



# Guía de buenas prácticas de género en el ámbito de la industria de reuniones

---

**aoca**



Ministerio de  
Turismo y Deportes  
Argentina

## Autoridades

### Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación

#### Ministro

Dr. Matías Lammens

#### Secretaria de Promoción Turística de la Nación

Dra. Yanina Martínez

#### Subsecretaría de Calidad, Accesibilidad y Sustentabilidad del Turismo Nacional

Lic. María Inés Albergucci

#### Director Nacional de Calidad Turística

Ing. Hernán Roitman

### Asociación Argentina de Organizadores y Proveedores de Exposiciones, Congresos, Eventos y de Burós de Convenciones AOCA



Ministerio de  
Turismo y Deportes  
Argentina



Asociación Argentina de Organizadores y  
Proveedores de Exposiciones, Congresos,  
Eventos y de Burós de Convenciones.

## Comisión Directiva AOCA

#### Presidente

Fernando Gorbarán

#### Vicepresidente 1°

Soledad Urtubey

#### Vicepresidente 2°

Carlos Bertani

#### Vicepresidente 3°

Ginés Masiá

#### Vicepresidente 4°

Diego Gutierrez

#### Vicepresidente 5°

Carlos Monti

#### Secretario

Alejandro Rey

#### Prosecretario

Claudio Dowdall

#### Tesorero

Joaquin de Elías

#### Protesorero

Sebastián Aviñó

#### Vocal 1

Marcela Clemente

#### Vocal 2

Gustavo Curto

#### Vocal 3

Jorge Cozzi

#### Vocal 4

Patricia Durán Vaca

#### Vocal 5

Tilo Joos

#### Vocal Suplente 1

Julieta Rimoldi

#### Vocal Suplente 2

Paola Anselmi

#### Vocal Suplente 3

Ana Martín

#### Com. Fiscalizadora 1

Diana Vulich

#### Com. Fiscalizadora 2

Daniel Hermida

#### Com. Fiscalizadora 3

Santiago Vera Barros

#### Director Ejecutivo

Lic. Matías Sket

#### Asesora Técnica

Dra. Malena Lenta

Las desigualdades y violencias por motivos de género constituyen graves problemáticas sociales que requieren de respuestas políticas e institucionales urgentes a través de la implementación de acciones articuladas, sinérgicas y efectivas. Las cuestiones de género deben ser abordadas desde un enfoque integral ya que la desigualdad entre varones, mujeres y LGBTIQ+ es estructural, afectando todos los ámbitos del desarrollo de las personas.

Las diferencias salariales, la discriminación en el acceso a determinados trabajos y la atribución de roles de género son claros ejemplos de un problema sistemático que afecta en particular a mujeres y LGBTIQ+ y del cual la actividad turística no está exenta. En este sentido, resulta imprescindible la articulación público-privada para el diseño de herramientas concretas que posibiliten un sector que promueva las mismas oportunidades, la igualdad laboral y la prevención de cualquier tipo de violencia por motivos de género.

En ese desafío de impulsar la transformación cultural por la igualdad, desde el Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación, encabezado por Matias Lammens, celebramos y acompañamos la presentación de la *Guía de buenas prácticas de género en el ámbito de la industria de reuniones*, un instrumento generado a partir del trabajo de la Comisión de Género y Diversidad Institucional de AOCA que contribuirá a generar destinos turísticos más igualitario, inclusivos y socialmente respetuosos de la diversidad.

**Inés Albergucci**

**Subsecretaria de Calidad, Accesibilidad y  
Sustentabilidad del Turismo Nacional  
Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación**

Pensar a la industria de reuniones desde una perspectiva de género es una condición *sine qua non* para poder abordar y trabajar sobre los objetivos de desarrollo sostenible. Esta Guía de Buenas Prácticas se ha desarrollado con el objetivo de mejorar los procesos internos de nuestras empresas como también para garantizar igualdad de oportunidades para quienes nos visitan y utilizan nuestros servicios. Emprendimos el trabajo de ver dónde están las mujeres y las disidencias en nuestra industria, de qué manera están incorporadas al mercado laboral y cuáles son los sesgos de género que deben enfrentar, para que entre todos, todas y todes busquemos las mejores herramientas para fomentar la igualdad en todos los procesos que componen a la actividad.

Está comprobado que incorporar a las mujeres y a la comunidad LGBTIQ+ en puestos de decisión junto con la diversidad de voces en los directorios le ha permitido a las empresas maximizar sus utilidades y poner realmente el foco en las necesidades de sus clientes. Asimismo, pensar un evento desde un enfoque de género nos permite ofrecer una experiencia acorde a las expectativas de los distintos tipos de cliente en donde todas, todos y todes puedan sentirse bienvenidos, incluidos y participantes activos. La opción más ética es también **la opción más lógica y a la que todos deberíamos apuntar.**

Esto es parte de un proceso dinámico que se va alimentando permanentemente de nuevas experiencias y enfoques. Invitamos a toda la comunidad a ser parte activa de la construcción de la equidad y trabajar con nosotros para generar los cambios necesarios hacia un turismo sostenible.

Destacamos el compromiso del Ministerio de Deportes y Turismo, junto a quienes apostamos a continuar trabajando en pos de la igualdad y la inclusión. Agradecemos la participación activa de diversos actores de la industria de reuniones en la construcción de esta guía, partiendo de las integrantes de la Comisión de Género y Diversidad Institucional de AOCA como también a quienes desde las empresas del sector participaron de todas las instancias de trabajo.

**Fernando Gorbarán**

**Presidente de la Asociación Argentina de Organizadores y Proveedores de Exposiciones, Congresos, Eventos y Burós de Convenciones**

**aoa**

**Agradecimientos a los participantes  
de las mesas de trabajo e informantes  
para la realización de la guía**

Paola Anselmi  
Matias Sket  
Soledad Aquilano  
Omar Recchia  
Jorge Cozzi  
Mara Anapios  
Patricia Nalbaldian  
Leonardo Asin  
Diego Tyslak  
Sebastián Aviño  
Diana Vulich  
Camilo Makon  
Gines Masiá  
Gonzalo Paez  
Andrés Alonso  
Pablo Weil

Gustavo Narcisi  
Aldana Martinez  
Magdalena Quinteros  
Julián García  
Josefina Goretti  
Carlos Bertani  
Fabián Natalini  
Agustina Cervera  
Ariel Prerovsky  
Carlos Monti  
Melina Leoni  
Tomás Medina  
Paola Menossi  
Débora Foster  
Angelina Ceroné  
Victoria Gallardo

**Agradecimientos a la  
Comisión de Género y  
Diversidad Institucional**

Mercedes Lanzani  
Mariela Blanco  
Marcela Clemente  
Julieta Espíndola  
Martín Leone  
Julieta Rimoldi  
Eliana Sarria

**Staff AOCA**

Andrea Álvarez Thomas  
Rosario Kairuz

# Índice

8.

**1. Presentación de la guía**

11.

**2. Hacia la construcción de una cultura igualitaria**

15.

**03. La inclusión de mujeres y personas LGTBIQ+ en la industria de reuniones**

3.1. La inclusión en las reuniones

3.2. La inclusión en el trabajo

3.3. La prevención de las violencias por motivos de género en el ámbito de la industria de reuniones

23.

**4. Prácticas comunicacionales inclusivas y no sexistas**

4.1. Comunicación oral

4.2. Comunicación escrita

4.3. Comunicación mediante imágenes

29.

**5. Glosario de términos**

34.

**6. Palabras finales**

36.

**7. Bibliografía de referencia y material de consulta**



**aoa**



# Guía de buenas prácticas de género en el ámbito de la industria de reuniones

The background features a vibrant purple color. On the right side, there is a large teal triangle pointing towards the bottom right. A white diagonal line runs from the top right towards the center. A dark purple vertical bar is on the left side, partially overlapping the text. A dark purple circle is located at the bottom center.

# Presentación de la guía



# 1. Presentación de la guía

La *Guía de buenas prácticas de género* en el ámbito de la industria de reuniones es una herramienta surgida del trabajo de la Comisión de Género y Diversidad Institucional de AOCA. Su propósito es contribuir a la promoción de buenas prácticas para la industria de reuniones tendientes a la inclusión con perspectiva de género y al fomento de la igualdad y la diversidad.

Ante el escenario actual de cambios y ampliación de derechos que nos interpela y requiere la actualización de nuestras organizaciones, iniciamos un proceso de indagación sobre las inequidades de género en el ámbito de la industria de reuniones. Para ello convocamos a informantes claves del sector y logramos identificar problemáticas prioritarias frente a las inequidades de género. A partir de allí nos desarrollamos mesas de trabajo con diferentes organizaciones socias de AOCA con el fin de elaborar las propuestas que compartimos en esta Guía.

En el apartado **La construcción de una cultura igualitaria** presentamos nuestro posicionamiento acerca de la perspectiva de género e igualdad que orienta el desarrollo de la Guía. En el apartado **La inclusión de mujeres y personas LGTBIQ+ en la industria de reuniones** trabajamos los problemas críticos identificados para la participación de las mujeres y personas LGTBIQ+ en los eventos y en el trabajo en las organizaciones. También problematizamos específicamente las situaciones vinculadas a las violencias basadas en las relaciones desiguales de género. Asimismo, recuperamos lineamientos para el desarrollo de políticas y prácticas institucionales inclusivas surgidas en las mesas de trabajo. Finalmente, en el apartado **Hacia prácticas comunicacionales inclusivas y no sexistas** proponemos alternativas para el desarrollo de una comunicación igualitaria, tanto en el caso de la comunicación oral, como escrita e iconográfica, con especial reconocimiento de las actualizaciones normativas.

La Guía también cuenta con un apartado denominado **Glosario de términos** el cual resulta un material relevante para la aclaración de palabras clave y puesta en común de definiciones centrales de la perspectiva de género e inclusión. Por último, el apartado **Bibliografía de referencia y material de consulta** organiza insumos para seguir profundizando en los temas que pueden resultar de interés a quienes revisen esta propuesta.

Lejos de elaborar recetas o proponer un canon, **nuestra expectativa es que esta Guía ayude a abrir un diálogo que nos permita seguir elaborando propuestas en pos del desarrollo de una cultura inclusiva e igualitaria en materia de género y diversidad en el ámbito de la industria de reuniones.** Desde una perspectiva estratégica y dinámica, invitamos a todas las personas lectoras, a acercarse a la misma con una mirada abierta que nos permita seguir repensando este trabajo, así como continuar con la contribución de todas las organizaciones de AOCHA en el desarrollo de buenas prácticas de género e inclusión.



The background features a vibrant purple color with abstract geometric shapes. On the right side, there is a teal-colored triangular shape. A white diagonal line with a dark purple shadow runs across the purple area. The text is centered in the upper-left quadrant.

# Hacia la construcción de una cultura igualitaria

## 2. Hacia la construcción de una cultura igualitaria

El compromiso con la igualdad de género está estrechamente vinculado con la consecución de los derechos humanos y los principios de no discriminación y prevención de las violencias por motivos de género.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas suscripta por 193 países en 2015 pondera que la igualdad de género es esencial para mejorar las condiciones de vida y la ampliación de las capacidades de elección de todas las personas (Objetivo de Desarrollo Sostenible 5). Supone que la humanidad es diversa en función de su corporalidad, su cultura, sus experiencias de vida y sus creencias y reconoce a las prácticas sexistas como aquellas acciones discriminatorias que buscan convertir las diversidades en relación con la sexualidad humana en desigualdades sociales. Por lo tanto, la transversalización de la perspectiva de género y el respeto e inclusión de las mujeres y personas de la comunidad LGTBIQ+ frente a las prácticas discriminatorias y sexistas, constituyen objetivos claves para las organizaciones

que buscan fortalecerse y continuar su crecimiento en un contexto histórico de cambios y de ampliación de derechos humanos.

**La transversalización de la perspectiva de género es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los varones y de las personas de la comunidad LGTBIQ+, sean un elemento integrante del fortalecimiento de las organizaciones a fin de que todas las personas se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad.**

La industria del turismo de reuniones resulta un ámbito especialmente propicio para la promoción de la igualdad, el empoderamiento de las mujeres y personas LGTBIQ+, la participación social y económica, tal como lo plantean los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en sus puntos 8, 12 y 14. Pero a pesar de muchos avances registrados a nivel social y de las nuevas normativas de pre-

•••••  
vención de las violencias por motivos de género e inclusión, persisten situaciones violatorias de derechos como la discriminación por identidad de género u orientación sexual, la segregación ocupacional basada en los estereotipos socioculturales de género, la división desigual del trabajo no remunerado, la discriminación en la toma de decisiones en las organizaciones, los altos índices de violencia por motivos de género incluyendo el acoso sexual y la discriminación de las personas en el acceso a diferentes espacios públicos por su identidad de género u orientación sexual. Y el ámbito de la industria de reuniones no está ajeno a dichas problemáticas.

**Las prácticas discriminatorias y sexistas se basan en estereotipos socioculturales que subordinan a las mujeres y a las personas LGTBIQ+ y están presentes, por ejemplo, en las formas en las que se realizan búsquedas laborales, se diseñan formularios de inscripción a eventos, se elaboran contenidos comunicaciones o se establecen vínculos interpersonales en las ferias, congresos y todo tipo de reuniones. Por lo cual es importante en primer lugar identificarlas, pero al mismo tiempo, proponer estrategias para su abordaje.**

Las buenas prácticas de género e inclusión son aquellas experiencias que incorporan un horizonte de igualdad de género y que conducen a un cambio real

en las desigualdades entre mujeres, personas de la comunidad LGTBIQ+ y varones. Buscan transformar las actitudes individuales basadas en prejuicios segregatorios, pero también requieren del compromiso de las instituciones. Las buenas prácticas son aquellas que pretenden instalarse como sostenibles a mediano y largo plazo e inciden en la construcción de liderazgos, capacidades, oportunidades y desafíos para mujeres y personas LGTBIQ+. En este marco, reconocer los aportes de normativas internacionales como la Convención de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y los Principios Yogyakarta, así como locales, tales como la ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, la ley 26.743 de Identidad de Género y la ley 27.636 de inclusión laboral travesti-trans y el Decreto presidencial 476/21 para el registro nacional de personas con identidad no binaria, entre otras, es un recurso fundamental para construir estándares de referencia que fomenten una cultura inclusiva en el ámbito de la industria de reuniones en diálogo con los avances sociales de conjunto.

La transversalización de las políticas de género e igualdad ha mostrado tener un impacto positivo no solo en la vida de las mujeres, las personas LGTBIQ+ y sus grupos familiares, sino también en el desarrollo de las comunidades y los países. La industria es un factor económico

y social clave que representa un rol fundamental en la posibilidad de avanzar en este camino.

El enorme potencial para implementar acciones transformadoras en la organización de eventos no solo puede repercutir en este sentido sino también en el crecimiento social y económico de las organizaciones. Tal como plantea UN Women (2021), cuando se subutiliza la capacidad de trabajo y la posibilidad de participación en diferentes espacios sociales de las mujeres y personas LGTBIQ+, ello tiene repercusiones económicas negativas para las organizaciones que desaprovechan el talento humano y no visibilizan importantes oportunidades de negocios. Por lo tanto, la superación de las brechas sociales de género son parte de la responsabilidad social de la industria en favor de las mujeres y personas LGTBIQ+, y así beneficiar a toda la sociedad. Comencemos a aportar en este camino.



# La inclusión de mujeres y personas LGTBIQ+ en el turismo de reuniones

## 3. La inclusión de mujeres y personas LGTBIQ+ en el turismo de reuniones

### 3.1. La inclusión en las reuniones

La industria de reuniones es un sector muy heterogéneo que involucra diferentes rubros y tipos de eventos en cuanto a su magnitud, su público y empresas participantes. Sin embargo, en nuestra indagación, hemos podido identificar algunos temas comunes especialmente críticos.

La persistencia del estereotipo masculino tradicional como medida para organizar las reuniones, muestra algunas prácticas sexistas que todavía se observan en algunos eventos y reproducen estereotipos socioculturales de género. Por ejemplo, se registran estrategias de promoción o venta basadas en la participación objetualizada de las mujeres o ridiculización de las personas LGTBIQ+, mientras que los espacios de jerarquía de los eventos como premiaciones o mesas de apertura o cierre suelen estar hegemonizadas por varones. Al mismo tiempo, no

se observan, en general, espacios de cuidado para que quienes participan puedan hacerlo, aunque se encuentren en compañía de sus hijos/as.

Otra problemática observada es que tampoco suelen ofertarse propuestas alternativas para acompañantes de las personas participantes cuando se trata de parejas del mismo género o de acompañantes varones, lo que reduce las oportunidades de la industria en su desarrollo. En este mismo sentido, otro punto también relevante es la limitación para incluir la participación de las personas LGTBIQ+ tanto desde el tratamiento interpersonal en los formularios de registro y los espacios de higiene no binario, que tengan en cuenta el derecho a la identidad de género autopercibida y que, en muchos casos, implica prácticas segregatorias y estigmatizantes.



## Ante estas situaciones observadas se proponen las siguientes buenas prácticas:

Organizar los eventos con foco en la **accesibilidad** de todas las personas sin discriminación de género. **Ello implica el desarrollo de acciones positivas tendientes a fomentar la participación más igualitaria en los diferentes espacios sociales mediante:**



Capacitar a quienes organizan y colaboran en los eventos en materia de género e inclusión para garantizar un **trato respetuoso** de las diversas identidades de género.



Desarrollar **prácticas de ceremonial** inclusivas que favorezcan la participación de mujeres y personas LGBTQ+ en espacios de conducción de eventos, en mesas de apertura o cierre de jornadas, en fotografías y/o registros audiovisuales de las reuniones.



Promover el uso de **formularios no excluyentes** que permitan inscribir a las personas según su género autopercebido y nombre autopercebido, más allá de su DNI, tal como lo



plantean la ley 26.743 de Identidad de Género y el Decreto presidencial 476/21 sobre el registro del género no binario.

Habilitar espacios de cuidado e higiene no sexistas como baños no binarios y/o habilitación de cambiadores de niños/as en baños de varones.



Promover **modelos de rol alternativos** a los estereotipos socioculturales de género de quienes colaboran en los eventos como la incorporación de varones en tareas de asistencia y mujeres en la coordinación. Asimismo, es relevante promover el uso de uniformes o vestimenta no sexista.



Conocer y adherir a protocolos nacionales e internacionales de diferentes asociaciones y cámaras en materia de género e inclusión que propician el desarrollo de prácticas respetuosas de la diversidad humana.

## 3.2. La inclusión en el trabajo

En el ámbito de las organizaciones, la reproducción de los estereotipos socioculturales de género presenta diferentes consecuencias en el sector de la industria de reuniones. Según hemos podido indagar, las principales problemáticas refieren tanto a la segregación de género horizontal como vertical, que persiste aun frente a los cambios y avances registrados en materia de igualdad.

La segregación ocupacional refiere a la distribución sexual tradicional del trabajo presente en las organizaciones a pesar de que, en términos formales y/o legales, parecieran no existir socialmente obstáculos para la distribución de las actividades laborales. En base a los estereotipos tradicionales patriarcales de género, se ubica a las mujeres en tareas vinculadas al cuidado, la asistencia, las tareas de apoyo o las actividades detallistas. Mientras que se vincula a los varones con tareas de fuerza, liderazgo y responsabilidad económica.

En cuanto a la segregación ocupacional horizontal, es decir, en la distribución general de las tareas se identificó mayoritariamente a las mujeres en trabajos como “repcionistas”, “azafatas”, “secretarias” o “asistentes”, mientras

que los varones se ocupan en cargos vinculados a “desarrollos informáticos”, “sonidistas”, “constructores”, “ventas”, “responsables de productos”, “gerentes de proyectos”, etc.

Respecto de los motivos de la persistencia de esta segregación ocupacional en los diferentes rubros se puede observar diferentes cuestiones: por un lado, la organización androcéntrica de las organizaciones y del propio sector. Mientras que, por otro, se encuentran las características estereotipadas de la socialización de género. Respecto de la primera cuestión, se identifica que las demandas de la jornada laboral requieren en muchos casos una dedicación full time con horas extras y disponibilidad en horarios y días que entran en conflicto con las demandas familiares. Y debido a que persiste una distribución no democrática de las tareas de cuidado en el plano de las familias, éste llega a ser un problema para las mujeres, sobre todo, con hijos/as pequeños/as, mientras que no reviste de importancia para los varones, incluso aquellos que tienen hijos/as, ya que delegan este trabajo de cuidado doméstico en sus parejas.

El otro aspecto referido a la asociación del carácter, las sensibilidades y capacidades de las mujeres y varones en función de los estereotipos tradicionales de género, implica no solo un encasillamiento de las personas en diferentes funciones sino también el desaprovechamiento en el desempeño de distintas tareas en función de la ca-

pacitación y las habilidades individuales, sobre todo en las nuevas generaciones que han accedido a una formación más amplia en los diferentes rubros.

Ahora bien, en el análisis de la segregación vertical de las organizaciones se advierten los mismos aspectos que en la segregación horizontal, aunque con efectos potenciados. Las mayores exigencias en cuanto a la demostración de capacidades y de compromiso son percibidas por las mujeres como una demanda persistente, así como también la tensión con las exigencias de las tareas de cuidado en el ámbito doméstico. Sin embargo, esto no viene acompañado, en muchos casos, con el reconocimiento salarial de la tarea y/o de la propia calidad

del trabajo. Asimismo, las mujeres en la conducción de las organizaciones, en los cargos de liderazgo o pioneras en los diferentes rubros de la industria de reuniones se ven a sí mismas y son vistas como personas “tenaces”, “fuertes”, “empecinadas en cumplir sus objetivos” y capaces de “romper tradiciones” lo que da cuenta del esfuerzo extra que implica para ellas ocupar esos lugares. Sin embargo, frente a estas experiencias excepcionales no se interroga suficientemente en las organizaciones sobre la persistencia de las brechas y las diferentes oportunidades y obstáculos que deben sortear hasta ocupar aquellos espacios. Otro aspecto relevante es la acotada participación en las organizaciones de personas de la comunidad LGTBIQ+.



## Ante estas situaciones observadas se proponen las siguientes buenas prácticas:



Creación de **programas de desarrollo de género** en las organizaciones, orientados al reconocimiento del talento humano de las mujeres y personas LGTBQ+, muchas veces invisibilizado por los estereotipos socioculturales de género. Ello implica no solo la promoción de la participación en espacios de capacitación y acceso a espacios de toma de decisiones, sino también la creación de **búsquedas activas** de mujeres y personas LGTBQ+ para ocupar actividades no tradicionales como la programación o el manejo de big data. En este punto cabe resaltar las ventajas hacia las organizaciones que contraten personas LGTBQ+ contenidas en la ley 27.636 de inclusión laboral transvesti-trans



Uso del **currículum ciego**, sin identificación de género, edad, grupo familiar ni fotografía es una estrategia para selec-

ción talento humano reduciendo los prejuicios y sesgos de género.



Promoción de **modelos de rol alternativos** para mujeres, varones y personas LGTBQ+ es una propuesta para promover la participación de mujeres y personas LGTBQ+ en espacios de liderazgos, así como también, revalorizar las tareas vinculadas al cuidado y la asistencia.



Desarrollo de **políticas activas de democratización del cuidado** en las organizaciones permite fomentar no solo la responsabilidad por las actividades vinculadas al cuidado del espacio laboral, sino también, reconocer las responsabilidades de todas las personas con hijos/as, mediante el desarrollo de estrategias de acompañamiento para la participación de las mujeres con hijos/as en actividades fuera del horario laboral.

### 3.3. La prevención de las violencias por motivos de género en el ámbito de la industria de reuniones

Cuando nos referimos a las violencias por motivos de género, si bien suelen ser visibilizadas mayormente las violencias interpersonales extremas como ocurre con la violencia física con el caso extremo de los femicidios, por ejemplo, existen otros tipos y modalidades de violencia más invisibilizadas que también están presentes en la sociedad en general y en la industria de reuniones, en particular.

En las diferentes instancias de indagación que desarrollamos para la elaboración de esta Guía observamos los siguientes temas críticos vinculados a las violencias basadas en género y se propusieron las siguientes alternativas para su abordaje.

En el desarrollo de las reuniones y actividades del sector pueden suscitarse diferentes situaciones de violencia por motivos de género entre las personas asistentes y/o aquellas que vinculan a quienes organizan o proveen servicios. Estas situaciones podrían implicar violencia física y/o psicológica (maltrato físico y/o verbal), violencia y/o acoso sexual (desde violación hasta hostigamiento o

persecución con motivos sexuales), violencia simbólica (exigencia de “buena presencia” estereotipada, cosificación de las mujeres, trato descalificador a las mujeres y personas LGBTQ+ en razón de sus géneros), entre otras cuestiones relevadas.



## Ante estas situaciones observadas se proponen las siguientes buenas prácticas:



**Sensibilización y capacitación** de las organizaciones y su plantel en perspectiva de género y prevención de las violencias por motivos de género para que puedan reconocer diferentes situaciones que se observan en el sector y desnaturalizar las propias prácticas que reproducen las violencias.



**Elaboración de protocolos de actuación** frente a situaciones de violencia por motivos de género para los eventos y para las organizaciones. Se trata de una herramienta fundamental para actuar de manera oportuna evitando la revictimización de las personas en situación de violencia, teniendo en cuenta que muchas de las situaciones que pueden ocurrir tienen consecuencias pezuales.



En el caso de los **eventos**, es importante considerar la actuación especial ante el involucramiento de personas menores de edad, personas con capacidad restringida, personas extranjeras y personas con otras vulnerabilidades asociadas. En el caso de las **organizaciones**, es relevante tener en cuenta la modalidad de denuncia en el interior de las mismas, así como las relaciones de jerarquía involucradas en las situaciones.



Identificación de la **ruta crítica** para el acompañamiento de las situaciones de violencia por motivos de género. Ello implica conocer los circuitos institucionales que pueden estar involucrados ante cada tipo de situación de violencia por motivo de género reconocida, lo cual involucra circuitos internos como externos para el desarrollo de derivaciones, solicitudes de atención y/o denuncias.



Sistematización de **una guía de recursos** para el desenvolvimiento de la ruta crítica. Éste puede resultar un insumo complementario muy importante que debe ser actualizado periódicamente y que facilita el acompañamiento de las situaciones por motivos de género identificadas.



**Planificación estratégica para la prevención** de la violencia por motivos de género. Al momento de organizar diferentes eventos y reuniones resulta fundamental tener en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y personas LGBTQ+ para reducir los riesgos de situaciones de violencia a través de, por ejemplo, la planificación del transporte o el alojamiento de participantes y colaboradoras en zonas seguras, la garantía de espacios de descanso y/o higiene personal sin riesgos, la atención especial frente a la participación de personas menores de edad para prevenir situaciones de explotación sexual, entre otras.



# Prácticas comunicacionales inclusivas y no sexistas

## 4. Prácticas comunicacionales inclusivas y no sexistas

La comunicación es una práctica social intrínseca de nuestra participación en la sociedad. Aunque pretendamos hacerlo, es imposible no comunicarnos ya que no solo utilizamos nuestras palabras orales o escritas sino también nuestras acciones y gestualidades.

Trabajar en una comunicación inclusiva implica incorporar herramientas que permitan dejar atrás prácticas que invisibilizan, segregan y estigmatizan a personas y grupos. Nos convoca a reflexionar sobre las formas en que cotidianamente nombramos objetos y personas. Y supone repensar nuestra interpretación discursiva del mundo, lo que nos lleva a transformar algunas formas de comunicación en el camino de desarrollar prácticas más igualitarias ya que del mismo modo en que las sociedades se transforman a lo largo del tiempo, las prácticas comunicacionales pueden hacerlo también.

— Cuando hablamos de una **comunicación inclusiva y no sexista**, nos referimos a la importancia de problematizar la supuesta neutralidad del idioma que, según su uso, otorga jerarquía al género masculino, lo que excluye o invisibiliza a otros géneros, ejerciendo violencia simbólica ya sea mediante práctica orales, como escritas o gráficas. A su vez, nos permite visibilizar cómo ciertos estereotipos socioculturales de género que se reproducen en las prácticas comunicacionales pueden ser desarmados a través de diferentes estrategias, a modo de favorecer la inclusión.

En este apartado presentamos alternativas comunicacionales que permiten producir prácticas comunicacionales inclusivas. No se trata de nuevas normas, sino de propuestas que pueden ser consideradas, ampliadas y transformadas en la medida en la que vayan surgiendo nuevas necesidades.



## 4.1. Comunicación oral

### Ante estas situaciones observadas se proponen las siguientes buenas prácticas:

#### Para no reproducir prácticas del lenguaje oral sexista se sugiere:



Capacitar a quienes organizan y colaboran en los eventos para nombrar a las personas por el apellido que figura en el DNI y preguntarles cómo desean ser nombradas y tratadas en cuanto a su identidad de género. No asumir que su identidad de género coincide con el nombre de pila del DNI.



Evitar el uso de adjetivos para buscar proximidad: linda, campeón, jefe, bonita.



Prescindir del uso de sustantivos estereotipados para sustituir el nombre de la persona como: mami, rubia, nena, papi, abuelo, jefe, entre otros.



Evitar hacer bromas o emitir opiniones y comentarios acerca del cuerpo y/o la vestimenta de las personas participantes en los eventos, clientes o de las organizaciones.



No presuponer determinadas orientaciones o prácticas sexuales de las personas participantes en los eventos, clientes o personal de las organizaciones.



Evitar el uso de nominación segregada, por ejemplo, llamar a los varones por su apellido y a las mujeres, por su nombre de pila buscando mayor proximidad y desjerarquización de su función. Es recomendable utilizar la misma modalidad de tratamiento entre todas las personas.



Evitar nombrar a las mujeres por el apellido de su pareja o como “señora de”. Las mujeres, independientemente de su estado civil, tienen nombre y apellido propio.





Es importante promover expresiones inclusivas, es decir, llamar a las personas por su nombre e identidad de género autopercibida y utilizar palabras que propicien igualdad y respeto por la diversidad.



## 4.2. Comunicación escrita

En esta sección se presentan alternativas lingüísticas para los usos excluyentes que solemos encontrarnos en el turismo de reuniones y que se recomienda evitar.



### Alternativa: utilizar términos genéricos, colectivos y abstractos

-  **Se sugiere evitar:** operadores turísticos, invitados, directores
-  **Se sugiere utilizar:** profesionales del turismo, participantes, directorio



### Alternativa: anteponer la palabra “persona” o anteponer la palabra “personal”

-  **Se sugiere evitar:** los participantes, interesados, los secretarios, los contratados, los coordinadores, los asociados
-  **Se sugiere utilizar:** las personas participantes, las personas interesadas, el personal de secretaría, el personal contratado, el personal eventual, las personas coordinadoras, personas asociadas



### Alternativa: sustituir sustantivos por adjetivos

-  **Se sugiere evitar:** el equipo de técnicos, el equipo de asistentes, los músicos
-  **Se sugiere utilizar:** el equipo técnico, el equipo asistente, el grupo musical

### Alternativa: uso de palabras neutras

-  **Se sugiere evitar:** director, secretaria, candidatos, colaboradores, recepcionistas, empresarios
-  **Se sugiere utilizar:** dirección, secretaría, candidaturas, colaboración, recepción, empresariado

### Alternativa: omisión de determinantes

-  **Se sugiere evitar:** podrán acceder al predio los asistentes de...
-  **Se sugiere utilizar:** podrán acceder al predio asistentes de...

### Alternativa: uso de formas no personales

- ❌ **Se sugiere evitar:** bienvenidos, el asistente debe completar, cuando el huésped solicite...
- ✅ **Se sugiere utilizar:** les damos la bienvenida, es preciso completar, cuando se solicite

### Alternativa: palabras y pronombres sin marcas de género

- ❌ **Se sugiere evitar:** ciudadanos, los que..., todos..., cuantos..., varios..., uno de..., cada uno...
- ✅ **Se sugiere utilizar:** población/habitantes, quienes, todas las personas..., cuantas personas..., gran variedad/ un grupo de, algunas/cualquiera de las personas..., cada cual/cada quien

### Alternativa: determinantes sin marcas de género

- ❌ **Se sugiere evitar:** se hará saber a los organizadores
- ✅ **Se sugiere utilizar:** se hará saber a la organización, se hará saber a quienes organizan

### Alternativa: uso de reposición y sustantivos

- ❌ **Se sugiere evitar:** habilitado, autorizado
- ✅ **Se sugiere utilizar:** con habilitación, con autorización

### Alternativa: uso de la /

- ❌ **Se sugiere evitar:** estimado, empleado, secretaria
- ✅ **Se sugiere utilizar:** estimado/a/e, empleado/a/e, secretaria/o/e

### Alternativa: uso de la X y la E\*

- ❌ **Se sugiere evitar:** los visitantes, los profesionales
- ✅ **Se sugiere utilizar:** lxs visitantes, les profesionales

\* (se aclara que el uso de la X y de la E no está avalado por la Real Academia Española de la Lengua)

### 4.3. Comunicación mediante imágenes

Cuando seleccionamos imágenes o elaboramos producciones gráficas, también podemos reproducir violencia simbólica. Se recomienda que la selección de imágenes y recursos sensoriales no reproduzcan estereotipos socioculturales de género o una perspectiva única sobre las identidades (de género, raza, grupos etarios, entre otras). Es importante reflexionar sobre a quienes incluimos y a quienes excluimos cuando seleccionamos nuestras imágenes.

- Se sugiere evitar: representar a las personas según los cánones de belleza estereotipadas, por ejemplo, una mujer joven, blanca, delgada y sin diversidad funcional.
- Se recomienda: visibilizar la diversidad funcional, social y de edades, los diferentes pesos corporales y otros atributos físicos
- Se sugiere evitar: el uso de imágenes de mujeres únicamente realizando tareas maternas, domésticas y de cuidado y a varones realizando trabajos de fuerza y/o liderazgo

- Se recomienda: incluir imágenes de mujeres, varones y personas LGTBIQ+ realizando diferentes tipos de tareas.
- Se sugiere evitar: representar solo a los varones en ámbitos académicos, científicos, recibiendo premios u otros espacios de prestigio social.
- Se recomienda: incluir a las mujeres, personas LGTBQ+ y varones en ámbitos académicos, científicos y de prestigio social.
- Se sugiere evitar: representar a las mujeres en roles pasivos, subordinados, con connotaciones sexuales o reducidas a objetos
- Se recomienda: representar a las mujeres y personas LGTBIQ+ con actitudes activas, ocupando espacios de poder y liderazgos, en el centro de la escena
- Se sugiere evitar: colores como marca de género. Por ejemplo, el color rosa para referenciar fechas, eventos y/o productos dirigidos a las mujeres y el color celeste para los varones.
- Se recomienda: utilizar la amplia variedad de colores disponibles para referenciar fechas, eventos y/o productos destinados a diferentes públicos.

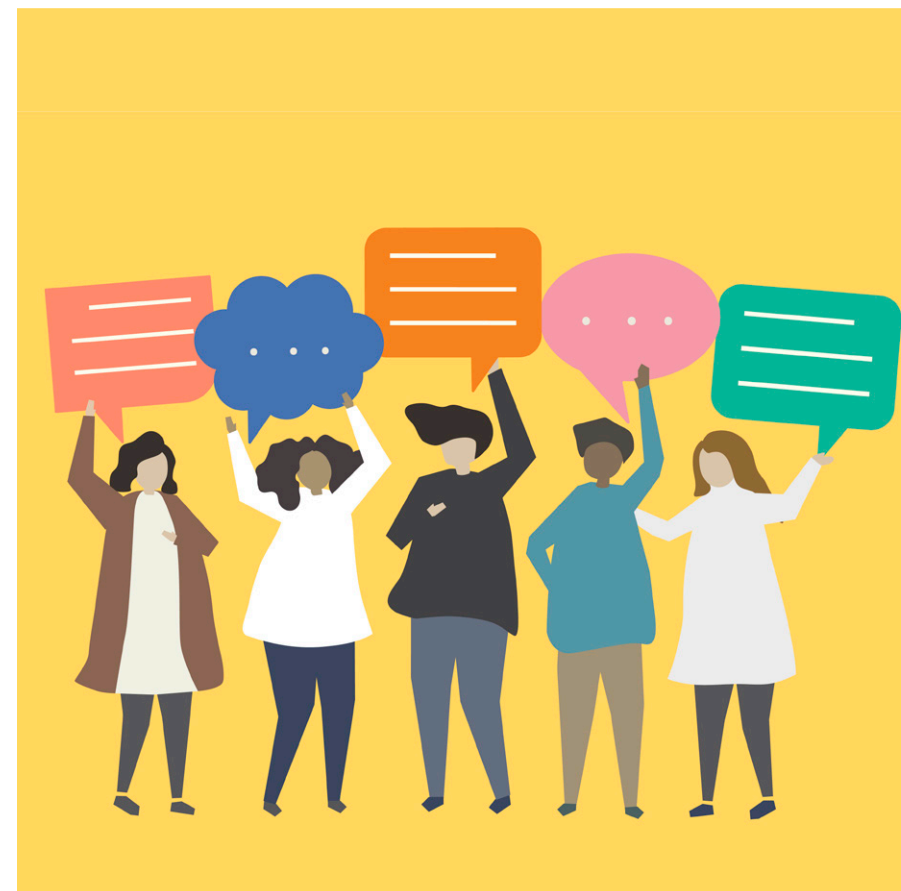
# Glosario de términos

The background is a vibrant purple. On the right side, there is a large teal-colored triangular shape pointing towards the bottom right. A white diagonal line with a dark purple shadow runs from the top right towards the center. In the bottom left, there are several overlapping circular and oval shapes in various shades of purple and dark purple.

## 5. Glosario de términos

A continuación, se presenta la definición de términos claves utilizados en el desarrollo de la Guía. Las mismas se basan en definiciones elaboradas por instrumentos legales y documentos nacionales e internacionales elaborados específicamente para el tema. La referencia a estos términos no es arbitraria, sino que surge del consenso internacional en materia de derechos humanos, género y diversidad.

→ **Género:** es una categoría explicativa que permite visibilizar como cada sociedad clasifica a las personas al nacer en una categoría sexual y en función de ella les imponen mandatos, estereotipos que deben cumplir y establece jerarquías. Permite visibilizar que las características que en nuestra sociedad se les suponen a las mujeres y a los varones en relación con el carácter, la estética, el modo de ser y el acceso a recursos y derechos, no son “naturales” sino que tienen origen en las relaciones sociales de poder y, por lo tanto, pueden transformarse.



→ **Perspectiva de género:** refiere a las herramientas conceptuales desarrolladas por los estudios de género que buscan mostrar que las diferencias de jerarquía y poder entre las personas según se las clasifique como mujeres y varones, no se dan por una fundamentación biológica, sino por construcciones culturales.

→ **Sexo:** refiere a las características anatómicas genitales. En nuestra sociedad, se ha impuesto una clasificación cultural binaria de la genitalidad humana, de acuerdo con criterios genéticos, biológicos, físicos y fisiológicos.

→ **Sexismo:** actitud discriminatoria que infravalora a las mujeres.

→ **Machismo:** es una ideología que incluye a creencias, discursos, actitudes y prácticas que suponen, promueven y legitiman la distribución de poder entre mujeres y varones, buscando la superioridad masculina sobre lo femenino.

→ **Micromachismo:** designa a las sutiles maniobras de ejercicio del poder de dominio masculino sobre la autonomía femenina. Por tratarse de pequeños gestos, modos de organizar los vínculos cotidianos y la comu-

nicación, suelen pasar inadvertidos. No obstante, tienen efectos significativos en la vida de las mujeres ya que atentan contra la integridad psicológica de las mujeres generando un clima de disponibilidad de la mujer hacia el varón. Aunque presentan menor intensidad, sus consecuencias son similares a las de la exposición a otras situaciones de violencia por motivos de género.

→ **Feminismo:** es un movimiento social que busca la igualdad de derechos de ciudadanía de las personas independientemente de su género o sexualidad.

→ **Patriarcado:** es un sistema de organización social que ha tenido diferentes manifestaciones en la historia de la humanidad pero que se basa en el establecimiento de relaciones sociales, culturales, políticas y económicas que mantienen a los varones como parámetro y medida de la humanidad, otorgándole privilegios e institucionalizando su dominio y superioridad sobre las mujeres. Se expresa en las religiones, la política, el sistema jurídico, militar, educativo y en la familia.

→ **División sexual del trabajo:** refiere a la organización social del trabajo productivo y reproductivo según los patrones establecidos en los estereotipos socioculturales de género imperantes en las sociedades patriarcales.

→ **Segregación vertical y horizontal:** alude a la segregación de las mujeres a tareas vinculadas al cuidado, la asistencia y el menor poder y liderazgo en la distribución ocupacional en el ámbito del trabajo reproductivo. Es la consecuencia de la distribución sexual del trabajo.

→ **Violencias por motivos de género:** la ley 26.485 de erradicación de la violencia contra las mujeres es la base para comprender a la violencia por motivos de género. En su artículo 4 define que “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”. Plantea que existen diferentes tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica y política. Y que pueden ocurrir de manera simultánea o no, en diferentes ámbitos: doméstico, laboral, institucional, medios de comunicación, obstétrica, sobre la salud sexual y reproductiva y callejera.

→ **Violencia simbólica:** según Naciones Unidas se trata del tipo de violencia más difícil de identificar. Involucra la reproducción de los estereotipos socioculturales de género a través de frases, modos de nombrar las cosas y formas de organizar la comunicación. Como no genera daños observables, permanece invisibilizada. Actúa como base de la naturalización de otros tipos de violencia.

→ **Orientación sexual:** siguiendo a los Principios de Yogyakarta, se entiende a la orientación sexual como “la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género”.

→ **Identidad de género:** siguiendo a la ley 26.743, se comprende como identidad de género a “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.



→ **Diversidad:** refiere a la variabilidad de características que tenemos los seres humanos. En el plano de género, alude a la posibilidad de que las personas se autoperciban más allá de las identidades de mujeres y varones. Ayuda a pensar en la despatologización de las disidencias sexo-genéricas.

→ **Disidencia:** es el modo de cualificar que a las personas que asumen identidades sexo-genéricas que rompen con los estereotipos de género que se basan en la heterosexualidad como norma.

→ **LGTBIQ+:** es el acrónimo que agrupa las identidades de género Lesbianas, Gays, Travestis, Transexuales, Transgéneros, Bisexuales, Intersexuales y Queers, entre otras que surjan. La abreviatura se utiliza para referenciar a personas que se sienten atraídas por otras personas de su mismo sexo, personas con identidades de género diferentes del sexo que se les asignó al nacer, personas con identidades no binarias y personas cuyas características sexuales no encajan con las definiciones tradicionales de masculino o femenino. Aunque este acrónimo está universalmente reconocido, numerosas personas en diversos contextos se identifican con otros nombres, entre ellos hijra, meti, lala, skesana, motsoalle, mithli, kuchu, kawein, muxé, fa'afine, fakaleiti, hamjensgara y Two-Spirit.

→ **Estereotipos socioculturales de género:** refiere a los discursos que agrupa a las personas bajo un listado de características. Es una clasificación que se basa en generalizaciones y/o prejuicios. En el ámbito de las relaciones de género, refiere a los roles y condiciones que varones y mujeres pueden y deben ejercer en una sociedad determinada. Limitan las potencialidades y deseos de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género asignado.

→ **Interseccionalidad:** el término refiere a la existencia de diferentes situaciones que constituyen los lugares de poder de las personas en las sociedades, más allá de su ubicación en el sistema de los géneros, pero que se interrelacionan con éste, tal como ocurre con la clase social, el aspecto físico, la capacidad o las características étnico-culturales. Cada una de estas condiciones pueden configurar vulnerabilidades particulares, pero, cuando se combinan, producen mayores inequidades.



# Palabras Finales

## 6. Palabras finales

Hemos desarrollado esta Guía de buenas prácticas de género e inclusión para la industria de reuniones, con la expectativa de avanzar en una sociedad más igualitaria en general, como así también, contribuir al crecimiento de nuestras organizaciones y ampliar las oportunidades de quienes nos visitan y utilizan nuestros servicios.

**Las brechas de género que observamos tanto en la participación en los eventos como en la dinámica de nuestras organizaciones pueden ser reducidas si tomamos con una mirada abierta los cambios sociales que se vienen produciendo y desarrollamos con responsabilidad, las políticas necesarias para adaptarnos creativamente al nuevo escenario.**

**Nuestra industria es parte fundamental del desarrollo económico, político, técnico y profesional de los diferentes países y regiones del mundo. De allí nuestra interpelación a quienes formamos parte de ella para liderar los procesos de transformación en la cultura de las organizaciones, requeridos para acompañar el cumplimiento de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible. Es por eso que invitamos a todas las organizaciones a ser parte de este proceso vivo y dinámico, aportando nuevas experiencias y propuestas para fomentar políticas de inclusión e igualdad de géneros. Agradecemos a quienes nos acompañaron en el desarrollo de este puntapié inicial para seguir abriendo el diálogo y generar nuevas respuestas.**



# Bibliografía de referencia y material de consulta

# Bibliografía de referencia y material de consulta

FITUR (2021). *Hacia un turismo con igualdad de género. Informe FiturNext*. Disponible en <https://www.smarttravel.news/fiturnext-presenta-su-informe-hacia-un-turismo-con-igualdad-de-genero/>

Fundación Mujeres (2008). *Buenas prácticas para integrar la igualdad de géneros en las empresas*. Extremadura: Fundación Mujeres.

Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad (2021). *(Re) Nombrar. Guía para una comunicación con perspectiva de género*. Buenos Aires: Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad.

Naciones Unidas (2021). *Ganar-Ganar: la igualdad de géneros es un buen negocio*. Buenos Aires: UNIFEM.

Naciones Unidas (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030*. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Naciones Unidas (2007). *Manual para la lucha contra la trata de personas*. Disponible en: [https://www.unodc.org/pdf/Trafficking\\_toolkit\\_Spanish.pdf](https://www.unodc.org/pdf/Trafficking_toolkit_Spanish.pdf)

Rodríguez Gustá, A. (2010). *Igualdad de Género en las Empresas. Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género*. Ciudad de México, Buenos Aires y Santiago de Chile: Naciones Unidas para el Desarrollo.

Sucarrat, M. J., Corradi Bracco, C., Argoitia, J. M. y Giordano, N. M. (2017). *Guía de géneros para empresas. Hacia la paridad*. Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella.

Secretaría de Comercio Interior (2021). *Guía de buenas prácticas comerciales en cuestiones de géneros y diversidades*. Buenos Aires: Ministerio de Desarrollo Productivo.

## Normativas

Lenta, M. (2021). *Síntesis sobre normativas de género y violencia de género a nivel internacional, nacional y local*. Disponible en: [https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/normativas\\_referidas\\_a\\_genero\\_y\\_violencia\\_de\\_genero.pdf](https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/normativas_referidas_a_genero_y_violencia_de_genero.pdf)

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)/1979.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belem do Pará/1994.

Cuarta conferencia sobre la mujer de Beijing/1995.

Principios de Yogyakarta/2006.

Convenio 190 OIT Sobre la violencia y el acoso

Ley N° 26.485/2009 de erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

Ley N° 26.618/2010 matrimonio igualitario.

Ley N° 26.743/2012 de identidad de género y acceso a la atención en salud de personas travesti-trans.

Decreto 1007/2012 de identidad de género.

Ley N° 27.499/2018 Ley Micaela de Formación en prevención de la violencia basada en el género de agentes públicos.

Ley N° 27.636/2021 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacatán Lohana Berkins”

Decreto 476/2021 Registro nacional de las personas.