

MÓDULO 1

Las mujeres en los sectores del turismo, la hostelería y el ocio (THL)



Co-funded by
the European Union

Acerca de este Proyecto y Curso...

Con el estereotipo de género en el centro del empleo turístico en toda Europa, las mujeres sufren una discriminación activa en términos de oportunidades de empleo, salarios, condiciones de trabajo y oportunidades de promoción que se les ofrecen. Fuente. Para combatir esta situación, actualizar los modelos y lograr un cambio real, presentamos el proyecto WE LEAD.

WE LEAD trabaja para derribar barreras y hacer posible la INCLUSIÓN de todas las mujeres que trabajan en el sector y que actualmente no pueden avanzar en su educación o en sus carreras debido a estas barreras. WE LEAD pretende crear entornos inclusivos que fomenten la equidad y la igualdad y respondan a las necesidades de la comunidad en general.



Las mujeres en los sectores THL

Este módulo explora el papel fundamental de las mujeres como usted en los sectores THL, centrándose en la comprensión de los retos a los que se enfrenta y las estrategias para promover la diversidad de género y la inclusión. Combina el conocimiento teórico con la aplicación práctica, garantizando que no sólo entiendas la importancia de la diversidad de género y la inclusión, sino que también tengas las herramientas para hacer cambios significativos en tus organizaciones.

01 Superar retos e impulsar el cambio

02 Romper barreras - Igualdad de género en la dirección del THL

03 Capacitación de las mujeres en los sectores THL

04 Diversidad de género: fomento de la inclusión y la igualdad

05 Promoción de la carrera profesional de las mujeres - Estrategias y buenas prácticas

06 El papel de la mujer en la empresa sostenible

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.



Co-funded by
the European Union





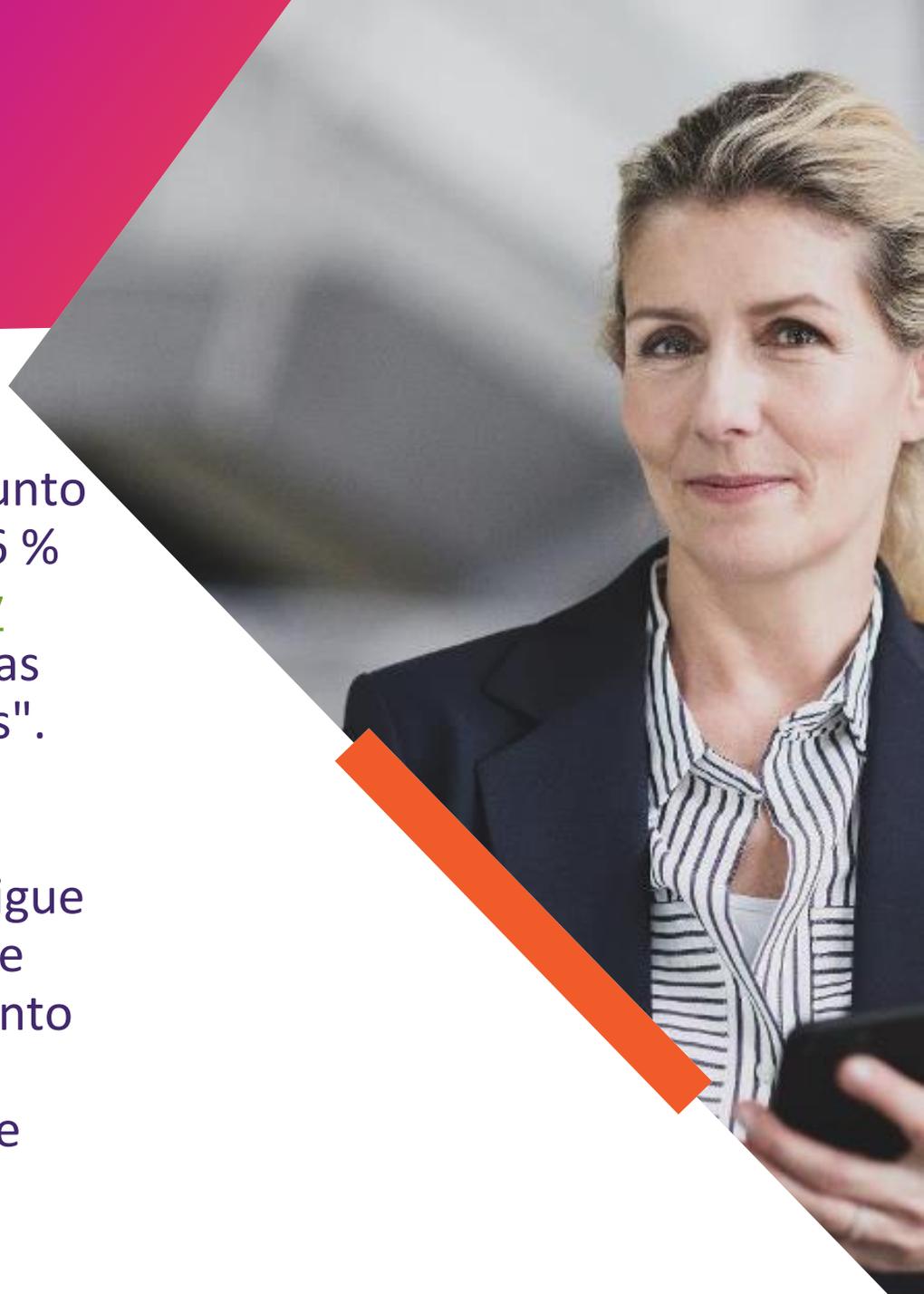
01

Superar Retos e Impulsar el Cambio



Por qué necesitamos un CAMBIO...

El turismo es el tercer sector socioeconómico de la UE. En 2011, la participación de las mujeres de la UE-28 en el conjunto de la mano de obra del sector turístico era del 56 % y del 46 % en el conjunto de la economía de la UE. [Mujeres en Viajes y Turismo Internacional](#) son claras, "en los niveles más altos las mujeres están desproporcionadamente infrarrepresentadas". Aunque representan el 25,5% de los miembros del comité ejecutivo, la mayoría trabaja en RRHH y no en puestos directivos. [WiHTL](#) destaca cómo el sector turístico "no consigue promover a las mujeres a los niveles más altos de la toma de decisiones a pesar de contar con una mayor reserva de talento femenino de la que nutrirse". En la hostelería, las mujeres están muy concentradas en puestos mal pagados y solo 1 de cada 22 directores generales es mujer.



Abordar los Retos a los que se Enfrentan las Mujeres...

Superar los retos en los sectores del turismo, la hostelería y el ocio, especialmente en el contexto de la promoción del liderazgo femenino y la igualdad de género, implica abordar varias cuestiones clave:

**Conciliar la
vida
profesional y
personal**

**Potenciar el
desarrollo de
competencias**

**Redes y
visibilidad**

**Romper el
techo de cristal**

**Abordar la
brecha salarial
entre
hombres y
mujeres**

**Fomentar
entornos de
trabajo
inclusivos**

**Apoyo y
defensa de
políticas**



Ejercicio del Alumno

Hora de reflexionar...

¿Cuáles son algunos de los **retos específicos** a los que se ha enfrentado para avanzar en su carrera en los sectores THL?

¿Puede proponer **posibles soluciones** o estrategias para afrontar estos retos?



¡Lo que necesitamos que ocurra!

- Reconocer y **desmantelar los prejuicios sistémicos**, crear oportunidades de tutoría y patrocinio, y garantizar prácticas justas de promoción y contratación.
- **Modalidades de trabajo flexibles**, políticas de apoyo en el lugar de trabajo y prestaciones favorables a la familia.
- Abordar las diferencias salariales mediante **prácticas salariales transparentes**, auditorías salariales periódicas y la defensa de la igualdad de retribución por el mismo trabajo.
- **Programas de formación** centrados en el liderazgo, la negociación y otras competencias clave para ayudar a las mujeres a avanzar en sus carreras en THL.



¡Lo que necesitamos que ocurra!

- Crear culturas en el lugar de trabajo que **valoren la diversidad y la inclusión**. Esto incluye formación en sensibilidad y creación de plataformas para que las mujeres expresen sus preocupaciones e ideas.
- Animar a las mujeres de THL a **participar en redes profesionales** y proporcionar plataformas para mostrar sus logros y aumentar su visibilidad.
- Presionar para que se **modifiquen las políticas** y prácticas de todo el sector.



ENLACES ÚTILES.



- [WiHTL](#) - Diversity in Hospitality Travel & Leisure
- [Women Entrepreneurs Finance Initiative | Women Entrepreneurs Finance Initiative \(we-fi.org\)](#)
- [Witti \(womenintravelandtourism.com\)](#)
- [Women in Tourism \(Australia\)](#)
- [Everything Diversity, Equity, and Inclusion | Diversity for Social Impact™ | Diversity for Social Impact](#)

WOMEN
IN TOURISM



02

Romper Barreras- Igualdad de Género en la Dirección del THL

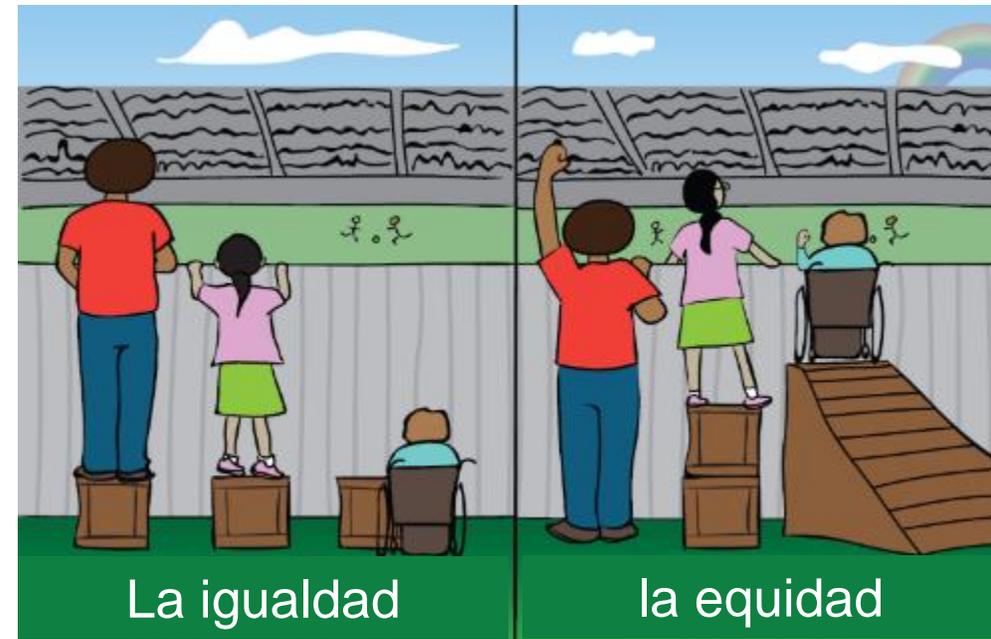


Igualdad vs. Equidad

La igualdad y la equidad son dos estrategias destinadas a promover la justicia, pero funcionan de manera diferente:

La igualdad implica tratar a todos por igual, independientemente de sus necesidades, garantizando que todos tengan acceso a los mismos recursos.

En cambio, **la equidad** consiste en distribuir los recursos en función de las necesidades de los destinatarios. Reconoce que cada persona tiene circunstancias diferentes y asigna los recursos y oportunidades exactos necesarios para alcanzar un resultado igualitario.



Iniciativa para la Mujer



Los principales líderes mundiales del sector de los viajes y el turismo se han comprometido a trabajar por la igualdad de la mujer y a impulsar la representación femenina en puestos de liderazgo en un anuncio realizado en la Cumbre Mundial 2021 del WTTC en Cancún. El anuncio dio lugar a la firma de la Declaración de la Mujer del WTTC de Cancún para apoyar a las mujeres, que reconoce su contribución en todo el mundo y la importancia de un entorno igualitario y equitativo que les permita prosperar como líderes, empresarias e innovadoras. El WTTC dio a conocer la alianza entre los sectores público, privado y académico para promover la diversidad e impulsar la inclusión, que contribuirá a abrir el camino hacia la igualdad de la mujer en el sector de los viajes y el turismo. Los firmantes se comprometieron a ofrecer igualdad de oportunidades a las mujeres eliminando barreras, garantizando un trato justo y fomentando una mayor independencia económica, profesional y social. [Fuente](#)



Declaración de la Iniciativa para la Mujer 2021 (wtcc.org)



En todo el mundo, las mujeres se han visto desproporcionadamente afectadas por la pandemia. Es más, fuera del empleo formal, las mujeres ya realizaban tres veces más trabajo no remunerado que los hombres antes de la pandemia; una cifra que aumentó significativamente en la pandemia. Además de las desigualdades de género existentes, como la brecha salarial y la desproporcionada violencia de género, se nos recuerda que aún nos queda trabajo por hacer para crear un futuro más equitativo.

La igualdad y la equidad de género son fundamentales para el crecimiento integrador y constituyen un derecho humano. La colaboración público-privada-académica es esencial para la creación de un camino hacia la consecución de la igualdad de género.



Romper esas Barreras...

Aunque hay signos prometedores de progreso, siguen existiendo retos importantes para lograr la igualdad de género en el liderazgo del THL. Sigue siendo necesario proseguir los esfuerzos para derribar y eliminar barreras y aumentar la representación de las mujeres en puestos de liderazgo en todos los sectores del THL.

Esto requiere un enfoque polifacético:

1. Políticas que promuevan activamente la diversidad de género
2. Compromiso de la alta dirección
3. Programas de desarrollo del liderazgo adaptados a las mujeres.
4. Programas de tutoría y patrocinio
5. Establecimiento de redes para que las mujeres establezcan contactos y ganen visibilidad.
6. Planificación de la sucesión que incluya a las mujeres pertinentes





03

Capacitación de las Mujeres en los sectores THL



Desequilibrio...

Como ya se ha dicho, se han hecho muchos avances en la capacitación de las mujeres, pero éstas aún están lejos de disfrutar de los mismos derechos básicos, privilegios y beneficios que los hombres. **Las mujeres siguen ganando mucho menos que los hombres, tienen menos derechos, menos movilidad social y un acceso limitado a los recursos.** [Fuente](#)

Lograr una mayor igualdad de género es un paso fundamental hacia los objetivos del Grupo del Banco Mundial (GBM) de acabar con la pobreza e impulsar la prosperidad compartida, y el turismo es una vía para alcanzarlos.



Por qué NECESITAMOS equilibrio...

La Falta de liderazgo femenino en el turismo conduce a:

- pocas mujeres que actúen como modelos y mentoras
- mayor rotación de personal;
- procesos de toma de decisiones deficientes
- falta de colaboración y trabajo en equipo; y
- prácticas de trabajo anticuadas.

Los argumentos empresariales a favor de un mayor número de mujeres en los consejos de administración tienen cuatro dimensiones clave:

1. mejorar el rendimiento;
2. acceder al mayor número posible de talentos
3. responder mejor al mercado; y
4. mejorar el gobierno corporativo.

Source



La AMBICIÓN:

Los REA de WE LEAD se basan en el **avance de las mujeres en puestos de liderazgo** en los sectores THL...

- formación sobre **competencias interpersonales y sensibilización** sobre las oportunidades de formación disponibles
- información sobre **igualdad de género** en todo el sector....conduce a mejores resultados
- sumaremos juntos **acción y liderazgo climáticos**
- **umentaremos la visibilidad**, el liderazgo y el impacto colectivo de las mujeres en el turismo para lograr un futuro más sostenible.
- al mismo tiempo, **equiparemos y capacitaremos a los educadores de EFP**



¿Cómo EMPODERAR a las mujeres?



Educación

Capacidad de liderazgo,
Comunicación,
Habilidades empresariales,
Alfabetización digital,
Alfabetización financiera



Investigación

Dinámica de género,
Estudios de casos inspiradores,
Recomendaciones políticas



Concienciación

Campañas de sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género y las ventajas de las mujeres líderes en THL



Redes

Los eventos y foros de networking permiten a las mujeres ponerse en contacto con mentores, colegas y líderes del sector.

Mediante la integración de estos enfoques, el proyecto **We Lead** puede influir significativamente en la capacitación de las mujeres y promover la igualdad de género en los sectores THL, lo que conducirá a un crecimiento más sostenible y equitativo en estas industrias.





04

Diversidad de Género - Fomento de la Inclusión y la Igualdad

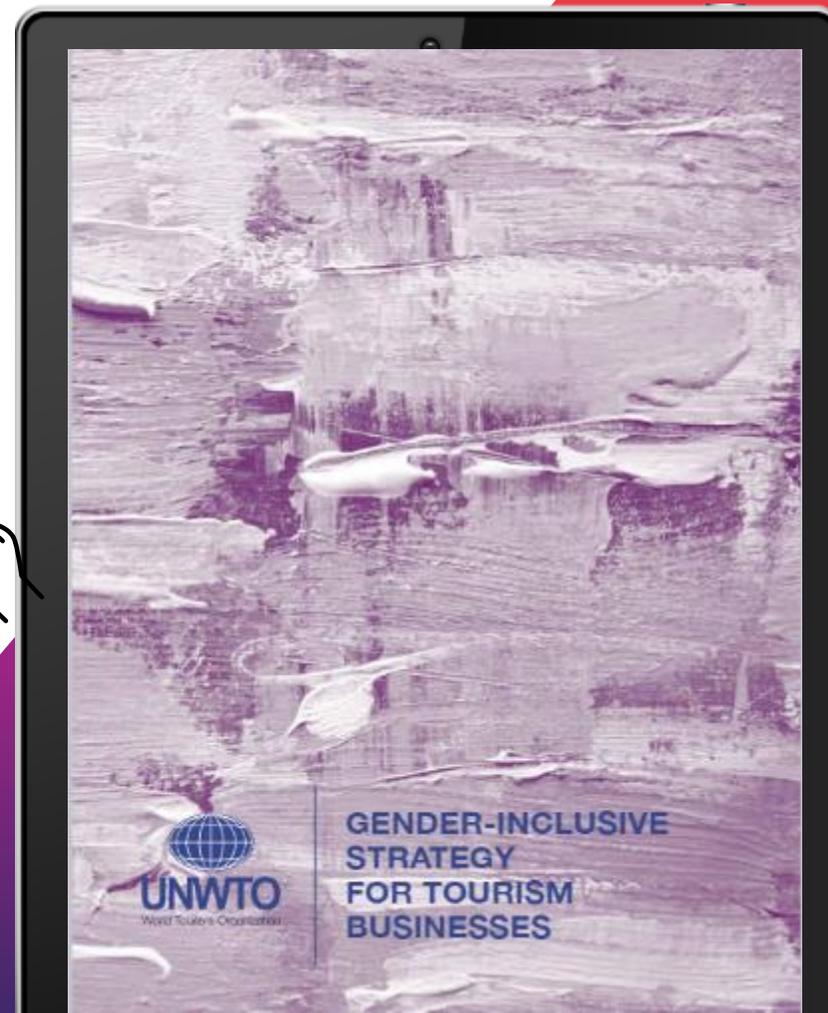


OMT - Estrategia de integración de la perspectiva de género en las empresas turísticas

Los argumentos empresariales a favor de la igualdad de género están bien documentados. En el turismo, los beneficios se amplifican aún más debido a la elevada proporción de mujeres que trabajan en el sector. La **"Estrategia de Inclusión de la Perspectiva de Género para las Empresas Turísticas"** contiene herramientas para ayudar a las empresas turísticas del sector privado de todos los tipos y tamaños a lograr estrategias y programas eficaces y coherentes para la igualdad de género en todas sus operaciones.



GENDER MAINSTREAMING GUIDELINES FOR TOURISM - LAUNCH WEBINAR (youtube.com)



Reconocer los Puntos Fuertes y las Perspectivas Únicas de las Mujeres

La inclusión de mujeres en puestos directivos en los sectores THL no es sólo una cuestión de igualdad, sino también un imperativo estratégico. Sus puntos fuertes y perspectivas únicas impulsan la innovación, fomentan las prácticas sostenibles y mejoran la toma de decisiones, lo que conduce a empresas más exitosas y resistentes.

- La presencia de mujeres en puestos directivos mejora **la colaboración y la comunicación, la creatividad, la empatía, la conciencia del riesgo y la diversidad de perspectivas** en los procesos de toma de decisiones. Esto conduce a soluciones cohesivas más holísticas y completas, que benefician a las organizaciones y a sus partes interesadas.
- En sectores como THL, donde la experiencia del cliente es clave, las mujeres líderes pueden aportar **valiosos conocimientos sobre las preferencias y tendencias de los clientes**, sobre todo teniendo en cuenta que las mujeres toman una proporción significativa de las decisiones sobre viajes y ocio en familias y grupos sociales. Fuente
- Las mujeres líderes suelen dar **prioridad a la sostenibilidad y a las consideraciones éticas** en su toma de decisiones, en consonancia con la creciente preferencia de los consumidores por las prácticas empresariales responsables y sostenibles en el turismo y la hostelería. Fuente



Crear una cultura integradora...

THL Las organizaciones pueden crear un lugar de trabajo en el que la diversidad no sólo se acepte, sino que se celebre, y en el que cada empleado se sienta capacitado y respetado. Esto no sólo mejora la satisfacción y la retención de los empleados, sino que también impulsa la innovación y el éxito en un mercado global y diverso. He aquí algunas formas de propiciar el cambio...

01

La alta dirección debe comprometerse visible y activamente con las iniciativas, políticas y prácticas de diversidad e inclusión (incluida la contratación inclusiva).

Compromiso de Liderazgo

02

La formación periódica sobre temas como los prejuicios inconscientes, la competencia cultural y la comunicación integradora puede concienciar y dotar al personal de las habilidades necesarias para crear entornos integradores.

Formación y Educación

03

La formación de ERG para grupos minoritarios puede proporcionar una red de apoyo al personal, ofrecer una visión de los diferentes mercados y mejorar las políticas y las prácticas.

Grupos de Recursos para Empleados (ERG)

04

Emparejar a empleados subalternos (especialmente de grupos infrarrepresentados) con altos directivos puede contribuir a la progresión profesional y al desarrollo personal.

Programas de Tutoría y Desarrollo

05

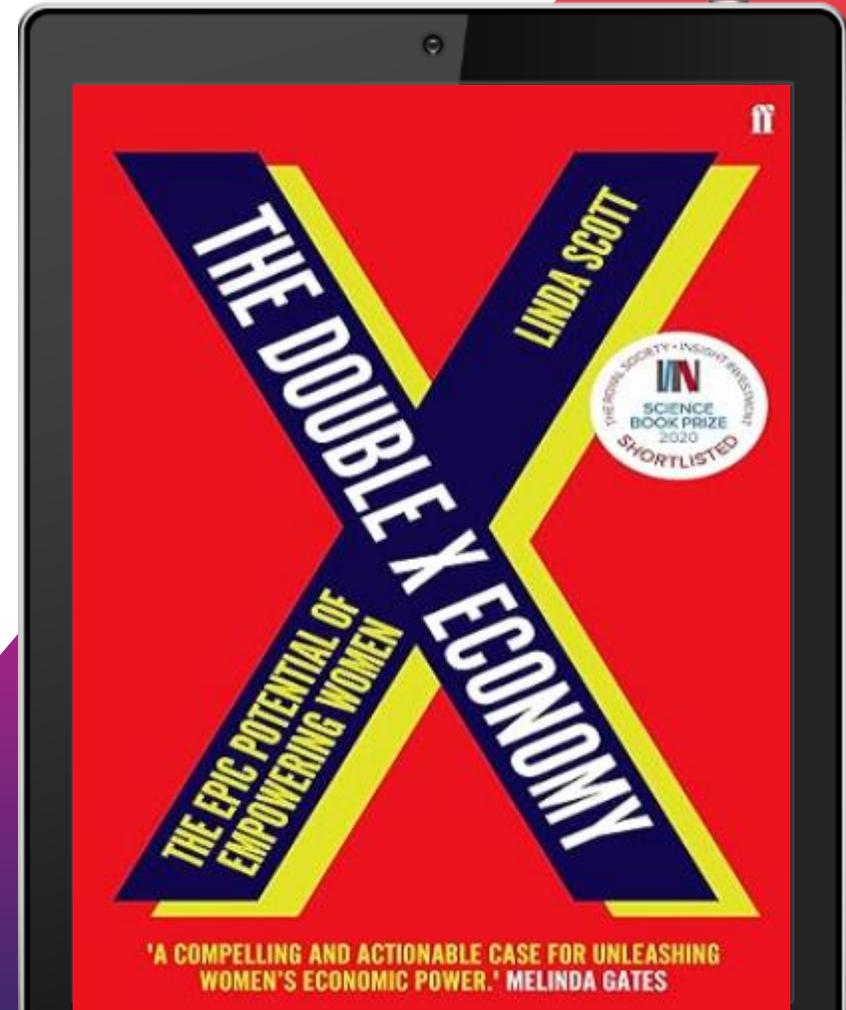
Las opciones de trabajo flexible para adaptarse a las distintas necesidades pueden incluir el trabajo a tiempo parcial, el trabajo a distancia y la flexibilidad horaria, para tener en cuenta los distintos compromisos vitales.

Flexibilidad Laboral

Profundice ...



- [Capacitación de la mujer y turismo \(unwto.org\)](https://unwto.org)
- [Acercas del libro | La economía de la doble X](#)
- [Lean In de Sheryl Sandberg](#)
- [Diversidad en el lugar de trabajo: Entrevistas reveladoras para iniciar conversaciones sobre identidad, privilegios y prejuicios: Williams, Bärí A.:](#)
- [Sheryl Sandberg: Porque tenemos demasiadas pocas mujeres en Vimeo](#)





05

Promoción de la
Carrera Profesional
de las Mujeres -
Estrategias y
Buenas Prácticas



Subiendo la escalera...

La promoción profesional de las mujeres, especialmente en los sectores del turismo, la hostelería y el ocio (THL), requiere un enfoque polifacético que implica el **compromiso de la organización, políticas de apoyo y la capacitación individual**. He aquí algunas estrategias y buenas prácticas para iniciar el camino hacia la promoción profesional:

1. ¡Red, Red, Red!
2. Confíe en sus Capacidades
3. Hable Claro y sea Visible
4. Buscar Mentores y Patrocinadores
5. Seguir Aprendiendo y Creciendo
6. Encontrar un equilibrio entre Trabajo y Vida Privada
7. Apóyate en Tus Objetivos



FUENTE:

7 Proven Strategies For Advancing Your Career As A Woman: The Ultimate Guide (realshepower.in)



"Leadership arises through genuine participation in the spectrum of living, in being who you imagine yourself to be. Knowing what is meaningful is foundational to being a leader and to being an engaged person. Leadership is a way of living; it's a lived response."

Leanne Meyer, faculty lead for Strategies for Advancing Women in Business



QUIERE SABER MÁS  [Leadership & Negotiation Academy: Strategies for Advancing Women in Business - Tepper School of Business - Carnegie Mellon University \(cmu.edu\)](#)



06

El Papel de la Mujer en la Empresa Sostenible



Vincular Mujeres y Sostenibilidad...

Como se menciona en la Sección 4, debemos reconocer los puntos fuertes de las mujeres y la importancia de su papel en las empresas de turismo, hostelería y ocio (THL). Las mujeres desempeñan un papel fundamental a la hora de dirigir los sectores del THL hacia prácticas más sostenibles, éticas y orientadas a la comunidad. Su participación no sólo es beneficiosa, sino esencial para la sostenibilidad a largo plazo de estas industrias.

En la siguiente diapositiva mencionamos sólo 6 ejemplos en los que marcan la diferencia

[Unlocking women's sustainability leadership potential: Perceptions of contributions and challenges for women in sustainable development - ScienceDirect](#)

[Why female leadership is crucial to tackle climate change | World Economic Forum \(weforum.org\)](#)



Vincular Mujeres y Sostenibilidad...

1. Las mujeres aportan **PERSPECTIVAS ÚNICAS Y ENFOQUES INNOVADORES A LA SOSTENIBILIDAD** en los sectores THL. Sus puntos de vista son cruciales para desarrollar y aplicar prácticas sostenibles que atiendan a una amplia gama de clientes.
2. **COMPROMISO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE:** Las mujeres suelen destacar por su empatía y su compromiso con los clientes. Esta habilidad es vital para promover prácticas turísticas sostenibles, ya que la concienciación y la participación de los clientes son fundamentales para obtener resultados sostenibles.
3. La implicación de las mujeres suele dar lugar a una mayor atención a los aspectos comunitarios y sociales de la sostenibilidad. Tienden a **PRIORIZAR LA PARTICIPACIÓN Y EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD LOCAL**, que es un componente básico de las prácticas sostenibles de THL.



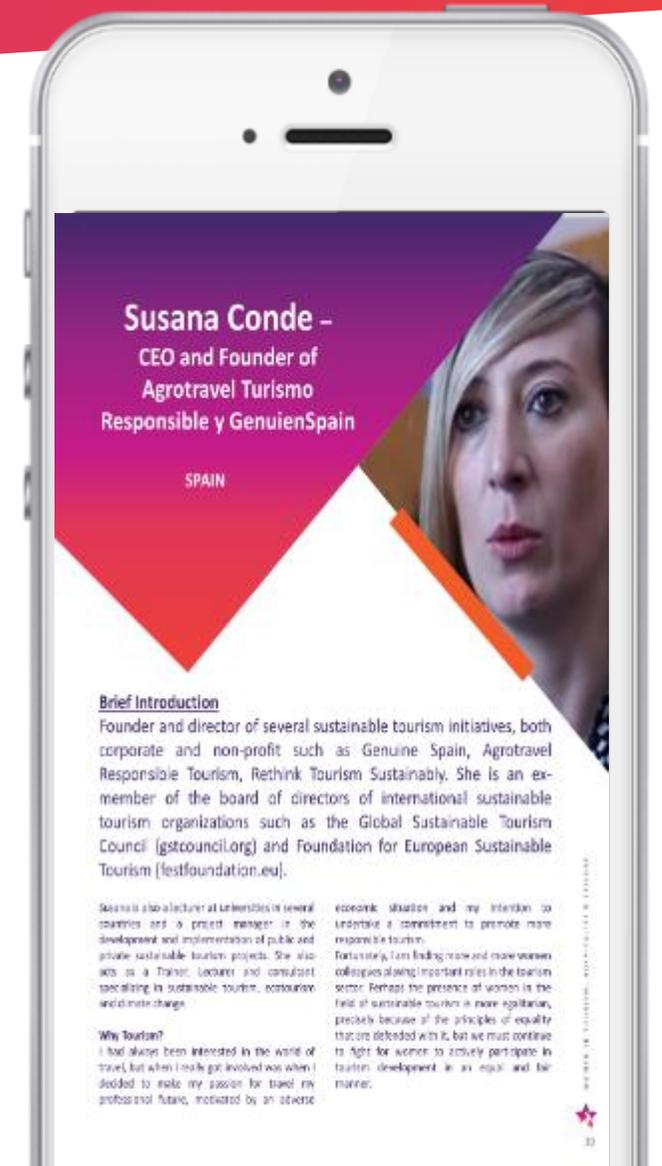
Vincular Mujeres y Sostenibilidad...

4. Se ha comprobado que las mujeres muestran un **ALTO NIVEL DE PREOCUPACIÓN POR LAS CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES Y ACTÚAN COMO ADMINISTRADORAS**. Su liderazgo en los sectores THL puede impulsar la adopción de prácticas respetuosas con el medio ambiente, desde la reducción de residuos hasta la gestión sostenible de los recursos.
5. El enfoque femenino del liderazgo suele implicar una **PLANIFICACIÓN A LARGO PLAZO Y UNA EVALUACIÓN CUIDADOSA DE LOS RIESGOS**. Esta perspectiva es beneficiosa para las prácticas empresariales sostenibles, ya que garantiza que las decisiones que se tomen hoy no afecten negativamente a las generaciones futuras.
6. Promover a las mujeres en los sectores de **THL APOYA OBJETIVOS MÁS GENERALES DE EMPODERAMIENTO ECONÓMICO E IGUALDAD**. Cuando las mujeres prosperan económicamente, invierten en sus comunidades, creando un efecto dominó que favorece el desarrollo sostenible.



Inspírate...

En el Compendio de Buenas Prácticas de We Lead destacamos a las mujeres que están abriendo camino en los sectores THL en términos de liderazgo y acción climática. Susana Conde es uno de estos casos. Habla del aumento de mujeres en puestos de alta dirección en el sector turístico, pero cree que aún queda mucho por hacer para promover a las mujeres en puestos de liderazgo.



Más Información:

[Empowering Women through Tourism | Women Empowerment Tourism \(worldfootprints.com\)](#)



www.welead.eu



Siga nuestro viaje



This license enables reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use. CC BY includes the following elements: BY: credit must be given to the creator.



Co-funded by
the European Union