

La perspectiva de género y diversidad en la política climática argentina

Sector Turismo



Argentina

Ministerio de Ambiente
y Desarrollo Sostenible

Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad





Autoridades

Presidente de la Nación

Alberto Fernández

Vicepresidenta de la Nación

Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministros

Agustín Rossi

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Juan Cabandié

Secretaria de Cambio Climático, Desarrollo Sostenible e Innovación

Cecilia Nicolini

Directora Nacional de Cambio Climático

Florencia Mitchell

Publicado por

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

Secretaría de Cambio Climático, Desarrollo Sostenible e Innovación

Dirección Nacional de Cambio Climático





Equipo técnico

Agustina Bendersky

Antonela Busconi

Carolina Tamagnini

María del Valle Peralta

María Luz Falivene Fernández

Nuria Zanzottera

Ilustraciones

Maximiliano Gallo

Maquetado

Luisina Pelizzari

Este documento debería citarse como:

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2023). La perspectiva de género y diversidad en la política climática argentina: Sector Turismo.

Esta publicación se realizó gracias al apoyo del proyecto PNUD ARG19003 "Plan Nacional de Adaptación".



Índice

Resumen ejecutivo	5
Siglas	6
Conceptos claves	7
Introducción	13
Herramientas metodológicas para incorporar la perspectiva de género en las políticas climáticas	14
¿Cómo llevamos a cabo ese proceso?	14
Herramientas para la incorporación de la perspectiva de género	15
¿Cuál es el vínculo entre género y salud en la acción climática?	23
¿Cuáles son y dónde están las brechas de género en el sector turismo?	26
¿Cuáles son los desafíos y las oportunidades que tienen las políticas de turismo y cambio climático para promover la igualdad de género?	31
¿Cómo analizar con lentes de género las acciones de mitigación y adaptación al cambio climático?	33
Recomendaciones para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas climáticas en el sector turístico	38
Anexos	40
Instrumentos internacionales en género y cambio climático	40
Marco normativo nacional para la promoción de la igualdad de género	41
Matriz para el mapeo de actores clave con lentes de género	44
Referencias bibliográficas	46

Resumen ejecutivo

Las evidencias alrededor del mundo muestran que las mujeres y LGBTI+ contribuyen diferentemente al cambio climático y, al mismo tiempo, reciben de manera diferente sus efectos. Las desigualdades estructurales que enfrentan en relación con el ejercicio de sus derechos y el acceso a recursos materiales y simbólicos limitan su autonomía económica, física y con respecto a la toma de decisiones, lo que provoca que se vean afectadas y afectados desproporcionadamente por los impactos del cambio climático. Adicionalmente, las mujeres y LGBTI+ a su vez desempeñan un rol clave para gestionar los riesgos resultantes en tanto personas consumidoras, productoras, investigadoras de áreas de tecnología y energías limpias, administradoras de recursos naturales, proveedoras económicas y cuidadoras. Por consiguiente, las políticas de adaptación y mitigación del cambio climático deben incorporar y reconocer las contribuciones y necesidades diferenciadas por géneros, toda vez que las medidas que se adopten pueden, o bien, perpetuar patrones de inequidad y desigualdad, o, por el contrario, promover acciones transformadoras hacia una sociedad más equitativa y justa.

En tal sentido, esta publicación se propone analizar el vínculo entre género y cambio climático en el sector turístico. En primer lugar, examinaremos cómo se pone de manifiesto esta relación en sus diferentes dimensiones. Luego daremos cuenta de algunos conceptos centrales y herramientas fundamentales para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas climáticas. Analizaremos qué implican a la hora de planificar, qué dimensiones será necesario atender y por qué es fundamental su incorporación en las respuestas climáticas en el sector. En tercer lugar, daremos cuenta de las principales brechas de género identificadas en el sector turístico, teniendo en cuenta dimensiones como usos del tiempo, participación, división sexual del trabajo, acceso y control de los recursos, entre otros. Ello será llevado adelante de modo de luego preguntarnos cómo analizar con lentes de género las acciones de adaptación y mitigación del cambio climático. A través de la sugerencia de algunas medidas, daremos cuenta de cómo es posible diseñar acciones que, incorporando las consideraciones de género, promuevan las transformaciones necesarias para eliminar las brechas y las desigualdades de género existentes. Finalmente, realizaremos algunas sugerencias y recomendaciones a los fines de promover la transversalización de la perspectiva de género en las políticas climáticas en el sector.

Siglas y acrónimos

CDB	Convenio sobre la Diversidad Biológica
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)
CEP XXI	Centro de Estudios para la Producción del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CMDDHH	Conferencia Mundial de Derechos Humanos
CIM	Comisión Interamericana de Mujeres
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CNULD	Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación
ECOSOC	Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas
EPH	Encuesta Permanente de Hogares
INDEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina
LGBTI+	Lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, transexuales, travestis, intersexuales y toda identidad no binaria
MAyDS	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de la Nación
MMGyD	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMT	Organización Mundial del Turismo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PIB	Producto Interno Bruto
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
WTTC	Consejo Mundial de Viajes y Turismo (World Travel & Tourism Council)

Conceptos claves

Autonomía de las mujeres y LGBTI+: refiere al proceso mediante el cual las mujeres y LGBTI+ ganan poder y control creciente sobre sus vidas. Para ello, deberán contar con la capacidad y con condiciones concretas para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas (CEPAL, 2019):

▶ La **autonomía económica** constituye la capacidad de las mujeres y LGBTI+ de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los varones. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres y LGBTI+ a la economía.

▶ La **autonomía física** se expresa en dos dimensiones que dan cuenta de problemáticas sociales relevantes en la región: el respeto a los derechos reproductivos de las mujeres y LGBTI+, por una parte, y la violencia de género, por la otra.

▶ La **autonomía en la toma de decisiones** refiere a la presencia de las mujeres y LGBTI+ en los distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones.

Brechas de género: refiere a las diferencias que experimentan los géneros en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Las brechas de género se construyen sobre las diferencias biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos de la ciudadanía por parte de varones y mujeres (Siles y Rojas, 2014).

Cisnormatividad: refiere al sistema que estructura las expectativas, prácticas e instituciones sociales sobre el supuesto de que todas las personas son cis (que aquellas que nacieron con pene son varones y que aquellas que nacieron con vulva son mujeres).

Discriminación positiva: refiere a las políticas que, frente a los fenómenos de desigualdad (tanto en el ámbito público como en el privado) establecen normas, cupos



y regulaciones que benefician a sectores históricamente desfavorecidos. En principio, estas medidas se piensan como transitorias, ya que buscan corregir una situación de desigualdad histórica a partir de medidas concretas, y se vuelven innecesarias al momento en que se llega a una situación de mayor equidad, de reducción de brechas o se alcanza la meta propuesta.

Diversidad sexual: refiere al conjunto de todas las diversidades sexuales (incluyendo la heterosexualidad), identidades de género (cis y trans), expresiones de género y diversidades corporales.

División sexual del trabajo: es específica de cada cultura y tiene que ver con la asignación de las tareas y responsabilidades de hombres y mujeres en la casa, el trabajo y la sociedad de acuerdo con pautas que se consideran aceptables en un lugar y tiempo concretos. En virtud de esta división, el trabajo reproductivo no remunerado recae principalmente sobre las mujeres e identidades feminizadas mientras que el trabajo productivo y remunerado, sobre los varones.

Enfoque interseccional: refiere al modo de visibilizar y explicar cómo las distintas desigualdades (de sexo-género, de clase, raciales) se intersectan de manera simultánea, generando situaciones particulares de dominación y privilegio.

Equidad: es un principio complementario al de la igualdad, ya que permite invalidar o anular las desventajas derivadas de las desigualdades creadas socialmente, a partir de diferencias que la sociedad llega a valorar jerárquicamente (García Prince, 2008). Introduce un principio ético o de justicia en la igualdad. Articula tanto los derechos individuales como la justicia social. Tiene en cuenta las diferencias entre las personas, las condiciones de partida y las necesidades específicas y diferenciadas de los grupos sociales, de forma que la igualdad de condiciones y oportunidades pueda ser efectiva. Nos obliga a plantearnos los objetivos que debemos conseguir para avanzar hacia una sociedad más justa.

Estereotipos de género: refieren a los estereotipos —es decir, discursos para agrupar a las personas bajo un listado de características, muy comunes en la sociedad— basados en cuestiones relacionadas con lo que se considera propio para cada uno de los géneros según sean varones o mujeres. Estos son rígidos y condicionan los roles que varones y mujeres pueden ejercer en una sociedad determinada. Limitan las potencialidades y deseos de las personas al estimular o



reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género. En definitiva, se imponen como un mandato (PNUD, 2018).

Feminización de la pobreza: refiere a aquellos mecanismos y barreras sociales, económicas y culturales que generan que las mujeres y otras identidades feminizadas (e, incluso, los hogares a cargo de mujeres) se encuentren más expuestas al empobrecimiento en su calidad de vida. Tanto en países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo, la pobreza tiene rostro de mujer. Según un estudio de ONU Mujeres (2018) sobre la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, para 2014 se estimaba que, por cada 100 hombres de los hogares más pobres, había 155,3 mujeres —es decir, más del 50 %—.

Género: refiere a roles, responsabilidades, derechos, relaciones e identidades de varones y mujeres que se definen o atribuyen en una sociedad y contexto dados, y cómo estos se afectan e influyen entre sí. Estos roles, responsabilidades, derechos, relaciones e identidades pueden cambiar con el tiempo, entre lugares y en un mismo lugar (PNUD, 2007b en Siles y Rojas, 2014).

Heteronormatividad: refiere al sistema que representa a la heterosexualidad como único modelo válido de relación sexoafectiva y de parentesco.

Igualdad: es entendida como el derecho inherente de todos los seres humanos a ser reconocidos como iguales ante la ley sin discriminación por su género, orientación sexual, identidad de género, etnia, creencia, nacionalidad, clase social o cualquier otro motivo.

Intereses estratégicos de género: derivan de la toma de conciencia de las mujeres y varones sobre la situación de subordinación de las mujeres respecto de los varones y de la posibilidad de transformar las relaciones de género. Ejemplo de estos intereses son: las condiciones de acceso a puestos de trabajo, la igual remuneración por igual trabajo, la participación política, etc. Se diferencian de las necesidades prácticas en que refieren a la triple carga de las mujeres, el acceso desigual a recursos, etc.

Medidas de acción afirmativa: refieren a las medidas o acciones orientadas a promover la participación en el ámbito de lo público, lo político y particularmente en la toma de decisiones, como leyes de cuotas, de paridad y de alternancia, y acciones afirmativas, entre otras.



Necesidades de género: el análisis de las necesidades de género está diseñado para evaluar los posibles impactos de los proyectos propuestos y determinar si ayudarán a alcanzar las necesidades prácticas o estratégicas de las mujeres. La mayoría de los proyectos energéticos tiende a concentrarse en las necesidades prácticas (ofrecen tecnologías que hacen la vida más sencilla y confortable); sin embargo, la forma en la que se implementan puede contribuir también a alcanzar metas estratégicas (Siles y Rojas, 2014).

Organización social del cuidado: es la manera en que interrelacionadamente las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias, producen y distribuyen el cuidado (también conocida como “diamante del cuidado”).

Planificación estratégica con enfoque de género: se propone articular respuestas e intervenciones considerando tanto las necesidades prácticas como los intereses estratégicos de género. No se agota en una simple integración de la temática de “género” como un agregado “políticamente correcto”, sino que es una manera (ética, conceptual y operativa) de observar y comprender la realidad, reconociendo y valorando las jerarquías, diferencias, brechas y múltiples sistemas de discriminación y desigualdades que operan en el contexto de actuación. La convicción que acompaña estas acciones es la idea de que con ello se impregna positivamente el modelo de relación y redistribución de poder en el conjunto de la sociedad.

Rol de género: refiere al conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Influye a lo largo de la vida de todas las personas y a la sociedad en su conjunto. Al estar naturalizados los estereotipos, también se naturalizan las desigualdades que surgen de ellos. Ejemplo de ello es asumir que las mujeres e identidades feminizadas son “cuidadoras naturales” (PNUD, 2018).

Segmentación horizontal o “paredes de cristal”: hace referencia a muros invisibles que limitan las trayectorias educativas y laborales de las mujeres, ubicándolas en los sectores menos dinámicos, más precarizados y peor remunerados de la economía. Estos muros están contruidos sobre los cimientos de la cultura patriarcal que, desde la niñez, consolidan roles vinculados a ciertas actividades que son asignadas a las mujeres y que, posteriormente, se reflejan en sus trayectorias educativas y laborales e impactan negativamente en su autonomía económica.





Segmentación vertical o “techo de cristal”: refiere a las barreras invisibles, pero reales, que dificultan a las mujeres acceder a los puestos de alta decisión y jerarquía dentro de las organizaciones tanto del ámbito público como del privado. Son invisibles porque no existen leyes, dispositivos sociales establecidos ni códigos manifiestos que impongan a las mujeres semejante limitación; se trata de barreras implícitas, informales y difíciles de detectar (Maffía, 2008, citada en ONU Mujeres, 2020).

Tareas de cuidados: refieren a las “actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad” (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015, p. 105). Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado y la gestión del cuidado con el objeto de atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones o capacidades (niñas y niños, personas mayores, enfermas o con discapacidades) y también de las personas que podrían autoproverse dicho cuidado (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015).

Transversalización de la perspectiva de género: implica la reorganización, fortalecimiento, desarrollo y evaluación del proceso de las políticas públicas, a fin de que la perspectiva de la igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, a todos los niveles y en todas sus fases por los actores normalmente involucrados en su elaboración (Consejo de Europa, 1999). No se trata de una acción, programa o estrategia singular, sino de una presencia integrada e integral en todas las decisiones y acciones de las organizaciones, que alcanza también a la estructura y cultura institucionales y organizacionales que dan soporte a dichas políticas en su diseño, ejecución y evaluación. Es una estrategia para hacer de las experiencias, necesidades e intereses de mujeres, varones y LGBTI+ una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas, a fin de que se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad.

Violencia de género: a partir de la Declaración de la ONU sobre Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, aprobada el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, se utiliza la expresión “violencia de género” (o “violencia contra las mujeres”), para referirse a “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas





de tales actos, la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1993). La violencia tiende a estar fuertemente arraigada en estructuras sociales construidas sobre la base de las relaciones de dominación del género, antes que en acciones individuales o acciones al azar; trasciende los límites de edad, socioeconómico, educacional y geográfico; afecta a todas las sociedades, y es un obstáculo importante para eliminar la inequidad de género y la discriminación a nivel global (Rozas Balbontín y Salazar Arredondo, 2015).



Introducción

El sector del turismo es uno de los mayores generadores de riqueza y empleo del mundo. El Consejo Mundial de Viajes y Turismo (WTTC, 2019), estima que representa el 10,4 % del PIB mundial, es decir, aporta 8,9 billones de dólares. Uno de cada diez empleos se asocia con la actividad turística y uno de cada cinco empleos creados durante la última década fue generado por este sector (WTTC, 2019, citado en Gomez Garcia, 2020). Ahora bien, la actividad turística, al igual que la producción agrícola, la agricultura y la pesca, dependen de vastos recursos naturales. Por ello, las repercusiones del calentamiento global en estos recursos repercuten negativamente en sectores clave de nuestra economía, como el turismo (CIM, 2018). Sin embargo, los impactos en dicho sector afectarán diferentemente a varones, mujeres y LGBTI+ en virtud del uso diferente que realizan de los recursos naturales y de las desigualdades de género que se (re)producen en el sector.

Según el Informe de la Organización Mundial del Turismo (OMT, 2011), el turismo es una fuente de empleo importante para las mujeres, sobre todo en países en desarrollo, pero con profundas limitaciones. Se estima que el 54 % de los empleos en el sector está representado por mujeres, —en la economía en general, las mujeres representan el 40 % (OMT, 2019, citado en Gomez Garcia, 2020)—. El turismo es una de las actividades en las que la presencia cuantitativa de mujeres se caracteriza por ser equilibrada. Sin embargo, una mayor cantidad de mujeres y LGBTI+ no necesariamente implica la inexistencia de brechas de género. El trabajo femenino en el sector se concentra en los empleos más precarios y de baja cualificación, en los que las mujeres perciben salarios entre un 10 % y 15 % menores que los de sus pares varones (Gomez Garcia, 2020).

Amén de estas dificultades, el sector del turismo presenta una gran variedad de oportunidades de generación de ingresos para mujeres y LGBTI+ a través de las complejas cadenas de valor que crea en la economía de destino. También ofrece a mujeres y LGBTI+ casi el doble de oportunidades de convertirse en empresarias y empresarios que cualquier otro sector económico y abre espacios para la participación en la toma de decisiones (OMT, 2011). En tal sentido, es necesario diseñar políticas climáticas en el sector desde la perspectiva de género, que contribuyan a la promoción del desarrollo de un turismo sostenible y equitativo.

Herramientas metodológicas para incorporar la perspectiva de género en las políticas climáticas

La manera en que pensamos la realidad tiene implicancias directas en los modos en que actuamos en esa realidad. Cuando las desigualdades y las discriminaciones por razón de género, edad, etnia, orientación sexual, entre otras, no son evaluadas como un problema en las políticas públicas, estas las (re)producen. Por ello, la incorporación de la perspectiva de género en la acción climática no debe considerarse un fin en sí mismo sino una estrategia y un medio para transformar las condiciones estructurales que afectan desproporcionadamente a mujeres y LGBTI+, limitando su potencial como agentes de cambio en las estrategias de desarrollo integral y resiliente del país. Para esto, será necesario transformar el marco conceptual y operativo desde el cual planificamos, de modo de hacer lugar a la incorporación de tal enfoque. Esto supone que la dimensión de género y la igualdad de oportunidades deben incorporarse en todas las fases del ciclo de una política (análisis, planificación, ejecución y evaluación); en todas las áreas de políticas relevantes y en todos los niveles sectoriales (De la Cruz, 2009).

¿Cómo llevamos a cabo ese proceso?



Independientemente de las especificidades de cada sector, para la integración del enfoque de género y diversidad en el diseño e implementación de medidas de adaptación y mitigación del cambio climático, es necesario hacerse de algunas herramientas comunes:

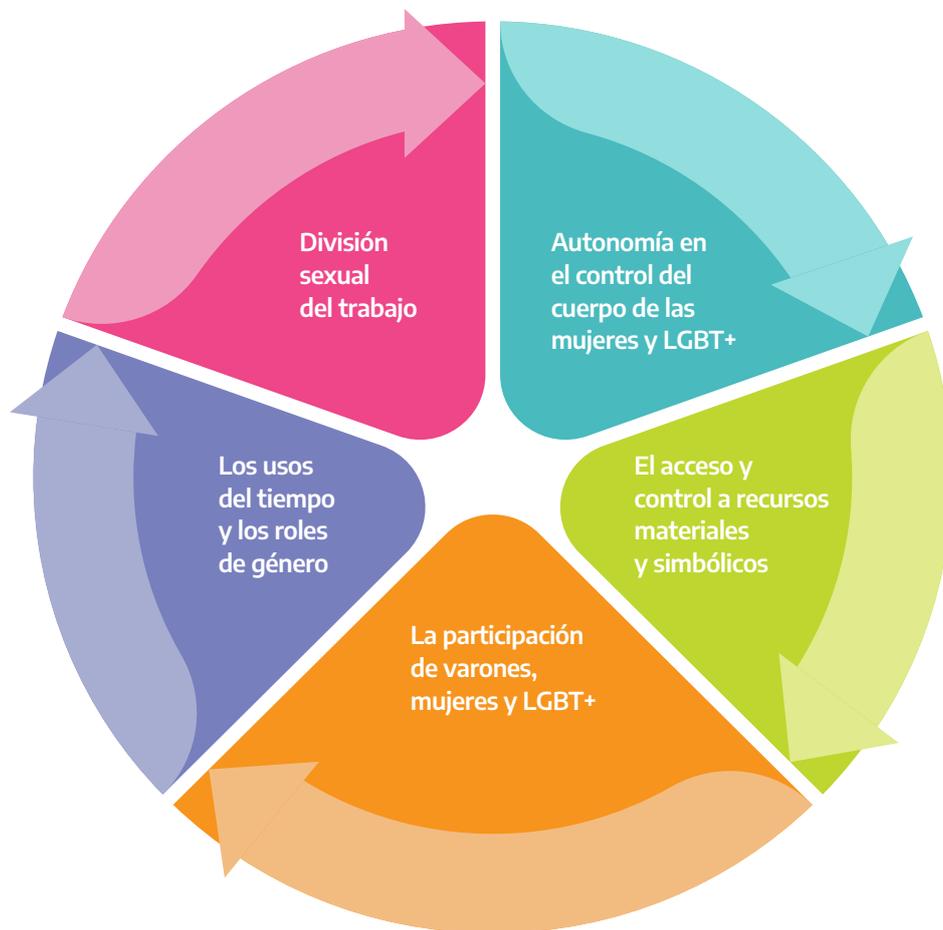
Herramientas para la incorporación de la perspectiva de género



La apropiación de estas herramientas por parte de las tomadoras y los tomadores de decisiones y de los equipos técnicos les permitirá elaborar políticas climáticas transformadoras de las brechas de género, interpelando su "neutralidad". Esto significa que, además de tomar en cuenta las condiciones diferenciadas de mujeres, varones y LGBTI+ frente a los efectos del cambio climático, se diseñan acciones que buscan reducir las desigualdades y brechas de género existentes, potenciando así el rol de mujeres y LGBTI+ como agentes de cambio. Podemos ahondar un poco en cada una de estas herramientas:

- ▶ El análisis de género es un proceso teórico-práctico de análisis diferenciado según género de las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control de los recursos, por una parte, y de los problemas y necesidades, prioridades y oportu-

tunidades diferentes por género, por la otra, con el propósito de planificar hacia un desarrollo con eficiencia y equidad. Es una herramienta para conocer y comprender las desigualdades entre los géneros y cómo las intervenciones inciden sobre ellas. Al mismo tiempo, permite reconocer los aportes económicos, sociales y ambientales que realizan mujeres y LGBTI+, promoviendo su rol como agentes de cambio. Por ello, debe formar parte de todo lo que hacemos, pues nos permitirá tener la información de base de las acciones que diseñemos. Las dimensiones que será preciso atender para realizar un análisis de género son:



Una metodología sencilla para llevar a cabo dicho análisis es realizarnos una serie de preguntas:

Ámbitos en los que se expresan las desigualdades	Preguntas que permite verificar si hemos considerado estas dimensiones
La división sexual del trabajo y los diferentes roles normativos de género	¿Identificamos estas diferencias cuando abordamos los problemas?
El control y la violencia sobre el cuerpo de mujeres y LGBTI+	¿Consideramos en nuestros análisis e intervenciones los aspectos vinculados a la autonomía física, las distintas formas de vulneración y sus efectos, en relación con los problemas identificados?
Los usos del tiempo de mujeres, varones y LGBTI+	¿Tenemos en cuenta los diferentes usos del tiempo para caracterizar e interpretar los problemas sobre los que planificamos? ¿Los tenemos en cuenta a la hora de garantizar la participación equitativa de mujeres, varones y LGBTI+ en procesos de planificación participativa?
El acceso y control sobre recursos, beneficios y servicios por parte de mujeres, varones y LGBTI+	¿Tenemos en cuenta información para considerar los distintos grados de acceso y control de los recursos?
La participación de las mujeres, varones y LGBTI+ en espacios públicos y privados	<p>¿Tenemos en cuenta las diferencias de participación y de incidencia en la toma de decisiones sobre los problemas que identificamos?</p> <p>¿Las acciones que diseñamos tienen en cuenta las experiencias diferentes de mujeres, varones y LGBTI+ respecto de los recursos relacionados con los problemas abordados?</p>
Interseccionalidad	<p>¿Qué otros factores se combinan con el género, condicionando la situación de mujeres, varones y LGBTI+? Por ejemplo:</p> <p>¿Cuál es la diferencia en la vida de mujeres, niñas y LGBTI+ de una minoría étnica en comparación a las mujeres, niñas y LGBTI+ de la mayoría étnica?</p> <p>¿Cuál es la diferencia en la vida de mujeres, niñas y LGBTI+ migrantes y las que no lo son?</p> <p>¿Cuál es la diferencia en la vida de mujeres y niñas que tienen una discapacidad y las que no la tienen? ¿Cuál es la diferencia en la vida de varones y niños que tienen una discapacidad y los que no la tienen?</p> <p>¿Cuál es la diferencia entre la vida de mujeres y LGBTI+ que tienen acceso a recursos económicos y simbólicos y la de mujeres y LGBTI+ que no los tienen?</p> <p>¿Cuál es la diferencia entre la vida de las personas mayores y la vida de las personas más jóvenes?</p>



► El diseño de instancias de participación transformadoras de las brechas de género a partir de un mapeo de actores: El mapeo de actores claves (MAC) constituye una herramienta fundamental para representar la realidad social en la que estamos inmersas e inmersos, comprenderla en su extensión más compleja posible y establecer estrategias de cambio (Tapella, 2017). Con este instrumento se busca no solo tener un listado de los diferentes actores que participan en una iniciativa, sino también conocer sus acciones y los objetivos de su participación, identificando los roles y poderes subyacentes más relevantes. Para realizar un mapeo de actores con lentes de género¹ debemos comprender de qué manera estos pueden influenciar significativamente (tanto positiva como negativamente) la agenda por la igualdad de género. Y si bien los actores se definen en relación con un problema específico, en general abarcan un amplio espectro, por ejemplo:

- las personas afectadas directamente (mujeres, varones, LGBTI+, grupos étnicos, etc.);
 - las organizaciones sociales de base de la zona/comunidad/barrio en que acontecen los problemas analizados (las organizaciones sociales que trabajan por los derechos de las mujeres y LGBTI+);
 - los organismos o programas gubernamentales;
 - los medios de comunicación;
 - los equipos técnicos de programas o proyectos;
 - los centros de estudio, las universidades;
 - las y los representantes de sectores empresarios, sindicatos, etc., dependiendo del problema en cuestión.
- La evaluación de las implicaciones e impactos diferentes por género. El seguimiento y la evaluación deben realizarse en base a indicadores apropiados que permitan conocer la situación desigual de varones, mujeres y LGBTI+ y analizar los diferentes impactos que puedan tener las políticas en sus condiciones de vida, asegurando un acceso equitativo y la promoción de la igualdad de género. Para ello, debemos medir

¹ Incluimos en el anexo de esta publicación una matriz para llevar a cabo un mapeo de actores desde el enfoque de género.



(cualitativa o cuantitativamente) cómo se van satisfaciendo los intereses y necesidades diferentes por género e identificar si han sido consideradas durante todo el ciclo de la política. Por consiguiente, debemos contar con indicadores de género que permitan medir los resultados previstos y no previstos por la intervención, y analizar en qué medida se van cerrando las brechas de género. Ello nos permitirá disponer de una línea de base a través de la cual será posible monitorear los avances en la incorporación del enfoque de género en las políticas climáticas, de modo de orientar a las tomadoras y los tomadores de decisiones y a los equipos técnicos.

A la hora de pensar cómo los indicadores recogen y reflejan cambios en la situación de las mujeres y LGBTI+ o en las relaciones de género, debemos distinguir entre:

- ▶ Los indicadores desagregados según género: se trata de indicadores tradicionales que miden el número de personas desagregadas según género. Son necesarios, pero muchas veces insuficientes para obtener información y analizarla desde el enfoque de género.
- ▶ Los indicadores de género: permiten observar las desigualdades entre los géneros como consecuencia de los roles, creencias y estereotipos de género en diferentes dimensiones, tales como el mercado de trabajo, las participaciones políticas, ciudadana y social, la participación en la economía, la distribución del uso del tiempo y de tareas en la esfera doméstica y la cultura. Tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo y nos permiten medir cambios en las brechas por género (tanto un cierre como una mayor apertura) de varios fenómenos: diferencia en los salarios, niveles educativos, participación política, etc.

Preguntas clave para diseñar una estrategia de monitoreo con perspectiva de género:

- ¿Los instrumentos de recolección de información han sido diseñados con enfoque de género?*
- ¿Se han diseñado indicadores de género? ¿Se ha recogido y producido información desagregada por género?*
- ¿Hay disponibilidad de datos e información desglosados por género?*
- ¿Se utilizan herramientas de monitoreo que puedan evaluar los impactos específicos de las acciones, actividades y productos en mujeres, varones y LGBTI+?*
- ¿Las mujeres, los varones y LGBTI+ se benefician equitativamente y están satisfechas y satisfechos con los productos y procesos?*
- ¿El equipo responsable está conformado equitativamente según género?*
- ¿Se han llevado a cabo procesos de consulta participativos en los que se ha tenido en cuenta el balance de sexo/género? ¿Se diseñaron medidas para garantizar la participación equitativa por género?*
- ¿Las acciones generaron o reforzaron nuevas desigualdades o discriminaciones de género?*
- ¿El proyecto tiene algún impacto negativo en mujeres, varones, LGBTI+?*
- ¿El proyecto ha contribuido a modificar las relaciones entre mujeres, varones y LGBTI+? Si es así, ¿negativa o positivamente? ¿Se han reducido las brechas de género?*

► Presupuesto con enfoque de género (en adelante PEG). Generalmente, el presupuesto es considerado un instrumento neutro al género, ya que se presenta en términos de agregados financieros, sin existir una mención expresa ni a mujeres, ni a varones, ni a LGBTI+. Por el contrario, el presupuesto con enfoque de género tiene como objetivo analizar los impactos diferenciados por género de las políticas generadoras de ingresos, de la asignación de recursos internos y de la asistencia oficial para el desarrollo. Al mismo tiempo, incorpora las intervenciones necesarias para abordar las brechas de género en las políticas, planes y presupuestos sectoriales o de los gobiernos locales. El PEG es la herramienta que garantiza que se implemente la transversalización de género, asegurando la disponibilidad de recursos y su asignación equitativa en términos de género. No es un presupuesto especial para las mujeres y LGBTI+, ni un gasto dirigido a ellas y ellos, sino que implica realizar un análisis de cómo todos los ámbitos del gasto afectan de manera diferente a varones, mujeres y LGBTI+. Otra forma de realizar el análisis consiste en identificar las partidas presupuestarias que contribuyen a cerrar las brechas de género —esto también es conocido como “etiquetado de género”—.

Argentina ha aprobado recientemente, mediante la Ley n.º 27591 (2020), el primer presupuesto con perspectiva de género (2021). Esto representa un gran avance en la agenda por la igualdad de género, en tanto se disponen 55 medidas específicas de género, cuyos recursos ascienden al 15,2 % del total del presupuesto y al 3,4 % del Producto Interno Bruto (PIB).

Preguntas orientadoras para diseñar un presupuesto con enfoque de género:

¿En qué rubros de los existentes podrían incluirse los recursos necesarios para las acciones encaminadas a lograr la equidad, o en cuáles de los componentes ya establecidos se podrían incorporar rubros nuevos para la asignación de recursos con este propósito?

¿Es necesario invertir recursos para documentar con datos duros (vía investigación operativa o modificaciones a los sistemas de información existentes) las posibles inequidades de género en los aspectos que atiende el programa en cuestión?

¿Serían necesarios recursos etiquetados para grupos diferenciados por su condición frente al problema y en función de sus necesidades?

¿Qué acciones específicas tendrían recursos etiquetados?

¿Cómo se expresaría la reformulación de acciones y estrategias, y los recursos etiquetados de acciones específicas, en los lineamientos del proyecto de presupuesto?

¿Es necesario asignar, dentro del rubro de capacitación, recursos específicos en el tema de la equidad de género, tanto para las funcionarias y los funcionarios que diseñan los programas o se involucran en el desarrollo de las estrategias, como para el personal que los opera?

► Lenguaje sensible al género. El lenguaje es un instrumento de transmisión y construcción de sentidos comunes y, por ello, es un insumo clave para visibilizar identidades y reconocer derechos de grupos históricamente discriminados y negados (MMGyD, 2020). Todo aquello que no nombramos queda fuera de la enunciación y, por lo tanto, se vuelve invisible. En un marco tal, la utilización de un lenguaje sexista y androcéntrico forma parte del conjunto de prácticas sociales y culturales que es necesario interpelar para avanzar hacia mayores estándares de igualdad. Por tanto, la incorporación de un lenguaje sensible al género en las políticas climáticas constituye una herramienta necesaria y poderosa para promover la transformación que aquí nos proponemos.

La transversalización de la perspectiva de género no debe considerarse como una acción o programa, sino como una estrategia con presencia integrada e integral en todas las decisiones y acciones, que alcanza también a la estructura y cultura institucional que dan soporte a las políticas en su diseño, ejecución y evaluación. Es aquí donde se entrecruza la cultura institucional con los modelos y prácticas de planificación. No parecería posible hacer lugar a la transversalización de la perspectiva de género sin cambiar nada en las organizaciones ni repensar las prácticas de planificación (García Prince, 2008).

¿Cuál es el vínculo entre género y turismo en la acción climática?

Dada la estrecha relación que guarda el turismo con el ambiente y con el propio clima, se considera que, al igual que la agricultura, la energía y el transporte, se trata de un sector económico muy ligado a factores climáticos. El clima es un factor esencial para el turismo (especialmente para los segmentos del turismo de playa, de naturaleza y de deportes de invierno) en tanto determina la duración y la calidad de las temporadas turísticas². Esto influye directamente en la elección de los destinos turísticos y condiciona especialmente a zonas costeras, lugares montañosos y pequeñas islas, que a la vez, son los principales destinos para las y los turistas y son el motor del sector. El cambio climático afecta tanto a los destinos turísticos, como a la competitividad y sostenibilidad del sector, ya que se alerta que el flujo de turistas en esas zonas disminuirá y, como consecuencia, se perderán empleos, hoteles y negocios. En suma, los centros turísticos se ven amenazados por el cambio climático tanto en lo que respecta a las instalaciones como en lo relativo a las actividades, lo que impacta negativamente en los empleos (Aguilar et al., 2015).

Adicionalmente, el sector turístico no solo es altamente vulnerable, sino que contribuye al cambio climático por la emisión de gases de efecto invernadero, una de las causas del calentamiento global. Se estima que las actividades turísticas son responsables de aproximadamente el 5 % de las emisiones globales. Según la Organización Mundial del Turismo, la huella de carbono de los establecimientos hoteleros supone el 20 % del total, incluyendo calefacción y aire acondicionado, refrigeración de bares, restaurantes y climatización de piscinas. En cuanto a los medios de transporte, es el que genera el mayor porcentaje de emisiones del sector, con un 75 % del total (Ostelea, 2020).

² El clima también ejerce una importante influencia en las condiciones ambientales que pueden desalentar a las y los turistas, como enfermedades contagiosas, incendios forestales, plagas de insectos o transmitidas por el agua (por ejemplo, de medusas o floraciones de algas) y fenómenos extremos, como ciclones tropicales (OMT, PNUMA y OMM, 2007).

Ahora bien, los efectos del cambio climático en la actividad turística tienen impactos diferenciados por género en virtud de las desigualdades y brechas de género existentes. El sector turístico representa la tercera fuerza laboral para las mujeres a nivel mundial, por detrás del ámbito de la salud y la educación. Sin embargo, mujeres y LGBTI+ enfrentan diferentes obstáculos que dificultan su desempeño y limitan su desarrollo profesional y su autonomía. Según destaca el estudio de la OMT (2019), las mujeres se encuentran principalmente en la base del sector turístico³, perciben menos ingresos en comparación con sus pares varones⁴, tienen menores oportunidades de ocupar espacios de toma de decisión y se encuentran más expuestas a sufrir acoso laboral y sexual dentro de sus espacios de trabajo. A pesar de que muchas mujeres poseen y administran sus propias empresas turísticas, están subrepresentadas en puestos de alta dirección, lo que contribuye a profundizar la brecha salarial (OMT, 2019). Ello es evidenciado por los datos actuales: solo el 30 % de mujeres ocupan puestos de dirección y un reducido 17 % están representadas en consejos directivos (Ostelea, 2020). Solo el 5 % de mujeres llegaría a dirigir una cadena hotelera y solo el 13 % llegaría a un puesto de dirección de un hotel cinco estrellas⁵. A pesar de estos obstáculos, es importante señalar que la brecha salarial en el sector turístico es menor que en otros sectores, que hay más mujeres trabajadoras en el sector de hoteles y restaurantes que en otros y que más mujeres ocupan cargos en ministerios en el ámbito del turismo, si se compara con otras áreas (Banco Mundial, 2019, citado en OMT, 2019).

Sin embargo, el sector turístico también presenta una gran variedad de oportunidades de generación de ingresos para mujeres y LGBTI+, tanto en el empleo formal como en el informal, al igual que para emprender su propio negocio. En ocasiones, la flexibilidad en las condiciones del sector permite a mujeres y LGBTI+ realizar sus actividades en distintos lugares, como el trabajo, la comunidad y el hogar. Por ello, estos trabajos resultan, en alguna medida, beneficiosos para ellas y ellos, ya que les permite generar sus propios ingresos. Si bien el turismo en algunas regiones contribuye a la autonomía de mujeres y LGBTI+, también podría repercutir de forma negativa al perpetuar desigualdades de género ya existentes. Es por ello que el diseño

³ La mayor parte del trabajo femenino se concentra en actividades estacionales, a tiempo parcial y mal remuneradas, como la venta al público, recepción de clientes y limpieza (Ferguson, 2010, citado en Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018).

⁴ El reporte global de la OMT (2019) revela que las mujeres en este sector pueden recibir hasta un 14,7 % menos ingresos que sus pares varones a nivel global.

⁵ https://www.hosteltur.com/125802_mujeres-directivas-en-empresas-turisticas-a-esto-se-enfrentan.html

de las políticas climáticas desde la perspectiva de género representa una oportunidad para contribuir a la igualdad de género, promoviendo una mayor autonomía de mujeres y LGBTI+ a fin de aumentar la resiliencia del sector.

¿Cuáles son y dónde están las brechas de género en el sector del turismo?

El empleo en el turismo se podría graficar como una pirámide con una base predominantemente femenina de empleos estacionales y a tiempo parcial en la que solo una minoría de mujeres logran alcanzar los puestos de alta dirección (Richter, 1995, citado en Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018). Por ello, la feminización del sector no necesariamente implica una situación de mayor equidad para mujeres y LGB-TI+. En efecto, se observa una clara segmentación en el empleo turístico toda vez que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en actividades estacionales, a tiempo parcial, mal remuneradas y de baja calificación, como el comercio minorista, la hostelería y la limpieza. En paralelo, los datos sobre la situación de las mujeres en el turismo dan cuenta de una sobrerrepresentación en sectores de hostelería y restauración, lo que implica que realizan actividades que son consideradas una extensión del trabajo doméstico, fruto de los estereotipos de género (Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018). El turismo es el sector económico que mayor número de mujeres emplea: representan el 54 % de la fuerza laboral en comparación con el 39 % en la economía en general. Sin embargo, a nivel global, solo el 15 % forman parte de juntas directivas, el 5 % son gerentas generales, el 9 % ocupan puestos de presidencia o dirección y unas pocas ocupan posiciones de liderazgo político⁶.

Las mujeres en el sector afrontan una serie de desafíos adicionales y particulares que dependen del ciclo de demanda turística, que es altamente variable y que impone horas de trabajo de carácter impredecible y poco permeables a la conciliación con la vida personal (Baum, 2013, citado en Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018). La estacionalidad del turismo acarrea una concentración intensa en ciertos momentos del año, lo que obstaculiza la planificación laboral. Además, en algunos casos, la lejanía de la localización de los negocios supone un costo de traslado difícil de costear para muchas mujeres. Esta situación dificulta la implementación de políticas de conciliación sostenidas en el tiempo y más en momentos de alta demanda turística con mayor intensidad laboral (Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018). A su vez, estas desigualdades se refuerzan en la intersección del género con la nacionalidad, la pertenencia étnica, la orientación sexual, la identidad de género, entre otras.

Por otro lado, a nivel global, las mujeres representan el 67 % de estudiantes en programas universitarios relacionados al turismo y se estima que aproximadamente el 75 % de las decisiones de viaje son tomadas por mujeres⁷. Sin embargo, las mujeres en tanto consumidoras de los servicios de turismo enfrentan mayores dificultades que sus pares varones. Si bien 8 de cada 10 mujeres latinoamericanas estarían dispuestas a viajar solas, un 60 % no llega a concretarlo por miedo a poner en riesgo su integridad física (Infobae, 2019).

Las principales brechas de género identificadas en el sector son el trabajo informal, el trabajo precario, la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo y la brecha salarial.

▶ Trabajo informal

El trabajo de mujeres y LGBTI+ en el turismo está dominado por la informalidad, alta rotación de personal, largas horas de trabajo, subcontratación, condiciones de trabajo flexibles, la prevalencia de trabajadores ocasionales y las variaciones estacionales en el empleo. Adicionalmente, la industria turística requiere contar con una amplia reserva de trabajadoras y trabajadores temporales de la que servirse durante la temporada alta, compuesta mayoritariamente de jóvenes y mujeres (Ferguson, 2010, citado en Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018). Muchas empresas de turismo son pequeñas empresas familiares, lo que redundaría en una difusa frontera entre el trabajo remunerado y no remunerado, principalmente para las mujeres, quienes pueden contribuir con actividades que generan ingresos sin percibir la remuneración correspondiente. Es por ello que en el turismo —más que en otros sectores de la economía— existe una cantidad importante de trabajadoras familiares, incluso calificadas como trabajadoras familiares no remuneradas (Ordoñez, 2001, citado en Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018). En suma, estos factores profundizan la feminización de la pobreza toda vez que implican que mujeres y LGBTI+ perciban menores ingresos, se encuentren sobrerrepresentadas y sobrerrepresentados en sectores informales y vean limitado su acceso a los derechos laborales y a la protección social.

⁷ <https://labtravel.la/la-industria-del-turismo-y-la-mujer-en-america-latina>



▶ Trabajo precario

En el ámbito turístico, la precariedad laboral desde la perspectiva de género se pone de manifiesto en las brechas salariales, el deterioro en las condiciones contractuales y las mayores cargas laborales (Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018). La feminización del trabajo turístico ha dado lugar a elevados niveles de precarización del empleo. La contratación a tiempo parcial o temporal ha sido ponderada como una posibilidad para que mujeres y LGBTI+ puedan encontrar un empleo remunerado. Ahora bien, cuando la flexibilidad en el sector se presenta como un atractivo para las mujeres, se naturaliza que disponen de menos tiempo que sus pares varones al recaer principalmente sobre ellas las responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico no remunerado. Esto perpetúa inequidades y (re)produce las desigualdades de género existentes, al disponer de una fuerza de trabajo femenina mal remunerada y flexible.

▶ Segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo

Existe una clara segregación por razones de género en el empleo turístico. Si bien el sector ha brindado a varones y mujeres mayores opciones ocupacionales, existe un acceso diferenciado por género toda vez que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas mayoritariamente en actividades asociadas a tareas consideradas femeninas, como es el caso de la limpieza (Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018). Esto explica parcialmente por qué muchos de los problemas de salud que sufren las mujeres en este tipo de empleos, como los trastornos músculo-esqueléticos o enfermedades de la piel relacionadas con el uso de productos de limpieza, pocas veces son reconocidos como enfermedades profesionales (Puech, 2007, citado en Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018).

Adicionalmente, las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a puestos directivos, fenómeno conocido como “techo de cristal”. Los estereotipos de género construidos socialmente condicionan la inserción de mujeres y LGBTI+ en el mercado laboral, quienes se enfrentan a mayores obstáculos para acceder a lugares de toma de decisión. Esto pone en evidencia el conflicto existente en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral, lo que impacta en mayor medida a mujeres y LGBTI+, por tratarse de quienes asumen principalmente las responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico. A esto debemos añadir el déficit de medidas que promuevan la corresponsabilidad dentro de las empresas del sector, que permitan



incrementar la presencia de mujeres (Díaz Carrión y Kido Cruz, 2017, citado en Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018). Otra barrera que enfrentan mujeres y LGBTI+ en el acceso a los puestos de dirección de los hoteles es la de la movilidad geográfica, la cual aparece frecuentemente como un requisito básico de las políticas de promoción de grupos hoteleros. Si bien existen cada vez más mujeres que aceptan ser reubicadas en otros hoteles durante el período de entrenamiento, a fin de ascender de puesto o para desempeñarse en las gerencias generales, todavía prevalece la valoración de que son exclusivamente los varones quienes disponen de una movilidad geográfica total (Díaz Carrión, Kido Cruz, 2017, citados en Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018).

Tasas de feminización general y en cargos jerárquicos por sector de actividad. Total de aglomerados urbanos, 2016-2019

Sector	Feminización	Feminización en cargos jerárquicos
Hoteles y restaurantes	45,60 %	38,10 %

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CEP XXI sobre la base de los datos de EPH, INDEC, citado en Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020.

► Brecha salarial

La brecha salarial en el sector se puede explicar por dos factores. Por un lado, las mujeres perciben menos ingresos que sus pares varones por hacer el mismo trabajo y, al mismo tiempo, desempeñan actividades menos valoradas económica y socialmente. A pesar de ser un sector con mayoría de mujeres trabajando, son los varones quienes se encuentran sobrerrepresentados en posiciones con mayores remuneraciones (Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018).

Ingreso laboral total por sector de actividad (valores nominales a precios del cuarto trimestre de 2019). Total aglomerados urbanos, 2016-2019

Sector	Ingreso laboral total		
	Varones	Mujeres	Ratio
Hoteles y restaurantes	24841	18736	0,75

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CEP XXI sobre la base de los datos de EPH, INDEC, citado en Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020.

Horas semanales totales trabajadas por sector de actividad. Total aglomerados urbanos, 2016-2019

Sector	Ingreso laboral total		
	Varones	Mujeres	Ratio
Hoteles y restaurantes	43	35	0,82

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CEP XXI sobre la base de los datos de EPH, INDEC, citado en Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020.

Ingreso laboral horario por sector de actividad. Valores nominales a precios del cuarto trimestre de 2019. Total de aglomerados urbanos, 2016-2019

Sector	Ingreso laboral total		
	Varones	Mujeres	Ratio
Hoteles y restaurantes	135	123	0,92

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CEP XXI sobre la base de los datos de EPH, INDEC, citado en Ministerio de Desarrollo Productivo, 2020.

¿Cuáles son los desafíos y las oportunidades que tienen las políticas de turismo y cambio climático para promover la igualdad de género?

En Argentina, el sector representaba en 2019 un 9,2 % del total de la economía, empleando a 1 424 900 personas. Se estima que los ingresos generados por el turismo extranjero en Argentina fueron de 4600 millones de dólares, representando un 5,6 % de las exportaciones (OMT, 2019). Si bien los datos de la situación posterior al COVID-19 probablemente reflejen una caída en la actividad del sector, aún constituye un sector económico con mucho impacto y potencialidad transformadora para cerrar las brechas de género. En efecto, ofrece oportunidades únicas a mujeres y LGBTI+ para emprender y desarrollar su propio negocio. De acuerdo con el Consejo Mundial de Viajes y Turismo (2019), la región latinoamericana es líder en materia de espíritu empresarial femenino a nivel sectorial (Gomez Garcia, 2020). Este organismo estima que más de la mitad de los negocios turísticos de la región son liderados por mujeres, destacándose especialmente los casos de Panamá y Nicaragua, donde este indicador puede llegar a alcanzar el 70 % frente a la tasa del 20 % de empresas lideradas por mujeres a nivel general (Gomez Garcia, 2020). Además, la revolución tecnológica en el sector parece estar ofreciendo nuevas oportunidades laborales y empresariales a mujeres y LGBTI+. Por ejemplo, la economía colaborativa ha ofrecido en algunos países oportunidades de negocio con características alineadas con las preferencias de las mujeres, como, por ejemplo, flexibilidad de días y horarios de trabajo (Gomez Garcia, 2020). En relación con los alojamientos, el Banco Mundial estimó recientemente que el 55 % de las propiedades listadas en la plataforma de Airbnb pertenecen a mujeres (World Bank Group, 2019). En efecto, el turismo puede contribuir a promover la autonomía de las mujeres a través del empleo formal o informal, la iniciativa empresarial, la formación y el bienestar comunitario (OMT, 2010).

Para transformar la situación existente y eliminar las brechas de género no son suficientes las políticas que promuevan la generación de ingresos, sino que es necesario analizar las causas que explican la prevalencia de desigualdades de género en el sector con el fin de diseñar políticas transformadoras que garanticen



beneficios equitativos. Por ello, uno de los desafíos es promover la recolección de datos desde una perspectiva de género interseccional, que permita dar cuenta integralmente de esta realidad. La sostenibilidad en el turismo no puede concebirse sin trabajo decente, pero este, inevitablemente, debe apostar a erradicar situaciones de discriminación y desigualdades de género (Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018). Por ello, el desafío de las políticas climáticas en el sector es poder visibilizar e incorporar íntegramente las necesidades y preferencias diferenciadas por género, que permitan reducir las brechas de género y promover el desarrollo de un turismo sostenible y equitativo.



¿Cómo analizar con lentes de género las acciones de adaptación y mitigación del cambio climático?

Las políticas públicas no son neutrales al género, pues toda intervención genera impactos diferenciados en mujeres, varones y LGBTI+ en virtud de las desigualdades estructurales existentes en el acceso y control de los recursos económicos, simbólicos, naturales y productivos que limitan la autonomía física, económica y con respecto a la toma de decisiones. Ahora bien, según sea el grado en que el enfoque de género es incorporado en su diseño, podemos distinguir las políticas en tanto:

- ▶ No sensible al género: las desigualdades de género son reforzadas para lograr las metas de desarrollo establecidas. Se emplean normas, roles y estereotipos que refuerzan las desigualdades de género.
- ▶ Sensible al género: el género es visto como un medio para el logro de los objetivos del desarrollo. Se trabaja con las normas y los roles de género y con el acceso a recursos en la medida en que sea útil para el logro de los objetivos.
- ▶ Transformadora de las brechas de género: el género es central para la promoción de la equidad entre mujeres, varones y LGBTI+ y para el logro de los objetivos del desarrollo. Se busca fortalecer la autonomía física, económica y de toma de decisiones de mujeres y LGBTI+ y la transformación de las relaciones desiguales de género. Esta capacidad transformadora va más allá de abordar los problemas de mujeres, varones y LGBTI+ en las políticas sectoriales, ya que apunta a transformar la desigualdad y, por ende, a poner el foco en las jerarquías y privilegios que a ella sustentan.

Preguntas orientadoras para incorporar el análisis de género en el diseño de las medidas

¿La problemática analizada se presenta de manera diferenciada entre mujeres, varones y LGBTI+?

¿Afecta más a mujeres, a varones o a LGBTI+?

¿Afecta de forma diferente a mujeres, varones y LGBTI+ según la edad, la ubicación geográfica, tener una discapacidad, la pertenencia étnica o el nivel socioeconómico?

¿Qué expresiones de desigualdad están presentes o se evidencian en esta problemática?

¿Se piensa o analiza el problema desde la igualdad/desigualdad en el acceso a derechos, recursos, oportunidades, etc.?

¿Qué barreras y oportunidades impiden, dificultan o habilitan el acceso a los derechos de mujeres, varones y LGBTI+?

¿Se identifican claramente las brechas de género?

¿Se identifican los factores que generan la desigualdad de género?

¿Se reconoce algún tipo de discriminación contra mujeres y LGBTI+ por el hecho de ser mujeres y LGBTI+?

¿Analizamos el problema considerando las necesidades prácticas e intereses estratégicos de mujeres y LGBTI+?

A los fines de impulsar la transversalización de la perspectiva de género en las políticas climáticas del sector, proponemos aquí algunas medidas que podrían formar parte de la acción climática dentro del sector turístico. A través de un ejemplo práctico, podremos observar de qué manera es posible diseñar medidas que, incorporando las consideraciones de género, promuevan las transformaciones necesarias para eliminar las brechas y las desigualdades de género existentes. Avanzar hacia el logro de una mayor capacidad transformadora de las relaciones desiguales de género en la respuesta climática implica necesariamente ubicar en posición central a las personas en tanto sujetos de derecho, bajo los principios de igualdad, no violencia y no discriminación. Esto potencia, al mismo tiempo, la autonomía y la participación en la toma de decisiones de mujeres y LGBTI+, a través de la deconstrucción de mecanismos de poder basados en el género (MAyDS, 2020). A tal efecto, será necesario crear condiciones y fortalecer las capacidades de los equipos técnicos, a fin de consolidar procesos de planificación, monitoreo y evaluación de acciones que tengan como objetivos y como principios la inclusión, la equidad y la igualdad entre los géneros. Esto requiere, por un lado, la sensibilización y el compromiso con esta agenda y, por otro, la dotación de mejores herra-

mientas conceptuales y metodológicas para pensar, diseñar, gestionar y evaluar las acciones con lentes de género.

Medidas propuestas para el sector:

Propuesta 1: implementar guías de sostenibilidad o sello verde para empresas de servicios turísticos con perspectiva de género

	Diseñada como potencialmente transformadora de las brechas de género
Descripción	La medida se propone transversalizar la perspectiva de género a toda evaluación que se realice sobre los servicios turísticos, ya sea en cuanto a su calidad general o bien en materia de sostenibilidad y adaptación al cambio climático. A tales fines, se incorporarán consideraciones de género en todos los ejes de trabajo: la gestión sostenible de establecimientos y de actividades turísticas (calidad de gestión, empleos verdes, calidad de las instalaciones, interacción responsable con el entorno, etc.); la gestión ambiental (gestión sostenible de energía, agua y residuos), mitigación (minimización de emisiones de gases de efecto invernadero) y adaptación al cambio y la variabilidad climática.
Necesidades y barreras	<ul style="list-style-type: none"> - Mayores obstáculos por parte de mujeres y LGBTI+ en la participación en empleos de calidad en el sector y en el acceso a lugares de toma de decisión (segregación horizontal y vertical) - Falta de información recolectada con enfoque de género interseccional que permita evaluar los impactos diferenciados por género - Falta de reconocimiento de los aportes que realizan mujeres y LGBTI+ a la conservación del ambiente y mitigación de los impactos
Instrumentos y herramientas de implementación	<p>Entre otras buenas prácticas en materia de género a ser incorporadas en las guías para la evaluación de calidad, o a la hora de otorgar un sello verde:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de las condiciones de participación de mujeres y LGBTI+ en los emprendimientos o empresas turísticas e incorporación de acciones que contribuyan a eliminar las brechas de género existentes - Inclusión de políticas de cuidados dentro de las empresas o emprendimientos turísticos, que faciliten la conciliación y promuevan la corresponsabilidad en estas tareas - Existencia de protocolos para el abordaje de casos de violencia o acoso por motivos de género dentro de las empresas o emprendimientos turísticos - Diseño e implementación de protocolos para el abordaje de casos de violencia o acoso por motivos de género hacia turistas - Incorporación de acciones que promuevan la participación de mujeres y LGBTI+ y que permitan potenciar emprendimientos o empresas turísticas lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+

Financiamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto diseñado con enfoque de género - Programas de incentivo financiero para empresas y emprendimientos liderados o mayormente compuestos por mujeres y LGBTI+ - Programas de recuperación económica del sector que incluyan consideraciones de género que permitan garantizar beneficios equitativos
Esquema de monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de empresas o emprendimientos turísticos que incorporan buenas prácticas en materia de género en las guías para la evaluación de calidad u obtención del sello verde - Cantidad de empresas lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+ que acceden a los programas de incentivo - Proporción de pymes lideradas o mayormente compuestas por mujeres y LGBTI+ que acceden a los programas de capacitación

Propuesta 2: implementar abordaje interseccional de las vulnerabilidades para la reducción de riesgos de desastres y el aumento de la resiliencia

	Diseñada como potencialmente transformadora de las brechas de género
Descripción	La medida apunta a planificar, gestionar y mejorar la percepción del riesgo por parte de la sociedad e incrementar la responsabilidad comunitaria e individual. A la hora de elaborar el plan, se debe tener en cuenta a las comunidades presentes en el territorio que pudieran intervenir en la cadena productiva del sector, atendiendo necesidades y preferencias diferentes según género desde un enfoque interseccional.
Necesidades y barreras	<ul style="list-style-type: none"> - Déficit de capacidades en perspectiva de género de autoridades locales - Mayores obstáculos por parte de mujeres y LGBTI+ en el acceso a cargos de representación dentro de las comunidades locales - Los roles y estereotipos de género pueden afectar negativamente a mujeres y LGBTI+ en la gestión de riesgos frente a desastres y fenómenos extremos por la sobrecarga en las tareas de cuidado no remuneradas - Déficit de información recolectada con enfoque de género interseccional que permita evaluar los impactos diferenciados por género - Falta de reconocimiento de los aportes que realizan mujeres y LGBTI+ a la conservación del ambiente y mitigación de los impactos

Instrumentos y herramientas de implementación	<ul style="list-style-type: none">- Diseño de un plan de capacitación en perspectiva de género para equipos locales- Diseño de instancias de consulta participativas que garanticen la representación equitativa de mujeres y LGBTI+- Implementación de programas de fortalecimiento de las capacidades que alcancen equitativamente a mujeres, varones y LGBTI+ dentro de las comunidades y que permitan fortalecer la coordinación preventiva y de respuesta por parte de la comunidad frente a emergencias, desastres y catástrofes en su territorio- Implementación de acciones para que la asignación de roles ante la gestión del riesgo en contextos de crisis climática se realice en pos de aumentar la capacidad de agencia y resiliencia, evitando la sobrecarga de trabajo de cuidado no remunerado por parte de mujeres y LGBTI+
Financiamiento	Presupuesto diseñado con enfoque de género
Esquema de monitoreo	<ul style="list-style-type: none">- Proporción de mujeres y LGBTI+ alcanzada por los programas de capacitación- Proporción de mujeres y LGBTI+ que participan en las instancias de consulta- Proporción de personas a cargo de puestos de decisión locales capacitadas en perspectiva de género

Recomendaciones para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas climáticas en el sector Turismo

Sin dudas, el turismo es una de las actividades más directamente afectadas por el cambio climático, cuyos impactos afectan de forma diferente a mujeres, varones y LGBTI+. En un marco tal, las persistentes brechas de género repercuten negativamente en el desarrollo de un turismo sostenible y equitativo.

En atención al rol que desempeñan mujeres y LGBTI+ como agentes de cambio, promover una mayor participación coadyuvará a gestionar eficazmente el riesgo de desastres y aumentar la resiliencia del sector. En este sentido, es necesario robustecer las capacidades de resiliencia de mujeres y LGBTI+, asegurando medios alternativos de vida frente a los cambios producidos en los ecosistemas de las zonas vulnerables al cambio climático (Marco de Sendai, 2015). Esto nos interpela necesariamente a impulsar la transversalización de la perspectiva de género en las políticas climáticas del sector. A tales fines, se sugiere:

- ▶ Implementar acciones para promover una mayor participación de mujeres y LGBTI+ tanto en el sector turístico como en lugares de toma de decisiones. Es necesario subvertir la segregación basada en estereotipos de género que redundan en una sobrerrepresentación de mujeres y LGBTI+ en sectores considerados “femeninos”. Adicionalmente, es necesario impulsar acciones que permitan aumentar la presencia de mujeres y LGBTI+ en cargos empresariales jerárquicos y potenciar los emprendimientos turísticos liderados o mayormente compuestos por mujeres y LGBTI+. En paralelo, debe trabajarse para garantizar la participación y representatividad de mujeres y LGBTI+ en el diseño e implementación de políticas públicas, programas y actividades del sector que favorezcan la incorporación de la perspectiva de género. Es asimismo menester procurar la implementación de acciones para garantizar el acceso equitativo de varones, mujeres y LGBTI+ a información, servicios y recursos productivos que favorezcan su autonomía y contribuyan a aumentar la capacidad de adaptación al cambio climático.

- ▶ Utilizar e impulsar la recolección de datos con perspectiva de género interseccional, e incorporar indicadores de monitoreo y seguimiento sensibles al género. Incluir indicadores sensibles al género nos permitirá medir los impactos diferentes según el género que cualquier acción planificada pueda tener sobre varones, mujeres y LGBTI+. De esta manera, nos es posible asegurarnos que los beneficios de las iniciativas alcancen equitativamente a mujeres, varones y LGBTI+. Adicionalmente, para realizar un análisis de vulnerabilidades, riesgos y capacidades desde un enfoque de género interseccional que permita obtener una visión integral, se deberá impulsar la recolección de datos desagregados por género, edad, condición socioeconómica, pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género y ubicación geográfica en dimensiones como: el empleo del sector turístico (tanto formal como informal), brechas salariales de género, educación y formación, liderazgo y toma de decisiones, uso del tiempo, violencia y acoso por motivos de género, entre otras.
- ▶ Ampliar las instancias de consulta participativas transformadoras de las brechas de género, de modo de asegurarnos que las voces, las necesidades y las expectativas de mujeres, varones y LGBTI+ estén plenamente integradas y sean consideradas en el diseño de las medidas a implementar. La participación de las organizaciones de mujeres y LGBTI+ juegan un rol fundamental en este sentido.
- ▶ Promover la incorporación de presupuestos con enfoque de género en los programas y fondos de financiamiento para las políticas climáticas transformadoras de las brechas de género, a los fines de garantizar una asignación presupuestaria equitativa para aquellas acciones que contribuyan a la reducción de las brechas de género. Para ello, una herramienta útil es el presupuesto con etiquetado de género.

Anexos

Instrumentos internacionales en materia de género y cambio climático

Instrumentos	Área de avance
CEDAW - 1979	Define la igualdad entre el varón y la mujer y estipula principios para alcanzarla. Establece una declaración de derechos de las mujeres, así como un programa para garantizar su aplicación.
Agenda 21 - 1992	Hace un llamado para que se adopten políticas gubernamentales, directrices y planes nacionales para asegurar la equidad en todos los aspectos de la sociedad, incluyendo la “participación clave” de las mujeres en la toma de decisiones y en la gestión ambiental.
CMNUCC - 1992	No hace ninguna mención al género.
CDB - 1992	Reconoce la función decisiva que desempeña la mujer en la conservación y la utilización sostenible de la diversidad biológica y afirma la necesidad de la plena participación de la mujer en todos los niveles de la formulación y ejecución de políticas encaminadas a la conservación de la diversidad biológica.
CNULD - 1992	Es el único acuerdo internacional legalmente vinculante referido a la degradación de la tierra. Promueve la participación de las mujeres y los varones en igualdad de condiciones y destaca el importante papel desempeñado por la mujer en las regiones afectadas por la desertificación o la sequía, en particular en las zonas rurales de los países en desarrollo, y la importancia de garantizar a todos los niveles la plena participación de varones y mujeres en los programas de lucha contra la desertificación y de mitigación de los efectos de la sequía.
CMDDHH - 1993	Define a los derechos humanos como todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, género, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Los derechos humanos son pertinentes en relación con el cambio climático porque este implica una amenaza a su pleno ejercicio.

Beijing - 1995	Ante la evidencia del escaso impacto logrado hasta el momento por las políticas y programas basados en la incorporación de las mujeres a las estrategias de desarrollo (enfoque MED), se promueven dos estrategias complementarias para avanzar en la transformación de las relaciones desiguales de poder entre varones y mujeres y el logro de la igualdad de género: la estrategia de transversalización de género y de empoderamiento.
Marco de acción de Hyogo- 2005	Declara que “se debe integrar la perspectiva de género en todas las políticas de desastres sobre gestión del riesgo, planes y procesos de toma de decisión, incluyendo aquellos relacionados a la evaluación del riesgo, alerta temprana, manejo de la información, y educación y capacitación”. También incluye: la necesidad de “crear sistemas de alerta temprana centrados en la población, en especial en el género”.
ECOSOC - 2007	Se adoptó la resolución “Transversalización de la Perspectiva de Género en Todas las Políticas y Programas del Sistema de las Naciones Unidas”.
ODS - 2015	Se establecen como Objetivos de Desarrollo Sostenible el n.º 5, Igualdad de Género, y el n.º 13, Acción por el clima.

Marco normativo nacional para la promoción de la igualdad de género

Autonomía en la toma de decisiones

- ▶ Ley n.º 27412 (2017) de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política, que establece que las listas de candidatas/os que se presenten para la elección de senadoras/es nacionales, diputadas/os nacionales y parlamentarias/os del Mercosur deben integrarse ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde la primera o el primer titular hasta la última o el último suplente.
- ▶ Ley n.º 25674 (2002) de Cupo Sindical Femenino, que busca garantizar una participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de la rama o actividad en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales.

Autonomía física

- ▶ Ley n.° 26485 (2009) de Protección Integral de la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que se Desarrollan las Relaciones Interpersonales, que implicó un gran cambio de paradigma al presentar un marco específico para la violencia contra las mujeres y dejar de utilizar la legislación general referida a la violencia intrafamiliar.
- ▶ Ley n.° 26061 (2005) de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- ▶ Ley n.° 27234 (2015) sobre “Educar en Igualdad”, que establece la realización de jornadas de prevención y erradicación de la violencia de género en los establecimientos educativos públicos y privados de los niveles primario, secundario y terciario de todo el país.
- ▶ Ley n.° 26842 (2012) sobre Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas.
- ▶ Ley n.° 26791 (2012) de Femicidios y Crímenes de odio, que modifica el art. 80 del Código Penal, agravando la pena del homicidio de una mujer o persona trans cuando este esté motivado por su condición de género.
- ▶ Ley n.° 25663 (2003) de Salud Sexual y Procreación Responsable.
- ▶ Ley n.° 26150 (2006) de Educación Sexual Integral.
- ▶ Ley n.° 27610 (2020) de Acceso a la interrupción voluntaria del embarazo.
- ▶ Ley n.° 27580 (2020), que aprueba el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019.

Autonomía económica

- ▶ Ley n.° 26844 (2013) del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.
- ▶ En cuanto a la promoción de la igualdad de oportunidades en la Administración

Pública Nacional, se encuentran vigentes los Decretos n.o 1363/97 de Igualdad de Trato entre Agentes de la Administración Pública Nacional y n.o 2385/93 sobre Acoso Sexual en la Administración Pública Nacional.

- ▶ Ley n.º 27591 (2020) de Presupuesto de la Administración Nacional, que establece el primer presupuesto con perspectiva de género (2021).
- ▶ Decreto n.º 475/2021 de Reconocimiento de Aportes por Tareas de Cuidado, que permite el acceso a una jubilación a mujeres que tengan más de 60 años y que sean madres, aunque no cuenten con los 30 años de aportes necesarios.

Mirada interseccional

- ▶ Ley n.º 26618 (2010) de Matrimonio Igualitario, que reconoce la unión conyugal entre dos personas más allá de su sexo o género.
- ▶ Ley n.º 26657 (2010) de Salud Mental, que prohíbe el diagnóstico en base a elección o identidad sexual (art. 3c).
- ▶ Ley n.º 26743 (2012) de Identidad de Género, que reconoce el derecho a la identidad de género de las personas, garantizando el trato digno, la rectificación registral de la partida de nacimiento y del Documento Nacional de Identidad sin requerir autorización judicial, diagnóstico médico o modificación corporal acorde al género autopercebido.
- ▶ Ley n.º 26791 (2012) de Femicidios y Crímenes de odio, que modifica el art. 80 del Código Penal, incorporando expresamente como agravante del homicidio que su motivación sea la orientación sexual, la identidad de género o su expresión.
- ▶ Ley n.º 27636 (2021) de Cupo Laboral Travesti Trans en el sector público nacional.
- ▶ Ley n.º 26061 (2005) de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- ▶ Ley n.º 26378 (2008), que aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, aprobados internacionalmente mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas A/RES/61/106, el día 13 de diciembre de 2006.

- ▶ Ley n.° 27360 (2017), que aprueba la Convención Interamericana sobre Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.

Desarrollo de capacidades para el diseño de políticas públicas con perspectiva de género y ambiental

- ▶ Ley n.° 27499 (2018) Micaela, de capacitación obligatoria en materia de género.
- ▶ Ley n.° 27592 (2020) Yolanda, de capacitación obligatoria en materia ambiental.

Matriz para el mapeo de actores clave con lentes de género

Nivel de importancia	Actor Social	Tipo de actor	Breve descripción	Posicionamiento en relación con la igualdad de género:	Nivel de influencia	Posición	Recursos con los que dispone

- ▶ **Nivel de importancia:** primario o secundario.
- ▶ **Tipo de actor** (gubernamental, no gubernamental, organismos internacionales, organización sindical, sector empresarial, organizaciones de mujeres y LGBTI+, entre otros).
- ▶ **Posicionamiento en relación con la igualdad de género:**

a) No sensible: No tiene consideraciones de género. Refuerza las desigualdades existentes.

b) Sensible: Trabaja con las normas y estereotipos de género y el acceso a los recursos (enfoque principal: igualdad de oportunidades).

c) Transformador: El género ocupa un lugar central para el logro de la equidad entre varones y mujeres. Promueve la ampliación de los espacios de actuación de las mujeres en la toma de decisiones y el control de los recursos (empoderamiento) y la transformación de las relaciones desiguales de género.

▶ **Nivel de influencia** teniendo en cuenta la jerarquización de su poder (capacidad del actor de limitar o facilitar las acciones): alto, medio, bajo.

▶ **Posición** respecto a la agenda por la igualdad entre los géneros: promotora, opositora, indiferente.

▶ **Recursos con los que dispone:** recursos de conocimiento, económicos, de poder, de organización, etc.

Referencias bibliográficas

- ▶ Aguilar, L., Granat, M. y Owren, C. (2015). Las raíces del futuro: situación actual y progreso en género y cambio climático. UICN y GGCA.
- ▶ Asamblea General de las Naciones Unidas. (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. A/RES/48/104. <https://www.refworld.org/es/docid/50ac921e2.html>
- ▶ Casas Varez, M. (2017). La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- ▶ Comisión Interamericana de Mujeres. (2008). Género y Cambio Climático. OEA/Ser.L/II.2.34.
- ▶ Consejo de Europa. (1999). Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". n° 28. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ▶ García Prince, E. (2008). Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual. Edición revisada y actualizada. Fondo España PNUD, Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament. http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/doc_732_Politicadeigualdad23junio08.pdf
- ▶ Gomez Garcia, O. (2020). El Sector Turismo: Clave para lograr la igualdad de género. <https://blogs.iadb.org/sostenibilidad/es/el-sector-turismo-clave-para-lograr-la-igualdad-de-genero/>
- ▶ Las mujeres reclaman puestos de decisión en el organigrama de empresas turísticas. (26 de junio de 2020). Télam. <https://www.telam.com.ar/notas/202006/481983-genero-y-turismo-en-los-tiempos-de-coronavirus-innovaturba-2020.html>
- ▶ Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2020). (Re)nombrar. Guía para una comunicación con perspectiva de género. <https://www.argentina.gob.ar/generos/renombrar-guia-comunic-con-persp-de-genero>

- ▶ Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2020). Segunda Contribución Determinada a Nivel Nacional de la República Argentina. República Argentina.
- ▶ Ministerio de Desarrollo Productivo. (2020). Hacia una visión compartida sobre la perspectiva de género en las políticas de desarrollo productivo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/programa_webinar_mujeres_mdp.pdf
- ▶ Moreno Alarcón, D. y Cañada Mullor, E. (2018). Dimensiones de género del trabajo turístico. Serie Informes en Contraste, núm. 4. Alba Sud Editorial.
- ▶ Mujeres al mundo: 8 de cada 10 latinoamericanas están dispuestas a viajar solas. (14 de marzo de 2019). Infobae. <https://www.infobae.com/turismo/2019/03/14/mujeres-al-mundo-8-de-cada-10-latinoamericanas-estan-dispuestas-a-viajar-solas/>
- ▶ Organización Mundial del Turismo. (2011). Informe mundial sobre las mujeres en el turismo - Segunda edición.
- ▶ Organización Mundial del Turismo. (2019). Panorama del turismo internacional. <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284421237>
- ▶ OMT, PNUMA y OMM. (2007). Cambio climático y turismo: Responder a los retos mundiales. <https://www.unclearn.org/wp-content/uploads/library/summary-davoss.pdf>
- ▶ ONU Mujeres. (2020). Perfil de país según igualdad de género. ONU Mujeres Argentina.
- ▶ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2018). Violencia de género. Conceptos, marco normativo y criterios de actuación en el ámbito de la salud. https://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/library/womens_empowerment/VDGenSSalud.html
- ▶ Rodríguez Enríquez, C. y Marzonetto, G. (2015). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. Revista Perspectivas de Políticas Públicas, (8), 103-134. <http://revistas.unla.edu.ar/perspectivas/article/view/949/946>
- ▶ Rozas Balbontín, P. y Salazar Arredondo, L. (2015). Violencia de género en el transporte público: una regulación pendiente. CEPAL.

- 
- ▶ Siles, J. y Rojas, A. (2014). Guía sobre género y energía para capacitadoras(es) y gestoras(res) de políticas públicas y proyectos. ENERGIA, OLADE y UICN. <http://www.olade.org/publicaciones>
 - ▶ Tapella, E. (2017). El mapeo de Actores Claves. Documento de trabajo del proyecto “Efectos de la biodiversidad funcional sobre procesos ecosistémicos, servicios ecosistémicos y sustentabilidad en las Américas: un abordaje interdisciplinario”. Universidad Nacional de Córdoba, Inter-American Institute for Global Change Research (IAI).
 - ▶ World Travel & Tourism Council. (2019). Economic Impact Reports. <https://wttc.org/Research/Economic-Impact>
- 



Ministerio de Ambiente
y Desarrollo Sostenible
Argentina

