

# Protección de los derechos y del bienestar de guardaparques

## PARTE 1 | Principios



El apoyo técnico para la investigación, redacción, consulta y edición fue proporcionado por:

María Jesús Iraola (Asesoramiento Ambiental Estratégico, AAE); Sara Barrueco (AAE); Monika Bertzky (AAE); Rohit Singh (WWF USA); Chris Galliers (Federación Internacional de Guardaparques, [IRF, por sus siglas en inglés]); Agnes Agama (WWF-Internacional); Helen Karki Chettri (Fauna y Flora Internacional, FFI); Jennifer Kelleher (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza [IUCN, por sus siglas en inglés]); Nina Page Hadley (Re:wild); Olga Biegus (Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques [URSA, por sus siglas en inglés])

## Reconocimientos

Agradecemos los valiosos aportes y experiencias compartidas por:

Bunty Tao (representante de la tribu Nyishi y guardaparques estatal activo), Craig Hay (líder del Centro de tráfico de vida silvestre, WWF), Drew McVey (asesor regional sobre delitos contra la vida silvestre, África oriental, WWF), Ian Kissoon (director de la agencia de proyectos de Conservation International [CI] - Fondo para el Medio Ambiente Mundial [GEF, por sus siglas en inglés]), Iain Jackson (anteriormente gerente de conservación, WWF-Internacional), Janet Edmond (directora sénior, Paz y Desarrollo; Centro para el Medio Ambiente y la Paz, CI), Jennifer Mann (coordinadora de programas, The Thin Green Line Foundation), Jimmy Borah (gerente sénior, Aaranyak), José Louies (director adjunto, Wildlife Trust of India), Juliana Rios (gerente del ESMF, CI-GEF Colombia), Mike Appleton (director de gestión de áreas protegidas, Re:wild), Mike Brewer (pasante de aplicación de la ley de conservación, Sociedad Zoológica de Londres [ZSL, por sus siglas en inglés]), Mónica Álvarez Malvido (oficial de la Federación, IRF), Saravane Namsupak (Participación comunitaria, ZSL), Sue Solton (fundadora, Equilibrium Research), Sugoto Roy (anteriormente coordinador - Programa Integrado de Conservación del Hábitat del Tigre, IUCN), Sunjeep Pun (oficial del Programa de Campo, ZSL), Theresa Buppert (directora sénior - Salvaguardias, CI), Tim Schneider (gerente general, The Thin Green Line Foundation).



La Federación Internacional de Guardaparques (IRF) se fundó el 31 de julio de 1992 en el Parque Nacional Peak en el Reino Unido. La IRF ofrece un foro global para que las/los guardaparques de todo el mundo compartan sus éxitos y fracasos en lo relacionado con la protección del patrimonio natural mundial y promuevan el intercambio de información y tecnología, ya sea desde países en los que la gestión de áreas protegidas goza de un amplio apoyo público y gubernamental hasta países en los que recibe menos apoyo. A la IRF se han asociado 165 asociaciones de guardaparques de entidades nacionales, estatales y territoriales. Para obtener más información visite [www.internationalrangers.org](http://www.internationalrangers.org).



La URSA es una coalición global de organizaciones de conservación que construyen una red de guardaparques bien respaldados, profesionales y capaces, que puedan actuar eficazmente como custodios del mundo natural. Abogamos por la creación de equipos inclusivos y eficaces que estén a la vanguardia de la protección de la naturaleza, las personas y el planeta. Nuestras prioridades incluyen representar y reconocer a las/los guardaparques de todo el mundo y brindarles recursos. Para obtener más información visite [ursa4rangers.org](http://ursa4rangers.org).



Asesoramiento Ambiental Estratégico (AAE) es una consultora ambiental uruguaya fundada en 2012, que brinda asesoramiento a organizaciones, comunidades, gobiernos y el sector privado interesados en mejorar su desempeño ambiental y al mismo tiempo cumplir sus aspiraciones. AAE cuenta con un departamento dedicado a trabajar en salvaguardas sociales y ambientales en proyectos de conservación, mitigación del cambio climático y adaptación, adaptando los equipos según sea necesario, por ejemplo, para incluir expertos legales, de género, de propiedad intelectual y de participación. Para obtener más información visite [www.aae.com.uy](http://www.aae.com.uy).

Cita sugerida:

Iraola, M.J., Barrueco, S., Bertzky, M., Singh, R. and Galliers, C.M. (2022). Safeguarding the Rights and Well-being of Rangers. Part 1: Principles. Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques (URSA).

Diseño: Alfonso Ortiz



**Créditos de las fotos de portada:**

Supervisión de peces en estuarios. © Peter Chadwick 2020

© Panthera / DNP / WCS

Guardaparques marinos realizando una patrulla en barco, área marina protegida de Mombasa, Kenia | Peter Chadwick

Estación de guardaparques de Kidai en el sector norte de la Reserva de Caza Selous, Tanzania. © Greg Armfield / WWF

Guardaparques de Gudjuda en el agua cerca de Bowen, Australia. © Leonie Sii / WWF-Aus

# Contenido

---

Acrónimos .....	5
Definiciones clave .....	6
Introducción.....	8
Alcance .....	8
¿Cuáles son los principios para salvaguardar los derechos y el bienestar de las/los guardaparques?.....	9
Estructura de los principios .....	9
Los principios .....	11
Principio general: Aplicar un enfoque con base en los derechos humanos .....	11
1. Cómo garantizar que las/los guardaparques tengan un mandato y un rol claros .....	12
2. Cómo actuar en conformidad con el código de conducta y respetarlo.....	12
3. Cómo garantizar la igualdad y la no discriminación .....	13
4. Cómo garantizar el debido proceso y el acceso a la reparación (judicial y extrajudicial) .....	15
5. Cómo facilitar el acceso a la información y la participación .....	15
6. Cómo apoyar el bienestar de las/los guardaparques con buenas condiciones de empleo .....	15
7. Cómo promover la integridad de las/los guardaparques.....	16
8. Cómo fomentar una colaboración transparente y eficaz.....	16
9. Cómo forjar y consolidar el respeto mutuo .....	18
10. Cómo conferir y ejercer una autoridad responsable.....	18
Implementación de los principios .....	20
Referencias .....	21

# Acrónimos

---

AAE	Asesoramiento Ambiental Estratégico
CdC	Código de conducta internacional de guardaparques
CI	Conservación Internacional
FFI	Fauna y Flora Internacional
GEF	Fondo para el Medio Ambiente Mundial
GRM	Mecanismo de resarcimiento de reclamos
ILO	Organización Internacional del Trabajo
IPLC	Pueblos indígenas y comunidades locales
IRF	Federación Internacional de Guardaparques
LGBTQ+	Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer/cuestionando su identidad y otros
UICN	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
ONG	Organización no gubernamental.
HCDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
PCA	Áreas protegidas y conservadas
URSA	Alianza Universal en Apoyo a Guardaparquesde
ZSL	Sociedad Zoológica de Londres

# Definiciones clave

---

*Según la definición* de la IUCN, el término “pueblos indígenas” se ajusta a la definición o “declaración de cobertura” que figura en el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales de 1989 (n.º 169) de la Organización Internacional del Trabajo. Por lo tanto, en dicha definición se incluyen: (1) los pueblos que se identifican como “indígenas”; (2) los pueblos tribales cuyas condiciones sociales, culturales y económicas los distinguen de otros sectores de la comunidad nacional, y cuyo estatus está regulado total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por leyes o reglamentos especiales; (3) los pueblos tradicionales no necesariamente llamados indígenas o tribales pero que comparten las mismas características de condiciones sociales, culturales y económicas que los distinguen de otros sectores de la comunidad nacional, cuyo estatus está regulado total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones, y cuyos medios de vida están estrechamente conectados con los ecosistemas, bienes y servicios (IUCN, 2017).

.....

*En la definición de “comunidades locales”* se incluye una amplia gama de individuos y grupos que van desde los que viven en un área protegida o conservada, y dependen de ella para su sustento hasta las personas locales que utilizan el área para recreación (Stolton et al., 2022).

.....

*En el término “áreas protegidas y conservadas”* se incluyen áreas protegidas, tales como parques nacionales y reservas naturales, así como áreas conservadas por pueblos indígenas y comunidades locales. Se establecen, gobiernan o gestionan para mantener sus valores significativos para la sociedad. Si bien el resultado siempre incluye la persistencia de ecosistemas, especies y genes tanto a nivel local como en el paisaje terrestre y marino más amplio, estas áreas también tienen una diversidad de funciones ecosistémicas que son valiosas para los medios de vida, la salud y el bienestar humanos (Fischborn et al., 2021).

.....

*Según la definición del IRF*, el término guardaparques incluye a individuos o grupos de individuos que desempeñan un rol fundamental en la conservación. Las/los guardaparques son responsables de salvaguardar la naturaleza, el patrimonio cultural e histórico, 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 períodos prolongados, en áreas protegidas y conservadas y en paisajes terrestres y marinos más amplios, ya sean estatales, regionales, comunales, indígenas o privados, de conformidad con los marcos legales e institucionales (IRF, 2021).

.....

*En términos generales, “salvaguardia” significa* prevenir daños a las personas (y al medio ambiente) en la prestación de asistencia humanitaria y para el desarrollo (SRSB, 2022). El término también puede ampliarse e incluir la respuesta apropiada cuando se produce un daño (UKCDR, 2022). De este modo, la salvaguardia combina un enfoque preventivo proactivo y otro de mitigación. En el contexto del presente documento, el término se refiere a la prevención de daños a los grupos vulnerables con los que entran en contacto las/los guardaparques, así como a los propios guardaparques.



Guardaparques a caballo en una granja familiar, municipio de Calamar, departamento del Guaviare, Colombia. © Luis Barreto / WWF-UK

# 1. Introducción

## Alcance

Las/los guardaparques son las primeras/los primeros en responder ante la naturaleza. Sus funciones son notablemente variadas y pueden incluir actividades tan diferentes como dar la bienvenida a los visitantes, defender las especies emblemáticas de los cazadores furtivos, hacer cumplir las leyes y regulaciones, supervisar la biodiversidad, crear conciencia y trabajar con las comunidades locales. Parte del trabajo de las/los guardaparques es defender los derechos humanos, construir y mantener relaciones de confianza con las partes interesadas y tratar a todos de manera equitativa y respetuosa. Sus trabajos exigen numerosas habilidades y un extenso conocimiento del contexto ambiental y sociocultural en el que trabajan. Al mismo tiempo, sus trabajos pueden ser peligrosos, pueden estar lejos de sus familias durante largos períodos de tiempo y, con demasiada frecuencia, están mal equipados, reciben poco apoyo y están subvalorados. Muchos guardaparques (como individuos y colectivamente) se encuentran ocupando posiciones de gran vulnerabilidad y peligro (véase el Cuadro 1), están sujetos a malos tratos e injusticias y carecen de los medios para garantizar sus derechos y su bienestar. Esta situación no solo socava su desempeño y eficacia, sino que también puede aumentar la probabilidad de que se produzcan graves errores de juicio y mala conducta.

### Cuadro 1. Muertes de guardaparques en el cumplimiento del deber

Las muertes que se producen en el cumplimiento del deber no son raras dentro de la fuerza laboral de guardaparques. Se estima que al menos 1535 guardaparques perdieron la vida entre 2006 y 2021, siendo Asia y África las regiones en las que se registró el mayor número de muertes de guardaparques (80 por ciento del total general). Los homicidios criminales (cazadores furtivos, militantes/rebeldes y grupos del crimen organizado) son la causa más común de muerte. Las causas no penales incluyen ataques de animales, accidentes de vehículos y aeronaves, extinción de incendios, ahogamiento y enfermedades. (Galliers et al., 2022)

Los principios establecidos en este documento y la orientación que lo acompaña son el resultado de una revisión de la información existente sobre guardaparques y salvaguardias, dos talleres exploratorios y dos talleres adicionales con representantes de organizaciones que trabajan con guardaparques o los apoyan, y del propio personal de guardaparques, para presentar los resultados preliminares. Los principios se extrajeron a partir de la información y los estudios de caso presentados por los participantes del taller y de la información disponible que destaca las principales deficiencias en la protección de los derechos y el bienestar de las/los guardaparques y señala claramente las lagunas y necesidades en las salvaguardias existentes desde la perspectiva de las/los guardaparques. Se realizaron más consultas con expertos en protección social, guardaparques, expertos de la comunidad, representantes indígenas y organizaciones de conservación.

El objetivo principal de los principios y la orientación es salvaguardar los derechos y el bienestar de los propios guardaparques, que son ampliamente desatendidos (por ejemplo, Singh et al., 2020).

Estos deben considerarse como complementarios al requisito de adopción de políticas y medidas de protección social más amplias. La salvaguarda social tiene como objetivo evitar, reducir o mitigar los riesgos y los impactos adversos de los proyectos y otras intervenciones sobre las personas, con especial énfasis en el abuso, la negligencia y la violación de derechos. La salvaguarda suele lograrse con la adopción de estándares, políticas, mecanismos de implementación y sistemas de cumplimiento que rigen la forma en que se llevan a cabo las actividades, así como mecanismos de seguimiento, presentación de informes y resarcimiento adecuado. En el Cuadro 2 se identifican los grupos vulnerables con los que las/los guardaparques tienen más probabilidades de entrar en contacto.

### Cuadro 2. Individuos y grupos potencialmente vulnerables con los que es probable que interactúen los guardaparques

- :: Pueblos indígenas y comunidades locales (IPLC, por sus siglas en inglés) que viven en áreas supervisadas por guardaparques, o cerca de ellas, o que hacen uso de ellas.
- :: Niños, como miembros de otros grupos, o específicamente como participantes en actividades educativas, programas de guardaparques juveniles, campamentos, etc.
- :: Turistas y visitantes: los guardaparques pueden ser responsables de dirigir eventos interpretativos, recreativos y educativos y de supervisar visitas guiadas, campamentos públicos, etc.
- :: Personas desplazadas, refugiados y otros grupos vulnerables que pasan o buscan refugio en zonas supervisadas por guardaparques.
- :: Personas que sean objeto de actividades relacionadas con la aplicación de la ley (registros, redadas, allanamientos, etc.).
- :: Personas que se encuentren detenidas con fines de investigación o como sospechosas.
- :: Familias vulnerables y dependientes de los detenidos.

La mala conducta de las/los guardaparques hacia las comunidades o las personas ha sido un tema de gran preocupación, que ha dañado la reputación del personal de guardaparques y ha socavado los enfoques generales adoptados por los proyectos de conservación y las autoridades de las áreas protegidas (por ejemplo, Tauli-Corpus, 2020; Duffy et al., 2019). La mala conducta no debería tener lugar y, como una fuerte respuesta internacional a tales casos conocidos, la Federación Internacional de Guardaparques (IRF, por sus siglas en inglés) creó un código de conducta (CoC, por sus siglas en inglés) y una guía asociada para que los empleadores de guardaparques, asociaciones de guardaparques y organizaciones de conservación lo adapten, implementen y apoyen (IRF 2021a y b). Se prevén otras iniciativas para asesorar a los empleados, asociaciones y simpatizantes de las/los guardaparques sobre sistemas integrales de protección social.



## ¿Cuáles son los principios para salvaguardar los derechos y el bienestar de las/los guardaparques?

Los principios ofrecen un marco y conectan los esfuerzos existentes para mejorar el entorno y las condiciones de trabajo de las/los guardaparques, al tiempo que subsanan las deficiencias identificadas para garantizar que las/los guardaparques estén (y se sientan) seguros y apoyados. Los principios contribuyen al objetivo de establecer **una fuerza laboral de guardaparques motivada** que aplique **un enfoque centrado en los derechos humanos** a su trabajo, con base en **relaciones de confianza con las personas y los grupos vulnerables** con los que entran en contacto. Ningún principio por sí solo alcanzará este objetivo, sino que todos están vinculados y cada uno aporta sus propias contribuciones importantes.

Los principios no son una lista de cosas que las/los guardaparques deben hacer o no. Si bien las/los guardaparques, ya sea empleados oficialmente o trabajando como voluntarios, son el centro de los principios, el objetivo general de los principios solo se puede lograr con el apoyo de todas las partes involucradas, incluidos los gobiernos, las organizaciones que emplean o apoyan a las/los guardaparques, el público en general y las comunidades locales (véase la Figura 2). Lo ideal sería que las organizaciones que apoyan a las/los guardaparques, los emplean o trabajan con ellos en cualquier otra forma de asociación, institucionalicen estos principios. Lo más útil sería adaptar estos principios a diferentes circunstancias geográficas antes de que se tome conciencia de su existencia o antes de que se integren en los procedimientos organizacionales y sistemas de salvaguardias existentes. Los donantes y los organismos de financiación verán con buenos ojos este logro, ya que exigen cada vez más la adhesión a las salvaguardias sociales y ambientales y su aplicación en todas sus intervenciones financieras (por ejemplo, el Banco Mundial, el IDB, el KfW, el GCF, el GEF, etc.). El documento de orientación adjunto está diseñado para facilitar la institucionalización de los

principios (Barrueco et al., 2022). Incluye herramientas y plantillas para el desarrollo de una política de protección personalizada para guardaparques y un mecanismo de resarcimiento de reclamos correspondiente. Los socios de la URSA y otras instituciones que apoyan a las agencias gubernamentales o trabajan con guardaparques, incluidos guardaparques voluntarios y comunitarios y el personal temporal o eventual<sup>1</sup>, pueden desempeñar un rol crucial en la adopción e implementación de los principios.

### Estructura de los principios

En el documento se establece una lista de principios para ayudar a establecer medidas proactivas para evitar, o cuando esto sea imposible, minimizar, situaciones en las que las/los guardaparques o las personas con las que entran en contacto puedan no estar protegidos, y 2) medidas de mitigación reactivas para abordar situaciones en las que las/los guardaparques o las personas con las que entran en contacto no se sintieron protegidos (Figura 1). Establecer un ambiente de trabajo<sup>2</sup> en el que guardaparques se sientan seguros y valorados y puedan realizar bien su trabajo, puede ayudar a evitar, o al menos reducir, situaciones que puedan derivar en conflictos, tensiones y malentendidos. La implementación del código de conducta y la provisión de derechos humanos, incluida la capacitación en cuestiones de género, pueden ayudar aún más a evitar la mala conducta. Sin embargo, es igualmente importante contar con una red de seguridad para cuando la prevención falla. En esta red se deben establecer procedimientos de reparación y remediación.

La aplicación de un enfoque centrado en los derechos humanos en el trabajo de las/los guardaparques puede considerarse el principio general, bajo el cual se ubican todos los demás, y con el que todos los demás están vinculados.

**Figura 1.** Enfoque doble para la elaboración de los Principios de protección para guardaparques



1 En ocasiones se recurre a mano de obra eventual/personal temporal (véase: <https://www.britannica.com/topic/casual-labour/> <https://www.davidsonmorris.com/casual-worker/>) para cubrir vacantes de empleo, que en este caso serían las/los guardaparques. Sin embargo, con frecuencia trabajan bajo condiciones contractuales diferentes a las de las/los guardaparques.

2 Un ambiente laboral es el entorno, las características sociales y las condiciones físicas en las que usted realiza su trabajo. Estos elementos pueden afectar los sentimientos de bienestar, las relaciones en el lugar de trabajo, la colaboración, la eficiencia y la salud de los empleados. Los aspectos significativos de un ambiente laboral son la cultura de la empresa/organización, el entorno físico y las condiciones de empleo.



Guardaparques marinos visitan una escuela rural en la isla de Quifuki, Mozambique

# 2. Los principios

## Principio general: aplicar un enfoque con base en los derechos humanos

Los derechos humanos son garantías jurídicas universales que protegen a las personas y a los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades fundamentales, los derechos y la dignidad humana. Son inalienables, interrelacionados, interdependientes e indivisibles (OHCHR, 2012). Estos incluyen los derechos civiles y políticos (por ejemplo, el derecho a participar en los asuntos públicos, el derecho a no ser sometido a tortura ni a detención arbitraria), los derechos económicos, sociales y culturales (por ejemplo, el derecho a la alimentación, a la seguridad social y a la educación) y los derechos colectivos (por ejemplo, el derecho al desarrollo, los derechos de los pueblos indígenas) (OHCHR, 1966a y b; ONU, 1948).

Aplicar un enfoque centrado en los derechos humanos en el trabajo de las guardaparques implica trabajar para respetar, proteger y promover el cumplimiento de los derechos humanos de las personas y los grupos vulnerables con los que las guardaparques entran en contacto, y de los mismos guardaparques. Implica incorporar principios transversales de derechos humanos, como la no discriminación y la igualdad, el debido proceso y acceso a reparación y el acceso a la información y a la participación. Esforzarse por cumplir con criterios adicionales puede respaldar esto aún más, incluso brindar claridad sobre los mandatos y roles de las guardaparques, implementar el CoC, fomentar la integridad y el respeto mutuo, etc., tal como se describe a continuación.

### ¿Lo sabía?

*Todos los seres humanos tienen derecho a la salud. Esto se extiende no solo a la atención sanitaria adecuada, sino también a los factores determinantes subyacentes de la salud física y mental, tal como la alimentación y el agua.*

*Muchos guardaparques no tienen esto. Trabajan en condiciones precarias y a veces incluso peligrosas, sin seguro médico ni de vida adecuado. Por ejemplo, tienen largas horas de trabajo con acceso limitado a agua potable, saneamiento y alimentos nutritivos y pasan tiempo personal limitado con la familia. Todos estos factores pueden afectar su salud física y mental.*

Figura 2. Los Principios de salvaguarda para las guardaparques, con un enfoque con base en los derechos humanos en el centro.



## PRINCIPIO 1

### Cómo garantizar que las/los guardaparques tengan un mandato y un rol claros

Un mandato es la “autoridad para actuar de una manera particular que se le da a un gobierno o a una persona, especialmente como resultado de un voto o una decisión”<sup>3</sup>. A menudo se deriva del marco jurídico aplicable. El rol es una descripción de las actividades que se espera que alguien lleve a cabo en su trabajo, “la posición o el propósito que alguien o algo tiene en una situación, organización, sociedad o relación”<sup>4</sup>. Tener un mandato claro y una comprensión profunda de su rol es crucial para las/los guardaparques, ya que puede tener implicaciones directas en su seguridad y la de las personas con las que entran en contacto.

Las/los guardaparques pueden encontrarse en situaciones en las que la vida de otros o la suya propia corren peligro. Necesitan tener total claridad sobre cómo responder en situaciones de emergencia, de qué asuntos hacerse responsables y cuándo solicitar ayuda adicional (por ejemplo, del sector sanitario, la policía, los militares o los bomberos). Los deberes de las/los guardaparques pueden modificarse según las presiones cambiantes sobre la biodiversidad y el contexto social y, por lo tanto, su mandato y rol necesitan actualizarse y revisarse de forma periódica. De hecho, se observa una transición en las responsabilidades de las/los guardaparques, que han pasado de hacer cumplir las leyes relacionadas con la vida silvestre y la caza a involucrarse también en la aplicación de la ley en general, como la lucha contra las drogas (Ledford et al., 2021). La falta de claridad en relación con los mandatos y los roles, además de la falta de capacitación adecuada en esos casos, pueden tener graves consecuencias. Esto se aplica a todas/todos las/los guardaparques, incluidos aquellos que no son empleados de un organismo gubernamental, que podrían ser guardaparques de la comunidad, y a los voluntarios y al personal laboral eventual/temporal.

Por tanto, es esencial:

- Otorgar un **mandato** claro, derivado del **marco legal aplicable**<sup>5</sup> y aprobado por el respectivo empleador. Cuando las/los guardaparques estén armados, este mandato debe aclarar bajo qué circunstancias se pueden utilizar armas. También es necesario aclarar qué actividades de aplicación de la ley están autorizadas, por ejemplo, la detención o el registro en instalaciones privadas, y cuándo y cómo se debe buscar el apoyo de otras instituciones (por ejemplo, la policía, el ejército o la marina) para tales operaciones. Garantizar un buen liderazgo y una buena comunicación puede mejorar aún más la capacidad de implementar un mandato claro.
- Asegurarse de que las/los guardaparques sean conscientes de lo que incluye su rol (por ejemplo, la protección de los derechos humanos) y lo que no (por ejemplo, actuar como médico local en áreas remotas) para evitar que se los responsabilice de una tarea que no se les debería pedir que asuman.
- Tener en cuenta que aquellos con quienes las/los guardaparques entran en contacto pueden no comprender o, en algunos casos, no aceptar el mandato legal bajo el cual operan.

**La falta de un marco legal para el cumplimiento de sus funciones** puede hacer que las/los guardaparques no puedan llevar a cabo sus tareas de manera eficaz. Actuar contra el mandato puede tener consecuencias legales, por ejemplo, dar lugar a procedimientos civiles y penales o sanciones. En tales casos,

generalmente no existen procedimientos jurídicos institucionales establecidos ni hay asesoramiento o asistencia jurídica especializada (que proporcione y pague el empleador o el gobierno, en relación con el Principio 4).

**La falta de conciencia y aceptación del mandato del rol de las/los guardaparques** puede dar lugar a conflictos y daños importantes tanto para las/los guardaparques como para las partes involucradas locales. Sería ideal que se consulte a las partes involucradas sobre el alcance de los roles de las/los guardaparques y, como mínimo, que estuvieran plenamente conscientes de lo que estos pueden y no pueden hacer.

## PRINCIPIO 2

### Cómo actuar en conformidad con el Código de Conducta y respetarlo

El código de conducta (CoC) de la IRF es un documento aspiracional (IRF 2021a y 2021b) diseñado para alentar a las/los guardaparques a comprometerse con él y esforzarse por defender sus valores. El CoC fomenta una fuerza laboral disciplinada y empoderada que mantiene altos estándares de práctica y ética, ayuda a profesionalizar la fuerza laboral de guardaparques y construye y fortalece la reputación y la comprensión del sector. También ayuda a orientar a las/los guardaparques, a sus empleadores y a las organizaciones de conservación que apoyan a las/los guardaparques a tomar **mejores decisiones de trabajo** y promueve la implementación de las mejores prácticas aceptadas a nivel mundial. De esta manera, puede contribuir a **evitar que las/los guardaparques infrinjan las leyes y regulaciones**.

La responsabilidad de implementar con éxito el CoC no debe recaer únicamente en las/los guardaparques. Las organizaciones o agencias que emplean guardaparques deben establecer los estándares, adaptarlos a la realidad local y garantizar que las/los guardaparques comprendan los beneficios de adoptar el CoC. Es necesario que también ofrezcan condiciones de empleo adecuadas, apoyo institucional y un liderazgo fuerte. En el código de conducta de las/los guardaparques (CoC) se abordan los siguientes temas:

---

*Profesionalismo*

*Derechos Humanos y dignidad*

*Integridad y transparencia*

*Legalidad*

*Confidencialidad*

*Seguridad*

*Respuesta a las violaciones del CoC*

Para aquellos guardaparques involucrados en la aplicación de la ley, se adicionan los siguientes temas:

*Uso de la fuerza*

*Protección de las personas*

*Armas de fuego*

---

3. Cambridge Dictionary, consultado en <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/mandate>, el 16 de marzo de 2022.

4. Cambridge Dictionary, consultado en <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/role>, el 22 de abril de 2022.

5. En la mayoría de los países no existe un marco jurídico de este tipo, por lo que las/los guardaparques no cuentan con protección legal cuando realizan operaciones.

Otras partes involucradas, como las ONG conservacionistas, también pueden desempeñar un rol clave en la formación de conciencia y el desarrollo de capacidades. Un mandato y un rol claros pueden facilitar que las/los guardaparques cumplan con el CoC. Además, para que un CoC de guardaparques sea eficaz, los gobiernos y los empleadores de guardaparques también tienen que mejorar el bienestar y las condiciones de trabajo de las/los guardaparques, fomentar el reconocimiento y la valoración del sector y crear conciencia pública sobre el importante rol que desempeñan las/los guardaparques en la protección de la cultura y la naturaleza (IRF 2021b).

### PRINCIPIO 3

#### Cómo garantizar la igualdad y la no discriminación

La discriminación y el trato desigual no son situaciones poco frecuentes dentro del personal de guardaparques (véase la Figura 3). Sin embargo, las/los guardaparques, como cualquier otra persona, “son titulares de derechos humanos sin discriminación de ningún tipo, incluida la raza, el color, el sexo, la edad, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la discapacidad, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición” (IUCN, 2016).

La igualdad de género y la no discriminación deben mejorar tanto dentro de la fuerza laboral de guardaparques como entre guardaparques y personas fuera de la fuerza laboral, entendiéndose por “género” el término que abarca todas las posibles identidades de género y orientaciones sexuales, es decir, a la que generalmente se conoce como la comunidad de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer/cuestionadores y otros (LGBTQ+). El acoso sexual, la intimidación, la exposición a comportamientos violentos dentro de la fuerza laboral y de otros individuos o grupos, la falta de apoyo de los empleadores o las autoridades y la falta de derechos básicos como seguro y licencia paga por maternidad/paternidad, enfermedad

o lesiones socavan los esfuerzos para asegurar la igualdad y la no discriminación en la fuerza laboral de guardaparques.

La fuerza laboral también puede incluir miembros de diferentes culturas y etnias, incluidos miembros de grupos minoritarios locales que trabajan con colegas y líderes predominantemente de otros grupos. La discriminación contra estas personas no solo es intrínsecamente injusta, sino que también socava los esfuerzos esenciales para construir relaciones de confianza con las comunidades locales. Las/los guardaparques indígenas y de las comunidades locales deberían tener igualdad de oportunidades de reclutamiento, capacitación, beneficios y ascensos.

Desde la perspectiva de la equidad sectorial, las/los guardaparques merecen reconocimiento junto con otros trabajadores esenciales y de primera línea con ocupaciones de alto riesgo (por ejemplo, policías, bomberos, etc.) (Singh et al., 2020). Esto implica que se les deben brindar beneficios iguales.

Promover la igualdad, la equidad y la no discriminación dentro de la fuerza laboral de guardaparques es una tarea tanto para los empleadores como para las/los guardaparques, lo que significa no solo tener protocolos y procedimientos establecidos para evitar la discriminación y promover la igualdad y la equidad, sino también brindar capacitación y educación sistemática sobre el tema a todos los empleados y apoyar a las/los guardaparques cuando ocurre discriminación, mala conducta y abuso. En la actualidad se están realizando esfuerzos para desarrollar políticas sobre igualdad, equidad y derechos en el sector de guardaparques, además de los materiales y la orientación que se está brindando para apoyar y promover su implementación (URSA, 2021). Estos esfuerzos no se limitarán a aquellos hombres y mujeres que son parte de la fuerza laboral de guardaparques, sino que responderán al amplio espectro de desafíos que restringen los derechos de las personas a convertirse o ser reconocidos como miembros valiosos de la fuerza laboral de guardaparques.

**Figura 3.** La importancia del empoderamiento de las mujeres en la fuerza laboral de guardaparques





#### PRINCIPIO 4

### Cómo garantizar el debido proceso y el acceso a la reparación (judicial y extrajudiciales)

Las/los guardaparques tienen el mismo derecho que cualquier otra persona a que se les conceda el debido proceso cuando se enfrentan a acusaciones y a poder tener acceso a la reparación. Sin embargo, a menudo este derecho no se respeta. Las/los guardaparques a veces sufren acusaciones de mala conducta o negligencia y, con frecuencia, no cuentan con los medios para defenderse. Los mecanismos de resarcimiento y reclamos (GRM, por sus siglas en inglés) pueden ser fundamentales en el proceso de obtener el debido proceso y, en última instancia, la reparación. Además, la reparación debe permitir que el individuo o el grupo perjudicado vuelva a su posición anterior al daño. Esto debería aplicarse tanto a las personas con las que entran en contacto las/los guardaparques como a los propios guardaparques. Se necesita contar con la asistencia jurídica adecuada para garantizar un proceso justo que conduzca a multas o sanciones proporcionales a las faltas cuando se demuestre que las acusaciones son ciertas, pero que también libere a las/los guardaparques de acusaciones infundadas sin mayores consecuencias negativas para ellos.

Para poder garantizar el derecho al debido proceso, se establecen sistemas que protejan a las/los guardaparques y proporcionen medios de apoyo en caso de acusación y trato injusto, y se deben defender la ley y los principios de trato justo y no discriminación. Se debe procurar cumplir con los estándares internacionales de mejores prácticas para tales mecanismos, lo que incluye garantizar que sean transparentes, accesibles, comprensibles, justos y eficaces (véase la sección correspondiente sobre GRM en el documento de orientación).

#### PRINCIPIO 5

### Cómo facilitar el acceso a la información y la participación

Sentirse informado y escuchado puede ayudar a generar confianza dentro del sector y también entre guardaparques y las personas con las que entran en contacto. Por ello, el acceso a información comprensible, adecuada y oportuna es de suma importancia. Las/los guardaparques deben tener acceso a información sobre sus derechos, acceso a apoyo legal y al mecanismo de resarcimiento de reclamos (GRM) en caso de que sean testigos de una mala conducta o no se los trate de manera justa, o apoyo médico de emergencia en caso de lesiones, y todo tipo de información que las/los guardaparques deben conocer y a la que deben tener acceso siempre que la necesiten. Si las situaciones cambian (por ejemplo, obligaciones legales o mandatos), estos cambios deben comunicarse claramente y, de ser necesario, se debe brindar capacitación adicional personalizada.

Independientemente del mero intercambio de información, invitar a las/los guardaparques a participar en los procesos de toma de decisiones que afectan sus condiciones de trabajo, su función y su mandato, puede tener efectos muy positivos en la relación entre empleadores y guardaparques y crear un sentimiento de lealtad, pertenencia y satisfacción. Además, la participación de las/los guardaparques en dichas reuniones puede beneficiar sustancialmente la gestión de las áreas protegidas y conservadas (PCA, por sus siglas en inglés), ya que ellos son quienes mejor comprenden los desafíos existentes a nivel local. También están en condiciones de identificar soluciones a esos desafíos y juzgar su viabilidad. En muchos casos, las/los guardaparques no participan en las decisiones de gestión, pero tienen que implementar decisiones y acciones con las que no están de acuerdo o que no consideran apropiadas o justas.

### ¿Lo sabía?

*Muchos guardaparques son “guardaparques voluntarios” que pueden no estar al tanto de los sistemas de protección establecidos, como la existencia de los actuales principios de protección o el código de conducta de las/los guardaparques. Es de suma importancia que también tengan acceso a esta información, en el mejor de los casos antes de asumir sus funciones, para que puedan familiarizarse con ella y sean conscientes de lo que se espera de ellos y qué hacer si algo sale mal.*

#### PRINCIPIO 6

### Cómo apoyar el bienestar de las/los guardaparques con buenas condiciones de empleo

Es esencial garantizar que las/los guardaparques tengan buenas condiciones de trabajo (incluidos horarios de trabajo apropiados y salarios justos; acceso a necesidades básicas como agua potable, saneamiento, etc.; licencia anual por maternidad; equidad en el lugar de trabajo; provisión de equipo adecuado; capacitación; y seguro) para asegurar el bienestar de la fuerza laboral.

Sin embargo, estas condiciones no siempre se cumplen en la fuerza laboral de guardaparques (véase el Cuadro 3).

#### Cuadro 3. Datos sobre la falta de disposiciones en materia de bienestar de los guardaparques

Según Belecky et al. (2019 y 2021), de 6241 guardaparques que participaron en una encuesta de 28 países, menos de la mitad dijo tener acceso a licencia por enfermedad pagada (46,6 %) y “siempre” o “a menudo” tienen acceso a dispositivos de comunicación (42,3 %), aproximadamente un tercio (33,7 %) dijo que tenía seguro de vida, el 13,5 % dijo que “siempre” tiene que dormir al aire libre (es decir, no tiene una tienda de campaña o refugio de ningún tipo), el 7,4 % dijo que “raramente” o “nunca” tiene acceso a agua potable, solo el 24,4 % había recibido capacitación en primeros auxilios en el transcurso del año anterior a completar la encuesta, y solo el 48,3 % respondió afirmativamente cuando se le preguntó si, en caso de necesitar tratamiento médico, este fue adecuado. En un estudio diferente sobre el tema de la cobertura de seguro para guardaparques (Long et al., 2016), de 40 países encuestados, se encontró que el 18 % de esos países no ofrecían seguro de salud a los guardaparques.

Sentirse seguro y valorado y recibir todo lo necesario para el trabajo es importante para el bienestar y la seguridad de las/los guardaparques, y ayudará a evitar situaciones de conductas desviadas, ya que las condiciones en las que se encuentran las/los guardaparques pueden fomentar dicho comportamiento (por ejemplo, trabajar solos en un área remota con poco apoyo y supervisión).

Actualmente se están realizando esfuerzos para desarrollar estándares mínimos internacionales para alcanzar el bienestar de las/los guardaparques (URSA, 2021).

#### Cuadro 4. Estándares de bienestar de la URSA y competencias universales de las/los guardaparques

##### *Estándares de bienestar de la URSA*

Con el fin de contribuir a garantizar buenas condiciones de empleo y bienestar para las/los guardaparques, la URSA, en consulta con expertos en salud y seguridad y organismos laborales internacionales, está desarrollando estándares genéricos de empleo y bienestar. Estos estándares incluyen:

- :: Recursos para un trabajo seguro y eficaz en términos de infraestructura, equipo personal, alimentos y agua, seguridad personal, saneamiento e higiene, número adecuado de personal y seguridad del equipo y la infraestructura.
- :: Seguridad en el empleo, incluidos asuntos relacionados con contratos de trabajo, revisión y renovación del empleo, período de trabajo, derecho a licencia, roles y responsabilidades, salarios, ascenso profesional y beneficios.
- :: Capacidad, información y transparencia, que abarca la formación laboral, la información, la transparencia y comunicación con los empleadores, el entorno organizacional, los recursos y oportunidades de aprendizaje, la infraestructura de comunicación, la capacidad sistémica para el trabajo, la formación en gestión y la formación en habilidades personales.
- :: Derechos y protección, establecimiento de plazos para presentar una queja y GRM, derecho a la representación laboral y legal, seguridad laboral, acoso y hostigamiento, discriminación, violencia en el trabajo, programas de seguridad y salud en el trabajo, y derecho a una capacitación adecuada.

##### *Competencias universales de las/los guardaparques*

La URSA está trabajando en un resumen conciso y consensado de lo que un guardaparques competente debe poder hacer a través del desarrollo de competencias universales de las/los guardaparques. Su objetivo es apoyar la campaña para la profesionalización de las/los guardaparques, fijando un “parámetro” amplio para la competencia y el profesionalismo de las/los guardaparques que pueda ser comunicado, entendido y respetado claramente. El resultado se puede utilizar para lo siguiente:

- :: Comunicar el profesionalismo que se requiere de un guardaparques moderno;
- :: Constituir una base para programas de formación y aprendizaje;
- :: Promover el establecimiento de reconocimiento nacional y organizacional y estándares de profesionalismo para las/los guardaparques;
- :: Establecer una base de referencia para las evaluaciones del “estado de las/los guardaparques” y para otros informes; y
- :: Ofrecer un punto de referencia para otros estándares y competencias..

## PRINCIPIO 7

### Cómo promover la integridad de las/los guardaparques

La integridad es “la cualidad de ser honesto y tener sólidos principios morales”<sup>6</sup>. Es una característica deseable en cualquier empleado y, si bien en parte puede venir con la personalidad, también se puede promover activamente. En este sentido, los superiores que predicán con el ejemplo desempeñan un rol decisivo. Las condiciones en las que a veces se encuentran las/los guardaparques pueden dificultar el mantenimiento de su integridad. Por ejemplo, si sufren tensiones financieras constantes debido a pagos atrasados o salarios bajos, podrían recurrir a actividades ilegales o ilícitas. Se conocen casos en que los superiores incluso alentaron la corrupción (Belecky et al., 2021). Al hacerlo, desalientan activamente la integridad en la fuerza laboral de guardaparques.

Dentro de las formas de promover la integridad en la fuerza laboral de guardaparques se incluyen las siguientes:

- Los superiores de las/los guardaparques y las organizaciones que emplean guardaparques deben predicar con el ejemplo, demostrar respeto por todos los miembros de la fuerza laboral y mostrar aprecio, sólidos principios morales, comprensión y apoyo. Esto también se destaca en el CoC, donde se subraya la necesidad de liderazgo, gestión racional y buena gobernanza.
- Contar con un riguroso proceso de reclutamiento y selección para garantizar que las/los guardaparques ingresen a la profesión con los valores y el nivel de integridad adecuados. También es una forma de garantizar que las/los guardaparques conozcan plenamente su mandato y rol desde el principio.
- Establecer un órgano de supervisión y un mecanismo de presentación de informes para las/los guardaparques, así como implementar verificaciones de sus antecedentes y planes de bienestar.
- Ofrecer acceso a un mecanismo de denuncia de irregularidades independiente, justo y seguro..

## PRINCIPIO 8

### Cómo fomentar una colaboración transparente y eficaz

La protección también implica que diferentes personas, grupos y comunidades trabajen al unísono para cubrir todos los ángulos a la hora de prevenir, detectar y denunciar el abandono, la mala conducta y el abuso por parte de las/los guardaparques o hacia ellos. Para lograrlo es esencial una colaboración transparente y eficaz.

Cuando las relaciones son tensas, se requiere que las soluciones consideren las necesidades de la comunidad, su capacidad y voluntad para colaborar en los esfuerzos de conservación. Para las/los guardaparques, esto significa recibir apoyo y capacitación eficaces que les permitan tener una interacción mejor, más eficiente y fructífera con las comunidades.

6. Cambridge Dictionary, consultado en <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/integrity>, el 16 de marzo de 2022.





#### Cuadro 5. La relación de los guardaparques con la comunidad local

Establecer y mantener la confianza entre las comunidades y los guardaparques puede ser un proceso complejo en el que intervienen muchos factores. La implementación de un enfoque de derechos humanos para la conservación es clave, el monitoreo eficiente y la presentación de informes transparentes son importantes para permitir una gestión adaptativa, y los procedimientos de quejas y reparación pueden ayudar a establecer la verdad o la reconciliación a través del acceso a la justicia y la reparación.

La confianza entre los guardaparques y la comunidad se puede mantener y mejorar si se garantizan oportunidades de vida similares para todos; si se asegura que la información importante esté disponible para los guardaparques y las comunidades; si se establecen procesos de diálogo participativo para romper estereotipos y conceptos erróneos sobre “los otros”; si se cuenta con procesos de consulta sólidos e inclusivos; empleando a guardaparques locales de un amplio espectro de la comunidad, así como de género y etnia diversos, siempre que sea posible; si se comparten buenas prácticas sobre el trabajo con las comunidades, etc. (Stolton et al., 2022).

El CoC también hace referencia a la necesidad de que existan relaciones sólidas y positivas entre las/los guardaparques, los pueblos indígenas y las comunidades locales y pide “crear confianza a través de un diálogo claro y acciones transparentes y apropiadas” (IRF 2021a, página 7).

#### PRINCIPIO 9

##### Cómo forjar y consolidar el respeto mutuo

El respeto es la base del comportamiento humano y ético. Implica una creencia fundamental en el derecho de todos a existir, a ser escuchados y a tener las mismas oportunidades. Entre los muchos beneficios de lograr el respeto se encuentran un mayor bienestar, un ambiente de trabajo más positivo y centrado, una comunicación y colaboración confiable y abierta entre las/los guardaparques y otras partes interesadas, una mayor lealtad y fortaleza ética.

Se espera que las/los guardaparques demuestren respeto de muchas maneras, es decir, hacia la ley, el CoC y las opiniones e intereses de los IPLC y otros grupos vulnerables; sin embargo, a ellos mismos no siempre se los trata con respeto. Pueden ser objeto de abuso verbal e incluso físico por parte de colegas, miembros de la comunidad local y visitantes. La falta de respeto puede obstaculizar o dañar las relaciones dentro del personal de guardaparques, entre estos y las personas y grupos vulnerables. El comportamiento irrespetuoso hacia las/los guardaparques puede llevar a una falta de motivación, a abandonar el trabajo o, eventualmente, a actuar ellos mismos de forma irrespetuosa.

Se debe fomentar una cultura de respeto mutuo entre las/los guardaparques y los miembros de la comunidad, los visitantes y otras partes interesadas. Sin embargo, lograr este respeto puede depender de una serie de factores relacionados con la concientización, el consentimiento y el equilibrio de poder entre las/los guardaparques y otros.

Si, en general, se comprenden y aceptan los mandatos, el rol y la autoridad de las/los guardaparques, debería haber una expectativa general de respeto mutuo. Por ejemplo, en un sitio de recreación establecido, debería haber una expectativa general de que las/los guardaparques tengan funciones importantes y la autoridad necesaria. Cuando los estándares de las áreas protegidas y las zonas y los límites de autoridad se han negociado y acordado de manera transparente con las comunidades, debería existir una fuerte presunción de que todas las partes deben, por defecto, actuar con respeto. De manera similar, se debe informar claramente a otros actores que la falta de respeto hacia los empleados (incluidos guardaparques), las leyes y los estándares dentro de un área designada no será tolerada y puede tener consecuencias, incluida una solicitud para abandonar el lugar.

Sin embargo, puede haber casos en los que no se reconozcan el mandato y la autoridad (e incluso la presencia) de las/los guardaparques o se los consideren injustos. Esto puede ocurrir cuando un área protegida o una zona de gestión se ha impuesto unilateralmente a una comunidad local, cuando se han establecido regulaciones sin consulta, cuando las comunidades consideran que se las está obligando a afrontar los costos de la conservación o cuando ha habido antecedentes de trato injusto. Con frecuencia, estos factores escapan al poder de las/los guardaparques para abordarlos, pero pueden crear una falta de respeto fundamental que las/los guardaparques deben ser capaces de afrontar.

Entre las formas de crear una cultura de respeto mutuo con las partes interesadas se incluyen:

- **Buena gobernanza:** garantizar que los afectados por las decisiones participen en ellas y sean conscientes de ellas.
- **Concientización:** educar a las/los guardaparques acerca de las diferencias entre las personas, en particular cuando trabajan con pueblos indígenas y comunidades locales donde las/los guardaparques no son de la comunidad o son voluntarios o trabajadores eventuales/personal temporal.
- **Reconocimiento:** ser conscientes y tener sensibilidad hacia los factores que socavan el respeto.
- **Ser un modelo a seguir de respeto:** mostrar disposición a escuchar y aprender de los demás. Ejercitar la tolerancia y la paciencia ante una provocación, especialmente cuando existen tensiones subyacentes en las relaciones.
- **Fomento de la confianza:** los ejemplos de buenas prácticas para ayudar a generar confianza entre las/los guardaparques y la comunidad incluidos en Stolton et al. (2022) son muy relevantes en este contexto.
- **Sensibilizar a los grupos vulnerables, a los agentes de policía y a los gobiernos** sobre el trabajo que hacen las/los guardaparques y su importancia para garantizar que también reciban un trato justo.

#### PRINCIPIO 10

##### Cómo conferir y ejercer una autoridad responsable

La autoridad es el “*poder de tomar decisiones por otras personas o decirles lo que deben hacer*”, “*el poder de controlar o exigir obediencia a los demás*”<sup>7</sup>. La responsabilidad puede ser simplemente “*el deber de cuidar algo*”, pero también se relaciona con “*el buen juicio y la capacidad de actuar correctamente y tomar decisiones por uno mismo*”<sup>8</sup>. Ambos términos deben ir siempre de la mano. Toda persona con autoridad debe ejercerla de manera responsable,

7. Cambridge Dictionary, consultado en <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/authority>, el 2 de abril de 2022

8. Cambridge Dictionary, consultado en <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/responsibility> el 2 de abril de 2022

teniendo en cuenta las preocupaciones y necesidades de cualquier persona con la que interactúe. Además, las decisiones sobre el nivel adecuado de autoridad asignada a las personas también deben tomarse de manera responsable.

Si a un guardaparques se le da la responsabilidad de mantener a salvo a las comunidades locales que viven dentro o alrededor de un área protegida, u otros grupos potencialmente vulnerables, de intrusiones de vida silvestre y cazadores furtivos ilegales, pero no está autorizado a detener ni arrestar a cazadores furtivos o actuar en caso de que un mamífero grande ingrese al área comunitaria, será difícil o imposible

lograr el objetivo deseado. Por otro lado, si se delega demasiada autoridad a un guardaparques, especialmente cuando la persona no está preparada para asumirla por razones personales o por falta de formación necesaria y de conocimientos existentes sobre el contexto cultural y legal en el que se va a aplicar, esto puede causar problemas (incluidos problemas de salud mental) o puede mal usarse. Garantizar que las/los guardaparques reciban la cantidad adecuada de autoridad para su nivel de experiencia y capacidad y que actúen de manera responsable y dentro del alcance de su autoridad es un paso clave para asegurar el liderazgo, el profesionalismo, la salud mental de los empleados y relaciones de confianza con las comunidades locales y otras personas y grupos vulnerables.



Guardaparques en los alrededores de Porto Velho, estado de Rondônia, norte de Brasil. © Marizilda Cruppe

# 3. Implementación de los principios

---

Los principios anteriores se han desarrollado para abordar las lagunas existentes en materia de derechos humanos y otras consideraciones sociales en la fuerza laboral de guardaparques y sirven como criterios básicos para la protección de las/los guardaparques y otros actores con los que interactúan. Sin embargo, el valor y el potencial impacto beneficioso de estos principios dependen de su adecuada implementación por parte de las autoridades pertinentes. En la segunda parte de este documento y en la hoja de cálculo que lo acompaña<sup>9</sup>, se ofrecen orientación y herramientas que se han desarrollado junto con este documento para respaldar una aplicación adecuada de los principios en diferentes niveles institucionales. Para obtener más información, consulte **La protección de los derechos y el bienestar de las/los guardaparques. Parte 2: Orientación y herramientas.**

---

9. Esta hoja de cálculo se puede encontrar en <https://www.ursa4rangers.org/ursa4rangers-resources/>

# Referencias

- Belecky, M., Singh, R. & Moreto, W. (2019). Life on the Frontline 2019: A Global Survey of the Working Conditions of Rangers. WWF.
- Belecky, M., Parry Jones, R., & Singh, R. (2021). Employment conditions of public sector rangers: A major under-addressed problem. Parks Stewardship Forum, 37(1). <http://dx.doi.org/10.5070/P537151749>.
- Duffy, R., F. Massé, E. Smidt, E. Marijnen, B. Büscher, J. Verweijen, M. Ramutsindela, T. Simlai, L. Joanny, et E. Lunstrum. (2019). Why we must question the militarisation of conservation. Biological Conservation <https://doi.org/10.1016/j.biocon.2019.01.013>
- Fischborn, M., et T. Sandwith (eds.). (2021). Solutions for development challenges: Insights from protected and conserved areas. Gland, Suisse : IUCN.
- Galliers, C. Cole R., Singh, R., Ohlfs, J., Aisha H., Benoit Koutoua, A., Roodt, C., Álvarez Malvido, M. (2022). Conservation casualties: an analysis of on-duty ranger fatalities (2006–2021). Parks Vol. 28.1, mai 2022.
- ILO. (1989). C169 - Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169). Organización Internacional del Trabajo (ILO) Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C169](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C169) consultado el 9 de junio de 2022.
- IUCN. (2017). Indigenous Peoples Plan (IPP). Environmental and Social Management System (ESMS). Guidance Note – Standard on Indigenous Peoples
- Federación Internacional de Guardaparques (IRF). (2021a). Ranger Code of Conduct: A new Ranger Code of Conduct promoting professionalism, collaboration and leadership for more effective and just conservation. Version 1.0. Victoria, Australia.
- Federación Internacional de Guardaparques (IRF). (2021b). The IRF Ranger Code of Conduct: Guidelines for adoption. Version 1.0. Victoria, Australia.
- IUCN. (2016). Environmental and Social Management System Manual, página 10. Disponible en [https://www.iucn.org/sites/dev/files/iucn\\_esms\\_manual.pdf](https://www.iucn.org/sites/dev/files/iucn_esms_manual.pdf), consultado el 8 de junio de 2022.
- Ledford, L.S., Osborne, D.L., Edwards, B.D., Stickle, B. (2021). Not just a walk in the woods? Exploring the impact of individual characteristics and changing job roles on stress among conservation officers. Police Practice and Research 22:1, 274-289, DOI: 10.1080/15614263.2020.1821682.
- Long, B., G. Grein, N. Boedicker, and R. Singh. (2016). Are rangers adequately protected by insurance schemes? Parks 22(2): 83–93. doi: 10.2305/IUCN.CH.2016.PARKS-22-2BL.en
- OHCHR. (1966a). International Covenant on Civil and Political Rights. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR) Disponible en <https://www.ohchr.org/sites/default/files/ccpr.pdf>, consultado el 29 de marzo de 2022.
- OHCHR. (1966b). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR) Disponible en <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>, consultado el 8 de junio de 2022.
- OHCHR. (2012). Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation.
- Seager, J. (2021). Working Towards Gender Equality In The Ranger Workforce: Challenges & Opportunities. Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques (URSA). Disponible en: <https://www.internationalrangers.org/wp-content/uploads/1a-LOWERRES-URSA-Report-Towards-Gender-Equality-In-The-Ranger-Workforce-FINAL.pdf>, consultado el 21 de abril de 2022.
- Singh, R., M. Gan, C. Barlow, B. Long, D. Mcvey, R. De Kock, O. Barassi Gajardo, F. Spina Avino and M. Belecky. (2020). What do rangers feel? Perceptions from Asia, Africa, and Latin America. PARKS Vol 26.1, May 2020.
- SRSR. (2022). What is safeguarding? Safeguarding Resource and Support Hub (SRSR). Disponible en <https://safeguardingsupporthub.org/what-safeguarding>, consultado el 9 de junio de 2022.
- Stolton, S., H.L. Timmins, and N. Dudley. (2022). Building Trust with Rangers and Communities: A scoping report for URSA. Volume 1: Scoping Report and Initial Findings, Universal Ranger Support Alliance (URSA).
- Tauli-Corpuz, V., J. Alcorn, A. Molnar, C. Healy, and E. Barrow. (2020). Cornered by PAs: Adopting rights-based approaches to enable cost-effective conservation and climate action. World Development 130: 104923. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.104923>
- UKCDR. (2022). What is safeguarding? UK Collaborative on Development Research (UKCDR). Disponible en <https://www.ukcdr.org.uk/what-we-do/our-work/safeguarding/>, consultado el 9 de junio de 2022.
- UN. (1948). Universal Declaration on Human Rights, United Nations (UN). Disponible en <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2021/03/udhr.pdf>, consultado el 8 de junio de 2022.
- Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques (URSA). (2021) Action plan for supporting implementation of the International Ranger Federation’s Chitwan Declaration and furthering the professionalisation of rangers (2021-2025).





Informe desarrollado por:

Fauna & Flora International, Force for Nature, Re:wild, Federación Internacional de Guardaparques, Panthera, Comisión Mundial de Áreas Protegidas, Sociedad Zoológica de Londres, Fondo Mundial para la Naturaleza



[fauna-flora.org](http://fauna-flora.org)



[forcefornature.org](http://forcefornature.org)



[rewild.org](http://rewild.org)



[internationalrangers.org](http://internationalrangers.org)



[panthera.org](http://panthera.org)



[iucn.org](http://iucn.org)



[zsl.org](http://zsl.org)



[wwf.org](http://wwf.org)