

El turismo como oportunidad

**Buenas Prácticas
en turismo sostenible
con perspectiva de género**

Casos de Bolivia, Nicaragua,
Gambia, Marruecos y Senegal

 FIIAPP

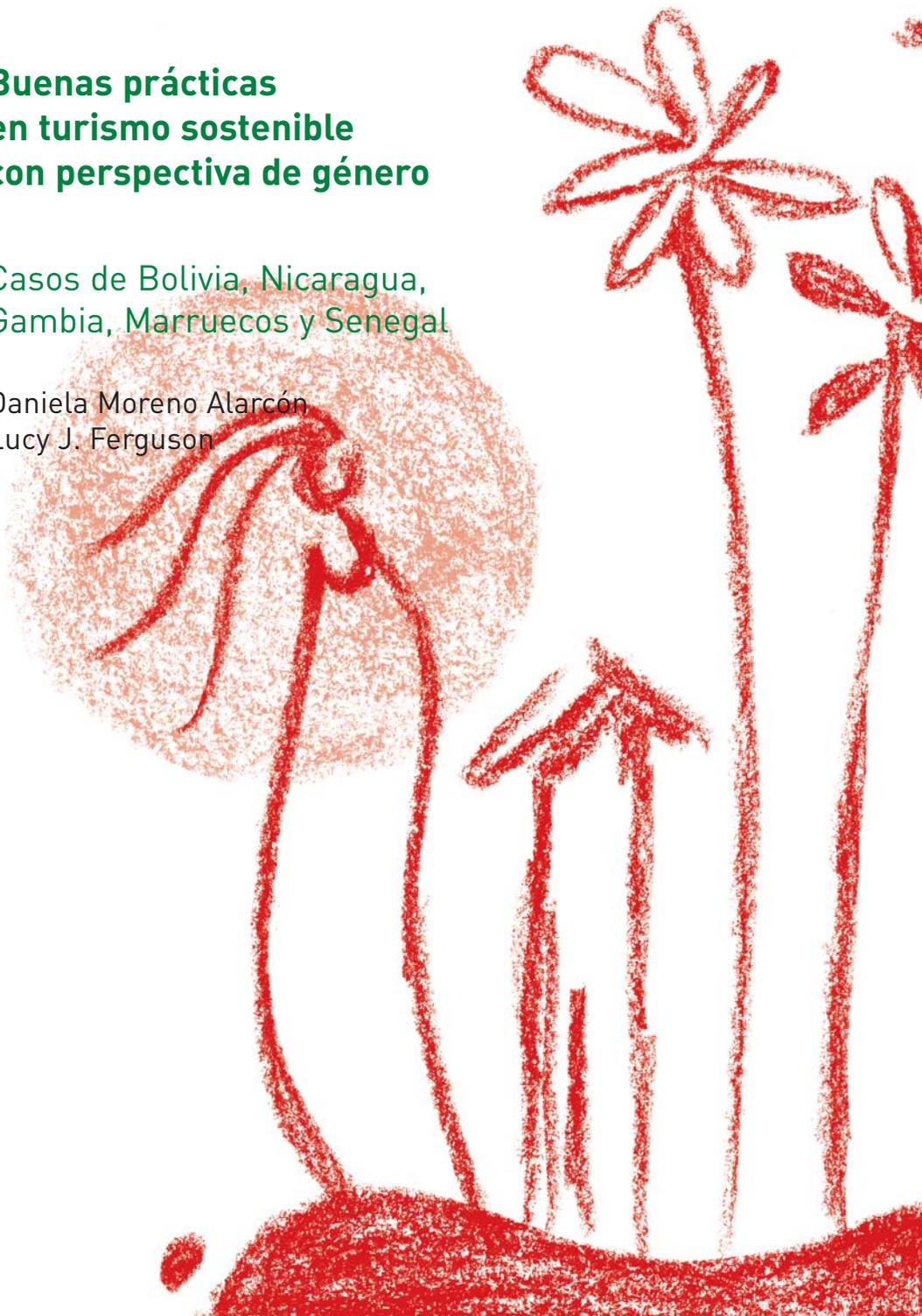


El turismo como oportunidad

**Buenas prácticas
en turismo sostenible
con perspectiva de género**

Casos de Bolivia, Nicaragua,
Gambia, Marruecos y Senegal

Daniela Moreno Alarcón
Lucy J. Ferguson



© de la edición, Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), España, 2011.

© de los textos: Equipo FIIAPP: Daniela Moreno Alarcón y Lucy J. Ferguson

© de las fotografías

Las imágenes incluidas en esta publicación han sido cedidas por los socios del proyecto y por los representantes de las iniciativas incluidas en este documento.

- Bolivia: Mancomunidad de Municipios Chiquitanos
- Gambia: Association of Small Scale Enterprises in Tourism (ASSET)
- Nicaragua: Instituto Nicaragüense de Turismo (INTUR), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León (UNAN-León)
- Marruecos: Association Rif pour le Developpement du Tourisme Rural (Riftourisme, Marruecos)
- Senegal: Organisation National pour l'intégration du Tourisme Sénégalais (ONITS)

Coordinación: Verónica Souto Martínez y Carolina Díaz Romero (FIIAPP)

Servicios editoriales a cargo de Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Impreso en España - Printed in Spain

<http://www.vtsustainabletourism.org>

La Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas, miembro del Consorcio adjudicatario del proyecto «Formación Profesional y Turismo Sostenible» (Ref. de la Comisión Europea: DCIE-DUC/2009/211-877), participa de los derechos de explotación, difusión y reproducción, parcial o total, y sin ánimo de lucro, de los materiales elaborados por su equipo en el marco del referido proyecto.

El proyecto «Formación Profesional y Turismo Sostenible» (VTST) está cofinanciado con fondos de la Unión Europea, a través del programa Invertir en las personas. Educación, conocimientos y capacidades: hacia sistemas de enseñanza y formación técnica y profesional basados en la demanda.

La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Índice

Prólogo	5
Presentación y metodología.	9
1. Presentación	11
2. Metodología	13
Conceptos clave	19
3. Conceptos clave	21
3.1. Género, sexo y mujer	21
3.1.1. ¿Género es igual a sexo?	22
3.1.2. ¿Género es igual a mujer?	24
3.1.3. Los roles de género	24
3.1.4. Las necesidades de género	26
3.2. Formación profesional y trabajo decente	28
3.3. Turismo sostenible	32
Buenas prácticas.	35
4. Presentación de las buenas prácticas	37
Bolivia	38
Nicaragua	47
Marruecos	54
Gambia	60
Senegal	66
Pautas de acción	69
5. Pautas de acción	71
6. Bibliografía temática recomendada	77

Prólogo



En muchas ocasiones se mantiene que el turismo sostenible tiene el potencial necesario para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Sin embargo, todavía hay mucho trabajo por hacer para garantizar este hecho. Dicha afirmación podría ser producto del poco consenso existente sobre lo que significa e implica planificar y gestionar de forma sostenible el turismo, la insuficiente documentación sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en la planificación y gestión del turismo sostenible y de los mitos y prejuicios entorno al trabajo en materia de género.

Como consecuencia de ello, actualmente diversas instituciones, preocupadas por las desigualdades y por el desarrollo sostenible y responsable del turismo, están comenzando a aunar esfuerzos para construir una agenda que vincule los siguientes temas: turismo, sostenibilidad y género, y que contenga políticas de intervención concretas para con el tema. Para que dicha agenda sea una realidad, se requiere, entre otras cosas, emprender acciones que alimenten de forma positiva la idea de que el turismo sostenible es un ámbito propicio para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Un primer paso sería, sin embargo, cambiar la forma en la que se articula la intervención turística¹, sobre todo cuando esta tiene como objetivo reducir la pobreza de los países empobrecidos². Esto supondría impulsar un modelo de proyectos con las siguientes características:

- Que estén decididos, diseñados y contruidos desde lo local, contextualizados en el territorio y en el momento histórico en el que nacen, que concedan tiempo suficiente al proceso previo de información, debate, valoración y decisión por parte de los grupos de población directamente afectados.
- En los que el turismo sea una actividad complementaria y no sustitutiva de las fuentes de ingreso existentes, que persigan la diversificación de las economías locales y la ampliación de espacios de empleo y ocupación.
- Diseñados bajo paradigmas integrales de desarrollo, que incluyan, además de la estrategia económica, otras relacionadas con la preservación del entorno, la mejora de las infraestructuras locales, la capacitación de la población, el fortalecimiento de las organizaciones sociales y su incidencia en los ámbitos de decisión política.
- Gestionados y controlados desde lo local, que amplíen los espacios internos de participación y decisión a colectivos mixtos (mujeres, hombres, jóvenes, etc.) y que se coordinen en el exterior con grupos de interés, aspirando a controlar la cadena de

1. La intervención turística se materializa en proyectos o en programas turísticos.

2. Foro de Turismo Responsable (FTR): <http://www.foroturismoresponsable.org/>

valor de la actividad turística y a aproximar al máximo la generación y el consumo de servicios turísticos.

Tomar en consideración estos ámbitos de intervención es trascendental para comenzar con un proceso que incorpore la perspectiva de género como un marco de análisis para el desarrollo sostenible del turismo. No es posible hablar de sostenibilidad del turismo de ninguna actividad productiva si la categoría de género no es incorporada de manera efectiva³.

¿Por qué es importante incorporar la perspectiva de género en el desarrollo sostenible del turismo?

- Une los tres ejes fundamentales para lograr la sostenibilidad intergeneracional: protección ambiental, igualdades sociales y de género y no discriminación hacia las mujeres.
- Es capaz de transformar las relaciones de poder, que contribuyen a que exista desigualdad en el uso, acceso y control de los recursos naturales y culturales.
- Promueve la participación de las mujeres en las decisiones vinculadas con los recursos naturales, el entorno y el modelo turístico a desarrollar.
- Contribuye a la generación de un empleo digno sin explotación alguna.
- Promueve una formación más inclusiva y crítica respecto al modelo de desarrollo dominante.
- Reconoce la importancia del trabajo doméstico o reproductivo. Muchas de las actividades turísticas, en su mayoría realizadas por mujeres y niñas, son vistas como una extensión del trabajo doméstico, por tanto, son poco valoradas.
- Amplía la estrecha relación que existe entre el turismo, la sostenibilidad y el desarrollo humano con equidad e igualdad.
- Permite trabajar con una perspectiva más real y con menos sesgo a la hora de identificar las causas de las desigualdades de género y discriminación hacia las mujeres y niñas.
- Permite pasar de una perspectiva "proyecto" a una de "procesos". Es decir, permite pasar de intervenciones puntuales a una estrategia a largo plazo.
- Permite que, poco a poco, los marcos institucionales del turismo integren aspectos que identifiquen las malas prácticas del modelo de desarrollo dominante.
- Facilita la participación de las mujeres en programas turísticos donde la propiedad de la tierra sea un factor fundamental a conseguir.
- Promueve la corresponsabilidad, el derecho a cuidar y a participar ejerciendo la ciudadanía.

3. Iniciativas de Cooperación al Desarrollo (ICID) (2010): *Cuadernos de trabajo sobre el desarrollo. Turismo sostenible en Santo Antão, una alternativa al modelo convencional de inversión turística en Cabo Verde*, Madrid.

La perspectiva de género ofrece una amplia gama de herramientas conceptuales y metodológicas para la elaboración e implementación de políticas vinculadas con el desarrollo sostenible del turismo. En particular, nos invita a analizar cómo las mujeres y los hombres contribuyen, experimentan y se ven afectados, de forma individual y colectiva, por el desarrollo del turismo.

Los métodos sensibles al género empleados para analizar estas situaciones no solo deben describir las desigualdades, sino que también deben trabajar con y para todas las personas, conocer las causas de los problemas que afectan a las mujeres y a los hombres y desafiar y transformar las relaciones desiguales de poder.

En definitiva, incorporar la perspectiva de género en el desarrollo del turismo sostenible es esencial para asegurar que los beneficios socioeconómicos sean equitativos y para generar cambios mensurables y concretos en términos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Presentación y metodología



1. Presentación



El proyecto “Formación Profesional y Turismo sostenible”, financiado por la Comisión Europea se realiza en el marco del programa temático “Invertir en las personas”, que adopta un enfoque amplio del desarrollo y de la reducción de la pobreza y tiene por objetivo general mejorar los niveles de desarrollo humano y social en los países asociados, de conformidad con la declaración del Milenio de las Naciones Unidas y con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

El proyecto “Formación Profesional y Turismo sostenible” tiene como objetivo general contribuir a incrementar la capacidad y acceso de las personas al empleo digno y estable en países africanos y latinoamericanos a través de sistemas de Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP), adaptados a la demanda, inclusivos, con enfoque de género y transferibles a distintos países.

El proyecto es implementado por un consorcio de once instituciones y organizaciones no gubernamentales de África, América Latina y España, y un organismo internacional:

- Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP).
- Fundación Cultural Banesto.
- Universidad Carlos III de Madrid.
- Organización de Estados Iberoamericanos (OEI).
- National Training Authority-NTA (Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología) de Gambia.
- Association of Small Scale Enterprises in Tourism (ASSET).
- Association Rif pour le Developpement du Tourisme Rural (Riftourisme, Marruecos).
- Organisation National pour l'intégration du Tourisme Sénégalais (ONITS).
- Mancomunidad de Municipios Chiquitanos (Bolivia).
- Instituto Nicaragüense de Turismo (INTUR).
- Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-León).

El proyecto ha establecido tres grupos de trabajo, formados por miembros del consorcio, en base a las competencias y especialización de cada uno de ellos:

Grupo 1: “Trabajo en red”. Liderado por la Fundación Cultural Banesto.

Grupo 2: “Formación y entrenamiento”. Liderado por la Universidad Carlos III de Madrid.

Grupo 3: “Mujer, formación y turismo”. Liderado por FIIAPP.

La sensibilización y promoción de la igualdad de género mediante el empoderamiento de las mujeres junto a los valores y prácticas del turismo sostenible constituye el principal pilar de acción del Grupo 3, “Mujer, formación y turismo”.

El presente documento tiene los siguientes objetivos:

- **Objetivo general:** presentar una selección de buenas prácticas sobre el desarrollo sostenible del turismo como ámbito propicio para el avance de la igualdad de oportunidades y de género, así como el empoderamiento de las mujeres.
- **Objetivos específicos:**
 1. Facilitar conceptos clave respecto a la formación profesional, trabajo decente, turismo sostenible y género para una mejor comprensión de la presentación de las buenas prácticas.
 2. Identificar y difundir buenas prácticas en el ámbito del desarrollo del turismo sostenible que contemplen aspectos sensibles al género.
 3. Proponer pautas de acción para facilitar la integración de la perspectiva de género en el turismo sostenible.
- **Grupo meta:** entidades socias involucradas en el proyecto, el tercer sector, profesorado y alumnado del ámbito del turismo y turismo sostenible y entidades públicas y privadas vinculados con el turismo y/o género.

Comúnmente, una buena práctica es una intervención con la que se han obtenido resultados, de forma planificada o espontánea, que se consideran un marco de referencia satisfactorio para conseguir buenos resultados en el ámbito en cuestión.

Teniendo en cuenta el contexto del proyecto, sus objetivos y resultados, se consideran buenas prácticas (BBPP) aquellas que:

- Hayan enfrentado y aminorado las desigualdades que afectan a las mujeres en materia de formación y empleo.
- Hayan fomentando el acceso al trabajo decente y promovido la igualdad de oportunidades, de género y el empoderamiento de las mujeres en el sector del turismo sostenible.
- Hayan fomentado la participación de las mujeres y al mismo tiempo hayan introducido cambios positivos en el acceso a la formación profesional y/o al trabajo decente, valorando aquellas que promuevan el acceso o la permanencia de mujeres en puestos de trabajo con perfiles técnicos, de dirección, de coordinación o similares.

2. Metodología

En primer lugar, se diseñó una metodología adaptada al proyecto con el fin de identificar dos BBPP por país socio, Bolivia, Nicaragua, Gambia, Marruecos y Senegal. A continuación, fueron las propias entidades socias las responsables de ejecutar en el terreno la metodología de identificación de las BBPP:

- Asociación para la Pequeña Empresa de Turismo de Gambia (ASSET).
- Autoridad Nacional de Formación Profesional - NTA (Gambia).
- Asociación del Rif para el Desarrollo del Turismo Rural (Riftourisme, Marruecos).
- Organización Nacional para la integración del Turismo Senegalés (ONITS).
- Mancomunidad de Municipios Chiquitanos (Bolivia).
- Instituto Nicaragüense de Turismo (INTUR).
- Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-León).

Partiendo de esta situación, la coordinación y seguimiento de este proceso de identificación se llevó a cabo teniendo como soporte la intranet del proyecto "Formación Profesional y Turismo sostenible" y otras herramientas virtuales, tales como Skype, chat, etc.

La metodología de identificación de las dos BBPP comprendió tres fases:

- **Fase I:** medición del grado de conocimiento en materia de género de las entidades socias del proyecto.
- **Fase II:** primera fase de identificación de las BBPP.
- **Fase III:** segunda fase de identificación de las BBPP.

Fase I: medición del grado de conocimiento en materia de género de las entidades socias del proyecto

Este ejercicio dio continuidad al trabajo previo llevado a cabo por el Grupo 3 y se centró en analizar el nivel de conocimiento en materia de género de las entidades socias del proyecto. Este análisis se basó en los informes y las actividades realizadas durante la implementación de las actividades coordinadas por el Grupo 1 y 2.

El ejercicio contempló preguntas abiertas y dos casos prácticos sobre situaciones vinculadas con el acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones. Ambos casos contemplaron tres preguntas respecto a cómo enfrentar cada situación.

Fase II: primera fase de la identificación de las BBPP

Tras el análisis de la información obtenida en la Fase I, la Fase II tuvo por objetivo identificar cuatro BBPP de cada uno de los países socios o de su región. La herramienta utilizada en dicha fase fue un cuestionario único de doce preguntas abiertas, que fueron desarrolladas tomando como referencia tres criterios. Las entidades socias fueron las responsables de identificar las BBPP, así como de cumplimentar el cuestionario para cada una de ellas.

Para que las entidades socias pudieran aplicar el cuestionario de manera satisfactoria, se les facilitó la siguiente información:

- Un modelo de una BBPP en turismo sostenible y género⁴.
- Las pautas para llevar a cabo la metodología de identificación de la BBPP.
- El tipo de iniciativa a evaluar con la presente metodología.
- Los tres criterios claves para identificar las BBPP:
 1. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y participación de las mujeres.
 2. Fomento del trabajo decente y formación tanto de las mujeres como de los hombres.
 3. Empoderamiento de las mujeres y promoción de la igualdad de género.

Asimismo, se hizo hincapié en que, para que una iniciativa fuera considerada una BBPP en el marco del proyecto, no era necesario que cumpliera de forma exhaustiva con todos los criterios citados anteriormente. En el siguiente cuadro se nombran los criterios clave para identificar las BBPP:

1. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y participación activa de la mujer en la iniciativa

Identifica, consulta e incluye a grupos relevantes de mujeres y hombres que participen en la iniciativa.



Implementa herramientas que promuevan y aseguren la recopilación de información sobre necesidades, intereses y prioridades de mujeres y hombres.



Hace balance del número de mujeres y hombres que participan en la iniciativa y las horas empleadas en los espacios vinculados con la toma de decisiones.

4. Hasta el día de hoy no hay un consenso de lo que significa e implica trabajar a nivel global en el marco del turismo y género ni lo que implica una buena práctica en la materia. Por tanto, el modelo dado a conocer es lo que las autoras de esta guía entienden, desde su subjetividad, como una BBPP en turismo y género.

2. Promover el trabajo decente y formación para mujeres y hombres en la iniciativa



Incluye formación para las mujeres y permite la consolidación de lo aprendido.



Identifica necesidades y metodologías formativas para mujeres y hombres.



Contempla una formación que asegure el acceso a un trabajo decente para las mujeres.



Promueve trabajos que rompan con los roles de género habitualmente atribuidos a mujeres y hombres.

3. Empoderamiento de las mujeres y promoción de la igualdad de género en la iniciativa



Promueve el interés y la sensibilización en los temas de género en la iniciativa.



Fomenta la presencia e influencia de las mujeres en el espacio público vinculado con la iniciativa y con la comunidad.



Favorece el reparto de responsabilidades y tareas entre mujeres y hombres en el espacio público y doméstico.



Promueve la igualdad entre mujeres y hombres.

Fase III: segunda fase de la identificación de las BBPP

A partir de la información obtenida en la Fase II, y una vez seleccionadas las dos BBPP por país que más encajaban con los tres criterios establecidos, en esta fase se proporcionó a cada entidad socia una serie de preguntas específicas para cada iniciativa seleccionada, valorando si la información aportada en las fases anteriores dejaba sin abordar cuestiones relevantes o lo hacía parcialmente. Asimismo, se solicitó a las entidades socias que elaboraran los contextos globales de la situación de cada una de las BBPP, respetando los distintos puntos de vista y la importancia dada a cada epígrafe. Esta fase de la metodología contempló preguntas abiertas, herramientas y métodos de análisis de género más inclusivos, tales como la identificación y análisis del control y acceso a los recursos y la gestión del tiempo de mujeres y hombres.

Durante todo el proceso de identificación, se impulsó el diálogo entre los socios del proyecto sobre cuestiones de género y se les trató de formar y sensibilizar sobre esta temática a través de las diversas reuniones que se mantuvieron por medio de la plataforma *online* y en el taller que se realizó durante uno de los encuentros regionales previstos en el proyecto, realizado en Nicaragua.

El proceso de identificación de las BBPP implicó una alta responsabilidad por parte de las entidades socias y un gran esfuerzo de coordinación y trabajo en equipo para identificarlas.

Limitaciones y carencias de la metodología

Ahora bien, para una mejor comprensión del documento y de la metodología utilizada, es necesario también mencionar las limitaciones y las carencias que existieron. De esta manera, las afirmaciones, las propuestas, las sugerencias, etc., realizadas a lo largo del documento podrán ser interpretadas de manera más ajustada por las lectoras y los lectores, al ser conscientes de las condiciones en las que se realizó el presente documento.

A continuación se presentan estas limitaciones y carencias que condicionaron la metodología de identificación de las BBPP:

- Los diagnósticos que fueron realizados al inicio del proyecto sobre formación profesional y turismo sostenible en cada país socio (salvo España), no contemplaron el componente de género en sentido estricto, sino que más bien presentaron la situación de la mujer en cada país desde una perspectiva muy general o institucional, sin profundizar en ningún aspecto concreto ni proporcionar datos que ayudasen a comprender mejor el contexto sobre el tema.
- A pesar de la experiencia en turismo sostenible y cooperación al desarrollo de las entidades socias, estas no estaban familiarizadas con el trabajo en materia de género: no estaban formadas en esta temática y la mayoría no contaban, excepto Bolivia y Gambia⁵, con personal formado en la materia.

5. Gambia contrató una experta en género para llevar a cabo la Fase III de la metodología. Bolivia contrató a una persona experta en género para llevar a cabo todo el proceso de identificación de las BBPP.

- Las fases de trabajo anteriores del proyecto no preveían acciones específicas y continuadas en materia de género. Estas acciones fueron más bien propuestas puntuales de trabajo, de corto alcance y corta duración.
- No hubo suficiente tiempo ni recursos para llevar a cabo un proceso de identificación sensible al género y participativa en terreno, del que pudiera haberse extraído información más específica en materia de género, turismo sostenible y formación profesional, de los contextos de cada iniciativa.
- Se constata en la metodología una “carencia participativa” derivada de lo anterior. Dicha carencia tuvo su origen en la dificultad para articular conceptos clave intrínsecos al de participación: tomar parte del proceso y poder ejercer influencia. Por ello, fue un tanto complejo plantear una metodología participativa, ya que no se disponía de los recursos adecuados ni tiempo necesario para generar un proceso que permitiera interiorizar en cada entidad social la importancia de integrar la perspectiva de género para el desarrollo sostenible del turismo.

Conceptos clave



3. Conceptos clave



El objetivo de este capítulo es facilitar conceptos clave para una mejor comprensión de las distintas temáticas que componen este documento: perspectiva de género, formación profesional y trabajo decente, y turismo sostenible.

3.1. Género, sexo y mujer

Partimos de la consideración de que actualmente todavía existe cierta confusión sobre el verdadero significado y alcance del término género. Esto provoca que muchas veces no se tengan en cuenta las condiciones previas que se requieren para abordar este tema con resultados sostenibles.

“*El avance de las mujeres y el logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres son una cuestión de derechos humanos y condiciones para la justicia social y no deben considerarse en forma aislada como un asunto de las mujeres. Es la única manera para instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. El empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género son condiciones indispensables para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica entre todos los pueblos.*”



Plataforma de Acción de Beijing,
IV Conferencia Mundial de las NN UU de la Mujer
Beijing 1995, párrafo 41

El compromiso personal y político hacia el tema del género es un buen punto de partida para comenzar con un proceso que vaya más allá de lo establecido socialmente. Para ello, es necesario en muchas ocasiones desaprender lo aprendido y volver a empezar:

Es importante entender que uno de los impactos positivo del género es que visibiliza y permite tomar conciencia del androcentrismo⁶ o modelo patriarcal dominante. Gracias a esta toma de conciencia es posible llevar a cabo un proceso que permita, entre otras cosas:

6. El androcentrismo toma como referencia solo la visión, las necesidades, las prioridades y el estatus de los hombres. Esta visión provoca impactos negativos en las mujeres y en los hombres.

- Entender las causas de las desigualdades de género y discriminación hacia las mujeres.
- Entender las razones por las que muchas mujeres se han mantenido al margen y/o invisibles de los procesos históricos y fundamentales para el desarrollo de las sociedades.
- Conocer más y mejor la situación de las mujeres.
- Aceptar, ver y comprender el mundo desde una perspectiva femenina.

Seguramente una de las confusiones más reiteradas respecto a los componentes del término género es el significado y las diferencias entre la igualdad y la equidad. **La igualdad de género** es un concepto inherente de los derechos humanos porque actúa a favor de la eliminación de las desigualdades de género y de la discriminación hacia las mujeres y niñas, por tanto, transforma las relaciones desiguales de poder. En cambio, la **equidad de género** no es un concepto promovido por los derechos humanos porque no implica eliminar las desigualdades de género y la discriminación hacia las mujeres y las niñas, sino que más bien hace referencia a lo que cada persona, desde su subjetividad, considera más o menos justo para las mujeres y las niñas.

¿Igualdad o equidad?

Actualmente la mayoría de la gente está de acuerdo que no está bien que solo las mujeres se preocupen y lleven a cabo el trabajo doméstico y reproductivo. Si planteáramos una solución a este asunto desde la equidad bastaría con proponer que se les pagara un salario justo⁷. Ahora bien, si queremos plantear una solución desde la igualdad habría que llevar a cabo un análisis de la vida de estas trabajadoras respecto a su entorno: la gestión del tiempo de las trabajadoras y de otras personas (pareja, hijos, hijas, etc.), la discriminación que ellas enfrentan debido al poco valor social que tiene el trabajo doméstico y reproductivo, los activos sociales que engloban la vida de estas mujeres, la relación de subordinación que algunas de ellas tiene con sus parejas, etc. Al analizar todo estos componentes, seguramente la solución desde la igualdad sea la necesidad de repartir el trabajo doméstico y reproductivo entre mujeres y hombres y que dicho reparto no se realice en función del sexo⁸.

Por otro lado, son bastante comunes otras dos situaciones que desencadenan confusiones respecto al término género: género es igual a sexo y género es igual a mujer:

3.1.1. ¿Género es igual a sexo?

Globalmente las características biológicas, generalmente las genitales, han sido el punto de referencia para determinar lo que significa e implica ser mujer y hombre. Sin embargo, aquellas características más bien determinan la condición de hembra o macho. No cabe duda de que existen evidentes diferencias biológicas entre mujeres y hombres; sin

7. Un ejemplo de aquello es el Convenio 189 y Recomendación 201 (OIT) sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos. Tanto el convenio como la recomendación se han realizado en el marco de las acciones para un trabajo decente.

8. Alda Facio, *Notas para la Igualdad*, n° 1, véase en http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf

embargo estas diferencias no deberían generar desigualdades de género y/o discriminación hacia las mujeres.

A continuación se da a conocer el concepto de “género” proporcionado por INSTRAW⁹:

Género

El género se refiere a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida que cambia con el paso del tiempo y varía ampliamente intra e interculturalmente. El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, sino a las relaciones entre ambos.

La definición de mujer y hombre en función del sexo ha determinado, entre otras cosas, los espacios diferenciados atribuidos a mujeres y hombres: el público, el privado y el doméstico. A continuación se explica cada uno de estos espacios:

1. **Espacio público:** tradicionalmente este espacio ha sido cubierto por los hombres y se relaciona con la participación fuera del hogar, el ámbito productivo, el dinero, la cultura, el reconocimiento y el posicionamiento social. Es por esto que el espacio público es una vía que permite ser reconocidos y tomar las decisiones.
2. **Espacio doméstico:** se asocia a los cuidados, se vincula con lo natural, lo particular y con la moral. Este espacio ha sido cubierto tradicionalmente por las mujeres y es dónde se realiza el trabajo reproductivo y doméstico. A pesar de ser un espacio que implica la reproducción de la vida, el cuidado de las personas, la transmisión del código de valores, es decir dónde se cuida y se forma el “recurso humano” que trabaja en el sistema dominante, este no es valorado ni visibilizado.
3. **Espacio privado:** hace referencia al uso, la gestión, el alcance y el disfrute de estar consigo misma/o, es decir, al esparcimiento. En algunas ocasiones se hace una equivalencia de la esfera privada con la esfera doméstica. Esta situación conlleva que no se perciba y no se reconozca el carácter imprescindible del trabajo doméstico para el desarrollo humano y para la sostenibilidad económica y financiera del sistema dominante.

¿Porqué es importante, entre otras cosas, entender que el género no es igual a sexo?

- Enriquecer el estudio y la comprensión respecto a los seres humanos.
- Visibilizar el lazo existente entre la valoración histórica que se ha dado a los atributos biológicos de los hombres con la pobreza y la discriminación hacia las mujeres.

9. INSTRAW, Glosario, Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer.

- Desnaturalizar gran parte de las desigualdades de género y la violencia hacia las mujeres que son justificadas en función del sexo y la cultura.
- Trabajar en pro de no atribuir los espacios en función del sexo dado por la visión androcéntrica.

3.1.2. ¿Género es igual a mujer?

No cabe duda de que la incorporación del género como una categoría de análisis, la perspectiva de género, es un resultado de la lucha perseverante que muchas mujeres han protagonizado alrededor del mundo. Esta situación tiene su lógica, ya que las mujeres han sido las más afectadas por las desigualdades de género y por la discriminación. A pesar de todo ello, el concepto género no es equivalente a mujer.

El fin de la perspectiva de género es estudiar la interrelación entre mujeres y hombres porque solo de esta forma es posible transformar las relaciones de poder y disminuir las brechas de género. Asimismo, la perspectiva de género permite identificar las causas, por lo general interiorizadas, de la discriminación y de las desigualdades y hacer sostenibles las contribuciones de las mujeres para mejorar sus condiciones de vida y de todas las personas que forman parte de su vida.

Ahora bien, cuando se va a impulsar una iniciativa de desarrollo que quiera integrar la perspectiva de género, por lo general, se presta atención preferente a las mujeres. Esto es así, ya que son ellas las que se encuentran en una posición más desfavorable respecto a los hombres, producto de la visión androcéntrica dominante.

Debido a esta desigualdad de partida algunas veces se considera necesario ejecutar acciones positivas:

“ [...] orientadas al grupo en desventaja, generalmente las mujeres, en áreas donde las brechas de género sean particularmente severas, tales como la educación y la formación, el acceso al crédito, o aquellas que por su naturaleza conciernen especialmente a las mujeres.¹⁰ ”

Cabe destacar que la ejecución de acciones positivas no justifica la inexistencia de acciones concretas en materia de género. Ambas acciones deben realizarse de forma paralela.

3.1.3. Los roles de género

Los roles de género remiten al comportamiento de lo que es considerado femenino y masculino y están relacionados con los espacios señalados anteriormente: público,

10. Definición dada por la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo sobre la integración en la cooperación al desarrollo de los aspectos relativos a las diferencias socioculturales entre los sexos.

doméstico y privado. Esta relación se debe a que, en definitiva, los roles de género —es decir, el comportamiento que mujeres y hombres aprenden para ser identificados en su contexto como tal— determinan los privilegios y las responsabilidades vinculados a las características atribuidas a cada espacio: público, privado y doméstico.

Los roles de género se manifiestan día a día y determinan el grado de participación, privación, actitud y responsabilidad que tienen mujeres y hombres en distintas situaciones como, por ejemplo, en el ámbito profesional, en el trabajo o frente a la maternidad y la paternidad. Por tanto, los roles de género generan la división sexual del trabajo que, entre otras cosas, determina el papel y las tareas de mujeres y hombres.

División sexual del trabajo

Concepto utilizado para definir los roles y trabajos atribuidos a mujeres y a hombres que se basan en roles de género, en lugar de fundarse en las capacidades y aptitudes de cada persona¹¹.

A continuación se explican con más detalle los diferentes roles de género: reproductivo, productivo y comunitario proporcionada por Clara Murguialday¹²:

- 1. Roles reproductivos de las mujeres:** se refieren no solo a las actividades vinculadas con la reproducción biológica (dar a luz y criar a las hijas e hijos) o con el mantenimiento diario de la fuerza de trabajo (preparación de alimentos, recogida de agua y leña, saneamiento de la vivienda y mantenimiento de sus condiciones de habitabilidad, abastecimiento, cuidado y atención emocional a los miembros de la familia), sino también a las involucradas en la reproducción del orden social (socialización de hijas e hijos, mantenimiento de las redes familiares y de apoyo mutuo, transmisión de activos culturales).
- 2. Roles productores de las mujeres:** tienen que ver, generalmente, con su carácter de generadora secundaria de ingresos. Aunque hay mujeres ocupadas en el sector formal de la economía, son muchas más las que se ocupan como trabajadoras familiares no remuneradas en tareas agrícolas consideradas subsidiarias, las que trabajan en empresas del sector informal ubicadas en el hogar o en los barrios urbanos, y las que están en el sector de los servicios, particularmente en el trabajo doméstico remunerado.
- 3. Roles de gestión comunitaria de las mujeres:** se concretan en la organización de eventos sociales, ceremonias y celebraciones; las acciones destinadas a conseguir servicios básicos para el bienestar de sus familias y comunidades; el mantenimiento de las redes sociales comunitarias y la participación en actividades de la política local. Todo ello es determinante del nivel de capital social del que disponen las familias. Además, dada la cada vez más inadecuada provisión del Estado en materia de vivienda

11. *Cuestiones Esenciales sobre el género. Conceptos básicos*. N° 1, ed. Acsur-Las Segovias. Barcelona.

12. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo:

<http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/115>

y servicios básicos, las mujeres de bajos ingresos asumen la responsabilidad de formar organizaciones locales para luchar por los servicios básicos y el medio ambiente rural. El tiempo que dedican a estas actividades no es contabilizado ni remunerado, y pocas veces las mujeres obtienen reconocimiento o aumentan su prestigio y nivel de influencia en la comunidad por los aportes hechos o los logros alcanzados en este terreno.

La división sexual del trabajo es una categoría de análisis fundamental de la perspectiva de género, porque no solo permite identificar y analizar los roles de género, sino que también identifica y analiza el acceso (uso del recurso) y control (toma de decisión respecto al recurso) sobre los recursos y la gestión del tiempo de mujeres y hombres.

3.1.4. Las necesidades de género: necesidades prácticas y necesidades estratégicas

Si se identifican y analizan las necesidades de género en un contexto determinado, la información obtenida va a ser heterogénea respecto a:

- Los tipos de necesidades.
- Las prioridades de acción.
- La forma de actuar para cubrir la misma necesidad o necesidades diferentes.

Esto es así, ya que las obligaciones, beneficios, privilegios y responsabilidades atribuidos por los roles de género no afectan de la misma forma en la vida de mujeres y hombres.

Describir y estudiar las necesidades de género no solo implica trabajar con información de “mujeres v/s hombres”, sino que también implica trabajar con información que tome como referencia al grupo de mujeres y al grupo hombres de manera diferenciada. Por otro lado, hay que tener en cuenta que esta información va a estar influenciada por diversos factores, tales como la edad, la etnia, la raza y la clase social. A continuación se muestra la explicación proporcionada por Ana Alcalde González e Irene López Méndez¹³ sobre los dos tipos de necesidades de género: necesidades prácticas y necesidades estratégicas.

- **Necesidades prácticas:** son aquellas que pretenden mejorar la calidad de vida y responden a las necesidades básicas de las personas. Las necesidades prácticas suelen ser aquellas que mujeres y hombres experimentan desde sus roles socialmente asignados y que son fruto de sus responsabilidades cotidianas.
- **Necesidades estratégicas o intereses estratégicos:** son aquellas que se refieren a las cuestiones de igualdad de género en una sociedad determinada y que pretenden una distribución más equitativa de los recursos entre mujeres y hombres. Las necesidades estratégicas implican una reivindicación en favor de la redistribución equitativa de roles, responsabilidades y poder entre mujeres y hombres.

13. Alcalde González, Ana y López Méndez, Irene (2004), *Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española*, Ministerio de Asuntos Exteriores. Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica, Madrid.

Es importante aclarar que ambas necesidades son complementarias, porque si se trabaja sobre las necesidades prácticas con perspectiva de género, en definitiva, se están articulando espacios y políticas que van a hacer frente a las necesidades estratégicas de mujeres y hombres. Un ejemplo de esto podría ser la puesta en marcha de todo tipo de formación sensible al género que tenga como objetivo mejorar la calidad de participación de las mujeres.

Calidad de participación

Hace referencia, en primer lugar, al nivel de participación de las mujeres y los hombres en una acción y, en segundo lugar, al grado en el que dicha participación proporciona oportunidades que puedan conducir al empoderamiento de las mujeres y a unas relaciones entre mujeres y hombres más equitativas¹⁴.

Ahora bien, no porque los resultados de las necesidades estratégicas sean a largo plazo, estas van a contemplarse de forma desvinculada y/o al final de una intervención en particular. Al contrario, las acciones que impliquen una revisión de los roles de género deberían contemplarse desde el principio de la planificación y gestión de cualquier acción de desarrollo sostenible.

Trabajar a conciencia las cuestiones de género para incidir en las necesidades estratégicas permite acercarnos al empoderamiento definido como:

Empoderamiento

Toma de conciencia de los derechos y del poder que individual y colectivamente ostenta uno/a mismo/a, aumento de capacidades, reconocimiento de la propia valía, la recuperación de la propia dignidad de como personas, mejora de la imagen de sí mismas, las creencias sobre sus derechos y capacidades y desafiar los sentimientos de inferioridad¹⁵.

El empoderamiento faculta a las personas para luchar contra las causas de la pobreza. Esto significa tomar conciencia de las capacidades de uno mismo para poder incidir en los diversos factores de influencia (políticos, económicos, medio ambientales, sociales y culturales) que, en definitiva, son los que determinan la situación de riqueza y de pobreza de las personas. Teniendo en cuenta que los factores de influencia están condicionados por las relaciones de poder; si no se conoce la estructura de dichas relaciones, es poco probable empoderar a las personas y, por consiguiente, disminuir la pobreza de forma sostenible.

14. Véase Servicio Nacional de las mujeres Chile: <http://www.goremaule.cl/publicar/genero/EVALUACION%20DEL%20IMPACTO%20EN%20FUNCION%20DEL%20GENERO.pdf>

15. Fernández-Layos, Ana Lydia. (2008), *Identificación de acciones de cooperación al desarrollo desde el enfoque de género*, Paz y Desarrollo.

Partiendo de la base de que para empoderar a las personas y por tanto reducir la pobreza, es necesario integrar la perspectiva de género, a continuación se mencionan los tres ámbitos fundamentales del empoderamiento:

- **El empoderamiento social** se centra en las siguientes preguntas: ¿qué quieren, de forma individual y colectiva, las mujeres y los hombres?, ¿qué no quieren, de forma individual y colectiva, las mujeres y los hombres?, ¿qué tienen, de forma individual y colectiva, las mujeres y los hombres? y ¿qué no tienen, de forma individual y colectiva, las mujeres y los hombres? Es necesario para ello enriquecer el tejido social, el auto reconocimiento personal, crear organizaciones, fortalecer la gestión social e institucional de forma participativa y difundir los valores culturales desde una visión femenina y masculina.
- **El empoderamiento político** se centra en las siguientes preguntas: ¿cómo avanzar en la democracia?, ¿cómo, dónde y cuándo promover el diálogo e incidir en las decisiones relacionadas con la comunidad?, ¿de qué forma se podría fomentar el liderazgo? Para ello, es necesario, en términos generales, generar información que muestre las causas de los problemas que afectan al tejido social, así como de los logros, emprender un proceso que genere el debate en torno al poder, la democracia y la participación y fomentar, legitimizar e institucionalizar espacios que promuevan la calidad de participación.
- **El empoderamiento económico** parte de la premisa de que el crecimiento económico no es igual al desarrollo económico. De forma general, podría decirse que el crecimiento económico es concebido en términos cuantitativos y de mercado, que más bien solo se centra en el intercambio de bienes y servicios y en la información arrojada por el Producto Interno Bruto (PIB). En cambio, el empoderamiento económico emplea herramientas de medición más cualitativas, humanas y realistas de los contextos sociales, medio ambientales y económicos (incluida la economía doméstica), tales como el Índice de Desarrollo Humano y el Índice de Potenciación de Género, ambos desarrollados por el PNUD. En definitiva, el empoderamiento económico concibe que mujeres y hombres deben desarrollar capacidades y organizarse para: incidir en las decisiones que afectan a su calidad de vida, emprender procesos participativos más eficientes y eficaces, lograr un mayor estado de bienestar, generalizar el uso de presupuestos sensibles al género que impacten de forma positiva en la calidad de vida de mujeres y hombres y fomentar el trabajo decente y la educación de calidad.

3.2. Formación profesional y trabajo decente

El trabajo decente tiene una relación directa con la dignidad de las personas. Es más, algunas personas expertas en la materia apuntan a que es mejor utilizar el concepto de trabajo digno, ya que así se manifiestan las condiciones del trabajo humano¹⁶.

¹⁶ Véase "Trabajo decente (digno) y formación profesional": http://www.oei.es/etp/trabajo_decente_formacion_profesional_ferrer.pdf

Para poder abordar la vinculación entre el trabajo decente y la dignidad humana, es importante señalar que el concepto de trabajo decente ha evolucionado en el tiempo y todavía es un concepto en proceso construcción. A continuación se presentan los componentes, manifestados en diversas conferencias, que han formado parte de la evolución del concepto de trabajo decente¹⁷:

Evolución del concepto de trabajo decente

Conferencia Internacional del Trabajo, 1999 (noción preliminar)	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo productivo. • Protección de derechos. • Ingresos adecuados. • Equidad. • Protección social. • Tripartismo. • Diálogo social.
Noción preliminar y objetivos estratégicos fijados para el programa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para 2000-2001	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo de calidad. • Respeto a los derechos de los trabajadores (derechos humanos fundamentales). • Protección social. • No se hace mención a ingresos adecuados, diálogo social y tripartismo.
Documento de referencia presentado por CINTEFOR/OIT a la XXXV Reunión de su Comisión Técnica (2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones adecuadas y protección social. • Respeto a los derechos fundamentales Posibilidad de desarrollar un dialogo social, que sea un instrumento de superación permanente y un lugar para desarrollar sus capacidades.

Es en el año 2001 se reconoce, de forma explícita, la importancia que tiene la formación profesional para promover y articular procesos que fomenten el trabajo decente como “lugar para desarrollar las capacidades”.

La formación profesional es una actividad educativa que posee componentes teóricos y prácticos, y que por lo general pone el énfasis en los aspectos técnicos y metodológicos¹⁸. Concentra su preocupación en vincular de forma satisfactoria los contenidos con los métodos con el fin de adaptarlos a los contextos laborales y sociales de cada país. Según la definición dada por la OIT en 1975:

17. Véase Ermida Uriarte, Óscar: “Trabajo decente formación profesional”: http://www.oei.es/etp/trabajo_decente_formacion_profesional_ermida.pdf

18. En algunos países la formación profesional es conocida como capacitación o capacitación profesional.

“ La formación profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. ”

Recomendación 150, OIT, 1975

Más recientemente, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT se preocupó de revisar las normas internacionales sobre formación profesional. En su Resolución sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos de junio de 2000, entre otros puntos se expresa que¹⁹:

- No solo las personas y las empresas se benefician de la formación, sino que también lo hacen la economía y la sociedad en general.
- La formación pone de relieve los valores fundamentales de equidad, justicia, igualdad de trato entre hombres y mujeres, no discriminación, responsabilidad social y participación de una sociedad.
- La formación (junto a la educación), es un componente de una respuesta económica y social a la mundialización.
- La formación (y la educación) no resuelve por sí misma el problema del empleo, pero contribuye a mejorar la empleabilidad de las personas en unos mercados internos y externos que cambian rápidamente.
- La formación profesional ha de estar integrada y articulada con las políticas económicas, de empleo y de otra naturaleza.
- La educación y la formación constituyen un derecho para todas las personas.

Por ello, actualmente la formación profesional es considerada un derecho fundamental y un instrumento económico²⁰:

- **Derecho fundamental:** porque se incluye por sí mismo entre aquellos derechos que deben ser respetados en todo trabajo decente; pero, al mismo tiempo, es un instrumento que facilita y a veces condiciona la realización de otros derechos que también constituyen el trabajo decente.
- **Instrumento económico:** porque la vinculación entre formación profesional y crecimiento económico esta asociada con el nivel de formación que tenga la ciudadanía.

Asimismo, contar con una ciudadanía más formada permite mejorar las características comparativas y competitivas, en términos laborales y de recurso humano de un país.

19. Para profundizar en dicha resolución véase:

http://temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sind_for/casanov/pdf/quees.pdf

20. Véase Ermida Uriarte, Óscar: "Trabajo decente formación profesional":

http://www.oei.es/etp/trabajo_decente_formacion_profesional_ermida.pdf

La igualdad de género ha sido un tema importante y bienvenido para construir el concepto de trabajo decente y para ampliar el marco de actuación y los beneficios que el trabajo decente y la formación profesional pueden proporcionar a todas las personas. Dada esta importancia, a continuación se mencionan las tres principales razones que promueve el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) para trabajar la formación profesional y el trabajo decente desde la perspectiva de género:

- Porque faculta la doble y simultánea pertinencia con el mundo del trabajo y con los sujetos de atención de la formación, y esta doble pertinencia es una de las condiciones básicas para mejorar la calidad y la equidad de la oferta formativa.
- Porque pone el foco en el sujeto que aprende (sujeto de atención de la formación) y ayuda a entenderlo como un ser integral que moviliza conocimientos, saberes y destrezas, pero también actitudes, emociones, condicionamientos de género, historia familiar y comunitaria, y desde esa situación es sobre la que debe construir su proyecto de formación y empleo. Este foco en el sujeto habilita un amplio campo de intervención para el accionar formativo.
- Porque, al igual que las restantes instituciones y políticas sociales, la formación reproduce los criterios de clasificación y jerarquización vigentes en la sociedad. Es decir, el contexto la condiciona y determina puesto que tiene que responder al paradigma de desarrollo económico y social dominante y así reproduce valores, normas y sesgos vigentes de la sociedad en la que está inmersa, incluyendo las ideas y concepciones respecto a lo femenino y lo masculino. Pero, como contrapartida, también tiene la posibilidad de intervenir para modificarlos. La formación profesional con perspectiva de género, al reconocer y redescubrir que estas características —supuestamente fijas e inamovibles— son asignaciones culturales, aporta sustantivamente para su transformación.

Las políticas de formación profesional no son ajenas a los espacios doméstico, productivo y privado, puesto que tanto en la concepción como en la implementación están reproduciendo valores, normas y diferencias propias de la sociedad en la que se crean. La formación profesional y los patrones de segmentación ocupacional están fuertemente ligados. La segmentación profesional comienza antes de la incorporación al mercado laboral, pues está condicionada por los roles de género transmitidos en los distintos espacios, doméstico y público, reafirmados en la escuela y cristalizados en las opciones profesionales que tradicionalmente se asignan a mujeres y hombres. Así, el componente de género en la formación profesional, se pone de manifiesto al analizar los tipos de trabajo que prefieren y escogen mujeres y hombres, que obedecen principalmente a un proceso de socialización que se inicia en la infancia.

Por tanto, integrar la perspectiva de género en la formación profesional permite otra forma de ver, hablar y pensar las disciplinas del conocimiento, tales como el turismo sostenible. Es un proceso educativo que considera y analiza las relaciones de poder que existen en un lugar determinado y en una disciplina del conocimiento concreta. Esta perspectiva subraya que la definición y distribución temprana de roles de género fortalecen y aumentan las desigualdades, repercuten o condicionan los roles de género y aumentan las brechas de género entre mujeres y hombres.

3.3. Turismo sostenible

En primer lugar, es importante mencionar que el turismo sostenible, en el marco del proyecto “Formación Profesional y Turismo Sostenible”, es entendido como un ámbito propicio para cumplir con las tres dimensiones promovidas por el desarrollo sostenible: social, medio ambiental y económico. En segundo lugar, también en el marco de dicho proyecto, el género es entendido como uno componente más que debe incluir el turismo sostenible para cumplir con aquellos criterios.

Dado que no es frecuente integrar la perspectiva de género en las tres dimensiones promovidas por el desarrollo sostenible, al igual que otras actividades económicas, las desigualdades de género suelen estar presentes globalmente en el sector turístico, incluso en el turismo sostenible.

Con el fin de comprender la importancia de integrar la perspectiva de género en el desarrollo sostenible del turismo, a continuación se hace una breve referencia de la vinculación del género con la sostenibilidad: medioambiental, económica y social.

1. **Género y sostenibilidad medioambiental**²¹: la unión de ambos conceptos conduce a estudiar la relación que existe entre degradación medio ambiental, desigualdades de género y discriminación hacia las mujeres. Se estudia la forma en que los roles de género condicionan la relación que mujeres y hombres, cómo individuos y de forma colectiva, tienen con los recursos naturales. Por lo general, cuando se tratan los problemas medio ambientales se identifican y trabaja más sobre los impactos “al final de la tubería” (desechos, contaminación, degradación de suelos) que en el acceso y control de las mujeres a los recursos naturales. Aspectos centrales como, por ejemplo, el acceso y control de las mujeres de la tierra o el control y gestión del agua o los bosques, todavía no toman relevancia.
2. **Género y sostenibilidad económica**: estudiar y trabajar la sostenibilidad económica con perspectiva de género permite abordar los siguientes contenidos²²:

- Críticas metodológicas: en la elaboración de estadísticas y la contabilidad nacional, ciegas al género.
- Discusión sobre el binomio trabajo/empleo.
- División sexual del trabajo.
- Participación y discriminación laboral de las mujeres.
- Políticas económicas y sus efectos diferenciados por sexo.
- Problemas y alternativas de género y desarrollo.
- Invisibilidad de las mujeres en los modelos macroeconómicos.
- Sesgo de género en las políticas y presupuestos públicos.
- Impacto de género de las políticas públicas.

21. Para más información véase: Red de Género y Medio Ambiente (RGMA):

<http://redgeneroymedioambiente.org.mx/>

22. Sin género de dudas:

<http://singenerodedudas.com/economiafeminista/1179/economia-sostenible-equidad-condicion-de-eficiencia>

- Economía e igualdad de género.
- Presupuestos con enfoque de género.

La fusión de ambos conceptos, economía y género, es cada día más reconocida y organizaciones como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)²³ también justifican su relevancia para el desarrollo y crecimiento sostenible de la economía de los países:

3. Género y sostenibilidad social: en términos generales, la sostenibilidad social tiene como meta mantener la cohesión social. Está estrechamente vinculada con los Derechos Humanos y se ve condicionada por la sostenibilidad económica y medio ambiental. Ahora bien, la perspectiva de género no debe encasillarse únicamente en la sostenibilidad social, como suele ocurrir, porque es una categoría de análisis que tiene que formar parte e influir en cada una de las dimensiones promovidas por el desarrollo sostenible. De esta manera será posible concebir nuevas formas de llevar a cabo las actividades para la sostenibilidad económica, medioambiental y social.

Por lo general, la tendencia de vincular el turismo sostenible con las mujeres y/o con el género se ha concentrado en la explotación de personas, sobre todo de mujeres e infancia, con fines de explotación sexual en la industria del turismo²⁴. Por consiguiente, se presenta una visión bastante reducida de esta relación a pesar de las numerosas cuestiones vinculados con mujeres y género que están en juego en el ámbito del turismo sostenible.

El reciente informe de OMT/ONU Mujeres, Informe Mundial sobre las Mujeres en el Turismo²⁵, ha ayudado a internacionalizar la amplitud del campo de la investigación y de la planificación y gestión del turismo sostenible a favor de las mujeres. Dicho informe señala que las mujeres constituyen la mayoría de la fuerza laboral en el sector turístico en casi todas las regiones del mundo y tienden a concentrarse en los sectores de más baja categoría de la industria, lo que significa trabajar en empleos precarios y con bajos sueldos. Hay muy pocas mujeres en los niveles más altos de decisión en el sector turístico, tanto público como privado.

Asimismo, el informe menciona que las mujeres aportan una gran cantidad de trabajo no remunerado a las empresas turísticas. Sin pretender profundizar en el informe, este hecho es particularmente importante, ya que es probable que el trabajo no remunerado obstaculice las oportunidades de las mujeres para su empoderamiento y limite su acceso a los beneficios del empleo formal. En definitiva, las principales conclusiones del informe son²⁷:

23. Véase "Gender and Sustainable Development: Maximising The Economic, Social And Environmental Role Of Women", www.oecd.org/dataoecd/58/1/40881538.pdf

24. Véase "The Code, End Child Prostitution, Child Pornography and the Trafficking of Children for Sexual Purposes (ECPAT)", <http://www.thecode.org/>

25. Véase Informe Mundial sobre las Mujeres en el Turismo, OMT/ONU Mujer: <http://www.e-unwto.org/content/j133q0/fulltext.pdf>

26. Véase el abstracto del Informe Mundial sobre las Mujeres en el turismo: <http://www2.unwto.org/en/event/launch-unwto-unwomen-global-report-women-tourism-2010>

- Las mujeres representan una mayor proporción de la fuerza laboral del turismo formal.
- Las mujeres están más representadas en el servicio y trabajos de baja calificación, pero escasamente en los niveles profesionales.
- Las mujeres en sector del turismo suelen ganar de un 10% a un 15% menos que sus homólogos masculinos.
- El sector turístico tiene casi el doble de trabajadoras en comparación con otros sectores.
- Uno de cada cinco ministros de turismo de todo el mundo es mujer.
- Las mujeres representan una proporción mucho mayor de trabajadoras por cuenta propia en el turismo que en otros sectores.
- Una gran cantidad del trabajo no remunerado es realizado por las mujeres en las empresas turísticas familiares.

Buenas prácticas



4. Presentación de las BBPP

Las buenas prácticas seleccionadas provienen de diversos contextos, tanto desde un punto de vista cultural, económico, turístico o patriarcal: Bolivia, Nicaragua, Gambia, Marruecos y Senegal.

Cada buena práctica es presentada a través de una ficha que muestra:

- El contexto general, nacional o de la comunidad/localidad que acoge la BBPP.
- Datos fundamentales de las BBPP.
- Información relevante en materia de igualdad de género y/o empoderamiento de la mujer.
- Información relevante en el marco de la formación profesional y trabajo decente.

El orden de presentación de las BBPP es el siguiente:

- **Bolivia:** Centro Artesanal Velasco y Comunidad Sutuniquiña “cerámica en arcilla”.
- **Nicaragua:** Finca Esperanza Verde y Eco-albergue turístico “Entre brisas y encantos”.
- **Marruecos:** Cooperativa Sobarif y Cooperativa agrícola femenina Ajaabou
- **Gambia:** Gambia is Good y TumaniTenda.
- **Senegal:** Kër Cupaam y la Asociación de mujeres de Popenguine.

CENTRO ARTESANAL VELASCO (Bolivia)

Institución socia del proyecto: Mancomunidad de Municipios Chiquitanos



CONTEXTO GLOBAL DE LA SITUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Zona geográfica	San Ignacio de Velasco
Población (zona)²⁷	Mujeres: 20.161 Hombres: 21.251
Área Rural/urbana (zona)	Área urbana.
Grupos étnicos (zona)	Chiquitanos. El origen del denominativo chiquitano "los chicos" es de mediados del siglo XVI. Recibieron este nombre porque las entradas a sus chozas, para protegerse de los animales salvajes, eran pequeñas y bajas.
Religión mayoritaria/ otras religiones (zona)	Católica predominante.
Idioma oficial/ otras lenguas (zona)	Castellano, dialecto besiro. Lengua nativa chiquitana.
Principales actividades económicas (zona)	Ganadería, forestal y turismo.
Contexto medio ambiental (zona)	Es importante mencionar que los desastres ambientales más comunes en la Región son las inundaciones; sin embargo el Municipio de San Ignacio de Velasco no ha sufrido estos percances. Lo que más afecta a la Chiquitania en temas ambientales es el chaqueo (tala y quema de pastizales) de los bosques. Dada esta situación, se les obliga a las asociaciones madereras asentadas en la Chiquitania a contar con un plan de manejo de su concesión para frenar la tala indiscriminada. En dichos planes cada asociación está obligada a plantar semilleros que aseguran la vida del bosque y a establecer un plan de madera certificada. Este hecho ha afectado a los artesanos/as porque ha encarecido el costo de la materia prima para sus artesanías.

27. Índice de Desarrollo Humano 2009 y 2011.

Contexto social (país)	<p>Esperanza de vida al nacer: 66,6 años²⁸.</p> <p>Índice esperanza de vida: 0,675</p> <p>Salario mínimo nacional: 815 Bs. (84 €)</p> <p>Causas de mortalidad: enfermedades infecciosas y parasitarias (23,9%), aparato circulatorio (19,5%), aparato respiratorio (14%), seguidas por accidentes y violencia (9,8%), enfermedades del aparato digestivo (8,6%), afecciones originadas en el periodo perinatal (7,4%), y tumores (4%).</p> <p>Promedio edad maternidad: 19 años promedio.</p> <p>Promedio de edad matrimonio: a partir de 1990 la edad promedio de las mujeres para el matrimonio es de 27 años y los hombres de 27 a 29 años.</p>
Información relevante en materia de género (zona)	<p>Se cuenta con un diagnóstico sobre comunidades Chiquitanas y Ayoreas "Conocimientos y Riesgos de ITS,VIH y SIDA con enfoque de género". Este estudio ha sido apoyado por el DFID, CARE EPUA KUNATAÍ y otras instituciones.</p> <p>Los demás estudios están más bien enfocados en el trabajo con mujeres y no así a los temas de género en sí mismo. Este trabajo está condicionado a los financiamientos externos de ONG.</p>
Situación global del turismo (zona)²⁹	<p>El turismo receptivo internacional en Bolivia ha tenido un incremento notable, pasando de los US\$ 169 millones en el año 2000, US\$ 292,0 millones de dólares en el 2007 y US\$ 314,4 millones de dólares en el 2008. El aporte al PIB por turismo receptivo fue del 2,02% el año 2000; y de 2,34% para el año 2005. Actualmente, los ingresos en divisas por turismo receptivo representan el tercer rubro en importancia dentro de las exportaciones bolivianas, después Gas Natural (\$US 381,1 millones), de torta y de aceite de soya (\$US 336,5 millones).</p> <p>Según los datos aportados por el INE de Bolivia, el aeropuerto de Viru Viru de la ciudad de Santa Cruz registró el mayor flujo internacional de llegada de viajeros extranjeros, con un 65,03% del flujo total de viajeros internacionales, El Alto (La Paz) y Jorge Wilsterman (Cochabamba) representaron 32,04% y 2,03%, respectivamente³⁰.</p>
Número de mujeres analfabetas (país)	19,35% ³¹
Número de hombres analfabetos (país)	6,94% ³²

28. Índice de Desarrollo Humano 2009 y 2011.

29. La disponibilidad estadística turística en la Gran Chiquitania es limitada. Esta se reduce a algunos esfuerzos no sistemáticos desarrollados por oficinas de turismo, municipalidades, algunos establecimientos privados, museos, etc. Tampoco los servicios de alojamiento confían en entregar sus datos de registro de pasajeros ante el temor de que esta información sea utilizada por la competencia. No obstante se accedió a alguna información útil a partir de la cual se sacaron algunas importantes conclusiones para la confección de la estrategia.

30. Estadísticas de Turismo. INE Bolivia, Tercer Trimestre 2008-2009.

31. UNICEF, Indicadores demográficos, de educación año 2003.

32. UNICEF, Indicadores demográficos, de educación año 2003.

Principales acontecimientos (zona)	<p>La restauración de los templos devolvió la vida a la cultura chiquitana. Los pueblos de Chiquitos tenían históricamente su especialidad vinculada con la pintura, el tallado y la combinación de colores con raíces, al formar parte del grupo de “los pueblos de indios”, bajo la tutela de los jesuitas que con su sistema reduccional³³ conservaban cierta autonomía. Hay que entender que hasta hoy en día seis pueblos de Chiquitos han mantenido sus edificios del tiempo misional y parte de la población original indígena con sus costumbres fuertemente arraigadas. Uno de los valores excepcionales en Chiquitos es que aún se conserva el aspecto urbano de la época Misional. Esta situación ha permitido la supervivencia del conjunto de los dos factores que constituyen el urbano: la población arraigada en sus tradiciones y los edificios. En los pueblos de la antigua Misión de Chiquitos aún se pueden observar y rescatar algunos restos socioculturales del tiempo colonial que los jesuitas, en su experimento reduccional, implantaron en esos pueblos y que se han conservado vivos en el folclore y en el contexto urbano³⁴. Después de las restauraciones de San Miguel, Concepción, San Rafael y en plenas obras en San Xavier, llega en 1990 la declaración de Patrimonio por parte de la UNESCO, que por primera vez no solo declara una obra, un pueblo y su cultura patrimonio, sino seis pueblos chiquitanos, sus seis templos y toda su rica cultura indígena misional. Todo esto marca un hito importante, ya que a partir de este momento se inicia el trabajo en turismo que hoy en día es motivo de un ingreso adicional de las familias chiquitanas.</p>
---	---

DATOS DE LA BUENA PRÁCTICA

Nombre de la iniciativa: Centro Artesanal Velasco

Fecha de inicio	2007
Tipo de iniciativa	Empresa turística del sector público
Financiación	Municipio San Ignacio, Casa Municipal de la Mujer y recursos propios
Número de mujeres	50
Número de hombres	10
Presentación de la iniciativa	<p>Las artesanas del municipio de San Ignacio trabajaban de manera independiente mostrando sus productos a otras personas del pueblo. A través de la Casa Municipal de la Cultura y la Cooperación Española, se identificó la necesidad de contar con un lugar dónde las artesanas pudieran asociarse y mostrar sus artesanías. Fue así que se cedió un espacio, que pertenece al municipio, para la venta y exposición de las artesanías que muestran la cultura viva de la región. Todo esto fue posible a través de reuniones con y entre todas las artesanas interesadas en conformarse en una asociación.</p>

33. El término “reduccional” se refiere a la reducción de las misiones cuando los jesuitas fueron expulsados.

34. Roth, *op. cit.*

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y/O EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

- Se ha difundido el trabajo artístico de las mujeres y, por otro lado, se ha reconocido el valor social de dicho trabajo. Ahora ellas se sienten más seguras de sí mismas y orgullosas de su talento al ver que sus productos son vendidos y requeridos por los turistas.
- Ha fomentado la capacidad de organización, lo que les ha permitido reunirse para tratar temas comunes vinculados o no con el centro artesanal. Estos espacios, público y privado, de intercambio favorecen la visibilización y la toma de conciencia de las necesidades prácticas y estratégicas. Por eso es importante organizarse y apoyarse unas a otras, para trabajar de forma concreta y cubrir sus necesidades.
- Ha habido una implicación de instituciones conocedoras y conscientes de los derechos de las mujeres, tales como la Casa de la Mujer.
- Ha permitido que las mujeres tengan la posibilidad de negociar con las autoridades sobre algunos temas que incumben a toda la comunidad, fomentando los procesos de empoderamiento.
- Ha permitido avanzar en el cambio de roles de género. El hombre ha comenzado a reconocer el trabajo realizado por las mujeres en la esfera pública. Además, la buena práctica ha permitido ir rompiendo con la creencia de que solo los hombres pueden salir a trabajar fuera de casa y ser los cabezas de familia.
- Ha fortalecido la cultura de la Chiquitania desde una visión femenina.
- Las instituciones implicadas llevaron a cabo un proceso de identificación de necesidades/intereses que duró 3 meses. Dicho proceso, promovido por la Casa de la Cultural y la Cooperación Española, contempló reuniones/talleres quincenales tanto con mujeres, como con hombres.

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEL TRABAJO DECENTE

- Las integrantes de esta iniciativa reconocen la importancia que ha tenido la formación profesional para organizarse, asociarse, definir reglas y normas y para administrar el centro artesanal de una manera más organizada, eficiente y transparente.
- Las integrantes han sido formadas en diversos temas vinculados con la mejora de la gestión de la iniciativa y del producto: pintura en tela, diversificación de los productos, calidad del producto, costos, administración, cursos de informática, etc.
- Trabajar en la iniciativa ha permitido a las integrantes aumentar su autoestima y su autonomía, fortalecer la cultura de la Chiquitania y sentirse reconocidas, lo que les da más herramientas para, a medio-largo plazo, poder acceder a ayudas locales y mejorar las condiciones de trabajo.
- En términos socioeconómicos, trabajar en la iniciativa ha permitido a las integrantes vivir más holgadas, educar mejor a sus hijas e hijos y aportar más al hogar en términos monetarios.
- En términos políticos, trabajar en la iniciativa ha permitido que el municipio reconozca el valor del trabajo artesanal de las mujeres y de los hombres.

COMUNIDAD SUTUNQUIÑA “CERÁMICA EN ARCILLA” (Bolivia)

Institución socia del proyecto: Mancomunidad de Municipios Chiquitanos



CONTEXTO GLOBAL DE LA SITUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Zona geográfica	San Ignacio de Velasco
Población (zona) ³⁵	Mujeres: 20.161 Hombres: 21.251
Área rural/urbana (zona)	Área urbana.
Grupos étnicos (zona)	Chiquitanos: el origen del denominativo chiquitano “los chicos” es de mediados del siglo XVI. Recibieron este nombre porque las entradas a sus chozas, para protegerse de los animales salvajes, eran pequeñas y bajas.
Religión mayoritaria/ otras religiones (zona)	Católica predominante.
Idioma oficial/ otras lenguas (zona)	Castellano, dialecto besiro. Lengua nativa chiquitana.
Principales actividades económicas (zona)	Ganadería, forestal y turismo.
Contexto medioambiental	Es importante mencionar que los desastres ambientales más comunes en la región son las inundaciones; sin embargo el municipio de San Ignacio de Velasco no ha sufrido estos percances. Lo que más afecta a la Chiquitania en temas ambientales es el chaqueo (tala y quema de pastizales) de los bosques. Dada esta situación se les obliga a las asociaciones madereras asentadas en la Chiquitania contar con un plan de manejo de su concesión para frenar la tala indiscriminada. En dichos planes, cada asociación está obligada a plantar semilleros que aseguran la vida del bosque y a establecer un plan de madera certificada. Este hecho ha afectado a los artesanos/as porque ha encarecido el costo de la materia prima para sus artesanías.

35. Índice de Desarrollo Humano 2009 y 2011.

Contexto social (país)	<p>Esperanza de vida al nacer: 66,6 años³⁶</p> <p>Índice esperanza de vida: 0,675</p> <p>Salario mínimo nacional: 815 Bs. (84 €)</p> <p>Causas de mortalidad: enfermedades infecciosas y parasitarias (23,9%), aparato circulatorio (19,5%), aparato respiratorio (14%), seguidas por accidentes y violencia (9,8%), enfermedades del aparato digestivo (8,6%), afecciones originadas en el periodo perinatal (7,4%), y tumores (4%).</p> <p>Promedio edad maternidad: 19 años promedio.</p> <p>Promedio de edad matrimonio: a partir de 1990 la edad promedio de las mujeres para el matrimonio es de 27 años y los hombres de 27 a 29 años.</p>
Información relevante en materia de género (zona)	<p>Se cuenta con un diagnóstico sobre comunidades Chiquitanas y Ayoreas "Conocimientos y Riesgos de ITS, VIH y SIDA con enfoque de género". Este estudio ha sido apoyado por el DFID, CARE EPUA KUÑATAÍ y otras instituciones.</p> <p>Los demás estudios están más bien enfocados en el trabajo con mujeres y no así a los temas de género en sí mismo. Aquel trabajo está condicionado a los financiamientos externos de ONG.</p>
Situación global del turismo (zona)³⁷	<p>El turismo receptivo internacional en Bolivia ha tenido un incremento notable, pasando de los US\$ 169 millones en el año 2000, US\$ 292,0 millones de dólares en el 2007 y US\$ 314,4 millones de dólares en el año 2008. El aporte al PIB por turismo receptivo fue del 2,02% el año 2000; y de 2,34% para el año 2005. Actualmente, los ingresos en divisas por turismo receptivo representan el tercer rubro en importancia dentro de las exportaciones bolivianas, después Gas Natural (US\$ 381,1 millones), de torta y de aceite de soya (US\$ 336,5 millones). Según los datos aportados por el INE de Bolivia, el aeropuerto de Viru Viru de la ciudad de Santa Cruz registró el mayor flujo internacional de llegada de viajeros extranjeros, con un 65,03% del flujo total de viajeros internacionales, El Alto (La Paz) y Jorge Wilsterman (Cochabamba) representaron 32,04% y 2,03%, respectivamente³⁸.</p>
Número de mujeres analfabetas (país)	19,35% ³⁹
Número de hombres analfabetos (país)	6,94% ⁴⁰

36. Índice de Desarrollo Humano 2009 y 2011.

37. La disponibilidad estadística turística en la Gran Chiquitania es limitada. Esta se reduce a algunos esfuerzos no sistemáticos desarrollados por oficinas de turismo, municipalidades, algunos establecimientos privados, museos, etc. Tampoco los servicios de alojamiento confían en entregar sus datos de registro de pasajeros ante el temor de que esta información sea utilizada por la competencia. No obstante se accedió a alguna información útil a partir de la cual se sacaron algunas importantes conclusiones para la confección de la estrategia.

38. Estadísticas de Turismo. INE Bolivia, Tercer Trimestre 2008-2009.

30. UNICEF, Indicadores demográficos, de educación año 2003.

40. UNICEF, Indicadores demográficos, de educación año 2003.

Principales acontecimientos (zona)	<p>La restauración de los templos devolvió la vida a la cultura chiquitana. Los pueblos de Chiquitos tenían históricamente su especialidad vinculada con la pintura, el tallado y la combinación de colores con raíces, al formar parte del grupo de “los pueblos de indios”, bajo la tutela de los jesuitas que con su sistema reduccional⁴¹ conservaban cierta autonomía. Hay que entender que hasta hoy en día seis pueblos de Chiquitos han mantenido sus edificios del tiempo misional y parte de la población original indígena con sus costumbres fuertemente arraigadas. Uno de los valores excepcionales en Chiquitos es que aún se conserva el aspecto urbano de la época misional. Esta situación ha permitido la supervivencia del conjunto de los dos factores que constituyen el urbano: la población arraigada en sus tradiciones y los edificios. En los pueblos de la antigua Misión de Chiquitos aún se pueden observar y rescatar algunos restos socioculturales del tiempo colonial que los jesuitas en su experimento reduccional implantaron en esos pueblos y que se han conservado vivos en el folclore y en el contexto urbano⁴².</p> <p>Después de las restauraciones de San Miguel, Concepción, San Rafael y en plenas obras en San Xavier; llega en 1990 la declaración de Patrimonio por parte de la UNESCO, que por primera vez no solo declara una obra, un pueblo y su cultura patrimonio, sino seis pueblos chiquitanos, sus seis templos y toda su rica cultura indígena misional. Todo esto marca un hito importante ya que a partir de este momento se inicia el trabajo en turismo que hoy en día es motivo de un ingreso adicional de las familias chiquitanas.</p>
---	---

DATOS DE LA BUENA PRÁCTICA

Nombre de la Iniciativa: Comunidad sutuniquiña “cerámica en arcilla”

Fecha de inicio	2004
Tipo de iniciativa	Turismo comunitario apoyado por el sector público
Financiación	Municipio San Ignacio de Velasco y aportes de la comunidad
Número de mujeres	7
Número de hombres	8
Presentación de la iniciativa	<p>En 1997 se puso en marcha esta iniciativa con el fin de elaborar para la población del municipio de San Ignacio, jarrones y otras vasijas para guardar el agua, la chicha y ollas de barro para cocinar en el fuego. Poco a poco sus productos fueron demandados tanto por visitantes propios de la región como por turistas de otras regiones del país. En 2004 un grupo siete mujeres se organizaron y consolidaron la iniciativa, solicitando la ayuda del municipio de San Ignacio para la construcción de un galpón. El objetivo era tener un taller para elaborar sus artesanías con el fin de cumplir con los pedidos y así potenciar su negocio y fortalecer su organización.</p>

41. El término “reduccional” se refiere: a la reducción de las misiones cuando los jesuitas fueron expulsados.

42. Roth, *op. cit.*

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y/O EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

- Las mujeres han tenido libertad para diseñar sus propios proyectos y participar en ferias artesanales y de turismo, locales y nacionales.
- Desde el principio la iniciativa ha tomado en consideración las necesidades de colectivos en situación de vulnerabilidad, tales como las ancianas, las niñas y los niños. Una de las razones es la importancia del traspaso de conocimiento del trabajo en arcilla. Dicha actividad tiene más de 70 años.
- Las trabajadoras han participado y manifestado sus intereses y necesidades en espacios de decisión importantes tales como el Plan Anual del Municipio.
- Las mujeres han logrado que dichos intereses y necesidades sean tomados en cuenta través de acciones concretas. De esta forma han visibilizado y valorado su trabajo a nivel nacional e internacional.
- Las mujeres han aumentado su capacidad de negociación frente a sus familias y, sobre todo, frente a las autoridades, aprovechando los beneficios de trabajar de forma organizada tanto en el ámbito personal, como profesional.
- La asociación ha permitido a las mujeres hacer uso de diversos espacios que socialmente no eran accesibles para ellas. Los hombres, por su parte, han experimentado un proceso de cambio positivo en relación con los siguientes temas: la mujer no debe salir de casa a trabajar; la mujer es la única apta para los trabajos domésticos, la mujer es la más apta para encargarse del cuidado de los hijos, etc.
- Han surgido espacios de colaboración y de ayuda solidaria entre las mujeres y los hombres. Ahora los hombres, aunque en una cifra mínima, ayudan a las mujeres en sus negocios y muchas familias se ayudan entre sí. Les ha proporcionado a las integrantes un espacio en su comunidad para hacer las cerámicas, ser valoradas por las autoridades y reconocidas por el turista que compra su trabajo.

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y TRABAJO DECENTE

- Tanto las socias como los socios han recibido formación para mejorar la gestión de la asociación: venta, calidad de productos, presupuesto, atención al cliente, temas técnicos vinculados con la artesanía y organización.
- Las integrantes de la iniciativa reciben formación profesional para afinar la elaboración de su producto: pintura, precios, codificación de la cerámica y diseño. Muchas de las capacitaciones han sido planteadas a partir de la información que arroja el comportamiento de los turistas.
- Las mujeres están manifestando una nueva necesidad: recibir formación profesional relacionada con el telar. De esta forma, podrían generar más empleo para las mujeres que no trabajan con la arcilla y ampliar su fuente de ingreso. Por el momento no han podido capacitarse en estas materias debido a su alto costo.
- Gracias a la formación profesional dada por agencias internacionales provenientes de España a través de la Oficina de Turismo, las ventas de los productos han mejorado.

- De forma paralela a la formación profesional propia de la iniciativa, se han llevado a cabo cursos de alfabetización.
- Los pedidos particulares y la participación en ferias locales y en otros departamentos de Bolivia, les ha permitido aumentar las ventas de sus productos y generar más trabajo dentro y fuera de la comunidad.
- En términos emocionales y de autoestima, trabajar en la iniciativa ha permitido a las mujeres sentirse valoradas por sus esposos y reconocidas por su comunidad y municipio.
- En términos económicos, trabajar en la iniciativa ha permitido que las mujeres tengan un ingreso, aumentar el poder de decisión de compra en casa y sentirse más reconocidas por su familia.

FINCA ESPERANZA VERDE (Nicaragua)

Institución socia del proyecto: Instituto Nicaragüense de Turismo (INTUR)



CONTEXTO EXTERNO DE LA BUENA PRÁCTICA

Zona geográfica	Municipio de San Ramón
Población (zona)⁴³	15.543 hombres y 15.139 mujeres.
Área Rural/urbana (zona)⁴⁴	3.285 personas viven en el área urbana y 30.583 en el área rural.
Grupos étnicos (zona)	No hay grupos étnicos en el municipio de San Ramón.
Religión mayoritaria/ otras religiones (zona)	El 95% practican la religión católica.
Idioma oficial/otras lenguas (zona)	Español.
Principales actividades económicas	Ganadería, forestal y turismo.
Contexto social (zona-país)	El promedio de edad para el matrimonio es de 15 años, de acuerdo a lo que informan el personal de la Finca Esperanza Verde. Oficialmente no se encontró el dato, pues el censo carece de esta información. Por otro lado, el salario mínimo de acuerdo a la tabla aprobada por el Ministerio del Trabajo, en agosto de 2011, para el sector turístico es de 77 euros aproximadamente.
Información relevante en materia de género (país)	Mujer: PEA ⁴⁵ : 1, 961; Trabajo permanente: 10-14 años: 20; 15-29 años: 449; 30 años y más: 534. Hombres: PEA: 7, 1 681; trabajo permanente: 10-14 años: 88-15-29 años: 1.274 30 años y más: 1.705. Casos de violencia de género por departamento, tasa por 100 mil habitantes ⁴⁶ : familiar: 55; conyugal: 169 e infantil: 7.

43. Censo nacional 2005.

44. Según anuario 2008, del INIDE.

45. PEA: población económicamente activa.

46. Censo Nacional 2005. Existe este dato únicamente por departamento, no por municipio.

Situación global del turismo (zona) ⁴⁷	<p>En el periodo del 2007 al 2011, han visitado San Ramón-Matagalpa aproximadamente 5.995 turistas nacionales y extranjeros⁴⁸: 3.970 europeos, 1.450 norteamericanos y 575 nacionales. El turismo se ha convertido en una de las actividades más importantes de desarrollo. Su importancia económica radica en los ingresos que genera. El Gabinete Municipal de Turismo, coordinado por un miembro del Concejo Municipal, ha estado trabajando en conjunto con las Mipymes turísticas para mejorar la oferta turística del municipio.</p> <p>San Ramón ha sido un municipio pionero en el turismo. Posee gran cantidad de atractivos turísticos, culturales y naturales, que son ofertados a los turistas e incluyen: Reserva Genética de Yucul, única en el mundo por la variedad de pinos Tecun humani; Fincas de café, en donde el turista puede conocer el proceso de la cosecha del grano de oro (café), y en donde se plantó la primera planta de café en Nicaragua; finca Esperanza Verde; senderos, alojamiento y Mariposarios; el Parque Temático de Orquídeas, un proyecto turístico municipal construido para ser un laboratorio genético de orquídeas.</p>
Número de mujeres analfabetas (país) ⁴⁹	40,7% y de 19-29: 29,0%
Número de hombres analfabetos (país) ⁵⁰	36,8% y de 19-29: 31,2%
Principales acontecimientos (zona)	<p>En el año 2004, la asamblea nacional y el presidente declararon y elevaron a categoría de Ciudad a San Ramón; todo en el marco de la celebración del centenario de este municipio. En el año 1998 el municipio de San Ramón se vio afectado por el huracán Mitch, dejando a su paso pérdidas humanas y económicas, deterioro del medio ambiente y degradación del suelo. A raíz de todo el desastre, el gobierno local apoyó a la población a través de la ayuda ofrecida por organismos e instituciones nacionales e internacionales.</p> <p>En el año 2001-2002, con la caída del precio del café, muchas familias salieron de la zona rural del municipio de San Ramón hacia la zona urbana a exigir y a demandar empleos, viviendas, tierra, salud y educación para sus hijos e hijas, provocando cortes en las vías panamericanas del departamento; San Ramón tomó acciones para presionar al gobierno central en su demanda de terrenos legales, viviendas, educación y salud gratuita. Dichos acuerdos tomaron seriedad con el gobierno de reconciliación y unidad. El Gobierno Municipal del periodo 2005-2008, decreta el día municipal de la Biblia y se construye el monumento a la Biblia como un símbolo universal del cristianismo.</p>

47. Alcaldía Municipal de San Ramón.

48. Son datos aproximados ya que el sector vinculado con la hostelería de la comuna no brinda datos exactos.

49. Censo Nacional, 2005.

50. Censo Nacional, 2005.

DATOS DE LA BUENA PRÁCTICA

Nombre de la iniciativa: Finca Esperanza Verde⁵¹

Fecha de inicio	1998
Tipo de iniciativa	Turismo comunitario.
Contexto rural/urbano	Rural.
Financiación	El 60% del ingreso generado por la venta de servicios de la iniciativa cubre el 100% de los salarios. El resto lo perciben por donación de la organización Durham, Carolina del Norte (EE UU) y de los productos elaborados en la finca.
Número de mujeres	15
Número de hombres	5
Presentación de la iniciativa	Finca Esperanza Verde fue fundada en 1998 gracias al hermanamiento entre una organización sin fines de lucro basada en Durham-Carolina del Norte (EE UU) y San Ramón, Nicaragua. Su misión es fortalecer la amistad y cooperación entre estas dos comunidades a través de intercambios culturales y proyectos de desarrollo económico y social. Uno de los proyectos impulsados es La Casa Huésped, gestionada por un grupo de 7 mujeres. La Casa Huésped consiste en alojar a los turistas en las propias casas de las mujeres. Esto permite al turista conocer la realidad de la comunidad en primera persona. En total son 20 personas las que trabajan directamente, y en temporada alta y/o cuando se atienden grupos grandes se contratan dos personas en la finca y una en cada casa huésped, todas ellas mujeres.

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y/O EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

- Las trabajadoras de la iniciativa tienen una fuente de ingreso y de ahorro que les permite tener acceso a ciertos recursos. (intereses estratégicos) que antes de trabajar en la iniciativa estaban fuera de su alcance: mejorar su casa, pagar las consultas médicas y preocuparse no solo del bienestar familiar sino del suyo propio (esfera privada).
- Las mujeres que participan en la iniciativa dicen conocer sus derechos fundamentales gracias a su implicación y compromiso con la iniciativa. Asimismo, se sienten valoradas a través del reconocimiento de la calidad de su trabajo por parte de la clientela.
- Ha permitido generar un espacio de colaboración entre las mujeres y los hombres que participan en la iniciativa. De un total de 11 casas de huéspedes, en 5 de ellas participan los maridos y los hijos de estas mujeres.
- Ha permitido que las mujeres participen mensualmente en el comité de San Ramón Comunidades Hermanas. Allí discuten sobre los nuevos proyectos que se van a realizar durante el año y sobre cuestiones que afectan a toda la comunidad.

51. Web de la Buena práctica <http://www.fincaesperanzaverde.org/>

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEL TRABAJO DECENTE

- Ha permitido que las trabajadoras de la iniciativa tengan la posibilidad de formarse en primeros auxilios, gestión de reservas hoteleras y administración.
- La formación impartida en la iniciativa, a pesar de estar bastante ligada con los roles de género, les ha permitido lograr expresar sus necesidades e inquietudes, hacer uso de los fondos extranjeros para llevar a cabo sus proyectos sociales, ser respetadas, tener voz y ser escuchadas. Esta situación demuestra que formar a las personas no solo tiene un impacto positivo para la iniciativa en sí misma, sino que también permite a las mujeres y a su comunidad mejorar su calidad de vida en general. Ahora bien, estos resultados serán sostenibles en el tiempo si de forma paralela se llevan a cabo con regularidad acciones sensibles al género que identifiquen y cubran las necesidades estratégicas: formación en temas de género y talleres para emprendedores y emprendedoras que integren el tema de género.
- Ha fomentado la actividad emprendedora a través de talleres participativos, permitiendo no solo un proceso de aprendizaje y de descubrimiento de habilidades y conocimientos, sino también la mejora de la calidad de participación de las mujeres. Los resultados tendrán mucho más impacto si dicha formación incluyera temas tales como: la autonomía, la autoestima, la roles de género, las identidades de género, el valor social que tiene ser un emprendedor y una emprendedora, calidad de participación etc.

ECO-ALBERGUE TURÍSTICO “ENTRE BRISAS Y ENCANTOS”. COMUNIDAD LA FUNDADORA (Nicaragua)

Institución socia del proyecto: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-León



CONTEXTO EXTERNO DE LA BUENA PRÁCTICA

Zona geográfica	Comunidad La Fundadora, Jinotega, Nicaragua
Población (zona)	1.000 aproximadamente ⁵²
Área rural/urbana (zona)	Rural.
Religión mayoritaria/ otras religiones (zona)	Evangélicos y católicos. Se desconoce el porcentaje.
Idioma oficial/ otras lenguas (zona)	Español.
Principales actividades económicas (zona)	La agricultura (café, hortalizas y flores) y ganadería, en menor escala, el comercio y el turismo.
Contexto medioambiental (zona)	Abundancia de espacios naturales para turismo y cultivos, belleza escénica, vertientes naturales de agua. Algunas de las debilidades respecto al contexto medio ambiental es el cierto nivel de contaminación de las aguas superficiales por desechos y uso de agroquímicos.
Contexto social (país)⁵³	La esperanza de vida es de 69,91 años en hombres y 76,02 años en mujeres.
Información relevante en materia de género (país)⁵⁴	En Nicaragua, 20,7% de los escaños parlamentarios están ocupados por mujeres, y 30,8% de las mujeres han alcanzado un nivel secundario o superior. En cambio el 44,7% de los hombres han alcanzado un nivel secundario o superior de educación. Por cada 100.000 nacidos vivos, 100 mujeres mueren por causas relacionadas con el embarazo, y la tasa de fecundidad adolescente es 112,7 nacimientos por cada 1.000 nacidos vivos. La participación femenina en el mercado laboral es del 47,1% en comparación con 78,4 para los hombres.

52. INEC (Instituto de Estadísticas y Censos).

53. Centro de información y Servicios de Asesoría de Salud <http://www.cisas.org.ni/node/103>

54. Índice de Desigualdad de Género 2011.

Situación global del turismo (zona) ⁵⁵	La zona se destaca por tener atractivos naturales como, por ejemplo, las fincas cafetaleras y la reserva natural Datanlí-El Diablo. Del 100% de turistas extranjeros que recibió Nicaragua en el año 2010, aproximadamente un 7,7% visitó esta zona. El número de establecimientos es de 21: 6 hoteles y 15 alojamientos turísticos de carácter no hotelero. Durante el año 2010 los tres principales mercados receptores de la zona fueron: Centroamérica: 650.699; Norteamérica: 247.857 y Europa: 71.872.
Principales acontecimientos (zona)	Los hechos que han marcado a la zona han sido básicamente, los relacionados a la guerra de los 80 y las luchas por las tierras. La mayoría de la población del país se vio afectada durante la guerra de los 80, y principalmente la gente del norte. Fue precisamente por esa zona por la que entró la contra revolución y un número importante de pobladores se unieron a ésta. Esta situación desencadenó algunas fracturas sociales tales como: abandono del hogar, niños y niñas huérfanas, problemas económicos y discapacidades físicas. Luego, con la revolución, vino la lucha por las tierras, a veces entre los miembros de una misma comunidad. La gente quería tener acceso a una propiedad y para ello se emprendió un proceso legal que involucró la entrega de escrituras.

DATOS DE LA BUENA PRÁCTICA

Nombre de la Iniciativa: Eco-albergue turístico “Entre brisas y encantos”. Comunidad La Fundadora

Fecha de inicio	2001
Tipo de iniciativa	Turismo comunitario.
Contexto rural/urbano	Rural.
Financiación	PNUD y Ecología y Desarrollo (ECODES).
Número de mujeres	22
Número de hombres	33
Presentación de la iniciativa	Esta iniciativa está vinculada con el desarrollo del Turismo Rural Comunitario Sostenible y se encuentra en el circuito turístico de La Fundadora, La Esmeralda y La Sultana, en el norte de Nicaragua. La iniciativa surge del proceso de elaboración del Plan Estratégico de la Cooperativa (fundada en marzo del año 2000) que fue coordinado por la ONG “La Cuculmeca”, en el cual se decidió agregar el turismo a las otras actividades de la cooperativa. Dado el poco tiempo que tiene la iniciativa, cabe destacar que hasta el momento nadie recibe un salario, ya que las ganancias se están invirtiendo para que crezca la iniciativa. Sin embargo, sí se podría decir que se trata empleo decente, ya que lo que hacen es un trabajo digno que les permite desenvolverse y ser partícipes de una iniciativa turística que tiene gran potencialidad para el desarrollo de la comunidad.

⁵⁵ Boletín estadística de turismo 2010 del Instituto Nicaragüense de Turismo (INTUR). <http://www.intur.gob.ni/DOCS/ESTADISTICAS/Estadisticas%20de%20Turismo%202010.pdf>

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y/O EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

- Las mujeres participan en la esfera pública, tanto de la iniciativa como de la comunidad. Esta situación podría impactar de forma positiva en el cambio de los roles de género.
- El 50% de las personas que trabajan en la buena práctica son mujeres y el comité directivo general está compuesto por 6 mujeres y 3 hombres. Dicha representación femenina, podría incidir en visibilizar las necesidades, prioridades y formas de abordar de las mujeres respecto a los diversos temas que engloban a la buena práctica, sobre todo los vinculados con la gestión de esta.
- El 27% de las mujeres de la comunidad, frente a un 18% de los hombres, ha abierto negocios vinculados con el turismo. Esta situación permite argumentar que el turismo es un ámbito propicio para que las mujeres tengan acceso a diversos recursos. Ahora bien, este resultado no permite del todo afirmar que estas mujeres tienen el control de los recursos y de sus propias vidas en las diversas esferas: pública, privada y doméstica.
- Las mujeres ahora son parte del Consejo de Poder Ciudadano (CPC) de su comunidad. Este podría ser un claro ejemplo de calidad de participación, que permite a las mujeres comenzar con un proceso de empoderamiento como ciudadanas activas de pleno derecho.
- El Plan Estratégico de la iniciativa contempla la importancia de abordar la perspectiva de género.
- La ONG La Cuculmeca, la ONG CIPRES y la Agencia de Cooperación Española (AECID) han apoyado la incorporación del tema de género, tanto para la cooperativa como para la comunidad.

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEL TRABAJO DECENTE

- El trabajo emprendido y la formación entregada a las mujeres está netamente vinculada con el rol productivo. Esta situación les permite, poco a poco, acceder a la esfera pública y tal como ellas lo expresan, “les genera esperanza y las empodera”.
- A través de la iniciativa, las integrantes tienen más acceso a la formación y a los espacios de decisión tales como la Asamblea Comunitaria. Dicha participación es importante porque no solo refuerza la toma de conciencia respecto a sus derechos, sino también respecto a sus responsabilidades. Por tanto, la formación, en un contexto formal o informal, es importante para promover la participación y para transmitir el conocimiento y la experiencia que se adquieren en los espacios de decisión.

COOPERATIVA SOBARIF (Marruecos)

Institución socia del proyecto: Asociación del Rif para el Desarrollo del Turismo Rural - Riftourisme



CONTEXTO GLOBAL DE LA SITUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Zona geográfica	Al Hoceima
Población ⁵⁶	31.759.997
Área rural/urbana	Rural.
Grupos étnicos	Bereber-negro-árabe 98.1%, otros 0.7%, judíos 0.2%
Religión mayoritaria/ otras religiones (país)	98,3% de las personas practica el islam.
Idioma oficial/ otras lenguas (país)	Árabe es la lengua oficial, darija-árabe, bereber y francés.
Principales actividades económicas (país)	Servicios, agricultura, pesca e industria.
Contexto social (país)	De un total de 187 países, Marruecos ocupa el puesto número 130 del Índice de Desarrollo Humano ⁵⁷ . La esperanza de vida de Marruecos es de 75,5 años, la tasa de alfabetización de las personas adultas es de 56% y el desempleo en una 10% en el 2009 ⁵⁸ .
Información relevante en materia de género (país) ⁵⁹	El 6,7% de los escaños parlamentarios están ocupados por mujeres, y 20,1% de las mujeres han alcanzado un nivel secundario o superior de educación. En cambio, el 36,3% de los hombres han alcanzado un nivel secundario o superior de educación. Por cada 100.000 nacidos vivos, 110 mujeres mueren por causas relacionadas con el embarazo, y la tasa de fecundidad adolescente es 15,1 nacimientos por cada 1.000 nacidos vivos. La participación femenina en el mercado laboral es de 26,2 % en comparación con 80,1 para los hombres.

56. Hau Commissariat au plan <http://www.hcp.ma/>

57. Índice Desarrollo Humano 2011.

58. Banco Mundial.

59. Índice Desarrollo Humano 2011 <http://hdrstats.undp.org/images/explanations/MAR.pdf>

Situación global del turismo (país) ⁶⁰	Respecto al turismo, este es uno de los principales motores de crecimiento de la economía marroquí y de equilibrio de la balanza de pago, junto con las remesas de emigrantes y la inversión extranjera, y continúa siendo uno de los sectores prioritarios para las autoridades. En 2010, la contribución del sector del turismo al PIB se situó en un 6,8%.
--	---

DATOS DE LA BUENA PRÁCTICA

Nombre de la Iniciativa: Cooperativa SOBARIF

Fecha de inicio	2009
Tipo de iniciativa	Turismo y comercio justo.
Contexto rural/urbano	Rural.
Financiación	Comunidad Autónoma de Madrid) y Junta de Castilla y León.
Número de mujeres	13
Número de hombres	0
Presentación de la iniciativa	En septiembre del 2009, 25 mujeres de la aldea de Agni formaron la Cooperativa SOBARIF. Esta iniciativa forma parte de un programa de desarrollo sostenible de la comuna Rural de Bni Boufrah. En este programa la cooperativa SOBARIF se ha beneficiado del asesoramiento de la ONG española MPDL en cuanto a creación, formaciones técnicas sobre gestión de cooperativas y cursos de alfabetización básica. Por otro lado, la cooperativa es una de las beneficiarias del proyecto financiado por el Ayuntamiento de Madrid y ejecutado por Riftourisme y ASCIB (Asociación Sociocultural Ibn Batouta), que tiene como objetivo fortalecer las cooperativas femeninas del Parque Nacional de Alhucemas. La Cooperativa SOBARIF ha permitido a las mujeres ser propietarias de una cooperativa única en la zona que elabora y comercializa productos derivados del cactus. Una particularidad es que todas las mujeres que forman parte de la Cooperativa son solteras.

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y/O EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

- Las mujeres tienen acceso a la esfera pública a través de la comercialización de los productos, pues participan en ferias e intercambios con otras entidades y administraciones, defendiendo sus derechos e intereses.
- Las integrantes de la iniciativa han recibido formación sobre los derechos fundamentales de las mujeres: formación sobre el código de la familia y la estrategia nacional para la integración de las mujeres.

60. Véase el Sector del Turismo en Marruecos

<http://www.icex.es/icex/cma/contentTypes/common/records/viewDocument/0,,00.bin?doc=4524421>

- Ha permitido incidir en los roles de género ya que gracias a esta iniciativa las 13 mujeres han podido acceder al mundo laboral, remunerado, y defender sus derechos e intereses. Por otro lado, el turismo presenta para ellas oportunidades de negocio, de contacto y de comunicación con el exterior:
- Ha permitido mejorar la situación socioeconómica de las integrantes. Esta situación fortalece la autoestima y la autonomía, lo que en definitiva les permite mejorar su calidad de participación en las reuniones con autoridades locales.
- Las mujeres de la iniciativa se reúnen con las autoridades locales para tomar decisiones, ya sea acerca de un proyecto local o para solucionar algún conflicto surgido dentro de la comunidad.

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y TRABAJO DECENTE

- Las mujeres resaltan que la cooperativa les ha permitido ser propietarias de sus propios negocios, trabajar de una manera libre sin ser explotadas por nadie.
- Se ha llevado a cabo un diagnóstico para identificar las necesidades formativas.
- Las beneficiarias han recibido formación para mejorar sus capacidades: alfabetización básica, gestión de cooperativas, técnicas de producción, gestión financiera, legislación del trabajo y del cooperativismo.
- La formación ha permitido diversificar los productos de la cooperativa y mejorar la calidad de sus productos, de su trabajo y de su embalaje. También ha permitido el desarrollo y el mejoramiento de sus habilidades y capacidades.
- Gracias a la iniciativa, las 13 mujeres poseen un mayor conocimiento de sus derechos fundamentales y ambicionan más mejoras y oportunidades.

COOPERATIVA AGRÍCOLA FEMENINA AJAABOU (Marruecos)

Institución socia del proyecto: Asociación del Rif para el Desarrollo del Turismo Rural - Riftourisme



CONTEXTO GLOBAL DE LA SITUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Zona geográfica	Comuna Rural Ain Leuh-Provincia d'Ifran
Población⁶¹ (país)	31.759.997
Área Rural/urbana	Rural.
Grupos étnicos	Bereber-negro-árabe 98,1%, otros 0,7%, judíos 0,2%.
Religión mayoritaria/ otras religiones (país)	98,3% de las personas practica el islam.
Idioma oficial/otras lenguas (país)	Árabe es la lengua oficial, darija-árabe, bereber y francés.
Principales actividades económicas (país)	Servicios, agricultura, pesca e industria.
Contexto social (país)	De un total de 187 países, Marruecos ocupa el puesto número 130 del Índice de Desarrollo Humano ⁶² . La esperanza de vida de Marruecos es de 75,5 años, la tasa de alfabetización de las personas adultas es de 56% y el desempleo en una 10% en el 2009 ⁶³ .
Información relevante en materia de género (país)⁶⁴	El 6,7% de los escaños parlamentarios están ocupados por mujeres, y 20,1 % de las mujeres han alcanzado un nivel secundario o superior de educación. En cambio, el 36,3% de los hombres han alcanzado un nivel secundario o superior de educación. Por cada 100.000 nacidos vivos, 110 mujeres mueren por causas relacionadas con el embarazo, y la tasa de fecundidad adolescente es 15,1 nacimientos por cada 1.000 nacidos vivos. La participación femenina en el mercado laboral es de 26,2 % en comparación con 80,1 para los hombres.

61. Hau Commissariat au plan <http://www.hcp.ma/>

62. Índice Desarrollo Humano 2011

63. Banco Mundial

64. Índice Desarrollo Humano 2011 <http://hdrstats.undp.org/images/explanations/MAR.pdf>

Situación global del turismo (país) ⁶⁵	Respecto al turismo, este es uno de los principales motores de crecimiento de la economía marroquí y de equilibrio de la balanza de pagos —junto con las remesas de emigrantes y la inversión extranjera—, y continúa siendo uno de los sectores prioritarios para las autoridades. En 2010, la contribución del sector del turismo al PIB se situó en un 6,8%.
--	---

DATOS DE LA BUENA PRÁCTICA

Nombre de la iniciativa: Cooperativa Agrícola Femenina Ajaabou

Fecha de inicio	2000
Tipo de iniciativa	Turismo y comercio justo.
Contexto rural/urbano	Rural.
Financiación	Ministerio de agricultura, asociación AMAP, la Iniciativa Nacional para el Desarrollo Humano y la asociación ADRAR.
Número de mujeres	11 miembros (4 casadas, 4 divorciadas y 3 solteras).
Número de hombres	0
Presentación de la iniciativa	La Cooperativa Agrícola Femenina Ajaabou se estableció como una iniciativa de comercio justo marroquí en el año 2000. La cooperativa está formada por once mujeres: cuatro casadas, cuatro divorciadas y tres solteras. Producen mermeladas, cous cous y plantas medicinales y aromáticas. Después de unir fuerzas con otras cuatro cooperativas, ahora venden sus productos en hoteles y albergues. Los productos atraen a los turistas debido a sus métodos de preparación tradicionales e ingredientes naturales. En 2011, la Cooperativa Ajaabou ganó el primer premio en la Feria Internacional de Agricultura de Meknes.

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y/O EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

- Ha permitido que las integrantes desarrollen actividades que solo están permitidas para los hombres, como viajar, salir de casa para compartir momentos con otras mujeres, participar en reuniones con las administraciones locales para tomar decisiones, tener un ingreso que les permita ser independientes económicamente y participar en exposiciones y eventos a nivel local, regional, nacional y muy pronto internacional. Esto es un claro ejemplo de que estas mujeres han accedido, poco a poco, a la esfera pública.
- Ha permitido a las mujeres mejorar su posición en la sociedad porque, antes de su implicación en la iniciativa, trabajaban dentro de casa sin tener la oportunidad de beneficiarse de formaciones.

65. Véase el Sector del Turismo en Marruecos:
<http://www.icex.es/icex/cma/contentTypes/common/records/viewDocument/0,,00.bin?doc=4524421>

- La Cooperativa beneficia de forma importante la economía de la localidad por lo que las administraciones locales la tienen en cuenta dentro de sus estrategias y programas.
- Se han realizado sesiones formativas sobre género y derechos de las mujeres. Esta actividad podría permitir a las mujeres sacar a la luz tanto las necesidades estratégicas y prácticas. Asimismo, les podría ayudar a entender las causas de algunas problemáticas que afectan sus vidas de manera individual, colectiva y en relación a los hombres.

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEL TRABAJO DECENTE

- Las integrantes han recibido formación en diferentes temas: cooperativismo, gestión financiera y administrativa, valoración de las plantas medicinales y aromáticas, marketing. Dado que la tasa de analfabetismo entre las mujeres de esta zona supera el 70%, este punto cobra una gran relevancia. Todas las formaciones tiene una fase de prácticas. Esto permite fortalecer y percibir la utilidad de lo aprendido.
- Ha permitido a las mujeres trabajar de forma democrática y solidaria a través de comités y consejos relacionados de forma directa con la cooperativa o con la comunidad.
- Se han producido sinergias con otras iniciativas de la misma comunidad y de otras ciudades de Marruecos sobre el cooperativismo, la elaboración y la comercialización de mermeladas, que pueden potenciar el desarrollo de las mujeres.
- Las mujeres que trabajan en la iniciativa son reconocidas a la hora de emprender programas y estrategias impulsadas por la administración, la comunidad y las instituciones estatales.
- Las mujeres de esta cooperativa participan en las reuniones del Consejo Comunal, y forman parte del comité local de la Iniciativa Nacional para el Desarrollo Humano.
- Ellas reconocen que este trabajo les ha permitido alcanzar la independencia económica.

GAMBIA IS GOOD (Gambia)

Institución socia del proyecto: Asociación para la Pequeña Empresa de Turismo de Gambia (ASSET)



CONTEXTO GLOBAL DE LA SITUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Zona geográfica	Gambia is Good
Población⁶⁶	Mujeres 689.840 Hombres 670.841
Área Rural/urbana	Área rural.
Grupos étnicos	Mandinka 42%, Fula 18%, Wolof 16%, Jola 10%, Serahuli 9%, otros 4%.
Religión mayoritaria/ otras religiones	Musulmanes 90%, cristianos 9%, creencias aborígenes 1%.
Idioma oficial /otras lenguas	Inglés, mandinka, wolof, fula.
Principales actividades económicas	Pesca, agricultura y turismo.
Contexto social	El Índice de Desarrollo Humano (IDH 2011) producido por el PNUD (PNUD) manifiesta que Gambia, de un total de 187 países, se encuentra en la posición 168. El 60% de la población vive con menos de 1 dólar al día y tres cuartas parte de la población se dedica a la agricultura.
Información relevante en materia de género⁶⁷	En Gambia, el 7,5 % de los escaños parlamentarios están ocupados por mujeres, y 16,9% de las mujeres han alcanzado un nivel secundario o superior de educación. En cambio el 31,4 % de los hombres han alcanzado un nivel secundario o superior de educación. Por cada 100.000 nacidos vivos, 400 mujeres mueren por causas relacionadas con el embarazo, y la tasa de fecundidad adolescente es de 76,6 nacimientos por cada 1.000 nacidos vivos. La participación femenina en el mercado laboral es de 70,6 por ciento en comparación con 85,2 para los hombres.

66. Poverty Reduction Strategy 2007 - 2011, Republic of the Gambia.
http://npc.gov.gm/files/images/PRSP_II_APPROVED_COPY_2007_-_20112.pdf

67. Índice Desarrollo Humano 2011 <http://hdrstats.undp.org/images/explanations/GMB.pdf>

Situación global del turismo	El turismo genera el 16% del Producto Interno Bruto (PIB) y cubre 10.000 puestos de trabajo. El 41% de los turistas provienen del Reino Unido, seguido por Holanda, España, Escandinavia. El 70% de las llegadas al país se producen a partir de noviembre hasta abril.
-------------------------------------	---

DATOS DE LA BUENA PRÁCTICA

Nombre de la iniciativa **Gambia is Good**

Fecha de inicio	2004
Tipo de iniciativa	Turismo comunitario.
Financiación	Concern Universal, la Travel Foundation y otros donantes.
Número de mujeres	900 mujeres (aprox.).
Número de hombres	100 hombres (aprox.).
Presentación de la iniciativa	Gambia is Good vincula la horticultura con el turismo. El proyecto tiene como objetivo conectar a los pequeños productoras/res rurales a pequeña escala con el mercado turístico de Gambia mediante la producción de cultivos de alto valor que satisfagan las necesidades y demandas específicas de los turistas. Más de 1.000 personas están participando en el proyecto, de las cuales el 90% son mujeres.

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y/O EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

- Las relaciones en el hogar y en la comunidad han mejorado debido a los espacios que favorecen el empoderamiento, sobre todo el económico, de las mujeres.
- La provisión de un mercado ha dado múltiples beneficios. Se ha incrementado la productividad y el acceso a la propiedad de recursos productivos como la tierra, situación que ayuda a que las mujeres mejoren sus condiciones de vida y sean económicamente independientes.
- Las mujeres participan en la contabilidad y en la gestión de sus propias finanzas. Esta independencia financiera les ha permitido tener voz y voto en sus familias y comunidades.
- A través de su trabajo en GIG, las mujeres han mejorado la calidad de su participación en la comunidad. Ahora ellas son reconocidas como sujetos de derecho que contribuyen al bienestar de la comunidad. Esta situación no implica que el trabajo de las mujeres tenga un alto valor social, ni que el trabajo doméstico y reproductivo sean valorado en la comunidad.
- Los roles de género han sufrido algunos cambios. Ahora los hombres están llevando a cabo tareas de horticultura, actividad que anteriormente era vista como propia de las mujeres.
- Se han establecido canales para que las mujeres influyan en los resultados de la iniciativa. El grupo que participa en las reuniones se compone de 236 mujeres y se divide en subgrupos. Cada subgrupo tiene una líder y las preocupaciones se canalizan a través de las líderes subgrupo que forman parte del comité de gestión.
- Una de las trabajadoras del GIG forma parte del Comité de Desarrollo de las Aldeas. Aquí se toman las decisiones de la comunidad y es donde las mujeres pueden dar a conocer sus preocupaciones y problemas.

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEL TRABAJO DECENTE

- El sistema de contrato de GIG establece que las mujeres deben tener el mismo acceso a los ingresos. Asimismo, establece que las mujeres no deben producir exclusivamente para el consumo doméstico, sino que deben producir para vender; y su producto debe ser comprado incluso antes de la siembra a través de mutuo acuerdo con el comprador y a un mínimo precio.
- El dinero generado por la venta de hortalizas repercute directamente en las campesinas, las cuales son remuneradas inmediatamente.
- La instalación del riego por goteo en las fincas GIG permite que la producción hortícola de la mujer sea menos sacrificada que antes, y contribuye a la promoción del trabajo decente para las mujeres. Ahora bien, se desconoce el impacto ambiental que pueda tener el riego a goteo.
- La formación sobre el uso de las nuevas tecnologías y los cursos de alfabetización han permitido que tanto las mujeres como los hombres sepan calcular y conocer las cantidades de su producción.

TUMANI TENDA ECO TOURISM CAMP (Gambia)

Institución socia del proyecto: Asociación para la Pequeña Empresa de Turismo de Gambia (ASSET)



CONTEXTO GLOBAL DE LA SITUACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Zona geográfica⁶⁸	Brikamia
Población⁶⁹	Mujeres 689.840 Hombres 670.841
Área Rural/urbana	Área rural.
Grupos étnicos	Mandinka 42%, Fula 18%, Wolof 16%, Jola 10%, Serahuli 9%, otros 4%.
Religión mayoritaria /otras religiones	Musulmanes 90%, cristianos 9%, creencias aborígenes 1%.
Idioma oficial /otras lenguas	Inglés (oficial), mandinka, wolof, fula.
Principales actividades económicas	Pesca, agricultura y turismo.
Contexto social	El Índice de Desarrollo Humano (IDH 2011) producido por el PNUD (PNUD) manifiesta que Gambia de un total de 187 países se encuentra en la posición 168. El 60% de la población vive con menos de 1 dólar por día y tres cuartas parte de la población de dedican a la agricultura.
Información relevante en materia de género⁷⁰	En Gambia, el 7,5 % de los escaños parlamentarios están ocupados por mujeres, y 16,9% de las mujeres han alcanzado un nivel secundario o superior de educación. En cambio el 31,4 % de los hombres han alcanzado un nivel secundario o superior de educación. Por cada 100.000 nacidos vivos, 400 mujeres mueren por causas relacionadas con el embarazo, y la tasa de fecundidad adolescente es 76,6 nacimientos por cada 1.000 nacidos vivos. La participación femenina en el mercado laboral es de 70,6 por ciento en comparación con 85,2 para los hombres.

68. Toda la información presentada es a nivel nacional.

69. Poverty Reduction Strategy 2007-2011, Republic of the Gambia: http://npc.gov.gm/files/images/PRSP_II_APPROVED_COPY_2007_-_20112.pdf

70. Índice Desarrollo Humano 2011 <http://hdrstats.undp.org/images/explanations/GMB.pdf>

Situación global del turismo	El turismo genera el 16% del PIB y sobre 10.000 puestos de trabajo. El 41% de los turistas provienen del Reino Unido, seguido por Holanda, España, Escandinavia. El 70% de las llegadas al país se producen a partir de noviembre hasta abril.
-------------------------------------	--

Principales acontecimientos

DATOS DE LA BUENA PRÁCTICA

Nombre de la iniciativa⁷¹ **Tumani Tenda eco tourism camp**

Fecha de inicio	1999
Tipo de iniciativa	Turismo comunitario.
Financiación	
Número de mujeres	9 mujeres (aprox.).
Número de hombres	7 hombres (aprox.).
Presentación de la iniciativa	Tumani Tenda se inauguró en abril de 1999 con el fin de obtener ingresos adicionales para la comunidad de los Jola ⁷² . Tumani Tenda es propiedad de dicha comunidad y es administrado por un grupo de voluntarios/as designados por el Comité de Desarrollo. Se ha posicionado como un destino de ecoturismo en Gambia. Cuenta con 5 cabañas y ofrece diversas actividades tales como: cocina, recolección de ostras, viajes de canoa, clases de danza etc. Los ingresos generados van al Fondo de Desarrollo de las Aldeas. Este fondo se utiliza para construir y mejorar las instalaciones comunes, las infraestructuras, cubrir las necesidades de "emergencia" de las familias y comprar medicamentos para los habitantes del pueblo.

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y/O EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

- Las mujeres ya no son consideradas como trabajadoras ocasionales, sino que gracias a la iniciativa su trabajo es valorado socialmente.
- Se usan y aprovechan los datos desagregados por sexo en la recopilación de información, que se hace cada 6 meses, de las actividades que son prioridad para la comunidad y que están relacionadas con el Comité de Desarrollo, las gestión de las escuelas y la gestión del "jardín de vegetales" liderado por las mujeres.
- Recientemente algunas mujeres se han convertido en miembros del equipo de gestión de la iniciativa. De las 14 personas que conforman el comité de gestión, 3 son mujeres.
- Las mujeres han aumentado su auto confianza, ya que la iniciativa les ha permitido destacarse como modelos a seguir para otras personas.
- En términos políticos, las mujeres son más conscientes de sus derechos y responsabilidades.

71. Web de la Buena práctica <http://www.tumanitenda.co.uk/>

72. Información sobre la comunidad Jola <http://www.accessgambia.com/information/jola.html>

- Los hombres se están implicando más en las tareas domésticas, tales como ir a buscar agua y limpiar la casa. La mayoría de los hombres están trabajando en actividades vinculadas con la jardinería, actividad que solía ser realizada solo por las mujeres.
- Las mujeres han accedido a trabajos que normalmente son realizados por los hombres, tales como trabajar en los cultivos comerciales de yuca, participar en el Comité de Gestión, en el Comité Ejecutivo y trabajar como camareras en el hotel-restaurante.

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEL TRABAJO DECENTE

- Las mujeres han recibido formación en salud e higiene, limpieza, gestión de reservas hoteleras, atención a la clientela, cambio climático, desarrollo sostenible y nuevas tecnologías. Esta formación permite deconstruir ciertas ideas, construidas en función del sexo, sobre las tareas y trabajos que mujeres y hombres deben llevar a cabo.
- Dos trabajadoras de la iniciativa, la gestora y la responsable de limpieza, han participado en una formación de género realizada por el Forum for African Women Educationalist-The Gambia⁷³ (FAWEGAM).
- La administración de la iniciativa mensualmente organiza encuentros, dirigidos a la comunidad, sobre temas de género.
- Las mujeres solían ser contratados como trabajadoras eventuales. Ahora, gracias a la formación, las mujeres han adquirido más confianza y trabajos más permanentes.
- Las mujeres destacan que la iniciativa les permite trabajar en un contexto más seguro, responsable y continuado.
- Las oportunidades de empleo que genera la iniciativa genera optimismo y establecen relaciones más cordiales de trabajo entre mujeres y hombres. Esto es así ya que se han generado espacios participativos y de reflexión conjunta y se ha favorecido el trabajo en equipo. Asimismo, la formación en materia de género ha sido clave para generar dicho espacios.

73. Véase <http://www.peacebuildingportal.org/index.asp?pgid=9&org=3615>

KÈR CUPAAM Y LA ASOCIACION DE MUJERES DE POPENGUINE (Senegal)

Institución socia del proyecto: Organización Nacional para la integración del Turismo Senegalés (ONITS)



CONTEXTO EXTERNO DE LA BUENA PRÁCTICA

Zona geográfica Departamento de Mbour, región de Thiès

Población (zona) Entre 4.500 y 5.000 personas.

**Área rural/
urbana (zona)** Rural.

Grupos étnicos (zona) Los sérères es el grupo étnico mayoritario de esta zona y habitan en el centro-oeste de Senegal. Después de los wolof y los fulani, los sérères es el grupo étnico más numeroso. Aproximadamente, una de cada seis personas senegalesas se identifica con este grupo étnico.

**Religión mayoritaria/
otras religiones (zona)** 85% musulmana, 13% católica y 2% animista.

**Idioma oficial/
otras lenguas (zona)** La lengua oficial es el francés. Sin embargo, las lenguas tradiciones son sérère y wolof.

**Principales actividades
económicas (zona)** Ganadería, pesca y turismo.

**Contexto medio
ambiental (país)** Por lo general, en Senegal cada año se pierden 80.000 hectáreas de terreno debido a la agricultura. Por otro lado, los manglares sufren un degradación de un 50% más cada año debido a la sobreexplotación de los recursos naturales y a las sequías. Por tanto, el impacto negativo en el suelo es bastante preocupante, ya que desencadena inseguridad alimentaría y, por tanto, frena la promoción de la soberanía alimentaría de las personas.

Contexto social (país) El Índice de Desarrollo Humano (IDH 2011) producido por el PNUD (PNUD) sitúa a Senegal, de un total de 187 países, en la posición número 135. La esperanza de vida es de 60 años. Las principales causas de muerte son las enfermedades infecciosas y los nacimientos prematuros. El promedio de edad del matrimonio en las zonas rurales es de 14 años y en las áreas urbanas de 25 años. El salario mínimo es de menos de 50 euros al mes.

Información relevante en materia de género (país)	De forma global se destaca la aprobación de la ley de cuotas que facilita la participación de las mujeres en las elecciones y en los espacios vinculados con la política del país y la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género ⁷⁴ . También se destaca el establecimiento del Observatorio ⁷⁵ y el Ministerio de Género y el Consejo Senegalés ⁷⁶ de la Mujer; que tiene como objetivo promover la adecuada integración de la perspectiva de género en el tejido social de Senegal.
Situación global del turismo (zona)	La riqueza natural es uno de los atractivos fundamentales para el desarrollo del turismo en la zona. La infraestructura turística en Mbour la constituyen 39 hoteles, 36 residencias y 82 albergues ⁷⁷ . Las limitaciones del sector están relacionadas con la escasa cultura turística, la difícil coyuntura económica y la falta de personal cualificado. Por otro lado, se identifican algunos impactos negativos, tales como las drogas, la prostitución, la delincuencia juvenil y las enfermedades de transmisión sexual ⁷⁸ .
Número de mujeres analfabetas (país)⁷⁹	67,1%
Número de hombres analfabetos (país)⁸⁰	47,9%
Principales acontecimientos (zona)	La Comunidad de Popenguine se encuentra esencialmente marcada por los acontecimientos religiosos como la peregrinación a la Virgen María que comenzó en 1888 y tiene lugar cada año. Hoy en día dicha peregrinación reúne, desde 1981, a decenas de miles de personas con el fin de orar a la Virgen. Esta marcha de peregrinación fue iniciada por el difunto Pierre Faye, ex comandante del ejército senegalés.

DATOS DE LA BUENA PRÁCTICA

Nombre de la Iniciativa⁸¹: Kër Cupaam et l'Association de Femmes de Popenguine

Fecha de inicio	1988
Tipo de iniciativa	Protección de la naturaleza, zona de la reserva natural de Popenguine, albergue y eco turismo
Financiación	Autofinanciada.
Número de mujeres	129
Número de hombres	9

74. Estrategia Nacional para la Igualdad de Género http://www.sengenre-ucad.org/strategie_nationale.pdf

75. Ver Pnud - Género Senegal www.sengenre-ucad.org/

76. Ver Consejo senegales de la mujer <http://www.cosef.org/>

77. Ver Situación Social y económica de la región de Thies http://www.ansd.sn/publications/annuelles/SES_Region/SES_Thies_2008.pdf

78. Ver El Reporte General de Mbour www.assises-senegal.info/IMG/doc/Rapport_de_Mbour.doc

79. http://www.ansd.sn/senegal_indicateurs.html

80. http://www.ansd.sn/senegal_indicateurs.html

81. Para más información ver: <http://www.rebellion.org/hemeroteca/africa/senegal/40203.htm>

Presentación de la iniciativa	Esta iniciativa se encuentra en Popenguine y comenzó en 1988 gracias a la activista local Oulimata Thiaw. Esta mujer ha movilizadado a las mujeres de esta localidad para conservar el medio ambiente, promover el ecoturismo y garantizar la supervivencia de la flora y fauna. Cuentan con albergues para los turistas que quieran disfrutar de la zona de forma sostenible. Participan 129 mujeres y 1 hombre, además de 8 hombres en calidad de voluntarios.
--------------------------------------	--

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y/O EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

- Las mujeres han mejorado la capacidad de negociación frente a sus familias y, sobre todo, frente a la comunidad. Por otro lado, han aprovechado los beneficios tanto en el ámbito personal, como profesional de trabajar de forma organizada.
- Ha permitido que las mujeres tengan el acceso a los recursos naturales y culturales. Difunden su cultura, su patrimonio y su trabajo desde la una visión femenina.
- Ha permitido que las mujeres sean sujetos de derecho y que disfruten de la ciudadanía a través de la toma de decisiones respecto a la iniciativa y a la comunidad. Esta situación ha permitido que las mujeres diseñen y ejecuten sus proyectos.
- Han surgido espacios de colaboración y de ayuda solidaria entre las mujeres y los hombres.
- Se reconocen y se ven los impactos positivos del nuevo rol que desempeña la mujer en la protección del medio ambiente.
- Se reconoce que los actuales beneficios comunitarios que reciben mujeres, hombres, niñas y niños, a través de la protección medio ambiental de la zona, se ha conseguido gracias a las actividades pioneras de las mujeres.

RESULTADOS EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEL TRABAJO DECENTE

- Han aumentado los espacios formativos tanto para las mujeres, como para las niñas y niños.
- Ha disminuido el éxodo rural debido al trabajo y al bienestar que genera la iniciativa para toda la comunidad.
- Tanto las socias como los socios han recibido formación para mejorar la gestión de la Asociación: protección medio ambiental, administración, producción de semillas y plantas y gestión del patrimonio y reciclaje.
- Se han impulsado encuentros de formación y de intercambio de experiencias. A modo de ejemplo se menciona el taller sobre *Organismos Genéticamente Modificados y Seguridad Alimentaria*⁸²: la gestión del riesgo y la participación pública que se llevó a cabo el 2003.
- Kër Cupaam también organizó cursos de informática desde el año 2000 y tiene una biblioteca para el intercambio de ideas, debates y enseñanza en el aula, con acceso a Internet.
- Se impulsan talleres mixtos informativos para estar al tanto de las nuevas propuestas, actividades, situación, etc. de la iniciativa y para evitar conflictos entre mujeres y hombres.

82. Para más información ver en: http://www.bede-asso.org/lang/fr/nos_actions/actions_pedago/information/formations.php - <http://www.wrm.org.uy/subjects/women/textFE.pdf>

Pautas de acción



5. Pautas de acción

Basándonos en las fortalezas de las BBPP respecto a las cuestiones de género, formación profesional y trabajo decente, el objetivo de este capítulo es proponer pautas de acción que contribuyan a la búsqueda de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito del turismo sostenible. Cabe destacar que las pautas de acción próximas a enumerar no necesariamente tienen que llevarse a cabo en ese orden y pueden solaparse. Por otro lado, las propuestas tienen un carácter general y no son específicas para cada buena práctica presentada.

En general, el mayor impacto positivo que ha tenido el turismo sostenible en cada una de las BBPP es el acceso de las mujeres a una fuente de ingresos, a la formación y a los espacios vinculados con la toma de decisiones de sus comunidades. Esto ha tenido como resultado una serie de efectos positivos que van ligados a procesos relacionados con el aumento del liderazgo y la autoestima de las mujeres y con el poder de negociación en el espacio público y doméstico.

De forma global, las BBPP han tenido resultados positivos en materia de género respecto a los siguientes temas:

- Empoderamiento económico.
- Mayor participación en la esfera pública de las mujeres.
- Aumento de la influencia y del liderazgo de las mujeres en los espacios de decisión.
- Desafío de los roles de género vinculados con el trabajo.
- Desafío de los roles de género vinculados con la esfera doméstica.

A pesar de que la mayoría de las BBPP presentadas no han sido beneficiarias de un proceso vinculado netamente con la perspectiva de género, la formación impartida ha sido un factor fundamental para que las BBPP, de forma planificada o espontánea, tengan resultados positivos en el ámbito de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

A continuación se presentan los seis ejes en los que se agrupan las pautas de acción para lograr la igualdad de género en iniciativas de turismo sostenible:

- Ejecutar una fase de identificación sensible al género.
- Asegurar una formación profesional que desafíe los roles de género y estereotipos,
- Concretar medidas para asegurar la igualdad en la participación, la gestión y la toma de decisiones.
- Contemplar la división sexual del trabajo como una categoría de análisis.
- Empezar acciones que permitan identificar los roles y estereotipos que van en contra de la igualdad entre las personas.
- Realizar una extensa formación en género y derechos de las mujeres.

1. Ejecutar una fase de identificación sensible al género

El uso de herramientas e indicadores sensibles al género⁸³ son esenciales para identificar y analizar las necesidades y prioridades de todas las personas, principalmente aquellas vinculadas con las mujeres.

Para ejecutar una fase de identificación sensible al género, se deberían identificar y analizar las siguientes cuestiones:

- Los roles (quién hace qué) - acceso y control (quién tiene qué).
- Los intereses, las potencialidades, las limitaciones y las demandas de las personas, familias y grupos.
- Las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres.
- Los obstáculos en la participación de mujeres y hombres.
- Los problemas y soluciones de forma diferenciada. No puede asumirse a priori que los problemas son los mismos para mujeres y hombres, ni que las soluciones tengan el mismo impacto en todas las personas.
- Los aspectos favorables para promover la cantidad y calidad de la participación de las mujeres en la comunidad.
- Análisis de derechos vulnerados en materia de igualdad y de los colectivos más desfavorecidos en este sentido (niñas, ancianas, indígenas...).
- La legislación y normativa existente y vinculante tanto en materia de igualdad, laboral, medioambiental, así como relacionada con el turismo, y el grado de compromiso de las instituciones locales, regionales, nacionales e internacionales en este sentido.

Recursos: herramientas y metodologías sensibles al género.

- Herramientas para integrar la Perspectiva de Género del Banco Mundial En: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,contentMDK:21358556~menuPK:3851633~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:336868,00.html>
- Guía de herramientas para el mainstreaming de género del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. En: <http://www.undp.org/women/publications.shtml>
- Publicaciones relacionadas con el empoderamiento de la mujer del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. En: <http://www.undp.org/women/mainstream/>
- Guía para la integración de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo de la CE. En: <http://ec.europa.eu/europeaid/sp/gender-toolkit/index.htm>

2. Asegurar una formación profesional que desafíe los roles de género

Integrar el enfoque de género en la formación profesional implica, entre otras cosas, considerar y analizar los roles de género y las relaciones de poder que existen en un lugar

83. Ver la bibliografía temática recomendada vinculada con planificación de género.

determinado y en una disciplina del conocimiento concreta. Este enfoque subraya que la definición y distribución temprana de roles género fortalece y aumenta las desigualdades, condiciona las identidades de género y aumenta las brechas de género entre mujeres y hombres.

Es fundamental que la formación profesional en turismo sostenible no genere ni fortalezca los roles de género. Esto implica determinar y tomar en cuenta los obstáculos que, en todas las dimensiones del proceso formativo, frenan o imponen exigencias para la inserción y el desarrollo profesional y personal de mujeres y hombres. A modo de ejemplo, se deberían ofertar acciones de formación para los hombres relacionadas con aquellos trabajos que son realizados en su mayor parte por mujeres en el ámbito del turismo: limpiar, cocinar, atención a la clientela. De igual forma, se debería ofertar una formación para las mujeres en: emprendedurismo, gestión, acceso al crédito, contabilidad, liderazgo, técnicas de aprendizaje de grupo, dinámicas organizativas e innovación.

Una formación profesional que no fortalezca los roles de género, podría mejorar la calidad de participación de las mujeres en los procesos relacionados con la toma de decisiones. A continuación se nombran algunas pautas de acción vinculadas con este punto:

- Realizar un análisis de género del contexto específico de la formación.
- Conocer las desigualdades que existen en el sector específico de intervención de la formación.
- Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en el proceso formativo.
- Considerar las características del sector económico, como por ejemplo, el artesanal, y de las empresas que operan en él, analizando la posición que ocupan mujeres y hombres, las ventajas y desventajas derivadas de ella, las relaciones existentes entre los mismos, los aportes y capacidades distintivos de ambos sexos, los factores que afianzan las discriminaciones existentes así como los aspectos que facilitan u obstaculizan una participación e integración equitativa.
- Cuestionar si se han tenido en cuenta los diferentes tipos de competencias, incluyendo, además de las técnicas, las sociales y las actitudinales, que analicen la existencia de roles género que invisibilizan determinados desempeños.
- Tomar en cuenta y poner en valor los saberes derivados de los roles sociales tradicionalmente asignados a mujeres.
- Analizar si las mujeres dependen profesionalmente de otras personas (relación directa de dependencia y subordinación), si son independientes o trabajan en equipo.
- Implementar metodologías que desarrollen actitudes útiles para el buen ejercicio profesional, tales como la comunicación, la capacidad para actuar y hablar en público, el ánimo de superación, etc.
- Aplicar acciones positivas en caso de que la participación de las mujeres en la formación profesional sea débil o inexistente.
- Facilitar el acceso a la formación. Un ejemplo sería la implantación de un sistema que impulse la conciliación, como por ejemplo: las escuelas infantiles, sitios para dejar a las personas mayores y con discapacidad y ayudas económicas (transporte y alimentación).

3. Concretar medidas para asegurar la igualdad de género en la participación, la gestión y la toma de decisiones

Este es un requerimiento básico para asegurar que las mujeres y los hombres disfruten de una representación en igualdad y que principalmente las mujeres sean valoradas en estos ámbitos. Para incidir en la igualdad de participación, gestión y toma de decisiones, se proponen las siguientes pautas de acción:

- Promover la calidad de la participación de las mujeres para que puedan tomar parte y ejercer influencia en el espacio público⁸⁴, a través de la promoción del trabajo fuera de casa y la participación en la toma de decisiones de su comunidad, en temas tales como infraestructuras, servicios sanitarios, educación, uso de la tierra etc.
- Fortalecer el liderazgo y la autoestima a través de talleres destinados a emprendedoras y emprendedores que integren el componente de género. De esta forma es posible conocer las fortalezas y las debilidades a las que mujeres y hombres se enfrentan, de forma individual y colectiva, a la hora de emprender actividades económicas.
- Asegurar el equilibrio en el número de mujeres y hombres en todas las actividades y estrategias relacionadas con la iniciativa y en todos los organismos de la comunidad vinculados de forma directa o indirecta con ésta.
- Asegurar que las mujeres participen, en términos de cantidad, calidad de contribución y sin censura, en todas las reuniones locales.
- Promover modelos de emprendimiento participativas, como el cooperativismo, ya que podría incrementar el poder de influencia para hacer valer los derechos y las capacidades de las mujeres para negociar en los espacios donde se toman las decisiones referentes a la iniciativa, a la comunidad y a la vida personal.
- Fortalecer el empoderamiento económico de las mujeres, porque éste ofrece grandes oportunidades para que ellas comiencen a influir y a liderar iniciativas a nivel comunitario y a animar a otros grupos de mujeres a emprender.

4. Contemplar la división sexual del trabajo como una categoría de análisis

La división sexual del trabajo es uno de los grandes obstáculos para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo. Las iniciativas impulsadas en el marco del turismo sostenible deben contemplar la división sexual del trabajo como una categoría de análisis en sus acciones y estrategias y asumir la dificultad que conlleva realizar este tipo de análisis. A continuación se mencionan algunas recomendaciones para hacer frente a esta desigualdad:

- Aplicar e implementar herramientas que midan la gestión del tiempo para conocer cuántas horas dedican al trabajo doméstico mujeres y hombres.

84. El acceso de las mujeres a la esfera pública, no siempre implica procesos que contribuyan a la mejora de la calidad de participación.

- Analizar de qué forma las tareas domésticas pueden ser compartidas entre mujeres y hombres.
- Analizar las formas en las que el turismo sostenible puede contribuir a esta nueva distribución, como por ejemplo, proveer una guardería gestionada por la iniciativa.
- Analizar la mejor forma de replantear los presupuestos para reflejar en las partidas presupuestarias la contribución económica del trabajo no remunerado, que es realizado principalmente por mujeres y que es imprescindible y vital para poder llevar a cabo la iniciativa.

5. Emprender acciones que permitan identificar los roles de género que van en contra de la igualdad entre las personas

El turismo sostenible debe adoptar un rol proactivo para contribuir a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Las acciones encaminadas a lograr este objetivo requieren conocimiento, planificación y profesionales especializadas en las cuestiones de género. Las iniciativas turísticas podrían desafiar los roles de género de la siguiente manera:

- Realizando actividades de sensibilización que permitan a todas las personas cuestionar los roles de género en el trabajo, como talleres y juegos de rol, tanto mixtos como segregados.
- Empleando a mujeres y hombres en trabajos no tradicionales que rompan con los roles de género.
- Capacitando a hombres y mujeres en habilidades no tradicionales.
- Posibilitando e impulsando la promoción de las mujeres a los niveles más altos de gestión.

6. Realizar una extensa formación en género

La formación en género es una herramienta indispensable para fortalecer los resultados de las iniciativas de turismo sostenible respecto a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Sería un tanto incoherente emprender iniciativas vinculadas con mujeres, género, desarrollo y turismo sostenible sin poner en relación estos conceptos. Para ello, sería necesario contemplar una primera formación sobre la interacción entre género y desarrollo humano, para posteriormente profundizar en la relación género y turismo sostenible. Este aprendizaje proporcionaría las bases para hacer frente a algunas de las causas estructurales de la pobreza y la desigualdad de género y discriminación hacia las mujeres.

Por tanto, emprender acciones formativas en materia de género debería ser la corriente principal a todas las recomendaciones o pautas anteriormente descritas, que busquen la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Dicha formación no debe ir dirigida únicamente a las mujeres ni a las personas que trabajan en la iniciativa turística. Para obtener un impacto positivo, debería dirigirse a:

- Trabajadoras y trabajadores de la iniciativa, incluido el equipo responsable de la coordinación y gestión.
- Miembros de la comunidad dónde está localizada la iniciativa.

- Instituciones que implementan la formación profesional en turismo en la iniciativa.
- Instituciones financiadoras relacionadas con la iniciativa.

La formación en género debe adaptarse a cada contexto y debe ser realizada por una persona especialista en la materia, preferentemente con formación en turismo, y debe cubrir al menos los contenidos que se mencionan a continuación:

1. Conceptos básicos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
2. Marco legal sobre la protección nacional e internacional de los derechos humanos, así como la normativa internacional vinculada con las mujeres y la igualdad de género, como, por ejemplo, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), la Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing (1995) y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000).
3. Relación entre desarrollo, sostenibilidad y género.
4. Trabajo decente desde la perspectiva de género: roles de género, división sexual del trabajo, etc.
5. Promoción del liderazgo y autonomía de las mujeres.
6. Presupuestos sensibles al género, que son aquellos que se configuran tomando como referencia las siguientes preguntas claves:
 - ¿Cubre el presupuesto las necesidades de género?
 - ¿Qué impactos tiene el presupuesto en la igualdad de género y empoderamiento de la mujer?
 - ¿Considera el presupuesto actividades que incrementen la igualdad de género de forma continuada?
 - ¿Incluye o visibiliza el presupuesto actividades de carácter reproductivo imprescindibles para el desarrollo de las actividades productivas?
 - ¿Considera el presupuesto una evaluación, tanto intermedia como final, de la acción emprendida que mida las fortalezas y/o debilidades en materia de género?

Recursos: presupuestos sensibles al género.

- Presupuesto y género en América Latina y El Caribe
<http://www.presupuestoygenero.net/>
- Los Presupuestos Sensibles al Género y los Derechos Reproductivos de la Mujer: Un Paquete de Recursos
http://www.unifem.org/materials/item_detail.php?ProductID=85&lang=spn
- Asegurar Presupuestos Sensibles al Género
<http://www.endvawnow.org/es/articles/317-asegurar-presupuestos-sensible-al-genero-.html>

6. Bibliografía temática recomendada

Turismo, Género y Mujer

- FERGUSON (2011): 'Promoting gender equality and empowering women? Tourism and the third Millennium Development Goal'. *Current Issues in Tourism* 14 (3), April 2011: 235 - 249, publicado *online* marzo 2011.
- FERGUSON (2010): Tourism development and the restructuring of social reproduction in Central America. *Review of International Political Economy*, 17(5), 860-888.
- FERGUSON (2010): Interrogating 'gender' in development policy and practice: The World Bank, tourism and microenterprise in Honduras. *International Feminist Journal of Politics*, 12(1), 3-24.
- GENTRY (2007): Belizean women and tourism work: Opportunity or impediment? *Annals of Tourism Research*, 34(2), 477-496.
- HENRICE, J. (2007): "Género, turismo y exportación: ¡llamando a la plata en el Perú?".
- KEMPADOO (1999): *Tourism as Sex work in the Caribbean*. Rowman & Littlefield, Oxford Reino Unido.
- KINNAIRD (1994): *Tourism: a gender analysis*, Reino Unido, John Wiley & Son.
- LARA, S. (2001): "Desarrollo turístico: ¿una oportunidad para las mujeres?", en http://www.eclac.org/mujer/proyectos/gtz/publicaciones/word_doc/desarrollotur.pdf
- MORENO ALARCÓN (2010): "La Insostenibilidad del Turismo Sostenible en Cabo Verde: la importancia de la planificación turística con Enfoque de Género en Cabo Verde". In Rocha Rito, Brígida (coord.). *Turismo: potencialidades, constrangimientos e impactos*. Centro de Estudios Africanos del Instituto Universitario de Lisboa.
- OMT y UN WOMEN (2010): "Informe sobre las mujeres en el turismo 2010", en: <http://www.e-unwto.org/content/j133q0/fulltext.pdf>
- SPARRER, M. (2003): "Género y turismo rural. El ejemplo de la costa coruñesa", en <http://revistas.um.es/turismo/article/view/19441/18801>
- SWAIN, M. (1995): Gender in tourism, *Annals Tourism Research*, vol. 22.
- SWAIN, M. (2005): Las dimensiones de género en la investigación sobre turismo: Temas globales, perspectivas locales, *Política y Sociedad*, vol. 42.
- VARGAS, M. (s/f): "Turismo: El género hace la diferencia", en <http://www.generoyambiente.org/arcangel2/documentos/157.pdf>

Planificación, Género y Desarrollo

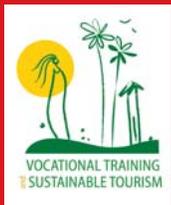
- BARRIG Y WEHKAMP (1994): *Sin Morir en el Intento: experiencias de planificación de género en el desarrollo*, Lima, NOVIB/Entre Mujeres.
- CARBALLO DE LA RIVA (2006): *Género y Desarrollo*, Madrid, La Catarata.
- COMISIÓN EUROPEA. EUROPEAID OFICINA DE COOPERACIÓN. *Aid Delivery Methods. Volume 1. Project Cycle Management Guidelines: Marzo 2004*, Comisión Europea. Disponible en: http://ec.europa.eu/europeaid/reports/pcm_guidelines_2004_en.pdf

- COMISIÓN EUROPEA. EUROPEAID OFICINA DE COOPERACIÓN. Guía para la integración de la igualdad de género en la cooperación al desarrollo de la CE. Disponible en: <http://ec.europa.eu/europeaid/sp/gender-toolkit/index.htm>
- FERNÁNDEZ-LAYOS (2008): Planificación y Formulación de Acciones de Cooperación al Desarrollo desde el Enfoque de Género, Madrid, Paz y Desarrollo.
- GÓMEZ Y SAINZ, (2010) (8ª ed.): El Ciclo del Proyecto de Cooperación al Desarrollo, Madrid, CIDEAL.
- LÓPEZ MÉNDEZ y SIERRA LEGUINA, (2001): Integrando el análisis de género en el desarrollo. Manual para técnicos de cooperación. AECI/IUDC/UCM, Madrid.
- LÓPEZ Y ALCALDE, (1999): Relaciones de género y desarrollo. Hacia la equidad de la cooperación. IUDC/UCM-La Catarata. Madrid.
- PNUD, (2001): Gender in Development Programme. Learning and Information Pack. Gender Analysis, enero.
- RUIZ BRAVO y BARRIG, s/n: Lineamientos Metodológicos para la Incorporación del Enfoque de Género en el Seguimiento y Evaluación de Proyectos.
- MOSER (1993): Gender Planning and Development: theory, practice and training, Routledge, Londres.
- TAMAYO, DELSO et. al (2003): Género en la Cooperación al Desarrollo, Madrid, ACSUR Las Segovias.

Formación y Género

- ACSUR LAS SEGOVIAS Y HEGOIA (2010): Género en la Educación para el Desarrollo, Universidad del País Vasco, Bilbao.
- ATHENA NETWORK (2010): Reference Points for the Design and Delivery of Degree Programmes in Gender Studies, Universidad de Deusto, Bilbao.
- BELLOSTA, M. y SUSÍN, R. (2000): La Educación para el Desarrollo desde una lectura de Género en Contextos Educativos, 3, 123 - 138.
- BLEWIT, J. y CULLINGFORD (2004): The sustainable Curriculum: the challenge for higher education. Earthscan, Londres.
- CABO, R. (s/n): Impacto de la Globalización Liberal en (la vida de) las mujeres. Disponible en <http://respublicapinto.50webs.com/cobo.htm>
- CABO, R. y AMOROS, C. et al. (2006): Interculturalidad, Feminismo y Educación, Madrid, La Catarata.
- CENTRO INTERAMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL (s/n): ¿Qué es la Formación Profesional? Disponible en: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sind_for/casanov/pdf/quees.pdf
- CENTRO INTERAMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL-OIT (2001): Guía para transversalizar la perspectiva de género en la formación profesional. Disponible en: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/guia_gen/pdf/ori_met.pdf
- QUIRÓS, R. (2001): Programa para el fortalecimiento de la formación técnica y profesional de mujeres de bajos ingresos. Disponible en: http://www.cinterfor.org.uy/mujer/formujer/cosrica/curr_crj.pdf

- SANAHUJA, J. (2000): Ajuste, Pobreza y Desigualdad en la era de la Globalización. Disponible en: http://fongdcam.org/manuales/educaciondesarrollo/datos/docs/A_docs/I_1_anuario-cip%202000.pdf
- SUBIRATS, M. (1994): Conquistar la igualdad: la coeducación hoy. Disponible en: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie06a02.htm>
- UNESCO (s/n): Educación Técnica y Formación Profesional en América Latina y el Caribe. Disponible en: http://www.oei.es/etp/educacion_tecnica_formacion_profesional_AL.pdf
- UN WOMEN (s/n): Gender Training Wiki. Disponible en: <http://www.un-instraw.org/gtcop/wiki>
- WILLIAMS, S., SEED, J. y MWAU, A. (1995): The Oxfam Gender Training Manual. Disponible en http://publications.oxfam.org.uk/display.asp?k=9780855982676&keyword=gender+training+manual&x=0&y=0&sort=SORT_DATE%2Fd&m=5&dc=6



El Proyecto “FORMACIÓN PROFESIONAL Y TURISMO SOSTENIBLE” pretende diseñar, elaborar, difundir e intercambiar instrumentos de formación y sensibilización en materia de turismo sostenible adaptados a la demanda en Gambia, Marruecos, Senegal, Bolivia y Nicaragua, teniendo en cuenta de forma especial el empoderamiento de las mujeres y el acceso y promoción al empleo digno y estable.



Constituida en 1997, la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) es una institución pública al servicio de la acción exterior del Estado en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo. Se dedica a la promoción de la gobernabilidad democrática y la cohesión social a través del fortalecimiento institucional y del desarrollo de capacidades para fomentar el liderazgo público.

Proyecto financiado por la Unión Europea



Cofinanciado por



Universidad Carlos III de Madrid

