación independiente y plenamente operativo, mecanismos de salvaguardia y la supervisión y presentación de informes relativos a cuestiones de derechos humanos.

Las acciones y buenas prácticas a continuación han sido tomadas de una amplia variedad de fuentes: literatura de conservación, literatura de disciplinas asociadas como la justicia penal y, aún más importante, del diálogo con las y los guardaparques y demás profesionales de las áreas protegidas y comunidades por todo del mundo. Pretende ser una lista de acciones locales prácticas, por lo que no repite la amplia variedad de orientaciones y herramientas para la participación comunitaria en la conservación.

Comenzando con algunas buenas prácticas generales para crear una fuerza laboral de guardaparques diversa y profesional, éstas se desglosan en una serie de epígrafes (ver la figura 3) que agrupan a las buenas prácticas.



Figura 3: Un marco de trabajo para fomentar la confianza con las y los guardaparques y las comunidades, relacionado con las buenas prácticas

2.2 Buenas prácticas para facilitar la construcción de confianza

Las buenas prácticas se identifican para aclarar las acciones tomadas principalmente por **administradores** y aquellas tomadas principalmente por **guardaparques**. Con base en esto es claro que las áreas protegidas y su personal pueden hacer mucho para prevenir, evitar y reducir los conflictos. Incluso las acciones más pequeñas pueden ayudar a generar confianza. Quizá, con el tiempo, cada pequeña acción de generación de confianza puede ayudar a lograr una colaboración más equitativa, un diálogo más significativo y una verdadera transparencia en la relación entre guardaparques, pueblos indígenas y comunidades locales.



Aplica a administradores



Aplica a guardaparques

Como se ha señalado anteriormente, estas buenas prácticas se han recopilado de todo el mundo. No deben considerarse como una “lista de deberes” ya que no todas serán relevantes, factibles, prácticas o adecuadas para un sitio, más bien son un compendio de buenas ideas de donde escoger, para adaptarlas donde sea conveniente. Y por supuesto, los factores que ayudan a generar y mantener la confianza posiblemente cambiarán con el tiempo y a través de las generaciones: lo que ha funcionado con una generación puede no funcionar con sus descendientes. Es improbable que una estrategia sea suficiente para todos los integrantes de una comunidad. La confianza también es un asunto personal (ver arriba) y los cambios de personal en un área protegida y en el liderazgo de una comunidad pueden llevar a cambios importantes, positivos y negativos, en las relaciones.

Creación de una fuerza laboral diversa y profesional de guardaparques

- 1 Hay que emplear a guardaparques locales de un amplio espectro de la comunidad** siempre que sea posible para evitar la sensación que se despoja de fuentes de trabajo a los lugareños. La percepción de lo que es “local” puede variar; para algunos, provenir de un poblado vecino es local, en otros casos, las/los pobladores vecinos son considerados como foráneos. Las y los guardaparques locales también cuentan con el beneficio adicional de tener mejores relaciones locales y una mayor satisfacción laboral (ver la casilla 4).
- 2 Hay que emplear a guardaparques con diversidad de género, etnicidad, etc.** Específicamente, garantizar que las mujeres y los pueblos indígenas tengan empleo (ver las casillas 4 y 6), así como otros integrantes de otros grupos subrepresentados en términos de edad, etnicidad, religión, capacidad y discapacidad, orientación sexual, etc. En algunos casos esto puede implicar desafiar las convenciones sociales (ver la casilla 5).

CASILLA 4: Los beneficios de ser local

Un estudio reciente de los datos de la encuesta de las y los guardaparques de 11 países exploró cómo el ser local de una área de conservación pudiera afectar las experiencias y percepciones de guardaparques (la definición de local es estar a no más de 20 km de su área de conservación). La encuesta determinó que ser local corresponde a más relaciones positivas con las comunidades locales, específicamente con respecto a la confianza percibida por integrantes de la comunidad local. Esto está relacionado con una mayor satisfacción laboral de las y los guardaparques debido a las relaciones más amistosas con las comunidades.²⁵

Minicaso de estudio 1: Guardaparques comunitarios elegidos de manera local

La SLCF (Fundación para la Conservación del Leopardo de las Nieves) en Mongolia ha estado trabajando en Tost (Reserva natural de Tosonbumba) para apoyar a los lugareños a conservar su sustento. Tost fue declarada una Reserva Natural (RN) Estatal en 2016, y desde entonces la SLCF ha estado ayudando a las familias de pastores locales a organizarse en siete comunidades de conservación, donde cada comunidad tiene un Área de Responsabilidad Comunitaria (ARC) claramente asignada en la RN, en la que son responsables de la conservación y la protección. Las ARC están delineadas y asignadas con la participación de las comunidades, con base en el uso tradicional de los recursos y los patrones de pastoreo, y están aprobadas por el gobierno local.

Las y los guardaparques comunitarios son elegidos de entre integrantes de la comunidad de pastoreo, y se eligen conforme a su reconocido interés y conocimiento de la naturaleza, y por su capacidad física para realizar el trabajo. En cada asamblea comunitaria que se celebra dos veces al año, las y los guardaparques comunitarios informan sobre su trabajo a sus integrantes de la comunidad y a la administración de la RN. Siete guardaparques comunitarios patrullan su ARC correspondiente cada mes para realizar una inspección de monitoreo de la vida silvestre, y para investigar cualquier actividad ilegal que tenga lugar.

La historia completa puede consultarse en el volumen del caso de estudio.

- 3 Hay que emplear a guardaparques que hablen los idiomas/dialectos locales.** Cuando sea necesario, promover el aprendizaje de los idiomas y dialectos locales y proporcionar recursos educativos a guardaparques; aprender unas cuantas palabras y practicar con los lugareños se apreciará como un esfuerzo por aceptar su cultura.

CASILLA 5: Desafío a las normas culturales

Es evidente que hay que encontrar un equilibrio entre evitar la imposición de ideales o valores que vayan en contra de la cultura de un país o comunidad, y garantizar el respeto de los derechos humanos y valores como la equidad y la igualdad. Por ejemplo, en sociedades y comunidades patriarcales, puede haber oposición al empleo de guardaparques del sexo femenino (ver también la casilla 6). De hecho, en países donde es legal publicar ofertas de trabajo que especifican a solicitantes masculinos o femeninos, muchos trabajos para guardaparques se anuncian exclusivamente para varones.²⁶ El cambio vendrá tanto del intercambio de experiencias en todo el mundo como de un proceso de conversación, comprensión y posterior acuerdo para actuar, en lugar de imponer cuotas u otros procesos externos que no tengan en cuenta las normas y percepciones culturales.



Community rangers in Tost Tosonbumba Nature Reserve, Mongolia preparing to go on patrol © Snow Leopard Conservation Foundation, Mongolia

CASILLA 6: La igualdad de género en la aplicación de la ley

El "mejor cálculo" es que únicamente de 3 a 11% del total de guardaparques en el mundo, en promedio, son mujeres.² La literatura revisada por pares acerca de las mujeres como protectoras formales de la vida silvestre es por lo tanto escasa, y es necesaria una mayor investigación de los roles directos e indirectos de las mujeres en los delitos que involucran a la vida silvestre.² No obstante, primera revisión específica de las mujeres guardaparques realizada para la URSA llegó a esta conclusión:

- En el cumplimiento de la ley o posibles situaciones de conflicto, las mujeres tienden a tener habilidades para apaciguar y negociar.
- Las mujeres guardaparques pueden ser mejores con los "detalles" (incluyendo llevar las bitácoras de patrullaje) que los guardaparques hombres.
- Las mujeres guardaparques pueden tener mejor acceso que los hombres a diferentes grupos (en particular otras mujeres) en las comunidades. Ya sea con fines de búsqueda de información, o para recolectar inteligencia para el cumplimiento de la ley, las mujeres pueden ampliar el alcance de las redes de guardaparques.²⁹
- También se ha sugerido que las mujeres guardaparques pueden contribuir a evitar la corrupción interna.³⁰

La revisión por parte de la URSA destacó las buenas prácticas que facilitarían la integración de las mujeres a la fuerza laboral de guardaparques, incluyendo:

- Oportunidades específicas de formación de mujeres.
- Contratación de mujeres para generar una masa crítica (no únicamente de una por una) al nivel directivo.
- Un enérgico compromiso con la igualdad de género en las declaraciones de misión, e implementación y cumplimiento de políticas de cero tolerancia al acoso.
- Asociaciones específicas (formales e informales) de conservación y de mujeres guardaparques.
- Programas de capacitación sobre la igualdad de género para todo el personal de las áreas protegidas.³¹

CASILLA 7: Las personas y el poder

En los años 70, un grupo de psicólogos diseñó y llevó a cabo un experimento para evaluar cómo acceder a una posición de poder impacta las interacciones sociales y determina el comportamiento. Conocido como el Experimento de la Prisión de Stanford, el experimento utilizó un entorno de prisión falsa con estudiantes universitarios desempeñando el papel de prisioneros y custodios para entender cómo el poder influye en la actitud, los valores y el comportamiento de una persona. Los resultados fueron extremos: los falsos prisioneros padecieron intensas reacciones de estrés emocional causadas por la sensación de impotencia inducida por los custodios que comenzaron a actuar en formas crueles y deshumanizantes.³² Estos resultados fueron, por supuesto, relativos a las personas participantes y no deben formularse conclusiones generales a partir de estos. Pero una hipótesis importante derivada de este experimento es que el poder amplifica las disposiciones y tendencias existentes en la personalidad.³³ Por lo tanto, cuando las personas acceden a posiciones de poder, como sucede con frecuencia con guardaparques, es importante considerar estas interacciones, y considerar específicamente que quienes tienen una orientación hacia la relación comunal (por ejemplo, quienes consideran las necesidades y sentimientos de otras personas al tomar una decisión) tienden a demostrar una mayor generosidad cuando se les otorga el poder, a diferencia de quienes no.³⁴

Minicase de estudio 2: Voluntarios se vuelven el pilar de las patrullas de guardaparques en Trinidad y Tobago

Nature Seeker³⁶ es una organización de origen comunitario fundada en 1990 con el objetivo de proteger a las tortugas laúd (*Dermochelys coriacea*) de la caza furtiva en Trinidad y Tobago. Para encontrar una solución de largo plazo a este problema, la sección de vida silvestre de la división de silvicultura trabajó en conjunto con la comunidad Matura para establecer un programa de formación de visitas guiadas. La intención de este programa era educar a la comunidad acerca de la necesidad de proteger al medio ambiente, y *Nature Seekers se formó a raíz de este programa*. Aunque inicialmente Nature Seekers operó únicamente con base en voluntarios, y tuvo una mayor dificultad para obtener financiamiento, posteriormente fueron comisionados por el gobierno para patrullar las playa y brindar un servicio obligatorio de visitas guiadas a los visitantes. Aunque *Nature Seekers* se ha conservado como una ONG, trabajan en cooperación con el gobierno para proteger a las tortugas laúd. Nature Seekers también ha tenido éxito en generar conciencia entre la comunidad acerca de la importancia de la conservación. Incluso algunos cazadores furtivos y sus familias se convencieron acerca de la importancia de la conservación y se unieron a *Nature Seekers*. Gracias a esto y a sus esfuerzos de patrullaje, *Nature Seekers* ha logrado reducir el porcentaje de tortugas sacrificadas de 30% a cero, y la patrulla contra la caza furtiva se está reorientando hacia el monitoreo y la investigación.

CASILLA 8: Retos de las condiciones de trabajo de guardaparques

Las y los guardaparques son un recurso vital para la conservación y protección de la biodiversidad y para desarrollar la confianza mutua y las buenas relaciones de trabajo con las comunidades locales. No obstante, un problema de largo plazo y subyacente ha sido la falta de profesionalización vinculada con el empleo de guardaparques, representado por una variedad de malas condiciones de trabajo y capacitación inadecuada (o indebida).^{39,40} Las consecuencias de esto son múltiples, pero pagarles a guardaparques un sueldo que les permita educar a sus hijas e hijos y alimentar a sus familias también reduce la posibilidad de que guardaparques se corrompan en busca de apoyo al bienestar de sus familias, y conduce a guardaparques más profesionales y comprometidos.

4 Considere cómo reaccionarán las personas al tener poder. Durante el proceso de selección de guardaparques, considere cómo las personas pudieran responder a situaciones de poder (ver la casilla 7)

5 Prepare y equipe eficazmente a las personas locales como guardaparques voluntarios cuando sea apropiado para apoyar a la conservación y fomentar las relaciones comunitarias. México y Perú cuentan con buenos ejemplos de programas formales de guardaparques voluntarios. En México se les denomina como "vigilantes comunitarios" y están certificados por el gobierno (ver el caso de estudio) y en Perú se les denomina como "guardaparques voluntarios del Perú".³⁵

6 Hay que abrir oportunidades de trabajo mediante programas innovadores y planificación creativa para permitir oportunidades de medio tiempo y estacionales a la participación, para ayudar a aumentar el compromiso de las personas con otras responsabilidades, compromisos familiares, etc.

7 Hay que realizar compromisos de profesionalización y empleo³⁷ de largo plazo con guardaparques, y en particular con guardaparques comunitarios (ya que guardaparques desempleados pero bien capacitados pueden ser un factor de división en la comunidad y una amenaza para la seguridad).³⁸

8 Hay que garantizar la igualdad en el lugar de trabajo. Las y los guardaparques en su totalidad, ya sean empleados del gobierno, guardaparques comunitarios locales o voluntarios, también se deben tratar en términos de salvaguardias y condiciones mínimas de trabajo (ver la casilla 8).

9 Hay que poner atención a las inquietudes de guardaparques con respecto a su seguridad, integridad, y respeto a sus derechos humanos, incluyendo su derecho a condiciones decentes de trabajo (p. ej., prestación de esquemas de seguro y apoyo familiar en caso de accidentes y fatalidades). Esto no solo ayuda a guardaparques y a sus familias sino que también retrata a una organización que se preocupa por la comunidad en su conjunto.

10 Hay que contar con políticas de apoyo al empleo en caso que más de un integrante de un hogar desee ser guardaparque; en algunos países, las mujeres tiene prohibido ser guardaparques si sus esposos ya trabajan como guardaparques

11 Hay que rotar a guardaparques por las estaciones de guardaparques para prevenir/evitar el potencial de corrupción y complicidad.

12 Hay que ubicar los puestos de avanzada de guardaparques en poblados para integrar más de cerca a guardaparques en la comunidad local y sus familias.

13 Hay que realizar monitoreo al azar/remoto para garantizar el cumplimiento con las reglas y regulaciones, incluyendo aquellas relativas a las interacciones con las y los residentes o las comunidades aledañas.

14 Hay que aumentar la supervisión de guardaparques más allá de las meras observaciones del patrullaje para ayudar a disipar las inquietudes con respecto a violaciones de derechos humanos y otras malas conductas (p. ej., corrupción).

15 Hay que identificar a cada guardaparque que pueda negociar líneas de comunicación con mayor éxito entre los diferentes grupos (p. ej., comunidades específicas en el poblado, géneros, ancianos, etc.).⁴¹

16 Hay que garantizar que las y los guardaparques estén conscientes del código de Conducta del Guardaparques de la IRF, o del código de conducta de un área protegida o de la autoridad de un área protegida (ver la casilla 9).

17 Hay que desarrollar mecanismos para los denunciantes, o para quienes cuestionen o señalen, ya sea de forma anónima o confidencial, la falta de apego a los procedimientos de operación estándar o los códigos de conducta.

18 Hay que desarrollar mecanismos de reclamación seguros, funcionales e independientes junto con un proceso claro para resolver las quejas y garantizar el acceso a la justicia (ver la casilla 10).

19 Hay que garantizar que las medidas disciplinarias sean transparentes y conocidas tanto por guardaparques como por las comunidades locales; y que tales procedimientos se implementen en su totalidad.

20 Hay que compartir las buenas prácticas de trabajo con las comunidades; intercambiar información sobre lo que funciona y no funciona, entre guardaparques y las personas indígenas y de comunidades locales; por ejemplo, mediante las plataformas de redes sociales como una página de Facebook, un grupo de WhatsApp o aplicaciones como la App Ranger de Force for Nature.⁴⁴

21 Hay que proporcionar la capacitación básica sobre derechos humanos a guardaparques, de modo que puedan entender cuáles son los derechos humanos de las y los integrantes de las comunidades locales y los pueblos indígenas, y cuáles son sus deberes y obligaciones. La generación de capacidad también debe abarcar los derechos humanos de las y los guardaparques, de modo que puedan entender cuáles son sus derechos y cómo reclamarlos.

22 Hay que garantizar que las y los guardaparques entiendan la aplicación de la ley y el orden; y que se les capacite en el uso de protocolos claros y procedimientos operativos estándar sobre la ley⁴⁵ y el orden,⁴⁶ (y tengan acceso a ellos) incluyendo:

- ¿En qué situaciones debieran intervenir diferentes tipos de guardaparques, específicamente en situaciones donde hay una combinación de guardaparques "formales" y guardaparques comunitarios/voluntarios?
- ¿Cuál es su jurisdicción?, por ejemplo, ¿cuándo están autorizados para tomar decisiones y cuándo debieran consultar a colegas/superiores?
- ¿Cuáles son las reglas nacionales, locales y del sitio con las que operan las/los guardaparques?
- ¿Cómo funciona la aplicación de las leyes de conservación con otros guardianes de la ley? (Por ejemplo, la policía, el ejército).

23 Hay que garantizar que existan protocolos claros disponibles para guardaparques y las comunidades donde guardaparques porten armas⁴⁷ incluyendo:

- Quién tiene permitido portar armas.
- El almacenamiento de las armas fuera del horario de trabajo (debe ser en una armería).
- Cuándo y cómo se permite el uso de armas de fuego.
- Protocolos de documentación cuando se utilizan municiones (y la razón).
- Protocolos si alguien resulta herido/muerto por arma de fuego accionada por un guardaparques.

Minicase de estudio 3: Lecciones aprendidas del Parque Nacional Cataratas Murchinson, Uganda

Las acciones de las y los guardaparques emprendidas para generar confianza entre estos y la comunidad se enfocaron en:

- La capacidad de las y los guardaparques de generar confianza y colaboración dependía en gran medida en su profesionalismo, la capacidad de simpatizar con la situación local específica, y de su capacidad para elegir e implementar estrategias de manejo de conflictos.⁴⁸
- El adiestramiento de guardaparques en cuestiones como la resolución de conflictos y el compromiso comunitario ayuda a construir sus habilidades sociales, sentimiento de orgullo y profesionalismo, y mejora sus interacciones con las comunidades locales.
- Llevar a integrantes de la comunidades a varias áreas del parque y los alrededores amplió su entendimiento de la conservación.⁴⁹

Además, las personas voluntarias comunitarios (conocidos como exploradores de la vida silvestre) se involucraron para ayudar a proteger a las granjas de los saqueos de las cosechas por los animales salvajes. Entre las lecciones aprendidas:

- El adiestramiento de exploradores de la vida silvestre les brindó a sus integrantes habilidades para controlar a los animales salvajes que se apartan del parque mediante el uso de diferentes intervenciones. Esto ha ayudado a mejorar las relaciones comunitarias con la autoridad administrativa.
- Las y los exploradores de la vida silvestre fueron adiestrados en las conductas de los animales salvajes con transferencia de conocimientos de parte de los integrantes de la comunidad. Esto ha ayudado a mejorar las tácticas de las comunidades para ahuyentar a los animales sin lastimarlos, con lo que se reducen los accidentes y los conflictos.
- Las y los exploradores de la vida silvestre adiestrados en primeros auxilios con conocimientos para manejar problemas como fracturas y torceduras, se volvieron un recurso para toda la comunidad.⁵⁰

La historia completa puede consultarse en el volumen del caso de estudio.

Casilla 9: Código de Conducta Global del Guardaparques de IRF

En abril de 2021, IRF, con el apoyo de URSA, introdujo el primer Código de Conducta Global de Guardaparques, y ha comenzado a trabajar en su implementación. El Código proporciona una serie de principios de conducta y prácticas apropiadas para guardaparques, así como pasos para ayudar a formalizar el ramo y básicamente crear y fortalecer la reputación de la profesión de guardaparques.⁴² El Código de IRF es una plantilla para adaptar a los contextos locales y se están desarrollando versiones en múltiples lenguajes.

Casilla 10: Principios de buenas prácticas para los mecanismos de reclamación

Les mécanismes pour plaintes sont un moyen pour les personnes ou les communautés d'exprimer leurs préoccupations au sujet d'un projet, d'un processus, d'une action ou d'une personne. L'idéal est que tous les membres de la communauté et le personnel des aires protégées appuient les activités de conservation et les mesures de gestion prises pour atteindre les objectifs de conservation et les objectifs propres aux aires protégées. Mais lorsque des problèmes de politique, de processus, de gestion ou de relations se posent, les mécanismes de plaintes fournissent une structure pour résoudre les problèmes.

La UICN ha delineado los principios clave que debieran orientar a los mecanismos de reclamación:

- Accesibilidad:** El mecanismo es completamente accesible para todas las partes que pudieran verse afectadas
- Practicidad:** El mecanismo es rentable y práctico en su implementación y no genera una carga para quienes lo implementan.
- Respuesta pronta y efectiva:** Las disposiciones y pasos para responder a las quejas y buscar soluciones se llevan a cabo con prontitud y eficacia.
- Transparencia:** Las decisiones se toman con transparencia y los reclamantes reciben actualizaciones regulares sobre el proceso.
- Independencia:** El organismo de vigilancia y el investigador designado son independientes del proyecto, proceso, acción, o persona contra la cual se ha interpuesto la reclamación.
- Protección contra represalias:** Se cuenta con procedimientos para proteger al reclamante y minimizar el riesgo de represalias.
- Mantenimiento de registros:** La documentación diligente de las negociaciones y los acuerdos y el buen mantenimiento de los registros en todos los casos y asuntos presentados para su revisión.⁴³

Escuchar y aprender

24 Hay que garantizar que guardaparques, y todo el personal, tengan tiempo para pausar y hablar con las personas como sus vecinas y vecinos, conocerles o informarse sobre su conocimiento del área, en particular, en términos que influyan en la conservación.

25 Hay que tomarse el tiempo para entender las distintas “visiones del mundo” de las comunidades y sus estructuras de gobierno, creencias e influencias. Las comunidades no son homogéneas y consisten de personas de varias etnias, religiones, y sistemas políticos y de creencias. Por lo tanto, es importante desarrollar relaciones con una variedad de representantes de la comunidad, desde hombres y mujeres jóvenes, hasta los ancianos (hombres y mujeres), y enfocarse en eliminar la discriminación y las desigualdades y reconocer a grupos cuyas voces actualmente no se estén tomando en cuenta en la toma de decisiones.

26 Hay que tomarse el tiempo para aprender de las comunidades acerca de su sentido de pertenencia, conocimiento tradicional sobre el uso de recursos y su relación con el área. Escuchar y aprender debe ser una parte central del trabajo del personal guardaparque. En Perú, las y los guardaparques comunitarios en las Reservas Comunitarias emprenden expediciones de reconocimiento con guardaparques de más antigüedad para entender los aspectos sagrados del área y cómo tales lugares debieran administrarse tradicionalmente.

27 Hay que trabajar con los ancianos del poblado (hombres y mujeres) e integrantes más jóvenes de la comunidad para moverse por los límites que no se entienden o no están definidos con claridad, aceptar tales límites y asegurarse de que la información pase de una generación a la que sigue. En Sri Lanka, cuando se levantaron cercas eléctricas para proteger a las comunidades contra elefantes que saqueaban las cosechas, las y los guardaparques locales adoptaron las sugerencias locales/comunitarias en vez de que el personal decidiera los límites y las ubicaciones de las cercas. Esta sensación de propiedad se extiende a las comunidades que reciben dinero para mantener las cercas.

28 Hay que trabajar con los ancianos del poblado (hombres y mujeres) e integrantes más jóvenes de la comunidad para marcar senderos y aclarar los nombres locales de los lugares y puntos de referencia, acordar las rutas y garantizar que la información pase de una generación a la otra (ver la casilla 11).

Casilla 11: Uso del conocimiento local en ejercicios de elaboración de mapas

Identificar senderos y nombres de sitios locales dentro del Parque Nacional Hin Nam No en Laos con base en el conocimiento local se consideró como un útil punto de inicio para involucrar a las comunidades locales en la administración conjunta del área protegida. La elaboración de mapas también asentó buenas bases para dividir las áreas de responsabilidad administrativa entre los poblados y ayudó a establecer un sistema de patrullaje de guardaparques en los poblados, lo que resultó en mucho mejores datos de monitoreo espacial sobre sucesos y amenazas de la vida silvestre. La elaboración de mapas de los senderos por pobladores, el sistema de guardaparques de los poblados y los datos de monitoreo científico se colectan en el sistema SMART. Se generan mapas actualizados y se utilizan en la zonificación participativa y otras funciones administrativas, como la orientación de las actividades de guardaparques. El sistema funciona porque cada poblado tiene el interés de mantener alejadas a personas de otros poblados de sus áreas de uso. También proporciona sólidas bases para la administración conjunta entre el gobierno y las comunidades locales.⁵¹ Emplear a guardaparques locales también ha conducido a un aumento en la eficiencia administrativa.⁵²

29 Hay que visitar y compartir una bebida, alimento u otra actividad social con los lugareños como parte de las interacciones regulares con las comunidades. El elemento clave para desarrollar la confianza y las relaciones es sentarse y escuchar, no hablar, solo escuchar, y dar tiempo a las personas para que absorban lo que se ha discutido, y no esperar una respuesta inmediata. Hay que practicar la comunicación no violenta para buscar intereses comunes, empatía y colaboración.⁵³ Para fomentar relaciones de confianza con las comunidades locales/pueblos indígenas, hay que ser abiertos, honestos y entender sus condiciones; interactuar escuchando sus historias y folclore tradicional y compartir los alimentos. Pantanal de Itu, estado de Akwa Ibom/ Nigeria.

30 Hay que animar a los lugareños para que compartan información con guardaparques usando las redes sociales, por ejemplo, abrir una página de Facebook o grupo de WhatsApp. No obstante, compartir información debe ser confidencial si se trata de medidas contra la caza furtiva o la ubicación de los animales si existe una amenaza de caza furtiva. Mantener un diálogo abierto mediante la interacción regular de guardaparques con las comunidades ayudará a desarrollar relaciones positivas entre el parque y la comunidad y alentará a las comunidades a informar acerca de delitos contra la vida silvestre, y empoderará a las comunidades para responsabilizarse del control delictivo y tener mayor voluntad para intervenir por el bien común.⁵⁴

31 No hay que interpretar el silencio como un consentimiento a las acciones de guardaparques/ la administración. Al escuchar y aprender, no interpretar el silencio como un consentimiento para un proyecto, una intervención, o una estrategia administrativa, pues raramente lo es. Pero poner a discusión los temas puede llevar finalmente al consentimiento.

32 Hay que desarrollar un proceso para entender los valores que los lugareños desarrollan a partir del área protegida y sus alrededores e incorporar esto en la gestión siempre que sea posible (ver la casilla 12).

33 Hay que emplear una gama de herramientas para ayudar a entender las cuestiones sociales y de gobernanza, los valores y los impactos (reales o percibidos) de las áreas protegidas de modo que las y los guardaparques tengan información y preparación, y para que las y los administradores desarrollen estrategias para mitigar cualquier problema que se presente (ver la casilla 13).

34 Hay que evitar imponer ideales o valores ajenos que van en contra de la cultura de la comunidad. Por ejemplo, si se intenta reclutar a mujeres guardaparques (ver la casilla 6) en comunidades patriarcales, hay que construir un programa lentamente mediante la conversación, el entendimiento y el acuerdo, en vez de imponer de inmediato cuotas que pueden generar resentimiento.

Casilla 12: La Herramienta de Evaluación de Beneficio de las Áreas Protegidas

La Herramienta Plus de Evaluación de Beneficio de las Áreas Protegidas (PA-BAT+) describe cómo operar una evaluación participativa basada en el consenso de la variedad de servicios ecosistémicos disponibles de un área protegida (o cualquier otra área definida de tierra o agua). Reúne a una amplia gama de partes interesadas en un taller durante un día para discutir lo que el sitio que se está evaluando significa para los lugareños, qué beneficios (económicos y no económicos) obtienen del área y cómo perciben que esos beneficios fluyen para la sociedad. Un conjunto estandarizado de preguntas ayuda a identificar y evaluar el nivel de importancia y distribución de los servicios ecosistémicos actuales y potenciales que van desde el turismo, pasando por la seguridad hídrica y la reducción del riesgo de desastres, hasta los beneficios culturales y espirituales. La discusión abierta permite a los facilitadores explorar información sobre cualquier beneficio adicional, problemas, experiencias e historias locales, y sugerencias para los administradores. Lo más importante es que los administradores y el personal pueden escuchar las opiniones de las partes interesadas y los diferentes miembros de la comunidad tienen la oportunidad de interactuar y compartir ideas y experiencias.⁵⁵

Casilla 13: Herramientas para evaluar los impactos sociales, la gobernanza y la equidad de la conservación

La IIED ha desarrollado tres herramientas prácticas y de relativamente bajo costo para que las partes interesadas/tenedores de derecho (actores) evalúen los impactos sociales, la cualidad de la gobernanza y la equidad de la conservación y las actividades de desarrollo asociadas. Las herramientas se enumeran a continuación y también se ha desarrollado un breve resumen comparando las herramientas y sus requisitos:⁵⁶

- La Evaluación Social de Áreas Protegidas y Conservadas (SAPA, en inglés)⁵⁷ se enfoca en los impactos de la conservación zonal sobre el bienestar de las/los lugareños, además de una evaluación básica de la gobernanza. La SAPA puede usarse con casi cualquier tipo de área protegida o conservada.
- La evaluación de gobernanza para áreas protegidas y conservadas (GAPA, en inglés)⁵⁸ se enfoca en los retos de la gobernanza y las causas subyacentes, pero únicamente para áreas protegidas y conservadas en la que los participantes están dispuestos a explorar cuestiones delicadas de gobernanza.
- La evaluación de gobernanza y equidad a nivel de sitio (SAGE, en inglés)⁵⁹ se enfoca en la gobernanza y la equidad. La SAGE es menos profunda que la GAPA pero abarca un mayor abanico de cuestiones y cuesta menos. La SAGE puede usarse con cualquier tipo de área protegida o conservada.



Women rangers in Bhutan © Rohit Singh / WWF

Hay que compartir el amor por la naturaleza

35 Hay que involucrar a guardaparques en la educación para la conservación para todas las edades por medio de la formación de clubes y sociedades de conservación en escuelas y comunidades. Hay que brindar a las niñas y niños locales experiencias positivas en las áreas protegidas con guardaparques, y hacer que la educación sea divertida. Hay que invitar a lugareños a participar en visitas/eventos guiados e impartir educación ambiental en el sitio a grupos escolares. *En Sri Lanka, los programas de conservación comunitaria/concientización escolar operados por las ONG se aseguran de invitar a guardaparques a que participen, especialmente en áreas en las que existen disputas entre guardaparques y comunidades.*

Minicase de estudio 4: Uso de canciones y bailes para aumentar la concientización en Tailandia

Los Parques Nacionales de Mae Wong y Khlong Lan (MWKL) en Tailandia proporcionan un importante hábitat para los tigres y los de venados sambar y muntjac que son sus principales presas. No obstante, las personas locales anteriormente estaban más familiarizadas con la vida salvaje africana de los documentales de la naturaleza que con las maravillas de los bosques a la vuelta de la esquina. Aunque patrullar y monitorear la vida silvestre ocupa mucho tiempo de las y los guardaparques de MWKL (más del 50% provienen de las comunidades circundantes), el acercamiento comunitario también es una responsabilidad principal, en particular, concientizar sobre la importancia de los tigres y su protección.

Las y los guardaparques han sido especialmente creativos con ideas para el acercamiento comunitario y las campañas de concientización. En particular, la Big Cat Band (Banda del Gran Gato) fue formada por diez guardaparques de MWKL para interactuar con las personas, especialmente las personas jóvenes, mediante la música. Interpretan éxitos populares pero también han escrito sus propias canciones acerca de la conservación y la vida silvestre. Por ejemplo, una de sus canciones trata acerca de la cascada Khlong Lan, sobre su importancia para la gestión hídrica y también sobre lo hermosa que es, y anima a las personas a visitar al parque y a la cascada para que por sí mismos aprecien su legado natural y apoyen su protección. La banda se presenta en escuelas y poblados en días de mercado. Las personas aman la banda y han desarrollado amistades con las/los guardaparques mediante estas interacciones musicales.

La historia completa puede consultarse en el volumen del caso de estudio.

36 Hay que garantizar una capacitación para que guardaparques participen en visitas escolares y otras actividades comunitarias; por ejemplo, en presentaciones, asesoramiento y sobre cómo abordar cuestiones y cualquier tensión que surgen durante las interacciones.

37 Hay que establecer esquemas para guardaparques jóvenes para desarrollar un mejor entendimiento del trabajo de guardaparques en la comunidad en su conjunto. Existen ejemplos de programas de guardaparques jóvenes en todo el mundo, incluyendo en Papúa Nueva Guinea,⁶⁰ los EE. UU.,⁶¹ América Central,⁶² Kenia,⁶³ entre muchos otros. Los beneficios de esto como mínimo son dos: (i) las y los jóvenes regresarán a sus casa y educarán a sus padres y mayores sobre los objetivos de las áreas protegidas y los papeles de las y los guardaparques; (ii) las y los jóvenes son el futuro de las áreas protegidas y pueden volverse guardianes, futuros líderes comunitarios, guardaparques y otros especialistas en la conservación.

38 Hay que respetar la cultura local y trabajar con las comunidades locales para garantizar el uso sostenible de las áreas o los recursos vinculados con la biodiversidad. Esto puede necesitar del fomento a la innovación y cambiar las tradiciones dentro de las comunidades (ver la casilla 14).

Casilla 14: Los juegos olímpicos Maasai. La caza por las medallas, no los leones

Cazar leones era la manera tradicional de demostrar la hombría para los Maasai en África oriental. Pero el número de leones ha mermado. En 2008, los Menye Layiok, o los "padres culturales" de los Maasai tuvieron la idea de organizar un evento deportivo basado en las habilidades guerreras tradicionales de los Maasai para sustituir la tradición de la caza como una marca de hombría, valentía y prestigio. Ahora bien establecidos, los juegos olímpicos se celebran cada dos años. Los poblados participantes seleccionan a equipos mediante una serie de torneos que llevan a las finales en seis categorías: lanzamiento del arma rungu y la jabalina, salto de altura, y carreras de 200, 800 y 5,000 metros.⁶⁴

Minicase de estudio 5: Reserva de tigres de Pakke: conservación de la biodiversidad y la cultura local

El cálao bicorne (*Buceros bicornis*) ha sido cazado durante mucho tiempo por su pico, plumas y casquete (la estructura similar al casco en la cabeza del ave) por elementos decorativos en el tradicional tocado ceremonial de la tribu Nyshi que viven en los alrededores de la reserva de tigres Pakke en Arunachal Pradesh en el noreste de la India. Tradicionalmente la caza era sostenible, con los aspectos de la conservación arraigados. Pero la introducción de armas sofisticadas y municiones de largo alcance aumentaron la cacería, en conjunto con un súbito aumento de la población y un movimiento para revivir a la cultura Nyishi.

La solución a este problema de conservación fue la introducción de los picos y plumas de cálao artificiales que eliminaron la necesidad de cazar a las aves. Esto funcionó debido al compromiso de largo plazo y la concientización, y a que se respetaron las tradiciones culturales del área y las acciones de conservación se enfocaron en alinear los objetivos de conservación con los comunitarios en vez de tratar de cambiar o prohibir las actividades culturales.

Esto ha sido posible ya que un gran número de guardaparques provienen de la tribu Nyshi local, y entienden la importancia de conservar los valores culturales. Esta alineación ha ido de la mano con la creación de conciencia sobre los valores de la conservación, y específicamente con emplear a los lugareños en el monitoreo de las poblaciones de cálaos. Contar con la capacidad de adaptar el indispensable tocado ceremonial es, por supuesto, una situación particularmente única de esta área, pero el proceso de compromiso con la resolución del problema con el que se estableció una administración de conservación local que trabaja con estructuras locales de gobernanza y garantiza beneficios económicos son todas lecciones que pueden aplicarse a nivel global.

La historia completa puede consultarse en el volumen del caso de estudio.

Hay que encontrar intereses comunes

39 Hay que tratar de encontrar valores o intereses comunes; casi siempre hay algunos intereses que la gente comparte. Identificar los intereses comunes sobre los que las comunidades y guardaparques pueden comenzar a colaborar, puede conducir a futuras colaboraciones con respecto a cuestiones de conservación.

40 Caminar y platicar son buenas formas de fomentar la comunicación con las personas locales. Esto puede ser informal o una "caminata con un guardaparque" formal que puede enfocarse a los jóvenes, como parte de programas educativos, o a los integrantes o representantes de comunidades locales o pueblos indígenas.

41 Hay que identificar a las personas/grupos dentro de la comunidad que estén interesados en proteger el área o que tengan un interés específico en los valores del área, o en las funciones de biodiversidad o del ecosistema. Vincular el trabajo de guardaparques con estos grupos (por ejemplo, recolectores de productos forestales no provenientes de la leña, mujeres que dependen del agua limpia de arroyos/ríos, etc.) para escuchar sobre sus necesidades y basarse en estas relaciones para impulsar los objetivos de conservación

42 Hay que desarrollar grupos y proyectos locales benéficos, etc., como bosques comunitarios, invernaderos, proyectos de apicultura, administración y uso de recursos tradicionales, programas de cuidado de los árboles con los lugareños que les proporcionen beneficios.

43 Hay que pensar en compromisos. Los compromisos bien negociados, pensados y monitoreados en los que ambas partes ganan algo y pierden algo pueden resolver lo que parecen ser problemas inabordables de conservación.

Minicase de estudio 6: Encuentro de intereses comunes en el Amazonas

Los conflictos a largo plazo por el uso de los recursos y la administración de la conservación han conducido a conflictos directos entre guardaparques y los pueblos indígenas y las comunidades locales en todo el mundo. En la región del Amazonas, la minería de oro a pequeña escala ha estado en el centro de uno de esos conflictos. No obstante, un cambio en la administración del área protegida le dio prioridad a mejorar la relación entre el personal del área y la comunidad local. Se buscó una solución conjunta entre la comunidad y el personal guardaparque sobre el uso de los recursos para ayudar a volver a ganar la confianza de la comunidad. El resultado fue negociado y mutuamente acordado para permitir la extracción limitada de oro para fines artesanales al tiempo que las comunidades buscaron actividades económicas alternativas para compensar sus ingresos sin perjudicar a la naturaleza. Las y los guardaparques en el área hacen énfasis en que cuando hay situaciones de peligro, es necesario negociar y tomar decisiones difíciles, y hacer compromisos. La transparencia y la sinceridad fueron esenciales al proceso para que se cumplieran los acuerdos. Esto ha sido un proceso gradual y la confianza todavía no es total, pero la relación ha mejorado considerablemente. Ha sido una ardua tarea que se logró visitando y hablando con las personas. Ahora las comunidades locales y guardaparques colaboran en actividades: sembrar plantas juntos o compartir el almuerzo fortalece la relación.

La historia completa puede consultarse en el volumen del caso de estudio.

Hay que trabajar y divertirse juntos

- 44** Hay que fomentar relaciones amistosas por medio de actividades extracurriculares compartidas como los deportes y la música (por ejemplo, organizar equipos de fútbol integrados tanto por guardaparques como por integrantes de la comunidad).
- 45** Hay que dedicarle tiempo a aprender acerca del trabajo de otras personas en la comunidad y detectar oportunidades de colaboración para sumar valor al trabajo de cada quien (por ejemplo, trabajar con educadores locales para desarrollar días de salida con guardaparques, vincularse con los negocios turísticos o con personas con subsistencias similares).
- 46** Hay que ayudar a establecer comités ambientales, o subcomités dentro de las estructuras de gobierno comunitario, que promuevan los cambios positivos en favor del medio ambiente.
- 47** Hay que animar a las comunidades para que incluyan a guardaparques en las estructuras de gobierno local. Las y los guardaparques deben representar al área protegida y a su autoridad en las asambleas de gobierno locales/distritales/regionales/provinciales en las que se aborden cuestiones ambientales/conservacionistas.
- 48** Hay que trabajar con asambleas, consejos u otros órganos de gobierno locales que sean parte de la comunidad, en vez de crear mecanismos nuevos.

Casilla 15: Fomento de las relaciones con trapeo con cámaras en las comunidades

En el sur de Tanzania en los alrededores del Parque Nacional de Ruaha, han habido hostilidades entre el área protegida y las personas locales. Conocer a las y los guardaparques y observar a la vida silvestre es muy importante; por ejemplo, por medio de recorridos en el parque, donde se puede tener contacto con el personal del área protegida y aprender acerca del papel del parque. Sin embargo, el desarrollo más eficaz ha sido por medio de una innovación denominada trapeo con cámaras comunal. Las y los pobladores son adiestrados y empleados para colocar cámaras trampa en su territorio y reciben puntos por cada avistamiento. Esos puntos entonces se traducen en beneficios comunitarios adicionales. Los beneficios son acordados según las prioridades locales, que por lo general se relacionan con atención a la salud, medicina veterinaria, y educación. Los poblados con la mayor cantidad de puntos reciben los beneficios adicionales y son festejados cada trimestre. El proyecto opera únicamente en terrenos del poblado, pero demuestra claramente un beneficio por conservar la vida silvestre proveniente del parque, así que hace que estas áreas parezcan más benéficas para las personas locales.⁶⁶

- 49** Hay que trabajar de forma activa con las personas locales en sondeos informales de las reservas y la vida silvestre (ver la casilla 15), y monitorear el trabajo mediante la ciencia comunal y actividades conjuntas (por ejemplo, trapeo con cámaras, *Bioblitz*, campamentos de verano, trabajo con abejas). El conteo anual en Tamaraw en el Parque Natural de las Montañas Iglit Baco en las Filipinas, involucra a las/los guardaparques, los integrantes de la comunidad indígena, estudiantes y biólogos trabajando juntos en equipos.
- 50** Hay que minimizar los esfuerzos individuales de aplicación de la normativa dentro de la comunidad; contar con una diversidad de guardaparques e idealmente integrantes de la comunidad presentes durante las actividades de aplicación de la normativa ayuda a disminuir el número de acusaciones falsas y/o malas prácticas y protege tanto a guardaparques como a integrantes de la comunidad. También es una manera más segura de operar y garantizar que haya un respaldo si algo sale mal.

Minicaseo de estudio 7: Trabajo con órganos de gobierno locales en México

La CONANP (Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas) trabaja con los ejidatarios en el estado de Oaxaca en la región sureste del Pacífico mexicano para desarrollar Áreas Destinadas Voluntariamente a la Conservación (ADVC).

Una de sus lecciones más importantes en términos de fomentar la confianza entre las comunidades locales y guardaparques de la CONANP ha sido que sus guardaparques han tenido que trabajar con las estructuras organizativas internas de las comunidades, y a partir de ahí han fortalecido su capacidad de administración, vigilancia y monitoreo territorial. Esto ha sido un enfoque por mucho más eficaz que inventar estructuras internas que nada tienen que ver con la comunidad y que emplear a personas que no conocen el territorio. Por lo tanto, las y los guardaparques de la CONANP participan de manera cotidiana en los órganos de toma de decisiones de la comunidad, como las asambleas locales, y en el adiestramiento de "vigilantes comunitarios" para elevar sus capacidades de conservación. Las y los guardaparques de la CONANP también ayudan a las comunidades en el proceso de creación y establecimiento de las Áreas Destinadas Voluntariamente a la Conservación y tienen contacto directo con la comunidad al apoyar la implementación de proyectos específicos de la CONANP, lo que también ayuda a generar confianza.

La historia completa puede consultarse en el volumen del caso de estudio.

Minicaseo de estudio 8: Guardaparques mejoran la seguridad comunitaria en Belice

Desde el 2018, las incursiones transfronterizas de Guatemala a Belice han resultado en un aumento en actividades ilícitas, incluyendo la caza, la tala ilegal y la criba de oro. Los impactos en la zona denominada Maya Golden Landscape (MGL) están siendo gestionados por el Fideicomiso de Conservación Ya'axché. Las y los guardaparques encargados de aplicar la ley y vigilar su cumplimiento (la mayoría de las/los cuales provienen de la comunidad indígena local) han sido adiestrados y autorizados para portar y hacer uso de armas de fuego durante patrullajes extensos realizados en conjunto con la fuerza de defensa de Belice, el departamento forestal y con frecuencia la policía local. Dentro de sus comunidades son esencialmente la policía local y tienen la autoridad de detener que se les ha otorgado por el adiestramiento especial como alguaciles, y que ordena un acuerdo de administración conjunta con el gobierno de Belice. Los patrullajes se programan y autorizan por medio del programa de áreas protegidas y los directores ejecutivos, y bajo ninguna otra circunstancia las y los guardaparques de Ya'axché cuentan con la autorización de portar y usar armas de fuego. Las y los guardaparques responsables de aplicar la ley y vigilar su cumplimiento tienen la obligación de capacitarse en la última versión de la ley del código penal de Belice y a prepararse en cuestiones de seguridad de municiones y armas.⁶⁷

- 51** Hay que fomentar la participación comunitaria directa en la aplicación de la ley, ya sea como guardaparques de tiempo completo o por medio del apoyo a las actividades de guardaparques. Si las comunidades se ven amenazadas por "foráneos" que se llevan los recursos, entonces trabajar junto con guardaparques proporciona seguridad para la gestión de los recursos naturales, así como para proteger al ganado, etc.
- 52** Hay que apoyar a defensores del medio ambiente que comparten el mismo compromiso con la protección del medio ambiente y promover la solidaridad entre guardaparques y defensores del medio ambiente.
- 53** Hay que desarrollar programas que apoyan a integrantes de la comunidad que han estado en situación de conflicto con guardaparques. Contratar a ex-cazadores furtivos como personal de conservación o "trabajadores de medio tiempo" para una variedad de trabajos básicos (por ejemplo, podar el pasto) puede ayudar a fortalecer las relaciones comunitarias (ver la casilla 16). En Uganda, la pobreza es una promotora de las actividades de caza furtiva, de modo que las y los guardaparques consideraron que emplear a ex-convictos no únicamente ayudó a desarrollar buenas relaciones con pobladores sino que también redujo la caza furtiva.⁶⁸



Ruaha National Park, Tanzania © Nigel Dudley, Equilibrium Research

Hay que presentar la imagen correcta

54 Hay que capacitar a guardaparques en el buen comportamiento, por ejemplo, enfocarse en la forma en la que actúan e interactúan con las comunidades locales, y garantizar su buen comportamiento. El adiestramiento debe incluir la reflexión sobre el compromiso con la comunidad, la comunicación no violenta,⁷⁰ la dinámica de género y cómo se puede usar y abusar del poder (ver las casillas 6 y 7). Se debe capacitar a las/los guardaparques para que sean imparciales en su trabajo.

55 Hay que diversificar el estereotipo del guardaparque (que variará dependiendo de su ubicación en el mundo). El término “guardaparque” abarca una amplia diversidad de tareas y responsabilidades. Hay que categorizar e identificar claramente a guardaparques dependiendo de sus roles y responsabilidades. Las y los guardaparques que son responsables o llevan a cabo labores educativas o gestiones turísticas, por ejemplo, deben distinguirse claramente de guardaparques encargados de labores contra la caza furtiva y de hacer cumplir la ley.

56 Evitar la mezcla de mensajes para que guardaparques no participen tanto en la prevención de la delincuencia “dura” como en la “blanda”. Esto es especialmente relevante en situaciones delicadas. El hecho de que guardaparques visiten un poblado como parte de una campaña para ganar apoyo y simpatía un día, y que al día siguiente sean los mismos los que detengan a pobladores provoca tensión y resentimiento.

Casilla 16: Contratación de ex-cazadores furtivos

Los oficiales en el Parque Nacional de Periyar en Kerala, India han desarrollado una manera novedosa de trabajar con los cazadores furtivos. Después de detener a un grupo de 23 cazadores furtivos, los oficiales del Departamento Forestal iniciaron una iniciativa de rehabilitación para ayudar a asegurar que estas personas no volvieran a delinquir. Establecieron un comité de desarrollo económico denominado Vidiyal Vanapathukappu Sangam para dar empleo a los cazadores furtivos ahora como guardaparques. Todo el grupo recibió adiestramiento durante tres meses y llevó a cabo patrullajes y actividades en contra de la caza furtiva, y participó en la industria del turismo local por medio de excursiones y navegación en canoas de bambú como guías turísticas. Si cualquiera de las personas participantes es descubierta llevando a cabo actividades de caza furtiva, se les expulsa del grupo indefinidamente. Del grupo original de 23, seis lo han abandonado o se les ha expulsado. Los 17 restantes encontraron la estabilidad durante el proyecto y muchos han podido enviar a sus hijas e hijos a la educación superior como resultado. El grupo también facilitó la detención de más de 230 pandilleros involucrados en la caza furtiva y el contrabando en el parque, y han transformado la reserva de Marayoor Sandalwood en una zona libre de caza furtiva.⁶⁹

57 Hay que portar uniformes “casuales” y no militares en las visitas y eventos comunitarios y en la mayoría de las interacciones con el público. Se debe reservar la vestimenta paramilitar para cuando en verdad se necesite. *Las y los guardaparques de la autoridad de Flora y Fauna de Uganda cuentan con uniformes distintos para distinguirse de las fuerzas de la ley y de guardaparques comunitarios.*⁷¹

58 Pensar en la imagen que dan el personal guardaparque y cómo esto puede tener un impacto en la generación de confianza. Existe la tendencia a retratar a guardaparques en una imagen “militar”, en uniforme y con frecuencia portando armas. Existe la necesidad, a nivel mundial, de repensar estas imágenes. Las y los guardaparques desempeñan múltiples funciones y contar con más imágenes sobre la participación con la comunidad y mostrar que las y los guardaparques son parte de la comunidad podría ayudar a cambiar actitudes.

59 Hay que garantizar oportunidades de interacciones positivas entre guardaparques y comunidades; si las interacciones son únicamente sobre cuestiones como la aplicación de la ley, entonces es muy posible que las relaciones sean negativas.

60 Hay que evitar infraestructuras e imágenes intimidatorias y dominantes. “Los castillos de la conservación” son sinónimo de ocupación y también intimidan a los posibles visitantes. Hay que crear diseños amistosos, acogedores y empáticos para la infraestructura y usar o adaptar edificios y estilos locales o existentes. Al desarrollar centros interpretativos no hay que enfocarse en las imágenes de guardaparques deteniendo a alguien; también hay que incluir interacciones más positivas entre guardaparques y las comunidades.

61 Hay que hacer que los vehículos y puestos de guardaparques sean atractivos y acogedores, para animar a las personas a acercarse a guardaparques, hacerles preguntas y hablar sobre las cuestiones y los problemas.

62 Hay que vincularse con las estaciones de radio comunitarias locales y animar a guardaparques para que comuniquen información relevante para la conservación y las necesidades educativas, de desarrollo, sociales y culturales de una comunidad, y transmitir en los idiomas o dialectos locales “desde el sitio”.⁷²

Ser un buen vecino

63 Asegúrese de que a guardaparques se les aliente y se les exija auxiliar si es evidente que la gente local necesita ayuda (por ejemplo, primeros auxilios menores); un pequeño acto de bondad puede llegar a construir grandes relaciones.

64 Estar alerta a los problemas actuales o futuros en las comunidades, es decir, falta de atención médica, abuso doméstico, escasez de alimentos, etc., así como ser flexible para auxiliar a las comunidades de la manera en que lo necesiten. *La pandemia de la Covid-19 registró un aumento en la violencia doméstica en las comunidades mongólicas. En respuesta, se capacitó a guardaparques sobre cómo responder a los informes de violencia doméstica y avisar a las autoridades gubernamentales pertinentes.*

65 No conducir rápido ni agresivamente en las comunidades; estas acciones son antisociales de muchas maneras, levantar polvo y arena es desagradable, y puede destruir los cultivos. El conducir rápido también pone en peligro a la gente, especialmente a jóvenes y ancianos, al ganado, a los animales domésticos y a la vida silvestre.

66 Organizar comidas comunitarias y compartir el cultivo de alimentos, la cocina y la alimentación.

67 Intentar obtener la tasa de guardaparques de las comunidades locales; si las y los guardaparques en el sitio necesitan alimentos (por ejemplo, cuando están en el campo), el abastecimiento local puede proporcionar un importante beneficio financiero directo.⁷³

68 Involucrarse y ayudar donde sea posible/adecuado, en celebraciones locales⁷⁴ ceremonias y rezos. *En Jordania, gerentes y guardaparques rezan en la misma mezquita que el resto de la comunidad. Además, ayudan a encontrar recursos para las reparaciones del edificio, lo que hace una gran diferencia en las relaciones con la comunidad. Los monjes en Camboya están activamente comprometidos con la gestión del parque y ayudan con la liberación de animales, árboles sagrados, etc.*

69 Ser paciente, puede tomar mucho tiempo para que las relaciones se desarrollen; la comprensión y la confianza no emergen de la noche a la mañana.

Casilla 17: Guardaparques y Covid-19

Le rôle plus large des gardes forestiers dans le monde entier a été mis en évidence pendant la pandémie de Covid-19, les gardes forestiers soutenant un large éventail de tâches, notamment la conduite de patrouilles frontalières internationales pour contrôler la propagation du virus; la livraison de biens essentiels (p. ex. rations) aux collectivités et aux groupes vulnérables; l'application de la distanciation sociale et l'utilisation du masque chez les visiteurs de parcs et les collectivités; la sensibilisation des collectivités (p. ex., poser des affiches, éduquer le public); l'assistance médicale d'urgence; le soutien des autorités dans le suivi et le traçage; et la distribution de trousseaux de santé (par exemple, masques, désinfectants) aux communautés locales.⁷⁵

Casilla 18: Capacitación médica para guardaparques

Las y los guardaparques LÍDER proporcionan capacitación médica y equipo para guardaparques a fin de tratar condiciones tácticas (lesiones, conflictos de la vida silvestre, accidentes en carretera, etc.). De esta manera, las y los guardaparques se convierten en salvavidas de sí mismos y de los miembros de la comunidad que los rodean, así como de sus seres queridos. Con cada tratamiento, aumenta la confianza en guardaparques para obtener ayuda, y las comunidades ven al personal guardaparque como una fuerza positiva.⁷⁶

70 Compartir recursos de gestión de áreas protegidas, como proporcionar espacios seguros para reuniones y redes, lo cual puede ser particularmente importante para grupos de mujeres, etc.

71 Asegurar que guardaparques cuenten con la capacitación, el equipo y la obligación para prestar servicios de emergencia (por ejemplo, atención médica, transporte de emergencia, ayuda en casos de desastre) y estén asegurados según sea necesario en caso de cualquier problema.

Casilla 19: Respuestas rápidas al conflicto entre seres humanos y vida silvestre

Cuando el conflicto entre la vida silvestre y la humana es significativo, los equipos de respuesta rápida que se centran en la presentación de informes, la gestión de crisis, la mitigación y la compensación pueden ayudar a fomentar la confianza en la gestión y en que el bienestar, la seguridad y los derechos humanos de las personas son una prioridad.⁷⁸

Los equipos de respuesta pueden estar formados por guardaparques o guardianes de la comunidad especialmente capacitados en habilidades tales como rastreo, uso de la radiotelegrafía, recolección de datos GPS y técnicas de mitigación de conflictos. El esquema del programa de Lion Guardians en África oriental ha tenido éxito para aumentar el apoyo a la conservación del león y disminuir los conflictos entre leones y humanos.⁷⁹ Una mayor presencia de equipos en aldeas particularmente afectadas por conflictos entre seres humanos y vida silvestre, así como de canales de comunicación efectivos garantizan que los conflictos se aborden rápidamente, evitando que escalen y existen represalias. Además, permite que se forjen relaciones más confiables entre las comunidades y los conservacionistas.⁸⁰

72 Asegurar que guardaparques tengan la capacidad de actuar como servicio de emergencias después de desastres naturales como huracanes, erupciones volcánicas y pandemias, por ejemplo, ayudar a despejar caminos y cursos de agua, verificar propiedades, rescatar a personas, proporcionar servicios médicos de triage y emergencia, compartir recursos como alimentos, agua o fuentes de energía fuera de la red (véase el recuadro 17).

73 Capacitar a guardaparques sobre primeros auxilios para que así puedan convertirse en el personal de auxilio de la comunidad, además de aumentar su seguridad y bienestar (ver recuadro 18). Al personal guardaparque se les debe capacitar y preparar para usar los conocimientos de primeros auxilios en emergencias no relacionadas con la conservación cuando sea adecuado; por ejemplo, accidentes, mujeres en trabajo de parto, responder a problemas de violencia doméstica.

74 Guardaparques capacitados para tratar animales salvajes lesionados también pueden ayudar a las emergencias de ganadería en la comunidad si los servicios veterinarios locales no están disponibles de manera inmediata. Asimismo, deben asegurarse de que las comunidades sepan a quién contactar si encuentran animales salvajes que necesiten rescate (esto es particularmente importante para los depredadores que tienen más probabilidades de atacar a la vida silvestre y para las personas, si están lesionadas).

75 Apoyar a guardaparques que deseen ser voluntarios para las unidades locales de respuesta; por ejemplo, asegurarse de que tienen tiempo para ayudar con el rescate de montaña y mar.

76 Dirigir los esfuerzos de supervisión de guardaparques a los problemas que también aquejan a las comunidades locales, particularmente en términos de impactos en la salud. *En la Amazonía colombiana, guardaparques del Parque Nacional han ayudado con el análisis de los impactos en la salud de las comunidades indígenas, provocados por la contaminación por mercurio proveniente de la extracción ilegal de oro. Como resultado, han contribuido a la concientización, respaldado el cumplimiento de la ley y apoyado a las comunidades para la identificación del nivel de mercurio en el pescado.*⁷⁷

77 Asegurarse de que los llamados de ayuda de la comunidad sean respondidos oportuna y positivamente; por ejemplo, establecer equipos de respuesta rápida para hacer frente a los conflictos entre la vida humana y la vida silvestre (véase el recuadro 19)

Respetar a colegas y vecinos

78 Las comunicaciones entre el personal del área protegida deben basarse en principios de equidad y transparencia.

79 Desarrollar métodos de comunicación visual, por ejemplo, documentación gráfica/simbólica, etc., si es necesario, ayudar a que la comunicación entre ellos sea más efectiva si el idioma o la alfabetización representa una barrera, y asegurar que sean accesibles para diferentes grupos de personas (por ejemplo, colocarlas en lugares visitados por hombres, mujeres y niños).

80 Compartir planes de gestión, informes de proyectos y financieros, etc. con el público, a través de paneles de exhibición, reuniones de la aldea, el plan y el material de resumen en línea, videos cortos en redes sociales, discusión en la radio local, etc.

81 Buscar la promoción de la cohesión de la comunidad mediante actividades específicas. La cohesión de la comunidad⁸¹ reconoce las diferencias entre las comunidades y dentro de ellas, pero fomenta la comprensión y la cooperación centrándose en los problemas entre las comunidades y en tratar de resolverlos enfrentando las desventajas y las desigualdades. Puede ser útil mapear estas diferencias para desarrollar diferentes estrategias y protocolos para comprometerse con la comunidad.

82 Establecer relaciones personales sólidas con los líderes formales e informales de la comunidad, tanto hombres como mujeres, en particular, si han sido elegidos. Los alcaldes/líderes locales electos a menudo están muy cerca de sus comunidades. Tienen credibilidad con el personal del parque y las comunidades locales. Es importante vincular los objetivos de conservación con esta credibilidad y liderazgo.

83 Reconocer y considerar las costumbres y expectativas locales al planificar reuniones.

84 Celebrar reuniones de consulta en las comunidades y a conveniencia de la gente local en un entorno de su elección, en lugar de esperar que la gente viaje a los edificios/lugares de administración del parque.

85 Ser sensible a las necesidades y horarios de miembros de la comunidad (que a menudo tienen poco tiempo o no pueden permitirse asistir a muchas reuniones, talleres, etc.). Pensar en el momento oportuno (por ejemplo, la seguridad de viaje a ciertas horas del día, no celebrar reuniones durante las horas de siembra/cosecha, considerar las mareas/impactos climáticos en las áreas marinas, etc.), y tener en cuenta los diversos horarios de los diferentes grupos dentro de las comunidades (mujeres/hombres, jóvenes/ancianos, etc.)

86 Establecer protocolos para que las comunidades informen sobre cualquier asunto y preocupación a guardaparques y administradores. Las comunidades deben estar conscientes de los mecanismos de quejas (véase el recuadro 10), pero debe tenerse en cuenta que los sistemas formales pueden no ser siempre necesarios, y las y los guardaparques deben estar preparados para escuchar y discutir cualquier problema que tengan las comunidades. Cada queja debe ser tomada en serio y tratada, por pequeña que sea.

87 Desarrollar protocolos para administradores y guardaparques y así notificar asuntos relacionados con la comunidad a los consejos de gobierno locales y/o a los consejos tribales que pueden ayudar a abordar cualquier asunto.

88 No hay que prometer demasiado y después no cumplir con ello. No hay que elevar falsamente las expectativas y hay que ser muy claro acerca de lo que las y los gerentes de áreas protegidas y guardaparques pueden y no pueden hacer cuando discuten asuntos y quejas.

89 Es mejor reconocer que se desconoce la respuesta a una pregunta y comprometerse a tratar de averiguar la respuesta (donde sea factible) que inventar algo. Merece la pena contar con una guía disponible para guardaparques sobre a qué otras autoridades se les pueden realizar preguntas que están fuera del alcance de la responsabilidad de las y los guardaparques.

90 Reconocer y respetar los puntos de vista y las expectativas de los diferentes interesados al informar sobre los objetivos del proyecto; así como cuando los proyectos fracasan o no se cumplen con las expectativas, ser claros y abiertos al discutir por qué sucedió esto; asegurar que las lecciones aprendidas sean captadas e informar sobre acciones futuras.

91 Por último, fomentar la colaboración y la consolidación de la paz (véase el recuadro 20).

Casilla 20: Consolidación de la paz ambiental: Nutrir un ecosistema para la paz

La "Documentación técnica sobre el futuro de la consolidación de la paz ambiental", recientemente publicada⁸², tiene por objeto transmitir un mensaje firme y convincente sobre la relevancia, la evidencia y la promesa de la consolidación de la paz ambiental al foro de Estocolmo+50 en junio de 2022. A continuación se muestra una cita directa del documento que merece la atención de todos los implicados en las áreas protegidas.

"El campo de la consolidación de la paz ambiental tiende a ver a las mujeres, los pueblos indígenas, los jóvenes y otros grupos marginados como blancos pasivos de la ayuda, en lugar de como creadores de cambios y poseedores de conocimientos por derecho propio. La consolidación de la paz ambiental, en común con la acción ambiental en general, tiende a sufrir de centralidad occidental, lo que perpetúa la idea paternalista de que los ecosistemas y las personas del mundo no occidental necesitan ser "salvados" con la intervención de Occidente. Esta mentalidad tiende también a culpar al mundo no occidental por estar mal gobernado y subdesarrollado, y minimiza su propia responsabilidad en lo que respecta a estos problemas".



Nolkidotu Nkuito of Lower Loita, Kenya © Ami Vitale / WWF-UK

Sección 3: Uso de las buenas prácticas

Este informe marca la primera fase en lo que sabemos que necesita ser un proceso más largo e inclusivo, para proporcionar una base más sólida para la colaboración entre guardaparques de áreas protegidas, los pueblos indígenas y las comunidades locales. Las buenas prácticas aquí reunidas se han desarrollado en colaboración con una gama de tenedores de derecho y partes interesadas, incluidos guardaparques, los pueblos indígenas y las comunidades locales, pero se necesita un mayor trabajo tanto para identificar más prácticas como para asegurar que se escuche una gama más amplia de voces en este proceso.

Durante el próximo periodo, investigaremos cómo enseñar estas y otras lecciones a la mayor cantidad de personas posible y cómo fomentar capacidades. Inicialmente, además de este informe, investigaremos el uso de las redes sociales, WhatsApp, carteles y otras formas de comunicación, pero el desarrollo de un programa más completo para fomentar capacidades es un paso importante.

Aunque este trabajo se ha dirigido principalmente a guardaparques de áreas protegidas, es importante que los mensajes lleguen a otros grupos interesados, incluyendo particularmente a los pueblos indígenas y las comunidades locales.

El desarrollo de versiones nacionales, regionales o incluso específicas del sitio de las buenas prácticas será importante junto con los métodos de implementación de estas buenas prácticas (y otras iniciativas de IRF y URSA como el Código de Conducta de Guardaparques), y será una parte esencial de este proceso. Una idea adicional es publicar una versión ampliada de esta orientación a través de la Comisión Mundial de Áreas Protegidas de la UICN, con aportaciones más amplias de las partes interesadas.

Por lo tanto, esto es solo un comienzo



Portrait of Musa with his father and son, Musa is a senior community ranger at Loita conservancy, bordering the Maasai Mara in Kenya © Ami Vitale / WWF-UK

Agradecimientos

Gracias al equipo del proyecto: Mike Appleton, Helen Schneider, Rohit Singh, Rob Parry-Jones, Dilys Roe, Tamara Léger y William Moreto.

También se creó un Grupo Asesor para ayudar a dirigir el proyecto y los resultados; algunos miembros han sido más activos que otros, pero esperamos desarrollar este grupo a medida que avanza el trabajo en torno a este tema: Mónica Álvarez Malvido, Jimmy Borah, Neema Pathak Broome, Cathy Dreyer, Abi Gatty Irving, Bunty Tao, Deepani Jayitha, Michael McGarrell, Marivic Pajaro y Felipe Avino Spina.

Gracias a todos y todas los que nos ayudaron a desarrollar los casos de estudio e historias: Bayarjargal Agvaantseren, Leyani Caballero, Ivy Farheen Hussain, Christina Garcia, David Mahabir, Mónica Álvarez Malvido, Felix Naitoro, Pavel Palacios, Dalley-Divin Kambale SAA-Sita, Bunty Tao y las/ los guardaparques y administradores de áreas protegidas y miembros de la comunidad que proporcionaron información. Gracias también a Caroline Snow por revisar el informe.

En particular, a aquellos que sugirieron buenas prácticas: Grace Alawa, Mike Appleton, Ivett Peña Azcona, Emorut Benard, Juan Iván Sánchez Bernal, Maximiliano Bertini, Jimmy Borah, Leyani Caballero, Rodney Chambers, Alain Chambovey, Andy Davies, Amy Dickman, Bala Mohammed Dikko, César Adelio Bascopé Espinoza, Christina Garcia, Miguel Madrigal Hernández, Rebeca Quirós Herrera, Jane Hutchinson, Jérémie Isungu, Daniel James Jiron, Marion Karmann, Ruben De Kock, Mahdi Kolahi, Wualmort Moreno, William Moreto, Rodrigo Munzenmayer, Felix Naitoro, Reiner Neist, Natercio Ngovene, Roberto Ariano Limnander de Nieuwenhove, Marivic Pajaro, Pavel Palacios, Rungnapa Phoonjampa, Luis Alberto Gainza Proaño, Elena Vargas Ramírez, Diga Ratanak, Dilys Roe,

Niegel Rozet, Dalley-Divin Kambale SAA-Sita, John Bajaña Salazar, Helen Schneider, Prem Kanwar Shakhawat, Sidiane do Nascimento Silva, Rohit Singh, Keith Swenson, Bunty Tao, David Wilkie, Linda Wong y Dedee Woodside. También agradecemos a las/los guardaparques y administradores de áreas protegidas que proporcionaron información.

También nos gustaría agradecer a todos aquellos que participaron en la primera reunión de lluvia de ideas para este proyecto, que se llevó a cabo en abril de 2022. Las discusiones y el seguimiento de esta reunión fueron fundamentales para reformular el diseño del proyecto. Participantes: Agnes Lee Agama, Mike Appleton, Olga Biegus, Jimmy Borah, Renata Cao, Milka Chepkorir, Smriti Dahal, Rosaleen Duffy, Alexander Gofrey, Osvaldo Barassi Gajardo, Craig Hay, Iain Jackson, Bakholise Jojo, Harry Jonas, Chris Jordan, John Knox, Drew McVey, William Moreto, Roopali Raghvan, Dilys Roe, Joni Seager, Rohit Singh, Felipe Spina, Rob Steinmez, Anita Tzec y Moses Wekesa. Organizadores y ponentes: Divya Ashwini Kumar, Nigel Dudley, Michelle Gan, Ben Parker, Rob Parry Jones, Sue Stolton y Anna van der Heijden.

También se expresa gratitud a la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASID) por financiar este informe en el marco del proyecto Voices for Diversity.

Referencias y notas

¹ Este trabajo fue financiado por el proyecto Voces para la Diversidad de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASID)I.

² www.internationalrangers.org/wp-content/uploads/Chitwan-Declaration_2019_EN.pdf

³ Building Trust with Rangers and Communities; Bâtir une confiance entre les rangers et les communautés; Fomentar/ fomentando la confianza entre las/los guardaparques y las comunidades.

⁴ La URSA es una sociedad entre la FFI (Flora y Fauna Internacional), Re-wild (anteriormente Force for Nature, Global Wildlife Conservation), la IRF (Federación Internacional de Guardaparques), la WCPA (Comisión Mundial para las Áreas Protegidas de la IUCN), el WWF (Fondo Mundial para la Naturaleza) y la ZSL (Sociedad Zoológica de Londres).

⁵ ursa4rangers.org/wp-content/uploads/2020/07/The-vital-role-of-Rangers-Action-Plan-Summary-July-2020.pdf

⁶ Singh, R., Galliers, C., Appleton, M., Hoffmann, M., Long, B., Cary-Elwes, J., Fritze, C., McCallum, J. y Parry Jones, R. 2021. El papel fundamental de las/los guardaparques en la conservación. Foro de Administración de Parques 37(1): 128–136

⁷ Federación Internacional de Guardaparques. 2021. Código de Conducta del Guardaparques. Versión 1.0. Federación Internacional de Guardaparques, Victoria, Australia

⁸ <https://www.iucn.org/theme/governance-and-rights/our-work/indigenous-peoples#:~>

⁹ Dudley, N. (ed) 2008. Pautas de aplicación de categorías de administración de áreas protegidas. IUCN, Gland, Suiza

¹⁰ Fuerza de tareas de la IUCN-WCPA para las OECM, 2019. Reconocimiento y reporte de otras medidas eficaces de conservación basadas en zonas. IUCN, Gland, Suiza

¹¹ <https://leap.unep.org/sites/default/files/national-legislation/Wildlife%2520Act%252C%2520.pdf>

¹² <https://nema.go.ug/sites/all/themes/nema/docs/National%20Environment%20Act.%20No.%205%20of%202019.pdf>

¹³ Owoyesigire, G., Bintooro, A., Pamela, A. y Makombo, J. 2020. Política de Conservación Comunitaria de la Autoridad de Flora y Fauna de Uganda., 2019. Autoridad de Vida Silvestre de Uganda., Kampala, <https://pubs.iied.org/g04469>

¹⁴ <https://ulii.org/ug/judgment/constitutional-court-uganda/2021/22>

¹⁵ <https://www.forestpeoples.org/en/press-release/2021/batwa-uganda-conservation> (consultado el 21/02/2022)

¹⁶ www.ohchr.org/en/issues/environment/srenvironment/pages/frameworkprinciplesreport.aspx

¹⁷ www.iucn.org/commissions/commission-environmental-economic-and-social-policy/our-work/knowledge-baskets/natural-resource-governance#:~:text=The%20Natural%20Resource%20Governance%20Framework,levels%20and%20in%20diverse%20contexts.

¹⁸ https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

¹⁹ <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet2Rev.1en.pdf>

²⁰ <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Environment/SREnvironment/FrameworkPrinciplesUserFriendlyVersion.pdf>

²¹ <https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples.html>

²² <https://www.lexico.com/definicion/trust> (consultado el 02/08/2022)

²³ Stern, M.J. y Coleman, K.J. 2015. The Multidimensionality of Trust: Applications in Collaborative Natural Resource Management, Society & Natural Resources 28(2): 117-132. DOI: 10.1080/08941920.2014.945062

²⁴ Ibid

²⁵ Singh, S., Parker, B., Hoffmann, M., Avino, F.S., Gajardo, O.B. Moreto, W. et al. 2022. Exploración de las percepciones y experiencias de las/los guardaparques locales versus foráneos: Información de 11 países. Frontiers in Conservation Science, próximamente a disposición.

²⁶ Seager, J. 2021. Working Towards Gender Equality in the Ranger Workforce (Trabajo hacia la igualdad de género en la fuerza laboral de guardaparques): Challenges & Opportunities (retos y oportunidades). URSA (Alianza de Apoyo Universal para las/los guardaparques)

²⁷ ibid

²⁸ Kahler, J. y Rinkus, M. 2021. Women and wildlife crime: Hidden offenders, protectors and victims. Oryx 55(6): 835-843. doi:10.1017/S0030605321000193

²⁹ Seager, J. 2021. Op cit

³⁰ Graham, J. 2021. Can Women Rangers Help Decrease Corruption Rates? JG Global Advisory LLC, publicación en blog, www.worldwildlife.org/pages/tncr-blog-can-women-rangers-help-decrease-corruption-rates (consultado el 26/01/2022)

³¹ Seager, J. 2021. Op cit

³² <https://www.apa.org/research/action/prison>

³³ <https://blogs.scientificamerican.com/beautiful-minds/an-important-but-rarely-discussed-lesson-of-the-stanford-prison-experiment>

³⁴ Chen, S., Lee-Chai, A.Y. y Bargh, J.A. 2001. Relationship orientation as a moderator of the effects of social power. Journal of Personality and Social Psychology 80(2): 173-187. doi: 10.1037/0022-3514.80.2.173

³⁵ <https://old.sernanp.gob.pe/sernanp/contenido.jsp?ID=91>

³⁶ <https://www.facebook.com/NatureSeekers/>

³⁷ Appleton, M.R., Cary-Elwes, J., Fritze, C., Galliers, C., Long, B. et al. 2021. What will it take to professionalize rangers? Parks Stewardship Forum 37(1): 174-185. DOI:10.5070/P537151748

³⁸ Mkutu, K. 2020. Security dynamics in conservancies in Kenya: The case of Isiolo County, p. 26. Bicc working paper 3. <https://www.bicc.de/publications/publicationpage/publication/security-dynamics-in-conservancies-in-kenya-the-case-of-isiolo-county-969/>

³⁹ Anagnostou, M., Gunn, V., Nibbs, O. Muntaner, C. y Doberstein, B. 2022. An international scoping review of rangers' precarious employment conditions. Environment Systems and Decisions. DOI: 10.1007/s10669-022-09845-3

⁴⁰ Belecky, M., Parry Jones, R. y Singh, R. 2021. Employment conditions of public sector rangers: A major underaddressed problem. Parks Stewardship Forum 37(1). DOI: 10.5070/P537151749

⁴¹ Rizzolo, J.B., Gore, M.L., Long, B., Trung, C.T., Kempinski, J., Rawson, B., Huyén, H.T. y Viollaz, J. 2021. Protected Area Rangers as Cultural Brokers? Implications for Wildlife Crime Prevention in Viet Nam. Frontiers in Conservation Science 2. DOI: 10.3389/fcsc.2021.698731

⁴² <https://www.internationalrangers.org/toolkit/ranger-code-of-conduct-2/> (consultado el 12/3/2022)

⁴³ IUCN. 2020. Environmental and Social Management System (ESMS) ESMS Grievance Mechanism (Mecanismo de Reclamación del ESMS (Sistema de Gestión Ambiental y Social)), Nota de orientación: Versión 2.1, IUCN, Suiza

⁴⁴ <https://www.forcefornature.org/rangers> (consultado el 12/3/2022)

⁴⁵ Incluyendo leyes sobre los derechos humanos.

⁴⁶ Mkutu, K. 2020. Security dynamics in conservancies in Kenya: The case of Isiolo County. Documento de trabajo 3 del BICC, <https://www.bicc.de/publications/publicationpage/publication/security-dynamics-in-conservancies-in-kenya-the-case-of-isiolo-county-969/>

⁴⁷ Ibid

⁴⁸ Anagnostou, M., Mwedde, G., Roe, D., Smith, R.J., Travers, H. y Baker, J. 2020. Ranger perceptions of the role of local communities in providing actionable information on wildlife crime. Conservation Science and Practice. 2:e202. <https://doi.org/10.1111/csp2.202>

⁴⁹ Village Enterprise. 2022. The Murchison Falls Coordination Forum 2021 – Forum Notes. IIED, Londres. <https://pubs.iied.org/20716g>

⁵⁰ Mwedde, G. 2021. Community Wildlife Scouts and Enterprise Groups Forum Report. IIED, Londres. <https://pubs.iied.org/g04457>

⁵¹ <https://panorama.solutions/en/solution/integration-local-knowledge-park-management> (consultado el 17/2/2022)

⁵² <https://panorama.solutions/en/solution/additional-local-manpower-improves-protected-area-management-effectiveness> (consultado el 17/2/2022)

⁵³ www.nonviolentcommunication.com/

⁵⁴ Anagnostou, M., Mwedde, G., Roe, D., Smith, R.J., Travers, H. y Baker, J. 2020. Op cit

⁵⁵ Ivanić, K-Z., Stolton, S., Figueroa Arango, C. y Dudley, N. (2020). Protected Areas Benefits Assessment Tool + (PA-BAT+): A tool to assess local stakeholder perceptions of the flow of benefits from protected areas. IUCN, Gland, Suiza. xii + 84 pp. <https://portals.iucn.org/library/node/49081>

⁵⁶ <https://pubs.iied.org/sites/default/files/pdfs/2021-01/17664IIED.pdf> (consultado el 12/3/2022)

⁵⁷ <https://www.iied.org/assessing-social-impacts-protected-conserved-areas-sapa> (accedido el 12/3/2022)

⁵⁸ <https://www.iied.org/assessing-governance-protected-conserved-areas-gapa> (consultado el 12/3/2022)

⁵⁹ <https://www.iied.org/site-level-assessment-governance-equity-sage> (consultado el 12/3/2022)

⁶⁰ <https://undp-biodiversity.exposure.co/a-generation-of-leaders> (consultado el 17/2/2022)

⁶¹ <https://content.govdelivery.com/accounts/FLDEP/bulletins/2452033> (consultado el 17/2/2022)

⁶² <https://pasopacifico.org/wp-content/newsletters/2021/2021-01-newsletter.html> (consultado el 17/2/2022)

⁶³ <https://www.olpejetaconservancy.org/ol-pejeta-escapes/conservation-experiences/junior-ranger/> (consultado el 17/2/2022)

⁶⁴ <https://biglife.org/maasai-olympics/> (consultado el 12/3/2022)

⁶⁵ Pangging, G., Sharma, M., Sharma, C.L., Rai, N., Gogoi, J. y la tribu Nyishi. 2019. Byopa: Un tocado tradicional de la tribu Nyshi de Arunachal Pradesh (India) y su relevancia a la indicación geográfica. Pleione. 13. 012. 10.26679/Pleione.13.1.2019.012-018

⁶⁶ <https://www.ruahacarnivoreproject.com/benefits/community-camera-trapping/> (consultado el 12/3/2022)

⁶⁷ Fideicomiso de conservación Ya'axché 2019. Protocolo de seguridad y manejo de armas de fuego. *Fideicomiso de conservación Ya'axché*

⁶⁸ Moreto, W.D., Brunson, R.K. y Braga, A.A. 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

⁶⁹ <https://www.peoplenotpoaching.org/vidiyal-vanapathukappu-sangam-participatory-forest-management-india> (consultado el 12/3/2022)

⁷⁰ www.nonviolentcommunication.com/

⁷¹ Moreto, W.D., Brunson, R.K., y Braga, A.A. 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

⁷² Mathew, P.V. 2012. Community Radio – A Rural Communication Tool. *Journal for Information Science Technology and Management* 4(2): 43-49

⁷³ Verweijen, J., Kubuya, S., Mahamba, E., Marijnen, E., Murairi, J. y Mvano, C. 2020. Conflicts around Virunga National Park: Grassroots perspectives, p. 26. *Knowledge Platform Security & Rule of Law, The Hague*

⁷⁴ Verweijen, J., Kubuya, S., Mahamba, E., Marijnen, E., Murairi, J. y Mvano, C. 2020. Op cit. (p. 25)

⁷⁵ Singh, R., Galliers, C., Moreto, W., Slade, J., Long, B., Aisha, H. et al 2021. Impact of the Covid-19 Pandemic on Rangers and the Role of Rangers as a Planetary Health Service, *PARKS* 27 (Special Issue). DOI: 10.2305/IUCN.CH.2021.PARKS-27-SIRS.en

⁷⁶ <https://leadranger.org/> (consultada el 17/2/2022)

⁷⁷ <https://www.parquesnacionales.gov.co/portal/wp-content/uploads/2019/07/CONTENIDO-DE-MERCURIO-EN-COMUNIDADES-AMAZONIA-COLOMBIANA-2018.pdf>

⁷⁸ Lubis, M.I., Pusparini, W., Prabowo, S.A., Marthy, W., Tarmizi, Andayani, N. et al. 2020. Unraveling the complexity of human-tiger conflicts in the Leuser Ecosystem, Sumatra. *Animal Conservation* 23: 741-749. DOI: 10.1111/acv.12591

⁷⁹ Sibanda, L., Meer, E. van der, Johnson, P.J., Hughes, C., Dlodlo, B., Parry, R.H. et al. 2020. Evaluating the effects of a conservation intervention on rural farmers' attitudes toward lions. *Human Dimensions of Wildlife* 1. DOI: 10.1080/10871209.2020.1850933

⁸⁰ Lubis, M.I., Pusparini, W., Prabowo, S.A., Marthy, W., Tarmizi, Andayani, N. et al. 2020. Op cit

⁸¹ Mktutu, K. 2020. Security dynamics in conservancies in Kenya: The case of Isiolo County, p. 18. Documento de trabajo 3 del BICC, <https://www.bicc.de/publications/publicationpage/publication/security-dynamics-in-conservancies-in-kenya-the-case-of-isiolo-county-969/>

⁸² Brown, O. and Nicolucci-Altman, G. 2022. The White Paper on the Future of Environmental Peacebuilding, Geneva Peacebuilding Platform, International Union for Conservation of Nature, PeaceNexus Foundation, Environmental Law Institute, Environmental Peacebuilding Association



internationalrangers.org



rewild.org



panda.org



fauna-flora.org



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



zsl.org



panthera.org



forcefornature.org