

## Importancia del enfoque en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en las políticas turísticas

Linda Mayell Méndez Maldonado<sup>1</sup>

### Resumen

*El sector turístico genera trabajo para miles de mujeres en el mundo, en algunas regiones, ayuda a que las mujeres estén empoderadas debido a que pueden contribuir con dinero para los gastos familiares. Aunque el turismo parece ser un sector idóneo para el crecimiento laboral de la mujer, aún se encuentra atrás en la carrera por la igualdad de género. La mejor herramienta para poder alcanzar esta meta son las políticas turísticas, las cuales deben estar enfocadas en la perspectiva de género y empoderamiento de la mujer así como estar acompañadas de un estudio del contexto de las mujeres en las comunidades en donde se desarrolla la actividad turística. Incluir roles femeninos en las universidades y escuelas de turismo ayudará a que las estudiantes y egresadas entiendan la importancia de las políticas turísticas con enfoque de género; así mismo, las profesoras deben participar más en la realización investigaciones de este sector. A través de la revisión de literatura y la experiencia laboral de la autora, se describe brevemente de la situación actual de las mujeres en el turismo desde la perspectiva global, latinoamericana y mexicana, enfatizando la importancia de mejorar el ambiente laboral de las mujeres en este sector.*

**Palabras clave:** educación en el turismo, empoderamiento de la mujer, igualdad de género, políticas turísticas, turismo global.

**Recibido:** 16 de marzo de 2023.

### Abstract

*The tourism and hospitality industries generate jobs for thousands of women in the world, in some regions, it helps women to feel empowered since they can bring home money for their family expenses. Although the tourism industry seems to be ideal for the career growth of women, it is still behind in the race to achieve gender equality. The best tools to achieve this goal are tourism policies, which must focus on the gender perspective and women empowerment, plus they should be accompanied by a study of the women's context in the communities where tourism activities take place. Including female roles in universities and tourism schools will help female students and graduates understand the importance of tourism policies with gender approach. Likewise, female professors must participate more in carrying out research in this sector. Through the literature review and the author's work experience in tourism and hospitality, the current situation of women in tourism from a global, Latin American and Mexican perspective is briefly described, emphasizing the importance of improving work environment for women in this sector.*

**Key words:** gender equality, global tourism, tourism education, tourism policies, women's empowerment.

**Aceptado:** 17 de abril de 2023.

<sup>1</sup> Instituto de Turismo, Universidad del Mar campus Huatulco. Ciudad Universitaria, La Crucecita, Huatulco 70989, Oaxaca, México.

\* **Autor de correspondencia:** linda.mendez@aulavirtual.umar.mx

## Introducción

Uno de los aprendizajes que nos dejó la pandemia del COVID-19 fue la urgencia de cambiar la manera de gestionar el sector de viajes y turismo, es por eso que las organizaciones internacionales como el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés) y la Organización Mundial de Turismo (UNWTO por sus siglas en inglés) tomaron medidas para re-enfocar las actividades turísticas hacia la sustentabilidad.

El WEF decidió cambiar lo que antes se conocía como Índices de Competitividad de Viajes y Turismo a Índices de Desarrollo de Viajes y Turismo, con un enfoque más pronunciado hacia las políticas de sustentabilidad que los países deben de poner en práctica. Por su parte, la UNWTO declaró el 2022 como el año de “Repensar el turismo”, debido a que las prácticas actuales llevan a varios países a tener problemas sociales como el sobre-turismo, la gentrificación, la contaminación, la trata de personas, entre otras no menos importantes.

La agenda 2030 para el desarrollo sostenible que adoptó la Organización de las Naciones Unidas desde septiembre del 2015, establece en su objetivo número cinco la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas; el cual se refiere a qué tanto hombres como mujeres deben tener las mismas oportunidades y derechos, pero debido a la desventaja que han tenido las mujeres a lo largo de la historia se necesita impulsar su desempeño para que se logre dicha igualdad.

El empoderamiento femenino es:

Un concepto que está basado en dos puntos que se interrelacionan mutuamente: la ocupación por las mujeres de todas las esferas sociales y, por tanto, el aumento de su participación en los procesos de toma de decisiones; la toma

de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres (Orsini 2012).

El objetivo cinco de la agenda 2030 es sumamente importante ya que de acuerdo a Earth Changers (2023), la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer son las claves para tener una sociedad justa y equitativa. Con respecto a este tema, la UNWTO (2023) asegura que el turismo ha demostrado poder crear los caminos hacia el empoderamiento de la mujer y por lo tanto se debe aprovechar la oportunidad para que este sector haga la diferencia.

La UNWTO (2023) también hace énfasis en que el potencial de las mujeres en el turismo es aún desconocido, porque a pesar de que hay muchas que trabajan en este sector, la mayoría de ellas lo hacen en puestos bajos (en dónde no participan en la toma de decisiones) y con salarios mínimos, por lo tanto, alcanzar la igualdad de género a través del empoderamiento de la mujer le daría un giro a la actividad turística hacia el beneficio de toda la sociedad.

Es decir, una vez que la mujer se involucra de manera consciente en el turismo, siente que puede influir en la mejora del sector. En este sentido Earth Changers (2023) considera que el turismo empodera a las mujeres desde diferentes ángulos, principalmente en la generación de empleos pero también a través de pequeñas empresas dedicadas o relacionadas al turismo cómo son las de hospedaje, alimentos y bebidas, entre otras.

Sin embargo, las autoras Freund & Hernández-Maskivker (2021), hacen énfasis en que hay retos y contradicciones en trabajar la perspectiva de género dentro del turismo sustentable, ya que por un lado, éste se asocia con el cambio, el progreso y la mejora para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de la

mujer, pero por el otro, la sustentabilidad está también asociada a la conservación de las tradiciones, costumbres y ciertas condiciones de vida de las comunidades.

La desigualdad de género en el turismo varía de país en país ya que la cultura y tradiciones propias de cada lugar influyen en el valor que le da la sociedad a sus mujeres, pero no solo eso, de acuerdo con Nguyen (2022) también el turismo receptivo, el emisor y el internacional influyen de manera diversa en la equidad de género que se vive en cada país, por ejemplo, pueden cambiar la percepción y los valores de las sociedades que viven en los destinos turísticos.

Para agregar aún más a la complejidad del estudio de género en este sector, existen diferencias a través de sus dimensiones, como son el nivel de educación, el tipo de empleo, la salud con la que cuentan las mujeres y los derechos a los que tienen acceso, entre otras más (Cooray & Potrafke 2011 *in*: Nguyen 2022).

El turismo afecta la vida de las mujeres que viven en los destinos turísticos, aunque no sean trabajadoras directas de este sector (World Tourism Organization 2019). Esta afirmación se refiere a que esta actividad trae consecuencias a aquellas que tradicionalmente son las que gestionan el hogar y los recursos, no solo propios, incluso de las comunidades enteras; como el agua, la cual es altamente utilizada cuando llegan los turistas. Si no hay agua suficiente para todos, ellas sufren las consecuencias de buscar cómo obtenerla debido la importancia de esta para su supervivencia y la de su familia.

Adicionalmente, el turismo afecta a las mujeres de la sociedad porque ellas son especialmente vulnerables a la violencia y el abuso físico, sexual y socioeconómico como resultado de las actividades

turísticas (Vizcaino *et al.* 2020 *in*: Nguyen 2022). Estas pueden llevar al turismo sexual, también a incrementar los ambientes de fiesta y nocturnos, lo que puede generar que los turistas o locales se vuelvan agresivos hacia las mujeres; y como se relata en este documento, las mujeres también son abusadas de forma económica al estar en desventaja en salarios y puestos de trabajo con respecto a los hombres.

### **Datos relevantes con respecto a la participación de la mujer en el turismo**

A nivel mundial las mujeres juegan un papel importante en el desempeño de las actividades turísticas pues en algunas regiones cubren la mayoría de la mano de obra del sector, sin embargo, como se mencionó anteriormente, reciben los puestos y salarios más bajos.

A pesar de que la mayoría de las personas que estudian turismo son mujeres, ellas no cuentan con las oportunidades adecuadas para desarrollarse en posiciones de tomadoras de decisiones (UNWTO 2023). De acuerdo con las autoras Freund & Hernández-Maskivker (2021) en las universidades no están representadas las mujeres como modelos a seguir en el turismo, lo que ocasiona que las estudiantes no se visualicen en roles de liderazgo.

El hecho de que la mayoría de egresados en turismo sean mujeres, debería significar que las mujeres tienen una preparación suficiente para llegar a altos puestos de trabajo, pero la realidad es que las labores domésticas que tradicionalmente se les asignan, muchas veces impiden que ellas lleguen a tener un cargo a nivel gerencial (UNWTO 2010 *in*: Freund & Hernández-Maskivker 2021).

Barberá *et al.* (2002) mencionan que de acuerdo con la teoría del capital humano,

para que una persona pueda acceder a promociones dentro del trabajo, tiene que invertir en su capacitación, educación y experiencia laboral, lo que sugiere que las mujeres, al tener poco tiempo disponible en su horas fuera de trabajo (durante las cuales se dedican a las labores domésticas y al cuidado de hijos y/o enfermos), no tienen acceso a desarrollarse y por lo tanto se quedan atrás en la carrera por obtener un mejor puesto. (Barberá Heredia et al. 2002 *in*: Freund & Hernández-Maskivker 2021).

Un estudio realizado a nivel global destaca que para el 80% de los hombres y el 90% de las mujeres que laboran en el turismo hay una clara discriminación de género en cuanto a los roles de trabajo, y es especialmente notoria en los salarios y en los puestos altos (Remington & Kitterlin-Lynch 2018 *in*: Neil 2020).

Jackman (2022) realizó un estudio a nivel global sobre el impacto del turismo en la igualdad de género, en sus resultados encontró que en los países desarrollados de Europa y Asia Central, el turismo tiene un impacto positivo y ha ayudado a que las mujeres se posicionen en mejores puestos de trabajo; en el este de Asia y el Pacífico, el turismo promueve la equidad con salarios más competitivos. En el sur de Asia, en Latinoamérica y el Caribe, hubo resultados de efectos positivos y negativos en el sector, pero en el Medio Oriente y el norte de África, no se encontró evidencia de que el turismo tuviera influencia alguna en la igualdad de género. Por último, los resultados arrojaron un impacto negativo en la región de África Subsahariana, en donde esta actividad refuerza las desigualdades de género en el progreso de las carreras profesionales de las mujeres.

Otra gran desventaja que tienen las mujeres, mencionada por la UNWTO (2019), en el turismo es ser parte de

negocios familiares, a pesar de ser las que tienen un mayor involucramiento en las actividades diarias de limpieza, cocina e incluso administración y gestión; la mayoría de las veces no reciben ninguna remuneración por su trabajo.

La invisibilización de estas labores es muy común en todo el mundo ya que esas actividades son las tradicionalmente esperadas que desarrolle una mujer, en estos casos, trasladan el hogar al negocio; ya sea que la familia viva en el mismo lugar, como es el caso de algunos establecimientos de hospedaje, o que incluso tengan que hacer una segunda jornada laboral en su casa, porque tendrán que llegar a limpiar, cocinar, lavar, cuidar de la familia, entre otras muchas actividades.

Esta situación es notoria en América Latina y en el Caribe según el Reporte Global de las Mujeres en el Turismo, el cuál afirma que en esta región el sector está conformado por un 60% de mujeres, muchas de ellas trabajan como empleadas informales, lo cual reduce los beneficios sociales a los que deberían tener acceso. Las mujeres de esta región en su mayoría no se sienten lo suficientemente capacitadas para poner sus propios negocios. Este reporte también confirma que las mujeres que trabajan en negocios familiares tienen una peor situación ya que no reciben ni beneficios sociales, ni salario (UNWTO 2019).

Vandegrift (2008) describe que el trabajo realizado por las mujeres en América Latina en el rubro del turismo se caracteriza por:

1. Acceso limitado a los beneficios sociales, que de otro modo están legalmente garantizados para los trabajadores, debido a la falta de contratos formales;
2. Contratos de corta duración, dado el carácter dinámico de la actividad turística;

3. Remuneración muchas veces inferior al salario mínimo, especialmente en las micro, pequeñas y medianas empresas locales y nacionales;

4. Estrés vinculado a la conciliación de la vida laboral y familiar debido a la elevada carga de trabajo de cuidados de las mujeres. Este es quizás el elemento más característico del trabajo turístico, particularmente en hoteles, restaurantes y centros de entretenimiento. Al igual que en Asia y en todo el mundo, esto tiene implicaciones para la salud mental de las mujeres; y

5. La feminización del trabajo turístico, que cobra un precio desproporcionado a las mujeres, en particular a las inmigrantes. (Vandegrift 2008 in: World Tourism Organization 2019)

En empresas de hospedaje de sol y playa, es común que los empleadores solo extiendan contratos por un corto período de tiempo, con la finalidad de que los trabajadores no creen antigüedad en la empresa, además esto facilita que en las temporadas de baja ocupación no se renueven contratos y se mantengan un personal mínimo. Otra característica relevante de los puestos bajos en empresas turísticas son las propinas, con la excusa de que los trabajadores obtendrán propinas de acuerdo con su desempeño, los empleadores, pagan salarios muy bajos.

Las mujeres de Latinoamérica tienen muy marcado el rol de ser las encargadas de las labores domésticas y de la crianza de los hijos, esto genera un alto estrés emocional, porque mientras están en el trabajo también piensan en las actividades de casa y de la familia, desde sí hay suficiente alimento para comer al siguiente día, hasta revisar si los hijos tienen ropa limpia para asistir a la escuela, entre muchas más.

Las actividades asignadas a las mujeres en los empleos turísticos en su mayoría

son aquellas relacionadas con las actividades domésticas como son los puestos de camaristas, cocineras, limpieza de áreas públicas y algunos administrativos. Esto reduce la cantidad de mujeres en áreas como mantenimiento, bell boys y jardinería; lo que provoca que esos grupos de trabajo tengan conductas machistas y haya un ambiente laboral en el cual una mujer no se podría desenvolver fácilmente aunque tenga los conocimientos y las habilidades para hacerlo.

De acuerdo con la Organización Internacional del trabajo (ILO por sus siglas en inglés) en México el 58.5% de los trabajadores del turismo son mujeres, a pesar de esto, el Reporte Global de las Mujeres en el Turismo (2019) menciona que en México durante el 2018, las mujeres que trabajaban en el sector turístico ganaban un 26.15% menos que los hombres.

En dicho reporte se hace notar que los salarios en el turismo en general son más bajos que en otros sectores, y en cuanto a la brecha salarial entre mujeres y hombres, esta también es más pronunciada. Además la pandemia fue de gran impacto al sector turismo, destruyó puestos de trabajo y aumentó la falta de empoderamiento de las mujeres, lo que probablemente incidió en que la brecha salarial sea aún más grande después del 2019 (Moreno Alarcón 2020 in: Freund & Hernández-Maskivker 2021).

Lo que agrega a la ya complicada situación de las mujeres en el sector turístico en México, de acuerdo este reporte, es que las mujeres mexicanas realizan en promedio 53.9 horas de trabajo doméstico semanales no remuneradas (aparte de sus jornadas laborales), mientras que los hombres tan solo 19.4 horas. En este sentido se puede decir que sí se les suman las 48 horas semanales (mínimas) que laboran en sus empleos, estas mujeres trabajan alrededor

de 101.9 horas a la semana (de 168 horas que la conforman), es decir un 60.65% de la semana la dedican al trabajo, si se resta el tiempo para dormir (lo que debería cubrir por lo menos un 29% del tiempo semanal, es decir, dormir la cantidad recomendada de siete horas cada día), solo cuentan con un 10.35% de la semana para conmutar, hacer actividades de autocuidado como el ejercicio, hobbies, actividades espirituales, u otras que disfruten. Esto, siempre y cuando no tengan otras responsabilidades como el cuidado de enfermos y de hijos pequeños.

A pesar de la alta presencia de mujeres en el turismo, estas no han sido representadas, según Forbes Women (2022), en los 48 años de existencia de la Secretaría de Turismo (SECTUR), tan solo cinco mujeres han ocupado el cargo más alto de esta entidad de gobierno. Al no haber representación, no se mejoran las condiciones de las mujeres, por ejemplo, de los trabajadores asegurados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en el sector, que reciben más de 10 salarios mínimos, solamente el 32% son del género femenino.

Desde el 2021 SECTUR se comprometió, junto con la Secretaría de Economía (SE), a trabajar en pro de la equidad de género en el turismo, que a pesar de tener una gran participación de la mujer, no ha podido lograr que las mujeres tengan justa remuneración y empoderamiento. Un ejemplo de estos esfuerzos en México, es la Iniciativa Cancún en donde hoteleros entre otras organizaciones, se comprometieron en el 2021 a aumentar el número de mujeres en los puestos de liderazgo, sin embargo se deben aplicar políticas hacia el bienestar de las mujeres y no solo a que aumente su participación, pues de nada sirve si ganan menos que sus contrapartes hombres o si no hay herramientas para empoderarlas. Con respecto a esto, Freund

& Hernández-Maskivker (2021) aseguran que el que se promueva a un mayor número de mujeres gerentes no garantiza la igualdad de género.

### **El empoderamiento de las mujeres en el turismo**

Para la Agenda 2030, uno de los objetivos que se deben alcanzar para la sustentabilidad es la igualdad de género, como ya se notó, esto no será posible sin esfuerzos para lograr el empoderamiento. De acuerdo con Rowlands (1997) el empoderamiento de las mujeres abarca tres vertientes diferentes; el personal, el familiar y el colectivo.

El empoderamiento personal, es el que está ligado a la autoestima y a la auto-percepción, este influye en la confianza propia y en el desarrollo de las capacidades. Se puede argumentar que las políticas turísticas no pueden incentivar este tipo de empoderamiento ya que debe de venir de la persona misma, y por lo tanto es muy relevante para que las mujeres alcancen sus metas personales.

Dentro de los ambientes de trabajo, las mujeres han sufrido de síndrome del impostor al llegar a puestos altos de trabajo (Clance & Imes 1978), es decir que a pesar de haber logrado con grandes esfuerzos una posición reconocida, piensan que no merecen estar ahí, o que de alguna manera engañaron a todos y por eso obtuvieron ese cargo. Este es un claro ejemplo de porqué se debe trabajar en esta vertiente del empoderamiento, ya que muchas veces las mujeres llegan a una posición que creen no merecer.

La segunda vertiente que maneja Rowlands (1997), es un empoderamiento de las relaciones cercanas de las mujeres; se refiere a tener un peso en la toma de

decisiones en las relaciones familiares y de pareja. Este tipo de empoderamiento trae consigo un mejor equilibrio en las relaciones y por lo tanto ayuda a que la mujer sienta el reconocimiento y su importancia en su rol familiar lo que impacta en otras áreas de su vida.

Estar empoderada de manera familiar implica responsabilidades (que idealmente se deben compartir con los miembros adultos de la familia) y los empleadores deben reconocer que las mujeres cumplen funciones domésticas en su casa, y que no se les debe castigar por no quedarse horas extras a laborar o por faltar más que los hombres cuando tienen algún familiar enfermo.

Por último, está la vertiente colectiva; la cual es muy importante a nivel social porque se trata de que las mujeres se empoderen para mejorar las condiciones de una comunidad y no solo de manera individual. Por ejemplo, muchas mujeres han organizado la resistencia al desarrollo turístico insostenible en México y en la región, ellas también han tenido un rol importante en las iniciativas que surgen alrededor del turismo comunitario, especialmente en las que promueven la reducción de la pobreza, el empoderamiento de las mujeres y la conservación del medio ambiente en América Latina (Cole & Ferguson 2015 in: World Tourism Organization 2019).

De acuerdo con el objetivo cinco de la Agenda 2030, el empoderamiento de la mujer es de vital importancia para alcanzar la igualdad de género, es por eso que la UNWTO recopiló los siete principios del empoderamiento de la mujer:

1. Establecer liderazgo de alto nivel corporativo para la equidad de género.
2. Tratar a todas las mujeres y hombres de manera justa en el trabajo - respetar

y apoyar los derechos humanos y la no discriminación.

3. Asegurar salud, seguridad y bienestar de todas y todos los trabajadores.
4. Incentivar la educación, capacitación y desarrollo profesional para las mujeres.
5. Implementar prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia que empoderen a las mujeres.
6. Promocionar la equidad a través de iniciativas y apoyo comunitario.
7. Medir y publicar reportes sobre el progreso para alcanzar equidad de género. (Women Empowerment Principles 2021 in: World Tourism Organization 2022).

Diversos autores han mencionado ya diferentes situaciones laborales que las mujeres sufren durante su carrera profesional y se han referido a estas con definiciones como: “techo de cristal” la cual se refiere a que las mujeres encuentran barreras que no les permiten ascender más aunque tengan las habilidades profesionales y personales; “techo de diamante” hace referencia al prejuicio que impide que las mujeres sean evaluadas por criterios estrictamente profesionales; “techo de cemento” tiene que ver con los propios prejuicios de la mujer al no creer poder alcanzar altos puestos de trabajo; y “piso pegajoso” el cual está relacionado con las labores que el patriarcado asigna a la mujer y le da una desventaja al equilibrar su vida privada con la profesional (Huete et al. 2016 in: Freund & Hernández-Maskivker 2021).

Una mujer que logra ascender de puesto en una empresa turística, se enfrenta a problemas al tener personal masculino a su cargo, ya que normalmente no la toman en serio por su género, pero además no

confían en su conocimiento, especialmente si se trata de áreas típicamente trabajadas por varones. Estos puestos le exigen a la mujer el doble o triple de trabajo que a sus contrapartes hombres, pues ellos no necesitan repetir las órdenes asignadas, son escuchados, y por lo regular sin ser cuestionados. Además, llega a suceder que los hombres que ocupan puestos similares o incluso más bajos, se encargan de socavar a la mujer al hablar mal de ella con sus demás compañeros de trabajo.

Al establecerse en puestos de dirección una mujer también se enfrenta a tratar con proveedores hombres, quienes tratan de sacar ventaja y muchas veces negocian precios de una manera menos flexible que con los hombres. Sí se contrata a personal masculino externo para realizar alguna actividad de mantenimiento, muchas veces prefieren hablar con un encargado varón, aunque tenga menor posición en la empresa.

Como emprendedoras, la situación tampoco mejora, las mujeres se encontrarán con situaciones similares a pesar de ser dueñas de sus propios negocios y haber demostrado tener la capacidad de llevar su negocio al éxito.

Por todas estas razones es necesario el enfoque de género en todas las políticas turísticas. Es urgente hacer cambios en ellas para que la igualdad sea una prioridad, no solo en las instituciones sino también en las empresas privadas, en las escuelas y en la sociedad civil; ya que este tema ha sido recurrente en los últimos años, no obstante, aún no se notan cambios considerables en el sector turístico (Freund & Hernández-Maskivker 2021).

### Políticas turísticas

Después de hacer una revisión de la

situación de las mujeres en el sector turismo y de entender la importancia del empoderamiento de las mujeres para la Agenda 2030 y la sustentabilidad, es importante realizar y/o fortalecer políticas turísticas con un eje transversal en la equidad de género, porque se entiende que es una urgencia mundial; de acuerdo con el estudio de Freund & Hernández-Maskivker (2021) la mayoría de Estados calcula que la igualdad de género en el turismo no se alcanzará en los siguientes 200 años.

Schönherr *et al.* (2023) encontraron en sus investigaciones que la emergencia sanitaria por COVID-19 hizo que la sustentabilidad tomara importancia en las políticas turísticas, antes de la pandemia, estas no se establecían con miras hacia esta meta, y si lo hacían, no tenían la prioridad; a partir de la contingencia surge la urgencia por la sustentabilidad.

Las políticas se expresan en diferentes formas, como regulaciones, planes, estrategias, planos, guías, programas y reformas; estas son importantes para regular los efectos negativos del turismo en los destinos, ya que a pesar de que esta actividad trae beneficios económicos, no se puede negar el impacto contrario que puede tener al no ser controlado, sobre todo, al ser el turismo bastante complejo, porque se relaciona con muchas redes de trabajo (Aguinis *et al.* 2023). Estos mismos autores sugieren la siguiente definición de política turística:

Las políticas turísticas en el turismo y la hotelería son principios de gobernanza basados en instituciones formales e informales, hechos para guiar el curso de acción y restringir la conducta de los actores dentro de la industria del turismo y la hotelería (Aguinis *et al.* 2023).

El objetivo de las políticas turísticas es

maximizar los beneficios derivados del turismo y minimizar los efectos negativos de este (Vanhove 2002 *in*: Schönherr *et al.* 2023). Por lo tanto dichas políticas tienen que fijarse metas que vayan acorde con la sustentabilidad pero también al mínimo impacto de los problemas que el turismo puede causar en una comunidad.

Como empleadas en el sector turístico, las mujeres son discriminadas en roles de género y en caso de querer entrar a roles no convencionales, los ambientes se tornan asfixiantes en algunos casos y se enfrentan a acoso y hostigamiento. Otro tipo de discriminación es de etnicidad, muchas veces de acuerdo con su color de piel o sus rasgos físicos son colocadas ya sea en puestos de contacto directo al cliente o escondidas en las cocinas y en otras áreas de limpieza. Desafortunadamente estos no son los únicos tipos de discriminación que existen en el sector turístico hacia la mujer.

Es por estas razones que las políticas turísticas son de vital importancia para el empoderamiento de la mujer, estas deben de reflejar la urgencia de equilibrar los puestos de trabajo y los salarios, además deben visibilizar las desventajas en la que se han encontrado las mujeres que trabajan para este sector.

## Conclusiones

En cada país, la desigualdad de género en el turismo está marcada por diversos factores, sin embargo, varios estudios y autores concuerdan en que existe en todo el mundo. Jackman (2022) menciona que es importante entender ampliamente el contexto de cada comunidad, antes de establecer las políticas turísticas de equidad de género, esto ayudará a tomar mejores decisiones para el beneficio de todas las mujeres.

El turismo ayuda a visualizar el rol de la mujer, no solo como empleada, sino también como turista, esta actividad genera intercambios culturales y en consecuencia, ciertas conductas de la mujer moderna se normalizan en comunidades más conservadoras; es decir, el turismo mejora la igualdad de género (Nguyen 2022).

Como uno de los sectores con la mayor proporción de mujeres empleadas, el turismo puede ser una herramienta para que las mujeres desbloqueen su potencial, al ayudarlas a participar plenamente y que sean parte integral de la toma de decisiones en torno a la actividad turística.

Mientras se empodera a la mujer, se debe empezar a visibilizar la desigualdad y establecer políticas turísticas que ayuden a alcanzar prontamente la igualdad de género en el turismo, y como ejemplo, este sector podría incentivar también a todos los demás sectores.

Las políticas turísticas se deben enfocar en la seguridad social, a proporcionar servicios de guardería, educación y capacitación de habilidades (Nguyen 2022), pero también a incentivar la confianza y a comprender la situación doméstica que se vive en cada una de las comunidades en las que se desarrolla el turismo.

Una estrategia para el empoderamiento es hacer visible la falta de enfoque de género desde las aulas de las universidades donde se enseña turismo. Esto se conseguirá al trabajar los planes de estudios y realizar la gestión de las actividades académicas con una perspectiva de género en donde se tenga presente que las mujeres conforman más de la mitad de la fuerza laboral del turismo y que se deben trabajar sus habilidades para el empoderamiento y el liderazgo.

En las universidades y escuelas de turismo se forjan las bases de los líderes

y cómo se perciben, enfocan y solucionan las desigualdades en este sector; a pesar de esto, falta representación de investigadoras de turismo a nivel mundial, ya que solo un tercio de las publicaciones en turismo y hotelería son escritas por mujeres (Elsevier 2017; Koseoglu *et al.* 2020 *in*: Neil 2020).

Las estudiantes de turismo deben recibir talleres con enfoque de género así como tutorías y de ser posible, programas de mentores, en dónde puedan expresar sus dudas y fortalecer sus habilidades para convertirse en las líderes del futuro que el turismo y la sociedad necesita.

Debido a la complejidad del rol de la mujer en el turismo, es importante que se empodere a las mujeres, desde la perspectiva personal, familiar y colectiva, para que se puedan ver resultados; ya que de nada sirve tener buenas políticas y estrategias de equidad de género si desde la sociedad la mujer es menospreciada.

Los talleres y cursos para las mujeres deben de ir más allá de una capacitación empresarial y abarcar una capacitación de habilidades suaves, construcción de redes de negocios y otras aptitudes clave, así como el conocimiento profesional necesario para progresar en su carrera (World Tourism Organization 2019).

Es importante tomar en cuenta las diferentes opiniones de las mujeres que son parte de asociaciones que se enfocan a la mujer y el turismo; cuáles han sido sus experiencias y aprendizajes laborales, de acuerdo a Freund & Hernández-Maskivker (2021), esto ofrece una percepción más crítica de la realidad de las mujeres en este sector, además, según el estudio de estas autoras, las mujeres que trabajan juntas logran resultados extraordinarios.

Se necesita poner especial atención a las mujeres más vulnerables y vulneradas

como son las de las comunidades originarias, para eso es necesario hacer un análisis de género en todos los planes y programas que se realicen, especialmente para el turismo comunitario, porque el fin de las políticas turísticas es minimizar los impactos negativos del turismo, actividad que impacta a todas las mujeres.

Por último pero no menos importante, está la concientización y visibilización de la situación de la mujer en los hombres, ya que al no conocer realmente las situaciones vividas por ellas, no tienen la empatía para empoderarlas. Los hombres son los tomadores de decisiones en el turismo en la actualidad, ellos tienen que entender la complejidad e importancia del rol de la mujer en el turismo.

No es suficiente hablar de la inequidad de género, se debe de cambiar la manera en que se desarrolla el turismo para que el cambio sea transformativo y no solo de reconocimiento. Todas las políticas de turismo deben tener enfoque hacia la mujer, no existe el turismo sustentable si no hay equidad de género, es necesario reconocer la importancia de la mujer en todos los aspectos de la sociedad.

## Agradecimientos

A dos revisores anónimos quienes proporcionaron valiosos comentarios que ayudaron a enriquecer el presente documento.

## Referencias

- Aguinis, H., Kraus S., Pocket, J., Meyer, N. & S. Jensen. 2023.** The why, how, and what of public policy implications of tourism and hospitality research. *Tourism Management* 97 (2023). <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2023.104720>
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M., & C. Candela. 2002.** Más allá del techo de cristal. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 40: 55–68.
- Clance, P. & S. Imes, S. 1978.** The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and

- therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice* 15(3): 241–247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Cole, S. & L. Ferguson. 2015.** 'Towards a gendered political economy of water and tourism', *Tourism Geographies* 17(4): 511–528.
- Cooray, A. & N. Potrafke. 2011.** Gender inequality in education: Political institutions or culture and religion? *European Journal of Political Economy*, 27(2): 268–280. <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2010.08.004>
- Earth Changers. 2023.** Gender Equality and Female Empowerment. <https://www.earth-changers.com/purpose/gender-equality-female-empowerment> Recuperado el 13 de febrero de 2023.
- Elsevier. 2017.** Gender in the global research landscape. [http://www.elsevier.com/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0008/265661/ElsevierGenderReport\\_final\\_for-web.pdf](http://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf). Recuperado el 4 de agosto de 2017.
- Forbes Women. 2022.** Mujeres en el turismo: 54% de la fuerza laboral pero sin paridad de género. <https://www.forbes.com.mx/forbes-women-mujeres-turismo-54-fuerza-laboral-sin-paridad-genero/#:~:text=Las%20brechas%20disminuyen%20al%20hablar,arriba%20de%20la%20media%20nacional>. Recuperado el 13 de febrero de 2023.
- Freund, D. & G. Hernández-Maskivker. 2021.** Women managers in tourism: Associations for building a sustainable world. *Tourism Management Perspectives*. 38(2021). <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2021.100820>
- Huete, R., Brotons, M. & M. Sigüenza. 2016.** La desigualdad entre las mujeres y hombres en el sector hostelero español. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 25(1), 73–87.
- Jackman, M. 2022.** The effect of tourism on gender equality in the labour market: Help or hindrance? *Women's Studies International Forum* 90(2022). <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2021.102554>
- Koseoglu, M. A., King, B. & R. Rahimi. 2020.** Gender disparities and positioning in collaborative hospitality and tourism research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 32(2): 535–559.
- Moreno Alarcón, D. 2020.** El impacto de género de la Covid19 en el turismo. *Estudios e Prácticas (UERN)* 2: 1–7.
- Neil, K. 2020.** The role of hospitality & tourism schools in promoting gender equity. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 27(2020). <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2020.100269>
- Nguyen, C.P. 2022.** Tourism and gender (in)equality: Global evidence. *Tourism Management Perspective* 41(2022). <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2021.100933>
- Orsini, M. 2012.** El concepto de empoderamiento en los estudios de género y en la prensa femenina. En J. C. Suárez, I. Liberia y B. Zurbarano (Eds.), *Libro Actas I Congreso Internacional de Comunicación y Género* (pp. 951-971). Universidad de Sevilla.
- Remington, J. & Kitterlin-Lynch, M. 2018.** Still pounding on the glass ceiling: A study of female leaders in hospitality, travel, and tourism management. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 17(1): 22–37.
- Rowlands, Jo. 1997.** Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo. Poder y empoderamiento de las mujeres, Magdalena León (comp.), Facultad de Ciencias Humanas, TM Editores, Tercer Mundo, Santa Fe de Bogotá, Colombia, pp. 213-245.
- Schönherr, S., Peters, M. & K. Kuscser. 2023.** Sustainable tourism policies: From crisis-related awareness to agendas towards measures. *Journal of Destination Marketing & Management* 27(2023). <https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2023.100762>
- UNWTO 2010.** World Tourism Organization & the United Nations Entity for Gender Equality and the Employment of Women (UN Women) (1st ed.). *Global Report on Women in Tourism*. Recuperado el 13 de febrero de 2023.
- UNWTO 2023.** Women's Empowerment and Tourism. <https://www.unwto.org/gender-and-tourism> Recuperado el 13 de febrero de 2023.
- Vandegrift, D. 2008.** This isn't paradise - I work here: Global restructuring, the tourism industry, and women workers in Caribbean Costa Rica. *Gender and Society* 2(6): 778–798.
- Vanhove, N. 2002.** Tourism policy – between competitiveness and sustainability: The case of Bruges. *Tourism Review* 57(3): 34–40. <https://doi.org/10.1108/eb058385>
- Vizcaino, P., Jeffrey, H. & C. Eger. 2020.** Tourism and gender-based violence: Challenging inequalities. Cabi.
- Women Empowerment Principles. 2021.** Closing Gender Pay Gaps to Achieve Gender Equality at Work – Guidance Note, Principle 2. <https://www.>

weps.org/resources[03-12-2021]. Recuperado el 13 de febrero de 2023.

**World Tourism Organization. 2019.** Global Report on Women in Tourism - Second Edition, UNWTO, Madrid, DOI: <https://doi.org/10.18111/9789284420384>

**World Tourism Organization. (2022).** Gender Mainstreaming Guidelines for the Public Sector in Tourism, UNWTO, Madrid, DOI: <https://doi.org/10.18111/9789284423248>.