

Género y turismo: una visión desde las áreas naturales protegidas del golfo de California, México

Gender and tourism: a perspective from the natural protected areas in the Gulf of California, Mexico

DANIELLE ESTEFANÍA BARRIGA GUIJARRO,  <https://orcid.org/0000-0003-4383-8834>
Red de Turismo Sustentable y Desarrollo Social, A.C., México, danni.bag@gmail.com

GLORIA MARIEL SUÁREZ GUTIÉRREZ*,  <https://orcid.org/0000-0002-3743-7543>
El Colegio de la Frontera Sur, México, gsuarez@ecosur.edu.mx

JONATHAN ISRAEL ALAMILLO MENDOZA,  <https://orcid.org/0009-0009-9756-0218>
Universidad Autónoma de Baja California Sur, México, johny.ala96@gmail.com

*Autora de correspondencia

Abstract

Formal and non-formal actions in four natural protected areas in the Gulf of California were reviewed regarding gender mainstreaming and application. Methods included the analysis of legal instruments, participatory workshops, and semi-structured interviews. Findings revealed that public policy and institutional structure lack the guidelines, practical tools, and processes necessary to both promote female inclusion and enable the effective participation of women. Challenges reflect the gender pay gap, the difficulty in accessing managerial positions, and the double or triple effort required to be taken into account.

Keywords: *public policy, governance, gender, planning, natural protected areas.*

Resumen

Se revisaron las acciones formales y no formales en cuatro áreas naturales protegidas del golfo de California en materia de la integración y aplicación de la perspectiva de género. Los métodos incluyeron el análisis de instrumentos legales, talleres participativos y entrevistas semiestructuradas. Los hallazgos revelaron que la política pública y la estructura institucional carecen de lineamientos, herramientas prácticas y procesos para fomentar la inclusión femenina y permitir una participación efectiva de las mujeres. Los retos reflejan la brecha salarial, la dificultad para acceder a puestos directivos y el doble o triple esfuerzo que requieren para ser tomadas en cuenta.

Palabras clave: política pública, gobernanza, género, planificación, áreas naturales protegidas.

Recepción: 1 de diciembre de 2022 / Aceptación: 6 de diciembre de 2023 / Publicación: 27 de mayo de 2025



Esta obra está protegida bajo la
Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-Sin
Derivadas 4.0 Internacional



CÓMO CITAR: Barriga Guijarro, Danielle Estefanía; Suárez Gutiérrez, Gloria Mariel y Alamillo Mendoza, Jonathan Israel (2025). Género y turismo: una visión desde las áreas naturales protegidas del golfo de California, México. *Economía, Sociedad y Territorio*, 25: e2131. <http://dx.doi.org/10.22136/est20252131>

Introducción

En su papel como actividad económica, el turismo ha sido considerado un motor de desarrollo y una forma alternativa de generar ingresos en las comunidades donde se lleva a cabo. En sus comienzos, se le llamó “industria sin chimeneas”, aunque ha sido lento y desigual el proceso para reconocer los impactos que tiene en la sociedad y el medio ambiente. La dificultad radica en que se ha dado prioridad a medir los indicadores económicos y se ha prestado poca atención a otras áreas que forman parte del desarrollo sostenible. Por lo tanto, es necesario repensar el turismo más allá de la economía y concebirlo como un fenómeno cultural y social, integrado en un sistema socioecológico complejo (González Rosales y López Torres, 2021).

A escala mundial, el turismo es una de las industrias más grandes y de mayor crecimiento en el mundo, en muchos países se sitúa como uno de los principales motores de desarrollo, a través de los ingresos y la creación de empleos directos e indirectos que genera (Pritchard, 2018; Moreno Alarcón, 2018). En México, se ha visualizado como una actividad económica que coadyuva a las comunidades locales y al cuidado del medio ambiente, de ahí su implementación en Áreas Naturales Protegidas (ANP) (López Hernández e Ixtacuy López, 2018; Suárez Gutiérrez, 2021).

Además de lo anterior, se ha observado un aumento en la participación de las mujeres en el sector turístico. De acuerdo con estudios realizados por Ferguson y Moreno Alarcón (2015), Suárez Gutiérrez *et al.* (2016), Moreno Alarcón y Cañada Mullor (2018) y Suárez Gutiérrez *et al.* (2022), gran parte del crecimiento económico del turismo se ha logrado gracias al trabajo que se considera para mujeres. Sin embargo, éste no siempre se lleva a cabo en condiciones laborales justas y su inclusión a menudo se basa en actividades que reproducen estereotipos de género (Mejía Astivia *et al.*, 2022).

Es en esta intersección donde se ubica la presente investigación: las ANP como el espacio, el turismo como la actividad que nos invita a la discusión y, en este caso, los manejadores de las ANP y otros actores involucrados en el turismo como los sujetos de análisis para reconocer las acciones en torno a las políticas públicas sobre género en sus distintas escalas.

En consecuencia, el objetivo del presente documento es analizar las acciones formales y no formales que se realizan en cuatro ANP del Golfo de California en materia de inclusión de la perspectiva de género para el manejo del turismo. Se pretende entender cómo se aborda el tema de género en la política pública correspondiente y cómo los conceptos se aterrizan en las acciones en

campo para identificar las áreas a fortalecer. Para ello, se realizó una investigación documental y una serie de talleres y entrevistas con trabajadoras y trabajadores de las ANP y actores clave de las comunidades dentro y alrededor de ellas.

1. Antecedentes

Desde la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo, que se llevó a cabo en Río de Janeiro, Brasil, en 1992, y la publicación del Informe Brundtland, en 1987, la agenda ambiental ha ido ganando peso en la política internacional. Con el paso del tiempo, a partir del interés y compromiso de los países se han desarrollado diferentes estrategias y caminos para contribuir al desarrollo sostenible. Sumado a esto, la referida Cumbre de la Tierra en Río de Janeiro, fue un detonante importante para las acciones internacionales en materia de género y ambiente, y también para el desarrollo de lineamientos de turismo sostenible.

México se ha caracterizado por su compromiso con estos tratados internacionales, lo cual ha ido aterrizando en las políticas sectoriales de diferentes secretarías del país; las ANP son un claro ejemplo de ello. A continuación, se hace una breve recapitulación de los puntos que la Lista Verde de Áreas Protegidas, elaborada por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN, 2017), abarca sobre inclusión de la perspectiva de género, así como un análisis del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, el Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales 2020-2024 (Promarnat), el Programa Nacional de Áreas Naturales Protegidas (PNANP) y las políticas de igualdad laboral y no discriminación de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat) y de la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (Conanp), con la finalidad de identificar cómo se incorpora en la política pública el tema de género y su relación con el manejo de las ANP en estos instrumentos.

Se observa que, si bien existen instrumentos de política pública que abordan aspectos de género, turismo y áreas protegidas, se encuentran desarticulados y no hay una base clara para la operación de proyectos de turismo en las ANP, lo que dificulta la inclusión y participación efectiva de las mujeres.

1.1. La incorporación de la perspectiva de género en los principales instrumentos de política pública que incluyen a las ANP

1.1.1. La Lista Verde de Áreas Protegidas y Conservadas de la UICN

La Lista Verde (Valenzuela, 2021) de la UICN es una campaña mundial que busca promover que existan en el mundo ANP exitosas, efectivas y equitativas, para asegurar la biodiversidad y los servicios ecosistémicos que sostienen la vida humana. Se ha reconocido que la transversalización efectiva de la perspectiva de género permite el éxito de la Lista Verde en todo el mundo. En 2021 se formó un grupo de trabajo global de género para fortalecer la transversalización del género en las áreas protegidas y conservadas en todo el mundo. Con esto se incluyen cuestiones de género en la gobernanza y gestión de las ANP. El grupo de trabajo generó un primer bloque de recomendaciones y se encuentra trabajando en la revisión del estándar.

En cuanto al turismo y el manejo de visitantes, en los criterios de la Lista Verde se menciona que “deben ser compatibles con el logro de los objetivos y metas de conservación del área y los apoyan” (UICN, 2017). Se sugiere que, para una gestión eficaz, los tipos de actividades permitidas estén bien descritos y delimitados, se busque minimizar el daño a objetos de conservación, se haya considerado adecuadamente el uso para personas con discapacidad y que los servicios e instalaciones cumplan con las normas de sostenibilidad y seguridad para las personas que visitan las ANP.

1.1.2. Plan Nacional de Desarrollo 2019–2024

Según se publicó en el *Diario Oficial de la Federación*, el Plan Nacional de Desarrollo (PND, 2019) de México, correspondiente al periodo 2019-2024, cuenta con 12 principios rectores. En el principio de “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera” se propone defender la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la dignidad de los adultos mayores y el derecho de los jóvenes a tener un lugar en el mundo, rechazando cualquier forma de discriminación (Avendaño, 2021). En el principio de “Ética, libertad y confianza” se plantea que todas las personas, incluyendo jóvenes, mujeres, campesinos, indígenas y mestizos, pueden contribuir al quehacer nacional, buscando el bienestar de la población.

De igual forma, establece tres ejes de trabajo: 1) Política y Gobierno, 2) Política Social y 3) Economía, que tienen entre cinco y nueve objetivos (tabla 1). En el eje de Política Social se

menciona a las mujeres como beneficiarias de los programas Bienestar de las Personas Adultas Mayores y Jóvenes Construyendo el Futuro.

Entre las estrategias específicas para establecer la Guardia Nacional, se propone prevenir de forma especial la violencia y el delito, y aplicar medidas restaurativas para evitar la reincidencia de aquellos que han cometido delitos, con el objetivo de protegerlos, resocializarlos y reparar el daño causado. Lo anterior con especial atención a la lucha contra delitos que generan una gran indignación social, como los delitos sexuales, la violencia de género en todas sus formas, la desaparición forzada, el secuestro y el robo en transporte público (PND, 2019).

Tabla 1

Ejes y objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2019–2024

Eje	Objetivos
Eje 1. Política y Gobierno	<ul style="list-style-type: none"> • Erradicar la corrupción, el dispendio y la frivolidad • Recuperar el Estado de Derecho • Separar el poder político del poder económico • Cambiar el paradigma en materia de seguridad • Impulsar una democracia participativa • Mandar obedeciendo • Recuperar los principios de política exterior • Solucionar de raíz el problema de la migración • Impulsar la libertad y la igualdad
Eje 2. Política Social	<ul style="list-style-type: none"> • Construir un país con bienestar • Impulsar un desarrollo sostenible • Garantizar el derecho a la educación • Garantizar el derecho a la salud • Impulsar una cultura de paz para el bienestar
Eje 3. Economía	<ul style="list-style-type: none"> • Detonar el crecimiento económico • Mantener las finanzas sanas • Mantener la política de recaudación • Alentar la inversión privada • Rescatar el sector energético • Impulsar la reactivación económica, el mercado interno y el empleo • Promover la ciencia y la tecnología • Fomentar el deporte

Fuente: PND (2019).

En el PND se enfatiza que el desarrollo de México será sostenible, es decir, satisfaciendo las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de generaciones futuras para cubrir las propias. Se afirma que se evaluarán los efectos de políticas y programas en aspectos como el tejido social, la ecología, la política y la economía. Asimismo, se busca un crecimiento económico que no perjudique la paz, la solidaridad y la diversidad cultural y ambiental (PND, 2019).

Además, en el eje de Economía se destaca el Tren Maya como el proyecto más importante de infraestructura, desarrollo socioeconómico y turístico de la administración (*Obras por Expansión*, 2019), con el objetivo de incrementar la actividad turística en la Península de Yucatán, crear empleos, fomentar el desarrollo sostenible y preservar el medio ambiente de la zona, evitando actividades perjudiciales como la tala ilegal y el tráfico de especies. Los resultados de esta iniciativa se observarán en los próximos años (PND, 2019). Sin embargo, se ha documentado que este tipo de megaproyectos no priorizan otros indicadores sociales, y difícilmente son concebidos y puestos en marcha a partir de procesos participativos locales e incluyentes que permitan la disminución de la brecha de género en el ámbito turístico y comunitario; sumado a ello, las ANP en esos territorios soportan una gran devastación socioecológica (García-Frapolli y Toledo, 2008).

1.1.3. Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales 2020–2024

El Promarnat (2020) se articula con el eje de Política Social del PND. La Semarnat es la entidad responsable de coordinar, ejecutar y dar seguimiento a este programa. Dada la frágil condición ambiental de México, que lo coloca dentro de una emergencia ambiental, y la insuficiente prevención, protección, manejo y uso sustentable de los ecosistemas y biodiversidad, no es posible pensar que las personas vivirán en bienestar si esto no se atiende.

En el Promarnat se enuncia la necesidad de hacer que la Semarnat se ponga al servicio de las y los ciudadanos y que trabaje estrechamente con los pueblos indígenas, las comunidades forestales y campesinas, y todos los colectivos que habitan las regiones rurales, siguiendo el principio de “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera”, abogando por la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres (CCMSS, 2020). De igual forma, reconoce que la defensa del petróleo, como recurso estratégico, es necesaria para la construcción de la sustentabilidad del país y de una transición energética con inclusión social. También hace énfasis en la participación de las mujeres, comunidades rurales, campesinas y pueblos indígenas como parte de la solución, reconociendo que hay brechas de género en todo el país en los temas ambientales.

En los avances y resultados a 2020 de la ejecución del Promarnat se menciona que 55% de las personas beneficiadas a través del Programa de Conservación para el Desarrollo Sostenible (Procodes) fueron mujeres, mientras que el porcentaje de mujeres beneficiadas del Programa para

la Protección y Restauración de Ecosistemas y Especies Prioritarias (Prorest) fue de 68%. Por otro lado, 43% de la superficie apoyada por el Pago por Servicios Ambientales se realizó en municipios indígenas y 29% de las personas beneficiadas por Procodes fueron indígenas.

1.1.4. Programa Nacional de Áreas Naturales Protegidas 2020–2024

El Programa Nacional de Áreas Naturales Protegidas (Conanp, 2020) contribuye a los objetivos del eje de Política Social del PND y a los del Promarnat, por lo que busca sumar esfuerzos, agrupar, articular y alinear iniciativas en los territorios de las ANP que permitan mantener el patrimonio natural del país y atender las injusticias, sin comprometer los derechos y desarrollo de las generaciones futuras. Establece cuatro objetivos prioritarios (tabla 2).

Tabla 2

Objetivos prioritarios del Programa Nacional de Áreas Naturales Protegidas

Objetivo prioritario 1. Fortalecer el manejo efectivo de las ANP e impulsar el incremento de la superficie de conservación para mantener la representatividad de la biodiversidad, la conectividad y funcionalidad de los ecosistemas y la provisión de sus servicios ambientales para el mejoramiento de la calidad de vida de las actuales y futuras generaciones.	
<ul style="list-style-type: none"> • Proveer a México de la base natural para su desarrollo. • Dotar de beneficios ambientales vitales a la población del país. • Reducir los riesgos y los impactos del Cambio Climático en la población. • Mantener la riqueza cultural asociada al manejo ancestral de la naturaleza. • Manejar con efectividad las ANP. • Gestión efectiva de recursos para consolidar el manejo de las ANP. 	1.1. Evaluar y fortalecer el manejo efectivo de las ANP terrestres y marinas. 1.1.5 Promover el diseño de mecanismos que permitan regular de manera eficiente y coordinada el turismo y otras actividades productivas dentro de las ANP. 1.4 Fomentar y fortalecer mecanismos de participación social y gobernanza en ANP.
Objetivo prioritario 2. Impulsar la participación comunitaria en la conservación y aprovechamiento sustentable de los recursos naturales en las ANP para mejorar sus medios de vida y reducir su vulnerabilidad.	
<ul style="list-style-type: none"> • Conservar produciendo-produciendo conservando. • Por el bien de todas las personas, combate a la pobreza en las ANP. • Ayudar a alimentar a México sin destruir el patrimonio natural. • Promover el cumplimiento de los derechos fundamentales en las ANP. 	2.1. Fomentar proyectos y emprendimientos productivos sustentables que fortalezcan a las comunidades locales y disminuyan su vulnerabilidad en ANP y zonas de influencia. 2.1.3. Desarrollar una estrategia para la consolidación de iniciativas productivas, incluyendo las enfocadas en el turismo y pesca sustentables. 2.1.5. Promover el desarrollo del turismo de naturaleza responsable con criterios de sustentabilidad, competitividad y equidad en ANP. 2.2 Impulsar acciones de restauración con fines productivos en ANP y zonas de influencia. 2.2.2 Promover la reconversión de sistemas productivos convencionales a sistemas agroecológicos silvopastoriles diversificados, manejo holístico de agostadero, de pesca sustentable y turismo sustentable, que favorezcan la conservación del patrimonio biocultural.
Objetivo prioritario 3. Promover la restauración de ecosistemas, así como acciones de protección y monitoreo para la conservación y recuperación de especies prioritarias y sus hábitats en las ANP y zonas de influencia.	
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener saludable el patrimonio natural para asegurar el futuro del país. • Conservar las especies y los hábitats cruciales para el país. 	No Aplica.
Objetivo prioritario 4. Fortalecer las capacidades institucionales para el logro de los objetivos sustantivos de la Comisión, optimizando la coordinación y articulación intra e interinstitucional con otras dependencias y actores involucrados con las ANP y fomentando y fortaleciendo la participación y cooperación internacional.	
<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer nuestra institución para mantener y cuidar el patrimonio natural. • Trabajar coordinadamente con otras instituciones para transformar al país. 	4.1 Fortalecer las capacidades institucionales para el manejo efectivo de las ANP. 4.1.3 Practicar de manera permanente la perspectiva de equidad de género en todo el quehacer de la CONANP tanto con respecto a su personal como a las interacciones con comunidades, organizaciones, actores externos y colectivos de la sociedad en los medios rural y urbano.

Fuente: Conanp (2020).

Al analizar los objetivos y metas del PNANP se puede observar que no se presta atención específica al seguimiento y la medición de la perspectiva de género. El objetivo 1 se enfoca principalmente en la superficie de área en categorías de conservación, acciones de conservación a especies prioritarias y promoción de la adaptación y mitigación del cambio climático.

En la meta para el bienestar del objetivo 2 se menciona la proporción de localidades dentro de las ANP con acciones de aprovechamiento sustentable y restauración productiva (Conanp, 2020). Se hace referencia a proyectos productivos y al uso tanto consumible como no consumible de los recursos naturales, pero no se especifica si dichos proyectos pueden estar relacionados con el turismo sustentable. Por su parte, el objetivo 3 sólo menciona acciones de restauración de ecosistemas, y el objetivo 4 aborda el fortalecimiento institucional; es importante mencionar que es en este último objetivo donde aparece la equidad de género como un elemento que, en teoría, revela el manejo del personal integrante de la institución, pero no permite ver las actividades necesarias para llegar a este punto de equidad.

1.1.5. Política de igualdad laboral y no discriminación de la Semarnat

Tiene como objetivo establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación de la Semarnat. Entiende como discriminación cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, intencionada o no, no sea objetiva y tenga como objeto o resultados obstaculizar el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos.

En este documento queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de la Semarnat hacia el personal y entre el personal en materia de: apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales y situación migratoria (Semarnat, 2018).

1.1.6. Política de igualdad laboral y no discriminación de la Conanp

La política de la Conanp (2021) establece los lineamientos para fomentar una cultura de igualdad laboral y no discriminación en dicha institución, con el fin de garantizar las mismas oportunidades

a cada persona servidora pública integrante de la plantilla del personal, para prevenir y eliminar la discriminación. Esta política de igualdad laboral y no discriminación aplica a todas las personas servidoras públicas que laboren en la Conanp y está alineada a la política de igualdad laboral y no discriminación de la Semarnat.

Prohíbe cualquier forma de discriminación por apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales o situación migratoria.

Los principios generales en materia de igualdad laboral y no discriminación tienen que ver con el respeto a las diferencias individuales; promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todas las personas servidoras públicas en los procesos de contratación; fomentar un ambiente laboral de igualdad y respeto; mostrar compromiso con la atracción, retención y motivación de las personas servidoras a través de compensaciones equitativas; e impulsar la corresponsabilidad en la vida familiar, laboral y personal de colaboradoras y colaboradores.

1.1.7. Marco teórico

En la sociedad actual se da un fenómeno asimétrico y desigual: mientras ciertos ámbitos se fortalecen, otros tienden a debilitarse, lo que incrementa las desigualdades ya existentes y genera nuevas, como sucede con las mujeres y su incorporación al mercado laboral (Burín, 2007). Según un informe reciente de la Organización Mundial del Turismo (OMT, 2019), las mujeres representan un poco más de la mitad (54%) de los trabajadores del sector turismo, con 57% en América Latina, y 14.7% gana menos que los hombres. El mismo informe indica que el impacto de este sector en Centroamérica demuestra cómo aumenta la carga de las mujeres, pero sin disminuir sus responsabilidades.

El turismo puede aumentar no sólo la contribución económica de las mujeres, sino su participación activa en el sector a través de distintos puestos importantes (Ferguson y Moreno Alarcón, 2013), pero a pesar del crecimiento económico, las mujeres no alcanzan un empoderamiento real que incluya todos los sectores de su vida, como el ocio y la salud, por mencionar algunos (Suárez Gutiérrez *et al.*, 2022; Díaz-Carrión, 2010).

El trabajo, incluido el turismo como actividad económica, es un espacio donde se desarrollan las identidades de género, se produce una diferenciación entre los sexos, se construye el género y se establecen jerarquías sociales, lo que en la mayoría de los casos deriva en desigualdades (Yáñez, 2004). Por ello, estudiar los espacios laborales permite comprender la posición de hombres y mujeres en la sociedad, analizar los ámbitos público y privado y su dicotomía (Suárez Gutiérrez *et al.*, 2022).

A pesar del reconocimiento de estas disparidades y la urgencia de generar igualdad de oportunidades laborales, en la práctica es difícil encontrar acciones específicas al respecto. En consecuencia, cuando existen oportunidades, los varones son quienes las toman, mientras que las mujeres permanecen en los lugares donde se desarrolla la familia y su hogar. Por lo tanto, las disparidades económicas y de género se entrelazan y fortalecen una a la otra (Burín, 2007).

Para entender cómo se relacionan estos fenómenos del trabajo turístico con la política pública hay dos conceptos clave. Por un lado, la perspectiva de género permite analizar y comprender de manera precisa las características de ser mujeres y hombres en distintos planos. Además, analiza las relaciones sociales complejas y diversas que existen entre ambos géneros (Castro Pérez, 2012; Lagarde, 1996). Es primordial considerarla si se desea promover la equidad entre los géneros como un elemento esencial en el desarrollo de cualquier tipo de proyecto con un componente social, que cuenta con la participación de mujeres y hombres (Martínez Corona, 2003).

El análisis del sector turístico desde la perspectiva de género ha permitido observar que está fuertemente estructurado en función de los estereotipos de género y que las desigualdades hacen que las mujeres estén expuestas a la precariedad laboral (Ferguson, 2011). Por lo tanto, si bien el trabajo turístico ha significado emancipación para las mujeres, en la actualidad no es un factor determinante para reducir la brecha de género (Morini, 2014).

En el contexto del presente artículo, y de acuerdo con lo que proponen Tran y Walter (2014) respecto a que la investigación —y acción— en el campo del turismo de naturaleza suele ser de género ciego, al no analizarla desde una diferenciación sobre el hecho de ser hombre o ser mujer, cobra relevancia como concepto la transversalización de la perspectiva de género (TPG), que, como proceso, requiere de ponderar las consecuencias diferenciadas que tendrá una intervención para mujeres y hombres. Con ello se busca que puedan atenderse las necesidades diferenciadas en las

diferentes fases de trabajo de los programas u organizaciones, para que todas las personas puedan beneficiarse de igual forma (Casas, 2017).

La TPG en la legislación, políticas públicas, programas y proyectos fue establecida en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, China, en 1995, como un principio de éxito para reforzar la igualdad de género y por ello menciona que debe hacerse en todas las esferas de la sociedad, con el respaldo institucional y financiero correspondiente. A pesar de los avances y la institucionalización de la TPG en diversos ámbitos —como el de la UICN y la Lista Verde—, los resultados son parciales y fragmentados (Bergallo *et al.*, 2022).

2. Metodología

La presente investigación se realizó en el marco de un proyecto multianual sobre manejo de turismo en ANP del Golfo de California, México, en el que las autoras trabajaron activamente entre enero y diciembre de 2021. El documento se sustenta en talleres participativos y entrevistas realizados durante dicho proyecto. Por cuestiones de privacidad, se omiten los nombres tanto de las ANP como de las personas entrevistadas y participantes en los talleres.

Se llevaron a cabo en total cinco talleres participativos. Tres de ellos fueron de manera virtual con el personal de la Conanp de cuatro ANP que representan 15% de las ANP de las dos regiones a las que pertenecen (Noroeste y Alto Golfo de California y Península de Baja California y Pacífico Norte). Estos talleres se diseñaron para elaborar un autodiagnóstico sobre la forma en que se ha incluido la perspectiva de género en su trabajo cotidiano. Para ello, en el primer taller se aplicó un cuestionario basado en un diagnóstico institucional llamado “El termómetro del género”, que tiene como objetivo conocer la opinión de las personas sobre ciertas afirmaciones, para identificar los estereotipos relacionados con el género (OPS, 2009). El 90% del personal correspondiente a 18 personas de las ANP encuestadas completó el cuestionario virtual. Es importante mencionar que los equipos de Conanp son, en su mayoría, grupos pequeños que no pasan de 10 personas y en algunos casos tienen tres miembros, como sucede en una de estas ANP.

Los otros dos talleres se realizaron con más de 15 mujeres de la sociedad civil implicadas directamente en actividades de turismo en ANP; se conversó con ellas sobre los retos y oportunidades para la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral del turismo. También se

aplicaron 35 entrevistas a consejeras y consejeros, así como a promotoras ambientales y directoras de ANP; cada persona participante fue entrevistada formalmente, en español, al menos una vez, cada entrevista duró entre una y dos horas y el análisis se hizo con la herramienta ATLAS.ti (Scientific Software Development GmbH, 2023).

3. Resultados

3.1. Inclusión de la perspectiva de género en la Conanp

No es posible entender con perspectiva de género los retos para el manejo del turismo en las áreas protegidas sin primero entender cómo se incluye en el día a día el tema en la Conanp, instancia encargada de gestionar las ANP. Por ello, se centró la mirada y análisis con el personal de esta institución, ya que, al tener a su cargo las ANP, le corresponde el manejo de visitantes en estos espacios. Entre los hallazgos fue posible observar la inclusión de la perspectiva de género en tres escalas: de forma institucional, en el ámbito cotidiano de trabajo y en los proyectos que el personal coordina.

3.1.1. Diagnóstico institucional de género de la Conanp

Los resultados del cuestionario indican que 100% del personal considera que el género es importante para promover la equidad, pero 10% está de acuerdo con la afirmación de que las mujeres deben cumplir su rol de madre y cuidadora del hogar por ser su “función natural”. En cuanto a otras ideas, como que los hombres son más fuertes y valientes y las mujeres más sensibles y emotivas, o que no está bien que una mujer gane más que un hombre, 100% está en desacuerdo.

Sobre la diferencia entre sexo y género, 90% considera que son cosas distintas y 70% piensa que el género se relaciona con los vínculos entre hombres y mujeres. Sin embargo, 10% cree que el género sólo es cosa de mujeres.

Respecto a la transversalización de la perspectiva de género, 90% piensa que sirve para promover la equidad de género en todos los niveles, mientras que 10% cree que sólo se refiere a incluir a las mujeres (figura 1). No obstante, cuando se les preguntó si la transversalidad de la

perspectiva de género implica prestar atención constante a la igualdad entre hombres y mujeres en las políticas y estrategias de desarrollo, las respuestas fueron variadas.

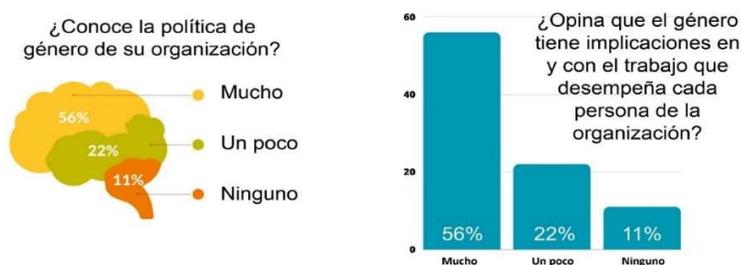
Figura 1
Transversalización de la perspectiva de género



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

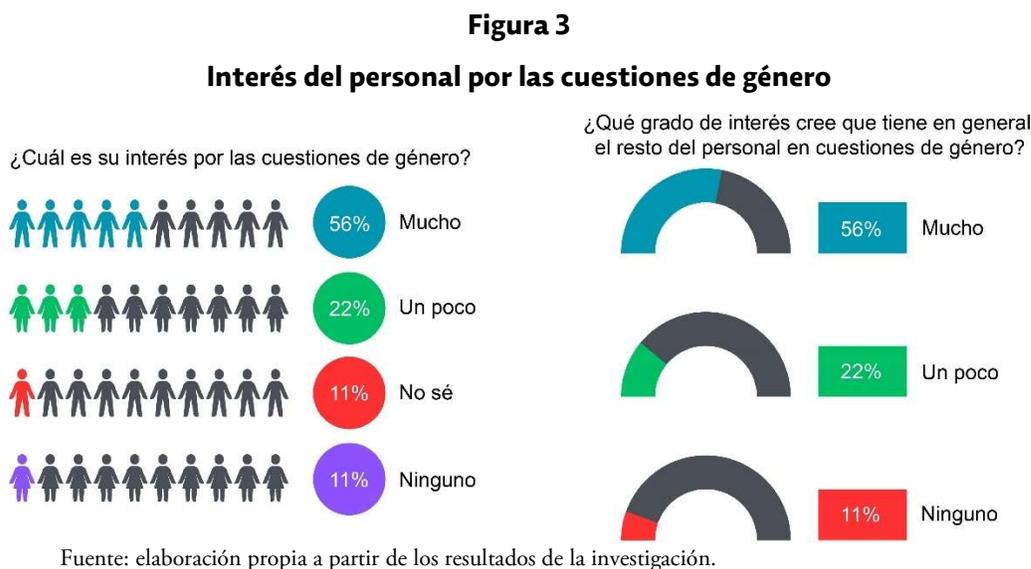
El 80% considera que la equidad es el medio para la igualdad. A la afirmación “Sin equidad de género no hay desarrollo humano, sin desarrollo humano no hay equidad de género”, 50% contestó que estaba de acuerdo y el resto cree que sí, pero no lo tiene claro o no sabe. El 56% conoce la política de género de su institución, y sobre si el género tiene implicaciones en el trabajo que desempeña cada persona también el 56% opina que influye mucho (figura 2).

Figura 2
Conocimiento sobre la perspectiva de género en el trabajo y políticas de la Conanp



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

Finalmente, respecto al interés que tienen de manera personal y como equipo sobre las cuestiones de género (figura 3), se identifica relación en los resultados, lo que abona a lo antes comentado.



Los hallazgos del diagnóstico muestran que existe una comprensión básica sobre la distinción entre sexo y género, y sobre la perspectiva y transversalización de género. A pesar de ello, esta comprensión parece ser teórica, ya que algunas afirmaciones más detalladas generaron cierta confusión. Por lo tanto, es posible mejorar el conocimiento y la información sobre la política de género a nivel institucional, así como fomentar el diálogo entre el personal para discutir el tema con mayor profundidad.

3.2. Desigualdad de género en el ámbito de trabajo de la Conanp

Como parte de los talleres con la Conanp, se consultó sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito cotidiano de trabajo. Las mujeres mencionaron que, al interior de la dependencia, la mayoría de las direcciones son ocupadas por hombres, que no hay inducciones laborales ni en temas de género, que suelen enfrentar el *mansplaining* y hacer actividades pensadas por el grupo “para hombres”, como excavar o levantar anuncios, para reforzar el respeto de otras

personas. Por su parte, los hombres consideran que las mujeres ocupan puestos más altos y ganan mejor, que no hay desigualdad ni diferencias basadas en el género (tabla 3).

Tabla 3
Desigualdad de género en las diferentes escalas del trabajo de la Conanp

Mujeres	Hombres
<p>Al interior de la Conanp</p> <ul style="list-style-type: none"> Muy pocas directoras mujeres, la mayoría son hombres. No hay clases de inserción laboral, mucho menos de temas de género. No se abordan de manera técnica las cuestiones de género. <i>Mansplaining</i>. Casi todas las oportunidades de trabajo están enfocadas en los hombres. La elección de personal se da con base en las aptitudes y no en el género. Hacer trabajo rudo ayuda a reforzar actitudes de respeto. <p>En el trabajo con comunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> Les hacen más caso a los hombres, buscan la aprobación o autorización de los hombres para las actividades. A los hombres en las comunidades no les parece que una mujer quiera sancionarlos o hacerles valer las reglas. Sobre todo, cuando son grupos de hombres, al inicio cuesta trabajo hacerse escuchar y valer la palabra. No me he dejado intimidar, al inicio se notaba el recelo, pero poco a poco los otros se han adaptado y he GANADO el respeto. Por ser mujer me tengo que esforzar más, y aún más si soy joven. Dudan de nuestro conocimiento. <p>En el turismo de naturaleza</p> <ul style="list-style-type: none"> En el tema de Consejos Asesores, hay más hombres dedicados al turismo y por ende dentro del CA. Se invisibiliza el trabajo de las mujeres, se le ha dado fuerza a las de hospedaje y alimentos, pero aún hace falta. El trabajo es complicado porque la mayoría son hombres y las mujeres se dedican al hospedaje y alimentación. Cargo de la planeación de la casa. <p>Frases con las que se han enfrentado</p> <ul style="list-style-type: none"> “Una atiende a los hombres”. Nos dicen “tú no lo puedes hacer, necesitas ayuda”, “tú vete a la cocina”. “Primero vamos los hombres a ver”. Para ir a la sierra, no podemos llevar mujeres. “No pueden solas, debieron pedir ayuda.” 	<p>Al interior de la Conanp</p> <ul style="list-style-type: none"> Diferencias de puestos: mujeres llevan más el control en el trabajo, no se ve desigualdad, todas y todos cuentan con las mismas oportunidades. Sienten que hay más mujeres trabajando y con mejores puestos que ganan más; más mujeres en las oficinas con puestos altos. No se sienten incómodos y se preguntan si las mujeres se sienten incómodas cuando hay hombres en puestos altos. En la oficina no se marcan las diferencias basadas en el género. No se sienten identificados en ese tema a nivel local. <p>De manera personal</p> <ul style="list-style-type: none"> En el hogar se dividen las tareas sin importar el género y mantienen la casa. No ven que exista tanto el machismo. <p>En el trabajo con comunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> Programas de subsidio de sólo mujeres, sin enfoque de conservación del ANP. Físicamente el trabajo a veces es pesado, por eso el hombre tiene el rol de trabajos pesados y mujeres tienen trabajos más delicados, pero existen mujeres que también hacen trabajo pesado. En comunidades pesqueras se marca más que el hombre es el que provee y la mujer en casa. En la mayoría de las comunidades se considera el machismo como algo común y no es algo que ellos puedan cambiar, falta educación. Ven que las mujeres aceptan el rol de cuidadoras y hay situaciones de abuso. La mayoría de las jefaturas de familia son de hombres. Las mujeres trabajan porque tienen que hacerlo para proveer a su familia. Cuando se reparten las tareas domésticas es más por necesidad y falta de recursos que por búsqueda de igualdad. Crear base de datos para ver las diferencias que perciben las mujeres e identificar los conflictos. <p>En el turismo de naturaleza</p> <ul style="list-style-type: none"> Más hombres en empresas turísticas que mujeres, pero sin mucha diferencia.

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de los talleres con personal de la Conanp.

En cuanto a su trabajo con comunidades, los varones mencionaron los estereotipos en materia de roles de género, como que el hombre sea proveedor y la mujer se quede en casa, y que cuando se reparten las tareas domésticas es más por necesidad que por la búsqueda de igualdad. Las mujeres, de su lado, hablaron sobre los retos que han enfrentado al trabajar en comunidades, pues no son escuchadas ni tomadas en cuenta igual que sus compañeros; en estos espacios los actores locales dudan de su conocimiento, y ellas tienen que hacer un doble esfuerzo para ser respetadas. Además, comentaron que se han enfrentado con frases como: “No pueden solas, debieron pedir ayuda” o “Tú vete a la cocina”.

En cuanto a las actividades o proyectos de turismo en las ANP, los hombres indicaron que en las empresas turísticas ven más varones que mujeres, pero sin que la diferencia sea considerable. Las mujeres opinan que esta situación causa que en espacios de representación como los Consejos Asesores haya más participación de sus compañeros, además, reconocen que el trabajo de las mujeres de limpieza y cocina está invisibilizado, y que cargan con la responsabilidad del cuidado del hogar.

3.3. Áreas y formas en que se ha incluido la perspectiva de género en el trabajo de la Conanp

Para entender con mayor detalle cómo se ha incluido la perspectiva de género en el trabajo de la Conanp, se conversó en los talleres participativos utilizando cinco grandes bloques de preguntas: 1) han oído hablar del tema; 2) dónde hay mayor necesidad de incluir el tema; 3) por qué es relevante para mí o para otros; 4) cuándo se ha considerado previamente; y 5) cómo vemos el tema en el futuro (tabla 4).

Destaca que donde más se habla del tema es en los rangos altos de la jerarquía institucional; sin embargo, hay necesidad de abordar el asunto de los programas sociales, incluyendo los de turismo, ya que, si bien se ha logrado que se les considere y sean sólo de mujeres y gestionados por ellas, se hace así únicamente para cumplir la cuota de género. Se identificaron proyectos e iniciativas turísticas en los que las mujeres han participado activamente, aunque un reto constante son los usos y costumbres de las comunidades, que no permiten que las mujeres se involucren o lo permiten nada más en actividades asociadas a sus roles de género.

Tabla 4**Inclusión de la perspectiva de género en el trabajo de la Conanp**

¿Has oído hablar de esto? ¿Quién toma decisiones al respecto?
<ul style="list-style-type: none"> • Altos mandos. • Oficinas centrales.
¿Dónde hay mayor necesidad de incluir el tema?
<ul style="list-style-type: none"> • En los proyectos y programas sociales; si bien los lineamientos están dirigidos a hombres y mujeres mayores de 18 años, en la práctica la inclusión es forzada y sólo se cumple la cuota. • En toda la población porque, aunque ya se sabe del tema, no es bien aceptado. Desde la comunidad no se respeta a las mujeres en puestos de toma de decisiones. • A nivel de la Semarnat. • Oficinas centrales de la Conanp.
¿Por qué es relevante para mí o para otros? ¿Por qué esto es un reto?
<ul style="list-style-type: none"> • Nos enfrentamos a ideas de machismos que ya vienen desde casa y es cultural. • Se incluye a las mujeres en los proyectos, pero no participan y luego hay otros proyectos exclusivos de hombres. • Hay proyectos que sólo operan las mujeres. • Sigue habiendo actividades y proyectos asociados a los estereotipos de género. • Es relevante porque ayuda a generar mejores condiciones laborales para todos y trabajar con menos obstáculos y tener mejores resultados como institución. • Es importante para tener más empatía y para que todas las personas tengan las mismas oportunidades.
¿Cuándo esto se ha considerado antes?
<ul style="list-style-type: none"> • En los programas de subsidios que opera la Conanp: para la dictaminación técnica y aprobación de los proyectos se incluye un apartado sobre cuota de mujeres y hombres; los proyectos con mayor porcentaje de mujeres obtienen más puntos. • Ha habido proyectos de mujeres para rehabilitar y administrar senderos. • Proyecto de mujeres para revivir el sendero. • Los puestos en la Conanp son asignados de acuerdo con las aptitudes y experiencias, no por cubrir la cuota. • Estas consideraciones son recientes, antes no se mencionaba el tema.
¿Cómo vemos esto en el futuro?
<ul style="list-style-type: none"> • Con participación limitada de las mujeres porque, aunque ellas quieren, la comunidad y sus familias no lo permiten. Los jóvenes siguen actuando de la misma forma que los padres y abuelos. Por ejemplo, en temas de vigilancia en el mar, sólo podría hacerse si están acompañadas de un hombre; sigue habiendo espacios exclusivos de hombres, como ser capitán de una embarcación. • Inclusión de más jóvenes a las actividades turísticas, tienen respaldo de sus padres. • Incluir en los lineamientos otros aspectos y actividades que permitan que la participación de las mujeres sea real. • Que el tema de género se aplique en todos los ámbitos, de manera estandarizada, y esto mejore las condiciones de trabajo.

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

Tabla 5
Retos y oportunidades para las mujeres en el turismo

Retos
<ul style="list-style-type: none"> • Diferencias salariales, con menor remuneración para las mujeres. Además, está mal visto que una mujer busque más oportunidades o crecer dentro de su organización. • Los puestos altos suelen estar ocupados por hombres y la parte operativa se delega a las mujeres, quienes tienden a asumir más responsabilidades por una visión y apuesta de seguridad a largo plazo. Al mismo tiempo hay poca apertura, libertad y autonomía para tomar decisiones de acuerdo con las responsabilidades que asumen. • La opinión de líderes hombres siempre tiene más fuerza y se minimiza la opinión y palabra de las mujeres, especialmente si son jóvenes. • No se toman en cuenta las necesidades de las mujeres, como productos de higiene menstrual, ni en los centros de trabajo ni en los centros ecoturísticos. • Convocatorias dirigidas a hombres. • Los espacios no ayudan a que la participación sea equitativa, por ejemplo, en los talleres. • Las mujeres tienen mayores riesgos durante el trabajo de campo y viajes; la presencia de un hombre da una mayor sensación de seguridad. • Machismo en las comunidades donde se tienen proyectos o iniciativas, además de roles de género muy marcados. • En las actividades de aventura se da por sentado que es necesaria la presencia de un hombre porque se considera que tienen más experiencia y fuerza. • <i>Mansplaining</i>. • Las mujeres deben tener estrategias de liderazgo con características asociadas a lo masculino, como la racionalidad y frialdad. • Se minimizan las situaciones de acoso y hostigamiento y no se atienden, lo que genera en las mujeres la sensación de impotencia y de creer que están sobreactuando. Hay situaciones de abuso de autoridad y cosificación. • Se busca la paridad, pero no hay participación efectiva de las mujeres, se incluye a las mujeres por cumplir con los requisitos. • Poca empatía en las relaciones de pareja y familiares para compartir diálogos en torno a la experiencia de ser mujer.
Acciones para disminuir la brecha de género desde las instituciones de la sociedad civil
<ul style="list-style-type: none"> • Apostar por sistemas organizacionales basados en la autogestión que eviten la centralización del poder y la toma de decisiones. • Hacer explícitos los roles y atribuciones de las personas de la organización con las comunidades y aliados. • Entender la situación particular de cada individuo. • Realizar la evaluación de los proyectos en función de resultados y no en horas invertidas en el trabajo. • Adaptar las capacitaciones a las necesidades de las mujeres, por ejemplo, permitiendo que lleven a sus hijas e hijos. • Realizar diagnósticos sobre temas de género. • Establecer protocolos de género y políticas internas para atender casos de acoso. • Dar reconocimiento a todas las personas involucradas en un proyecto o idea. • Incentivar la participación de las mujeres en actividades que rompan los roles de género.
Acciones para disminuir la brecha de género desde las mujeres en el turismo
<ul style="list-style-type: none"> • Abrir espacios de diálogo horizontal, empático y de confianza para expresar necesidades y dar contención y soporte. • Crear grupos de apoyo entre mujeres. • Unirnos como mujeres para hacer visibles nuestros derechos y proponer cambios. • Hacer que las cosas pasen.

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la investigación.

3.4. Retos y oportunidades para las mujeres en el turismo en las ANP

Para entender desde el sector social los retos de la inclusión femenina en el turismo como actividad económica en las ANP, durante los dos talleres con mujeres de la sociedad civil y a través de las entrevistas realizadas a consejeras y consejeros de las ANP, así como a promotoras ambientales y directoras de ANP, se recopilaron los retos y oportunidades que perciben (tabla 5). Entre éstos mencionaron la brecha salarial y que la opinión de los hombres en roles de liderazgo tenga más valor o sean más tomados en cuenta, así como el *mansplaining*, lo cual coincide con lo compartido por las trabajadoras de la Conanp. Otros retos son las necesidades de las mujeres, como productos de higiene menstrual, los cuales no son visibilizados en los centros de trabajo ni en los centros ecoturísticos. Por otra parte, también comentaron que el riesgo en el trabajo de campo y viajes es mayor para ellas.

Además, se identificaron acciones urgentes para disminuir las brechas de género:

- Construir tabuladores de salarios.
- Nombrar las situaciones de violencia y hostigamiento en el ámbito del trabajo, con la finalidad de prevenir la violencia en lugar de atenderla.
- Hacer visibles a las mujeres en el turismo para inspirar nuevos roles.
- Implementar y adoptar estructuras de autogestión en el ámbito laboral.
- Reconocer las habilidades y fortalezas que tienen las mujeres para poder pedir y exigir de forma organizada condiciones justas de trabajo, así como para visibilizar las desigualdades.
- Fortalecer la organización de las mujeres en el turismo.
- Demandar que los puestos de liderazgo estén ocupados por personas sensibles al tema.
- Transitar del papel a la acción para realizar proyectos y acciones cotidianos que sean el primer paso hacia la igualdad, sin esperar a tener algo perfecto.
- Actividades y trabajo con las infancias para promover nuevas masculinidades.
- Diseñar proyectos con perspectiva de género, especialmente en turismo de naturaleza, para que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollar sus habilidades e intereses trabajando en las ANP y contribuyendo a su conservación.
- Crear nuevas formas de relaciones entre hombres y mujeres.
- Buscar institucionalizar aquellas prácticas que fomenten hábitos y actitudes hacia la equidad.

- Difundir los derechos humanos en las comunidades, ya que no siempre se conocen.
- Construir estrategias de equidad para cada sector involucrado en el turismo de naturaleza (centros ecoturísticos, sociedad civil, academia).
- Recuperar las lecciones aprendidas de la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes niveles.
- Desarrollar indicadores o métricas de la participación de las mujeres en el turismo de naturaleza.
- Apostar por la autogestión de los sectores para que se encuentren soluciones locales y adaptadas.
- Generar lineamientos claros para asegurar la participación efectiva de las mujeres en los proyectos, talleres y otros espacios colectivos y de toma de decisiones.

Conclusiones

Tomando en cuenta lo presentado, observamos que existen acciones formales, algunos instrumentos y declaratorias internacionales como las ya expuestas, que cruzan el tema de género y ambiente, así como el de género y turismo; sin embargo, por sí misma la línea de política internacional relacionada con la sostenibilidad del turismo y la incorporación del género en espacios destinados a la conservación es más reciente y se mantiene en construcción. En el caso de la Lista Verde, si bien menciona la transversalización de la perspectiva de género al turismo en las ANP, no considera el rol e implicaciones de las comunidades locales ni las condiciones para las personas que trabajan en el turismo; esto debería ser un componente a considerar en la sostenibilidad de la actividad.

En el caso de México, la política pública del sector ambiental nacional se ha enfocado en la conservación de los recursos naturales y ha obviado durante mucho tiempo lo que sucede en el plano social y, por ende, ha sido de género ciego; es decir, no ha sabido reconocer las diferencias y necesidades que tienen las personas a partir de la forma en que han sido socializadas como mujeres u hombres. Si bien algunos de estos instrumentos poco a poco han ido agregando ciertos elementos que permiten la inclusión de la perspectiva de género y, posteriormente, de las mujeres, con base en los resultados nos damos cuenta de que mucho se queda en el discurso y en el papel, en gran medida porque no existe claridad acerca de lo que en realidad implican estos conceptos y mucho menos su implementación.

No hay instrumentos específicos de política pública que aborden la intersección entre género, turismo y ANP; sin embargo, algunas dependencias encargadas del sector ambiental en el

país ya las han incluido, al menos de manera parcial, en sus programas y políticas. Tal es el caso de la Semarnat y la Conanp en los lineamientos de programas de subsidios que recompensan la participación de mujeres en los grupos, y de manera interna en el ámbito laboral institucional a través de su política de no discriminación. Profundizar en este entendimiento es crucial debido al aumento de la oferta y la demanda del turismo en estos espacios que, si bien puede implicar más turistas e ingresos, también implica a más personas y comunidades dedicándose a la actividad en condiciones desiguales.

El Promarnat reconoce a las mujeres, jóvenes, pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas como actores clave para la conservación, protección y monitoreo de los ecosistemas y la biodiversidad, así como para los procesos de planeación territorial y para mitigar y adaptarse a los efectos del cambio climático. Remarca también la necesidad del diálogo intersectorial y pluricultural, así como de la participación ciudadana abierta, inclusiva y culturalmente pertinente.

Si bien los avances del Promarnat reportan mayor porcentaje de participación de mujeres y personas indígenas en los programas de conservación, protección y restauración, en el campo la realidad apunta a que no se trata de una participación real, sino de un mero trámite para cumplir con la cuota de género.

El Promarnat, al igual que el PND, habla de igualdad sustantiva: “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera”, y reconoce que hay brechas de género en todo el país en los temas ambientales, pero sin hacer énfasis en la participación de las mujeres como parte de la solución. Si bien el PND habla de igualdad sustantiva, sólo visualiza a las mujeres como beneficiarias. Esto hace que, aunque puedan tener acceso igualitario a proyectos y subsidios, su inclusión sea más bien simulada y sin mecanismos que permitan su participación efectiva.

Por otro lado, el PNANP considera en dos de sus cuatro objetivos el turismo como actividad en las ANP y menciona la inclusión de acciones específicas para el tema de género, desde la Conanp hasta las comunidades y actores externos con los que colabora. Faltan metas e indicadores que permitan dar cuenta de la inclusión de mujeres, jóvenes y poblaciones y comunidades indígenas y afrodescendientes. Estas métricas deben ir más allá de la paridad. También es claro que el PNANP necesita alinear iniciativas más amplias en las ANP para mantener el patrimonio, sin comprometer los derechos y desarrollo de generaciones futuras, especialmente frente a actividades turísticas.

Las políticas de igualdad laboral y no discriminación de la Semarnat y la Conanp son muy parecidas y se retoman a través de una cultura que prohíbe el maltrato, la violencia y la segregación de autoridades hacia el personal (Semarnat, 2020). Es un paso importante que se hayan institucionalizado lineamientos para prevenir la discriminación; sin embargo, para las trabajadoras y los trabajadores no hay claridad de quiénes o qué dependencia atiende los casos de violencia o acoso. También sería importante contar con lineamientos que permitan llevar estos principios al quehacer cotidiano de las y los funcionarios públicos con las comunidades, organizaciones y actores externos con que colaboran.

Los testimonios recolectados en las entrevistas y los talleres en las cuatro ANP del Golfo de California permiten ver que existe una brecha entre lo que está puesto en el papel y las acciones del día a día en estas dependencias, particularmente en la Conanp. Esto parece obedecer, en gran medida, a que el tema de género se ha incluido sin la capacitación adecuada y quizá de una forma abstracta o poco aterrizada a las realidades locales de las ANP, sus comunidades, las mismas oficinas y, por ende, del personal de la institución.

Apenas la mitad del personal conoce la política de género de su institución y persisten ideas que refuerzan roles y estereotipos de género y desconocimiento de conceptos como sexo y género, igualdad y equidad, y su aplicación al trabajo. Además, debe considerarse que hay una diferencia muy grande de opinión entre los retos que perciben los hombres y los que perciben las mujeres.

En el escenario ideal, el turismo basado en la naturaleza también debería impulsar y promover la participación real de mujeres, jóvenes y otras minorías o grupos históricamente marginados, aprovechando la posibilidad de romper con los estereotipos de género. Para ello, vale la pena pensar en ampliar el diagnóstico y entendimiento de la inclusión de la perspectiva de género en otras áreas del sector ambiental en México, así como en otras ANP del país (Mejía Astivia *et al.*, 2022). De igual forma, desarrollar métricas e indicadores (no necesariamente cuantitativos) que permitan dar cuenta de los avances en la materia, en especial para aquellos programas y planes que se plantean actividades, como es el caso del PNANP.

Es posible ver que la cuota de género como parte de las estrategias de igualdad sustantiva impulsadas por el gobierno federal ha servido para avanzar en resultados positivos hacia la paridad de género en los proyectos sociales relacionados con el turismo, y, en algunos casos, han sido operados sólo, o en su mayoría, por mujeres. Sin embargo, en el resto de los proyectos, a partir de

la paridad de género y su inclusión forzada se observa que la participación no es efectiva y existe aún una brecha de género por cerrar. A la luz de la forma en que opera este tipo de subsidios es posible que existan los mismos retos en otros sectores, como el forestal.

Finalmente, la presente investigación pone sobre la mesa el cuestionamiento de las políticas públicas mencionadas y evidencia los estereotipos y roles de género que aún permanecen en las instancias de gobierno y que son trasladados a los ámbitos de los proyectos sociales. A pesar de que el escenario no es el ideal, el personal de instituciones como la Conanp muestra interés en cuestiones relacionadas con el fortalecimiento de capacidades en torno a la perspectiva de género y eso abre la posibilidad de que, en la práctica, se pueda incluir para cambiar las realidades locales.

Sin embargo, se requieren esfuerzos que apunten de manera específica a ello, como la creación de un plan de acción de género para el sector ambiental del país, en el cual se contemplen líneas y acciones específicas para la implementación sostenible de diferentes actividades productivas, como el turismo de naturaleza. A ello podría sumarse emprender acciones urgentes para disminuir las brechas de género que se presentaron en los resultados. En ese sentido, existen lecciones aprendidas desde el sector social como las aquí presentadas, que pueden servir como una primera guía de acción y deben ser consideradas en cualquier intervención y planificación gubernamental para que la transversalización de la perspectiva de género se haga no sólo en el papel, sino también en la práctica y de forma transdisciplinaria.

Agradecimientos

La presente investigación ha sido posible por el financiamiento del proyecto M2101010 Año 1 Manejo efectivo del turismo basado en la naturaleza en ANP del Golfo de California de la convocatoria FGC 2022 por parte del Fondo Mexicano para la Conservación de la Naturaleza, se agradece a los participantes de las ANP incluidas en el estudio, a Red de Turismo Sustentable y Desarrollo Social, A.C., y especialmente a Lizbeth Pinedo por su apoyo en el trabajo de campo.

Fuentes consultadas

Avendaño, José Carlos (2021, 27 de septiembre). La recuperación económica del turismo requiere de programas y proyectos sostenibles: Sectur. *La Jornada de Oriente*, Noticias Secundarias. <https://n9.cl/mfygi>

- Bergallo, Paola; Magnelli, Mariela y Cerra, María Emilia (2022). *Manual de la transversalización de la perspectiva de género*. Fundar.
- Burín, Mabel (2007). Trabajo y parejas: impacto del desempleo y la globalización en las relaciones entre los géneros. En Olivia Tena Guerrero y Lucero Jiménez Guzmán (Eds.), *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (pp. 59-80). CRIM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias/UNAM.
- Casas, Marina (2017). *La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina*. Organización de las Naciones Unidas.
- Castro Pérez, Roberto (2012). Problemas conceptuales en el estudio de la violencia de género. Controversias y debates a tomar en cuenta. En Norma Baca Tavira y Graciela Vélez Bautista (Coords.), *Violencia, género y la persistencia de la desigualdad en el Estado de México* (pp. 17-38). Mnemosyne.
- CCMSS (Consejo Civil Mexicano para la Silvicultura Sostenible, A.C.) (2020, 20 de julio). ¿Nueva Semarnat? Un programa sectorial con metas recortadas e insuficientes. CCMSS. <https://n9.cl/bydkv>
- Conanp (Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas) (2020, 14 de septiembre). Programa Nacional de Áreas Naturales Protegidas 2020-2024. Conanp. <https://n9.cl/ewe03n>
- Conanp (Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas) (2021, 27 de enero). Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas. Conanp. <https://n9.cl/gf7d4>
- Díaz-Carrión, Isis Arlene (2010). Ecoturismo comunitario y género en la Reserva de la Biosfera Los Tuxtlas (México). *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 8(1), 151-165. <https://cutt.ly/BriiDIU8>
- Obras por Expansión* (2019, 10 de septiembre). El Tren Maya se lleva la mitad del presupuesto para turismo. *Obras por Expansión*. Infraestructura. <https://n9.cl/6omn0>
- Ferguson, Lucy (2011). Promoting Gender Equality and Empowering Women? Tourism and the Third Millennium Development Goal. *Current Issues in Tourism*, 14(3), 235-49. <https://doi.org/10.1080/13683500.2011.555522>

- Ferguson, Lucy y Moreno Alarcón, Daniela (2013). Integrating Gender into Sustainable Tourism Projects. *Equality in Tourism, Creating Change for Woman*, 1-10. <https://acortar.link/DAB6di>
- Ferguson, Lucy y Moreno Alarcón, Daniela (2015). Gender and sustainable tourism: reflections on theory and practice. *Journal of Sustainable Tourism*, 23(3), 401-416. <https://bit.ly/3nqM7eR>
- García-Frapolli, Eduardo y Toledo, Víctor Manuel (2008). Evaluación de sistemas socioecológicos en áreas protegidas: un instrumento desde la economía ecológica. *Argumentos*, 21(56), 103-116. <https://cutt.ly/friiH8oE>
- González Rosales, Virginia Margarita y López Torres, Virginia Guadalupe (2021). Turismo en áreas naturales protegidas: una discusión sobre su pertinencia. *Revista Iberoamericana Ambiente y Sustentabilidad*, 4(junio), 1-13. <https://doi.org/10.46380/rias.vol4.e110>
- Lagarde, Marcela (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Horas y Horas.
- López Hernández, José Rudier e Ixtacuy López, Octavio (2018). Conservación y desarrollo, el caso del ecoturismo: una política ambiental fallida en la Reserva de la Biosfera La Encrucijada, Chiapas. *El Periplo Sustentable*, 34, 82-108. <https://n9.cl/lloov>
- Martínez Corona, Beatriz (2003). Género, sustentabilidad y empoderamiento en proyectos ecoturísticos de mujeres indígenas. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 17, 188-217.
- Mejía Astivia, Abril Yesenia; Zizumbo, Lilia y Cruz Jiménez, Graciela (2022). Ecoturismo en Áreas Naturales Protegidas. ¿Inclusión o exclusión del desarrollo?: el caso de San Juan de los Durán, Querétaro, México. *MEROPE*, 3(5), 1-16. <https://n9.cl/3p6z1>
- Moreno Alarcón, Daniela (2018). *Cómo elaborar un diagnóstico de género y turismo en un contexto rural*. Alba Sud Editorial. <http://www.albasud.org/publ/docs/84.pdf>
- Moreno Alarcón, Daniela y Cañada Mullor, Ernest (2018). *Dimensiones de género en el trabajo turístico*. Alba Sud Editorial. <http://www.albasud.org/publ/docs/81.pdf>
- Morini, Cristina (2014). *Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*. Traficantes de Sueños.
- OMT (Organización Mundial del Turismo) (2019). Global Report on Women in Tourism. Second Edition. OMT. <https://acortar.link/oQAtIM>

- OPS (Organización Panamericana de la Salud) (2009). Cómo elaborar una estrategia de género para país. Diagnóstico Institucional de género 2. OPS. <https://acortar.link/9T91zl>
- PND (Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024) (2019, 12 de julio). *Diario Oficial de la Federación*. Secretaría de Gobernación. <https://n9.cl/v601c>
- Pritchard, Annette (2018). Predicting the next decade of tourism gender research. *Tourism Management Perspectives*, 25, 144-146. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tmp.2017.11.014>
- Promarnat (Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales 2020-2024) (2020, 7 de julio). *Diario Oficial de la Federación*. Secretaría de Gobernación. <https://acortar.link/KWBCIs>
- Scientific Software Development GmbH (2023). ATLAS.ti (Versión 23.0) [Software de computadora]. <https://atlasti.com>
- Semarnat (Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales) (2018). *Política de igualdad laboral y no discriminación de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales*. <https://n9.cl/isxhm>
- Semarnat (Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales) (2020). *Programa Sectorial de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Avance y resultados 2020*. <https://n9.cl/5jild>
- Suárez Gutiérrez, Gloria Mariel; Estrada Lugo, Erin I.J.; Serrano-Barquín, Rocío del Carmen; Pastor-Alfonso, María José y Sánchez Ramírez, Georgina (2022). El ecoturismo, ¿solución o parte del problema de la economía de cuidados? *Economía, Sociedad y Territorio*, 22(68), 57-85. <https://doi.org/10.22136/est20221726>
- Suárez Gutiérrez, Gloria Mariel (2021). El ecoturismo: sus implicaciones y relaciones de género [Tesis de doctorado no publicada. El Colegio de la Frontera Sur].
- Suárez Gutiérrez, Gloria Mariel; Bello Baltazar, Eduardo; Hernández Cruz, Rosa Elba y Rhodes, Allan (2016). Ecoturismo y el trabajo invisibilizado de las mujeres en la Selva Lacandona, Chiapas, México. *El Periplo Sustentable*, 31, 1-29. <https://bit.ly/30RqPQ1>
- Tran, Linh y Walter, Pierre (2014). Ecotourism, gender and development in northern Vietnam. *Annals of Tourism Research*, 44(1), 116-130.
- UICN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza) (30 de septiembre, 2017). *Lista Verde de Áreas Protegidas y Conservadas de la UICN*. <https://iucngreenlist.org/es/about/>

Valenzuela, Belén (2021, 22 de enero). El nuevo grupo de trabajo global de género de la UICN se centrará en la integración de la perspectiva de género en las áreas protegidas y conservadas a través de la Lista Verde. Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza. <https://n9.cl/4pmmq>

Yáñez, Sonia (2004). La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción. En Rosalba Todaro y Sonia Yáñez (Eds.), *El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género* (pp. 35-73). Andros Ltda.

Reseñas curriculares

Danielle Estefanía Barriga Guijarro. Maestra en Recursos Naturales y Desarrollo Rural por El Colegio de la Frontera Sur. Actualmente trabaja en el sector de la sociedad civil, colaborando desde hace cuatro años en una asociación sin fines de lucro (la Red de Turismo Sustentable y Desarrollo Social, A.C.). Su línea de investigación es género, turismo sustentable y Áreas Naturales Protegidas. Colaboró con imágenes y videos para el libro del autor Pablo Alarcón-Chaires (Ed.), *Socio-ecología: punto de encuentro de ciencia, arte y sociedad*, Universidad Nacional Autónoma de México (2012). Correo-e: danni.bag@gmail.com

Gloria Mariel Suárez Gutiérrez. Doctora en Ciencias en Ecología y Desarrollo Sustentable con orientación en Sociedad, Espacios y Culturas, por El Colegio de la Frontera Sur. Actualmente es posdoctorante SECIHTI en El Colegio de la Frontera Sur, unidad San Cristóbal de las Casas. Además, forma parte del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, nivel candidato, y es miembro del Sistema Estatal de Investigadores de Chiapas, en calidad de investigadora científica honorífica. Sumado a ello, es consultora-académica en planeación, manejo y desarrollo del turismo con perspectiva de género. Sus líneas de investigación son: turismo en Áreas Naturales Protegidas, el desarrollo de las comunidades locales y la vinculación con otros actores, ecoturismo-género. Entre sus publicaciones más recientes se encuentran, como coautora: *Construyendo el ecoturismo. Manual práctico: qué y cómo hacerlo*, El Colegio de la Frontera Sur (2024); *Relaciones de género y ecoturismo en los grupos domésticos de Lancajá-Chansayab*, Chiapas, México. En Erin Estrada (Ed.), *Reproducción social y parentesco en el área maya de México* (pp. 163-200), El Colegio de la Frontera Sur (2022); *Cambios en el sistema de residencia, los grupos domésticos y la familia en Lancajá Chansayab la teoría de control cultural. Estudios de Cultura Maya*, 57, 245-274 (2021). Correo-e: gsuarez@ecosur.edu.mx

Jonathan Israel Alamillo Mendoza. Maestro en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma de Baja California Sur. Actualmente es estudiante del doctorado en Ciencias Sociales: Desarrollo Sustentable y Globalización, en la misma institución. Su línea de investigación es la aplicación y generación del conocimiento en sustentabilidad y cambio social. Su trabajo previo fue como consultor técnico en Red de Turismo Sustentable y Desarrollo Social, A.C., donde estuvo involucrado en procesos de consultoría como el proyecto Manejo efectivo del turismo basado en la naturaleza en ANP del Golfo de California de la convocatoria FGC 2022, por parte del Fondo Mexicano para la Conservación de la Naturaleza. Su publicación más reciente es: Capacidad y obstáculos para el emprendimiento universitario en el contexto del turismo alternativo. Un estudio de percepción en La Paz, Baja California Sur (BCS). En María Xóchitl Astudillo-Miller, Rayma Ileri Maldonado-Astudillo y Juan Pablo Rodríguez-Miranda (Coords.), *Competitividad y sostenibilidad en sectores estratégicos* (pp. 52-65), Universidad Autónoma de Guerrero-Universidad Distrital Francisco José de Caldas-Conacyt (2020). Correo-e: johny.ala96@gmail.com