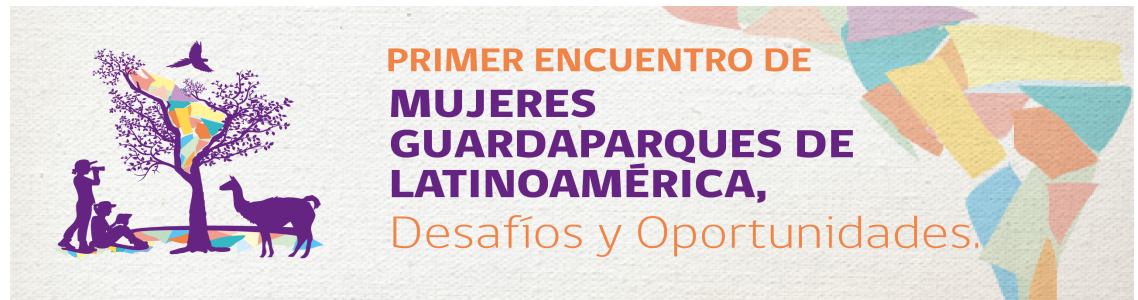


Propuesta Agenda Mujeres Guardaparques
Primer Encuentro Mujeres Guardaparques de Latinoamérica
Diciembre de 2021

PRESENTACIÓN

El presente documento corresponde a una primera versión de la Agenda de Mujeres Guardaparques de Latinoamérica, y fue construido en base a un proceso participativo que se desarrolló de la siguiente manera:

1. **Consulta de sobre comisiones para elaborar los contenidos de la Agenda:** se realizó una consulta a todas las mujeres guardaparques que se inscribieron en el Primer Encuentro de Mujeres Guardaparques de Latinoamérica respecto a los temas a tratar en la elaboración de la Agenda. A partir de dicha consulta se conformaron 5 comisiones, que se detallan a continuación:
 - **Formación y fortalecimiento de capacidades de las mujeres guardaparques:** estrategias/mecanismos para la capacitación o generación de competencias y oportunidades de entrenamiento para las mujeres guardaparques.
 - **Conciliación de la vida familiar, personal y laboral:** estrategias que permitan a las mujeres conciliar su rol familiar con las especificidades de su carrera profesional como guardaparques.
 - **Ambientes de trabajo libres de discriminación y violencia de género:** estrategias para generar espacios laborales libres de discriminación, acoso y violencia de género.
 - **Fortalecimiento de la participación de mujeres en la toma de decisiones para la gestión de áreas protegidas:** establecimiento de vías para la incorporación de las mujeres en la toma de decisiones en la gestión de áreas protegidas, considerando la colaboración estratégica de las guardaparques, las mujeres de comunidades aledañas y de otras mujeres interesadas en conservación y biodiversidad, así como la promoción de la igualdad de género.
 - **Coordinación Agenda Mujeres Guardaparques de Latinoamérica:** estrategias y mecanismos para la articulación de la implementación de la Agenda.
2. **Consulta para inscripción en comisiones:** a continuación, se realizó una segunda consulta para que las mujeres guardaparques se inscribieran en la Comisión de su interés y de esa manera elaborar participativamente los contenidos de la Agenda.

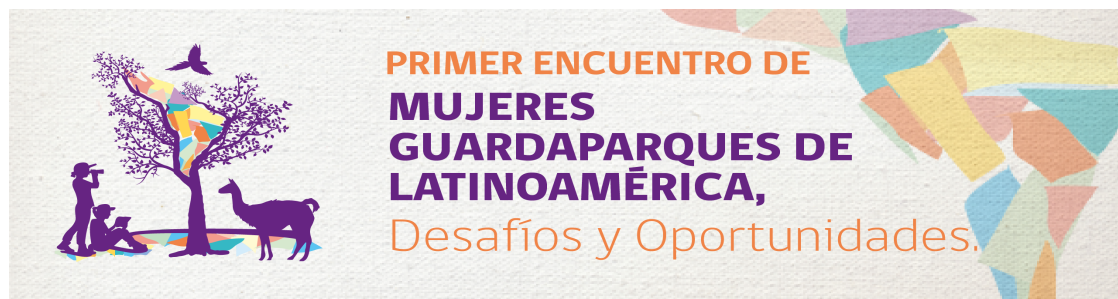


3. **Trabajo en comisiones:** luego se procedió al trabajo en comisiones el que se realizó en sesiones sincrónicas y validación de los contenidos tratados en cada sesión de forma asincrónica a través del envío de un acta de la sesión.
4. **Validación del contenido final de la propuesta de Agenda:** se envía el contenido final del trabajo de comisiones al conjunto de las participantes y se les solicita su retroalimentación.

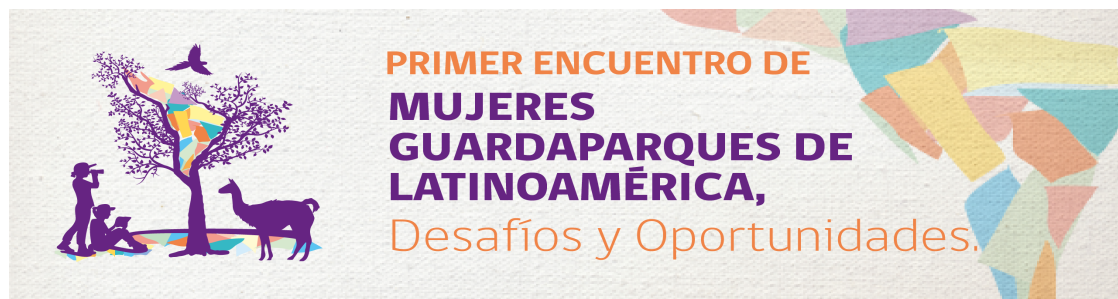
La propuesta de Agenda fue construida en base a dos contenidos: **líneas estratégicas y acciones**, entendidas como:

- **Líneas estratégicas:** corresponden al horizonte deseado, es decir, la concreción de los objetivos definidos y la transformación de los nudos críticos, brechas, barreras o desigualdades claves detectadas en el diagnóstico. Todas las líneas estratégicas tienen igual relevancia. De este modo, los objetivos y resultados a alcanzar en una de ellas tienen efectos e impactos sobre el resto.
- **Acciones:** corresponden a la definición general de los medios para alcanzar los objetivos y resultados esperados de las líneas estratégicas formuladas previamente que se implementan a través de un conjunto de actividades específicas para su logro.

A continuación, se presentan las 5 líneas estratégicas trabajadas y sus correspondientes acciones, para ser validadas.

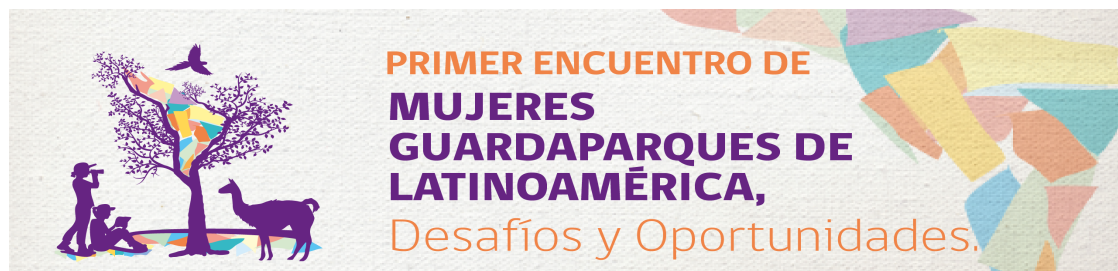


Líneas Estratégicas	Acciones (nivel general)
L1. Formación y fortalecimiento de capacidades de las mujeres guardaparques	1. Propiciar el reconocimiento formal del perfil de GP (experiencias en Paraguay, Chile, Argentina y Uruguay). a. Descripción del cargo (roles y competencias) de las guardaparques. b. Perfil base de guardaparques.
	2. Promover carrera de educación superior para la formación de guardaparques. a. Bases curriculares general. b. Formación en competencias para el trabajo de terreno/campo.
	3. Impulsar el reconocimiento formal del rol de guardaparques en Ministerios del Trabajo y Asociaciones.
	4. Capacitación específica para nivelación y acreditación de saberes de guardaparques de la actual fuerza laboral, y obligatoria para nuevos ingresos, incluidas las personas de comunidades aledañas que han realizado o realizarán labores de guardaparques (ejemplos: convenio CONAF- Universidad Austral, Argentina, Uruguay), al menos hasta la existencia de la carrera de educación superior para la formación de guardaparques.
	5. Incluir en instancias de formación y capacitación de guardaparques, hombres y mujeres contenidos sobre perspectiva de género e igualdad y no discriminación.
	6. Fortalecer capacidades de las mujeres para su participación en instancias de toma de decisiones que le afectan, por ejemplo, en Asociaciones. a. Formación en participación y trabajo colaborativo. b. Liderazgo, manejo de conflictos.



L2. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral	1. Generar un “Protocolo de vida familiar con fomento a futuras generaciones” ¹
	2. Establecer protocolos para facilitar traslados y no depender de voluntades específicas, sino que institucionales (favoreciendo traslados a áreas protegidas más amigables para la familia).
	3. Revisar instrumentos legales orientados al bienestar psicológico y calidad de vida del o la trabajadora y su familia, más allá de su seguridad y del ámbito de la conservación medioambiental.
	4. Incorporar elementos de seguridad para otras personas que convivan en el área protegida, que deben ser trabajados en inducción y capacitación de la organización.
	5. Disponer de financiamiento específico para beneficios que conduzcan a una mejor calidad de vida como guardaparque en zonas alejadas, tales como derecho a vivienda, vehículo y facilidades de conexión adecuada.
L3. Ambientes de trabajo libres de discriminación y violencia de género	1. Realizar un levantamiento de información por país (similar a la encuesta aplicada) sobre situación y casos de violencia de género.
	2. Generar un programa de formación y sensibilización para desnaturalizar las prácticas y expresiones de violencia de género y machismo, dirigido a jefaturas, a hombres y mujeres.
	3. Elaborar un protocolo o dispositivo para asegurar el acompañamiento de las mujeres que experimentan y/o denuncian, que evite la estigmatización, las represalias y el miedo a estas, incluida la violencia derivada de miembros de las comunidades aledañas.
	4. Generar instancias de encuentro y conversación, una o dos veces al año, con el fin de compartir experiencias, visibilizar y desnaturalizar la violencia de género.

¹ Para ello, tener presentes los siguientes aspectos: 1) En la legislación chilena, los trabajadores de la pesca están exento de horarios fijos, dado el tipo de trabajo, la misma situación podría ocurrir con la fuerza laboral de guardaparques, en especial las mujeres; 2) La experiencia del circo, donde niñas y niños son criados en ese estilo de vida, de tal forma, cuando son mayores se desarrollan profesionalmente en la labor familiar. La misma situación ocurre u ocurriría si hijos e hijas se criarán en torno a la conservación de la naturaleza por el trabajo de guardaparques de su madre o padre, siendo un valioso aporte futuro al país y la humanidad; 3) Los derechos de niñas y niños de estar junto a sus padres, a la salud y a la educación, etc.; y 4) Dar prioridad de traslados para que las madres trabajen en lugares más cercanos, en caso contrario, facilitar el traslado, y reconocimiento de la importancia del apoyo familiar para la realización de sus labores.



L4. Fortalecimiento de la participación y liderazgos de mujeres guardaparques, de zonas aledañas y otras interesadas en la toma de decisiones para la gestión de áreas protegidas.	1. Levantar información por país (mapa, base de datos) que permita reconocer quiénes son, dónde y qué funciones cumplen (conservación, educación ambiental, toma de decisiones, entre otras), para proyectar trabajo de la Agenda. 2. Promover encuentros de conversación y reflexión para la formación y sensibilización sobre la importancia de considerar el enfoque de género en la gestión de las áreas protegidas y la participación de las mujeres en estas. 3. Generar mecanismos para la participación de mujeres guardaparques, de zonas aledañas e interesadas en las instancias de planificación estratégica y operativa del área protegida. 4. Generar mecanismos para la participación en la toma de decisiones de mujeres guardaparques en las instancias de organización, tales como asociaciones, consejos y federaciones.
L5. Coordinación Agenda Mujeres Guardaparques de Latinoamérica	1. Generación de alianzas y coordinación con organismos internacionales para incidir en la implementación y sustentabilidad de la Agenda (UICN, URSA, IRF, RedParques): a. Traspasar información generada en el proceso para llegar a tomadores de decisión y cada asociación que exista en la región incorporando la perspectiva de género. b. Generar documento guía para que las acciones tengan como referente la igualdad de género y no discriminación. 2. Difusión y concientización para la transformación del paradigma de género: a. Informe de resultados de encuesta con perspectiva de igualdad. b. Infografías con resultados de la encuesta para su difusión a tomadores de decisión, guardaparques y público en general. c. Generar espacios de reflexión e intercambio, con hombres incluidos, para visibilizar los efectos de las masculinidades hegemónicas, así como la consideración de la diversidad existente al interior de los grupos de mujeres y hombres (interseccionalidad), para la toma de conciencia de las brechas y desigualdades de género en guardaparques. d. Buscar la posibilidad de incluir resultados de la encuesta en el Primer Informe sobre profesión de guardaparques que está construyendo la Federación Internacional y estima publicar en el año 2023. 3. Financiamiento: Generar orientaciones claras para la inversión de recursos estratégicos en la implementación de la Agenda. 4. Gobernanza de la Agenda: a. RedParques podría subir Agenda a sistemas nacionales de áreas protegidas y abordar temáticas. b. Contar con puntos focales o representantes por país que hayan participado en la construcción de la Agenda (similar a lo desarrollado por Red Mujeres en Conservación).

