

Aliança Universal de Apoio aos Guarda-Parques

Plano de ação para apoio à implementação da Declaração de Chitwan da Federação Internacional de Guarda-Parques, e promoção da profissionalização dos guarda-parques (2021-2025)



Fotos de capa (sentido horário a partir do canto superior esquerdo): Inspeção durante treinamento matutino © James Slade / GWC; Guarda-florestal sênior em patrulha, Parque Nacional Royal Manas, Butão © Simon Rawles / WWF-UK; Guarda-parque indígena de conservação © James Slade / GWC; Protocolo de comunicação © James Slade / GWC; WWF-Quênia treina guarda-parques para a conservação © Ami Vitale / WWF-UK



Formação de guardas em Dja, Camarões © Adam Smith / ZSL

Agradecimentos

A Aliança Universal de Apoio aos Guarda-Parques gostaria de agradecer:

Aos colaboradores ao processo de planejamento das ações das organizações afiliadas à URSA
Fauna & Flora Internacional: Joanna Cary-Elwes, Paul Hotham, Michelle Moeller
Force for Nature: Jamie McCallum
Global Wildlife Conservation: Barney Long, James Slade
Federação Internacional de Guarda-Parques: Chris Galliers, Linda Nunn
Comissão Mundial de Áreas Protegidas da UICN: Mike Appleton, Kathy MacKinnon
Panthera: Camilla Fritze, Mark Booton
World Wide Fund for Nature: Rohit Singh, Mike Belecky
Sociedade Zoológica de Londres: Mike Hoffmann, Matthew Lowton, Andrew Terry, Ellie Smith

Aos autores e colaboradores dos estudos **whitepapers** comissionados como parte do desenvolvimento do plano
Associações de Guarda-Parques. Chris Galliers, Peter Mills, Gordon Miller, David Zeller, Linda Nunn, Andy Davies,
Carlos Carrion-Crespo.

Capacidades. Dedee Woodside, Jenny Vasseleu, Jim Barborak, Mark Bowman, Rosalie Chapple, Debby Cox,
Andrew Davies, Tony English, Altin Gysman, Ruben de Kock, Dominique Noome, Tim Redford, Ellie Smith, Allan
Valverde.

Relacionamento com a Comunidade. Dedee Woodside, Jenny Vasseleu, Terry W. Pyke, Cliff Cobbo, Valerie
Courtois, Anwasha Dutta, Matt Lindenberg, Francis Masse, William Moreto, Tero Mustonen, Muterian Ntanin,
Johan Olhagen, Alejandra Pero, Vivienne Solis Riviera, Eleanor Sterling, Helen Tugendhat.

Gênero. Joni Seager, Anwasha Dutta, Cate Owren, Donaxi Borjes Flores, Gillian Bowser, Hamera Aisha, Rizwana
Aziz, Rohit Singh.

Guarda-Parques Indígenas. Tero Mustonen, Stefan Milkowski, Pauliina Feodoroff, Mikko Lamminpää, Felipe Spina
Avino, Renata Cao, Osvaldo Barassi Gajardo, Mariana Napolitano Ferreira, Kurt Holle, Sandra Petrone Lucía Ruiz,
Jordi Surkin, Maria Jose Villanueva, Jenni Kauppila Andrew McVey, Salatou Sambou, Danny Grover, Greg Stuart-
Hill, Sutej Hugu, Ashish Kothari.

Condições de trabalho. Mike Belecky, Rob Parry-Jones, Mike Appleton, Barney Long, Carlos Carrion-Crespo,
Richard Howard, Joanna Cary-Elwes, Matthew Lowton, Jamie McCallum.

Profissionalização. Mike Appleton, Joanna Cary-Elwes, Camilla Fritze, Chris Galliers, Barney Long. Matthew
Lowton, Jamie McCallum, Rohit Singh, Erika Stanciu.

Tecnologia. Drew Cronin, Sophie Benbow, Richard A. Bergl, Liz Bourgault, Lina Caro, Anthony Dancer, Alasdair
Davies, Denton Joachim, Claire Lewis, Antony Lynam, Julio Maaz, Jeff Muntifering, Stephanie O'Donnell, Jonathan
Palmer, James Slade, Felipe Spina Avino, Xia Stevens, Alex Wyatt.

Revisores dos estudos whitepapers. Joydeep Bose, Drew McVey, Alain Ononino, Craig Hay, Crispian Barlow,
Mellisa De Kock, Felipe Spina Avino, Renata Cao, Rob Parry-Jones, Mike Belecky, Mike Hoffman, Mike Appleton,
Kathy MacKinnon, Camilla Fritze, Mathew Lowton, Andrew Terry, Barney Long, James Slade, Chris Galliers, Linda
Nunn, Jamie McCallum, Joanna Cary Elwes, Ginette Hemley, Mark Booton, Osvaldo Barassi Gajardo.

Aos 550 participantes de 70 países presentes no Congresso Mundial de Guarda-Parques de 2019 em Chitwan,
Nepal

Os participantes (sendo mais de 50% deles mulheres) contribuíram com as reuniões, apresentações e workshops
que elaboraram a Declaração de Chitwan.

Aos Guarda-Parques de Todo o Mundo

Finalmente, gostaríamos de agradecer a todos os guarda-parques que trabalham incansavelmente para proteger
nosso patrimônio natural e cultural, muitas vezes sob condições ambientais e de trabalho extremamente difíceis.
Nós, os membros da URSA, temos o máximo de respeito pelo trabalho que fazem, e nos empenharemos em apoiá-
los através da nossa Aliança e através da implementação deste plano de ação.

Facilitação, esboço, e revisão do plano de ação foram lideradas por Chris Gordon da Conservation Alpha





Índice

Agradecimentos	3
Índice	5
Siglas e Abreviações.....	6
Resumo	8
A Estrutura do Plano de Ação	9
Introdução	11
Guarda-parques, áreas protegidas e conservadas e o cenário mais amplo	11
A Federação Internacional de Guarda-Parques e a Declaração de Chitwan	12
A Aliança Universal de Apoio aos Guarda-Parques (URSA) e o desenvolvimento do plano de ação	13
Implementação do plano	15
O Plano de Ação	17
Visão	17
Meta	17
Objetivo A. Advocacy, Representação e Reconhecimento	18
Advocacy, Representação e Reconhecimento: Resultados e Ações	19
Objetivo B. Capacidades	22
Capacidades: Resultados e Ações	23
Objetivo C. Emprego e Bem-Estar	26
Emprego e Bem-Estar: Resultados e Ações	27
Objetivo D. Igualdade e Equidade no Setor de Guarda-Parques	28
Igualdade e Equidade no Setor de Guarda-Parques: Resultados e Ações	29
Objetivo E. Relacionamento com a Comunidade, Conduta dos Guarda-Parques e Responsabilização	30
Relacionamento com a Comunidade, Conduta e Responsabilização: Resultados e Ações	32
Anexo I: A Declaração de Chitwan, 2019.....	34

Siglas e Abreviações

CDB	Convenção sobre Diversidade Biológica
ACC	Áreas Conservadas Comunitárias
CITES	Convenção sobre Comércio Internacional das Espécies da Flora e Fauna Selvagens em Perigo de Extinção
FFI	Fauna & Flora International
FFN	Force for Nature
CLPI	Consentimento Livre, Prévio e Informado
GWC	Global Wildlife Conservation
RC	Reserva de Caça
TICCA	Territórios e Áreas Conservadas por Comunidades Indígenas e Locais
CLI	Conhecimento Local e Indígena
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PICL	Povos Indígenas e Comunidades Locais
FIG	Federação Internacional de Guarda-Parques
UICN	União Internacional para a Conservação da Natureza
ONG	Organização Não Governamental
PN	Parque Nacional
APC	Áreas Protegidas e de Conservação
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
SMART	Ferramenta de Monitoramento e Análise Espacial
POP	Procedimentos Operacionais Padrão
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
URSA	Aliança Universal de Apoio aos Guarda-Parques
WCPA	Comissão Mundial de Áreas Protegidas
WWF	World Wide Fund for Nature
ZSL	Sociedade Zoológica de Londres



Resumo

O presente plano de ação estabelece um programa de medidas que visa estabelecer o reconhecimento, suporte e capacitação dos guarda-parques em áreas protegidas e de conservação em todo o mundo. O trabalho dos guarda-parques é essencial para a gestão eficaz dessas áreas e para o cumprimento de metas globais e nacionais de conservação da biodiversidade e de desenvolvimento sustentável. As contribuições dos guarda-parques para os direitos humanos, saúde e bem-estar são especialmente relevantes no atual contexto da pandemia da COVID-19. No entanto, o setor dos guarda-parques não é devidamente reconhecido, sendo muitas vezes negligenciado; pesquisas recentes destacam a predominância de condições inadequadas de trabalho e da preocupante taxa de mortalidade anual enfrentada pelos guarda-parques. Ao mesmo tempo, há grandes preocupações quanto ao papel paramilitar esperado de muitos guarda-parques, e sobre acusações de abuso cometido por guarda-parques contra populações locais.

Para garantir uma gestão e uma governança mais eficaz e justa das áreas protegidas e de conservação, os guarda-parques precisam ser profissionais, responsáveis, confiáveis, valorizados e apoiados. Reconhecendo isso, os 550 participantes do 9º Congresso Mundial de Guarda-Parques adotaram por consenso a abrangente Declaração de Chitwan (ver Anexo I), uma declaração clara sobre as necessidades dos guarda-parques dentro de sete temas: bem-estar dos guarda-parques, guarda-parques e as comunidades, guarda-parques indígenas, Capacidades dos guarda-parques, igualdade de gênero, associações de guarda-parques e tecnologia.

Em resposta ao apelo da Federação Internacional de Guarda-Parques (FIG) por apoio internacional para a implementação da Declaração de Chitwan, sete organizações com foco internacional no apoio aos guarda-parques (ver quadro) se uniram à FIG para formar a Aliança Universal de Apoio aos Guarda-Parques. A URSA visa apoiar a implementação da Declaração através da mobilização de recursos, influência e experiência conjunta de seus membros em escala global, viabilizando parcerias e iniciativas para a implementação a nível regional e nacional.

Membros da URSA

Fauna & Flora International (FFI), Force for Nature (FFN), Global Wildlife Conservation (GWC), Federação Internacional de Guarda-Parques (FIG), Comissão Mundial de Áreas Protegidas da UICN (UICN-WCPA), Panthera, o World Wide Fund for Nature (WWF) e a Sociedade Zoológica de Londres (ZSL)

No início de 2020, a URSA designou especialistas internacionais para trabalharem com um amplo leque de consultados na compilação de uma série de estudos whitepapers que explorassem detalhadamente os principais elementos da Declaração de Chitwan. Baseados nos resultados dos estudos, os membros da URSA trabalharam juntos para desenvolver o plano de ação aqui apresentando, com a visão de ser 'uma rede de guarda-parques bem apoiados, profissionalmente competentes, com mandato, motivados, responsáveis e representativos, trabalhando de forma eficaz como guardiões da biodiversidade e dos sistemas biológicos dos quais todos nós dependemos'.

O plano conta com cinco componentes principais: A. Advocacy, Representação e Reconhecimento; B. Capacidades; C. Emprego e Bem-Estar; D. Igualdade e Equidade; E. Relacionamento com a Comunidade, Conduta e Responsabilização. Cada um deles possui um conjunto de objetivos e ações (resumidos na página a seguir).

Durante os próximos cinco anos e baseados neste plano de ação, os membros da URSA trabalharão para apoiar a construção de uma estrutura internacional de políticas, códigos e padrões que promovam a profissionalização, a responsabilização e a competência dos guarda-parques; a FIG desenvolverá sua capacidade, filiação e redes, agindo como os representantes globais do setor de guarda-parques, além de incentivar uma ampla adoção de condições justas de trabalho e representação para os guarda-parques; enquanto associações nacionais e regionais de guarda-parques trabalharão para adaptar as ferramentas e recursos globais às necessidades e contextos locais, adotá-las e usá-las, e comunicar seu progresso à FIG.

A Estrutura do Plano de Ação

VISÃO	Uma rede de guarda-parques bem apoiados, competentes profissionalmente, com mandato, motivados, responsáveis e representativos, trabalhando com eficiência como guardiões da biodiversidade e dos sistemas biológicos dos quais todos nós dependemos.				
OBJETIVO	Até 2025, haverá um ambiente global propício que oferecerá uma voz unificada para os guarda-parques e padrões de capacidades, emprego, igualdade e conduta, visando construir uma força de trabalho visivelmente profissional, responsável e competente de guarda-parques, cujas contribuições serão formalmente reconhecidas e respeitadas.				
COMPONENTES	A. Advocacy e Representação	B. Capacidades	C. Trabalho e Bem-Estar	D. Igualdade e Equidade no Setor de Guarda-Parques	E. Relacionamento com a Comunidade, Conduta dos Guarda-Parques e Responsabilização
OBJETIVO	Até 2025, a profissão dos guarda-parques será cada vez mais reconhecida formalmente, internacionalmente e pelos seus governos, com os guarda-parques efetivamente representados e conectados.	Até 2025, uma estrutura comum para melhorar e preservar as Capacidades dos guarda-parques estará estabelecida e cada vez mais adotada e implementada.	Até 2025, padrões mínimos globais de trabalho e de assistência social estarão desenvolvidos e cada vez mais adotados nacionalmente, visando aprimorar as condições de trabalho e bem-estar dos guarda-parques.	Até 2025, sistemas e estruturas serão adotados pela FIG, suas associações de guarda-parques e pelos membros da URSA que possibilitem oportunidades iguais, tratamento justo e ambiente igualitário de trabalho para os guarda-parques.	Até 2025, guarda-parques em todas as regiões da FIG estarão operando em conformidade com uma estrutura de práticas de trabalho, ética e conduta que valorize e desenvolva a confiança dentro das comunidades e com o público, promovendo responsabilidade e prestação de contas.
RESULTADOS	<p>A1. A FIG será fortalecida como o órgão representativo global dos guarda-parques e como a protetora dos padrões, promovendo os interesses dos guarda-parques.</p> <p>A2. Uma rede crescente de associações de guarda-parques será estabelecida e fortalecida.</p> <p>A3. A conscientização e o respeito sobre a profissão dos guarda-parques serão ampliados em todos os níveis.</p> <p>A4. A profissão de guarda-parque será oficialmente reconhecida internacionalmente e em diversos países.</p>	<p>B1. Implementação de sistemas para identificar e monitorar as necessidades de Capacidades para os guarda-parques e desenvolver oportunidades.</p> <p>B2. Os empregadores dos guarda-parques e as organizações de apoio terão a capacidade de viabilizar um desempenho eficaz dos guarda-parques.</p> <p>B3. Uma estrutura global de diretrizes de competências, padrões e aprovisionamento de treinamentos e ensino será estabelecida e adotada.</p> <p>B4. Uma rede global conectada de guarda-parques será estabelecida.</p> <p>B5. Guarda-parques e seus empregadores tem acesso às tecnologias essenciais e adequadas.</p>	<p>C1. Definição, promoção e adesão aos padrões mínimos globais de trabalho e bem-estar para os guarda-parques, adotados por governos e empregadores de guarda-parques.</p> <p>C2. O bem-estar dos guarda-parques estará em ascensão em todas as regiões da FIG.</p> <p>C3. Vasto reconhecimento do comprometimento e motivação dos guarda-parques como um importante fator para a conservação.</p>	<p>D1. Adoção e promoção por parte da FIG de políticas e posicionamentos claros de igualdade, equidade e direitos no setor dos guarda-parques.</p> <p>D2. Disponibilização de recursos, materiais e orientações para apoio e promoção da implementação nacional da política de igualdade, equidade e direitos.</p>	<p>E1. Definição e ampla adoção de um código de conduta global para os guarda-parques.</p> <p>E2. Implementação e adoção pelos membros da FIG e URSA de políticas e processos de proteção, desenvolvidas para prevenir e responder a violações cometidas por guarda-parques contra os direitos humanos, das comunidades locais ou indígenas</p> <p>E3. Engajamento ativo da URSA, FIG e associações de guarda-parques para desenvolver a confiança entre os guarda-parques e as comunidades.</p>



Guarda-parques do Parque Nacional de Virunga, RDC © Parque Nacional de Virunga

Introdução

Guarda-parques, áreas protegidas e conservadas e o cenário mais amplo

Áreas protegidas (ver quadro) são elementos cruciais dos esforços mundiais de conservação da biodiversidade, dos serviços ecossistêmicos e dos valores culturais associados. Elas são um dos pilares das Metas de Aichi para a Biodiversidade (Meta 11), tendo um papel fundamental no cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para 2030, principalmente o Objetivo 14 (Vida na Água) e o Objetivo 15 (Vida Terrestre). Em 2020, as Áreas Protegidas cobriam 15% da superfície terrestre do planeta e 7% dos seus mares¹. É provável que a Estrutura Global de Biodiversidade Pós-2020 da Convenção sobre Diversidade Biológica reconheça que, para que o planeta e sua população continuem prosperando, 30% da Terra precisa estar sob uma eficaz gestão de conservação até 2030². Os guarda-parques contribuem de forma significativa para o cumprimento dessas metas globais, protegendo espécies, ecossistemas e os serviços que eles oferecem, mantendo o meio ambiente saudável e sustentável³, defendendo a cultura, direitos e subsistência das comunidades comprometidas com a proteção de suas terras e águas. A ligação entre pessoas saudáveis e um planeta saudável é especialmente relevante no contexto da pandemia da COVID-19.

Além da rede de áreas protegidas reconhecidas oficialmente, há um crescente reconhecimento da importância da grande rede de áreas sujeitas a 'Outras Medidas Efetivas de Conservação' (OMEC), também conhecidas como 'Áreas Conservadas', sob a intendência de comunidades locais e indígenas, proprietários privados e organizações, além de uma gama de agências de gestão de recursos naturais (ex.: silvicultura, recursos hídricos). Os guarda-parques, ou pessoas que fazem trabalho equivalente, também operam em muitas dessas áreas.

Área Protegida

Um espaço geográfico claramente definido, reconhecido, dedicado e gerido através de meios legais ou outros igualmente eficazes com o objetivo de garantir a conservação da natureza a longo prazo, juntamente com os serviços ecossistêmicos e os valores culturais associados. (Definição UICN 2008)

Área sob 'Outras Medidas Efetivas de Conservação' (OMEC) ou Área de Conservação

Um espaço geográfico definido, não reconhecido como área protegida, gerido e administrado a longo prazo de forma a oferecer a conservação *in-situ* da biodiversidade, com os serviços ecossistêmicos associados e valores culturais e espirituais. (UICN)

No entanto, a eficiência da rede de áreas protegidas não está acompanhando sua expansão; atualmente, apenas 30% das áreas protegidas terrestres e 14% das áreas protegidas marinhas tiveram sua eficiência mensurada⁴. A falta de recursos suficientes é amplamente reconhecida como um grande obstáculo à gestão e ao desempenho das áreas protegidas^{5 6}.

Números adequados de pessoal competente, bem equipado e com boa liderança, formam a fundação de uma gestão eficaz das áreas protegidas e conservadas, e os guarda-parques são profissionais de campo essenciais para essa gestão. Normalmente, seu papel principal é prevenir a perda de biodiversidade e a degradação do ecossistema, mas os guarda-parques também podem se envolver no monitoramento biológico, gestão de habitat, mitigação de conflitos entre seres humanos e vida selvagem, gestão do turismo, envolvimento com a comunidade, educação sobre conservação e mais (veja o quadro 'Quem são os guarda-parques?'). Eles trabalham para agências governamentais nacionais e regionais, ONGs, organizações privadas de conservação e organizações comunitárias.

1 www.protectedplanet.net/

2 Waldron et al. (2020). Protecting 30% of the planet for nature: costs, benefits and economic implications. Documento de trabalho.

3 Human Rights Council Resolution, A/75/161, Human rights obligations relating to the enjoyment of a safe, clean, healthy and sustainable environment, 15 de julho de 2020, p.5, parágrafo 10

4 <https://www.protectedplanet.net/target-11-dashboard>

5 Coad L. et al (2019) Widespread shortfalls in protected area resourcing undermine efforts to conserve biodiversity. *Front. Ecol. Environ.* 2019; 17: 259-264

6 Gill, D., Mascia, M., Ahmadi, G. et al. Capacity shortfalls hinder the performance of marine protected areas globally. *Nature* 543, 665–669 (2017). <https://doi.org/10.1038/nature21708>

Quem são os guarda-parques?

A Federação Internacional de Guarda-Parques define um guarda-parque como 'a pessoa envolvida na proteção e preservação prática de todos os aspectos das áreas naturais, sítios históricos e culturais. Os guarda-parques oferecem oportunidades de recreação e interpretação dos locais enquanto proporciona um elo entre as comunidades locais, as áreas protegidas e a administração da área'.

⁷ Nós não sabemos quantos guarda-parques há no mundo (uma pesquisa mundial está sendo realizada em 2020), mas é amplamente aceito o fato de que não há profissionais suficientes para atender às crescentes necessidades. Nós sabemos ainda menos sobre os representantes dos povos indígenas e de comunidades locais que desempenham papéis 'equivalentes aos de guarda-parques' em Territórios e Áreas Conservadas por Comunidades Indígenas e Locais (TICCA) e outros territórios geridos tradicionalmente.

O trabalho de todo tipo de guarda-parque requer competências e profissionalismo excepcionais, demandando o mais alto padrão de conduta pessoal, mas são frequentemente pouco reconhecidos, pouco valorizados e subequipados. Muitos guarda-parques enfrentam condições de trabalho difíceis e perigosas; ameaças, lesões, doenças e mortes não são acontecimentos raros. Em 2019, a preocupação crescente com as condições de trabalho dos guarda-parques resultou na importante pesquisa 'Life on the Frontline'⁸ (Vida na linha de frente). Baseada em mais de 7.000 entrevistas com guarda-parques de 28 países, ela oferece abrangentes e inquietantes evidências de salários baixos, treinamentos e equipamentos inadequados, acesso limitado à assistência ou ao suporte médico, e condições básicas de habitação. Problemas específicos incluem:

- Apenas 43% dos guarda-parques 'frequentemente' ou 'sempre' tinham acesso à água potável.
- 43% acredita que seus equipamentos básicos são insuficientes para o trabalho e 31% afirmou nunca ter acesso a dispositivos de comunicação durante o patrulhamento.
- 33% dos guarda-parques entrevistados já receberam o salário atrasado pelo menos uma vez durante o ano anterior.

- 52% acredita que o tratamento médico não será adequado quando necessário.
- Durante o ano anterior, guarda-parques da pesquisa enfrentaram abuso verbal (31%) e violência física (8%) no trabalho de membros da comunidade.
- Essa situação compromete a gestão eficiente de áreas protegidas, aumenta o risco de conflito e fica aquém do objetivo 8.8 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: 'Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário.'

Relatos de abuso e uso de força excessiva por parte dos guarda-parques em alguns países, além de preocupações quanto a 'militarização'⁹, ameaçam prejudicar o trabalho dedicado e responsável da grande maioria dos guarda-parques. Para que eles possam trabalhar de forma eficiente, dedicada e responsável, eles precisam ser valorizados, liderados e apoiados. Um setor mais profissional de guarda-parques aprimorará a posição da categoria entre os tomadores de decisões, as comunidades e o público, resultando em melhor financiamento, políticas e suporte e, por fim, uma gestão mais eficiente das áreas protegidas e conservadas.

A Federação Internacional de Guarda-Parques e a Declaração de Chitwan

Fundada em 1992, a Federação Internacional de Guarda-Parques¹⁰ (FIG) é a organização global representante dos guarda-parques. Seus afiliados (regulares, associados ou provisórios) incluem 103¹¹ associações de guarda-parques de 62 países, representando pelo menos 17.000 guarda-parques. Consecutivos Congressos Mundiais de Guarda-Parques exigiram melhores condições de trabalho e a profissionalização dos guarda-parques, e as recomendações do Congresso Mundial de Conservação da UICN de 2008 e 2016 corroboram tais exigências¹². No entanto, o relatório 'Life on the Frontline' fornece evidências que mostram que a situação em muitos lugares não está melhorando, enquanto mais de 100 guarda-parques ainda morrem em serviço todo ano.

⁷ <https://www.internationalrangers.org/>

⁸ Belecky et al. 2019. Life on the Frontline 2019: A Global Survey of the Working Conditions of Rangers. WWF.

⁹ Duffy et al (2019) Why we must question the militarisation of conservation. Biological Conservation Volume 232.

¹⁰ <https://www.internationalrangers.org/>

¹¹ International Ranger Federation Membership Database, fevereiro de 2020

¹² WCC 2008 Rec 109 WCC-2016-Rec-103 Establishment, recognition and regulation of the career of park ranger

Em resposta à necessidade de ação, a FIG consultou seus membros amplamente para elaborar uma declaração de endosso no Congresso Mundial de Guarda-Parques de 2019 em Chitwan, Nepal. No Congresso, os 550 participantes adotaram por consenso a abrangente Declaração de Chitwan (ver Anexo I), que convoca empregadores de guarda-parques e associações, ONGs de conservação e parceiros a colaborar e trabalharem rumo aos sete objetivos a seguir.

1. **Bem-Estar dos Guarda-Parques:** Guarda-parques capacitados e apoiados, que sejam legalmente reconhecidos, e dos quais os direitos humanos, a saúde e o bem-estar sejam respeitados, exercerão seu papel ao máximo de suas capacidades.
2. **Guarda-Parques e Comunidades:** Áreas Protegidas serão socialmente relevantes quando relações de apoio e confiança mútuas entre povos indígenas, comunidades locais e guarda-parques forem construídas, protegendo todas as partes e ampliando a colaboração, o diálogo e a transparência.
3. **Guarda-Parques Indígenas:** Os povos indígenas e as comunidades locais devem ser capacitados, incluindo através da contratação como guarda-parques, para gerir seus próprios recursos naturais, desenvolver a boa vontade local em relação às áreas protegidas e de conservação, e garantir que o conhecimento tradicional e cultural seja mantido e aplicado à gestão dessas áreas.
4. **Capacidades dos Guarda-Parques:** Capacidades adequadas (pessoais e materiais) e competências (habilidades e conhecimento) garantirão a capacidade dos guarda-parques de gerirem efetivamente as áreas protegidas e conservadas.
5. **Igualdade de Gênero:** A igualdade de gênero e a inclusão significativa de mulheres na força de trabalho como guarda-parques é um objetivo importante de igualdade que traz diferentes competências e capacidades.
6. **Associações de Guarda-Parques e suas Funções:** O fortalecimento das associações de guarda-parques pode oferecer uma voz unificada à categoria, conectar a comunidade global de guarda-parques e defender os interesses de todos eles.
7. **Tecnologia:** Tecnologias adequadas oferecerão apoio para que os guarda-parques realizem seu trabalho de forma eficaz e segura.

A Aliança Universal de Apoio aos Guarda-Parques (URSA) e o desenvolvimento do plano de ação

A Declaração de Chitwan pede suporte para alcançar seus objetivos. Em resposta, sete organizações¹³ com foco internacional no apoio aos guarda-parques uniram forças com a FIG em 2020 para estabelecer a Aliança Universal de Apoio aos Guarda-Parques (URSA)¹⁴. A URSA visa apoiar a implementação da Declaração através da mobilização de recursos, influência e experiência conjunta de seus membros em escala global, viabilizando parcerias e iniciativas de ação a nível regional e nacional. Garantindo que o investimento, ferramentas, reformas e mudanças de políticas tão necessários sejam implementados, o propósito da Aliança é aumentar a eficiência, responsabilidade e bem-estar dos guarda-parques, além de capacitar e pleitear, especificamente, melhor treinamento, suporte, segurança e igualdade para os guarda-parques, além de um maior reconhecimento do seu trabalho. A URSA também buscará fortalecer seus esforços contínuos através de organizações individuais, parceiros, membros e defensores da URSA em seus países de influência.

Como primeiro passo, a URSA priorizou desenvolver um plano de ação para apoiar a implementação da Declaração de Chitwan (Figura 1). O ponto de partida foi comissionar o trabalho de especialistas internacionais com um grande leque de consultados para compilar uma série de estudos whitepapers detalhados, baseados nos sete temas principais da Declaração de Chitwan (associações de guarda-parques, Capacidades, comunidades, guarda-parques indígenas e da comunidade, gênero, condições de trabalho e tecnologia). Um oitavo Whitepaper sobre profissionalismo de guarda-parques identifica dez aspectos que precisam ser abordados para que se possa alcançar o objetivo da Declaração de Chitwan de 'total profissionalização': 1) setor reconhecido legalmente; 2) competências e padrões do setor; 3) treinamento e ensino acessível e certificado; 4) salários e contratos profissionais; 5) direitos e condições de trabalho padrão; 6) padrões éticos comuns; 7) comprometimento e motivação pessoal; 8) organizações profissionais e empregadores; 9) profissionalismo mensurado; e 10) órgãos representativos formais. Os whitepapers serão publicados no periódico 'Park Stewardship Forum' no fim de 2020 ou início de 2021.

¹³ Fauna & Flora International (FFI), Force for Nature (FFN), Global Wildlife Conservation (GWC), Federação Internacional de Guarda-Parques (FIG), Comissão Mundial de Áreas Protegidas da UICN (UICN-WCPA), Panthera, World Wide Fund for Nature (WWF) e Sociedade Zoológica de Londres (ZSL).

¹⁴ www.ursa4rangers.org

Baseados na Declaração de Chitwan, nos resultados dos Whitepapers e na experiência e programas de suas organizações afiliadas, os membros da URSA trabalharam juntos durante o ano de 2020 para desenvolver o plano de ação aqui apresentado, com o apoio de um facilitador e compilador independente (Figura 1). Devido aos obstáculos impostos pela pandemia da COVID-19, o processo foi desenvolvido totalmente online, através de reuniões, workshops e revisões virtuais de diversas minutas.

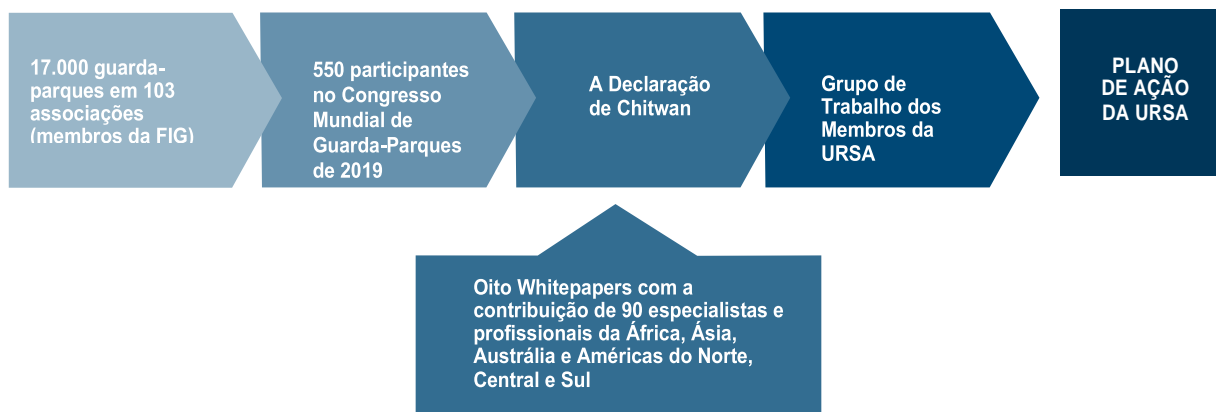


FIGURA 1. Visão geral do processo de desenvolvimento do plano de ação da URSA

O plano de ação apresenta um conjunto claro de atividades para pleiteio e implementação por parte da URSA em um período de 5 anos. Sua visão geral é de uma 'rede de guarda-parques apoiados, profissionalmente competentes, com mandato motivados, responsáveis e representativos, trabalhando com eficiência como guardiões da biodiversidade e dos sistemas biológicos dos quais todos nós dependemos'. O plano abrange os elementos da Declaração de Chitwan e os requisitos para a profissionalização em cinco componentes principais (Figura 2).

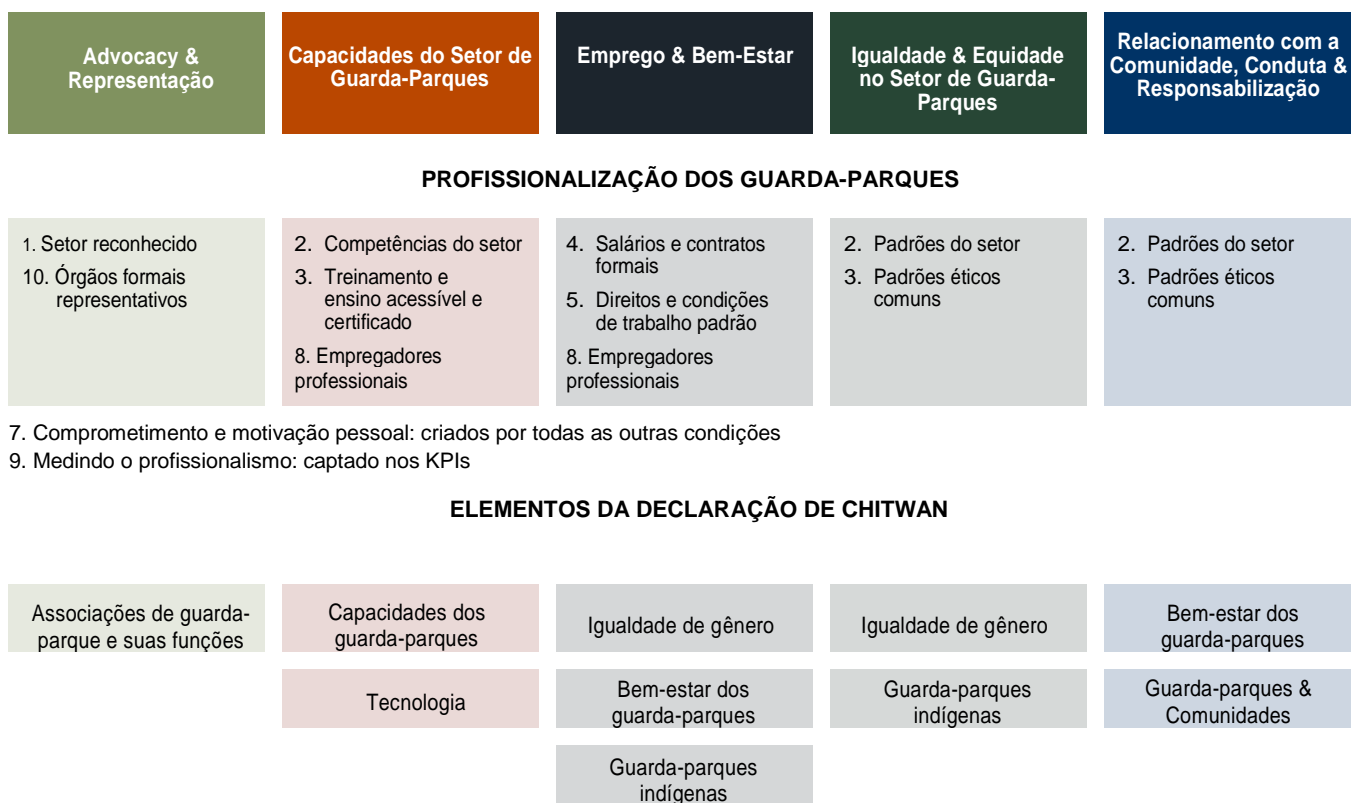


FIGURA 2. Os cinco componentes do plano de ação, ilustrando a ligação com os elementos da Declaração de Chitwan e aos dez requisitos do Whitepaper de Profissionalização dos Guarda-Parques.

Implementação do plano

O plano precisa ser implementado em três níveis principais.

Membros da URSA se concentrarão principalmente em atividades, programas e recursos estratégicos para todo o setor que ofereçam uma fundação comum fundamental para ações regionais e locais. Tais ações incluem o desenvolvimento e a promoção de padrões, ferramentas técnicas e diretrizes, e a construção de um ambiente global de políticas que apoiem a profissionalização, a responsabilização e a capacitação da força de trabalho dos guarda-parques. Os membros mobilizarão seus recursos, contatos, programas e a expertise das suas equipes, e viabilizarão parcerias e iniciativas para implementação a nível regional e nacional. Isso só será viável com estratégias mais detalhadas de comunicação e captação de recursos, alinhadas e em apoio ao plano de ação. A URSA também pretende construir uma rede global de organizações de conservação dispostas a mobilizar seus próprios recursos e know-how para apoiar a implementação do plano. É importante salientar que a URSA não deve ser vista como uma alternativa à FIG; seu objetivo é oferecer apoio e empoderar a Federação.

Além de suas contribuições à URSA, **a FIG** também se concentrará na construção de suas próprias redes e recursos que representem e falem por uma rede global crescente de associações de guarda-parques, e trabalhará com essa rede para incentivar uma ampla adoção de ferramentas e padrões comuns. A FIG também dará continuidade à conscientização sobre o setor dos guarda-parques, destacando os problemas enfrentados por eles, coletando e relatando sobre o trabalho e experiências da rede.

Associações nacionais e regionais de guarda-parques e outros parceiros trabalharão para adaptar e aplicar novos padrões e abordagens que reflitam as necessidades e contextos locais e, quando possível, pleitear mudanças necessárias do status, condições de trabalho e alocação de recursos para os guarda-parques. A capacidade das associações de exercer esse papel será diferente conforme o país, dependendo da capacidade da associação e de fatores políticos e institucionais que possam limitar as possibilidades de ação e pleiteio. Quando o pleiteio não for uma opção viável, as associações regionais de guarda-parques buscarão apoiar e falar pelas associações nacionais.

A intenção é que sejam capazes de relatar um progresso significativo rumo à implementação do plano e ao alcance das mudanças necessárias no Congresso Mundial de Guarda-Parques de 2022.



Fotos (de cima para baixo): Guarda-parques da comunidade registrando rastros de animais, México © James Slade / GWC; Guarda-parques da comunidade de Emberá, Panamá © Chris Jordan / GWC; Equipes do Departamento Florestal e da organização Saint Lucia National Trust durante treinamento da ferramenta SMART © James Slade / GWC



O Plano de Ação

Baseado em uma visão e objetivos comuns, o plano tem cinco componentes principais. Cada componente possui um objetivo geral, um conjunto de resultados antecipados específicos e ações específicas para alcançar cada resultado. Medidas de sucesso também serão identificadas, visando monitorar e avaliar a implementação do plano.

Visão

Uma rede de guarda-parques bem apoiados, competentes profissionalmente, com mandato, motivados, responsáveis e representativos, trabalhando com eficiência como guardiões da biodiversidade e dos sistemas biológicos dos quais todos nós dependemos.

A visão foi elaborada para descrever uma visão ideal de futuro para um setor profissionalizado de guarda-parques.

Rede. O setor dos guarda-parques se beneficiará de um movimento global coordenado e de uma rede forte com objetivos e padrões comuns, compartilhando experiências e oferecendo suporte, além de garantir uma voz unificada que represente a força de trabalho dos guarda-parques.

Bem apoiados. Os empregadores devem fornecer aos guarda-parques os sistemas, recursos e pessoal que precisam para a realização do seu trabalho. Associações de guarda-parques, a URSA, ONGs e outros grupos precisam oferecer suporte e pleiteio coordenados para garantir que isso aconteça.

Competentes. Guarda-parques precisam das competências, conhecimentos e abordagens adequados para exercer seus diversos papéis, baseados em padrões comuns e sistemas de aprendizado.

Mandato. Guarda-parques necessitam do apoio e autoridade institucional, legal e da comunidade para conduzir suas funções.

Motivados. Guarda-parques com segurança de emprego, treinamento eficaz, suporte institucional e boas condições de trabalho estarão mais motivados a exercer seus papéis da melhor forma possível.

Responsáveis. Guarda-parques com suporte adequado, profissionalmente competentes, responsáveis e motivados farão seu trabalho com mais responsabilidade.

Representativos. O trabalho dos guarda-parques deve ser aberto a todos, independentemente de sua origem étnica ou social, raça, sexo, identidade de gênero, idade (não incluindo menores), deficiências, orientação sexual, religião ou crença.

Guardiões. Através de seus diversos papéis, os guarda-parques possuem uma enorme responsabilidade (em colaboração com proprietários tradicionais, detentores de direitos e outras partes interessadas) como guardiões das áreas protegidas e conservadas onde trabalham.

Meta

Até 2025, haverá um ambiente global propício que oferecerá uma voz unificada para os guarda-parques e padrões de capacidade, emprego, igualdade e conduta, visando construir uma força de trabalho visivelmente profissional, responsável e competente de guarda-parques, cujas contribuições serão formalmente reconhecidas e respeitadas.

A meta deve ser alcançável dentro do período de 5 anos do plano de ação. Ela tem como foco o avanço do setor de guarda-parques, garantindo que os guarda-parques sejam formalmente reconhecidos, valorizados, responsabilizados, competentes e respeitados. A URSA pode exercer um papel capacitador através do desenvolvimento das ferramentas, configurações e estruturas, além de outras intervenções.

Objetivo A. Advocacy, Representação e Reconhecimento

Até 2025, a profissão dos guarda-parque será cada vez mais reconhecida formalmente pelos governos mundiais, com os guarda-parques efetivamente representados e conectados.

Uma das principais funções da URSA é ajudar a FIG a fortalecer seu papel como o principal órgão representativo dos guarda-parques e ampliar a capacidade das associações afiliadas de guarda-parques. A rede da FIG cresceu consideravelmente (de 63 membros em 46 países em 2014 para 103 membros em 62 países em 2019), mas muitos guarda-parques e países continuam sem representação. O setor de guarda-parques tem reconhecimento formal limitado internacionalmente; poucos países reconhecem o trabalho dos guarda-parques como uma ocupação formal específica, e muitos guarda-parques não conseguem fazer com que suas vozes sejam ouvidas ou garantir o apoio que precisam. Em pesquisas recentes, apenas 30% dos guarda-parques afirmaram fazer parte de uma associação ou serem representados de forma similar por alguém que defenda seus direitos. Muitos não estão cientes dos seus direitos e elegibilidades, ou do seu próprio valor e contribuições para a sociedade.

Uma rede global de associações eficazes e representativas para os guarda-parques tem o potencial de estabelecer padrões e melhores práticas comuns que melhorem a visibilidade, credibilidade e confiança do público, visando angariar suporte e que ajam como uma voz oficial para o setor. Atividades de 'advocacy' e representação devem ter como objetivo:

- promover e oferecer suporte aos guarda-parques em todo o mundo e criar uma rede global mais ampla e forte de guarda-parques;
- auxiliar no estabelecimento e fortalecimento de associações de guarda-parques ou organizações equivalentes;

- avançar os objetivos dos guarda-parques através de parcerias colaborativas com as devidas organizações;
- viabilizar uma comunicação global e aprendizado cruzado entre organizações de guarda-parques e de conservação;
- promover a conscientização e o entendimento global sobre a função, valores e benefícios proporcionados pelos guarda-parques na conservação de recursos naturais e culturais; e
- garantir o reconhecimento oficial do cargo de guarda-parque com uma profissão específica, tanto internacionalmente, através da Organização Internacional do Trabalho (OIT), quanto nacionalmente.

Dada a escala da iniciativa, é necessário haver uma forte coordenação por parte da URSA e de seus membros, e uma significativa mobilização de recursos organizacionais de desenvolvimento e financeiros tanto pela FIG quanto por suas associações afiliadas.

Medidas de sucesso do Objetivo A

- Quantidade de associações afiliadas à FIG e a quantidade de guarda-parques representados.
- Competências da FIG e dos guarda-parques associados, baseado em 3 avaliações anuais.
- Quantidade de melhorias nas políticas voltadas para os guarda-parques e de países introduzindo avanços.
- Reconhecimento formal da OIT da ocupação do guarda-parque e quantidade de países que reconhecem nacionalmente a profissão de guarda-parque nas políticas e legislação trabalhista.



Patrulha florestal, Indonésia © Robin Moore / GWC

Advocacy, Representação e Reconhecimento: Resultados e Ações

A1. A FIG é fortalecida como o órgão representativo global dos guarda-parques e guardiã dos padrões, promovendo os interesses dos guarda-parques.

A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o apoio da URSA conforme necessário) irá:
<p>A1.1 Promover a FIG como o representante global dos guarda-parques e suas associações, e será a guardiã dos padrões do setor.</p> <p>A1.2 Apoiar o desenvolvimento da capacidade da FIG de representar os guarda-parques (treinamentos sobre comunicação, mídia e trabalho promocional).</p> <p>A1.3 Estabelecer e manter uma rede de especialistas para assessorar e prestar suporte à FIG.</p> <p>A1.4 Identificar mecanismos para aprimorar a captação de verbas para a FIG.</p>	<p>A1.5 Desenvolver um plano estratégico para o fortalecimento da FIG e de suas associações afiliadas (incluindo governança, gestão, capacitação, financiamento e sustentabilidade).</p> <p>A1.6 Viabilizar e sediar o Congresso Mundial de Guarda-Parques e outros eventos mundiais para promover os interesses e conectar os guarda-parques.</p> <p>A1.7 Estabelecer e manter um repositório dos principais documentos da FIG.</p> <p>A1.8 Aprimorar a comunicação e compartilhamento de informações entre as associações dos guarda-parques e seus membros.</p> <p>A1.9 Acordar a comunicação e os procedimentos para a FIG e seus membros quanto as respostas a crises e situações controversas.</p>

Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:

A1.10 Reconhecer e se afiliar à FIG como a representante global do setor dos guarda-parques.

A2. Uma rede crescente de associações de guarda-parques será estabelecida e fortalecida.

A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o apoio da URSA conforme necessário) irá:
<p>A2.1 Desenvolver um sistema de métricas e de coleta de informações para viabilizar avaliações regulares da condição das associações de guarda-parques e equivalentes.</p> <p>A2.2 Realizar uma avaliação referencial da condição das associações de guarda-parques e equivalentes.</p>	<p>A2.3 Recrutar mais associações de guarda-parques como membros da FIG, especialmente em locais sub-representados.</p> <p>A2.4 Desenvolver um manual para as associações de guarda-parques que abrangerá os benefícios da afiliação, definições, padrões e diretrizes sobre governança e gestão.</p> <p>A2.5 Realizar 3 avaliações anuais (baseadas nos objetivos A2.1 e 2.2) sobre a condição da Federação (filiação, alcance, capacidade de administração e gestão, necessidades de recursos) e relatar a situação nos Congressos Mundiais de Guarda-Parques.</p>

Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:

A3.8 Trabalhar em conjunto com seus empregadores, tanto quanto for adequado e possível, para o pleiteio de um maior reconhecimento e suporte para os guarda-parques, além da adoção de padrões e práticas comuns desenvolvidos pela FIG e URSA.

A3. A conscientização sobre a profissão dos guarda-parques e o respeito serão ampliados em todos os níveis.

A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o apoio da URSA conforme necessário) irá:
<p>A3.1 Divulgar o plano de ação da URSA (ou seu resumo) aos governos, agências e parceiros relevantes.</p> <p>A3.2 Desenvolver uma nova e mais inclusiva definição global para guarda-parque (além das funções e responsabilidades específicas da categoria).</p> <p>A3.3 Dialogar com governos, agências, empregadores e doadores sobre um maior reconhecimento e suporte, em todos os aspectos, para os guarda-parques.</p> <p>A3.4 Desenvolver um pacote de comunicação, que inclui:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mensagens para uso em campanhas para governos, tomadores de decisão e doadores.• Linguagem e diretrizes para o reposicionamento da narrativa no que se refere aos guarda-parques de forma positiva e equilibrada.• Materiais para os guarda-parques sobre os benefícios da profissionalização e engajamento com associações.• Materiais que ajudem as comunidades a compreender os guarda-parques e seu trabalho.• Materiais e mídias adequadas para diferentes públicos.• Um documentário para a conscientização global do trabalho dos guarda-parques e os desafios que enfrentam. <p>A3.5 Estabelecer um calendário de oportunidades para a promoção dos interesses e objetivos dos guarda-parques (conferências, etc.).</p>	<p>A3.6 Garantir a adaptação e a tradução dos materiais para contextos regionais ou nacionais quando necessário.</p> <p>A3.7 Divulgar materiais de comunicação e mensagens através de suas redes e membros.</p>

Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:

A3.8 Trabalhar em conjunto com seus empregadores, tanto quanto for adequado e possível, para o pleiteio de um maior reconhecimento e suporte para os guarda-parques, além da adoção de padrões e práticas comuns desenvolvidos pela FIG e URSA.

A4. A profissão de guarda-parque será oficialmente reconhecida internacionalmente e em diversos países.

A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o apoio da URSA conforme necessário) irá:
<p>A4.1 Trabalhar com a OIT para garantir o reconhecimento específico da ocupação do guarda-parque e de seus direitos básicos.</p> <p>A4.2 Oferecer orientação e estudos de caso para as associações de guarda-parques, seus empregadores, departamentos de RH e ministérios do trabalho sobre o reconhecimento do trabalho do guarda-parque como uma ocupação específica a nível nacional.</p>	<p>A4.3 Trabalhar com as associações de guarda-parques para promover o reconhecimento nacional da sua ocupação.</p>

Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:

A4.4 Promover, sempre que adequado e viável, o reconhecimento nacional da ocupação do guarda-parque.



Objetivo B. Capacidades

Até 2025, uma estrutura comum para melhorar e preservar as Capacidades dos guarda-parques estará estabelecida e cada vez mais adotada e implementada.

Para realizarem suas funções, os guarda-parques precisam que empregadores, gestores e apoiadores suportem e viabilizem a expansão de Capacidades em três níveis principais.

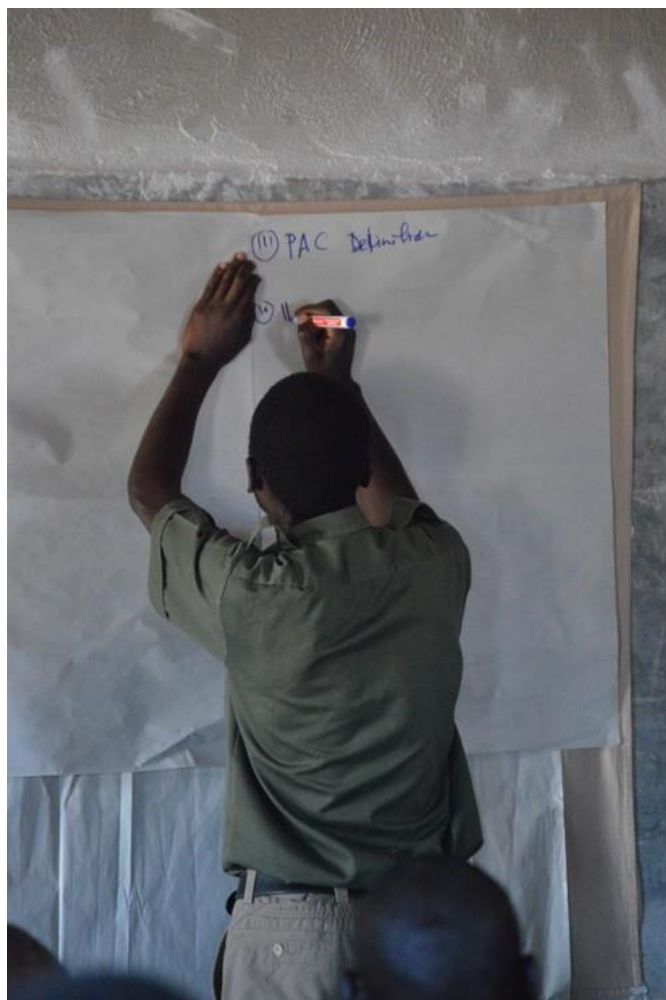
Capacidades organizacionais: Guarda-parques precisam que seus empregadores se comprometam a fornecer quantidades adequadas de pessoal, recursos físicos (equipamentos, infraestrutura e orçamentos operacionais), sistemas e processos, liderança, gestão adequada e boa administração. A tecnologia pode oferecer ainda mais suporte aos guarda-parques, otimizando a coleta de dados, aumentando a eficiência das operações em campo, aprimorando a tomada de decisões e melhorando a segurança. No entanto, é importante distinguir entre tecnologias básicas (essenciais) e avançadas, e reconhecer que essas tecnologias não substituem os guarda-parques ou competências tradicionais. Tecnologias de comunicação e navegação devem ser a prioridade, conforme as pesquisas de percepção dos guarda-parques.

Capacidades individuais: As pesquisas mostram que a maioria dos guarda-parques não são treinados de forma adequada. A eficácia dos treinamentos e cursos requer a identificação das competências necessárias, definição dos padrões de desempenho e uso de métodos adequados de aprendizado, além de, idealmente, sistemas de certificação. Recursos já existentes podem oferecer uma fundação para isso, como por exemplo, o *Registro Global de Competências para Profissionais de Áreas Protegidas da UICN-WCPA*¹⁵ e as *Diretrizes anti-caça ilegal em e ao redor de áreas protegidas: Treinamento para guarda-parques de campo da FIG*¹⁶. Fundado sobre padrões comuns, um leque diverso de materiais e métodos precisa ser desenvolvido para treinamento e ensino, usando linguagens e terminologias conhecidas dos guarda-parques, e em formatos que eles possam acessar e compreender facilmente. Para que isso funcione, os provedores de ensino devem alinhar seus programas aos padrões comuns, estabelecendo e adotando padrões para seu próprio desempenho.

Capacidades sistêmicas: Para que sejam eficientes, os guarda-parques e seus empregadores precisam de um 'ambiente capacitador' adequado com legislações, sistemas e apoio político, institucional e público (essas questões foram abordadas no Objetivo A).

Medidas de sucesso do Objetivo B

- Quantidade de agências e empregadores de guarda-parques que concluíram auditorias de capacidade e os resultados de tais auditorias.
- Quantidade de agências e de empregadores de guarda-parques aprimorando sua capacidade organizacional (baseados em um sistema de avaliação de padrões).
- Quantidade de instituições e provedores de treinamentos fazendo uso de competências, padrões e certificações comuns.
- Quantidade de guarda-parques mobilizados (em relação à área abrangida).
- Proporção de guarda-parques com acesso ao mínimo de equipamentos básicos definidos.
- Tendências na quantidade de guarda-parques conectados pela plataforma online Force for Nature.



Workshop para a comunidade liderado por guarda-parques, Zimbabwe © James Slade / GWC

15 Appleton, 2016. A Global Register of Competences for Protected Area Practitioners. Gland, Suíça: UICN

16 Lotter et al. 2016. Anti-poaching in and around protected areas: Training guidelines for field rangers. Best Practice Protected Area Guidelines Series No. 01.

Capacidades: Resultados e Ações

B1. Implementação de sistemas para identificar e monitorar as necessidades de Capacidades para os guarda-parques e desenvolvimento de oportunidades.	
A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o apoio da URSA conforme necessário) irá:
<p>B1.1 Desenvolver e divulgar ferramentas que capacitem agências a se auto auditarem nos quesitos de competência, capacidade e necessidade de suporte, e a medirem seu progresso quanto a profissionalização dos guarda-parques.</p> <p>B1.2 Desenvolver e manter um registro online de programas de treinamento e aprendizado e Capacidades para o desenvolvimento da capacidade dos guarda-parques e das organizações empregadoras.</p>	<p>B1.3 Desenvolver e manter um banco de dados para registro dos resultados das auditorias de capacidade (ver B1.1).</p>
<p>Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:</p>	
<p>B1.4 Adaptar e aplicar os sistemas de auditoria de Capacidades dos guarda-parques.</p>	

B2. Os empregadores dos guarda-parques e as organizações de apoio terão a capacidade de viabilizar um desempenho eficaz dos guarda-parques.	
A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o apoio da URSA conforme necessário) irá:
<p>B2.1 Desenvolver padrões mínimos organizacionais que viabilizem um desempenho eficaz dos guarda-parques (pessoal, Capacidades, gestão e sistemas de suporte).</p> <p>B2.2 Promover e disseminar ferramentas que ofereçam suporte ao desenvolvimento organizacional de agências e empregadores de guarda-parques.</p> <p>B2.3 Integrar padrões organizacionais às iniciativas do setor para um melhor desempenho (ex.: Lista Verde da UICN, CA TS).</p>	<p>B2.4 Trabalhar com associações afiliadas e parceiros para incentivar a adoção de padrões mínimos.</p>
<p>Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:</p>	
<p>B2.5 Promover a adoção, o tanto quanto adequada e viável, de padrões organizacionais mínimos.</p>	

B3. Uma estrutura global de diretrizes de competências, padrões e provisão de treinamentos e ensino será estabelecida e adotada.

A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o apoio da URSA conforme necessário) irá:
<p>B3.1 Compilar um conjunto de competências universais essenciais e especializadas para os guarda-parques para suas principais funções e responsabilidades (conforme definido em A3.2) que possam ser adaptadas para uso local.</p> <p>B3.2 Incentivar que os provedores de treinamento e ensino adotem os padrões, competências e ferramentas da URSA/FIG, e desenvolvam padrões comuns de qualidade para a realização e avaliação de treinamentos.</p> <p>B3.3 Pesquisar e disseminar diretrizes para a certificação das competências dos guarda-parques.</p>	<p>B3.4 Incentivar e prestar suporte aos provedores de treinamentos para que alinhem os programas a competências e padrões comuns.</p> <p>B3.5 Incentivar os provedores de treinamentos a colaborar para manter altos padrões de design, realização, avaliação e certificação dos treinamentos.</p>
Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:	
B3.6 Testar, adaptar e adotar a estrutura de competências e padrões.	

B4. Implementação de uma rede global conectada de guarda-parques.

A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o suporte da URSA conforme necessário) irá:
<p>B4.1 Criar uma comunidade online/conectada de guarda-parques para a troca de conhecimento e para o suporte a treinamentos e ensino.</p>	<p>B4.2 Coordenar associações, membros e parceiros para garantir uma ampla adesão às comunidades online de guarda-parques.</p> <p>B4.3 Desenvolver programas de mentoria e geminação para a troca de conhecimento e construção de redes e comunidades, além de viabilizar uma aprendizagem cooperativa.</p>
Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:	
B4.4 Incentivar e viabilizar a participação dos guarda-parques nas comunidades conectadas e comunidades de prática.	

B5. Acesso às tecnologias essenciais e adequadas aos guarda-parques e seus empregadores.

A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o apoio da URSA conforme necessário) irá:
<p>B5.1 Trabalhar com iniciativas tecnológicas para a conservação para garantir que as necessidades e interesses dos guarda-parques sejam atendidos.</p> <p>B5.2 Ampliar o entendimento de organizações e guarda-parques sobre como a tecnologia pode auxiliá-los.</p>	<p>B5.3 Divulgar informações sobre tecnologias que possam auxiliar o trabalho dos guarda-parques.</p> <p>B5.4 Envolver-se com iniciativas e parcerias para o desenvolvimento e divulgação de tecnologias adequadas (e.g. SMART, Wildlabs).</p>
Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:	
B5.5 Testar e oferecer feedback quanto a aplicação prática das tecnologias no local de trabalho.	



Objetivo C. Emprego e Bem-Estar

Até 2025, um conjunto de padrões mínimos globais de trabalho e de assistência social estarão desenvolvidos e cada vez mais adotados nacionalmente, visando aprimorar as condições de trabalho e bem-estar dos guarda-parques.

O Objetivo B aborda boa parte dos aspectos de Capacidades organizacionais, mas as questões relacionadas às condições de trabalho e bem-estar da força de trabalho dos guarda-parques requer um objetivo específico. Os guarda-parques têm direito à proteção da sua segurança, saúde, bem-estar e direitos trabalhistas e humanos. A profissionalização do setor requer que organizações cuidem das suas equipes através de salários e benefícios justos e igualitários, sistemas justos de recrutamento, avanços e desenvolvimento profissional, e atenção ao seu bem-estar, incluindo seguro adequado.

Atualmente, a maioria dos guarda-parques não dispõe de verbas e suporte adequados, o que limita sua capacidade de operar com eficácia e segurança. Pesquisas^{17 18} destacam deficiências generalizadas no que se refere às necessidades básicas dos guarda-parques, incluindo acesso à água potável, abrigo, equipamentos básicos e tratamento médico adequado. Aproximadamente 80% dos guarda-parques consideram seu trabalho perigoso, enquanto mais de 1.000 guarda-parques morreram¹⁹ no exercício de suas funções na última década.

As finanças pessoais e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional também são grandes preocupações. Guarda-parques trabalham, em média, 72 horas por semana, enquanto mais de 60% vê sua família apenas 10 dias ou menos por mês. No ano anterior à pesquisa, 33% dos guarda-parques recebeu seu salário atrasado uma vez, e 16% tiveram atrasos três ou mais vezes. Em países que adotaram a Convenção de Proteção ao Salário da OIT (C095), essa seria uma violação da norma.

Condições inadequadas de trabalho e de padrões de bem-estar possuem implicações que vão além dos impactos imediatos aos guarda-parques. Elas podem comprometer seu desempenho e motivação, afetar a saúde mental e, quando combinadas a treinamento e supervisão inadequados, podem resultar na participação de crimes contra o meio-ambiente e direitos humanos e em comportamento corrupto.

Cada um desses resultados é preocupante por si só, mas quando são considerados em conjunto, é aparente que uma grande proporção dos guarda-parques em todo o mundo enfrenta uma crise que ameaça sua saúde física e mental e sua segurança, além de limitar sua capacidade e motivação para fazer o seu trabalho. Apesar disso, a maior parte dos guarda-parques segue exibindo coragem, dedicação e perseverança excepcional no seu trabalho, mas isso não deve ser considerado como garantido.

Definir e implementar padrões mínimos de trabalho e bem-estar ajudará a enfrentar essa situação crítica, além de auxiliar no cumprimento do ODS 8 de Trabalho Decente e Crescimento Econômico, especialmente para 'promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores'.

Medidas de sucesso do Objetivo C

- Quantidade de agências e empregadores de guarda-parques que adotam ao menos os padrões mínimos de trabalho e bem-estar.
- Mudanças nos indicadores de trabalho e bem-estar conforme avaliados por pesquisas periódicas com os guarda-parques.



Guarda-parques em Cousin Island, Ilhas Seicheles, monitorando tartarugas-de-pente © Peter Chadwick

17 Belecky et al. 2019. Life on the Frontline 2019: A Global Survey of the Working Conditions of Rangers. WWF.

18 Singh, R., Gan, M., Barlow, C., Long, B. McVey, D., de Kock, R., Gajardo, O.B., Avino, F.S., e Belecky, M., "What do Rangers Feel? Perceptions from Asia, Africa and Latin America" Parks 26(1) at 45- 58, 2020.

19 Federação Internacional de Guarda-Parques (FIG) e Fundação The Thin Green Line (TGLF). Federação Internacional de Guarda-Parques, 2019. Galeria de Honra disponível em: <https://www.internationalrangers.org/>

Emprego e Bem-Estar: Resultados e Ações

C1. Definição, promoção e adesão aos padrões mínimos globais de trabalho e bem-estar para os guarda-parques, adotados por governos e empregadores de guarda-parques.

A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o apoio da URSA conforme necessário) irá:
<p>C1.1 Desenvolver padrões mínimos de trabalho e bem-estar para os guarda-parques, em consulta com órgãos trabalhistas internacionais e especialistas em saúde e segurança.</p> <p>C1.2 Apresentar e promover as questões sobre trabalho e bem-estar dos guarda-parques com a OIT e em fóruns internacionais relevantes.</p> <p>C1.3 Defender a ampla adoção de padrões de emprego e bem-estar entre as ONGs, doadores, órgãos regionais e empregadores.</p>	<p>C1.5 Divulgar e promover os padrões mínimos entre os membros da associação.</p>
<p>Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:</p>	
<p>C1.6 Adaptar ao menos os padrões mínimos de trabalho e bem-estar dos guarda-parques ao contexto regional / local.</p> <p>C1.7 Pleitear a implementação nacional dos padrões da FIG e da OIT.</p>	

C2. O bem-estar dos guarda-parques estará em ascensão em todas as regiões da FIG.

A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o apoio da URSA conforme necessário) irá:
<p>C2.1 Identificar os países prioritários onde os membros, parceiros e apoiadores da URSA viabilizarão a adoção formal das medidas que melhorarão as condições de trabalho e bem-estar.</p> <p>C2.2 Desenvolver uma ferramenta de monitoramento para avaliação e relatório das condições de emprego e trabalho dos guarda-parques fazendo uso dos indicadores de padrões.</p>	<p>C2.3 Nos países prioritários, viabilizar o diálogo entre governos, órgãos de saúde e segurança, especialistas, trabalhadores do setor da saúde e consultores em segurança para abordar as lacunas de bem-estar enfrentadas atualmente pelos guarda-parques.</p> <p>C2.4 Consultar o setor de seguros para o desenvolvimento de abordagens que ampliem a cobertura (ex.: parcerias em seguros para guarda-parques) e garantir que eles sejam informados aos guarda-parques e suas organizações.</p>
<p>Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:</p>	
<p>C2.5 Utilizar a ferramenta de monitoramento (ver C2.2) para avaliar e relatar sobre as condições de emprego e trabalho.</p>	

C3. Vasto reconhecimento do comprometimento e motivação dos guarda-parques como um importante fator para a conservação.

A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o apoio da URSA conforme necessário) irá:
<p>C3.1 Desenvolver e divulgar diretrizes e estudos de caso sobre os métodos para melhoria e preservação da motivação dos guarda-parques.</p>	<p>C3.2 Revisar, atualizar e ampliar, quando adequado, programas de recompensas existentes para os guarda-parques.</p>
<p>Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:</p>	
<p>Nenhuma ação específica.</p>	

Objetivo D. Igualdade e Equidade no Setor de Guarda-Parques

Até 2025, sistemas e estruturas serão adotados pela FIG, suas associações de guarda-parques e pelos membros da URSA que possibilitem oportunidades iguais, tratamento justo e ambiente igualitário de trabalho para os guarda-parques.

Como é o caso em muitos outros setores, a desigualdade e a discriminação no local de trabalho estão amplamente presentes no setor dos guarda-parques, o qual deveria refletir a diversidade das sociedades às quais ele atende. Em vez disso, determinados grupos, incluindo mulheres, pessoas indígenas e membros da comunidade local são pouco representados e marginalizados. Estimativas confiáveis são raras, mas a pesquisa mais recente estimou que apenas 3-11% da força de trabalho dos guarda-parques é composta por mulheres²⁰. Os obstáculos e desafios enfrentados pelos grupos sub-representados normalmente resultam em guarda-parques segregados por cargos, com um número limitado de membros dos grupos sub-representados ocupando cargos administrativos com pouca oportunidade de promoção ou crescimento de carreira. Construir uma força de trabalho representativa para os guarda-parques requer mudanças fundamentais que sanem as questões de tratamento desigual e de discriminação.

As guarda-parques são muitas vezes desfavorecidas devido às práticas inadequadas de trabalho (ex. políticas de licença maternidade ou transferência) e condições de trabalho (ex. acomodações, banheiros e até uniformes). Atitudes culturais arraigadas podem impedir que as mulheres participem de atividades definidas como fisicamente árduas, possivelmente perigosas e/ou técnicas. Isso se intensifica em um setor no qual a aplicação da lei é muitas vezes uma grande parte do trabalho do guarda-parque. O local de trabalho do guarda-parque pode ser especialmente hostil para as mulheres ou minorias de gênero. As guarda-parques muitas vezes enfrentam altos níveis de violência baseada em gênero (GBV), abuso e discriminação de seus colegas e supervisores em determinados ambientes sociais e culturais²¹.

Todos os guarda-parques, independentemente da sua origem étnica ou social, raça, identidade de gênero, capacidade, orientação sexual ou crença, merecem oportunidades iguais e condições justas de trabalho em um ambiente onde seus direitos humanos e trabalhistas estejam protegidos. Práticas, estruturas e normas para o local de trabalho precisam ser avaliadas e reformadas, ao mesmo tempo em que atitudes são mudadas e contestadas. Uma liderança que prioriza a igualdade e equidade é essencial para a criação da cultura necessária no local de trabalho. Apenas quando essas questões fundamentais forem sanadas, haverá uma força de trabalho representativa e diversa que trará diferentes qualificações e competências à gestão das áreas protegidas e conservadas. Guarda-parques mulheres podem acessar com mais facilidade, por exemplo, grupos de mulheres, desenvolvendo relações de confiança e ampliando o fluxo vital de informações entre os guarda-parques e as comunidades. Em paralelo às políticas internas e culturas organizacionais, outros fatores também limitam a representatividade, como por exemplo, locais onde guarda-parques indígenas ou da comunidade local enfrentam hostilidade da sua própria comunidade, principalmente ao fazerem cumprir regulamentações impopulares e agindo contra os infratores localmente.

Muitos povos indígenas e tradicionais refinaram, durante gerações, seu próprio conhecimento sobre a biodiversidade, estruturas de governança e abordagens endêmicas à conservação e sustentabilidade usando recursos naturais, além de também desenvolverem seus próprios sistemas de vigilância, proteção e solução de problemas, independentes de instituições oficiais. Guarda-parques indígenas locais podem trazer um entendimento profundo sobre a área protegida, sua vida selvagem e ecossistemas, e estão, muitas vezes, especialmente investidos na sua proteção. Uma incorporação e uso substancial do conhecimento local e indígena (CLI) em todo o trabalho dos guarda-parques é uma oportunidade para um melhor entendimento de valores e ameaças, e para o aprimoramento e manutenção da gestão e impacto na conservação.

Medidas de sucesso do Objetivo D

- Tendências na quantidade de agências e empregadores de guarda-parques adotando a nova política de igualdade, equidade e direitos.
- Tendências nos indicadores de igualdade, equidade e direitos, conforme avaliados por uma pesquisa global de guarda-parques.
- Tendências na quantidade de órgãos para os guarda-parques, grupos de trabalho e plataformas de conservação com representação justa e aceitação.

²⁰ Belecky et al. 2019. Life on the Frontline 2019: A Global Survey of the Working Conditions of Rangers. WWF.

²¹ Belecky et al. 2019. Life on the Frontline 2019: A Global Survey of the Working Conditions of Rangers. WWF.

Igualdade e Equidade no Setor de Guarda-Parques: Resultados e Ações

D1. Adoção e promoção por parte da FIG de políticas e posicionamentos claros de igualdade, equidade e direitos no setor dos guarda-parques.

A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o apoio da URSA conforme necessário) irá:
<p>D1.1 Estabelecer um grupo de trabalho diverso e representativo para revisar questões de igualdade, equidade e direitos no setor dos guarda-parques, propondo uma política para adoção da URSA e da FIG e seus membros.</p> <p>D1.2 Integrar a coleta de informações sobre igualdade, equidade e direitos em auditorias e pesquisas planejadas (ver B1.1) e apresentar dados desagregados nos relatórios.</p> <p>D1.3 Revisar os documentos públicos da URSA, membros da aliança e associações de guarda-parques para garantir que a comunicação sobre igualdade, equidade e direitos esteja alinhada à política da FIG (ver D 1.4).</p>	<p>D1.4 Introduzir uma nova política no que se refere à igualdade, equidade e direitos na força de trabalho dos guarda-parques no Congresso Mundial de Guarda-Parques de 2022.</p> <p>D1.5 Garantir uma representação justa entre os guarda-parques, incluindo mulheres, indígenas e membros da comunidade local em todos os órgãos, grupos de trabalho, conferências e outros eventos de guarda-parques</p> <p>D1.6 Divulgar a nova política mundialmente e para todas as associações de guarda-parques, governos e empregadores, em conjunto com mensagens centrais, estudos de caso, publicações e etc. (ver D2).</p>
<p>Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:</p>	
<p>D1.7 Adaptar a nova política global a contextos regionais ou locais quando necessário.</p>	

D2. Disponibilização de recursos, materiais e orientações para apoio e promoção da implementação nacional da política de igualdade, equidade e direitos.

A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o apoio da URSA conforme necessário) irá:
<p>D2.1 Pesquisar e desenvolver diretrizes e políticas modelo para adoção por empregadores, abordando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equidade, igualdade e imparcialidade na contratação, condições de trabalho e promoções. • Discriminação, abusos e violência no local de trabalho. • Desafios na contratação de guarda-parques, incluindo indígenas e da comunidade. <p>D2.2 Oferecer orientação e expertise específicas para que empregadores e agências abordem a desigualdade e discriminação no local de trabalho (através do grupo de trabalho estabelecido no D1.1 e da rede de especialistas estabelecida no A1.3).</p> <p>D2.3 Desenvolver campanhas mundiais que destaquem guarda-parques mulheres, indígenas e das comunidades locais.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O que eles trazem para a profissão. • Os desafios que enfrentam. • Quais são seus direitos. • Como o trabalho do guarda-parque pode ser mais viável e atrativo para eles. 	<p>D1.4 Introduzir uma nova política no que se refere à igualdade, equidade e direitos na força de trabalho dos guarda-parques no Congresso Mundial de Guarda-Parques de 2022.</p> <p>D1.5 Garantir uma representação justa entre os guarda-parques, incluindo mulheres, indígenas e membros da comunidade local em todos os órgãos, grupos de trabalho, conferências e outros eventos de guarda-parques</p> <p>D1.6 Divulgar a nova política mundialmente e para todas as associações de guarda-parques, governos e empregadores, em conjunto com mensagens centrais, estudos de caso, publicações e etc. (ver D2).</p>
<p>Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:</p>	
<p>D1.8 Assegurar que os dados das pesquisas sejam devolvidos para implementação nacional de estratégias e para parceiros nacionais.</p> <p>D1.9 Assegurar uma representação justa dos guarda-parques nas plataformas regionais e nacionais relevantes de conservação.</p> <p>D1.10 Adaptar diretrizes, recursos de treinamento e mecanismos para contextos regionais e locais quando necessário.</p>	

Objetivo E. Relacionamento com a Comunidade, Conduta dos Guarda-Parques e Responsabilização

Até 2025, guarda-parques em todas as regiões da FIG estarão operando em conformidade com uma estrutura de práticas de trabalho, ética e conduta que valorize e desenvolva a confiança dentro das comunidades e com o público, promovendo responsabilidade e comprometimento.

Na última década, grandes mudanças ocorreram na forma como o setor de áreas protegidas reconhece e interage com os povos indígenas e com as comunidades locais através da adoção de abordagens mais inclusivas de governança e baseadas em direitos, e com a expansão de Territórios e Áreas Conservadas por Comunidades Indígenas e Locais (TICCA).

A Declaração de Chitwan afirma, portanto, que 'um papel crítico do guarda-parque é o de desenvolver a confiança e proteger o bem-estar e direitos legais daqueles que dependem dos recursos naturais e culturais dentro das áreas protegidas e de conservação'. No entanto, ainda há muito a ser feito; os direitos das comunidades ainda muitas vezes não são reconhecidos, e membros da comunidade são muitas vezes excluídos da gestão da área protegida.

Os guarda-parques são frequentemente o primeiro ponto de contato entre as autoridades da área protegida e as comunidades locais, incentivando o cumprimento das leis e regulamentações, oferecendo informações, auxiliando na realização de programas

de apoio e lidando com conflitos e diferentes pontos de vista no que se refere às necessidades e prioridades. Em ambientes sociais complexos, onde autoridades podem não ser consideradas solidárias ou benevolentes, os guarda-parques estão muitas vezes sujeitos ao ressentimento e à hostilidade, principalmente em locais onde as comunidades foram deslocadas e marginalizadas. Os guarda-parques

não conseguem solucionar sozinho disputas ou desavenças, ou alterar políticas, leis e regulamentações nacionais ou organizacionais. Os empregadores e autoridades precisam entender o contexto histórico, os fatores culturais e as políticas que podem construir bons relacionamentos ou criar desconfianças locais. Uma maior atenção à boa gestão e ao crescimento dos TICCA estão começando a causar impactos em questões de equidade e controle das áreas protegidas e de conservação²², mas ainda há muito a ser feito. Reconhecer e proteger os direitos indígenas e das comunidades, valorizando o conhecimento local e indígena, e agindo de boa-fé de forma inclusiva, justa, transparente e consistente, ajuda a construir a confiança necessária. Os benefícios mútuos em potencial no que se refere ao trabalho dos guarda-parques incluem a participação ativa na gestão e solução de problemas, conformidade voluntária com as regras e regulamentações acordadas, aprendizagem mútua e troca de conhecimentos, além da troca de informações vitais.

Estabelecer, reconstruir e manter a confiança é um processo longo que requer diálogo claro, ações responsáveis e transparentes, e que toda a força de trabalho se comporte de forma apropriada e responsável. Há alegações sérias de guarda-parques envolvidos, em alguns casos, em abusos que violam os direitos humanos dos indivíduos e comunidades²³. Tal comportamento é inaceitável

22 Kothari et al (eds). 2012. Recognizing and Supporting Territories and Areas Conserved by Indigenous Peoples and Local Communities: Global Overview and National Case Studies. Secretariat of the Convention on Biological Diversity, Technical Series no. 64, 160 pp.

23 e.g. Warren, T. e K. Baker. 2019. WWF funds guards who have tortured and killed people. Buzzfeed, 4 de março. www.buzzfeednews.com/article/tomwarren/wwf-world-wide-fund-nature-parks-torture-death.



sob qualquer circunstância e não deve ser tolerado; é ilegal e antiético; destrói a confiança e compromete todo o processo de profissionalização dos guarda-parques e de demonstração do seu valor para a sociedade.

Abusos devem ser prevenidos e, caso ocorram, rapidamente denunciados, investigados e abordados de forma transparente. Isso não requer apenas melhores treinamentos, padrões, condições de trabalho, sistemas e processos, mas também uma melhor liderança e supervisão, além de mudanças nas culturas organizacionais. Além disso, construir e manter a confiança requer que autoridades abordem os problemas subjacentes de direitos, recursos e igualdade, dos quais as consequências acabam sendo enfrentadas pelos guarda-parques.

Códigos de ética e conduta oferecem uma fundação clara para melhorar e manter a conduta profissional, mas não há, hoje, um código geral para o setor dos guarda-parques (embora diversas organizações de guarda-parques tenham desenvolvido o seu próprio código). A criação de um código deve ser uma prioridade para ajudar a reduzir o risco de violações dos direitos humanos, evitar comportamentos ilegais e antiéticos, garantir o comportamento responsável com o meio ambiente e estabelecer e manter a imagem profissional dos guarda-parques. Além dos códigos, a preservação das políticas oferece uma estrutura de trabalho na qual os códigos podem ser explicados e aplicados, e que determina como as violações podem ser denunciadas e abordadas.



Medidas de sucesso do Objetivo E

- Tendências na quantidade de associações, agências e empregadores de guarda-parques que adotaram o código global de conduta.
- Tendências na quantidade de membros da FIG e URSA, associações, agências e empregadores de guarda-parques que desenvolveram políticas de proteção.
- Tendências na quantidade de denúncias de violações dos direitos humanos feitas contra guarda-parques e seus empregadores.
- Tendências na quantidade de casos nos quais queixas foram sanadas através de mecanismos estabelecidos.
- Tendências em agressões e violência contra guarda-parques serão avaliadas através de pesquisas globais de guarda-parques.

Fotos (de cima para baixo): Curso de treinamento médico © Panthera; Guarda-parque com sua família, Butão © Rohit Singh / WWF; Panthera lidera treinamento marinho de busca e apreensão © Panthera

Relacionamento com a Comunidade, Conduta e Responsabilização: Resultados e Ações

E1. Definição e ampla adoção de um código de conduta global para os guarda-parques.

A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o apoio da URSA conforme necessário) irá:
<p>E1.1 Desenvolver estrutura e código de conduta globais de ética para guarda-parques, a FIG e seus membros.</p> <p>E1.2 Desenvolver os materiais de conscientização e orientação para a promoção do entendimento e cumprimento do código de conduta.</p> <p>E1.3 Pleitear a ampla adoção do código de conduta global por agências, empregadores, ONGs e doadores.</p> <p>E1.4 Buscar incorporar o código de conduta nos sistemas e padrões de avaliação de desempenho (Padrão da Lista Verde para Áreas Protegidas e de Conservação da UICN, o Conservation Assured Tiger Standard (CA TS) e a Ferramenta de Monitoramento de Efetividade de Gestão).</p> <p>E1.5 Incluir o código de conduta em todos os padrões, programas de ensino e publicações relevantes da URSA.</p>	<p>E1.6 Adotar formalmente o código de conduta e tornar sua aceitação uma condição para afiliação à FIG.</p> <p>E1.7 Distribuir materiais de conscientização e ensino para guarda-parques e seus empregadores.</p> <p>E1.8 Incluir o código de conduta em todos os padrões, programas de ensino e publicações relevantes da FIG.</p>
<p>Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:</p>	
<p>E1.9 Promover e adotar o código de conduta e adaptar as diretrizes aos contextos regionais e locais conforme necessário.</p>	

E2. Implementação e adoção pelos membros da FIG e URSA de políticas e processos de proteção, desenvolvidas para prevenir e responder a violações cometidas contra os direitos humanos, da comunidade ou indígenas

A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o apoio da URSA conforme necessário) irá:
<p>E2.1 Desenvolver uma estrutura global de política de proteção que:</p> <p>i) Estabeleça princípios para a conduta dos guarda-parques, empregadores, associações e agências no que se refere aos grupos e indivíduos vulneráveis com quem os guarda-parques têm contato (construídos sobre o código de conduta).</p> <p>ii) Especifique mecanismos para denúncia e investigação de violações da política.</p> <p>iii) Especifique como os empregadores, associações e agências devem lidar com violações das políticas e as ações e sanções consequentes de remediação.</p> <p>E2.2 Adaptar as políticas e procedimentos de proteção dos membros da URSA para que reflitam a política estabelecida no E2.1.</p> <p>E2.3 Desenvolver materiais e programas de treinamento para orientação dos empregadores e apoiadores dos guarda-parques para o estabelecimento e implementação de políticas de proteção.</p>	<p>E2.4 Adotar formalmente a política de proteção.</p> <p>E2.5 Trabalhar com associações de guarda-parques para promover a adesão, entendimento e cumprimento da política de proteção.</p> <p>E2.6 Incentivar doadores e governos a responsabilizar guarda-parques e suas associações quanto ao código de conduta global e padrões de salvaguarda.</p>
<p>Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:</p>	
<p>E2.7 Estabelecer o entendimento sobre como a política de proteção pode ser adotada a níveis regionais e nacionais.</p>	

E3. A URSA, a FIG e as associações de guarda-parques estarão ativamente engajadas na construção da confiança entre os guarda-parques e as comunidades, ao estabelecer uma participação significativa e respeito pelos direitos humanos.

A URSA (em colaboração com a FIG) irá:	A FIG (com o apoio da URSA conforme necessário) irá:
<p>E3.1 Comissionar e divulgar pesquisas sobre a relação entre guarda-parques e comunidades em diferentes regimes de governança e gestão de áreas protegidas e conservadas</p> <p>E3.2 Compilar um repositório de melhores práticas, recursos de treinamento e kits de ferramentas que viabilizem a colaboração, o diálogo e o desenvolvimento de confiança entre os guarda-parques e as comunidades.</p> <p>E3.3 Viabilizar o compartilhamento das melhores práticas em plataformas amplamente usadas (ex.: UICN Panorama).</p> <p>E3.4 Incorporar mensagens cruciais (ex.: o valor do relacionamento com a comunidade na gestão de sucesso das APCs, o reconhecimento de direitos e adoção de abordagens baseadas em direitos) no trabalho dos membros com APCs e guarda-parques, nas campanhas globais de comunicação (ver Resultado 1) e no desenvolvimento de competências (ver Resultado 2).</p>	<p>E3.5 Assegurar a contribuição do setor de guarda-parques aos processos globais e regionais de criação e governança de áreas protegidas e conservadas</p> <p>E3.6 Promover através da rede da FIG a importância da boa gestão, coadministração e abordagens baseadas em direitos no trabalho do guarda-parque.</p> <p>E3.7 Pleitear o comprometimento de governos e empregadores de guarda-parques no estabelecimento de sistemas e estruturas para programas entre guarda-parques e comunidades que garantam uma participação significativa e respeito pelos direitos humanos.</p>

Associações de guarda-parques e colaboradores regionais e nacionais serão incentivados e terão apoio para:

E3.8 Promover programas e/ou modelos de governança dos guarda-parques para as APCs que desenvolvam a colaboração e confiança entre guarda-parques e comunidades.



Guarda-parques do Parque Estadual Rock Island sob normas para a COVID19 © Holly Ingram

Anexo I: A Declaração de Chitwan, 2019

REITERANDO a Declaração e as resoluções adotadas nos oito Congressos Mundiais de Guarda-Parques anteriores, e reiterando também, *inter alia*, a Declaração de Arusha sobre Crimes Contra a Vida Selvagem (2014), a Declaração de Intenção do Congresso de Guarda-Parques Africanos - Uma Chamada para Ação (2018) e a Declaração dos Guarda-Parques do Congresso de Áreas Protegidas da América Latina e do Caribe em Lima, Peru (2019).

OBSERVANDO que os guarda-parques²⁴ exercem um papel indispensável na proteção do patrimônio cultural, dos recursos naturais e dos serviços ecossistêmicos dos países nos quais trabalham, contribuindo significativamente, assim, para a mitigação dos impactos mais severos das mudanças climáticas e para o cumprimento da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

RECONHECENDO o papel crucial dos guarda-parques, em todas as suas diversas formas, como colaboradores significativos para o cumprimento de diversos tratados regionais e internacionais, incluindo, entre outros, a Convenção para a Proteção do Patrimônio Mundial, Cultural e Natural da UNESCO²⁵, a Convenção sobre Diversidade Biológica das Nações Unidas, a Convenção sobre Comércio Internacional das Espécies da Flora e Fauna Selvagens em Perigo de Extinção, a Convenção sobre a Conservação das Espécies Migratórias de Animais Silvestres e a Convenção sobre Zonas Úmidas de Importância Internacional de Ramsar.

CONSIDERANDO que a missão dos guarda-parques é proteger uma porção substancial das terras e mares do planeta, o que significa que seu impacto no bem-estar mundial é desproporcionalmente grande quando considerada a quantidade total de pessoas empregadas no setor.

OBSERVANDO que é esperado que a proporção de áreas protegidas e de conservação cresça ainda mais nos próximos anos, caso as metas acordadas internacionalmente sejam alcançadas.

PREOCUPADOS que a crescente escala e a incidência de crimes contra a vida selvagem e as florestas^{26 27}, e o envolvimento associado de redes criminosas organizadas internacionais, esteja relacionado a um aumento significativo na incidência de lesões corporais graves ou morte de guarda-parques no exercício de suas funções²⁸.

RECONHECENDO que as áreas protegidas e de conservação são um pilar da conservação da biodiversidade, além de serem críticas para o sequestro de carbono; estima-se que 15% do estoque de carbono mundial terrestre esteja armazenado em áreas protegidas.

RECONHECENDO que nenhum sistema de áreas protegidas ou de conservação deve ser estabelecido ou gerido sem a participação e o envolvimento dos Povos Indígenas e Comunidades Locais (PICL).

ACORDANDO que um papel crucial do guarda-parque é o de construir a confiança e proteger o bem-estar e direitos legais daqueles que dependem dos recursos naturais e culturais dentro das áreas protegidas e de conservação;

TAMBÉM ACORDANDO que programas e ações de conservação devem sempre ser caracterizados pelo respeito tanto pelos direitos e pela dignidade dos PICL quanto pelos direitos dos próprios guarda-parques;

OBSERVANDO que o setor dos guarda-parques oferece uma contribuição vital para a garantia do direito de um ambiente saudável, corroborando o cumprimento de muitos direitos humanos;

TAMBÉM OBSERVANDO que, atualmente, estima-se que 24% das áreas protegidas mundialmente estejam sob gestão adequada, e que esse número poderia ser ampliado através da contratação e mobilização de mais guarda-parques, o que provavelmente, por sua vez, também ampliaria a abrangência da Lista Verde de Áreas Protegidas e de Conservação da UICN.

24 A pessoa envolvida na proteção e preservação prática de todos os aspectos das áreas naturais, locais históricos e culturais. Os guarda-parques oferecem oportunidades de recreação e interpretação dos locais enquanto proporcionam um elo entre as comunidades locais, as áreas protegidas e a gestão da área.

25 Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

26 Produtos florestais e produtos derivados da vida selvagem incluem "toda fauna e flora, incluindo animais, aves e peixes, além de produtos florestais madeireiros e não madeireiros".

27 Crimes florestais e contra a vida selvagem se referem à "extração, comércio (fornecer, vender ou traficar), importação, exportação, processamento, posse, obtenção e consumo de fauna e flora silvestre, incluindo produtos florestais madeireiros e não madeireiros, em violação de leis nacionais ou internacionais".

28 A Galeria de Honra da FIG mostra um aumento na quantidade de guarda-parques que perderam suas vidas no exercício de suas funções.

Nós, os +550 participantes de 70 países, muitos dos quais representam uma associação de guarda-parques ou organização de conservação, reunidos em Sauraha, Nepal, no 9º Congresso Mundial de Guarda-Parques, nos dias 12 a 16 de novembro de 2019, por meio deste:

INCENTIVAMOS VEEMENTEMENTE aqueles que gerenciam áreas protegidas e de conservação que empregam guarda-parques a identificar suas limitações e, com isso, introduzir medidas que melhorem os resultados, no que se refere às seguintes áreas:

1. **Bem-estar dos guarda-parques:** dado o alto nível de perigo enfrentado pelos guarda-parques, há a urgente necessidade de:

- a. aprimorar o acesso a serviços que possam melhorar a saúde e a segurança, tanto no exercício de suas funções quanto fora dele. Entre os elementos mais importantes, estão o acesso às redes e dispositivos de comunicação, abrigo, água potável, treinamento de primeiros socorros e manejo do fogo, planos eficazes de evacuação médica e assistência médica adequada, tanto em termos de acesso quanto cobertura.
- b. Fornecer a todos os guarda-parques cobertura de qualidade de seguro de vida para suporte às famílias de guarda-parques mortos ou seriamente feridos no exercício de suas funções.
- c. Empoderar, motivar e capacitar os guarda-parques a manter o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal através de i) concessão de licenças adequadas para reduzir o estresse físico e mental; ii) contratação de quantidades adequadas e apropriadas de guarda-parques por local; e iii) estruturas e oportunidades claras para avanço na carreira e o aprimoramento.

2. **Relacionamento com as comunidades:**

reconhecendo o papel protetor dos PICL em suas terras tradicionais, seu direito de proteger seu patrimônio e sua contribuição para a conservação, é imperativo:

- a. o desenvolvimento de programas abrangentes de treinamento sobre o tema de relacionamento com as comunidades e observância de seus direitos;
- b. o apoio a instituições nacionais fortes através de políticas e diretrizes nacionais que reflitam a importância crítica de parcerias de apoio mútuo entre os PICL e os guarda-parques, e que viabilize a criação de plataformas e oportunidades para a construção de confiança, aumento da colaboração, diálogo e transparência entre guarda-parques e PICL;

- c. Tais processos para desenvolver confiança devem ser contínuos e devem buscar definir os benefícios mútuos e identificar soluções mutualmente aceitáveis.

3. **Guarda-Parques Indígenas:** reconhecendo o conhecimento tradicional e o papel fundamental dos PICL, as autoridades nacionais são fortemente incentivadas a:

- a. considerar séria e urgentemente a criação de programas de guarda-parques para os PICL;
- b. profissionalizar os PICL recrutados como guarda-parques em suas terras com treinamento e proteção necessários para que exerçam seus papéis de forma correta e segura, enquanto capacitam e apoiam o conhecimento e as crenças tradicionais;
- c. remunerar guarda-parques de PICL com salário e benefícios adequados; e
- d. apoiar a contratação de povos indígenas e comunidades locais na profissão de guarda-parque, especialmente em países ou regiões onde tais pessoas são pouco representadas neste setor.

4. **Capacidades:** observando a importância de treinamentos contínuos e adequados, os guarda-parques devem estar amparados da mesma forma que outros setores públicos críticos encarregados da proteção de recursos públicos, da integridade do patrimônio e do cumprimento das leis, pré-requisitos importantes de Capacidades incluem:

- a. desenvolvimento de diretrizes e estruturas de políticas baseadas em padrões e boas práticas internacionais;
- b. treinamento de alta qualidade (incluindo programas de mentoria, intercâmbio e cursos de reciclagem) adaptados para o contexto e necessidades locais, abrangendo, entre outros, padrões internacionais relacionados à aplicação da lei, proteção social e uso de equipamentos;
- c. estruturas internas e externas de responsabilização;
- d. o comprometimento por parte de ministérios nacionais e agências relevantes de que todos os caminhos serão explorados para garantir que os guarda-parques estejam guarnecidos em quantidade adequada para que realizem seu trabalho de forma segura e eficaz.

5. **Guarda-Parques Mulheres:** reconhecendo a lacuna significativa entre os gêneros existente hoje na profissão de guarda-parque, há a necessidade urgente de:

- a. estabelecer políticas que garantam oportunidades iguais nas práticas de contratação e promoção e que salários equivalentes sejam pagos;
- b. garantir a aplicação de medidas locais adequadas para garantir que as guarda-parques se sintam seguras e propriamente amparadas no seu local de trabalho (ex.: instalações exclusivas).

6. **Associações de Guarda-Parques:**

reconhecendo a importância de se trabalhar rumo a uma visão comum, os guarda-parques são incentivados a estabelecer associações operantes de guarda-parques e/ou fortalecer as associações já existentes, ou seus equivalentes, para:

- a. criar vias para uma voz unificada dos guarda-parques;
- b. conectar a comunidade global de guarda-parques para a troca de conhecimentos e promoção de boas práticas;
- c. fornecer canais eficazes de comunicação e orientação para o pleiteio de alterações de políticas com os tomadores de decisões relevantes.

7. **Tecnologia:** dado que novas tecnologias têm o potencial de aumentar consideravelmente a segurança e a eficácia do trabalho dos guarda-parques, recursos financeiros e humanos devem ser dedicados a:

- a. analisar o potencial de diversas tecnologias em determinados países ou contextos locais específicos;
- b. conectar os guarda-parques a oportunidades que possam estar disponíveis através de ONGs, OGI ou empresas privadas que possam possibilitar o acesso e o uso de tecnologias relevantes.

CONVOCA o Comitê Executivo Internacional da FIG, reconhecendo a importância de se fazer contribuições significativas aos desafios acima, a:

- A. Trabalhar com ONGs de conservação e parceiros para desenvolver um Plano de Ação para a implementação da Declaração de Chitwan, com o lançamento do Plano de Ação previsto para 2020.
- B. Relacionar-se com parceiros e partes interessadas para incentivar mudanças positivas

de políticas, além de suporte técnico e financeiro para implementação das ações citadas acima, com atenção especial ao cumprimento das necessidades básicas dos guarda-parques.

C. Buscar toda oportunidade de:

- i. conscientizar o público sobre as condições inadequadas de saúde e segurança, remuneração e outros problemas profissionais e de qualidade de vida que continuam a recair sobre os guarda-parques e suas famílias em muitos países;
- ii. possibilitar o desenvolvimento de padrões, códigos e princípios que guiarão o trabalho dos guarda-parques, incluindo interações com as partes interessadas em conformidade à Declaração Universal dos Direitos Humanos²⁹;
- iii. ter a presença da FIG em todos os fóruns relevantes para garantir que a agenda dos guarda-parques seja incluída na programação e nos resultados das políticas, como por exemplo, no Congresso Mundial de Conservação da UICN em 2020, e nas reuniões do Comitê do Patrimônio Mundial da UNESCO;
- iv. destacar os benefícios globais da profissão dos guarda-parques e sua relação vital com a sociedade.

D. Criar ativamente um ambiente capacitador de políticas ao:

- i. garantir que o papel dos guarda-parques como defensores do meio ambiente e guardiões do planeta, da sua diversidade biológica e das mudanças climáticas seja compreendido e amparado;
- ii. buscar resultados específicos nas políticas, tanto em fóruns e mecanismos tradicionais e não tradicionais, para divulgar a agenda dos guarda-parques e promover parcerias de alto nível, incluindo com agências governamentais, organizações da ONU, ONGs internacionais e com a UICN, e garantindo a sustentabilidade a longo prazo da agenda e ações dos guarda-parques.

E. Promover ativamente parcerias de alto nível que viabilizem o trabalho dos guarda-parques no auxílio de objetivos de governos, OGI, ONGs e do setor privado, reforçando, assim, o vínculo crítico da profissão dos guarda-parques com a sociedade.

F. Monitorar e relatar o progresso feito entre o 9º e o 10º Congresso Mundial de Guarda-Parques.

²⁹ <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>





SUPPORTING RANGERS

TODAY.

CONSERVING THE WORLD FOR

TOMORROW.

Plano de ação desenvolvido por:

Federação Internacional de Guarda-Parques, Comissão Mundial de Áreas Protegidas da UICN, Fauna & Flora International, Force for Nature, Global Wildlife Conservation, Panthera, World Wide Fund for Nature e Sociedade Zoológica de Londres



INTERNATIONAL
RANGER
FEDERATION

internationalrangers.org



GLOBAL
WILDLIFE
CONSERVATION

globalwildlife.org



panda.org



FAUNA & FLORA
INTERNATIONAL

fauna-flora.org



[iucn.org/commissions/
world-commission-protected-areas](http://iucn.org/commissions/world-commission-protected-areas)

ZSL | LET'S WORK
FOR WILDLIFE

zsl.org



panthera.org

FORCE FOR
NATURE

forcefornature.org