

Eje 5: Turismo, Educación y Conocimiento Científico. Turismo y formación profesional.

UN APOORTE A LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS CARRERAS DE TURISMO DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES

Lic. Mariela Blanco veronicamarielablanc@gmail.com
Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (UNPSJB)

Lic. Ana Wasserman wassermanana@gmail.com
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP)

Palabras clave: Género - Turismo - Universidad - Educación

Resumen ejecutivo

Este proyecto surge de la necesidad y el compromiso por lograr la igualdad de oportunidades, equidad en el acceso a los derechos y eliminación de las violencias entre todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual. En este sentido, en el marco de las políticas públicas de género de la República Argentina y, en específico, a fin de contribuir a profundizar las acciones de las universidades nacionales de este país, se propone la implementación de talleres de “Perspectiva de género y turismo” destinados a la sensibilización y capacitación de docentes y estudiantes de las carreras de turismo de la Universidad Nacional de Mar del Plata y de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, sede Puerto Madryn.

El proyecto pretende, en el lapso de un año y medio, alcanzar los objetivos de sensibilización y capacitación a docentes; y en un período de cinco años, lograr este propósito en la mayor parte de la población estudiantil.

Este documento contiene el programa académico para desarrollar los talleres de “Perspectiva de género y turismo”, así como también el detalle de los requerimientos técnicos, de recursos humanos, de difusión y la calendarización y presupuesto correspondientes. Por último, se presenta una propuesta de evaluación de resultados en el marco de las instituciones involucradas, con la finalidad de obtener una retroalimentación del proyecto.

A mediano y largo plazo la intención es contribuir, desde el ámbito de la educación universitaria en turismo, a generar un cambio cultural que permita la construcción de una sociedad más justa y libre de violencias.

Introducción

Este trabajo se enmarca en un contexto sociocultural cuya construcción está basada en un sistema patriarcal¹ en el cual la heterosexualidad² presupone la existencia del binarismo de género, reconociendo exclusivamente dos categorías de personas. De esta manera, se asume que los hombres y las mujeres tienen roles y conductas estereotipadas, es decir pre-establecidos por la cultura.

Según Huberman y Tufro (2012), en un sentido amplio, género es “*aquello que significa ser hombre o ser mujer en una cultura y un momento histórico determinado, y cómo este hecho define oportunidades, roles, responsabilidades, formas de sentir y modos de relacionarse con una persona del mismo sexo o del opuesto.*” Sin embargo, de acuerdo con el Observatorio de Comunicación, Género y Diversidad con perspectiva en Derechos Humanos de la Universidad Nacional de la Plata (s.f.) esa concepción debe ampliarse a los usos, costumbres y comportamientos que puedan corresponderse con cualquier otro tipo de construcción social no normativa, por lo que la subordinación del patriarcado se extiende a todas las formas de expresión del género y sexualidad diferentes del varón -masculino- heterosexual.

Si bien, con el paso del tiempo, las mujeres han ganado ciertas oportunidades y lugar en la vida pública (Huberman y Turfó, 2012), esta estructura social patriarcal históricamente ha vulnerado sus derechos y oportunidades (Puleo, 1995). La situación es más grave aún, dado que, ha sido ignorado el reconocimiento de la diversidad sexual, entendida según INMUJERES (2007) como la “*pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual de la humanidad en diferentes culturas.*”

Entre las principales consecuencias de esta construcción cultural se encuentran situaciones de desigualdad de género³ y violencias⁴, evidentes tanto hacia mujeres como a otras identidades de género⁵ y hacia las personas con orientaciones sexuales no hetero, provocando situaciones de discriminación⁶ y brechas⁷ de todo tipo. Si bien las brechas,

¹ Se entiende por sistema patriarcal a aquel sistema de dominación masculina en el que los hombres “*aparecen como agentes activos de la opresión sufrida por las mujeres*” dando lugar a una política sexual ejercida fundamentalmente por el colectivo de varones sobre el colectivo de mujeres, asignando el ámbito público a los hombres y el privado a las mujeres (Puleo, 1995).

² Se entiende por heterosexualidad a la “*afinidad psicoafectiva sexual con personas del sexo opuesto, en una relación mujer-hombre*” (INMUJERES, 2007).

³ Según INMUJERES (2007) la desigualdad de género implica la asimetría social entre hombres y mujeres, provocando que ellas sean discriminadas, teniendo limitaciones en el acceso a la riqueza, a los puestos de toma de decisiones y a remuneraciones en igualdad de condiciones que los varones.

⁴ Violencia contra las mujeres es: “*Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.*” (Art. 4 de la ley 26.485 de Protección Integral para las Mujeres.) Este concepto debe aplicarse a todas las identidades de género y orientaciones sexuales diferentes de los hombres heterosexuales.

⁵ Según el Observatorio de Comunicación, Género y Diversidad con perspectiva en DDHH (s.f.) otras identidades de género son lesbianas, gays, bisexuales, intersexuales, travestis y transexuales.

⁶ Se entiende por discriminación “*toda distinción, exclusión, restricción, preferencia, acción u omisión, que arbitrariamente tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Nacional, por los tratados internacionales y por las leyes*” (Dohm et al., 2015).

en general, se miden y muestran respecto de las diferencias entre hombres y mujeres, se considera que este concepto también debería aplicarse a todas las identidades de género y orientaciones sexuales. Asimismo, avanzar hacia la igualdad de género implica la integración del concepto de interseccionalidad, que incorpora otros ejes de desigualdad (Symington, 2004).

De esta manera, los roles y estereotipos de género impuestos por el patriarcado han sido transmitidos y reproducidos por las instituciones sociales en ámbitos como la familia, la educación, los medios de comunicación, etc. (Huberman y Turfó, 2012), afectando la igualdad de derechos y oportunidades.

Durante el siglo XX, con la difusión del pensamiento y las diferentes olas del Movimiento Feminista⁸, paulatinamente aquellos modelos tradicionales comenzaron a ser revisados. El feminismo sostenía -y sostiene- que lo personal es político, por lo tanto, lo que ocurría en el ámbito privado definiría también el entramado político y social (Observatorio de Comunicación, Género y Diversidad con perspectiva en DDHH, s.f.). De este modo, la inequidad de género se convirtió en un problema público, ingresando en las agendas institucionales para comenzar a dar lugar a políticas públicas relacionadas (Madera, 2019).

En ese sentido, a nivel internacional, a partir de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979, la Comisión on the Status of Women (CSW) se constituyó en el principal órgano intergubernamental dedicado a promover la igualdad de género. El art. 10 de la CEDAW indica, por ejemplo, que *“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, con el fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación.”* Asimismo, es posible citar a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que señala que *“la igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible.”*⁹ En tanto, el objetivo N°5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible¹⁰ (PNUD, 2015) reconoce que existe una situación crítica en el mundo, proponiendo *“lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”*.

En la República Argentina, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) trabaja para lograr los desafíos que implican las políticas públicas en materia de género, igualdad y diversidad. En cuanto a las universidades nacionales, en los últimos años se han desarrollado diversas acciones tendientes a implementar una agenda dirigida a la transversalización de la perspectiva de género y la prevención y atención de las violencias. La creación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y

⁷ Se entiende por brecha a la medida estadística que muestra la diferencia o distancia entre hombres y mujeres respecto de un mismo indicador, como por ejemplo participación económica y balance entre el trabajo doméstico y el remunerado. (INMUJERES, 2007).

⁸ El Movimiento Feminista se relaciona, en principio, con la denuncia de las desigualdades sostenidas históricamente en el acceso a derechos, así como el confinamiento de las mujeres al ámbito doméstico (Observatorio de Comunicación, Género y Diversidad con perspectiva en DDHH, s.f.)

⁹ Extraído el 5 de febrero de 2022 desde <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>

¹⁰ En 2015, los países miembros de las Naciones Unidas aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, reemplazando los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que amplían la agenda de sostenibilidad, otorgando un rol central al desarrollo de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz, y abordando las causas de fondo de la pobreza y la desigualdad (PNUD, 2015).

contra las Violencias (RUGE) en 2015 y su institucionalización como red oficial del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) ha promovido significativos avances.

Sin embargo, a diez años de la sanción de la Ley de Identidad de Género N° 26.743, continúan los desafíos para lograr la concreción de las transformaciones que señala esta legislación en términos de garantía de derechos. Transformaciones que son clave en las universidades por cuanto contribuyen a la creación de un entorno de trabajo y aprendizaje respetuoso, inclusivo y seguro; además promueven la toma de conciencia de las discriminaciones y violencias existentes, favoreciendo la formación de una comunidad universitaria que asuma el compromiso de desterrar las desigualdades, no solo en la comunidad académica, sino en la sociedad en su conjunto.

De acuerdo con Martín (2021), las universidades públicas en Argentina no constituyen únicamente espacios de conocimiento y producción de saberes, sino que también actúan como motores de movilidad y ascenso social. En este sentido, el rol histórico de estas instituciones en los procesos de transformación cultural del país pone de manifiesto la importancia de dar las discusiones necesarias y ocupar los espacios universitarios para deconstruir la estructura desigual y patriarcal. Por consiguiente, es primordial que las instituciones de educación superior incorporen activamente a su labor cotidiana la perspectiva de género, diversidad y derechos humanos implicando a todos los actores de la comunidad universitaria.

Antecedentes

Perspectiva de género en las universidades argentinas

Las Universidades están comprometidas a promover la igualdad de oportunidades e impulsar la transversalización del enfoque de género en sus órganos colegiados, proyectos y programas. Pues, resulta fundamental el aporte de las Universidades en la construcción de sociedades más justas e inclusivas. “... *las instituciones de Educación Superior tienen la responsabilidad de ser parte activa del proceso de búsqueda de igualdad efectiva (...) y juegan un rol central en la configuración de la sociedad, estableciendo una relación dialéctica entre ambas*” (Lantelme, 2016).

Como lo plantea Moreno Parra (2005:157), “*La universidad, entonces, no sólo debe influir en el medio social, sino que debe dejarse influir por él. Ignorar las expectativas sociales frente a la universidad es condenarla al aislamiento y a la pérdida de pertinencia*”.

En términos de construcción de conocimiento, en los últimos años, un importante acervo de artículos sugiere la necesidad de incorporar la igualdad de género en las políticas universitarias y la implementación de protocolos de actuación ante situaciones de violencia sexista.

Las primeras Universidades Nacionales en implementar Protocolos contra las violencias de género fueron: en 2014, la Universidad Nacional del Comahue y en 2015, la Universidad Nacional de Córdoba, Universidad Nacional de La Plata, la Universidad Nacional de San Martín y la Universidad de Buenos Aires (UBA), que aprobó el Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual (Resolución 4043)¹¹. En 2018, la Universidad Nacional de Rosario aprobó su Protocolo de Acción Institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia y discriminación de

¹¹ Protocolo actualizado mediante Resolución 1918/19 <https://www.uba.ar/contenido/472>

género. Para fines del año 2019, más del 80% de las instituciones universitarias argentinas adhirieron a la formación obligatoria en género y violencias (Ley Micaela)¹².

Además, tesis de grado, posgrado y especializaciones incorporaron el enfoque de género en sus investigaciones, trabajos finales y proyectos de extensión. También se incluye la perspectiva de género en instancias de capacitación extra-curriculares y, aunque son las menos, la temática comenzó a aparecer en algunas currículas. Es de destacar que la perspectiva de género inserta en las currículas se observa mayoritariamente en las carreras de ciencias humanas, donde -en algunas unidades académicas- se incluyeron materias de carácter obligatorio o seminarios electivos, que abordan cuestiones de género desde una mirada multidisciplinar y cuyos equipos de cátedra se componen, en su mayoría, por mujeres.

Rodigou Nocetti et al. (2011:30) habla del “silencio conceptual” que sufre todavía la categoría de género a la hora de ordenar formalmente el conocimiento y traducirlo en contenidos para las distintas asignaturas que integran las currículas. Pues, la incorporación de una perspectiva de género transversalmente en las materias curriculares y obligatorias de las carreras de grado ocurre de manera excepcional y, muchas veces, por convicción individual de parte de la planta docente.

Antecedentes en la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP)¹³, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, carreras de Licenciatura y Tecnicatura en Turismo

- Programa Integral de Políticas de Género (PIPG) de la UNMdP
- Programa de Políticas de Género de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UNMdP (aprobado por OCA 2747/2020, inició actividades en Mayo de 2021)
- Proyecto de “Lenguaje Igualitario en la UNMdP”
- Ley Micaela / Capacitación para Docentes y Graduados de la UNMdP
- Protocolo de actuación en casos de violencia de género en la UNMdP
- Dispositivo Interpelando Masculinidades y espacios de reflexión UNMdP
- Espacios de formación para el desarrollo de la ESI en Jardines Maternales de la UNMdP
- Sala de lactancia

Antecedentes en la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (UNPSJB)¹⁴, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Carreras de Licenciatura y Tecnicatura en Turismo

- Cátedra libre “Sexualidad, género y derechos humanos”
- Cátedra abierta de Género
- Programa para prevenir, detectar, intervenir, erradicar violencias por razones de género en el ámbito de la UNPSJB.
- Ley Micaela
- Diplomatura “Mujeres, géneros, diversidades y políticas públicas”
- Diplomatura “Género, Derechos, Movimiento de Mujeres y Disidencias”

¹² Datos compilados de un relevamiento de políticas de género llevada a cabo por la Red Interuniversitaria de Género (Red RUGE)

¹³ En adelante UNMdP.

¹⁴ En adelante UNPSJB.

- Taller de formación en masculinidades no hegemónicas “Ser varón es otra cosa: los varones y las masculinidades”

Fundamentación

Ante las situaciones de desigualdades, discriminación y violencia sexista existentes en la cotidianeidad de las Universidades, el abordaje debe ser integral, a partir de la creación de espacios de intervención institucionales y estrategias de gestión que visibilicen la problemática en cuestión, produzcan información sustantiva, generen conocimiento y trabajen en la prevención, atención y reparación.

Árbol de problemas



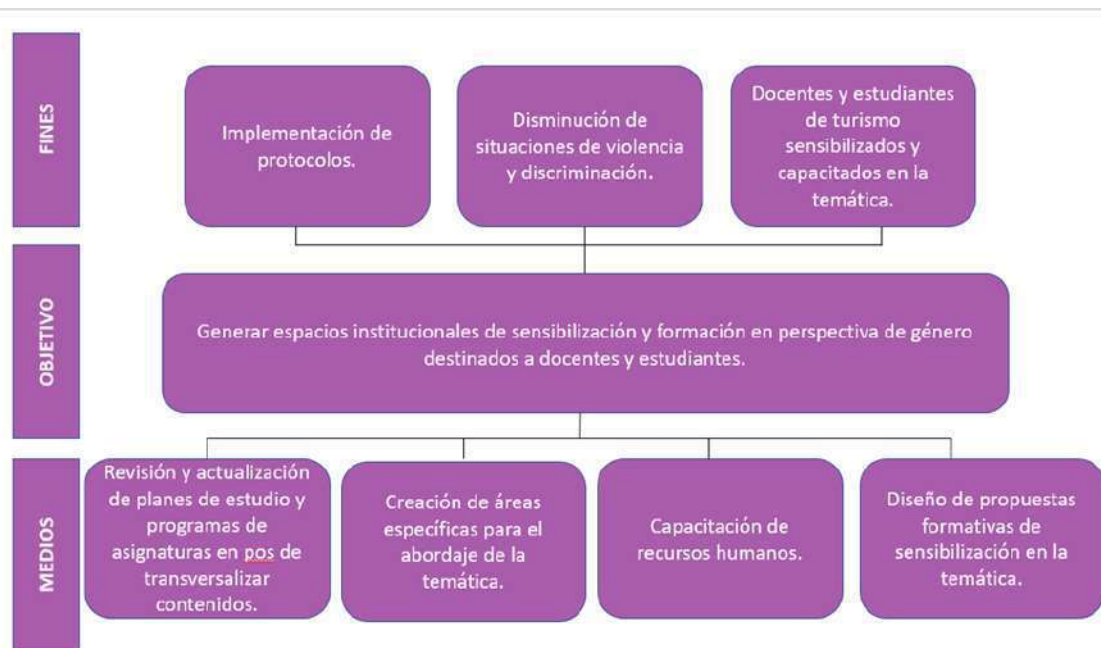
Fuente: Elaboración propia

Se identifica como problema en las carreras de turismo de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP) y la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (UNPSJB) la “ausencia de espacios institucionales destinados a la sensibilización y formación de docentes y estudiantes de turismo en perspectiva de género”. Tal situación intensifica la brecha cultural/generacional entre la comunidad universitaria, favorece la existencia de situaciones de violencia y discriminación, y provoca que quienes tienen algún interés por la temática de género recurran a la incorporación de conocimiento de manera informal (por ejemplo, a través de publicaciones en redes sociales), lo cual genera un aprendizaje superficial y, muchas veces, con errores.

Como ya se ha mencionado, distintas estrategias de gestión se han ido implementando recientemente en el ámbito de las Universidades¹⁵. En ese sentido, este proyecto propone incrementar las instancias de sensibilización y formación en la órbita de las distintas facultades y, particularmente, en las carreras de turismo. De este modo, se podrá atender a las especificidades y particularidades de cada campo profesional.

Árbol de objetivos

¹⁵ El primer Protocolo creado para abordar violencias sexistas es de la Universidad Nacional del Comahue (2014)



Fuente: Elaboración propia

Por lo tanto, el objetivo principal del proyecto es “*Generar espacios institucionales de sensibilización y formación en perspectiva de género destinados a docentes y estudiantes*”, donde entre la sensibilización y la formación se den relaciones de interdependencia e inclusión (Pino, 2014). Pues, se pretende alcanzar la igualdad de oportunidades y derechos entre varones, mujeres y disidencias a partir de la toma de conciencia de la desigualdad existente, en un camino de formación que active la sensibilidad, la comprensión y las vivencias, además de la apropiación de conocimientos sobre la perspectiva de género. Se propone un acercamiento afectivo y un involucramiento con la problemática planteada que conduzca a una transformación de la misma, a partir de su reconocimiento. De ahí, la búsqueda de incorporar tanto la sensibilización como la formación, en un proceso integral de aprendizaje.

Entonces, la sensibilización será clave para una capacitación efectiva en temáticas de género. Como lo plantea Pino (2014), primero se habrá despertado la sensibilidad, se habrá reconocido la desigualdad, y habrá surgido la necesidad de transformación social para adentrarse en las teorías, conceptos y saberes sobre género. A partir de entonces, se podrán desarrollar las estrategias y habilidades para su aplicación, su investigación y el impulso de acciones de transformación. Se deduce que, a mayor conocimiento de temas de género, mayor sensibilización con la problemática.

Bajo esta lógica, muchas organizaciones públicas y privadas han sensibilizado y capacitado a su personal para comprender el enfoque de género y aplicarlo en sus ámbitos. En muchos casos, recurriendo a asesorías o consultorías con especialistas formados en género, donde habrá que evaluar sus resultados y comprobar que las metodologías empleadas garantizan la aprehensión de conocimientos y el desarrollo de habilidades. Sin embargo, dichas organizaciones no pertenecen al ámbito académico, donde sí se cuenta con especialistas formados en el tema. “...*innumerables investigadoras llaman la atención sobre la importancia de que quienes coordinen trabajos grupales en este sentido deben contar con experticia tanto en estas metodologías de trabajo como en temas de género*” (Incháustegui y Ugalde, 2005).

En el ámbito académico, las acciones de sensibilización y capacitación suelen incluirse en Maestrías, Cátedras de Género, así como en experiencias no curriculares

tales como grupos de investigación. Pareciera que apuntan al nivel de formación, aunque requieren de procesos de sensibilización para despertar interés e implicancia en la temática. Esto último tiene coherencia debido a la ausencia de programas curriculares en las carreras que estén transversalizados con la perspectiva de género.

Virgili (2012) destaca que “*la invención de significaciones grupales a través de una tarea convocante, en este caso la reflexión sobre la desigualdad, ha mostrado efectividad en experiencias con empresarios y también con estudiantes universitarios*”. En ese sentido, este proyecto pretende, a través del diseño de propuestas formativas en la temática de género, lograr la sensibilización de docentes y estudiantes de turismo en la Universidad Nacional de Mar del Plata y la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco.

Caracterización del proyecto

Este proyecto propone el diseño de talleres sobre la temática “Perspectiva de género y turismo”, destinados a docentes y a estudiantes¹⁶ de las carreras de turismo de las universidades mencionadas.¹⁷

La incorporación de la perspectiva de género en el turismo constituye una estrategia o proceso mediante el cual se logra la igualdad e implica la formulación de políticas, planes, programas y proyectos, enfoques participativos, entre otras acciones. Como en otros ámbitos, dicha incorporación permitirá transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales de la actividad, haciéndolas más justas.

El turismo es uno de los principales sectores empleadores del mundo. Según la OIT (2020)¹⁸, uno de cada diez empleos se asocia con la actividad turística. Y uno de cada cinco empleos creados durante la última década fue generado por este sector (WTTC, 2019)¹⁹. Si bien se busca la igualdad de género, se estima que entre el 55% y el 65% de los empleos asociados a la actividad turística están ocupados por mujeres (OIT, 2018). A pesar de ello, los altos mandos siguen siendo ocupados por varones. Además, existen estudios sobre la brecha salarial en el sector, con alta segregación ocupacional -horizontal y vertical- en los puestos menos remunerados o especializados. A esta información podemos agregar que, de acuerdo a la WTTC (2019), “*la región latinoamericana es líder en materia de espíritu empresarial femenino a nivel sectorial*”, región en la que hay oferta de oportunidades para la generación de emprendimientos.

En Argentina en particular también es importante el aporte de las mujeres en el sector turístico, las cuales se enfrentan a diversas formas de violencia en el ámbito público y privado. Además de visibilizar el rol de la mujer, se busca promover la diversidad de identidades y respetar sus derechos. Es allí donde las organizaciones turísticas tienen la oportunidad de hacerlo con un enfoque igualitario, para así generar un turismo sostenible. Adicionalmente a las relaciones planteadas, se debe reconocer la existencia de modelos, guías con recomendaciones, sellos y programas de certificación que promueven la igualdad y equidad de género, algunos incipientemente dirigidos a organizaciones turísticas, públicas y/o privadas.

¹⁶ Ver apartado de Público Objetivo.

¹⁷ En virtud de que el ámbito del proyecto se circunscribe a las carreras de turismo, en principio la planta no docente no formaría parte de los destinatarios puesto que pertenecen al ámbito de las Facultades. Sin embargo, se considera que la propuesta podría ser replicada (con las adaptaciones pertinentes) para atender también esta parte de la comunidad universitaria.

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo de Naciones Unidas

¹⁹ World Travel & Tourism Council

Por otra parte, cada vez son más los estudios de investigación de corte académico, relacionados a los efectos positivos y/o negativos del turismo, que incorporan la perspectiva de género. Muchos de los estudios proponen el análisis de relaciones de género de manera contextual, con una marcada mirada crítica y abordan diversas dimensiones. Para Kinnaird y Hall (1996) *“es preciso estudiar el turismo desde el enfoque de género porque el género en sí implica una estructura simbólica y normativa patriarcal, y la construcción política, económica y social que surge del turismo no es ajena al patriarcado”*. Esta estructura de poder se manifiesta, siguiendo el análisis de Swain (1995), a través de las motivaciones, deseos, tradiciones y percepciones que resultan del encuentro entre quienes viajan y las comunidades locales.

Hasta aquí, se plantean algunas relaciones entre el género y el turismo y, en este contexto, resulta evidente la necesidad de continuar impulsando medidas que minimicen y terminen con las causas de desigualdad en el sector turístico, desde los gobiernos y desde las instituciones, creando espacios que garanticen los derechos e igualdad de género. De este modo se logrará transversalizar el enfoque de género en todos los ámbitos, como así también, se podrá contribuir al cumplimiento del Objetivo 5 “Equidad de género” y su relación con los 17 objetivos del programa ODS²⁰ (Agenda 2030) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el cual ofrece oportunidades para el empoderamiento y desarrollo de las mujeres que contribuirá a la igualdad de género²¹.

En cuanto a la propuesta didáctica, se considera que la modalidad taller es la más adecuada para llevar adelante estos espacios formativos y de sensibilización. El taller constituye, según Pedroso y Rodríguez (2015), una eficiente modalidad de enseñanza y de aprendizaje en la capacitación de adultos. Se basa en el aprendizaje de conceptos relacionándolos con las prácticas en las que estas ideas expresan su contenido, resultando más formador que aprender mediante la simple comunicación verbal. De acuerdo con estos autores, el taller comprende tres momentos: reflexión, interacción y construcción de conocimientos, durante los cuales todos los participantes realizan aportes, que van uniendo progresivamente integrando elementos teóricos y prácticos. De esta manera, diferentes perspectivas se articulan en el análisis de una realidad común, constituyendo una modalidad ideal para implementar en grupos con cierta heterogeneidad en los que se generan controversias. Esto produce un conflicto socio cognitivo que termina por convertirse en la base para que se genere, en cada participante, un cambio en su perspectiva de pensamiento.

De este modo, en el taller, el rol docente atiende a un proceso de participación individual y grupal, donde participar es para todos comprometerse en la tarea, reconocer y valorar aquello que les demás aportan. La intención es generar un espacio de intercambio entre los participantes, de reflexión y experiencia, conveniente en cuanto a la apertura de nuevos temas y a fin de facilitar su comprensión.

De esta manera, este proyecto se enmarca en el Programa de Género de la FCEyS, UNMdP y, en el caso de la UNPSJB, FHycS, sede Puerto Madryn, dependerá de la Delegación Académica, con participación a la cátedra libre “Sexualidad, género y derechos humanos”.

Matriz de Marco Lógico

²⁰ Objetivos de Desarrollo Sostenible

²¹ En respuesta a uno de los principios del enfoque del PNUD acerca de la Teoría del Cambio

Resumen narrativo de objetivos	Indicadores verificables	Medios de verificación	Supuestos
FIN Generar espacios institucionales de sensibilización y formación destinados a docentes y estudiantes	N° de instrumentos creados en cada Facultad	Resolución de las Facultades	La gestión de las Facultades está comprometida y prioriza la formalización y sostenimiento de espacios destinados a la sensibilización y formación de docentes y estudiantes
PROPÓSITO Docentes y estudiantes de turismo capacitadxs y sensibilizadxs en perspectiva de género aplicada al turismo.	Porcentaje de docentes y estudiantes de turismo capacitadxs y sensibilizadxs	Registros (informes, encuestas, trabajos finales, proyectos e investigaciones)	Docentes y estudiantes de turismo se encuentran motivados por aplicar la perspectiva de género.
COMPONENTES (1) Taller de capacitación destinado a docentes de turismo. (2) Taller de capacitación destinado a estudiantes de turismo.	Porcentaje de asistencia y acreditación de docentes. Porcentaje de asistencia y acreditación de estudiantes.	Listados de asistencia y certificados de acreditación de los talleres.	Se cuenta con participación de docentes. Se cuenta con participación de estudiantes.
ACTIVIDADES a) 1. Definición de objetivos de enseñanza y aprendizaje, y selección de contenidos 2. Elaboración del programa de los talleres	Proporción de temas abordados y autores seleccionados. N° de Unidades temáticas o módulos diseñados.	Contenidos y bibliografía seleccionados. Unidades temáticas o Módulos desarrollados	Se dispone de información académica y actualizada sobre la perspectiva de género aplicada al turismo. Se cuenta con recursos humanos capacitados para diseñar la propuesta académica.

Fuente: elaboración propia

Objetivos y metas

Objetivo general del proyecto

- Lograr la sensibilización y capacitación en perspectiva de género en las carreras de turismo de la Universidad Nacional de Mar del Plata y la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, a través de la generación de acciones formativas.

Objetivos específicos

- Sensibilizar y capacitar en perspectiva de género aplicada al turismo a docentes de las carreras de turismo de las UNMdP y la UNPSJB mediante la implementación de acciones formativas bajo la modalidad de talleres.
- Sensibilizar y capacitar en perspectiva de género aplicada al turismo a estudiantes de las carreras de turismo de las UNMdP y la UNPSJB mediante la implementación de acciones formativas bajo la modalidad de talleres.

Metas para ambas unidades académicas (UNMdP y UNPSJB)

- Lograr que en el plazo de dos años hayan acreditado su participación en el taller de Perspectiva de Género y Turismo al menos el 80% de los docentes actuales.
- Lograr que en el plazo de cinco años hayan acreditado su participación en el taller de Perspectiva de Género y Turismo al menos el 80% de los estudiantes regulares.

Público objetivo

Se considera pertinente diseñar una única propuesta formativa en cuanto a los contenidos a desarrollar y metodología a aplicar. Sin embargo, los talleres se impartirán a docentes y estudiantes por separado, respetando y atendiendo sus patrones culturales, brecha generacional, roles y funciones, entre otras dimensiones. Siguiendo a Jackson (2012), se supone que los docentes cuentan con un conocimiento “pedagógico” en contraste con el sentido común, y existe una presunción de ignorancia y una presunción de identidad compartida, lo cual se debe tener en cuenta a la hora de impartir los talleres destinados a cada uno de los claustros, entendiendo que son dos públicos objetivos diferentes.

De este modo, las personas destinatarias de los talleres de Perspectiva de Género y Turismo serán las siguientes:

1. Docentes de las carreras Licenciatura y Tecnicatura en Turismo

En el caso de la UNMdP, FCEyS, en el mes de febrero de 2022 la cantidad de docentes entre ambas carreras es de 90, considerando titulares, adjuntos, jefes/as de trabajos prácticos y ayudantes graduados de la FCEyS y de otras unidades académicas a las cuales corresponden algunas de las asignaturas optativas.²² En algunos casos, hay docentes que pertenecen a más de una cátedra.

Por su parte, la UNPSJB, FHyCS, en el mes de febrero 2022 cuenta con 38 docentes considerando titulares, adjuntos, jefes/as de trabajos prácticos y ayudantes de primera. Cabe aclarar que las carreras, en la sede Puerto Madryn inician la séptima cohorte y aún no están conformados los equipos de cátedra, siendo muchas, unipersonales. En algunos casos, hay docentes que pertenecen a más de una cátedra.²³

En ambas unidades académicas, los docentes son profesionales (de turismo y de otras disciplinas), cuyas edades oscilan entre los 30 y 70 años.

2. Estudiantes de las carreras Licenciatura y Tecnicatura en Turismo

Para el ciclo lectivo 2022, el total de estudiantes de la UNMdP, FCEyS, entre ambas carreras se estima en 630, considerando ingresantes, es decir desde 1° a 5° en el caso de la licenciatura y desde 1° a 5° año también para la tecnicatura²⁴. Si bien se trata de dos carreras diferentes, gran parte de las asignaturas son comunes.

Para la UNPSJB, FHyCS, el total de estudiantes de ambas carreras se estima en 200 estudiantes, considerando los ingresantes al primer año y hasta los estudiantes del 5° año. Si bien se trata de dos carreras diferentes, los primeros años coinciden²⁵.

En ambas unidades académicas la gran mayoría de estudiantes son jóvenes entre 18 y 35 años.

²² Fuente: Área Pedagógica de Turismo, FCEyS, UNMdP. Febrero, 2022.

²³ Fuente: Secretaría académica de la FHyCS, UNPSJB. Febrero 2022.

²⁴ Fuente: Dirección Estudiantes, FCEyS, UNMdP. Febrero, 2022.

²⁵ Fuente: Departamento de Alumnos, FHyCS, UNPSJB. Febrero 2022.

Localización

Este proyecto se propone para ser desarrollado²⁶ en la Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, sita en Funes 3250, CP 7600, Mar del Plata, provincia de Buenos Aires, Argentina; y en la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, sede Puerto Madryn, sita en Boulevard Brown 3051, CP 9120, Puerto Madryn, provincia de Chubut, Argentina.

Alcance

A fin de que el desarrollo de los encuentros permita la participación y el intercambio entre la totalidad de las personas asistentes, se proponen talleres de hasta 15 participantes. Cada taller tendrá un total de 12 horas, distribuidas en seis encuentros de dos horas de duración cada uno²⁷. Por lo tanto, con el propósito de lograr las metas establecidas, el alcance del proyecto se indica de la siguiente manera para cada unidad académica:

Universidad Nacional de Mar del Plata

* **Taller para Docentes:** Se proponen cuatro talleres por año, organizados en dos talleres por cuatrimestre, dictándose uno en el turno mañana y uno en el turno tarde a los efectos de brindar alternativas diferentes. Este tamaño otorga la posibilidad de sensibilización y capacitación a 60 docentes por cada ciclo lectivo. De este modo, a lo largo de un año y medio se logrará ofrecer la oportunidad de participar de los talleres a la totalidad de los destinatarios del proyecto.

* **Taller para Estudiantes:** Se proponen ocho talleres por año, organizados en cuatro talleres por cuatrimestre, dictándose dos en el turno mañana y dos en el turno tarde a los efectos de brindar alternativas diferentes. Este tamaño otorga la posibilidad de sensibilización y capacitación a 120 estudiantes por cada ciclo lectivo. De mantenerse más o menos constante la cantidad de estudiantes, en cinco años -que es lo que dura el cursado de la licenciatura en turismo- se lograría sensibilizar y capacitar a 600 estudiantes. Teniendo en cuenta que un porcentaje tarda más tiempo en recibirse, esta propuesta de tamaño ofrece la posibilidad de alcanzar (y superar) a la totalidad del alumnado en el lapso de seis años.

Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco

* **Taller para Docentes:** Se proponen dos talleres por año, organizados en un taller por cuatrimestre, dictándose uno en el turno mañana y uno en el turno tarde a los efectos de brindar alternativas diferentes. Este tamaño otorga la posibilidad de sensibilización y capacitación a 30 docentes por ciclo lectivo. De este modo, a lo largo de un año y medio se logrará ofrecer la oportunidad de participar de los talleres a la totalidad de los destinatarios del proyecto.

* **Taller para Estudiantes:** Se proponen tres talleres por año, organizados en dos talleres en un cuatrimestre y uno en el siguiente, dictándose uno en el turno mañana,

²⁶ Se considera que, con las adaptaciones pertinentes, este proyecto puede ser desarrollado en otras unidades académicas de nivel superior de Argentina.

²⁷ Cada taller tendrá una duración de 6 semanas. Ver apartado de Calendarización.

uno al mediodía y uno en el turno tarde a los efectos de brindar alternativas diferentes. Este tamaño otorga la posibilidad de sensibilización y capacitación a 45 estudiantes por cada ciclo lectivo. De mantenerse más o menos constante la cantidad de estudiantes, en cinco años -que es lo que dura el cursado de la licenciatura en turismo- se lograría sensibilizar y capacitar a 225 estudiantes. Previendo que la matrícula se incrementa año a año y teniendo en cuenta que un porcentaje tarda más tiempo en recibirse, esta propuesta de tamaño ofrece la posibilidad de alcanzar (y superar) a la totalidad actual del alumnado en el lapso de cinco años.

Modalidad y requerimientos técnicos

El desarrollo de los talleres de Perspectiva de Género y Turismo se propone de manera presencial, haciendo uso del Campus Virtual de cada facultad para ofrecer el material bibliográfico, videos, y como medio de comunicación permanente.

- **Espacio físico:** en la UNMdP el área de Planeamiento de la FCEyS será la encargada de designar las aulas en donde se desarrollarán los talleres. Y en la UNPSJB, la Delegación Zonal, sede Puerto Madryn será la encargada de designar las aulas. Dado que el número de participantes no superará las 15 personas, es viable contar con espacios que permitan esa capacidad.
- **Horarios:** los talleres se dictarán tanto en turno mañana como turno tarde adecuando los horarios a la disponibilidad de aulas.
- **Recursos humanos:** El perfil deseado para los responsables de estas capacitaciones requiere formación en turismo y en perspectiva de género. Se requerirá un docente por grupo.
- **Equipamiento:** se requerirá del equipamiento habitual de las aulas (pizarrón, pc, proyector, fibrones, borrador) y conexión a internet.

Programa del taller de perspectiva de género y turismo

Se propone, por un lado, la conceptualización y reflexión de un conjunto de abordajes teóricos y por otro, una metodología de taller, participativa, detallada previamente.

Objetivos de enseñanza

- Brindar el marco teórico necesario para interpretar los conceptos del enfoque de género.
- Exponer la realidad actual desde la perspectiva del enfoque de género.
- Resaltar la importancia de la incorporación del enfoque de género en la vida universitaria y profesional.

Objetivos de aprendizaje

- Que los participantes logren incorporar los conceptos del enfoque de género.
- Que los participantes logren identificar las causas y consecuencias relacionadas con el enfoque de género.
- Que los participantes comprendan la importancia de desarrollar una actitud proactiva respecto de la perspectiva de género.

Contenidos del Taller

Módulo 1: Conceptos: Patriarcado. Feminismos. Sistema sexo-género. Identidad de género. Estereotipos de género. Masculinidades.

Módulo 2: Desigualdades: Interseccionalidad. Equidad e igualdad. División sexual del trabajo. Cuidados. Brechas laborales. Participación política. Participación académica.

Módulo 3: Violencias: Tipos de violencia por motivos de género. Discriminación y acoso en la universidad. Protocolo de actuación en casos de violencia de género.

Módulo 4: Normativa: Políticas públicas. Acciones afirmativas. El marco legal a nivel internacional y nacional. El lenguaje inclusivo en la universidad.

Módulo 5: Género y turismo: Turismo sustentable y género. Diversidad sexual y fobias en turismo. Género en las organizaciones turísticas. La explotación y la trata de personas en el sector.

Módulo 6: Acciones: Perspectiva de género en los planes de estudio de turismo. Perspectiva de género en los programas de las asignaturas de turismo. Perspectiva de género en los proyectos de investigación y de extensión universitaria en las carreras de turismo.

Material de estudio y procesos de intervención pedagógica

Tanto la selección del material de estudio, así como lo procesos de intervención pedagógica, se encontrarán a cargo de la/s persona/s docente/s responsable/s del dictado del taller. Las áreas responsables de los talleres de cada Universidad podrán ser consultadas para proveer los recursos y consultoría necesarios.

Acreditación

Se propone para la acreditación del taller la entrega de un trabajo grupal escrito cuyo contenido apuntará a la reflexión sobre los temas correspondientes al programa, y enunciación de posibles acciones. La extensión de estos trabajos podrá ser de un mínimo de 2 y un máximo de 5 carillas. Se les otorgará el plazo de un mes para su entrega y habrá un plazo de otro mes para su evaluación. Una vez acreditada la participación en el taller, la institución entregará un certificado.

Difusión

La difusión de estos espacios formativos se realizará mediante las Redes Sociales de las Facultades involucradas: Facebook e Instagram, así como también se solicitará a las Áreas Pedagógicas o Académicas respectivas la divulgación de información a docentes a través de correo electrónico, de la misma manera que la Dirección de Asuntos Estudiantiles o Departamento de Alumnos comunicará acerca de los talleres a los estudiantes.

Calendarización

Actividades	Calendarización	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7			
	Tareas / Semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Actividades preparatorias	Elaboración del proyecto	■	■	■	■																								
	Presentación y aprobación*					■	■	■	■																				
	Convocatoria y designación									■	■																		
	Planificación de talleres											■	■																
Actividades de implementación**	Seguimiento y monitoreo					■	■	■	■	■	■	■	■																
	Difusión de los Talleres													■	■	■	■	■	■	■	■								
	Módulo 1: Conceptos																			■									
	Módulo 2: Desigualdades																				■								
	Módulo 3: Violencias																					■							
	Módulo 4: Normativa																									■			
	Módulo 5: Turismo y género																											■	
Módulo 6: Acciones																												■	
Actividades de evaluación	Seguimiento y monitoreo													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Evaluación de los talleres																									■	■	■	■
	Evaluación del proyecto																											■	■

* Podría extenderse a 2 meses

** Se repetirá la implementación de talleres, según corresponda

Fuente: Elaboración propia

Presupuesto

En cuanto a la propuesta para la provisión de los docentes a cargo de los talleres, la forma de designación de los responsables se plantea como “Docente contratado a término” por el período de duración de cada curso o asignado en el marco de su designación y funciones. En caso de que la persona responsable de los talleres sea designada a través de un contrato a término, el valor de la retribución se calcula en base al cargo de Jefe de Trabajos Prácticos dedicación simple, cuyo salario mensual es de \$30375.-²⁸ con una carga horaria de 10 horas semanales. Es decir, que el valor hora se establece en \$3037,50.- Considerando, el detalle de la cantidad de horas de los talleres estimados en el apartado de Alcance, los presupuestos serían los siguientes para cada una de las universidades:

Universidad Nacional de Mar del Plata

Presupuesto del taller para docentes de las carreras de turismo (cuatro talleres por año²⁹): \$145800.- por año.

Presupuesto del taller para estudiantes de las carreras de turismo (ocho talleres por año³⁰): \$291600.- por año.

Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco

Presupuesto del taller para docentes de las carreras de turismo (dos talleres por año³¹): \$72900.- por año.

Presupuesto del taller para estudiantes de las carreras de turismo (tres talleres por año³²): \$109350.- por año.

Respecto de los requerimientos físicos y técnicos, tal como se indicó, se utilizarán las aulas y elementos correspondientes a cada unidad académica, de manera que su costo será cero.

La financiación de los talleres de “Perspectiva de género y turismo” se propone, en la UNMdP, en el marco del presupuesto del Programa de Género de la FCEyS; y en el

²⁸ Se toma como referencia el valor establecido por las Universidades Nacionales.

²⁹ Ver apartado de Alcance.

³⁰ Ver apartado de Alcance.

³¹ Ver apartado de Alcance.

³² Ver apartado de Alcance.

caso de la UNPSJB, con fondos de la FHyCS, sede Puerto Madryn. En la UNPSJ, FHyCS se participará a la cátedra libre “Sexualidad, género y derechos humanos”.

Síntesis del desarrollo del proyecto

Componentes:	Actividades y tareas:	Metas/Indicadores:	Productos esperados:	Responsables:
(1 y 2) a. Diseño de los Talleres	Seleccionar los contenidos y la bibliografía a desarrollar en cada módulo del taller.	Proporción de temas abordados y autores seleccionados	Contenidos y bibliografía seleccionados.	Equipo de coordinación + docentes involucradxs
	Elaborar los programas de contenidos organizados por módulos.	N° de Unidades temáticas o módulos diseñados	Unidades temáticas o Módulos desarrollados	Equipo de coordinación + docentes involucradxs
	Elaborar el cronograma de implementación de los talleres (Calendarizar)	N° de meses/semanas, N° de encuentros	Cronograma de encuentros	Equipo de coordinación
	Diseñar los formularios de encuesta y una guía de elaboración de informes.	N° de instrumentos de evaluación diseñados	Formularios de encuesta Guía para la elaboración de informes	Equipo de coordinación
(1 y 2) b. Implementación de los Talleres	Desarrollar los encuentros presenciales	N° de encuentros, N° de asistentes	Docentes y estudiantes capacitados	Docentes especializadx en la temática
	Preparación del aula virtual	N° de matriculadxs, N° de materiales	Participantes matriculadxs, Actividades asincrónicas del aula virtual realizadas	Docentes especializadx en la temática
(1 y 2) c. Evaluación de los Talleres	Implementar las encuestas de satisfacción	N° de encuestas	Encuestas completadas	
	Corregir los Trabajos Finales y elaborar los informes	N° de Trabajos Finales aprobados, Porcentaje de docentes y estudiantes acreditadxs	Informe de evaluación	Docentes especializadx en la temática + Equipo de coordinación
	Evaluar la satisfacción de lxs destinatarixs, proponer mejoras y registrar la experiencia de capacitación.	Porcentaje de satisfacción	Informe de satisfacción Propuestas de mejora Relatoría de la experiencia	Equipo de coordinación

Evaluación del proyecto

Evaluación Ex ante

Durante el diseño y formulación del proyecto se analizaron aspectos como la viabilidad, pertinencia y sustentabilidad del proyecto en términos financieros y político-institucionales. Al respecto, se presentó una introducción, descripción del contexto, antecedentes en el país y en las instituciones donde se implementará el proyecto y se brindó una fundamentación que justifica la formulación y ejecución del mismo. Los supuestos expresados en la Matriz de Marco Lógico responden a la viabilidad del proyecto en cuanto al apoyo financiero e institucional que otorgarán las unidades académicas comprometidas, así como la capacidad institucional que garantice la concreción de las actividades planteadas.

Evaluación del proceso

En esta fase se plantea el seguimiento y monitoreo durante la ejecución del proyecto. Permite indagar y analizar si las actividades y tareas realizadas responden a lo planificado: si se están cumplimentando en tiempo y forma, y la ejecución del presupuesto, entre otros aspectos. También sirve para detectar oportunamente deficiencias, obstáculos y/o necesidades de ajustes que permitan reorientar las estrategias. Será fundamental revisar periódicamente los instrumentos de evaluación para el seguimiento y monitoreo a aplicar en esta etapa, tales como los trabajos finales, listados de asistencia, relatorías e informes.

Evaluación Ex post

En esta etapa se realizará la evaluación de resultados y efectos del proyecto y su progreso. Se medirá si la intervención ha sido la esperada en función de las metas establecidas. Es decir, si se están obteniendo los productos esperados como resultado de la realización de actividades. Asimismo, se medirán los efectos directos a mediano plazo, así como también los efectos indirectos. De este modo se analizará la efectividad, eficacia y eficiencia de la intervención en relación al objetivo general del proyecto.

Los instrumentos de evaluación que servirán para esta etapa serán las relatorías, los informes, las certificaciones otorgadas por cada institución y la información estadística de la que se disponga, luego de un año de implementados los talleres. Dos de los indicadores principales a evaluar anualmente serán para ambas unidades académicas:

- Cantidad de denuncias por violencia de género en el ámbito de las carreras de turismo.
- Cantidad de participantes que acreditaron los talleres.

Tanto el seguimiento y monitoreo permanente como las acciones de evaluación ex post, en el caso de la UNMdP estará a cargo del Programa de Género de la FCEyS y la Sec. de Asuntos Estudiantiles; y en el caso de la UNPSJB estarán a cargo de la Secretaría Académica de la FHyCS con participación de la cátedra libre “Sexualidad, género y derechos humanos”.

Referencias bibliográficas

- Carmody, Carina et al. (s/f) Apuntes sobre el enfoque de género en la UNER: entre lo construido y lo pendiente para su consolidación en Rojo, Patricia y Jordan, Violeta (Comps). Los enfoques de género en las universidades. Universidad Nacional de Rosario.
- Dohm, Gisela et al. (2015). Grupo de Organismos del Estado Nacional para la Protección y Promoción de Derechos de la Población LGTBI. Argentina Inclusiva. Guía de términos y conceptos sobre diversidad sexual desde la perspectiva de derechos. Dirección de Prensa y Comunicaciones. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Rep. Argentina.
- Huberman, Hugo y Tufro, Lucila (adapt) (2012). Masculinidades plurales: reflexionar en clave de géneros. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) 1a ed. Trama, Buenos Aires, Argentina.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007). Glosario de género. México DF, México.
- Martín, Ana Laura (comp.) (2021). RUGE. El género en las universidades. Libro Digital, PDF. 1a ed. Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE-CIN). Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

- Observatorio de Comunicación, Género y Diversidad con perspectiva en DDHH (s.f.) Guía comunicar en diversidad. Facultad de Periodismo de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP).
- OIT Organización Internacional del Trabajo (2018) Perspectivas internacionales sobre las mujeres empleadas en la hostelería, la restauración y el turismo. Ginebra.
- ONU Organización de las Naciones Unidas (2014). Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género. ONU Mujeres. México
- Pedroso, Óscar y Rodríguez, Estela (comp) (2015). Características pedagógicas del taller. Sec. de Asuntos Pedagógicos. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UNMdP.
- Puleo, Alicia (1995). Patriarcado. En Celia Amorós (dir.). Diez palabras claves sobre la mujer. Verbo Divino. Madrid, España.
- Rodigou Nocetti, M. et. al. (2011) Trabajar en la Universidad: (Des) igualdades de género por transformar. Córdoba: Editorial Universidad Nacional de Córdoba en Atardo, Clara et al. (2020) Apuntes sobre género en currículas e investigación. Cuadernos feministas para la transversalización. UNR Editora. Rosario.
- Virgilí Pino, Dalia (2014). Reflexiones teórico-metodológicas sobre sensibilización y capacitación en género. Apuntes para una propuesta para su implementación en contextos grupales. La ventana N° 40.
- WTTC World Travel & Tourism Council (2019) Driving Women's Success. London.

Sitios Web consultados

- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Rep. Argentina (MMGyD). Consultado el 3 de febrero de 2022 en <https://www.argentina.gob.ar/generos>
- Organización de las Naciones Unidas. Desafíos Globales. Igualdad de Género. Consultado el 5 de febrero de 2022 en <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>
- Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE-CIN). Consultado el 10 de febrero de 2022 en <http://ruge.cin.edu.ar>
- Programa Integral de Políticas de Género de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Consultado el 15 de febrero de 2022 en <http://www2.mdp.edu.ar/index.php/bienestar/programa-integral-de-politicas-de-genero#:~:text=Algunos%20de%20los%20ejes%20de,%2DDemocratizaci%C3%B3n%20de%20los%20cuidados>
- Programa de Políticas de Género de la FCEyS. Consultado el 22 de febrero de 2022 en: <http://digesto.mdp.edu.ar/archivos/47437.pdf>
- Protocolo de actuación en caso de violencia de género en la Universidad Nacional de Mar del Plata. Consultado el 15 de febrero de 2022 en: <https://www.mdp.edu.ar/index.php/gestion/secretaria-de-bienestar/54-protocolo-de-actuacion-en-caso-de-violencia-de-genero-en-la-universidad>
- Proyecto de “Lenguaje Igualitario en la UNMdP” (2019). Consultado el 22 de febrero de 2022 en: <http://faud.mdp.edu.ar/descarga/ocs-1245-lenguaje-inclusivo>

- Ley Micaela Capacitación para docentes y graduados de la UNMdP
<https://www.mdp.edu.ar/index.php/noticias-de-la-universidad/375-ley-micaela-capacitacion-para-docentes-y-graduados>