

# Protección de los derechos y del bienestar de guardaparques

## PARTE 2 | Orientación y herramientas



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 de EE. UU.); Chris Galliers (Federación Internacional de Guardaparques [IRF, por sus siglas en español]); 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 de Apoyo Universal para los guardaparques [URSA, por sus siglas en inglés]).

## Agradecimientos

Agradecemos los valiosos aportes y experiencias compartidas por:

Buntzy 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 Kisson (Director de la Agencia de Proyectos de Conservación Internacional [CI] - Fondo para el Medio Ambiente Mundial [GEF, por sus siglas en inglés]), Iain Jackson (anteriormente Gerente de Conservación, WWF-International), 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 los/las guardaparques de todo el mundo compartan sus éxitos y fracasos en relación con la protección del patrimonio natural mundial y promuevan el intercambio de información y tecnología desde países en los que la gestión de áreas protegidas goza de un amplio apoyo público y gubernamental hacia países en los que recibe menos apoyo. La IRF está integrada por 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 busca construir 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, reconocer y brindarles recursos a los/las guardaparques de todo el mundo. Para obtener más información, visite [www.internationalrangers.org](http://www.internationalrangers.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 IP y de participación. Para obtener más información visite [www.aae.com.uy](http://www.aae.com.uy).

Cita sugerida:

Barrueco, S., Iraola, M.J., Bertzky, M., Singh, R. and Galliers, C.M. (2022). Safeguarding the Rights and Well-being of Rangers. Parte 2: Orientación y herramientas. Alianza de Apoyo Universal para los Guardaparques (URSA).

Diseño: Alfonso Ortiz

---

El presente documento sirve como guía complementaria para la implementación de la **protección de los derechos y el bienestar de los guardaparques. Parte 1: Principios** (Iraola *et al.*, 2022). Es el resultado de una revisión de las medidas para ayudar a abordar las necesidades identificadas de los guardaparques y una revisión de las herramientas existentes para la garantía de sus intereses y los de las personas con las que interactúan. Además, este documento se ha basado en dos talleres exploratorios y dos talleres de socialización con representantes de organizaciones que trabajan con guardaparques o los apoyan, así como también con representantes del propio personal de guardaparques.

---



**Créditos de las fotos de portada:**

Descarga de redes y sedales de pesca ilegales confiscados en un campamento de Camboya. © Ranjan Ramchandani/WWF

Elefante (*Loxodonta africana*) en Sudáfrica. © WWF de EE. UU./Colby Loucks

Jefe de la Unidad Especial Anticaza Furtiva (SAPU, por sus siglas en inglés) en el campamento Hookbridge, Zambia. © Neil Ever Osborne/WWF-US

Oficial de caza de Itoqqortoormiit, este de Groenlandia. © James Morgan/WWF del RU

Polisin' Ala, patrulleros comunitarios, monitoreando manglares, cerca de Antenina en la Bahía de Ambaro, Ambilobe, Madagascar. © Nick Riley/WWF de Madagascar

# Contenido

---

Acrónimos.....	5
Introducción .....	7
Cómo implementar los Principios para Salvaguardar los Derechos y el Bienestar de los Guardaparques .....	8
Principio general: aplicar un enfoque con base en los derechos humanos .....	8
1. Cómo garantizar que los guardaparques tengan un mandato y un rol claros.....	8
2. Cómo actuar en conformidad con el código de conducta y respetarlo.....	10
3. Cómo garantizar la igualdad y la no discriminación.....	10
4. Cómo garantizar el debido proceso y el acceso a la reparación (judicial y extrajudicial) .....	10
5. Cómo facilitar el acceso a la información y la participación.....	12
6. Cómo apoyar el bienestar de los guardaparques con buenas condiciones de empleo .....	14
7. Cómo promover la integridad de los guardaparques .....	14
8. Cómo fomentar una colaboración transparente y eficaz .....	15
9. Cómo forjar y consolidar el respeto mutuo .....	15
10. Cómo conferir y ejercer una autoridad responsable .....	16
Referencias .....	17
Anexo 1. Lista de verificación para la Implementación de los Principios y la Contribución con la Política de Protección de los Guardaparques.....	19
Anexo 2. Modelo Adaptable para una Política de Protección de los Guardaparques .....	20

# Acrónimos

---

AAE	Asesoramiento Ambiental Estratégico
CI	Conservación Internacional
CISA	Agencia de Seguridad Cibernética y de Infraestructura
CdC	Código de conducta
DHS	Departamento de Seguridad Nacional
ERF	Federación Europea de Guardaparques
FFI	Fauna y Flora Internacional
GEF	Fondo para el Medio Ambiente Mundial
GRM	Mecanismo de resarcimiento de reclamos
ICCR	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
IPLC	Pueblos indígenas y comunidades locales
IP	Pueblos indígenas
IRF	Federación Internacional de Guardaparques
ONG	Organizaciones no gubernamentales
PCA	Áreas protegidas y conservadas
PTSD	Trastorno de estrés postraumático
UNDP	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
URSA	Alianza de Apoyo Universal para los Guardaparques
ZSL	Sociedad Zoológica de Londres



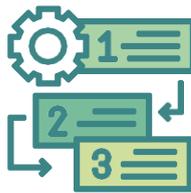
# 1. Introducción

El propósito del presente documento es orientar a los usuarios (empleadores de guardaparques, asociaciones de guardaparques y organizaciones de conservación que apoyan a los guardaparques) en la implementación de “Salvaguardar los derechos y el bienestar de los guardaparques, Parte 1: Principios” (Iraola et al., 2022). En dicho documento se encuentran sugerencias de **actividades** que tienen la finalidad de ayudar a implementar los Principios de una manera que ayude a los empleadores y organizaciones a aplicar un enfoque con base en los derechos humanos en la fuerza laboral de guardaparques. La lista de verificación/herramienta de planificación que se encuentra en el Anexo 1 puede ayudar a los usuarios a priorizar las actividades para su implementación a corto, mediano o largo plazo, según su relevancia en diferentes contextos. Los procedimientos y decisiones resultantes pueden luego integrarse en una **Política de Protección de los Guardaparques**.

El documento Política de Protección de Guardaparques describe lo que hace una organización que emplea o apoya a guardaparques para mantener seguros a los/las guardaparques y a las comunidades en las que operan, al tiempo que garantiza el respeto por sus derechos y su bienestar. Dicho documento debe abordar los desafíos emergentes, reflejar las mejores prácticas de otras políticas de protección y procedimientos internacionales, y revisarse y actualizarse de acuerdo con el contexto cambiante y las lecciones aprendidas con su aplicación. El desarrollo de una Política de Protección de Guardaparques institucionaliza las medidas adoptadas para implementar los principios de protección para los guardaparques. En el Anexo 2 se proporciona una plantilla modificable para crear dicha política.



Revisar las actividades sugeridas en la lista de verificación



Priorizar las actividades más urgentes para su implementación inmediata



Seleccionar actividades adicionales para su implementación a mediano y largo plazo



Adoptar e implementar la política



Redactar la política y reflejar las decisiones en la sección de procedimientos

## 2. Cómo implementar los Principios para Salvaguardar los Derechos y el Bienestar de Guardaparques

Los Principios se elaboraron en base a la información disponible y los aportes de expertos<sup>1</sup> sobre la realidad del trabajo de los/las guardaparques, los desafíos que enfrentan, los errores que han enfrentado, sus necesidades y los esfuerzos que se hacen para abordar algunas de estas necesidades. También se desarrollaron teniendo en cuenta que los guardaparques son trabajadores esenciales<sup>2</sup> y de primera línea con ocupaciones de alto riesgo<sup>3</sup> que merecen el mismo reconocimiento que la policía, el ejército, los bomberos y los trabajadores de salud y de respuesta a emergencias.

En las siguientes secciones se presentan actividades sugeridas para la implementación de cada principio. Para una descripción más detallada de los Principios mismos, consulte el documento *Protección de los derechos y del bienestar de los guardaparques. Parte 1: Principios* (Iraola et al., 2022).

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

Todos los Principios incluidos en los Principios de Salvaguarda para Guardaparques contribuyen a la aplicación de un enfoque con base en los derechos humanos en la fuerza laboral de guardaparques. Solo hay una sugerencia de actividad que puede ayudar a establecer el principio general en sí:

#### Monitorear la aplicación de un enfoque con base en los derechos humanos

La información y las estadísticas pueden ser herramientas poderosas para crear una cultura de responsabilidad y transparencia. En la Guía de las Naciones Unidas (2012) “Indicadores de derechos humanos: una guía para la medición y la implementación” se ofrecen elementos de un marco para desarrollar la capacidad de los sistemas de monitoreo de los derechos humanos. La guía pretende llegar a todos aquellos que comparten el compromiso con la promoción de los derechos humanos y a aquellos que tienen el mandato, directa o indirectamente, de abordar cuestiones de derechos humanos en el curso de su trabajo diario. Está dirigido a las instituciones nacionales de derechos humanos y a los responsables de la formulación de políticas en diferentes

ministerios, organismos públicos en diferentes niveles de gobernanza, profesionales del desarrollo, organizaciones de la sociedad civil y agencias internacionales con el mandato de promover la realización de los derechos humanos. Por lo tanto, la guía también puede ser útil para identificar indicadores viables para monitorear el grado en que se respetan los derechos humanos en el personal de guardaparques.

#### PRINCIPIO 1

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

Es esencial garantizar que los guardaparques tengan un mandato claro, derivado del marco jurídico aplicable, y que sean plenamente conscientes de su función y comprendan plenamente sus responsabilidades. Las organizaciones que emplean o apoyan a guardaparques pueden implementar este principio a través de una combinación de las siguientes actividades:

- Realizar un **análisis legal** para definir el mandato de los guardaparques, abarcando todas las actividades necesarias de aplicación de la ley.
- Analizar la sensibilidad** a los conflictos en diferentes contextos geográficos para garantizar que haya conciencia de los tipos de conflictos que los guardaparques podrían encontrar e identificar respuestas adecuadas. Los conocimientos deben incorporarse a los planes de capacitación; por ejemplo, podrían incluir habilidades interpersonales de gestión de conflictos y negociación, que pueden ser habilidades más importantes para algunos guardaparques que, por ejemplo, la capacitación sobre cómo usar armas de fuego. Para obtener orientación sobre cómo analizar la sensibilidad al conflicto en la conservación y elaborar un plan de respuesta, consulte Hammill et al. (2009).
- Determinar las **competencias** necesarias<sup>4</sup> para el trabajo (véase *Protección de los derechos y del bienestar de los guardaparques: Parte 1: Principios* para obtener más información sobre las competencias de los guardaparques). La URSA publicó un conjunto de competencias generales universales para guardaparques en 2022. Las competencias necesarias de los guardaparques se pueden identificar de una manera más detallada y estructurada utilizando Appleton (2016), que también incluye un libro de trabajo de Excel: <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/PATRS-002-En%20Wrkbk.xlsx>. Cuando los guardaparques necesiten utilizar armas de fuego, se debe garantizar que estas competencias reflejen las necesidades y

1 Esto incluye a los propios guardaparques, a las organizaciones de guardaparques, así como a las personas que trabajan en organizaciones que contratan guardaparques, como ONG u organizaciones internacionales que tienen sus propios estándares de protección.

2 No existe una definición establecida de trabajadores esenciales, aunque el significado generalmente se aplica al trabajo en el cumplimiento de la ley y la seguridad pública, la producción de alimentos, los proveedores de atención médica y el personal de emergencia. Con la pandemia de COVID-19, se utilizaron múltiples definiciones por parte de diferentes países, como la emitida el 28 de marzo de 2020 por la Agencia de Seguridad Cibernética y de Infraestructura (CISA, por sus siglas en inglés) del Departamento de Seguridad Nacional (DHS, por sus siglas en inglés), que establece que los trabajadores esenciales son aquellos que “protegen a sus comunidades, al tiempo que garantizan la continuidad de funciones críticas para la salud y la seguridad públicas, así como la seguridad económica y nacional”. El riesgo que enfrentan los trabajadores esenciales depende de si son trabajadores de primera línea que deben realizar su trabajo en persona o si pueden trabajar desde casa (Blau, Koebe, Meyerhofer et al., 2021).

3 Para ver ejemplos de ocupaciones de alto riesgo, consulte <https://www.apa.org/wsh/past/2011/high-risk-jobs>

4 La competencia es la capacidad demostrada para realizar una tarea o hacer un trabajo, definida ampliamente en términos de la combinación de habilidades, conocimientos y actitudes requeridas.

circunstancias de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. Véase, por ejemplo, los Principios básicos de las Naciones Unidas sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego por los Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley:

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/firearms.pdf>

- a. Elaborar una **descripción escrita** del mandato y la función de cada puesto de guardaparques, con base en la legislación y competencias existentes, especialmente cuando los guardaparques asumen actividades de aplicación de la ley, aclarando lo que pueden y no pueden hacer como parte de su trabajo.
- b. **Desarrollar planes de capacitación y educación** de manera conjunta entre administradores y guardaparques de acuerdo a las realidades de cada área protegida y conservada (PCA, por sus siglas en inglés) y brindar capacitación en consecuencia. Una forma de hacerlo puede ser con situaciones de ejemplo en las que se debe utilizar la comprensión del mandato para identificar qué tipos de reacciones son apropiadas o posibles para los guardaparques. Obtenga más información sobre la formación de la Federación Europea de Guardaparques (ERF, por sus siglas en inglés) aquí: <https://www.europeanrangers.org/projects/training/>, y las directrices de mejores prácticas para el trabajo en contra de la caza furtiva de Lotter et al. (2016).
- c. **Revisar y modificar** las descripciones de los puestos y la capacitación para reflejar la naturaleza cambiante de la profesión. Cuando un campo profesional está cambiando y varía ampliamente según la región y sus necesidades particulares, el mandato, el rol y, por lo tanto, la capacitación debe ajustarse para satisfacer esas demandas.
- d. **Garantizar que las partes interesadas conozcan el mandato y las funciones de los guardaparques.** Siempre que sea posible, se debe permitir que las partes interesadas realicen aportes sobre los mandatos y funciones de los guardaparques, especialmente cuando estos operan en zonas o áreas que gestiona la comunidad.

Cuando se espera que los guardaparques porten armas de fuego, pueden resultar útiles algunos pasos adicionales:

#### Cuadro 1. Evaluaciones psicológicas y técnicas de idoneidad para el puesto de trabajo

Los trabajos que exigen exigencia física y mental requieren que el individuo se encuentre en buenas condiciones físicas y psicológicas. Esto es importante para los guardaparques, ya que pueden estar expuestos a situaciones que pueden causar altos niveles de estrés y convertirse en una fuente importante de tensión psicológica, como la participación en misiones de rescate, encuentros con cazadores furtivos, asistencia a turistas y visitantes heridos, etc.

Las evaluaciones psicológicas y técnicas para determinar la idoneidad para el trabajo pueden ser muy útiles en el personal de guardaparques. Si el trabajo requiere el uso de armas de fuego, una evaluación psicológica también puede incluir preguntas para conocer otros factores que puedan indicar señales de que una persona no está mentalmente apta en ese momento particular para portar armas de fuego. Por este motivo, es importante que especialistas técnicos que entiendan y conozcan la realidad ocupacional de estos profesionales lleven a cabo estas evaluaciones (para obtener más información, vea Molas et. al, 2014).

Aquellos guardaparques que estén obligados a portar armas de fuego, y hayan pasado la evaluación psicológica, deberán recibir una formación adecuada seguida de una prueba técnica para comprobar si saben utilizar las armas de fuego de forma segura (normas básicas).



#### Evaluar la necesidad

Evaluar conjuntamente con los guardaparques, las autoridades y los administradores la necesidad real del uso de armas de fuego según el contexto, incluido un análisis del marco jurídico nacional y el alcance de las responsabilidades de los guardaparques para definir y proponer un marco jurídico para el uso de armas de fuego.



#### Evaluar

Realizar evaluaciones psicológicas y técnicas para investigar la idoneidad para el puesto y la responsabilidad que conlleva (véase el Cuadro 1)



#### Capacitar

Proporcionar capacitación integral sobre el uso de armas (fuego y aire).



#### Certificar

Certificar la realización de las pruebas psicotécnicas y las competencias necesarias aprendidas en la formación recibida. Estas pruebas deben repetirse y actualizarse periódicamente.

## PRINCIPIO 2

### Cómo actuar dentro del código de conducta y respetarlo

El Código de Conducta (CoC, por sus siglas en inglés), desarrollado en 2020 por la Federación Internacional de Guardaparques (IRF, por sus siglas en inglés), establece principios sólidos para guiar el comportamiento de los guardaparques, mantener altos estándares de práctica y ética y profesionalizar la fuerza laboral de guardaparques. En él se incluye orientación para los guardaparques y sus empleadores para garantizar el cumplimiento del CoC, que se resume a continuación en siete pasos:

- a. Los empleadores y las asociaciones deben **analizar la necesidad** de un CoC: esto requiere la voluntad de los empleadores, las asociaciones y los guardaparques de reconocer la necesidad de una norma que guíe las operaciones y acordar su adopción.
- b. Si existe o se produce un CoC, **analícelo y compárelo con el CoC** de la URSA para garantizar que se cumplan los estándares más altos. La adopción requiere la aceptación del CoC, y esto exige voluntad a todos los niveles.
- c. Es importante, por tanto, poder comunicar el propósito del CoC y la necesidad de profesionalizar el sector de los guardaparques.
- d. **Defina líderes**, junto con un grupo de trabajo, para impulsar el proceso de adaptación y adopción del CoC. Para garantizar que el CoC se ajuste a los requisitos de los guardaparques, este grupo debe ser representativo y evitar la discriminación basada en el género.
- e. El CoC requerirá al menos un nivel mínimo **de ajustes** para satisfacer las necesidades y requisitos prácticos e institucionales específicos. El contexto del CoC variará según las regiones, pero los principios y valores clave deben permanecer.
- f. **Genere conciencia** sobre el CoC final a los guardaparques, las asociaciones de guardaparques y las agencias asociadas. Esto debe hacerse de una manera que tenga en cuenta las posibles barreras de alfabetización y de idioma para garantizar que a los guardaparques siempre se les presenten CoC escritos en un idioma que comprendan completamente.
- g. Una vez firmado el CoC, este debe adoptarse. **La adopción** puede tener lugar en distintos niveles, como la adopción plena, la adopción forzosa, el cumplimiento voluntario, la implementación, la capacitación o la difusión. El nivel de adopción variará dependiendo de las necesidades de cada sitio.
- h. **Revise el CoC** cada 3 o 4 años y actualícelo si es necesario. Además, las organizaciones pueden hacer que los guardaparques y otros empleadores completen una **evaluación anual del CoC**.

Para obtener más información, consulte las [Directrices de la IRF para la adopción del CoC](#).

## PRINCIPIO 3

### Cómo garantizar la igualdad y la no discriminación

Abordar la discriminación y garantizar la igualdad dentro de la fuerza laboral debería ser una prioridad máxima para cualquier empleador. Esto puede lograrse mediante:

- a. Realizando **capacitaciones** programadas y sistemáticas para los guardaparques sobre todos los aspectos de la discriminación basada en la raza, el color, el género, la edad, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el país de origen o el origen social, la discapacidad, la propiedad, el nacimiento u otra condición. Esto incluye capacitación específica sobre temas específicos, como la discriminación según el género, las problemáticas de los pueblos indígenas (IP, por sus siglas en inglés) y otras preocupaciones relacionadas con los grupos vulnerables en general;

- b. **Desarrollando o mejorando protocolos** contra toda forma de discriminación, abuso y violencia (incluido el acoso sexual y la violencia de género) ya sea que ocurra dentro o fuera del servicio, y se garantiza la implementación de dichos protocolos. Para obtener ayuda, consulte, por ejemplo, Comisión Australiana de Derechos Humanos (2022).
- c. Revisandolas **políticas y prácticas** relativas al reclutamiento de miembros indígenas y comunitarios en la fuerza laboral, su trato y las oportunidades disponibles para ellos;
- d. Contando con **políticas** que aseguren que la igualdad esté garantizada en la contratación, promoción y remuneración. Para obtener ayuda, consulte, por ejemplo, *Buenas prácticas de igualdad para empleadores: políticas de igualdad, capacitación y seguimiento de la igualdad* (2014) de la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos, o *Lograr la igualdad de género: un marco de mejores prácticas para las industrias dominadas por hombres* (2021) de USAID.
- e. Garantizando que, como parte de las prácticas habituales, se realiza un **seguimiento y una presentación** de informes relacionados con la igualdad sobre una amplia gama de aspectos de las actividades, incluidos los ingresos y los gastos, la salud y la seguridad, las ausencias por enfermedad o la formación.
- f. **Llevando a cabo auditorías** de género que incluyan evaluaciones de las condiciones laborales para hombres y mujeres, las estructuras políticas implementadas que apoyan la igualdad de género, las escalas salariales y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en la organización.
- g. Garantizando que se establezcan bases de **datos desagregados por** género, que incluyan cuántos guardaparques hombres/mujeres hay (y LGBTQ+ si esta información se puede recopilar de manera sensible) y que haya una desagregación por género de todas las encuestas de guardaparques/conservación y los esfuerzos de recopilación de datos; y
- h. Contando con una **infraestructura** adecuada (por ejemplo, agua, saneamiento e higiene [WASH, por sus siglas en inglés] e instalaciones para dormir) que tenga en cuenta las necesidades y preferencias que pueden esperarse razonablemente de tener una fuerza laboral diversa (es decir, las preferencias de hombres y mujeres, personas con discapacidades, etc.) por igual.

Para obtener más orientación, consulte el Plan de Acción de la URSA (especialmente el Componente D sobre “Equidad e Igualdad”) y el informe de género: [Hacia la igualdad de género en la fuerza laboral de guardaparques: desafíos y oportunidades](#).

## PRINCIPIO 4

### Cómo garantizar el debido proceso y el acceso a la reparación eficaz

Los/las guardaparques, al igual que las comunidades con las que se involucran, tienen derecho a recibir un trato justo. Se debe garantizar el acceso al debido proceso en caso de que se acuse a guardaparques de mala conducta y a una reparación efectiva en caso de que sean perjudicados o se vean involucrados en accidentes durante las operaciones de trabajo. Lo mismo se aplica a las comunidades o individuos que sufren agravios.

## Recuadro 2. ¿Qué significa “recurso efectivo”?

El derecho a un recurso efectivo es un componente esencial de los derechos humanos según el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR, por sus siglas en inglés) y otros instrumentos de derechos humanos. Es una obligación del Estado brindar reparación judicial cuando se ha producido una violación de un derecho. Este derecho tiene dos dimensiones: 1) la persona que ha sido acusada tiene derecho a acceder efectivamente a una audiencia justa dentro de un plazo razonable determinado por un tribunal independiente e imparcial, y 2) tiene derecho a un resarcimiento adecuado. Un recurso efectivo también significa que se debe proporcionar asistencia jurídica a quienes carecen de recursos suficientes para garantizar un acceso efectivo a la justicia.

Aquí, “efectivo” significa que la remediación debe ser suficiente y accesible, cumpliendo con la obligación de prontitud, ya que los requisitos excesivamente restrictivos y las demoras pueden hacer que el recurso sea ineficaz. El “recurso” también debe ser capaz de remediar directamente la situación impugnada, y su eficacia debe evaluarse en relación con cada denuncia.

Para obtener más información sobre una remediación efectiva, consulte:

- [Derecho a un recurso efectivo: Manual sobre las técnicas de interacción judicial en la aplicación de la Carta de la UE.](#)
- [Derecho a un recurso efectivo: guía sobre el artículo 13 del Convenio Europeo de Derechos Humanos](#)
- [Derecho a un recurso efectivo. Comisión Australiana de Derechos Humanos](#)

Las formas que pueden ayudar a garantizar el debido proceso y el acceso a recursos para los guardaparques y las personas con las que interactúan son:

- a. Establecer un **mecanismo sólido de resarcimiento de reclamos (GRM)**, por sus siglas en inglés). Este mecanismo debe ser un procedimiento de queja abierto y transparente para todas las partes y que, al mismo tiempo, trate la información confidencial de manera adecuada y satisfactoria. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP, por sus siglas en inglés; 2017) también ofrece orientación útil y concisa.

## Recuadro 3. Consideraciones para un mecanismo de resarcimiento de reclamos

Como mínimo, un GRM debe:

- Permitir diferentes canales para el registro de reclamos en los idiomas apropiados, por ejemplo, incluido el registro por escrito (a través de formularios de quejas, correo electrónico, carta, etc.) así como expresado oralmente (por teléfono, en persona). En el caso de inquietudes expresadas verbalmente, las organizaciones y los empleadores deben asegurarse de que una persona de confianza dirija el proceso. Cuando el denunciante así lo prefiera, el proceso deberá realizarse de forma anónima.
- Establecerse a nivel local, cuando sea posible sobre la base de mecanismos existentes, y ser fácilmente accesible para todas las personas. Lo ideal sería que los GRM locales se complementaran con un mecanismo de respaldo a un nivel superior para aumentar la solidez del sistema y funcionar como alternativa cuando el mecanismo local falla.
- Ser explicado y estar disponible para los guardaparques y los miembros de la comunidad local de una manera culturalmente apropiada, ya que esto aumentará la probabilidad de su uso y ayudará a generar confianza. También debe ser accesible a la amplia gama de trabajadores que operan dentro del área protegida, empresa u organización.
- Ser capaz de responder con rapidez y de manera independiente, oportuna y eficaz. Esto incluye, entre otras cosas: investigación, comunicaciones, disciplina, informes a donantes o autoridades y tratamiento de las causas subyacentes.
- Poder usarse para abordar las preocupaciones de los grupos vulnerables (por ejemplo, guardaparques mujeres, IP) de manera satisfactoria.
- Garantizar que los informes puedan escalarse si es necesario. Puede haber ocasiones en que sea necesario enviar información a las autoridades locales o nacionales o a las sedes de las organizaciones contratantes. Deben existir procedimientos apropiados que respeten las cuestiones de privacidad, la necesidad de saber y las consideraciones legales.
- Proporcionar información clara y oportuna a los guardaparques y a las comunidades sobre lo que el mecanismo puede y no puede abordar y el plazo para las resoluciones.
- Garantizar el mantenimiento adecuado de registros y la asignación de funciones y responsabilidades.
- Monitorearse eficazmente para garantizar que esté siempre disponible y pueda tratar las quejas de manera apropiada. Para ayudar a mantener la responsabilidad y la confianza en el proceso, los gobiernos locales o terceros de confianza podrían monitorear el GRM.

Para obtener más información sobre el proceso del GRM y cómo evaluar y monitorear su eficacia, consulte la Guía complementaria sobre participación de [las partes interesadas en los Estándares Sociales y Ambientales \(del UNDP: Mecanismos de reparación de reclamos\)](#).

- b. Establecer un **organismo regulador legal que brinde apoyo legal** a los guardaparques en caso de acusaciones de mala conducta o accidentes durante las operaciones<sup>5</sup>. Esto lo puede realizar el Estado, el ministerio o el administrador de el área protegida. Se necesitarían los recursos económicos y humanos necesarios para el correcto funcionamiento de este apoyo jurídico de forma permanente, de modo que los guardaparques puedan tener siempre acceso al debido proceso y a los recursos. Cuando falten recursos, se podría recurrir a convenios de cooperación entre el Estado, el ministerio o la administración y otras organizaciones (tales como ONGs), universidades y sus facultades de jurisprudencia, colegios de abogados e incluso algunos despachos de abogados privados para prestar asesoramiento jurídico (sin coste) a los guardaparques antes, durante y después de los incidentes. Esto es crucial, ya que los guardaparques deben poder confiar en que tendrán apoyo y acceso a reparación si son acusados de alguna irregularidad, porque la falta de dicho apoyo puede tener graves consecuencias para ellos.
- c. Definir un proceso para identificar **acciones contra la mala conducta que sean justas** y proporcionadas a la infracción (Cuadro 5). Los guardaparques deben comprender las consecuencias de la mala conducta y dichas consecuencias deben comunicarse e implementarse claramente. Las orientaciones existentes sobre mala conducta en otras ocupaciones de alto riesgo pueden ayudar a definir el proceso, por ejemplo, como se menciona [aquí](#).

#### Recuadro 4. Medidas contra la mala conducta

Para garantizar que las acciones contra la mala conducta sean justas y proporcionadas a la infracción, será importante diferenciar entre:

*Delitos cometidos durante el servicio* y fuera de este. Por ejemplo, la policía y otros funcionarios estatales suelen tener algunas restricciones en su vida privada y, al considerar si un funcionario no cumplió con estos estándares mientras estaba fuera de servicio, se presta la debida atención a ese contexto y cualquier acción debe ser proporcionada teniendo en cuenta todas las circunstancias. Deben cumplir todas las leyes y regulaciones y evitar cualquier acción que cree la apariencia de que están violando la ley o los estándares éticos que todo ciudadano debe respetar. Véase, por ejemplo, [aquí](#) y [aquí](#).

Los diferentes tipos de mala conducta incluyen, por ejemplo:

- la participación no autorizada en la aplicación de la ley (en contravención del mandato y del marco jurídico).
- la mala conducta profesional, es decir, deshonestidad en las actividades profesionales.
- la violación de las normas éticas.
- el incumplimiento del deber.

Además, ciertos elementos deberían formar parte del proceso de determinación de acciones justas y proporcionadas contra la mala conducta, tales como:

5. Para los trabajadores que desempeñan otras profesiones de alto riesgo, como los agentes de policía, se considera importante disponer de un seguro de protección jurídica privado fiable con protección jurídica penal ampliada para la defensa contra presuntos delitos. Pero este no suele ser, por el momento, el caso de los guardaparques.

- Presentar un informe que resuma claramente el caso.
- Identificar si es necesario realizar procedimientos de investigación.
- Iniciar procedimientos disciplinarios, que deberán incluir la identificación de testigos creíbles.
- Garantizar que los resultados del proceso se resuman y comuniquen claramente.

Las acciones resultantes contra la mala conducta deberán determinarse caso por caso, pero podrían incluir, dependiendo de la gravedad de la incidencia:

- amonestación privada o pública.
- constancia en los expedientes de personal.
- multa.
- cambio o reducción de funciones o mandato.
- pérdida de beneficios (bonificaciones, incentivos).
- rechazo de ascenso.
- suspensión/remoción del servicio (posiblemente con pérdida de beneficios, como la pensión).

Cuando el proceso concluye con una justificación de la acción de los guardaparques, el resultado sería la impunidad (por ejemplo, cuando los propios guardaparques son víctimas de violencia, una acción de defensa puede estar justificada) y no debería haber consecuencias negativas del proceso para los guardaparques y su carrera futura.

#### PRINCIPIO 5

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

El acceso a información comprensible, adecuada y oportuna, por ejemplo sobre sus derechos, el GRM, apoyo legal o médico, es de suma importancia en la fuerza laboral de los guardaparques. Crear espacios para que guardaparques participen en procesos para definir procedimientos internos, respuestas a desafíos, cambios en mandatos y roles, etc. puede ser de gran ventaja para la fuerza laboral y ayudar con la comunicación de información importante. Algunas de las actividades para implementar el principio incluyen:

- a. Invitar a los guardaparques a las **reuniones periódicas** del equipo para actualizarlos sobre los cambios en las políticas y procedimientos existentes y brindarles un espacio para escuchar sus opiniones.
- b. Proporcionar actualizaciones de **políticas y procedimientos en formato** escrito (siempre teniendo en cuenta las diferencias de idioma y alfabetización dentro de las fuerzas de guardaparques) y asegurarse de que los guardaparques reciban y tomen nota de esta información.
- c. **Involucrar a los guardaparques en los procesos** de toma de decisiones (tanto procesos de planificación a corto como a largo plazo) que afecten a sus condiciones de trabajo, su función y su mandato o respecto de sus prioridades de trabajo, procedimientos existentes, soluciones para abordar nuevos desafíos, etc. Los ministerios, las autoridades del parque o los empleados deben invitar a los guardaparques a participar en los procesos de toma de decisiones que afectan sus condiciones de trabajo, su función y su mandato, así como en las decisiones sobre las PA.
- d. **Organizar talleres cada año** y brindar capacitación a cada nuevo guardaparques sobre sus derechos, el GRM disponible, a quién deben contactar en caso de que sean agraviados o testigos de mala conducta, etc.



## PRINCIPIO 6

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

Para tener una fuerza laboral profesionalizada y eficiente, los empleados necesitan sentir que sus intereses y bienestar son considerados. Un buen ambiente de trabajo, incluidas las buenas condiciones de empleo, son esenciales para esto. Además, pueden ayudar a reducir los casos de mala conducta que se derivan de un mal ambiente de trabajo.

#### Cuadro 5. Aspectos del “ambiente de trabajo”

Los aspectos importantes de un entorno de trabajo son la cultura de la empresa/organización, el entorno físico y las condiciones de empleo.

- **La cultura empresarial** se refiere a la forma en que una empresa y sus empleados operan, incluso cómo es la comunicación efectiva y los objetivos y valores de la empresa. Por ejemplo, el código de conducta.
- **El entorno físico** se refiere a las condiciones físicas en las que trabaja un guardaparques, que desempeñarán un papel crucial para permitirle realizar su trabajo con éxito. En el caso de los guardaparques, puede referirse a la ubicación del lugar donde trabajan, que casi siempre es al aire libre y, por lo tanto, también puede referirse al equipo que tienen para explorar este lugar al aire libre, así como a las instalaciones físicas como baños, un lugar para dormir, lugar que usen de oficina, etc., y el equipo.
- **Las condiciones de empleo** incluyen los términos formales bajo los cuales se contrata a los guardaparques, como la tasa de pago, el contrato de trabajo y la duración de la jornada (o días laborales). Se relaciona con el equilibrio entre vida laboral y personal, la seguridad en el trabajo, pero también puede abarcar actividades recreativas y otras iniciativas para promover un lugar de trabajo saludable.

Las medidas que se pueden tomar para garantizar un buen ambiente de trabajo y el bienestar de todos los involucrados incluyen:

- Garantizar que los guardaparques tengan una **remuneración** mínima aceptable, considerando que son trabajadores esenciales y de alto riesgo, que pasan largas horas en patrulla. Garantizar que se les pague en tiempo y forma y que tengan derecho a recibir el pago mientras están de vacaciones o de licencia familiar.
- Proporcionar **seguros de vida y salud a los guardaparques** para garantizar que reciban el pago si están enfermos, o en caso de que se lesionen mientras están de servicio.
- Asegurarse de que todos los guardaparques tengan **equipo** básico como botas, uniformes, ropa para clima húmedo o frío y mosquiteros. Asegurarse de que otros equipos importantes, como los sistemas de comunicación y los vehículos, sean adecuados, suficientes y funcionen correctamente.
- Establecer **procedimientos** bien definidos para garantizar que los guardaparques se sientan adecuadamente equipados y apoyados mientras están de servicio, lo que incluye garantizar que los equipos en patrulla tengan suministros adecuados de alimentos y agua, así como combustible adicional, un kit de reparación de vehículos y un teléfono o algún otro medio para comunicarse si es necesario.
- Apoyar la **salud mental** de los trabajadores mediante lo siguiente:

- Garantizar que los guardaparques tengan un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal. Muchos guardaparques ven a sus familias apenas una vez al año (Mongabay, 2018), lo que provoca mucho estrés y tensión en las relaciones personales.
  - Proporcionar a los guardaparques canales de comunicación adecuados durante largos períodos de trabajo o patrullaje para garantizar que no se sientan demasiado aislados, que es uno de los principales factores de estrés.
  - Ofrecer apoyo psicológico. Esto podría ser obligatorio después de situaciones altamente estresantes o peligrosas, como un encuentro con cazadores furtivos, para lidiar con el trastorno de estrés postraumático). También debería estar disponible para aquellos que hayan sido víctimas de mala conducta o abuso (por ejemplo, intimidación o acoso sexual).
  - Implementación de planes de bienestar para guardaparques. Estas serían herramientas prácticas y personalizadas destinadas a ayudar a los empleados a cuidar su propia salud mental mientras están de servicio, para ayudar a los guardaparques a identificar qué les permite estar bien en el trabajo, qué los hace sentirse mal y cómo abordar un problema de salud mental en el trabajo. También abre un diálogo con los gerentes o supervisores para que comprendan mejor las necesidades y experiencias de los guardaparques y, en última instancia, apoyen mejor su salud mental (Mind 2022, plantilla de nota incluida en el documento).
- f. Garantizar una **formación/actualización** adecuada y continua y apoyo a los guardaparques, incluidos aquellos que fueran voluntarios, para llevar a cabo las tareas dentro de la autoridad otorgada y asegurar que no se abuse de su voluntad y disposición para contribuir a la fuerza laboral de guardaparques y que se los trate con respeto. A veces se destina a guardaparques voluntarios a lugares remotos, sin seguimiento de su trabajo ni apoyo para ayudarlos a lidiar con posibles incidentes mientras están de servicio. Pueden ser blancos fáciles de culpa si algo sale mal. Una formación adecuada con un fuerte componente educativo como forma de abordar cuestiones como la agresión sexual, la falta de conciencia situacional y cultural, etc., puede considerarse una medida preventiva para evitar dificultades. También se recomienda llevar a cabo una evaluación periódica de la fuerza laboral de guardaparques (es decir, un análisis de brechas) para ver qué áreas necesitan atención y de esa manera garantizar una respuesta oportuna.

Una revisión reciente examina los diversos aspectos del empleo precario y las condiciones laborales de los guardaparques (Anagnostou et al., 2022). Dentro del **Plan de Acción** de URSA, el Componente C sobre “Empleo y Bienestar” se centra en las condiciones de trabajo.

## PRINCIPIO 7

### Cómo promover la integridad de los guardaparques

La integridad es una cualidad esencial para cualquier empleador o empleado. Una integridad sólida y un liderazgo excelente son las bases de cualquier fuerza laboral exitosa, pero estas cualidades no siempre se mantienen en el sector de guardaparques. Es imperativo trabajar en la creación de una fuerza laboral de guardaparques honesta y confiable, lo que se puede lograr de varias maneras:

- a. Los superiores de los guardaparques y las organizaciones que emplean **guardaparques deben predicar con el ejemplo**, demostrar responsabilidad y competencia, y mostrar comprensión, apoyo y aprecio por su fuerza laboral. Esto podría garantizarse estableciendo buenas prácticas de contratación para supervisores y otros puestos de liderazgo dentro de la organización que pongan énfasis en el profesionalismo, el conocimiento y la experiencia del empleado.
- b. Establecer un **proceso sólido de reclutamiento y selección** para garantizar que los guardaparques ingresen a la profesión con los valores y el nivel de integridad adecuados. También es una forma de garantizar que los guardaparques conozcan plenamente su mandato y rol desde el principio.
- c. Establecer un **órgano de supervisión** o procedimientos para garantizar una supervisión interna clara y documentada. Esto es importante, ya que los sistemas de gobernanza, con frecuencia débiles, en los que trabajan los guardaparques pueden crear riesgos de corrupción.
- d. Explorar **herramientas tecnológicas anticorrupción**. Esto podría incluir el seguimiento de guardaparques para identificar a cualquiera que estuviera cerca de un incidente (como la caza furtiva) e investigar una posible colusión en el acto.
- e. Proporcionar acceso a un **mecanismo de denuncia** de irregularidades justo e independiente y garantizar que su existencia y los procedimientos para su uso se comuniquen claramente a todos los guardaparques. Para ello, puede ser necesario hacer un análisis de los sistemas independientes existentes a nivel nacional o internacional y cómo estos pueden utilizarse para evitar la necesidad de crear un nuevo mecanismo.
- f. **Informar a las autoridades responsables** de nivel superior y comprometerlas para abordar la corrupción en el área en cuestión de manera más estricta.
- g. Organizar capacitaciones **centradas** en la ética de los guardaparques y sus deberes hacia el público.
- h. Incluir activa y abiertamente a **los sindicatos y asociaciones** de guardaparques en cualquier medida anticorrupción.
- i. **Documentar** (en informes o material audiovisual) el trabajo que realizan los guardaparques, los desafíos y las lecciones aprendidas. Se podrían incluir datos buenos y malos, pero el objetivo general es cambiar la percepción pública de que los guardaparques se benefician de actividades corruptas, ya que esto puede socavar la integridad de las futuras generaciones de guardaparques.

Otras actividades que pueden desempeñar un papel pero que ya fueron cubiertas en otras secciones son: establecer un mecanismo de reclamos (GRM) para que los guardaparques puedan informar incidentes de corrupción de forma anónima, sin temor a repercusiones ni represalias (mencionado en el Principio 4), implementar verificaciones de antecedentes y evaluaciones psicológicas para todos los miembros de la fuerza laboral al momento de la contratación (mencionado en el Principio 1) e implementar planes de bienestar para los guardaparques (mencionado en el Principio 6).

## PRINCIPIO 8 Cómo fomentar una colaboración transparente y eficaz

Si las relaciones entre guardaparques, o entre guardaparques y comunidades, se tensan, esto puede afectar sustancialmente la eficiencia del trabajo. Por lo tanto, es importante fomentar la transparencia y las buenas relaciones de trabajo y encontrar soluciones a los problemas entre los guardaparques y la comunidad entendiendo las necesidades y los esfuerzos de la comunidad

y su capacidad para colaborar en la conservación. Esto se puede promover activamente de múltiples maneras, entre ellas:

- a. Garantizando **que los guardaparques tengan una comprensión profunda del contexto sociocultural** de la comunidad en la que operarán, informándoles sobre quiénes constituyen la comunidad, su cultura y prácticas, y sus preocupaciones<sup>6</sup>.
- b. Asegurándose de que los guardaparques conozcan y comprendan los factores que pueden limitar una colaboración eficaz, en particular las quejas sobre territorio, derechos y abusos previos.
- c. **Asegurando una comunicación eficiente** y periódica con la comunidad local estableciendo canales de comunicación entre ellos y los guardaparques y diseñando programas de información y divulgación (folletos, eventos de difusión, talleres, etc.) con el objetivo de aumentar la conciencia y construir relaciones de confianza. También es fundamental considerar el rol que puede desempeñar el género en una comunicación efectiva con las comunidades locales. Por ejemplo, la presencia de guardaparques mujeres puede ser de gran importancia a la hora de tratar con mujeres en esas comunidades.
- d. Monitoreando la **implementación** de políticas y actividades de conservación, comunicando los resultados y adaptar las políticas y procedimientos según sea necesario.
- e. **Estableciendo sistemas** de respuesta (incluida la capacitación asociada) para anticipar y mitigar cualquier posible conflicto y crisis, tanto entre guardaparques y comunidades como dentro de la propia fuerza de guardaparques. Estos sistemas pueden incluir respuestas estratégicas a los conflictos (dando especial consideración a diferentes aspectos, como el género), modelos de respuesta a las crisis o el desarrollo de proyectos colaborativos para construir relaciones y confianza.
- f. Estableciendo **reuniones periódicas** para crear espacios de intercambio, garantizando el reconocimiento de logros y fomentando la retroalimentación como formas de asegurar una buena comunicación dentro de la fuerza laboral (Woodside, 2021).

## PRINCIPIO 9 Cómo forjar y consolidar el respeto mutuo

Para contar con una fuerza laboral completamente funcional y asegurar buenas relaciones, los guardaparques deben generar confianza y respeto entre ellos y ellas y con las comunidades locales. Además de las acciones para fomentar una colaboración transparente y eficaz, las acciones que se pueden adoptar para promover el respeto mutuo son:

- a. Asegurarse de que los propios guardaparques, pero también los supervisores y otras personas en posiciones de liderazgo prediquen **con el ejemplo**, demostrando actitudes y comportamientos aceptables y tratando a todos de manera justa, es decir, a las comunidades indígenas y las comunidades locales (IPLC), a los guardaparques y a cualquier otra parte interesada. Esto incluye adoptar un **enfoque de “tolerancia cero”** hacia guardaparques que tengan un comportamiento irrespetuoso, lo que se vincula con el punto b.
6. Asegurarse de que exista una política interna o directriz en el lugar de trabajo que establezca los términos para un comportamiento adecuado en el trabajo y que enfatice las relaciones colaborativas y respetuosas en el lugar de trabajo. Estas directrices también pueden vincularse con sistemas de respuesta para abordar los problemas que puedan surgir (véase el apartado 8.e), incluido el trato irrespetuoso o el acoso en el lugar de trabajo.

- b. Asegurarse de que **exista una política interna o directriz** en el lugar de trabajo que establezca los términos para un comportamiento adecuado en el trabajo y que enfatice las relaciones colaborativas y respetuosas en el lugar de trabajo. Estas directrices también pueden vincularse con sistemas de respuesta para abordar los problemas que puedan surgir (véase el apartado 8.e), incluido el trato irrespetuoso o el acoso en el lugar de trabajo.
- c. Establecer **sesiones de actualización** para guardaparques y otros empleados para aumentar el conocimiento y la comprensión mutua y que puedan servir como una oportunidad para que los guardaparques establezcan relaciones con sus colegas.
- d. Garantizar **buenas condiciones de empleo y una formación adecuada** y continua para los guardaparques, y asegurar que haya una comunicación frecuente y eficaz entre estos y las comunidades locales en las que operan. Esto se puede lograr interactuando más con las comunidades locales y garantizando que haya una comprensión del trabajo realizado por los guardaparques en el área, demostrando al mismo tiempo que su cultura se respeta en la mayor medida posible.
- e. Fomentar la **adopción de prácticas y comportamientos que generen confianza y respeto** entre guardaparques y las comunidades (véase Stolton et al., 2022)
- f. Proporcionar **directrices, procedimientos operativos y capacitación para guardaparques con base en la tolerancia**, la paciencia y la prevención de conflictos, especialmente en áreas en disputa, donde hay conflictos de derechos o donde ha habido casos o acusaciones de abuso.

## PRINCIPIO 10

### Cómo conferir y ejercer una autoridad responsable

Los responsables deben ser capaces de ejercer una autoridad responsable y buen juicio al conferir autoridad de manera responsable a otros. Los superiores deben evaluar correctamente el nivel apropiado de autoridad que pueden asignar a los distintos miembros del personal, teniendo en cuenta que algunas personas son líderes naturales mientras que otras pueden adquirir esa condición con el tiempo.

En algunos lugares, los guardaparques de las comunidades locales pueden sufrir un “conflicto de intereses” percibido, ya que su trabajo puede implicar prohibir a otros miembros de la comunidad realizar actividades que son parte de sus tradiciones o estilo de vida, o que incluso ellos mismos solían realizar, por ejemplo, cazar animales salvajes. Por lo tanto, los responsables deben asegurarse de que el nivel de autoridad otorgado a los empleados sea el adecuado y esté equilibrado según cada caso individual. Las medidas para garantizar la autoridad responsable dentro del personal de guardaparques incluyen:

- a. Realizar **pruebas de liderazgo y evaluaciones de empleados**, y establecer procedimientos para supervisar si la autoridad se ejerce adecuadamente a lo largo del tiempo. Aquí se puede encontrar un ejemplo de una prueba de liderazgo para determinar si los rasgos de personalidad se prestan a un rol de liderazgo **exitoso**.
- b. Asegurarse de que los **superiores sean más proactivos** al apoyar a los guardaparques: con frecuencia se considera a los guardaparques como líderes dentro de sus comunidades, pero también como sostenedores de familia, lo que puede poner una gran presión sobre ellos para que rindan. Tener un sistema de apoyo que los haga sentir respaldados en caso de tener que lidiar con presión u otros problemas puede marcar una gran diferencia.
- c. Establecer programas de **desarrollo de capacidades** para que los superiores mejoren y fortalezcan sus habilidades de liderazgo, así como los recursos con los que cuentan para desempeñarse bien en sus trabajos.



Guardaparques en la reserva natural Quang Nam, zona central de la cordillera Annamita, Vietnam. © Denise Stille / WWF-Vietnam.

# Referencias

---

Anagnostou, M., Gunn, V., Nibbs, O., Muntaner, C., et Doberstein, B. (2022). An international scoping review of rangers' precarious employment conditions. *Environ Syst Decis.* <https://doi.org/10.1007/s10669-022-09845-3>

Appleton, M.R. (2016). A Global Register of Competences for Protected Area Practitioners. Gland, Suisse : UICN. Disponible en <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/PATRS-002.pdf>, consultado el 17 de junio de 2022.

Comisión Australiana de Derechos Humanos. (2022). Sexual Harassment (A Code in Practice) - A Short Guide to the Code of Practice. Disponible en [https://humanrights.gov.au/our-work/sexual-harassment-code-practice-short-guide-code-practice-0#4\\_2\\_2](https://humanrights.gov.au/our-work/sexual-harassment-code-practice-short-guide-code-practice-0#4_2_2), consultado el 17 de junio de 2022.

Hammill, A., Crawford, A., Craig, R., Malpas, R., and Matthew, R (2009). Conflict-Sensitive Conservation: Practitioners' Manual. Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible (IISD).

raola, 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 de Apoyo Universal para los guardaparques (URSA).

Lotter, W.D., Roberts, K., Singh, R., Clark, K., Barlow, C., de Kock, R., Steiner, K., Mander, D., Khadka, M. and Guerrero, J. (2016). Antipoaching in and around protected areas: Training guidelines for field rangers. Best Practice Protected Area Guidelines Series No. 01.

Mind. (2022). Wellness Action Plan: Guide for people working in a workplace. Disponible en: <https://www.mind.org.uk/media/12145/mind-wellness-action-plan-workplace.pdf>, consultado el 17 de junio de 2022.

Molas, J.V., Agustí G.M., Solé i Sanosa, M.A. (2014) Assessment of psychological conditions for the use of firearms in law enforcement. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24913751/>

Mongabay. (2018). Rangers face a 'toxic mix' of mental strain and lack of support. Disponible en <https://news.mongabay.com/2018/05/rangers-face-a-toxic-mix-of-mental-strain-and-lack-of-support/>, consultado el 12 de diciembre 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). UNDP. (2017). Guidance Note.

UNDP Social and Environmental Standards (SES). Stakeholder Engagement. Supplemental Guidance: Grievance Redress Mechanisms. Disponible en [https://info.undp.org/sites/bpps/SES\\_Toolkit/SES%20Document%20Library/Uploaded%20October%202016/UNDP%20SES%20Supplemental%20Guidance\\_Grievance%20Redress%20Mechanisms.pdf](https://info.undp.org/sites/bpps/SES_Toolkit/SES%20Document%20Library/Uploaded%20October%202016/UNDP%20SES%20Supplemental%20Guidance_Grievance%20Redress%20Mechanisms.pdf), consultado el 17 de junio de 2022.

USAID. (2021). Delivering Gender Equality: A Best Practices Framework for Male-Dominated Industries. Disponible en: <https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Delivering-Gender-Equality-Best-Practices-Framework.pdf>, consultado el 22 de junio de 2022.

Wilson-Holt, O. and Roe, D. (2021). Building healthy relationships between rangers and communities in and around protected areas. UC Berkeley Parks Stewardship Forum



## Anexo 1

# Lista de verificación para la implementación de los principios y como aportación para la Política de Protección de los Guardaparques

La lista de verificación proporcionada (ver hoja de Excel separada) se divide en dos secciones:

- **Nivel institucional:** acciones que las entidades u organizaciones gubernamentales que emplean o apoyan a los guardaparques deberían adoptar a nivel institucional como contribución a la implementación de los Principios de Protección para los Guardaparques; y
- **Nivel individual:** información y formación que se debe proporcionar a cada guardaparque, actividades en las que debe participar y pruebas que puede haber realizado.

La lista de verificación a nivel institucional (primera pestaña de la hoja Excel) puede utilizarse como un instrumento de planificación para priorizar las acciones más urgentes en el contexto específico, pero también permite indicar acciones a implementar en el mediano o largo plazo. Si bien permite calificar la “relevancia” de cada principio como “alta”, “media” o “baja”, esto no implica que ninguno de los principios sea irrelevante, sino que deben considerarse para reflexionar sobre la relevancia en el respectivo contexto geográfico y sociocultural.

Por ejemplo, cuando una organización que emplea guardaparques ya cuenta con políticas y procedimientos muy estrictos y que funcionan bien en materia de igualdad y no discriminación, este principio podría marcarse con relevancia “baja” con la respectiva justificación en la columna F.

Se debe tener en cuenta que, en el nivel institucional de la lista de verificación, todas las actividades sugeridas en la presente guía que hacen referencia a los requisitos de ingreso y a la capacitación se han incluido como actividades transversales (CCA, ver líneas 4 a 23 en la hoja de Excel), con una actividad transversal adicional que cubre el punto de acción bajo el principio general de identificar indicadores para monitorear el éxito de la implementación de los principios de salvaguardia para un enfoque basado en los derechos humanos en la fuerza laboral de guardaparques.

La lista de verificación a nivel individual (segunda pestaña en la hoja de Excel) podría ajustarse a las necesidades y completarse para cada guardaparque individualmente, como un registro básico de qué documentos se proporcionaron, pruebas realizadas, qué capacitación se recibió, etc. Debería revisarse y actualizarse periódicamente, por ejemplo, en reuniones bilaterales semestrales.



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

# Anexo 2

## Modelo Adaptable para una Política de Protección de los Guardaparques

La siguiente plantilla describe los componentes básicos de la Política de Protección para Guardaparques. No es una descripción exhaustiva y puede ampliarse según las necesidades o preferencias de las organizaciones.

### Política de Protección para Guardaparques

El bloque de encabezado debe considerar una serie de cosas, entre las que se incluyen:

- el título del documento de la política;
- departamento responsable de redactar, revisar y hacer cumplir la política;
- fecha de vigencia de la política;
- número de la política;
- fecha de aprobación;
- identidad de la autoridad de aprobación;
- si reemplaza o modifica una política existente; y
- número de páginas incluidas en el documento.

### Declaración de la política

Esta sería una declaración concisa de la justificación de la política y debería reflejar los objetivos básicos de la organización y una descripción de los **normas o principios directrices**. Incluiría, si fuera apropiado, referencias a regulaciones externas, mayor discusión de políticas, etc.

Ejemplo:

El propósito de esta declaración de política es:

- Proteger a las comunidades locales que pudieran entrar en contacto con guardaparques, en caso de que haya un caso de mala conducta por parte de este personal.
- Proporcionar a todos los guardaparques los principios generales que guían su enfoque de la conservación y la relación con sus colegas y las comunidades locales.

### Aplicabilidad/Alcance

Esta subsección cubriría a quién exactamente se aplica la política, por ejemplo, al indicar “Esta política se aplica a cualquier persona que trabaje en nombre de [nombre del grupo/organización], incluidos los altos directivos y la junta directiva, el personal remunerado, los voluntarios, los trabajadores por temporadas y el personal de la agencia”.

La sección también detallaría las consecuencias del incumplimiento, si correspondiera. También puede incluir instalaciones, sitios, etc.

### Definiciones/Glosario

Un glosario de términos a los que se hace referencia en el documento de políticas, por ejemplo, guardaparques, protección, biodiversidad, hábitat crítico, comunidad local, consulta significativa, etc.

#### Guardaparques

....

#### Salvaguardia

....

Para obtener recursos con definiciones relevantes, consulte el [Código de Conducta](#) de la URSA, el Uso de Términos del [Convenio sobre la Diversidad Biológica](#) y el [Glosario de definiciones y el Marco de Salvaguardias Ambientales y Sociales \(ESSF\) de WWF](#).

### Procedimientos de implementación

Referencia a procedimientos, métodos y orientación detallados que se recomiendan para llevar a cabo la intención de la política, sobre cómo se espera que las personas a las que se dirige esta política actúen en conformidad con la misma. Estos procedimientos pueden derivarse del uso de la lista de verificación y puede ser útil distinguir entre procedimientos a nivel institucional y procedimientos a nivel individual. Por ejemplo, a nivel institucional, la implementación de las actividades sugeridas en la lista de verificación puede conducir al desarrollo de procedimientos para garantizar la igualdad y la no discriminación en el momento de la contratación, la promoción y la remuneración, y para asegurar que se disponga de equipo adecuado que funcione y que haya claridad sobre cuándo se debe llevar qué equipo al terreno. Si la institución ha adoptado un CoC, también debe mencionarse aquí y el CoC podría adjuntarse. Para el nivel individual, esta sección podría reflejar los controles que se deben realizar antes de la contratación, los documentos que se deben firmar junto con el contrato, la capacitación estándar que se debe brindar, etc. También deben reflejarse los acuerdos sobre reuniones periódicas de equipo, reuniones bilaterales entre empleador y empleado, etc.

## Resolución de reclamos

Describa el GRM implementado para tratar problemas y quejas, explique las formas en que se puede acceder a él y cómo se abordan las quejas. Esto debe incluir un cronograma para abordar las quejas, de modo que quede claro para el reclamante cuánto tiempo tomará recibir una respuesta, así como reglas de confidencialidad y seguridad.

## Responsabilidades de implementación

Aquí se deben explicar las responsabilidades y los plazos para la implementación de los diferentes elementos de la presente Política de Protección, incluido el Procedimiento de reclamos. El contenido del capítulo de procedimientos de implementación se puede utilizar para identificar tareas separadas y asignar responsabilidades.

## Contacto de la política

El funcionario o grupo administrativo o académico de mayor jerarquía que autoriza la política. Si corresponde, también se podría indicar la próxima fecha de revisión requerida.

## Políticas o directrices relacionadas

Referencias para obtener más información sobre políticas o procedimientos relacionados, pautas, formularios, etc. para garantizar que no haya problemas ni incidentes por políticas que abordan problemas similares o relacionados a esta guía escrita. La inclusión de documentos relacionados también proporciona orientación adicional que puede ser útil para las personas cubiertas a la hora de cumplir con la política.

Ofrezca referencias completas y asegúrese de que los documentos citados estén fácilmente disponibles (es decir, como manuales o pautas de amplia distribución, políticas disponibles públicamente, etc.). Si es necesario, dé aquí información de fondo adicional.



El Rugido (Parque Nacional Borjomi-Kharagauli, Georgia). Los guardaparques marcan los puntos de vocalización de los ciervos para monitorear la población de ciervos y estimar las cifras © Shota Golubiani



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)