

PRINCIPIOS SOBRE EQUIDAD, IGUALDAD Y DERECHOS EN LA FUERZA LABORAL DE GUARDAPARQUES



FEDERACIÓN
INTERNACIONAL
DE GUARDAPARQUES

Con el apoyo de
URSA
UNIVERSAL RANGER SUPPORT ALLIANCE

INTRODUCCIÓN

Las personas que trabajan como guardaparques¹ desempeñan un papel vital en la protección del patrimonio cultural, los recursos naturales y los ecosistemas, contribuyendo a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a mitigar los impactos del cambio climático. Invertir en guardaparques y apoyarles es crucial para mantener un cuerpo o grupo o equipo o asociación de guardaparques profesional y diversa, independientemente de su sexo, etnia u origen social.

La equidad y la igualdad son objetivos fundamentales esbozados en la Acción URSA y en la Declaración de Chitwan. Estos objetivos abogan por la igualdad de oportunidades, condiciones de trabajo justas y la protección de los derechos humanos y laborales de todo el personal guardaparque. Quienes trabajan como guardaparques pueden provocar un cambio positivo y configurar el futuro de su profesión identificando las barreras e ideando medidas eficaces como estrategias para superarlos. Establecer principios, directrices y prácticas que promuevan la equidad, la igualdad y los derechos, apoyando la diversidad, la inclusividad y la igualdad de oportunidades puede crear una fuerza laboral próspera y respetada.

Los pueblos indígenas y las comunidades locales constituyen una parte importante del personal guardaparque y desempeñan un papel fundamental en los esfuerzos de conservación a nivel mundial. Estos grupos han desarrollado sistemas diferenciados de vigilancia, protección y resolución de problemas independientes de las instituciones formales. Proporcionando un reconocimiento y un apoyo equitativos, podemos garantizar la gestión sostenible de zonas críticas y facilitar la prosperidad de las comunidades indígenas y los grupos locales.

Se necesitan medidas transformadoras para rectificar las desigualdades y las prácticas discriminatorias existentes en la labor que realizan las personas que trabajan como guardaparques. Los grupos subrepresentados se enfrentan a menudo con barreras para progresar/ avanzar en su carrera, lo que da lugar a equipos segregados y a una poca o nula posibilidad de asumir nuevos cargos. La dirección del personal guardaparques debe dar prioridad a la equidad, la igualdad y el respeto de los derechos humanos para generar una cultura inclusiva en el lugar de trabajo. La aplicación de estos principios crea entornos de trabajo equitativos, diversos, fortalecer la reputación, mitigar las consecuencias legales y promover una imagen pública positiva.

La incorporación de un marco de equidad, igualdad y derechos para 2025 es esencial para que el sector guardaparque alcance sus objetivos y contribuya a los ODS. Las perspectivas de guardaparques sobre los desafíos y oportunidades relacionados con la equidad, la igualdad y los derechos humanos dentro de su fuerza de trabajo son cruciales para dar forma a principios, directrices e iniciativas que proporcionen igualdad de oportunidades y reconocimiento a todo el personal guardaparque, independientemente de sus orígenes.

¹ Definición de guardaparque: en todo el mundo se utilizan una amplia variedad de títulos de trabajo, todos los cuales se ajustan a la definición del término "guardaparque". En este documento, se utilizará el término guardaparque para referirse a cualquiera de los títulos de trabajo pertinentes. Para obtener más información, visite [Código de Conducta del Guardaparque FIG](#)

El Marco Global de Biodiversidad Kunming-Montreal (MGB) adoptado recientemente establece una ambiciosa meta “30x30” (Meta 3) de conservar y gestionar eficazmente al menos el 30% de las tierras, aguas continentales y hábitats costeros y oceánicos del mundo, una meta que requiere una fuerza laboral capacitada. Con las personas guardaparques al frente, los pilares de la Estrategia preliminar de FIG incluyen: el avance y el profesionalismo de guardaparques, redes y aprendizaje de guardaparques y sostenibilidad y capacidad organizacional, para garantizar estándares esenciales para la suficiencia, la diversidad y el reconocimiento de la fuerza laboral. Además, la Federación Internacional de Guardaparques (FIG) se propone hacer realidad la siguiente visión para el 2030: un mundo en el que las y los guardaparques sean reconocidos, valorados, respetados y apoyados como guardianes clave del patrimonio natural y cultural de nuestro planeta. Este compromiso de fomentar el reconocimiento global de guardaparques como guardianes clave de los sitios naturales y culturales de nuestro planeta destaca la misión de la FIG a desarrollar, avanzar y promover, la profesión de guardaparques a en su papel fundamental en la conservación de nuestros recursos naturales y culturales a nivel mundial.

PROPÓSITO

La incorporación de los principios de equidad, igualdad y derechos humanos en la fuerza laboral de guardaparques crea un entorno de trabajo justo, inclusivo y diverso que ofrece a todas las personas que se desempeñan como guardaparques las mismas oportunidades, un trato justo y reconocimiento. Su objetivo es reducir la discriminación, proteger los derechos humanos y laborales, promover la diversidad y la inclusividad y fomentar una cultura organizativa positiva. La fuerza laboral de guardaparques puede prosperar dando prioridad a estos principios, lo que conduce a prácticas de conservación más eficaces y a resultados sostenibles. Promover la equidad, igualdad y los derechos humanos dentro de una organización implica crear un entorno inclusivo y justo en el que quienes trabajan como guardaparques tengan las mismas oportunidades y el mismo acceso a los recursos. Además, estos principios no se limitan únicamente a la fuerza laboral de guardaparques, sino que se aplican a todas las personas que ocupan puestos de gestión y liderazgo en todas las organizaciones de conservación y áreas protegidas. Estos principios garantizan la integración holística de la equidad, la igualdad y de derechos en todos los niveles de participación y responsabilidad, independientemente de los antecedentes o las características de las personas.

PRINCIPIOS

1. PROMOVER LA EQUIDAD, LA IGUALDAD Y DERECHOS:

- a. **No discriminación:** Se garantiza que ningún guardaparque sea objeto de trato injusto o discriminación por motivos de raza, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, religión u otra característica protegida.
- b. **Igualdad de oportunidades:** Se ofrece igualdad de acceso a las oportunidades de empleo, formación, promoción y desarrollo personal.
- c. **Políticas y prácticas justas:** Se establecen y aplican políticas, procedimientos y prácticas que promueven la equidad y la igualdad, garantizando una aplicación coherente. Estas prácticas son imparciales, transparentes y justas para todas las personas. Las decisiones relacionadas con la contratación, los ascensos y la remuneración se basan en el mérito.
- d. **Cultura inclusiva:** Se fomenta una cultura inclusiva y respetuosa en la que se valora la diversidad y el personal guardaparque de diferentes orígenes se sienten bienvenidos, escuchados y capacitados para aportar sus perspectivas únicas.

2. FOMENTAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE PROMUEVAN LA EQUIDAD, LA IGUALDAD Y DERECHOS:

- a. **Visión y objetivos:** La dirección se compromete con la equidad, la igualdad y los derechos estableciendo una visión, objetivos y valores claros que promuevan la equidad y la inclusión.
- b. **Entorno seguro e inclusivo:** Se implantará un entorno de trabajo seguro y saludable que cumpla o supere las normas del sector: un entorno físico inclusivo y no discriminatorio que proteja los derechos de guardaparques. Se da prioridad a los protocolos de seguridad, la formación y los recursos de apoyo a la seguridad de guardaparques por medio de medidas de seguridad adecuadas, como equipos de protección personal, formación en primeros auxilios y equipos de comunicación para reducir el riesgo de lesiones o muerte.
- c. **Comunicación transparente:** Se promueven canales de comunicación abiertos y transparentes que fomentan el diálogo, la retroalimentación y la colaboración, permitiendo a guardaparques expresar libremente sus preocupaciones.
- d. **Remuneración y promoción equitativas:** Se garantiza la transparencia y la equidad en las políticas de remuneración y las prestaciones, revisándolas periódicamente e identificando y abordando las posibles disparidades salariales basadas en género, raza u otros factores. Se aplican procesos de ascenso transparentes que ofrecen igualdad de oportunidades a guardaparques cualificados/as para avanzar en sus carreras. Esto incluye criterios claramente definidos y procedimientos de selección justos.
- e. **Quejas:** Se establecen y aplican una política de quejas confidenciales y procedimientos para denunciar conductas indebidas y proteger a los denunciantes. Se promueve una actitud de tolerancia cero frente a la intimidación, el acoso y la discriminación y se somete a quienes infrinjan las normas a procedimientos disciplinarios.
- f. **Alojamiento y accesibilidad:** Se aplican medidas para acomodar las diversas necesidades de guardaparques, incluyendo ajustes razonables para las personas con discapacidad, garantizando instalaciones accesibles y teniendo en cuenta las necesidades de las personas con familia o personas a su cargo
- g. **Evaluaciones basadas en el rendimiento:** Las evaluaciones del rendimiento se basan en criterios objetivos para garantizar valoraciones justas e imparciales de las contribuciones y logros de guardaparques
- h. **Reconocimiento de las diversas contribuciones:** Se celebran y reconocen las diversas contribuciones de guardaparques de diferentes orígenes, garantizando que se valoran y reconocen los logros de todas las personas.
- i. **Mejorar las condiciones de trabajo:** Equipamiento, instalaciones e infraestructura, mejorarán el rendimiento y la eficacia. La mejora de la atención sanitaria y de los servicios esenciales garantizará que el personal guardaparques mantengan su salud física y mental, lo que les permitirá desempeñar sus funciones críticas.

3. COLABORAR PARA REFORZAR LA EQUIDAD, LA IGUALDAD Y DERECHOS:

- a. **Unidad:** Reforzar la colaboración entre las partes interesadas, las organizaciones conservacionistas, las ONG, guardaparques comunitarios, indígenas, las comunidades locales, etc., es esencial para aprovechar las diversas perspectivas y conocimientos. Esto garantiza que se tengan en cuenta sus necesidades y perspectivas y que los equipos de guardaparques representen a las comunidades a las aledañas a las áreas protegidas.
- b. **Participación de los empleados:** Se invita a guardaparques a participar activamente en iniciativas, comités o grupos de recursos centrados en la equidad, la igualdad y los derechos. Esto permite que sus voces sean escuchadas y contribuye a desarrollar prácticas inclusivas.
- c. **Compartir las mejores prácticas:** Las plataformas existentes (por ejemplo, *The Ranger App*) se utilizan para compartir las mejores prácticas y las historias de éxito relacionadas con la equidad, igualdad y derechos, tanto interna como externamente, para inspirar e informar a los demás.

4. IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE FORMACIÓN E INICIATIVAS EDUCATIVAS:

- a. **Formación integral para todas y todos:** En cumplimiento de nuestros principios fundamentales de equidad, igualdad y derechos, se ofrece a guardaparques una formación integral sobre diversidad, que se extiende a aquellos que ocupan puestos de gestión y liderazgo. Esta formación abarca diversos temas, entre ellos la diversidad, la inclusión, los prejuicios inconscientes, la sensibilidad cultural, las diferencias culturales, las competencias culturales, la comunicación respetuosa, la lucha contra la discriminación y el acoso. Esta formación debe ser adaptada al contexto local para atender las diversas necesidades de nuestros miembros, tiene como objetivo aumentar la concienciación, desafiar los estereotipos, fomentar la inclusión, empoderar a guardaparques para atender conductas inapropiadas y fomentar un entorno de trabajo seguro y respetuoso.
- b. **Equidad, igualdad y capacitación cultural** Los directivos y líderes a cargo adquirirán las habilidades necesarias en materias de equidad, igualdad, derechos y competencia cultural. Estas iniciativas de capacitación específicas permitirán a personas en cargos directivos construir equipos inclusivos, gestionar con destreza talentos diversos y mitigar sesgos en sus procesos de toma de decisiones.
- c. **Derechos y obligaciones legales:** Quienes trabajan como guardaparques conocen sus derechos, obligaciones y protecciones legales en virtud de las leyes antidiscriminación y laborales. Esto incluye información sobre los procedimientos de denuncia, los recursos disponibles y las consecuencias de violar los derechos y las políticas.
- d. **Iniciativas de tutoría:** Se establecen programas de tutoría y redes formales e informales en colaboración con redes externas de guardaparques. Esto ofrece apoyo y orientación adicionales fuera del entorno laboral inmediato, amplía las redes y proporciona diversas perspectivas y oportunidades.
- e. **Formación en liderazgo estratégico para comunidades subrepresentadas:** invertir en capacitación especializada para comunidades subrepresentadas fomenta reunir diversidad en el talento, ofrece a las organizaciones una ventaja competitiva y demuestra un fuerte compromiso con la diversidad y la inclusión. Esta iniciativa mejora la participación y la permanencia del personal subrepresentado y garantiza la equidad al brindar acceso igualitario a la capacitación, los recursos y las oportunidades de tutoría. Estos programas de capacitación abordarán las desigualdades sistémicas al derribar metódicamente las barreras y promover la equidad, impulsando la transición hacia una fuerza laboral gerencial más inclusiva.

CONCLUSIÓN

Adoptando los principios de equidad, igualdad y derechos y aplicando los principios mencionados, la comunidad de guardaparques puede crear una fuerza laboral más inclusiva, diversa y capacitada. Reconocer el valor de todas y todos las personas que trabajan como guardaparques, independientemente de su procedencia, y ofrecerles igualdad de oportunidades y apoyo mejorará la eficacia de los esfuerzos de conservación y contribuirá a una sociedad más justa y equitativa. Comprometerse a la equidad, la igualdad y los derechos deben ser un esfuerzo continuo, que evolucione y se adapte continuamente para crear un entorno en el que todas y todos los guardaparques puedan prosperar.

A continuación, una guía práctica de sugerencias para la aplicación de estos principios.

Estos principios deben adaptarse para su uso en función de las realidades sociales y culturales y del contexto medioambiental de esta política. Este documento borrador, *Principios sobre equidad, igualdad y derechos*, se elaborará mediante un proceso consultivo inclusivo con guardaparques, las principales partes interesadas y organizaciones de conservación.

Este documento borrador de orientación apoya la siguiente documentación y debe leerse y entenderse en el contexto de la misma¹ :

- a. El código de conducta de las y los guardaparques FIG y las directrices para su adopción.
- b. Hacia la igualdad de género en la fuerza laboral de guardaparques: retos y oportunidades.
- c. Anexo A - Definiciones relacionadas con la equidad, la igualdad y los derechos.

¹ Para obtener directrices y recursos extensos para guardaparques, consulte los siguientes sitio web: [Recursos FIG](#) y [Recursos - URSA | Alianza Universal de Apoyo a los Guardaparques \(ursa4rangers.org\)](#)