

TURISMO E GÊNERO NA AGENDA 2030: RUMO AO TRABALHO DIGNO

Daniela Moreno Alarcón¹

RESUMO

Este artigo trata da urgência em melhorar as numerosas alianças existentes entre o setor de turismo e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. A primeira parte aborda a importância do Enfoque Baseado nos Direitos Humanos (EBDH) para consolidar os direitos humanos em cada um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A segunda parte indaga a importância do enfoque de gênero na Agenda 2030, a fim de explorar seu caráter transformador. A terceira parte trata do setor do turismo na Agenda 2030. Em seguida a análise concentra-se no trabalho turístico com enfoque de gênero, tomado como um bom exemplo de implementação da Agenda 2030, levando em conta o EBDH e longe da lógica do turismo sustentável. Para concluir, sugere-se que a chave para abordar corretamente o trabalho digno sensível ao gênero não é ater-se ao disposto no ODS 5 (igualdade de gênero), mas incorporar o enfoque de gênero de forma transversal no ODS 8 (crescimento econômico sustentável e trabalho digno).

PALAVRAS-CHAVE: Agenda 2030. Transversalização de Gênero. Trabalho Turístico. ODS 5. ODS 8.

ABSTRACT

This article covers the urgent need for improvement the current alliances between tourism development and the Agenda 2030 for Sustainable Development. The first part of the article addresses the importance of Human Right - Based Approach to consolidate human rights in all Sustainable Development Goals (SDGs). The second part tackles the importance of gender equality at the core of the Agenda 2030 to stress on its

1 Doutora em Feminismos como Teoria Crítica pela Universidad Complutense de Madrid. Consultora e pesquisadora sênior em turismo e gênero. Tem trabalhado junto a várias organizações internacionais, entre elas a ONU Mulheres e a Organização Mundial do Trabalho. Recentemente, colaborou como especialista para América Latina e Caribe no *Segundo Relatório Mundial das Mulheres no Turismo*. Para mais informações: <https://ucm.academia.edu/danielamoreno> e <https://www.linkedin.com/in/dmorenoalarcon/>. E-mail: morenoalarcon@gmail.com.

transformative approach for sustainable development. The third section is about Tourism into the Agenda 2030. Following this part, the analysis of the article is focused on Gender Responsive Tourism Employment as a good example for the implementation of the Agenda 2030, along with considering Human Right - Based Approach and away from the mindset of the well-known sustainable tourism. The conclusions remark that the key for a meaningful work on Gender Responsive Tourism Employment is not meant to be based on SDG5 (Gender equality), but rather in mainstreaming gender equality into SDG8 (Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all).

KEYWORDS: The 2030 Agenda. Gender Cross-cutting. SDG5. SDG8.

A AGENDA 2030 PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A Agenda 2030 foi concebida durante o processo denominado Agenda de Desenvolvimento Pós-15, entre 2012 e 2015, período em que foram realizadas diversas consultas públicas e de consenso com a sociedade civil e outras partes interessadas, no mundo inteiro. Diferentemente dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), a Agenda 2030 e seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) situam sua ação em três princípios (ONU, 2015). O primeiro é a sustentabilidade, ressaltando assim que o desenvolvimento sustentável deve ser concebido sob pautas que realmente permitam tornar realidade o desenvolvimento sustentável humano. O segundo é a universalidade de seu cumprimento, isto é, o entendimento de que a insustentabilidade não é um problema intrínseco dos países qualificados como pobres, mas que também afeta os países ricos. Por universalidade também se entende que os 17 ODSs não podem ser tomados como uma bateria de opções a escolher, pois todos eles são importantes e urgentes. O terceiro princípio é a equidade, que ressalta a interseccionalidade como eixo-chave para atuar sobre as causas e efeitos da pobreza.

Contudo, existem outros pontos muito interessantes a mencionar sobre esse Plano. Segundo a coalizão multissetorial de ONGs Futuro en Común (2016), a Agenda 2030 é o primeiro Plano de Desenvolvimento que se articula enraizado na questão ambiental, reduzindo assim os riscos de elaborar duas agendas paralelas: uma para o desenvolvimento sustentável, outra para a proteção ambiental. Do mesmo modo, surpreendentemente, é

o primeiro a apresentar um enfoque integrado das três dimensões de desigualdades: econômica, social e política. A Agenda 2030 aponta a erradicação das desigualdades como o principal desafio a superar, com vistas a um mundo em que a diversidade não implique desigualdades, como se resume em seu lema: “Não deixar ninguém para trás”.

A Agenda 2030 baseia-se na aceleração da consecução dos direitos humanos. Quanto maior a violência generalizada, os conflitos e as desigualdades, mais insustentável será o desenvolvimento e mais vulnerável no cumprimento dos direitos humanos. O ponto 19 da Declaração “Transformar nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” (de agora em diante, Declaração) é muito claro nesse aspecto:

Reafirmamos a importância da Declaração Universal dos Direitos Humanos, bem como outros instrumentos internacionais relativos aos direitos humanos e ao direito internacional. Enfatizamos as responsabilidades de todos os Estados, em conformidade com a Carta das Nações Unidas, de respeitar, proteger e promover os direitos humanos e as liberdades fundamentais para todos, sem distinção de qualquer tipo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou outra opinião, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, deficiência ou qualquer outra condição. (ONU, 2015, p. 7.)

Portanto, é imprescindível trabalhar sobre esse Plano de Ação adotando o Enfoque Baseado nos Direitos Humanos (EBDH): em sua narrativa, seus objetivos, suas metas e seus indicadores. Segundo Fernández (2009), o EBDH considera que a meta e a finalidade de qualquer iniciativa ou política é a plena realização dos direitos humanos, por isso ele integra as normas, os padrões e princípios do sistema internacional de direitos humanos aos planos, políticas e processos de desenvolvimento. Parafraseando Borja, García e Hidalgo (2011), o EBDH não incorpora os direitos humanos como um componente, mas garante que as iniciativas se baseiem no conteúdo dos direitos humanos contemplados nos tratados e convenções internacionais e, na análise de cada direito, incorporem as dimensões de disponibilidade, acesso, aceitabilidade, qualidade, sustentabilidade e participação.

A Agenda 2030 é um plano que visa acelerar o cumprimento dos instrumentos que integram o corpus jurídico internacional de direitos humanos, de execução obrigatória pelos Estados signatários. Assim, o sentido da Agenda 2030 e seus 17 ODSs é simplesmente corresponder aos

compromissos e ações em matéria de direitos humanos. O EBDH, portanto, é o conteúdo básico e desejável sobre o qual se funda a Agenda 2030, como ressalta o ponto 21 da Declaração: “Vamos respeitar o espaço político nacional para um crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentado, em particular para os países em desenvolvimento, mantendo-se compatível com as regras e os compromissos internacionais relevantes” (ONU, 2015, p. 7). Do mesmo modo, a Agenda 2030 estabelece o compromisso em três campos: tomar medidas arrojadas e transformadoras para tornar realidade os direitos humanos de todas as pessoas; certificar-se de que as ações e medidas adotadas estejam em conformidade com o Direito Internacional; e abster-se de promulgar e aplicar unilateralmente medidas econômicas, financeiras ou comerciais incompatíveis com o Direito Internacional e a Carta das Nações Unidas.

RUMO À AGENDA 2030 PARA A IGUALDADE DE GÊNERO E À TRANSVERSALIZAÇÃO DO ENFOQUE DE GÊNERO

Com os ODMs (2010–2015), houve um retrocesso sobretudo nas diretrizes para transversalizar o enfoque de gênero como teoria crítica, dado o pouco espaço que neles se deu à igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres. Uma das críticas mais recorrentes aos ODMs da perspectiva de gênero foi a distração que provocaram para afastar seu trabalho das principais preocupações feministas (ANTROBUS, 2006; ARIFFIN, 2004; KABEER, 2015; MUJERES, 2005), gerando um grande debate, como expõe De la Cruz:

Os ODMs, tanto em sua definição como em sua aplicação, provocaram uma ampla discussão no interior do movimento das mulheres. No entender de algumas, eles representam um rebaixamento das metas e agendas propostas nos anos 1990; no entender de outras, constituem uma estratégia de política e comunicação para dinamizar a implementação dos Planos de Ação acordados nas Conferências Internacionais, criando uma extraordinária oportunidade de debate sobre os meios de concretizar a cooperação multilateral mobilizando recursos para o desenvolvimento num mundo cada vez mais interdependente e globalizado. (2015, p. 20.)

Em comparação com a Agenda das mulheres nos anos 1990, os ODMs reduziram a capacidade da perspectiva de gênero como enfoque transversal e vital para a consecução dos Direitos Humanos. As principais críticas recaem no fato de os ODMs não associarem claramente a pobreza às

desigualdades de gênero e à situação das mulheres em nível global. Em vez disso, analisam parcialmente a relação entre o empoderamento das mulheres e a erradicação da pobreza, indo contra a corrente do primeiro setor crítico, que propõe abordar a Plataforma de Ação de Beijing: a feminização da pobreza. Nessa linha, Kabeer argumentou: “As feministas têm apontado que, enquanto a Plataforma de Beijing mapeou as áreas críticas com base num sólido conjunto de evidências que demonstram a complexidade e interdependência das causas subjacentes à situação de subordinação das mulheres ao redor mundo, os ODMs carecem de uma lógica analítica clara” (2015, p. 389, tradução nossa).

Os ODMs recolheram de forma ampla e ao mesmo tempo reducionista os direitos sexuais e reprodutivos (reconhecidos na Conferência das Nações Unidas sobre População e Desenvolvimento, Cairo, 1994). Consequentemente, concentrou-se a atenção apenas em duas temáticas incorporadas ao objetivo 5 dos ODMs, quais sejam, a morte e a saúde maternas (MUJERES, 2005). Os ODMs também reduziram a saúde sexual e reprodutiva das mulheres à gestação, deixando de lado graves temas de saúde, como o aborto inseguro, as doenças sexualmente transmissíveis, o câncer de útero e de mama e a anemia, questões também ligadas ao casamento prematuro e à violência física e sexual (FERNÁNDEZ-LAYOS; RUIZ, 2011). Outra crítica aos ODMs diz respeito ao indicador 3.2., “Percentual de mulheres assalariadas no setor não agrícola”, no qual o setor de serviços constava como uma opção de empregabilidade, embora a Unifem (2000) tenha advertido que o acesso das mulheres aos rendimentos e salários² da indústria de serviços não necessariamente implica emancipação, já que nesse setor encontram-se outras formas de subjugação.

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, diferentemente dos ODMs, inclui um exercício de contextualização e conceitualização sobre pobreza e igualdade de gênero. O intuito dessa junção analítica é facilitar a identificação das necessidades das mulheres ao longo da vida a fim de evitar, segundo a Coalizão da Mulheres pós-2015, que a reformulação de “desenvolvimento” em “desenvolvimento humano” perca seu caráter inovador, dada a tendência crescente a interpretá-lo apenas como uma questão de investimento em capital humano, abrindo espaço para que a proteção ambiental, o desenvolvimento social e os direitos humanos das mulheres sejam constantemente negociados e negados.

2 “Rendimento” é todo dinheiro recebido de fontes de qualquer natureza, ao passo que “salário” é aquele que se obtém em troca do trabalho de mercado. Ambos ajudam as pessoas a adquirirem os bens de consumo necessários a sua subsistência.

No marco da preparação e implementação da Agenda 2030, a Comissão da Condição Jurídica e Social da Mulher³ destacou a relação entre o empoderamento feminino e o desenvolvimento sustentável. Esse trabalho baseou-se na Plataforma de Ação de Beijing, em consonância com o Relatório de 1987⁴ da Comissão Mundial sobre Ambiente e Desenvolvimento (ONU, 2015a). Na mesma linha, dita Comissão ressaltou que um contexto sustentável para as mulheres “diz respeito à capacidade de a mulher usufruir dos seus direitos em condições de igualdade, sobretudo no que tange à igualdade de benefícios e à igualdade de acesso aos recursos e ao poder” (ibidem, p. 5). Em função disso, a ONU definiu as seguintes orientações para melhor encaminhar o trabalho em matéria de igualdade de gênero, empoderamento e desenvolvimento sustentável na Agenda 2030 (ibidem; idem, 2016):

- Melhora na capacitação das mulheres e no seu usufruto de todos os direitos humanos;
- Valorização, redução e redistribuição do trabalho doméstico e de assistência não remunerada desempenhado por mulheres e meninas;
- Participação plena das mulheres, em condições de igualdade, no desenvolvimento sustentável, como agentes, dirigentes e responsáveis pela tomada de decisão nos processos que determinam sua vida e o futuro de sua família, sua comunidade, seu país e do mundo;
- Reconhecimento, como fator facilitador da aplicação da Agenda 2030, da experiência e liderança de quem defende os direitos das mulheres e a igualdade de gênero nos parlamentos, sindicatos, cooperativas e associações comunitárias. Devem-se eliminar as leis, políticas e práticas discriminatórias e promover legislações, políticas e medidas adequadas a esse respeito.

3 Principal órgão internacional intergovernamental dedicado exclusivamente à promoção da igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres. Trata-se de uma comissão orgânica dependente do Conselho Econômico e Social da ONU, criada em virtude da resolução 11(II) do Conselho, de 21 de junho de 1946. Para mais informações, ver: <https://www.unwomen.org/es/csw>.

4 Esse relatório define o desenvolvimento sustentável como aquele que garante as necessidades do presente sem comprometer as possibilidades das gerações futuras para satisfazer suas próprias necessidades.

O desenvolvimento sustentável, portanto, requer a análise das mulheres para que sua razão de ser seja sustentável. A participação das mulheres redonda em maior e melhor investimento em matéria de recursos públicos, educação, saúde, nutrição, trabalho decente e proteção social. Também favorece as redes de trabalho e reconhece, reduz e redistribui o trabalho de assistência não remunerado (ELSON, 2008; ONU, 2016). A Agenda 2030, especificamente seu ODS 5, tem pontos notoriamente positivos: aborda a violência contra mulheres e meninas, reconhece os direitos reprodutivos e sexuais (ESQUIVEL; SWEETMAN, 2016) e questiona o viés “cultural” alegado para naturalizar certas situações evidentes de violência contra mulheres e meninas.

Estrutura ODS 5: principais metas e desafios

Metas do ODS 5	Desafios de cada meta do ODS 5
5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.	5.1 Em 18 países, a lei faculta aos homens impedir que a esposa trabalhe; em 39 países, filhas e filhos não têm os mesmos direitos hereditários; 49 países carecem de leis que protejam as mulheres da violência doméstica.
5.2. Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos.	5.2. 19% das mulheres e meninas entre 15 e 49 anos sofreram violência física ou sexual por parte do parceiro nos últimos 12 meses.
5.3. Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas.	5.3. Em nível mundial, 750 milhões de mulheres e meninas contraíram matrimônio antes de completar 18 anos e pelo menos 200 milhões de mulheres e meninas de 30 países sofreram mutilação genital.

<p>5.4. Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.</p>	<p>5.4. As mulheres dedicam 2,6 vezes mais tempo ao trabalho doméstico e de cuidado não remunerado que os homens.</p>
<p>5.5. Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.</p>	<p>5.5. As mulheres ocupam apenas 23,7% dos assentos parlamentares, o que representa um aumento de 10% em relação ao ano 2000, mas ainda muito abaixo da paridade.</p>
<p>5.6. Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão.</p>	<p>5.6. Só 52% das mulheres casadas ou em outro tipo de união é livre para tomar suas próprias decisões quanto às relações sexuais, o uso de anticoncepcionais e a atenção médica.</p>
<p>5.a. Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.</p>	<p>5.a. Em nível mundial, as mulheres representam apenas 13% do total de pessoas proprietárias de terrenos agrícolas.</p>
<p>5.b. Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.</p>	<p>5.b. As mulheres têm menos chances que os homens de possuir um telefone celular e o uso que elas fazem da Internet encontra-se 5,9% abaixo do deles.</p>

5.c. Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.	5.c. Mais de 100 países tomaram medidas para fiscalizar as dotações orçamentárias em favor da igualdade de gênero (conquista a melhorar).
---	---

Fonte: ONU Mulheres (2018a)

A igualdade de gênero é um princípio transversal da Agenda 2030, independente da existência do ODS 5. É portanto relevante reafirmar a importância da transversalização do enfoque de gênero de forma sistemática e contínua na Agenda 2030 e seus 17 ODSs. Segundo o Centro de Formação da ONU Mulheres (2018), a transversalização é um processo e uma estratégia que avalia as implicações de qualquer ação, para mulheres e homens, seja ela uma política, um projeto ou um programa. Não se trata de acrescentar o componente das mulheres ou do gênero, e sim de um trabalho sistemático que parte das necessidades de mulheres e homens (FERGUSON; MORENO, 2015; MORENO, 2018). A igualdade de gênero, portanto, deve estar presente como corrente principal na Declaração, nos ODSs e suas metas e nos meios de sua implementação, bem como nos indicadores propostos para seu monitoramento.

A “igualdade de gênero em chave 2030”, portanto, não deve restringir-se ao ODS 5, porque este, por si só, apesar de sua importância inconteste, não propõe transversalizar o enfoque de gênero. Elson (2015) reflete sobre essa situação questionando a influência dos 17 ODSs numa série de aspectos, tais como a igualdade real das mulheres, as consequências da disparidade na distribuição do trabalho, os desafios quanto à vontade política e ao financiamento necessários para implementar o ODS 5 (que inclui organização, ferramentas e expertise), bem como a prestação de contas dos governos, expressa sobretudo na transparência de seus relatórios. De la Cruz (2015; 2015a) aponta a importância de que os indicadores das metas dos 17 ODSs “reflitam as prioridades das mulheres, por exemplo, avaliando a mudança nas normas sociais, na tomada de decisões domésticas, nas questões fiscais, no acesso aos serviços, na escassez de rendimentos e tempo e nos direitos à terra” (p. 24).

O SETOR DE TURISMO NA AGENDA 2030

O setor de turismo — um dos mais dinâmicos na atualidade — tem conexão formal com apenas três dos 17 ODSs, quais sejam: ODS 8, “Promover

o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”; ODS 12, “Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis”; ODS 14, “Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável” (ONU, 2015, p. 16). Em resposta a esse fato, a Organização Mundial do Turismo (OMT) vinculou o setor a cada um desses ODSs (OMT, 2015), a fim de destacar os benefícios do turismo em escala global. Essa situação, contudo, acarretou uma série de confusões, pois deu a entender que o turismo não requer nenhuma análise transformadora prévia à sua junção com cada ODS, para assim poder implementar devidamente uma das agendas de desenvolvimento sustentável mais relevantes dos últimos tempos.

Ainda hoje, um grande número de atores turísticos — públicos, privados, organizações civis e de base — vinculam o turismo aos 17 ODSs pautados nos êxitos do setor, como se essa junção fosse um simples encaixe das peças de um quebra-cabeça. Essa visão, além de fragilizar o conteúdo da Agenda 2030, incentiva uma má prática que empobrece os 17 ODSs, sobretudo por dificultar uma análise sensata capaz de atacar as causas da insustentabilidade. Assim, uma recente pesquisa sobre ODSs e Turismo concluiu que o atual modelo de desenvolvimento turístico baseado no aumento do número de turistas e dos gastos turísticos não tem favorecido as mudanças necessárias para a consecução dos ODSs (AZCÁRATE et al., 2019).

Para mudar essa situação, é imprescindível que os atores turísticos entendam que o turismo nos termos da Agenda 2030 está longe de ser “turismo sustentável aplicável à Agenda 2030”. Seria um equívoco pretender implementar essa Agenda nos marcos do turismo sustentável, sobretudo porque sua aplicação já é reconhecidamente falha (ZOLFANI et al., 2015), dada sua incapacidade de integrar a sustentabilidade como corrente principal no tratamento do desenvolvimento do turismo propriamente dito (muito menos do desenvolvimento sustentável humano ou do EBDH). Os atores turísticos devem assimilar fortemente o verdadeiro sentido da Agenda 2030 para, por exemplo, poderem cumprir o ponto 28 da Declaração:

Comprometemo-nos a fazer mudanças fundamentais na maneira como nossas sociedades produzem e consomem bens e serviços. Governos, organizações internacionais, setor empresarial e outros atores não estatais e indivíduos devem contribuir para a mudança de consumo e produção não sustentáveis, inclusive via mobilização, de todas as fontes, de assistência financeira e técnica para fortalecer as capacidades

científicas, tecnológicas e de inovação dos países em desenvolvimento para avançar rumo a padrões mais sustentáveis de consumo e produção. Nós encorajamos a implementação do Quadro de Programas sobre Consumo e Produção Sustentáveis, previsto para o prazo de dez anos. Todos os países tomam medidas, com os países desenvolvidos assumindo a liderança, levando em conta o desenvolvimento e as capacidades dos países em desenvolvimento. (ONU, 2015, p. 9.)

Assim, as numerosas alianças entre os ODSs e o setor turístico exigem mais ambição quanto à visão, aos princípios e às ações que emergem da Agenda 2030 (MORENO, 2020). A Agenda 2030 propõe que, antes de aplicar os 17 ODSs, sejam analisadas as causas das incontáveis resistências que minam a capacidade do setor turístico em cumprir esse “conjunto de Objetivos e metas universais e transformadoras que é abrangente, de longo alcance e centrado nas pessoas” (ONU, 2015, p. 3), entre elas: os conflitos de interesse para exercer a sustentabilidade no turismo; o patriarcado, que vai além de saber quantas mulheres e homens trabalham no setor; a responsabilidade do mundo corporativo, que extrapola o simples cumprimento de um certificado ou padrão de qualidade com prazo de validade; a pouca mobilidade social (a viagem de uns compromete a qualidade de vida de outros quanto a mobilidade e segurança); e a exploração dos recursos naturais.

Trabalhar a Agenda 2030 no turismo de forma integral vai além disso, porque se trata de um dos setores econômicos mais importantes do mundo. A Agenda 2030 deve ancorar-se fortemente no setor turístico porque ele é extremamente frágil, volátil e elástico. Eventos como a pandemia da Covid-19 demonstram quão urgente é a transição para modelos econômicos, sociais e ambientais sustentáveis e que respondam às necessidades humanas. Por isso é também imprescindível adotar com naturalidade a perspectiva crítica do setor, para que a declaração da Agenda 2030 se potencialize através do turismo (TOURISM WATCH, 2016; BOLUK et al., 2019; HALL, 2019; CAÑADA; MURRAY, 2019). O setor de turismo terá de se reinventar em muitos aspectos, e um deles é o modelo trabalhista.

TRABALHO DECENTE TURÍSTICO: PARA ALÉM DA JUNÇÃO ENTRE O ODS 5 E O ODS 8

As mulheres constituem a maior parte da força de trabalho do setor turístico (BAUM, 2013; OMT; ONU MULHERES, 2018, 2018a). Esse fato tem sido usado como justificativa perfeita para destacar os benefícios do turismo para as mulheres e para atribuir uma feição positiva à relação

do turismo com o ODS 5. Não obstante, o segundo Relatório Mundial de Mulheres no Turismo (OMT, 2019) constatou que a proporção de mulheres no turismo tem caído em muitos países, entre eles a Espanha, e que persistem incontáveis desigualdades de gênero no setor. Além disso, segundo Moreno e Cañada (2018), o fato de haver uma maior quantidade de mulheres atuando no setor não implica necessariamente a redução das disparidades de gênero. Igualmente, uma menor quantidade de trabalhadoras no turismo tampouco implica em menor capacidade de buscar a igualdade de gênero. Na Albânia, por exemplo, os homens são maioria no setor turístico, e é urgente trabalhar ali o emprego no turismo com enfoque de gênero, porque as mulheres não têm acesso ao “mercado de trabalho turístico” devido às desigualdades intrínsecas do país e porque o setor está masculinizado (MORENO, 2017).

Pois bem, em matéria de emprego decente e gênero, é importante entender que o ODS 5 não basta para promover o “emprego turístico decente sensível ao gênero”. Os instrumentos internacionais de direitos humanos ligados às metas e indicadores do ODS 5 não estão claramente focalizados no emprego decente. O ODS 5 está fortemente centrado na discriminação, através da meta 5.1, e na violência de gênero, graças às metas 5.2 e 5.3. Essas três metas influenciam na criação (ou melhora) de medidas legislativas (amparo jurídico), ou até constitucionais, para erradicar a discriminação e a violência contra todas as mulheres e meninas, incluindo as aborígenes. Ou seja, tais metas tratam em profundidade da questão da violência de gênero, o tráfico de mulheres e meninas e a promoção de medidas para evitar a revitimização das mulheres que sofrem violência de gênero.

As metas do ODS 5 e seu vínculo com os instrumentos internacionais de direitos humanos⁵

Metas do ODS 5	Instrumentos internacionais de direitos humanos ligados ao ODS 5
5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.	<ul style="list-style-type: none"> • Artigo 2 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). • Artigo 3 do Pacto internacional de Direitos Civis e Políticos (PIDCP). • Artigos 2.2 e 3 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC).

⁵ Os indicadores de cada meta também estão vinculados a artigos específicos provindos de diversos instrumentos internacionais de direitos humanos.

<p>5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artigo 3 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). • Artigo 7 do Pacto internacional de Direitos Cíveis e Políticos (PIDCP). • Artigo 10.1 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). • Artigos 2.1; 2.2; 19.1; 19.2; 34 (a) (b) e (c); e 35 da Convenção dos Direitos da Infância (CDI).
<p>5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artigos, 3, 5 e 16.1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH).
<p>5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artigos 3, 7, 9, 10.1 e 10.2 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC).
<p>5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artigo 21.1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). • Artigos 9.1.c; 9.2; 17.2; 18.2; 18.2a; 19; 19.b do Protocolo de Maputo. • Artigos 25.a e 25.b do Pacto internacional de Direitos Cíveis e Políticos (PIDCP).

<p>5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artigos 7, 17.1 e 17.2 do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (PIDCP).
<p>5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artigo 17.1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). • Artigo 3 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). • Artigos 5.d.v e 5.d.vi da Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CIEDR).
<p>5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artigos 19 e 27.1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH).
<p>5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.</p>	<p>Artigos 3 e 10 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC).</p>

Fonte: Instituto Dinamarquês de Direitos Humanos (s.d.).

O indicador 1 da meta 5.1⁶, por exemplo, embora atrelado ao ponto 8e da Convenção de Belém do Pará⁷, tem influência mínima na questão do trabalho decente e do setor privado. A meta 5.4 é uma das mais explícitas no que tange ao trabalho não remunerado, diretamente vinculada ao ponto 14.1 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDM), que menciona especificamente as mulheres rurais, por seu papel na sobrevivência familiar. O indicador 1⁸ da meta 5.4 é o único que remete a uma convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a de número 156 (1981), que trata dos trabalhadores e trabalhadoras com encargos de família. Essa convenção estabelece que os Estados que a ratificarem devem incluir entre os objetivos de sua política nacional permitir que as pessoas com responsabilidades familiares que estejam empregadas ou desejem empregar-se exerçam esse direito sem ser objeto de discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre suas responsabilidades familiares e profissionais.

O ODS 5 não está ligado a nenhum artigo dos princípios-guia da ONU sobre empresas e direitos humanos (UNGPs), embora a meta 5.5 trate do exercício dos direitos econômicos por parte de homens e mulheres, da participação aberta e inclusiva, do direito à informação de qualidade e oportuna. É indispensável, portanto, não dar como certo que o ODS 5 já inclua uma análise pormenorizada em matéria de trabalho decente e gênero. O ODS 5, apesar de sua importância, exige um trabalho complementar para garantir o emprego decente sensível ao gênero. Para exemplificar a questão, expõe-se a seguir o caso da Espanha.

ESPAÑA: AGENDA 2030 EM MATÉRIA DE GÊNERO NO SETOR PRIVADO

Grande parte do setor privado espanhol vem implementando a Agenda 2030 em matéria de igualdade de gênero no marco da meta 5.1 do ODS 5⁹. Diversas empresas têm realizado um amplo leque de atividades, como um

6 Indicador 5.1.1: Existência ou não de arcabouço legal em vigor para promover, reforçar e monitorar a igualdade e a não-discriminação com base no sexo.

7 Convenção Interamericana para Prevenir, Sancionar e Erradicar a Violência contra a Mulher. Seu ponto 8e expõe a necessidade de fomentar e apoiar programas públicos e privados de educação voltados a conscientizar o público quanto aos problemas ligados à violência contra a mulher, aos recursos legais e à reparação (da violência física, sexual e psicológica) cabível.

8 Indicador 5.4.1: Proporção de tempo gasto em trabalho doméstico não remunerado e cuidados, por sexo, idade e localização.

9 Para mais informações, ver *Dossier buenas prácticas Semana por la Igualdad de Género 2019*, disponível em: <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/03/Dossier-BBPP-Semana-Genero-2019.pdf>.

“curso específico de gênero”, uma “maratona feminina”, “sessões de cocriação entre mulheres e homens”, fomento da “visibilidade de mulheres que já ocupam postos de comando” ou a disposição de que “mais mulheres que homens recebam cursos de liderança específicos”. Algumas empresas implementam o ODS 5 mediante Planos de Igualdade, de execução obrigatória regulada pela Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, “para a igualdade efetiva de mulheres e homens”. Contudo, embora seja um excelente instrumento, o Plano de Igualdade de Gênero não basta para promover o emprego decente sensível ao gênero preconizado na Agenda 2030. Quem vem cumprindo o ODS 5 na implementação dos planos de igualdade (na execução de políticas ou marcos jurídicos) é o Estado. As empresas limitam-se a aplicar sua política de RSC [Responsabilidade Social Corporativa] ou cumprir o GRI G4 [Global Reporting Initiative – 4th Generation Guidelines], duas ações que, por si só, oferecem grandes desafios para abordar a igualdade de gênero (FERGUSON; MORENO, 2016)

Os Planos de Igualdade, apesar das reivindicações das pessoas especialistas nessa temática, sofrem muita resistência por parte do setor privado para institucionalizar a igualdade de gênero. Um Plano de Igualdade voltado ao setor privado é o início da transformação institucional/empresarial, e não um instrumento de marketing. Por isso, as pessoas especialistas em Planos de Igualdade ressaltam a necessidade de aplicar os instrumentos de gênero já na própria elaboração dos diagnósticos. Do contrário, continuará a haver casos de empresas do setor de hotelaria que, apesar de terem um Plano de Igualdade, continuam subcontratando camareiras, prática que aumenta a precariedade do trabalho. Atualmente, por causa da terceirização, as camareiras vêm encontrando grandes dificuldades para se beneficiar das medidas adotadas para compensar os efeitos econômicos da pandemia de Covid-19.

Embora o ODS 5 seja vital para reduzir as desigualdades de gênero, é necessário um esforço adicional, se não primordial, para fortalecer o trabalho decente em chave de gênero. Por esse motivo, transversalizar o enfoque de gênero no ODS 8 é fundamental para interferir diretamente nas dinâmicas trabalhistas promovidas pelo setor privado. O trabalho decente tem importância axial dentro da Agenda 2030, como se verifica no ponto 27 da Declaração:

Nós procuramos construir fundamentos econômicos robustos para todos os nossos países. Crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável é essencial para a prosperidade. Isso só será possível se a riqueza for compartilhada e a desigualdade de renda for combatida. Vamos

trabalhar para construir economias dinâmicas, sustentáveis, inovadoras e centradas nas pessoas, promovendo o emprego dos jovens e o empoderamento econômico das mulheres, em particular, e o trabalho decente para todos. (ONU, 2015, p. 9.)

Diferentemente do ODS 5, o ODS 8 está atrelado a diversos instrumentos internacionais que visam acelerar a transversalização do enfoque de gênero com vistas ao emprego digno, tais como: Convenção sobre Igualdade de Remuneração, n. 100 (1951); Convenção de Belém do Pará e Convenção para Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, n. 190 (2019), que aponta a hotelaria como uma das modalidades de trabalho mais suscetíveis à violência e ao assédio em função do gênero. Vale destacar que o ODS 8 está subordinado à Convenção sobre as Condições de Trabalho (hotéis e restaurantes), n. 172 (1991), mas esta exige uma análise de gênero prévia para sua adequada implementação.

Também é necessário começar a integrar a perspectiva de gênero às análises das implicações do ODS 8 na precariedade do trabalho turístico (ROBINSON et al., 2019) e sua feminização. A feminização do trabalho turístico ressalta a flexibilização trabalhista, as consequências de trabalhar no setor informal turístico, a piora das condições de trabalho das mulheres, o assédio sexual (MORENO; CAÑADA, 2018; MORENO 2020a). Segundo a OMT (2019), a disparidade salarial de gênero no setor, em escala global, é de 14,7%. É muito preocupante, por exemplo, a situação das trabalhadoras do setor na América Latina e no Caribe, que foi inclusive apontada pela OMT (2019): contratos temporários, dado o caráter sazonal da atividade turística; salários muitas vezes inferiores ao salário mínimo estabelecido por lei, especialmente em micro, pequenas e médias empresas locais e nacionais; notável estresse resultante do desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal, sobretudo devido à alta carga de trabalho doméstico não remunerado das mulheres; acesso limitado das trabalhadoras aos benefícios sociais garantidos aos trabalhadores formais.

A feminização do trabalho turístico é totalmente contrária ao enfoque, teórico e prático, preconizado na Agenda 2030 e seus 17 ODS. Os atores turísticos devem desenvolver um trabalho de gênero que incida nas dinâmicas trabalhistas a fim de alcançar um bom desempenho com vistas ao desenvolvimento sustentável. Daí a importância de a política turística integrar o enfoque de gênero como corrente principal no ODS 8, sobretudo na era da Covid-19. O impacto da pandemia no turismo, com viés de gênero, é realmente preocupante (MORENO, 2020b), já que as mulheres são as mais atingidas, sobretudo porque constituíam a maioria da força de trabalho no setor e porque, no novo contexto, a precarização piorou ainda mais, ao que

se soma a grande carga de trabalho doméstico e de cuidados que as mulheres têm suportado em consequência das medidas de confinamento.

CONCLUSÕES

Para direcionar o desenvolvimento do turismo à Agenda 2030, não basta o setor aderir aos 17 ODS nela contemplados. Superar essa carência é muito importante, pois disso depende a execução de ações turísticas conscientes do eixo transformador fomentado pela Agenda 2030. Por se pautar no EBDH, a Agenda insta a respeitar os padrões internacionais em matéria de direitos humanos, e não como uma extensão do turismo sustentável. É indispensável, portanto, reavaliar as prioridades do turismo para estar à altura dessa “transformação” que marca a Agenda 2030.

Além de enfatizar o setor de turismo do ponto de vista do ODS 5 (MORENO; COLE, 2019), também deveriam concentrar-se esforços no sentido de entender a importância da transversalização do enfoque de gênero e do EBDH. Isto é, avaliar quais são os ODSs a que o enfoque de gênero deve ser incorporado para acelerar a aplicação dos instrumentos internacionais de direitos humanos que estabelecem ações em matéria de igualdade de gênero e empoderamento das mulheres. Logo, é importante conhecer os instrumentos internacionais em matéria de direitos humanos que acompanham a Agenda 2030 e seus ODS.

Apesar da importância incontestável do ODS 5 para a consecução dos direitos humanos, ele não cumpre todos os requisitos para lidar com as questões ligadas ao emprego digno. Portanto, é mais razoável transversalizar o enfoque de gênero no ODS 8 do que focar o emprego decente a partir do ODS 5. As mulheres são as grandes realizadoras do trabalho turístico e sobre elas que recai constantemente todo o peso da precarização e da flexibilização trabalhista do setor. Uma situação sem dúvida, que vem se agravando em consequência da Covid-19. Abordar o ODS 8 integrado ao enfoque de gênero é crucial para reduzir a precarização e a flexibilização trabalhista e para melhorar as condições capazes de sustentar o trabalho decente no turismo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTROBUS, P. “Gender equality in the new millennium: goal or gimmick?”. *Caribbean Quarterly*, v. 52, n. 2/3, pp. 39-50, 2006.

ARIFFIN, J. “Gender critiques of the millennium development goals: an overview and an assessment”. In: *International Council on Social Welfare (ICSW)*, 31st International Conference on Social Progress and Social Justice. Kuala Lumpur, 16-20 ago. 2004.

AZCÁRATE, T.; BENAYAS, J.; NERILLI, G.; JUSTEL, A. “Guía para un turismo sostenible: retos del sector turístico ante la Agenda 2030”. Madri: *REDS*, 2019. Disponível em: <http://redssdsn.es/guia-turismo-sostenible>. Acesso em: 7 abr. 2020.

BAUM, T. “International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism. Gender Working Paper 1/2013”. Genebra: *International Labour Office (ILO)*. Bureau for Gender Equality, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/gender/documents/publication/wcms_209867.pdf. Acesso em: 7 abr. 2020.

BOLUK, K. A.; CAVALIERE, C. T.; HIGGINS-DESBIOLLES, F. “A Critical Framework for Interrogating the United Nations Sustainable Development Goals 2030 Agenda in Tourism”. *Journal of Sustainable Tourism*, v. 27, n. 7, pp. 847-64, 2019.

BORJA, C.; GARCÍA, P.; HIDALGO, R. “El enfoque basado en derechos humanos: evaluación e indicadores”. *Red en Derechos, Equipo de ISI Argonauta*. Madri: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), 2011.

CAÑADA, E.; MURRAY, I. *Turistificación global: perspectivas críticas en turismo*. Barcelona: Icaria, 2019.

HALL, C. M. “Constructing Sustainable Tourism Development: The 2030 agenda and the Managerial Ecology of Sustainable Tourism”. *Journal of Sustainable Tourism*, v. 27, n. 7, pp. 1044-60, 2019.

DE LA CRUZ, C. “Cambio, poder y justicia de género en la Agenda 2030: reflexiones para no perdernos en el camino”. Madri: *Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI)*, 2015. Disponível em: <http://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-33859//430-2015-09-25-PP01b.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2020.

DE LA CRUZ, C. “Comentario a la Ponencia 1”. In: PAJARÍN, M.; LEYRA, B. (org.). *Cuadernos de Género 4: economía, género y desarrollo: enfoques e iniciativas hacia la igualdad*. Madri: ICEI, 2015(a), pp. 21-6. Disponível em: https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-33848/Cuadernode_genero_def.pdf. Acesso em: 5 abr. 2020.

DE MIGUEL, A. “El legado de Simone de Beauvoir en la genealogía feminista: la fuerza de los proyectos frente a ‘La fuerza de las cosas’”. *Investigaciones feministas*, v. 0, Monográfico Cien Años de Simone de Beauvoir, 2009, pp. 121-36.

ELSON, D. “The Three R’s of Unpaid Work: Recognition, Reduction and Redistribution”. In: *Expert Group Meeting on Unpaid Work, Economic Development and Human Well-Being*. Nova York: United Nations Development Programme, 2008.

ELSON, D. “La igualdad de género y la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible”. In: PAJARÍN, M.; LEYRA, B. (org.). *Cuadernos de género 4: economía, género y desarrollo: enfoques e iniciativas hacia la igualdad*. Madri: ICEI, 2015, pp. 15-20. Disponível em: [https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-33848/Cuaderno de genero_def.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-33848/Cuaderno_de_genero_def.pdf). Acesso em: 5 abr. 2020.

ESQUIVEL, V.; SWEETMAN, C. “Gender and the Sustainable Development Goals”. *Gender & Development*, v. 24, n. 1, pp. 1-8, 2016.

FERGUSON, L.; MORENO, D. “Gender Expertise and the Private Sector”. In: *The Politics of Feminist Knowledge Transfer*. Londres: Palgrave Macmillan, 2016, pp. 62-79.

FERGUSON, L.; MORENO, D. “Gender and Sustainable Tourism: Reflections on Theory and Practice”. *Journal of Sustainable Tourism*, v. 23, n. 3, pp. 401-16, 2015.

FERNÁNDEZ-ALLER, C. “Fundamentación y concepto del EBDH”. In: FERNÁNDEZ-ALLER, C (org.). *Marco teórico para la aplicación del enfoque basado en derechos humanos en la cooperación para el desarrollo*. Madri: Los Libros de la Catarata, 2009, pp. 31-64.

FERNÁNDEZ-LAYOS, A. L.; RUIZ, M. E. *Claves para la incidencia política en derechos sexuales y reproductivos en África*. Madri: Red de Mujeres Africanas y Españolas por un Mundo Mejor, 2011.

FUTURO en Común. *Valoración de la Agenda 2030*. Madri: *Futuro en Común*, 2016. Disponível em: https://futuroencomun.net/wp-content/uploads/2018/12/valoracion_agenda_2030-definitivo.pdf. Acesso em: 7 abr. 2020.

INSTITUTO DANÉS DE DERECHOS HUMANOS. “La guía de los derechos humanos a los ODS”. Copenhagen: *Instituto Danés de Derechos Humanos* [s.d.]. Disponível em: <https://sdg.humanrights.dk/es/node/10>. Acesso em: 10 abr. 2020.

KABEER, N. “Tracking the Gender Politics of the Millennium Development Goals: Struggles for Interpretive Power in the International Development Agenda”. *Third World Quarterly*, v. 36, n. 2, 2015, pp. 377-95.

MORENO, D. “Feminist perspectives in the development of action plans for tourism”. In: COLE, S. *Gender Equality and Tourism: Beyond Empowerment*.

Wallingford / Boston: CABI International, 2018, pp. 24-33.

MORENO, D. “Los ODS integrados en el turismo: una apuesta por la sostenibilidad”. *Revista de Occidente*, Madri, n. 464, 2020, pp. 106-18.

MORENO, D. “Turismo y género: un cuaderno inacabado”. In: MURRAY, I.; CAÑADA, E. (org.). *Turistificación Global: perspectivas críticas en turismo*. Barcelona: Icaria, 2020(a), pp. 163-79.

MORENO, D. “El impacto de género de la COVID-19 en el turismo”. *Revista Turismo: Estudos & Práticas*, Mossoró, v. 9, dossiê temático 2, 2020 (b), pp. 1-7.

MORENO, D.; CAÑADA, E. “Dimensiones de género en el trabajo turístico”. Serie Informes en Contraste, n. 4, Turismo Responsable. Barcelona: *Alba sud*, 2018. Disponível em: <http://www.albasud.org/publ/docs/81.pdf>. Acesso em: 7 abr. 2020.

MORENO, D.; COLE, S. “No Sustainability for Tourism without Gender Equality”. *Journal of Sustainable Tourism*, v. 27, n. 7, 2019, pp. 903-19.

MORENO, D. “Integrating Gender Equality into Albania’s Tourism Sector” (paper). *UN Women – Albania*. Tirana, 2017.

MUJERES en Red. *Reflexiones desde el feminismo sobre los objetivos del milenio*. Comité Regional Pekín+10 – América Latina, 2005. Disponível em: http://www.mujiresenred.net/IMG/article_PDF/article_a119.pdf. Acesso em: 7 abr. 2020.

OMT – Organização Mundial do Turismo. *Tourism and the Sustainable Development Goals*. Madri: UNWTO, 2015. Disponível em: <http://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284417254>. Acesso em: 7 abr. 2020.

_____. *Global Report on Women in Tourism*

Second Edition. Madri: UNWTO, 2019. Disponível em: <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284420384>. Acesso em: 1 abr. 2020.

_____. ONU MULHERES. *Global Report on Women in Tourism 2010*. Madri: UNWTO, 2011. Disponível em: <https://www.e-unwto.org/doi/epdf/10.18111/9789284413737>. Acesso em: 1 abr. 2020.

ONU – Organização das Nações Unidas. “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. A/RES/70/1”. In: *Assembleia Geral em 25 de setembro de 2015*. Nova York: ONU, 2015. Disponível em: https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf. [Versão em português disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>.] Acesso em: 2 abr. 2020.

_____. “El empoderamiento de la mujer y su vínculo con el desarrollo sostenible. E/CN.6/2016/3”. In: *Comissão sobre a Condição Jurídica e Social da Mulher, 60o período de sessões*. Nova York: ONU, 2015(a). Disponível em: <https://undocs.org/pdf?symbol=es/E/CN.6/2016/3>. Acesso em: 1 abr. 2020.

_____. “Estrategias fundamentales para la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con perspectiva de género. E/CN.6/2016/19”. In: *Comissão sobre a Condição Jurídica e Social da Mulher*. Nova York: ONU, 2016. Disponível em: <https://undocs.org/pdf?symbol=es/E/CN.6/2016/19>. Acesso em: 1 abr. 2020.

ONU MULHERES. “Why Gender Equality is Critical to Achieving all 17 SDGs: The Case for Effective Mainstreaming (vídeo)”. *UN Women Training Centre*, 5 jul. 2018. Disponível em: <https://youtu.be/zKUsf0naTwI>. Acesso em: 7 abr. 2020.

_____. *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Nova York: UN Women, 2018(a). Disponível em: <https://bit.ly/2JI1orx>. Acesso em: 5 abr. 2020.

ROBINSON, R. N.; MARTINS, A.; SOLNET, D.; BAUM, T. “Sustaining precarity: critically examining tourism and employment”. *Journal of Sustainable Tourism*, v. 27, n. 7, 2019, pp. 1008-25.

TOURISM WATCH; TourCert; FAIR; *Brot fur die Welt. Transforming Tourism: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Hannover: Brot fur die Welt / TourCert / Akte, 2016. Disponível em: https://www.tourism-watch.de/files/2030_agenda_internet_en_0.pdf. Acesso em: 7 abr. 2020.

UNIFEM – Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher. *Progress of the World's Women 2000*. Nova York: Unifem, 2000.

ZOLFANI, S. H.; SEDAGHAT, M.; MAKNOON, R.; ZAVADSKAS, E. K. “Sustainable tourism: a comprehensive literature review on frameworks and applications”. *Economic Research –Ekonomiska Istraživanja*, v. 28, n. 1, pp. 1-30, 2015.