



Código de conduta de Guardaparques da IRF

Diretrizes para aprovação
Versão 1.0



Reconhecimentos

Estas diretrizes foram desenvolvidas com a ajuda de vários colaboradores especializados, que de modo generoso, cederam seu tempo e suas opiniões sobre a melhor forma de implementar um código de conduta para a sua região, país e situação. Um agradecimento especial aos seguintes indivíduos:

Revisores

Monica Alvarez – Oficial da Federação, Federação Internacional de Guardaparques.

Mike Appleton – Vice-presidente para Desenvolvimento de Capacidades, Comissão Mundial de Áreas Protegidas da IUCN / Diretor de Gestão de Áreas Protegidas, Re:wild.

Crispian Barlow – Assessor Técnico do WWF Mekong; Laos.

Joydeep Bose – Diretor Associado e Chefe da Divisão de Proteção, Vida Selvagem e Habitats, WWF Índia.

Renata Cao de la Fuente – Líder de Crimes contra a Vida Selvagem da América Latina e Caribe, WWF México.

Chris Galliers – Presidente da Federação Internacional de Guardaparques (IRF).

Iain Jackson – Gerente de Conservação, WWF Bulgária.

Drew McVey – Assessor Técnico de Crimes contra a Vida Selvagem da África Oriental, WWF África.

Rohit Singh – Presidente da Federação de Guardaparques da Ásia; Representante da Ásia, IRF. Diretor de Fiscalização da VWildlife Enforcement and Zero Poaching, WWF International.

Felipe Spina Avino – Analista de Conservação Sênior, WWF Brasil.

Entrevistados

Stanley Arguedas – Consultor e Educador de Guardaparques; Costa Rica.

Crispian Barlow – Assessor Técnico do WWF Mekong; Laos.

Ian Brooker – Membro do Comitê, Federação Europeia de Guardaparques; Guardaparques, Parque Nacional de Dartmoor.

Andrew Campbell – Diretor Executivo da Associação Africana de Guardaparques.

Marcelo Coem – Ex-Guardaparques e treinador de Guardaparques; Brasil.

Andy Davies – Diretor Regional, Victoria Parks; Presidente, Associação de Guardaparques Victoria; Membro do Conselho, IRF.

Ruben de Kock – Treinador de Guardaparques na Lead Ranger; África do Sul.

Catherine Dreyer – Chefe de Guardaparques, Parque Nacional Kruger, Parques Nacionais da África do Sul.

Augusto Granda – Presidente da Associação de Guardaparques do Equador.

Florin Halastauan – Presidente da Associação de Guardaparques da Romênia; ex-representante da Associação Europeia de Guardaparques; ex-vice-presidente do IRF

Jeremy Hancock – Gerente, Treinamento policial e médico, Parques Africanos.

Gaspar Insaurralde – Presidente da Associação de Guardaparques do Paraguai.

Madhav Khadka – Chefe da Associação de Conservação da Vida Selvagem do Nepal; Chefe de Conservação do WWF Nepal.

Amon Koutoba – Representante da África, IRF.

Joelene McLellan – Presidente da Associação de Guardaparques de Queensland; Representante da Oceânia, IRF.

Channa Phan – Líder da Equipe de Pesquisa, Serviço Florestal dos EUA; Camboja.

Adriana Pinilla – Presidente, Associação de Guardaparques da Colômbia.

Laura Pastorino – Presidente interino, Federação Latino-americana de Guardaparques.

Keith Roberts – ex-Guardaparques, gerente de Guardaparques e treinador de Guardaparques; Reino Unido.

Juan Sánchez – Vice-presidente, Associação de Guardaparques da Colômbia.

James Slade – Oficial de Prevenção de Crimes contra a Vida Selvagem, Re:Wild.

Sue Stolton – Líder, Grupo de Especialistas em Áreas Protegidas Privadas da IUCN WCPA.

Kuenley Tenzing – Conselheiro de aplicação da lei, WWF Butão.

Urs Wegmann – Presidente, Federação Europeia de Guardaparques; Representante Europeu, IRF; Fundador, Federação Suíça de Guardaparques.

Andy Wright – Gestor do Parque Estadual Pickwick Landing, Parques Estaduais do Tennessee; Representante da América do Norte, IRF.

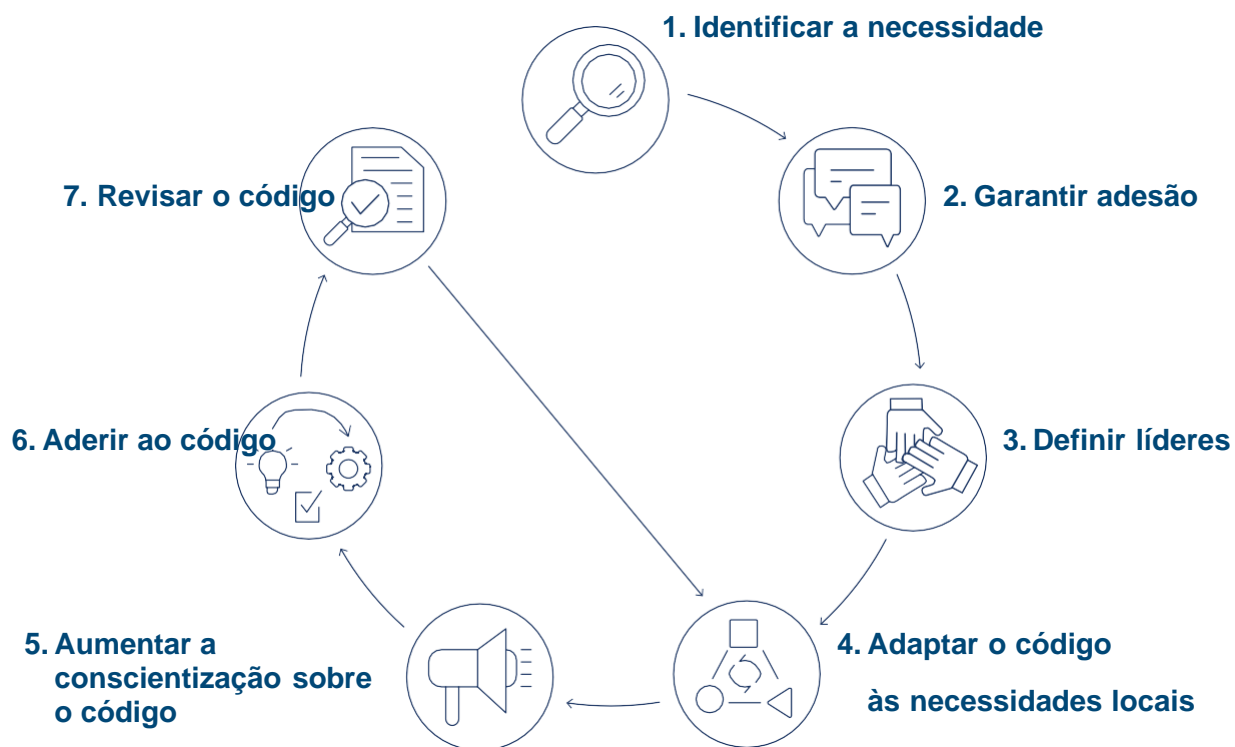
Essas diretrizes foram compiladas por Chris Gordon da Conservation Alpha e pela Federação Internacional de Guardaparques.

Citação. Federação Internacional de Guardaparques (2021). Código de Conduta de Guardaparques da IRF Orientações para adoção. Versão 1.0. Federação Internacional de Guardaparques, Victoria, Austrália

Sumário executivo

O Código de Conduta da Federação Internacional de Guardaparques (IRF) foi desenvolvido por guardaparques, para guardaparques, através de um processo de consulta global.

Este resumo apresenta um conjunto de etapas recomendadas para adaptação e adoção por empregadores de Guardaparques para atender aos contextos sociais e jurídicos de cada local.



Zafer Kizilkaya | Akdeniz Koruma



1. Identificar a necessidade de um código de conduta

A implementação bem-sucedida requer a disposição de Guardaparques, empregadores e/ou associações para concordar e adotar o Código, reconhecendo a necessidade de um padrão para operar.



2. Garantir adesão ao processo do código de conduta

A adoção exigirá adesão e disposição em todos os níveis. As mensagens-chave podem garantir a adesão, tais como definindo o objetivo do código, a necessidade de profissionalizar o setor de guardaparques e a importância da propriedade.



3. Definir líderes

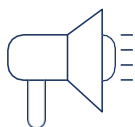
A aceitação exigirá líderes para conduzir o processo e um comitê representativo para liderar a adaptação e impulsionar a adoção pela alta administração e autoridades relevantes.



4. Adaptar o código de conduta

Será necessário adaptar o Código de Conduta de Guardaparques da IRF.

- i. O comitê deve traduzir o Código IRF, identificando as áreas que necessitam de ajustes. O contexto irá variar, mas os princípios e valores-chave permanecerão. O comitê deve fortalecer qualquer código existente com base em uma revisão.
- ii. Será necessário realizar consultas dentro da organização, com Guardaparques e associações. Consultas com grupos indígenas e comunitários exigirão mais envolvimento. A contribuição colaborativa é importante. É provável que um código possa ser aplicado e isso deve ser comunicado. O código deve ser conciso e fácil de comunicar.
- iii. Pode ser importante que o código seja revisado por um consultor jurídico e por organizações nacionais de direitos humanos.
- iv. O comitê deve apresentar a versão final aos tomadores de decisão para aprovação.



5. Conhecimento do código de conduta

O conhecimento do código, principalmente por parte dos Guardaparques, facilitará a adoção do mesmo. Os Guardaparques devem ver o código como uma ferramenta de apoio à tomada de decisões. Será importante que a equipe de recursos humanos (RH) se envolva nas decisões.



6. Adoção do código de conduta

A adoção pode ocorrer em vários níveis.

- i. **Adoção total:** A adoção do código pode exigir uma abordagem de cima para baixo e de baixo para cima. Idealmente, o código deve ser incorporado aos contratos e condições de serviço. Para Guardaparques existentes, o processo de adoção pode ser mais lento.
- ii. **Adoção obrigatória:** A adoção pode ter uma abordagem de cima para baixo, onde o Código é comunicado aos guardaparques e, de seguida, assinado ou anexado aos contratos.
- iii. **Conformidade voluntária:** Relevante para a associação de Guardaparques ou para ingressar em uma equipe voluntária de Guardaparques.
- iv. **Implementação:** A implementação do código em uma área pode facilitar a adoção em outras.
- v. **Treinamento:** Será essencial aplicar cursos de treinamento, fazer reforço regular do conteúdo e integrar o código em materiais de treinamento.
- vi. **Divulgação:** Ao divulgar o Código, a organização construirá confiança e garantirá responsabilidade.



7. Revisar o código de conduta

O Código deve ser revisado a cada 3-4 anos para apoiar o uso e a implementação ativa.

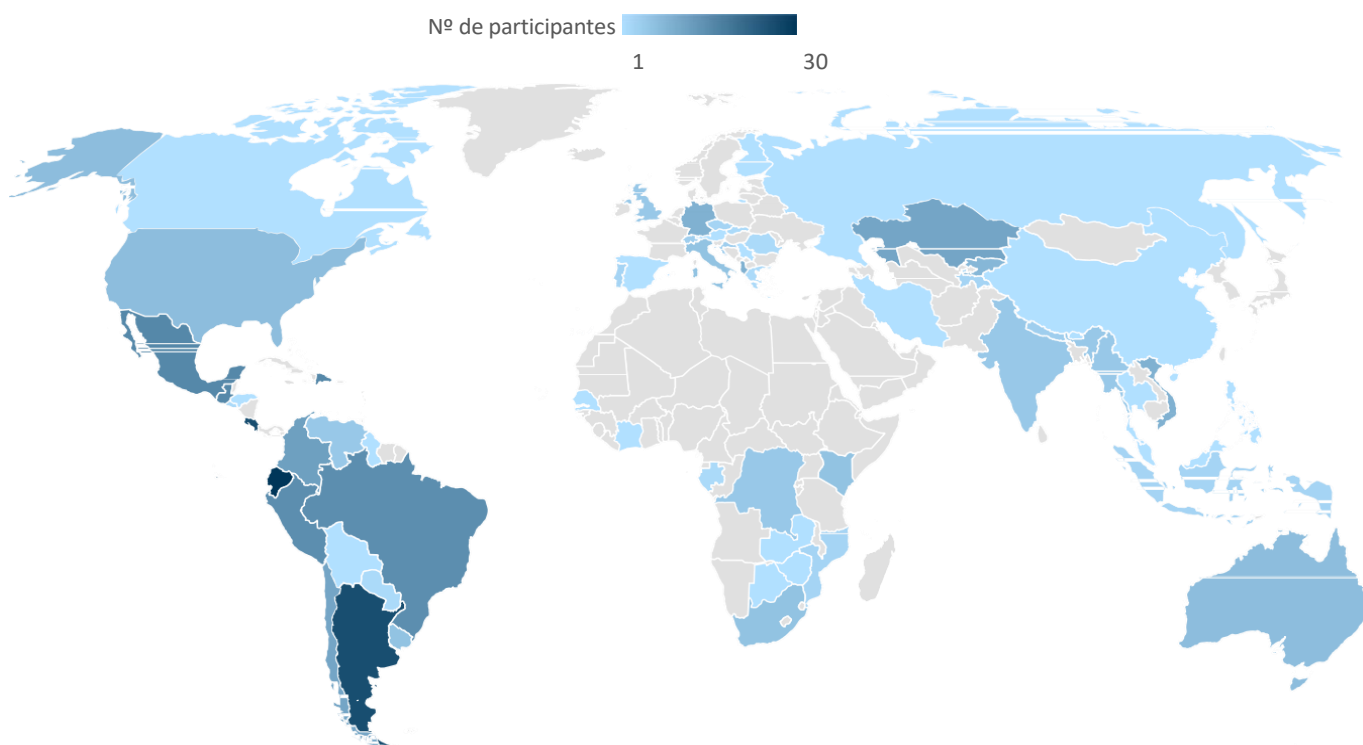
Srepok Wildlife Sanctuary Map



Objetivo das Diretrizes

Os Guardaparques ajudam a proteger o património natural e cultural e os direitos das pessoas cujas vidas são inseparáveis da natureza.

Seguindo uma solicitação da comunidade de Guardaparques por meio da Declaração de Chitwan, o Código de Conduta da Federação Internacional de Guardaparques (IRF) foi desenvolvido por meio de um processo de consulta global e iterativo, com base em feedback de **1.820 partes interessadas** a partir de **61 países**, **87% dos quais eram guardaparques** (**16% do sexo feminino**). O Código de Conduta final foi revisado pelo Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos. O Código de Conduta de Guardaparques da IRF foi desenvolvido por guardaparques, para guardaparques.



O Código de Conduta de Guardaparques da IRF fornece uma estrutura de orientação global, que precisará ser adotada por governos e grupos de Guardaparques e adaptada para implementação conforme a necessidade para atender aos contextos sociais e jurídicos locais. O Código de Conduta de Guardaparques da IRF é um documento que deve inspirar os Guardaparques. Os modelos incluídos são um recurso orientador, fornecendo princípios básicos para os grupos desenvolverem seus próprios padrões. Estas definições e códigos não são obrigatórios, mas incentivamos que sejam seguidos como orientações de melhores práticas. O objetivo é que os Guardaparques se esforcem para defender esses valores e se comprometam a seguir seu próprio código de conduta. Para que um código de conduta de um guardaparques

seja eficaz, os governos e os empregadores de guardaparques também precisam melhorar o bem-estar dos guardaparques, promover o reconhecimento e a valorização do setor e conscientizar o público sobre o importante papel que os Guardaparques desempenham na proteção da cultura, da natureza e dos recursos naturais dos quais todos nós dependemos.

Essas diretrizes foram desenvolvidas para apoiar o Código de Conduta de Guardaparques da IRF e devem ser consultadas paralelamente. Eles fornecem orientação aos Guardaparques e seus empregadores, com etapas práticas e considerações ao adotar e institucionalizar o código.

O que é um Código de Conduta?

O objetivo de um código de conduta é garantir que os indivíduos se comportem de forma legal, adequada e responsável.

Os códigos de conduta visam:

1. oferecer uma declaração clara de valores e promover o compromisso com esses valores
2. estabelecer padrões éticos esperados e consistentes de conduta e princípios básicos associados
3. promover uma cultura de profissionalismo e gerar orgulho entre os funcionários
4. conscientizar sobre boas práticas de governança
5. fortalecer a confiança do público e a confiança nos indivíduos e suas instituições

Um código de conduta pode se tornar a referência para avaliar o desempenho individual e organizacional. É uma referência para apoiar a tomada de decisões dos colaboradores no dia a dia. Isso encoraja discussões sobre ética e conformidade, capacitando os funcionários para lidarem com dilemas éticos. Um código de conduta estabelece um conjunto mais amplo de princípios para desenvolver os Procedimentos Operacionais Padrão (POPs) para fortalecer a profissionalização da organização e de seus colaboradores.

A quem se destina o código de conduta dos guardaparques?

O Código de Conduta de Guardaparques da IRF fornece um modelo que precisa ser adaptado aos contextos e às diversas funções e responsabilidades dos guardaparques.

Essas diretrizes foram produzidas principalmente para as seguintes organizações:

- Organizações que direta ou indiretamente empregam Guardaparques como funcionários permanentes ou temporários.
- Organizações que voluntariamente criam equipes de Guardaparques.
- Organizações ou associações que representam Guardaparques.

Além disso, essas diretrizes podem ser úteis para as organizações abaixo, pois apoiam e facilitam a adoção de um código de conduta:

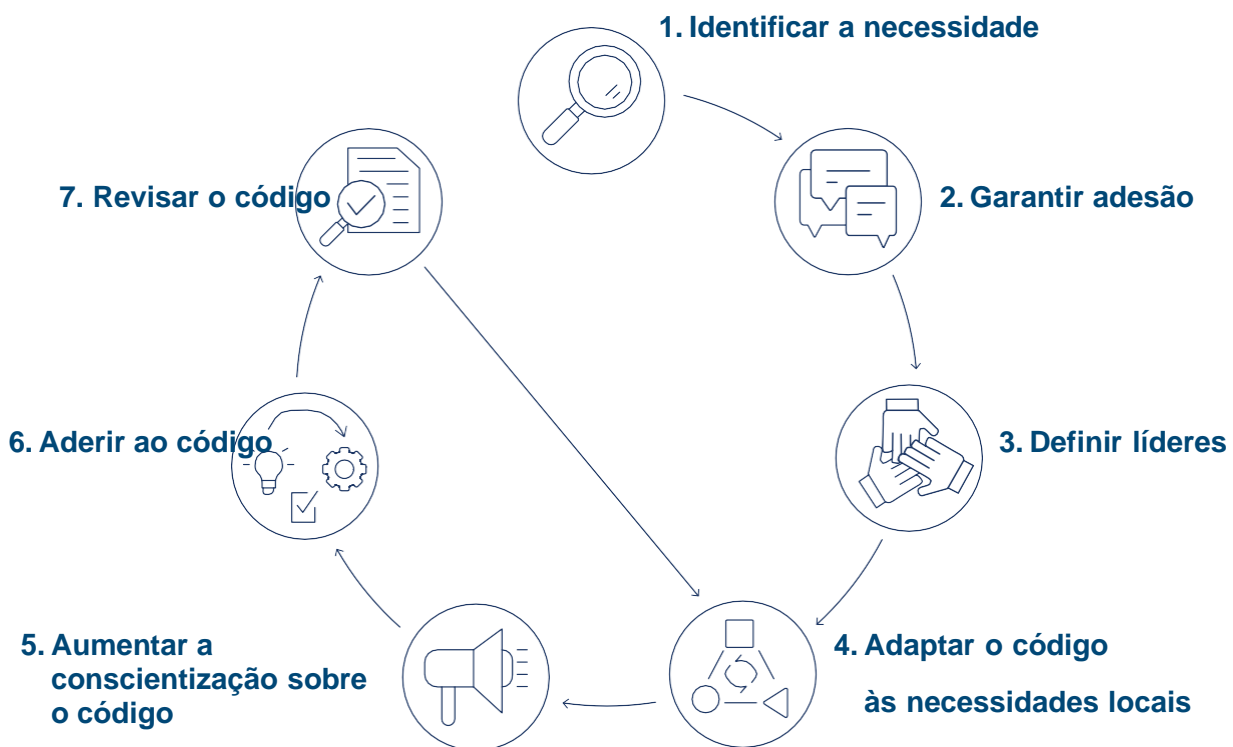
- Organizações que apoiam ou financiam atividades de Guardaparques.
- Organizações e indivíduos que treinam Guardaparques.

Como deve ser implementado o Código de Conduta de Guardaparques da IRF?

Não será utilizada uma abordagem única para a implementação do Código de Conduta de Guardaparques.

Os países podem exigir abordagens “de cima para baixo” ou “de baixo para cima” para a adaptação, ou uma combinação das duas. Essas diretrizes apresentam um conjunto de etapas recomendadas para adaptação e adoção do código por empregadores e apoiantes de guardaparques.

É importante ressaltar que a responsabilidade pela implementação bem-sucedida de um código de conduta não deve recair apenas sobre os Guardaparques. Os empregadores de Guardaparques precisam definir os padrões e garantir que seus guardas tenham boas condições de trabalho e emprego, apoio institucional e liderança forte. Apoiadores de Guardaparques, como o setor de ONGs, podem desempenhar aqui um papel fundamental.





1. Identificar a necessidade de um código de conduta

O Código de Conduta de Guardaparques da IRF define os valores e crenças fundamentais que inspiram a boa conduta dos Guardaparques. A implementação bem sucedida de um código de conduta requer disposição dos Guardaparques e seus empregadores para aceitar e adotar o código

Identificar a necessidade e a vontade de adotar tal código é um primeiro passo importante, exigindo uma série de abordagens, de acordo com as necessidades da organização que o adota.

- i. **Empregadores de Guardaparques.** A organização reconhece que precisa de um código de conduta como padrão para operar ou que um código existente é inadequado e/ou desatualizado. Em algumas situações, os códigos de conduta do serviço civil existentes podem ser fortalecidos considerando os componentes do código do guardaparques.
- ii. **Equipes de Guardaparques voluntários.** Uma organização ou comunidade com sua própria equipe voluntária de Guardaparques deseja definir seus próprios padrões de conduta.
- iii. **Associações de Guardaparques.** Uma associação de representantes de Guardaparques deseja estabelecer um padrão de conduta para seus membros.
- iv. **Apoiantes de Guardaparques.** Um doador deseja estabelecer um código para beneficiários como mecanismo de proteção para seu apoio financeiro ou para responder a um pedido para estabelecer um código.
- v. **Treinadores de Guardaparques.** Uma organização de treinamento deseja usar um código de conduta para estabelecer normas genéricas e padrões de conduta entre os participantes do treinamento. Adesão segura para o processo do código de conduta.



2. Garantir adesão ao processo do código de conduta

Adotar um código de conduta para Guardaparques exigirá disposição institucional em todos os níveis. Será necessária a adesão dos Guardaparques e de outros indivíduos-chave (por exemplo, coordenadores de área protegida e Guardaparques, equipe de recursos humanos, gerência (sênior) para garantir uma abordagem com compromisso de baixo para cima e de cima para baixo. A comunicação clara do valor de um código pode impulsionar sua aceitação; as seguintes abordagens e mensagens podem ajudar a garantir a adesão ao processo:

- i. **Definição do propósito de um código de conduta.** Ele fornece orientações claras e formais sobre como os Guardaparques devem se comportar e atua como um importante mecanismo de proteção contra irregularidades e violações de direitos humanos. É importante perceber que um código de conduta não define os padrões para o emprego e o bem-estar dos guardaparques.
- ii. **Reconhecimento do setor profissional para Guardaparques.** Um código de conduta enfatiza o profissionalismo dos Guardaparques, fornecendo uma estrutura para o respeito público e institucional, bem como para construir confiança entre Guardaparques, comunidades e outras partes interessadas.
- iii. **Comunicar o quanto o Código de Conduta de Guardaparques é representativo.** Ele foi desenvolvido por meio de um processo de consulta global, coletando respostas de um grupo diversificado de mais de 1.800 pessoas de 61 países em todas as regiões, 87% dos quais eram Guardaparques. Além disso, os documentos governamentais relevantes foram consultados e usados para ajudar a redigir o código.
- iv. **Explicar que o Código de Conduta de Guardaparques da IRF precisará ser adaptado às necessidades locais.** O Código de Conduta de Guardaparques da IRF foi desenvolvido para apoiar TODAS as funções e responsabilidades dos Guardaparques globalmente. O código exigirá adaptação em nível nacional ou organizacional aos contextos, leis, regulamentos e necessidades locais. Cada empregador de Guardaparques deve reconhecer que os Guardaparques têm diferentes funções e responsabilidades em diferentes regiões.
- v. **Geração de um sentimento de propriedade.** A consulta e a sensibilização são necessárias para gerar propriedade para Guardaparques e organizações de Guardaparques, e um sentimento de orgulho de que Guardaparques operam com padrões semelhantes, destacando estudos de caso onde o código foi adotado.

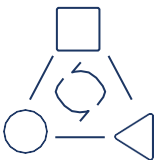
Garantir a adesão necessária leva tempo. Isto pode ser apoiado pela comunicação regular e criativa das principais mensagens em múltiplos formatos, tais como através de reuniões e webinars, vídeos explicativos, e em eventos e congressos relevantes. Associações de guardaparques, organizações intergovernamentais e apoiantes podem ter um importante papel na comunicação das mensagens-chave, reconhecendo pontos sensíveis dos locais onde as iniciativas são lideradas por grupos externos e/ou internacionais. A vinculação com outros padrões e conjuntos de ferramentas globais (por exemplo, a Lista Verde de Áreas Protegidas e Conservadas da IUCN e a Ferramenta de Acompanhamento da Eficácia da Gestão) pode ajudar a popularizar a necessidade de códigos de conduta como padrões fundamentais pelos quais todos os grupos de guardaparques devem operar.



3. Definir líderes

A adoção bem-sucedida de um código de conduta provavelmente exigirá que os líderes conduzam o processo, juntamente com a formação de um comitê ou grupo de trabalho para liderar a adaptação do Código de Conduta de Guardaparques da IRF e incentivar a aceitação formal e a adoção pela alta administração e pelas autoridades relevantes.

Para garantir que o código esteja alinhado com as necessidades dos Guardaparques, o comitê ou grupo de trabalho deve ser representativo e sensível a gêneros: além dos coordenadores e de representantes de recursos humanos, os comitês devem incluir Guardaparques experientes, gerentes de áreas protegidas e de Guardaparques, representantes de associações de guardaparques. Também pode ser valioso buscar contribuições de organizações comunitárias e de direitos humanos a nível nacional. Dessa forma, os tomadores de decisão seniores terão adesão em todos os níveis. Em algumas circunstâncias, associações de Guardaparques e ONGs podem estar melhor posicionadas para impulsionar a adoção do código de conduta.



4. Adaptar o código de conduta

Em quase todas as situações, o Código de Conduta de Guardaparques da IRF exigirá algum nível de ajuste para atender às necessidades práticas e institucionais específicas.

- i. Como primeiro passo, o comitê ou grupo de trabalho deve ler o Código de Conduta de Guardaparques da IRF e traduzi-lo para o idioma local, conforme necessário. Isso permitiria a identificação de áreas que obviamente necessitam de adaptação e ajuste antes de consultas mais amplas, por exemplo, para modificar o idioma ou modificar seções do código para torná-lo apropriado para o local. O contexto de um código vai variar entre locais diferentes, mas os princípios e valores-chave provavelmente permanecerão. Um modelo do Microsoft Word do Código de Conduta de Guardaparques da IRF terá seções sugeridas que não devem ser negociáveis, ajudando a facilitar esse processo. Este modelo está incluído no Apêndice.
- ii. Pode ser que as entidades governamentais já tenham um código de conduta oficial para funcionários públicos e as organizações podem ter seus próprios códigos. Em geral, eles são bem genéricos. O comitê deve ponderar e aperfeiçoar eventuais códigos existentes com base na análise em relação ao Código de Conduta dos Guardaparques da IRF.
- iii. Após a elaboração de uma minuta do código de conduta será necessário realizar uma consulta dentro da organização com Guardaparques e associações de Guardaparques, para garantir que o código seja preciso e atenda às necessidades das pessoas. A escala da consulta depende do número de indivíduos e organizações afetadas e dos recursos disponíveis, mas uma consulta leve é recomendada. Consultas necessárias com indígenas e grupos comunitários exigirão mais compromisso para integrar suas perspectivas e exigirão conjuntos de esforço e maior sensibilidade.

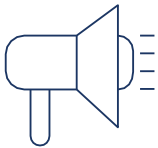
A contribuição colaborativa é importante, principalmente de Guardaparques seniores, coordenadores de Guardaparques e liderança, permitindo discussões com Guardaparques sobre o que um código significa no trabalho diário. A nível organizativo, é provável que um código seja aplicável, ou seja, haveria um requisito formal para adesão e procedimentos disciplinares formais ligados ao não cumprimento; isso deve ser claramente comunicado durante essas consultas. É fundamental que todos os Guardaparques compreendam o código e toda a terminologia usada; o código final de

conduta deve ser conciso, simples e fácil de comunicar. Se tiver padrões e valores claros e justificados, os guardaparques não terão problema em aderir a nível individual.

Ter um código consistente a nível nacional seria o ideal, mas pode haver a necessidade de considerar a diversidade de organizações, culturas e sistemas de governança em muitos países; algumas organizações podem exigir seus próprios códigos. Isso será particularmente certo para povos indígenas e grupos de Guardaparques de comunidade local, onde o código provavelmente teria que ser drasticamente alterado para adotar os valores e refletir a identidade cultural do grupo e das comunidades que atendem.

- iv. Uma vez concluído o processo de consulta, pode ser importante que o código seja revisado por um consultor jurídico e por organizações nacionais de direitos humanos. O apoio jurídico pode facilitar o processo de adoção, facilitando a vida dos Guardaparques e de organizações, para que o código de conduta seja justo e esteja de acordo com a legislação nacional.
- v. Uma vez finalizada a redação do código, a comissão de trabalho deverá apresentar o código finalizado e os resultados da consulta à alta administração e departamentos governamentais relevantes. Isso permite que os tomadores de decisão seniores entendam o processo, observem o suporte ao código, endossem o código e aumentem ainda mais a disposição organizacional.

5. Conhecimento do código de conduta

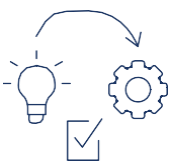


Os processos de *adesão* e *adaptação* gerarão compreensão e adesão significativas ao código de conduta, mas provavelmente ainda haverá necessidade de maior conscientização entre os guardaparques, exigindo divulgação, comunicação e explicação ativas. O conhecimento do Código de Conduta, principalmente por parte dos Guardaparques, facilitará a adoção dele. As associações de Guardaparques e as agências parceiras podem apoiar este processo. Todos os indivíduos-chave dentro da organização devem entender a necessidade do código de conduta, explicando por que os Guardaparques devem adotar o código. Uma mensagem simples e concisa auxiliará nesse processo, particularmente se for escrita de forma dinâmica.

Várias das principais mensagens na etapa de *Adesão* continuarão a ser pertinentes aqui, particularmente o posicionamento do código como parte da jornada em direção a uma força de trabalho mais profissional. Uma abordagem seria destacar “modelos” dentro da organização que exemplifiquem o código. Os Guardaparques devem ver o código de conduta como uma ferramenta facilitadora para permitir um bom processo de tomada de decisões. Se o código puder demonstrar valor suficiente, o processo de adoção será muito mais simples.

Envolver e educar a equipe de recursos humanos (RH) será importante, principalmente se a organização desejar incorporar o código nos contratos de trabalho. As equipes de RH geralmente não entendem os detalhes e as nuances do trabalho de um guardaparques.

6. Adoção do código de conduta



Uma vez desenvolvido um código de conduta, é possível que os funcionários o leiam, mas não o apliquem integralmente. Assinar um código de conduta é simples, institucionalizá-lo costuma ser o maior desafio. A adoção pode ocorrer em vários níveis.

- i. **Adoção total** O processo de adoção ou implementação do código precisa ser considerado cuidadosamente, com um plano estruturado, provavelmente exigindo uma abordagem de cima para baixo e de baixo para cima. A adesão gerada anteriormente será fundamental para demonstrar apoio às medidas e uma implementação bem-sucedida.
 - Para institucionalizar o código de conduta, o comitê de trabalho deve discutir com o departamento de Recursos Humanos (RH) da organização sobre como integrar o código no recrutamento e na contratação. Idealmente, o código deve ser incorporado no manual de RH, em novos contratos e condições de serviço. Provavelmente, será mais fácil garantir a aceitação com novos recrutas do que com funcionários estabelecidos; novos Guardaparques precisariam ser informados sobre o

código no momento do recrutamento e antes de entrar em serviço, momento em que é necessário assinar o código. Para funcionários guardaparques existentes, o processo de adoção poder ser mais lento para garantir que eles concordem em assinar o Código de Conduta. A aceitação provavelmente será mais fácil se os Guardaparques estiverem representados no processo de consulta.

- ii. **Adoção obrigatória** Em algumas organizações, a adoção do Código de Conduta pode ter uma abordagem de cima para baixo, resultando em uma adoção obrigatória. Uma vez que o Código tenha sido desenvolvido e aprovado pelos tomadores de decisão, ele precisará ser comunicado aos Guardaparques e depois assinado ou anexado aos contratos. Tal abordagem apresenta vários problemas que podem ser parcialmente resolvidos a partir de uma abordagem consultiva durante o desenvolvimento e adaptação do código. A adoção forçada também pode ser aplicada em nível institucional, onde o apoio financeiro à organização depende da adoção de um código de conduta.
- iii. **Conformidade voluntária** Em algumas circunstâncias, os Guardaparques cumprem voluntariamente um código de conduta. Isso costuma ser, por exemplo, mais relevante para a associação de Guardaparques ou para uma equipe voluntária de Guardaparques. Nestas circunstâncias, é mais difícil exigir o cumprimento de um código de conduta, a menos que as disposições do código estejam vinculadas à legislação nacional. O código deve ser desenvolvido e adaptado seguindo o processo descrito e uma vez aprovado pela organização, o código deve ser apresentado aos voluntários/membros. A aceitação do código será facilitada se os Guardaparques tiverem sido consultados durante o desenvolvimento.
- iv. **Implementação** Uma abordagem é implementar o código inicialmente no nível da área de conservação, trabalhando em estreita colaboração com o coordenador do parque e com guardaparques mais sênior, para fazer com que os guardas adotem e sigam o código voluntariamente. Se a organização opera a nível nacional, a implementação do código em um ou dois parques emblemático pode facilitar a adoção em outros parques posteriormente. Será importante que os coordenadores de áreas de conservação e guardaparques adotem e sigam o código para promovê-lo e garantir a liderança para este processo de adesão. A equipe de liderança na área de conservação estará em melhor posição para aconselhar sobre o funcionamento do código de conduta. Testar a implementação em uma escala menor proporciona uma oportunidade de obter avaliações sobre quais mudanças são necessárias e quais são os desafios de implementação, enquanto se orientam os processos de implementação..
- v. **Treinamento** Uma vez que o código de conduta tenha sido institucionalizado e adotado, é necessário que ocorra um processo contínuo de profissionalização da força de trabalho dos Guardaparques. Cursos de orientação específicos sobre o código provavelmente serão necessários, juntamente com reforço e atualização regular por supervisores e integração do código em outros materiais de treinamento, tanto para guardas quanto para coordenadores. Além de ensinar o código, os cursos também devem ensinar os valores que o sustentam. Por exemplo, elementos do código relacionados aos direitos humanos e valores associados seriam integrados ao treinamento sobre envolvimento da comunidade ou mitigação de conflitos entre seres humanos e animais selvagens. Onde não há oportunidades de treinamento, o código ainda pode fornecer orientação aos guardaparques na tomada de decisões. Apoiantes de guardaparques, como o setor de ONGs, podem agregar valor aqui.
- vi. **Divulgação.** Pode haver valor em uma organização ser transparente com o código de conduta adotado. Ao divulgar sua existência e compartilhá-lo livremente com organizações parceiras e comunidades locais, e comprometendo-se a que todos os funcionários vão cumprir o código, a organização construirá confiança e garantirá que todos os funcionários sejam responsáveis. Podem ser utilizadas equipes de mídia e relações públicas para comunicar o código ao público para criar confiança. A adoção de um código de conduta deve gerar orgulho tanto para as organizações quanto para os Guardaparques. A comunicação desses padrões será uma maneira importante de enfatizar esse orgulho para as partes interessadas dentro e fora da organização.



7. Revisar o código de conduta

Os resultados da adoção devem ser revisados formalmente, potencialmente a cada 3-4 anos, ajudando a evitar que o código seja apenas uma norma no papel. As organizações podem solicitar que todos os Guardaparques façam uma avaliação anual do código como parte de sua avaliação de desempenho. O comportamento ético pode ser um componente de avaliações periódicas de desempenho, isso pode incluir incentivos para conformidade e sanções em caso de violação. Além disso, pesquisas baseadas em Guardaparques podem analisar as respostas entre Guardaparques que têm um código, em comparação com aqueles sem código. O código de conduta também pode ser usado como um importante insumo para outros códigos de ética a serem desenvolvidos em determinados contextos¹.

Se o código precisar de revisões, o comitê pode seguir um processo similar para atualizá-lo, conforme descrito nas fases de Adaptação, Conscientização e Adoção.

Violações do código de conduta

Se o código não for observado e as violações não forem tratadas de forma rápida e confiável, seu impacto será bastante reduzido. As organizações precisarão desenvolver processos disciplinares vinculados ao código, um processo que será mais fácil de aplicar se o código tiver sido incorporado aos contratos e adotado legalmente. As violações do código devem então ser investigadas através dos procedimentos definidos, com processos disciplinares baseados na gravidade do incidente, resultando em possível rescisão do contrato e até mesmo processos judiciais contra o indivíduo. As organizações devem garantir que todas as violações sejam totalmente documentadas e que as políticas de denúncia de irregularidades estejam em vigor para incentivar os funcionários a relatar violações do código e garantir que os denunciantes sejam protegidos. Sempre que possível, esses processos e políticas disciplinares devem estar alinhados às políticas de organização existentes. Grandes organizações podem considerar a nomeação de um órgão independente para investigar violações graves.

Para organizações que adotam o código voluntariamente, haverá capacidade limitada para procedimentos legais, a menos que o indivíduo tenha infringido leis nacionais. Nesse cenário, a resposta a violações do código provavelmente se concentrará mais em sanções apropriadas e, finalmente, na expulsão da associação ou equipe de Guardaparques.

O modelo do Código de Conduta de Guardaparques da IRF inclui uma seção sobre *Resposta a violações deste Código de Conduta*.

O Código de Conduta dos Guardaparques como documento dinâmico

Durante o desenvolvimento do Código de Conduta de Guardaparques da IRF, a intenção era consultar o máximo de pessoas possível. No entanto, a IRF reconhece que pode haver indivíduos e grupos que sintam que não foram devidamente consultados. Além disso, o Código pode precisar evoluir e melhorar para permanecer relevante ao longo do tempo; como tal, é um documento dinâmico, que deve ser revisado anualmente. Todo comentário ou alteração sugeridos para o Código de Conduta ou às diretrizes que o acompanham devem ser enviados para president@internationalrangers.org.

¹ Houve comentários de algumas regiões de que um Código de Ética separado pode ser necessário.

Apêndice - Código de Conduta da IRF

Modelo: Não negociáveis

O texto em negrito foi identificado como parte não negociável de qualquer código. Para que um código seja chamado de Código de Conduta da IRF, ele deve ter, no mínimo, essas seções incluídas.

Código de Conduta de Guardaparques

OBSERVE:

Este Código foi escrito no tempo futuro para indicar que seus signatários se comprometem a cumprir o Código. O Código foi desenvolvido para inspirar os Guardaparques à excelência. Ele foi escrito com base em todas as funções que os Guardaparques desempenham. No entanto, algumas seções podem não ser relevantes para todos os Guardaparques. Grupos de Guardaparques podem adaptar esse Código para remover seções não aplicáveis. Por exemplo, muitos Guardaparques não carregam armas de fogo, portanto, essa seção pode ser removida.

Comprometo-me a cumprir o seguinte Código de Conduta:

Como guardaparques, tenho um papel importante na proteção e conservação da natureza e do patrimônio cultural onde trabalho para as presentes e futuras gerações; este é o meu principal papel e objetivo. Como embaixador, seguirei os valores de um guardaparques, honrarei minha profissão e defenderei a legislação em vigor, os padrões de ética da profissão e as diretrizes em todos os momentos.

Profissionalismo

Sou um profissional e tenho orgulho de ser um guardaparques. Respeitarei e seguirei as instruções legais dos superiores a mim e sempre desempenharei minhas funções com diligência e com o melhor de minha capacidade. Estarei sempre ciente dos meus deveres e das instruções recebidas por mim. Procurarei sempre desenvolver os meus conhecimentos e aplicá-los no meu trabalho. Assumirei a responsabilidade por minhas ações e agirei com honestidade, integridade e uma atitude positiva, mesmo em situações difíceis. Como parte de uma equipe, Serei leal aos meus colegas, à minha organização, ao meio ambiente e às comunidades onde trabalho. Entendo que qualquer conduta não profissional da minha parte coloca em risco de segurança, de reputação ou legais para mim, meus colegas e minha organização.

Vou me comportar de maneira profissional e respeitosa. Vou cultivar relacionamentos pacíficos e positivos com

comunidades, respeitando culturas, costumes, direitos, meios de subsistência e conhecimentos. Mantereirei um diálogo claro, aberto e eficaz com todas as partes interessadas e colegas e agirei adequadamente para criar confiança.

Respeitarei o código de vestimenta da minha organização e garantirei o uso eficiente dos recursos de organização e dos ativos.

Direitos Humanos e Dignidade

Respeitarei a dignidade humana e defenderei os direitos humanos de todas as pessoas, seguindo a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas. Tratarei a todos com igual respeito e imparcialidade, sem nepotismo ou favoritismo. Não discriminarei, assediarei ou abusarei de pessoas sob nenhuma circunstância, seja física ou verbalmente. Respeitarei gênero, idade, habilidade, raça, status socioeconômico ou étnico, orientação sexual e crenças religiosas ou a falta delas. Não tolerarei ações de terceiros que violem os direitos humanos de qualquer pessoa e relatarei quaisquer violações ou ações erradas às autoridades competentes.

Integridade e Transparência

Evitarei situações em que interesses pessoais, comunitários ou outros entrem em conflito com meus deveres e informarei caso isso aconteça. Não aceitarei ou oferecerei benefícios, favores ou outras vantagens que comprometam minha função.

Não vou cometer ou incitar crimes e não vou conspirar em comportamento ilegal. Vou me opor ativamente à corrupção, incluindo suborno para obter tratamento preferencial, informações ou para ignorar ou estimular atividades criminosas. Vou relatar quaisquer atividades ilegais para as autoridades competentes.

Legalidade

Vou me familiarizar e cumprir as leis e regulamentos relativos ao meu trabalho e conduta. Vou apenas dar e executar ordens e instruções legais. No melhor de minha capacidade, evitarei quaisquer violações de leis e regulamentos e agirei de acordo com os procedimentos estabelecidos e meus poderes e responsabilidades.

Confidencialidade

Não divulgarei a pessoas não autorizadas nenhuma informação sensível relacionada ao meu trabalho. Vou seguir todas as instruções relacionadas a informações designadas como confidenciais, a menos que meu dever ou as necessidades da justiça exijam estritamente o contrário.

Segurança

Em todas as minhas ações, farei o meu melhor para garantir a minha segurança, a de meus colegas, do meio ambiente, de Povos Indígenas e de comunidades locais e visitantes. Vou me esforçar para estar física e mentalmente apto para desempenhar minhas funções. Nunca usarei substâncias ilegais ou intoxicantes ou álcool durante o serviço.

Resposta a Violações deste Código de Conduta

Vou relatar, desafiar ou agir seguindo os procedimentos estabelecidos se o comportamento de colegas ou outros na minha organização for incompatível com os valores dos guardaparques ou de seu Código de Conduta. Espero o mesmo de meus colegas caso minhas ações fiquem abaixo desses padrões.

Função de Guardaparques e policiais - a serem incluídos conforme necessário - O TEXTO A SEGUIR É APENAS PARA ORIENTAÇÃO

Os Guardaparques devem cumprir sempre os princípios da ONU, as leis nacionais e as regras organizacionais do país onde operam.

Uso de força

Meu principal objetivo é comunicar e de forma proativa agir para mudar o comportamento daqueles que descumprem leis ou regulamentos. **Só usarei a força como último recurso.** Isso significa a força mínima necessária para tornar uma situação segura e será sempre proporcional à ameaça que enfrento ao cumprir meu dever dentro da lei. Sou responsável por qualquer uso de força e devo considerar isso antes de qualquer ação.

Proteção de Pessoas

Assegurarei os direitos e o bem-estar das pessoas sob minha custódia. Não vou deter pessoas indiscriminadamente nem praticar ou tolerar tortura, tratamento ou punição cruel, desumano ou degradante.

Armas de fogo

Garantirei que conheço e respeito todas as leis e procedimentos relativos a armas de fogo. Terei autorização legal a portar qualquer arma de fogo ou arma confiada a mim e só agirei de acordo com meu mandato. Sempre mantere as armas em minha posse ou garantirei que estejam em um lugar seguro. Receberei treinamento sobre a utilização e a manutenção segura das armas de fogo.

Só usarei armas de fogo de acordo com os procedimentos estabelecidos para manejo e controle de animais, em legítima defesa ou defesa de terceiros quando confrontado com uma ameaça iminente de morte ou ferimentos graves. Só usarei força letal intencional com uma arma de fogo contra um ser humano se for estritamente necessário para proteger a vida. Sou responsável por todas as ações com minha arma de fogo e devo considerar opções menos letais antes de utilizá-la para usar a força.

Referência

Para Guardaparques sem regras de compromisso ou procedimentos operacionais padrão, recomendamos que leia os princípios da ONU sobre o uso de força e armas de fogo, incluindo armas e munições menos letais:

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/useofforceandfirearms.aspx>

https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CCPR/LLW_Guidance.pdf

e os padrões Internacionais de Direitos Humanos nas Nações Unidas para forças policiais:

<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/training5Add1en.pdf>



Diretrizes do Código de Conduta de Guardaparques para
Adoção desenvolvidas pela Federação Internacional
de Guardaparques com o apoio de:



ursa4rangers.org



internationalrangers.org



globalwildlife.org



panda.org



fauna-flora.org



iucn.org/commissions/world-commission-protected-areas



zsl.org



panthera.org



forcefornature.org