



# PRIMER ENCUENTRO DE MUJERES GUARDAPARQUES DE LATINOAMÉRICA:

Desafíos y Oportunidades

**Hallazgos principales del Informe de URSA:  
*Hacia la igualdad de género en la fuerza laboral de  
guardaparques: desafíos y oportunidades***

Mónica Álvarez Malvido

Oficial de Desarrollo, Federación Internacional de Guardaparques

30 de septiembre de 2021

# Congreso Mundial de Guardaparques, Chitwan Nepal 2019

**550** Guardaparques

**70** Países

Acordaron la Declaración de Chitwan



## Declaración de Chitwan, 2019

**5. Mujeres Guardaparques:** reconociendo la brecha de género significativa que existe actualmente en la profesión de Guardaparque, existe una necesidad urgente de:

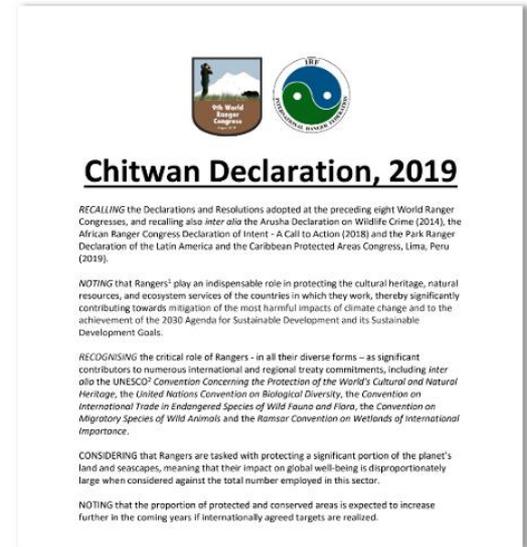
- i. establecer políticas para garantizar la igualdad de oportunidades en las prácticas de contratación y promoción y de que se reciban salarios iguales.
- ii. Asegurar que se tomen las medidas apropiadas en el lugar para garantizar que las Mujeres Guardaparques, se sientan seguras y adecuadamente apoyadas en su lugar de trabajo (por ejemplo, instalaciones separadas).



## ¿Qué es URSA?

- En respuesta a la Declaración de Chitwan, un grupo de **8 organizaciones internacionales** de conservación conformaron la Alianza Universal en Apoyo a Guardaparques (URSA) en Julio 2020.
- **Objetivo:** apoyar a implementar la Declaración de Chitwan, mejorar el reconocimiento del sector guardaparque y de su trabajo, y abordar los problemas que enfrentan.
- **URSA** busca desarrollar las capacidades de la **Federación Internacional de Guardaparques** y las asociaciones regionales de guardaparques.
- Plan de Acción a 5 años

2019



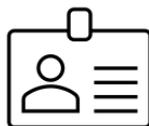
2020

URSA  
UNIVERSAL RANGER SUPPORT ALLIANCE



# El Plan de Acción de URSA

Para 2025, existe un entorno global que proporciona una voz unificada para guardaparques, así como estándares de capacidades, empleo, igualdad y conducta para construir una fuerza de trabajo de guardaparques profesional, responsable y competente, cuyas contribuciones sean formalmente reconocidas y respetadas..



## Incidencia y representación

Para 2025, la profesión del guardaparque se reconoce formalmente y de manera progresiva por los gobiernos y a nivel internacional, con guardaparques efectivamente representados y conectados.

## Capacidad del sector de guardaparques

Para 2025, se cuenta con un marco general para mejorar y sostener las capacidades de guardaparques, con una progresiva adopción e implementación.

## Empleo y bienestar

Para 2025, se desarrollan los estándares mínimos globales para el empleo y bienestar de guardaparques, y se adoptan progresivamente a nivel nacional para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de guardaparques.

## Igualdad y equidad dentro del sector de guardaparques

Para 2025, IRF (FIG), asociaciones de guardaparques que la conforman, y miembros de URSA adoptan sistemas y estructuras que permiten igualdad de oportunidades, tratos justos y entornos laborales equitativos para guardaparques.

## Relaciones con la comunidad, conducta y rendición de cuentas

Para 2025, las y los guardaparques en todas las regiones de FIG operan dentro de un marco de prácticas, ética y conductas laborales que valoran y generan confianza con las comunidades y el público, y promueven responsabilidad y rendición de cuentas.

## Igualdad, equidad en el sector guardaparque

Todas las personas guardaparques, sin importar su origen étnico o social, raza, identidad de género, habilidades, orientación sexual o creencias, merecen las mismas oportunidades y justas condiciones de trabajo en un ambiente dónde sus derechos humanos y laborales sean protegidos y respetados.

### Objetivo



Para 2025, FIG, asociaciones de guardaparques que la conforman, y miembros de URSA adoptan sistemas y estructuras que permiten igualdad de oportunidades, tratos justos y entornos laborales equitativos para guardaparques.

### Meta



- Desarrollar sistemas y mecanismos de apoyo que **promuevan la igualdad de oportunidades laborales**.
- Promover la importancia de los **grupos subrepresentados** en la fuerza laboral de guardaparques.



## Hacia la igualdad de género en la fuerza laboral de guardaparques:

Desafíos y Oportunidades



### Incluye:

1. Problemas de definición y datos
2. Barreras, obstáculos y desafíos
3. Beneficios de la equidad de género
4. Mejores prácticas e intervenciones que incluyen el género
5. Recomendaciones y conclusiones

Seager, J. 2021. Publicado en julio de 2021



## Hallazgos principales

1. **Muy poca información** sobre las contribuciones y experiencias de mujeres en la fuerza laboral de guardaparques. Se estima que del total global de guardaparques, **entre 3 y 11% son mujeres.**
2. Más allá de ser un trabajo dominado por los hombres, el trabajo de guardaparques tiene una representación **masculina.**
3. Las mujeres anhelan ser guardaparques y encuentran una gran satisfacción en su trabajo. **Pero los retos y barreras para las mujeres son distintos.**



*"Es difícil para una mujer encontrar un marido a menos que sea alguien que también sea guardaparque. Yo tuve la suerte de encontrar un marido que es guardaparque como yo, que me entiende cuando salgo al campo durante semanas" Mujer guardaparque de Malawi*

WOMEN = MUJERES  
 MEN = HOMBRES

Figura 4: Porcentaje de guardaparques que están casados/casadas

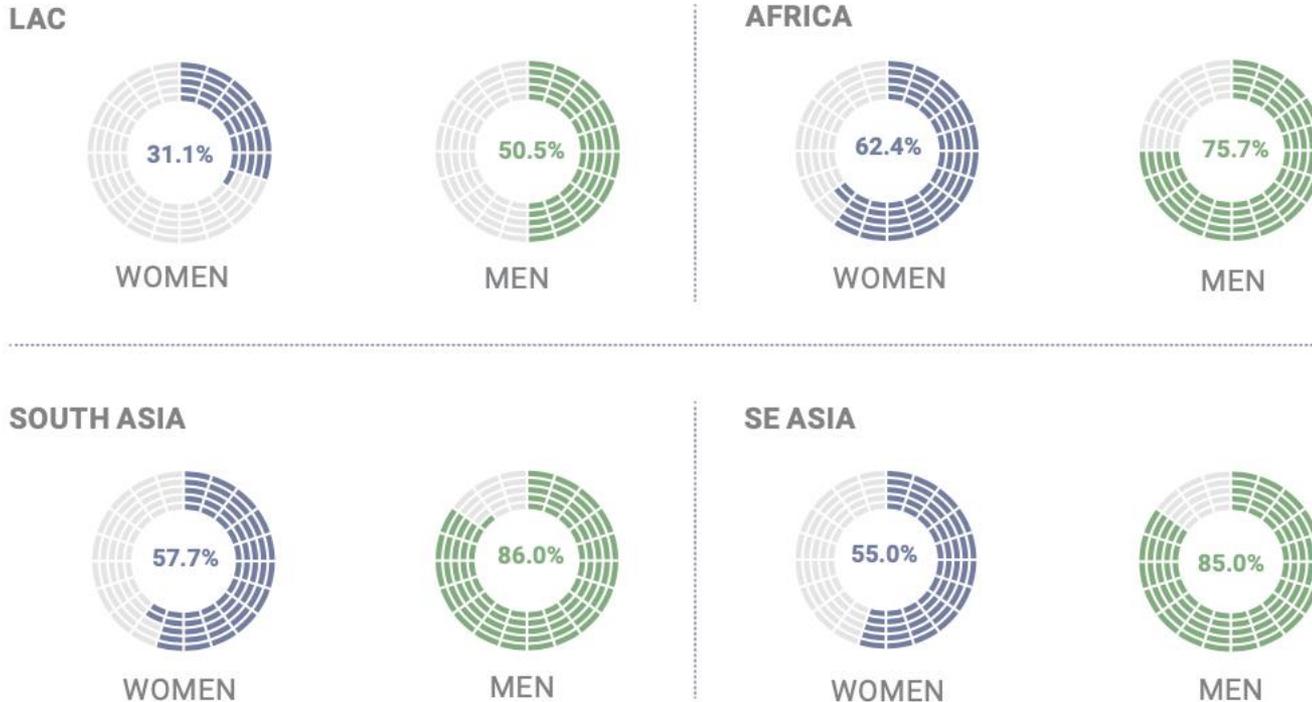
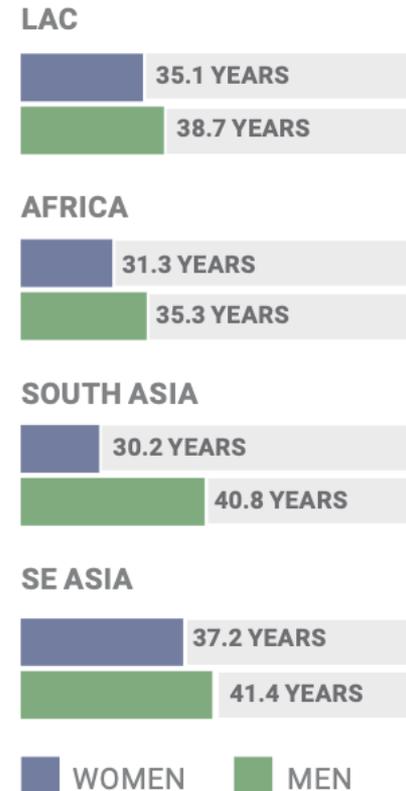


Figura 3: Promedio de edad de guardaparques



The data specifically reflect marriage; non-marital partnering arrangements are not surveyed. Source: Ranger Perception Survey

Source: Ranger Perception Survey

## Hallazgos principales

### 4. Los obstáculos más comunes para las mujeres son:

- a. Las mujeres guardaparques sufren **niveles de violencia y acoso generalizados** y extraordinarios.
- b. En todo el mundo, las **normas sociales** sobre el comportamiento apropiado para el género **inhiben a las mujeres** de aceptar el trabajo de guardaparques.
- c. Debido a que el trabajo de guardaparques está estructurado principalmente según un modelo masculino, es especialmente **difícil** para las mujeres **conciliar la vida familiar con el trabajo**.
- d. Las mujeres guardaparques **suelen ser asignadas a trabajos secretariales o administrativos**, independientemente de su cualificación para actividades de guardaparques.

**Figura 5: Porcentaje de guardaparques que tienen hijos**

En la región Latinoamérica y Caribe, el 72.5% de los hombres guardaparques tienen hijos, frente al 51% de las mujeres.

WOMEN = MUJERES  
 MEN = HOMBRES

**LAC**



WOMEN



MEN

**AFRICA**



WOMEN



MEN

**SOUTH ASIA**



WOMEN

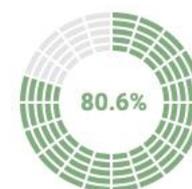


MEN

**SE ASIA**



WOMEN



MEN

Source: Ranger Perception Survey

*"El año pasado me embarcé, pero tuve que cumplir con mis responsabilidades, entre ellas salir a patrullar. Normalmente patrullamos durante 15 días antes de volver al campamento. Formé parte de la patrulla hasta que cumplí seis meses de embarazo. Fue una experiencia que deseaba poder evitar, pero no podía, porque no ir a las patrullas significaba no tener compensaciones extra que necesitaba desesperadamente. La mayoría de las guardaparques hacen esto, lo que es extremadamente arriesgado tanto para la madre como para el niño"*  
 (citado en Belecky, Singh y Moreto 2019).

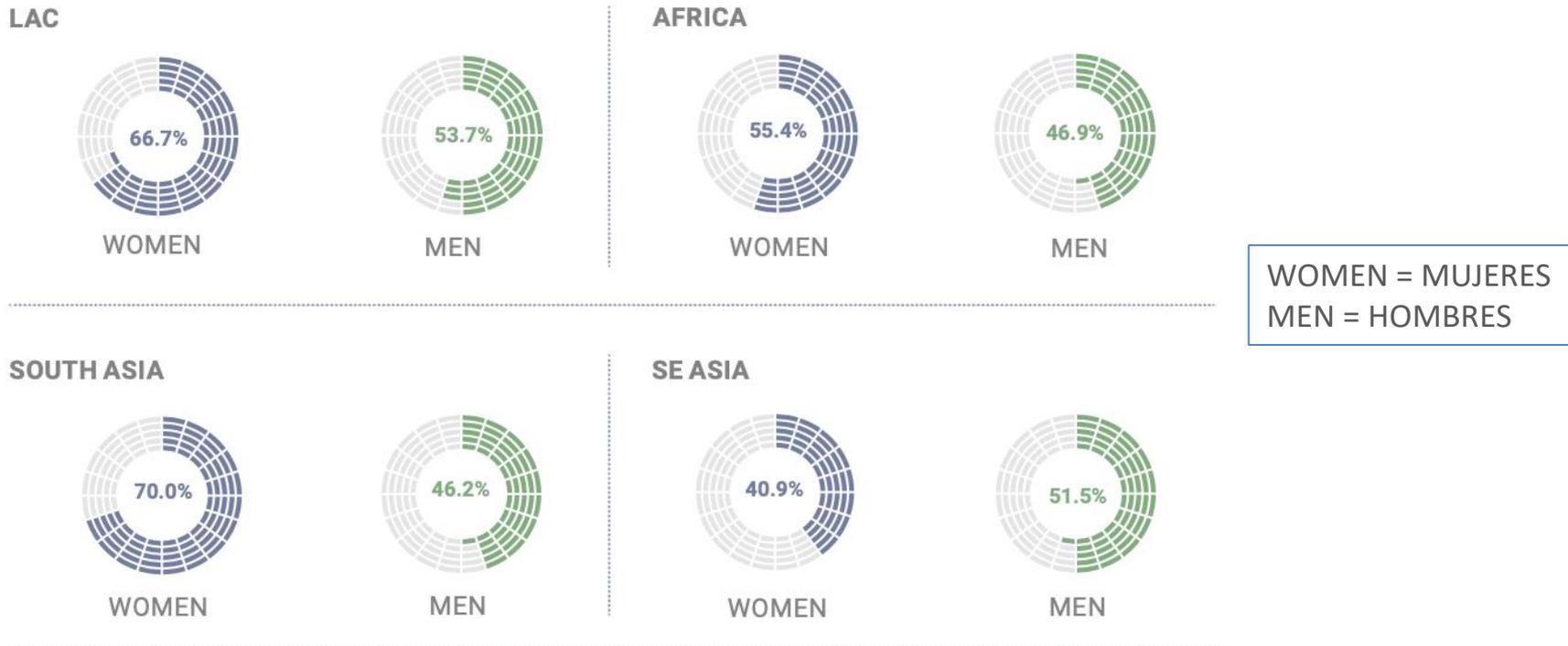
## Hallazgos principales

5. Las diferencias de género dominantes en las barreras "generales" incluyen:
  - a. Las mujeres, en mucha mayor proporción que los hombres, **no conocen sus derechos laborales.**
  - b. En gran parte del mundo, tanto hombres como mujeres guardaparques **no tienen contratos permanentes**, pero es peor para las mujeres.
  - c. A nivel mundial, las mujeres guardaparques reciben más formación que los hombres en materia de **navegación y rastreo.**
  - d. En promedio global, las mujeres guardaparques **compran más su propio equipo de su bolsillo.**



Ilian Gonzalez, a ranger based in Nexaca Protected Area, Mexico, manages a fire. © Hector Garduño

**Figura 6: Porcentaje de guardaparques que dicen que tendrían un permiso de paternidad o maternidad (remunerado o no) tras el nacimiento de un hijo.**



Source: Ranger Perception Survey

*“Nuestros hijos se olvidan de nosotros, generalmente nos ven con extrañeza cada vez que nos vemos. Necesitan vernos. Necesitan pasar tiempo con nosotros. La forma en la que trabajamos es casi como si no nos importara nuestra familia...”*  
*Hombre guardaparque de Sudáfrica (citado en Mathekgá 2017).*

## Hallazgos principales

6. Casi no se analizan las distintas barreras (u oportunidades) que experimentan las minorías raciales, étnicas o de identidad sexual.
7. Una alta proporción de guardaparques cree que sus **relaciones con las comunidades** son buenas y que el éxito de su trabajo depende en parte de la información de la comunidad.
8. El **empoderamiento de las mujeres** está estrechamente relacionado con la sostenibilidad medioambiental.
9. Las mujeres aportan **diferentes habilidades e intereses** al trabajo de guardaparques.



Nyul Nyul, Bardi Jawi Oorany and Karajarri women ranger teams transforming native plants into traditional bush products for community-based social enterprises in the Kimberley. © Kimberley Land Council

## Hallazgos principales

10. Las **mejores prácticas** para fomentar la igualdad de género en el trabajo de guardaparques se dividen aproximadamente en:

- **Facilitar espacio a las mujeres**, incluyendo oportunidades de formación específicas.
- **Visibilizar y proteger** contra la violencia de género.
- **Centrar los derechos humanos y la igualdad de género** en las iniciativas globales de las y los guardaparques.
- **Modificar las prácticas** basadas en la contratación y la promoción, y proporcionar modelos de conducta.

## Hallazgos principales

11. La probabilidad **de mejorar la toma de decisiones** se amplía cuando los **representantes de toda la población** tienen la oportunidad de participar.

12. Empleadores de guardaparques, asociaciones y las organizaciones de conservación pueden tomar la delantera a la hora de **modelar los compromisos con el cambio social** en el empoderamiento de las mujeres.





# Acciones de alta prioridad



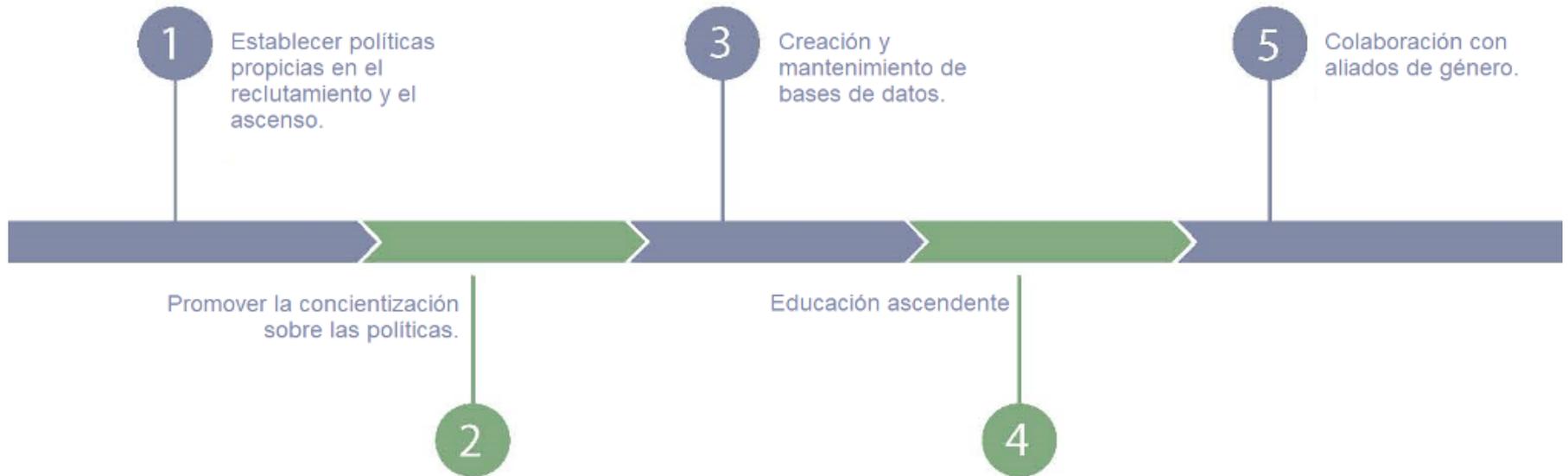
**Figura 24: Seis elementos de una política contra el acoso**



Source: Democratic staff of the House Committee on Natural Resources 2018



# Reformas específicas y políticas propicias



## Mensajes Clave

- Los **beneficios de la incorporación de mujeres** a la fuerza laboral de guardaparques son abundantes y evidentes, mientras que los **costos de no hacerlo, son elevados.**
- Modificar los patrones y la demografía de la fuerza laboral de guardaparques necesitará de considerable **introspección, reformas** organizacionales e **intervención** de las políticas.
- El **objetivo de este informe es proporcionar la base empírica más sólida disponible en la actualidad acerca de las barreras, beneficios y condiciones propicias** para apoyar las políticas y planes de acción para avanzar hacia la igualdad de género.
- Este informe es un **punto inicial** y no final.



## Siguientes pasos desde FIG y URSA

- FIG cuenta con un **grupo de trabajo de mujeres guardaparques**.
- FIG busca activamente **incrementar su representatividad** en LAC.
- FIG busca promover el **Código de Conducta** de guardaparques.
- URSA está por conformar un **grupo de trabajo en proceso de *Igualdad y Equidad***.
- FIG y URSA promueven la Aplicación para Guardaparques (**Ranger App**).

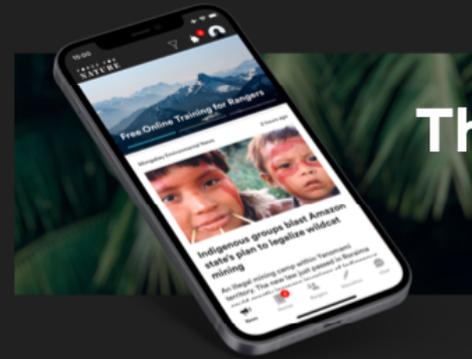




# ¡Conoce la Aplicación de Guardaparques!

The Ranger App en español es una plataforma que atiende a guardaparques de todo el mundo

La herramienta es para guardaparques y ha sido diseñada por guardaparques



## The Ranger App

Unéte al chat personalizado en español exclusivamente para las mujeres que participan en el 1er Encuentro de Mujeres Guardaparques de Latinoamérica

Descárgala en tu teléfono gratis de:  
<https://www.forcefornature.org/rangers>



INTERNATIONAL  
**RANGER  
FEDERATION**



**F O R C E F O R  
N A T U R E**

# Mujeres guardaparques de Latinoamérica, ¡las invitamos a participar en un estudio de investigación!

Buscamos entender mejor el rol y potencial de las asociaciones de guardaparques, así como las experiencias y actitudes de guardaparques

La encuesta es anónima y tarda 20 minutos en completarse

Tu apoyo será muy valioso para asegurar que las voces de mujeres guardaparques de Latinoamérica estén representadas en el estudio

Ingresa aquí a la encuesta:

[https://ucf.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_eyUV9HWJJDHGwya](https://ucf.qualtrics.com/jfe/form/SV_eyUV9HWJJDHGwya)

\*La encuesta es voluntaria pero debes tener al menos 18 años para participar



UNIVERSITY OF  
CENTRAL FLORIDA



INTERNATIONAL  
**RANGER  
FEDERATION**





# Contáctanos

<https://www.internationalrangers.org>  
FederationOfficerIRF@gmail.com

<https://www.ursa4rangers.org>  
info@ursa4rangers.org

