

1. HLUTI

Konur í ferðapjónustu



Co-funded by
the European Union

Um verkefnið og kúrsinn ...

Staðalmyndir kynjanna eru samofnar ferðapjónustu í gervallri Evrópu, konum er ítrekað mismunað þegar kemur að starfsmöguleikum, launum, vinnuaðstöðu og stöðuhækkunum. Til að sporna við þessu, nútímavæða ferlin og stuðla að alvöru breytingum kynnum við WE LEAD verkefnið.

WE LEAD vinnur að því að ryðja hindrunum úr vegi og tryggja **JAFNT AÐGENGI** fyrir allar konur í geiranum. Þessar hindranir hafa komið í veg fyrir að þær sæki sér aukna menntun eða njóti framgangs í starfi. **WE LEAD** vill skapa umhverfi inngildingar sem ræktar jöfnuð og jafnrétti og bregst við þörfum samfélagsins.



Konur í ferðapjónustu

Þetta námskeið miðar að því að kanna það lykilhlutverk sem konur eins og þú gegna í ferðapjónustunni, með áherslu á að reyna að skilja áskoranirnar sem því fylgja og finna aðferðir til þess að tryggja kynjajafnrétti og inngildingu. Við blöndum fræðum saman við raunveruleg dæmi, sem tryggir að þú skilur ekki bara nauðsyn kynjajafnréttis og inngildingar heldur færð líka réttu tólin til að gera alvöru breytingar á þínum vinnustað.

- 01** Að sigrast á áskorunum og stuðla að breytingum
- 02** Hindrunum rutt úr vegi: jafnrétti í leiðtogastörfum
- 03** Valdefling kvenna í ferðapjónustu
- 04** Kynjajafnrétti: að stuðla að inngildingu og jafnrétti
- 05** Að hjálpa konum á framabrot: bestu aðferðirnar
- 06** Hlutverk kvenna í sjálfbærum rekstri

Styrkt af Evrópusambandinu. Skoðanir og skoðanir sem settar eru fram eru þó eingöngu höfundar og endurspeglar ekki endilega skoðanir Evrópusambandsins eða Framkvæmdastofnunar Evrópu um mennta- og menningarmál (EACEA). Hvorki Evrópusambandið né EACEA geta borið ábyrgð á þeim.



Co-funded by
the European Union





01

Að sigrast á
áskorunum og
stuðla að
breytingum



Af hverju þarf að BREYTA?

Ferðapjónustan er þriðji stærsti félagslegi og efnahagslegi iðnaðurinn í ESB. Árið 2011 voru konur 56 % af mannafla ferðapjónustunnar í ESB-28 löndum og 46 % í öllum iðnaði ESB. [Alþjóðasamtök kvenna í ferðapjónustu](#) segja skýrt að „hlutfall kvenna er óeðlilega lágt í æðstu stöðum.“

Þótt konur telji 25,5 % af framkvæmdastjórnnum þá vinna þær flestar við mannauðsstjórnun, frekar en við framkvæmdastjórn. [WiHTL](#) ítrekar að ferðapjónustan „bregðist því hlutverki sínu að hleypa konum að æðstu stöðum ákvörðunartöku, þrátt fyrir að geirinn hafi úr stærri hópi kvenna að velja.“ Í gistipjónustu eru konur langoftast í lágláunavinnu og aðeins einn af hverjum 22 framkvæmdastjórum er kona.



Áskoranir sem mæta konum

Það að takast á við áskoranir í ferðaþjónustunni, sérstaklega þegar kemur að því að auka jafnrétti og hlut kvenna í stjórnunarstörfum, krefst þess að vinna í nokkrum lykilhlutum:

Finna jafnvægi
vinnu og
einkalífs

Bæta
hæfnipróun

Tengslamyndun
og sýnileiki

Að brjóta
glerpakið

Takast á við
kynbundinn
launamun

Rækta
vinnuumhverfi
fyrir alla

Stefnumótun
og stuðningur



Hugsanaæfing

Nú er tímabært að íhuga ...

Nefndu **áskoranir** sem þú hefur þurft að takast á við í ferðapjónustunni?

Hefurðu tillögur að **lausnum eða aðferðum** til að takast á við þessar áskoranir?



Það sem þarf að gerast!

- Koma auga á og eyða **kerfisbundinni mismunun**, skapa farveg fyrir leiðbeinendur og bakhjarla og tryggja réttlátar aðferðir við ráðningar og stöðuhækkningar.
- **Sveigjanlegt vinnumhverfi**, hvetjandi stefnumótun á vinnustað og fjölskylduvæn kjör.
- Tekist sé á við launamun kynjanna með **gagnsæum kjarasamningum**, reglubundnum launaúttektum og baráttu fyrir sömu launum fyrir sömu vinnu.
- **Námskeið** með áherslu á leiðtogahæfni, samningaviðræður og aðra lykilhæfni til að hjálpa konum að komast lengra á sínum ferli.
- Skapa vinnustaðamenningu **sem metur fjölbreytni og inngildingu að verðleikum**. Að tryggja næmniþjálfun og skapa vettvang fyrir skoðunir og hugmyndir kvenna.
- Hvetja konur í ferðapjónustunni til að **mynda sér tengslanet** og tryggja vettvang til að sýna afrek kvenna og auka sýnileika þeirra.
- Berjast fyrir **stefnubreytingu** og breyttum vinnuaðferðum í ferðamannaiðnaðinum.



HJÁLPLEGIR TENGLAR



- [WiHTL – Fjölbreytni í ferðamennsku](#)
- [Frumkvæði kvenfrumkvöðla í fjármálum | Women Entrepreneurs Finance Initiative \(we-fi.org\)](#)
- [Witti \(womenintravelandtourism.com\)](#)
- [Konur í ferðaþjónustu \(Ástralía\)](#)
- [Allt um fjölbreytileika, jöfnuð og inngildinguna | Diversity for Social Impact™](#)

**WOMEN
IN TOURISM**



02

Hindrunum rutt
úr vegi: jafnrétti í
leiðtogastörfum

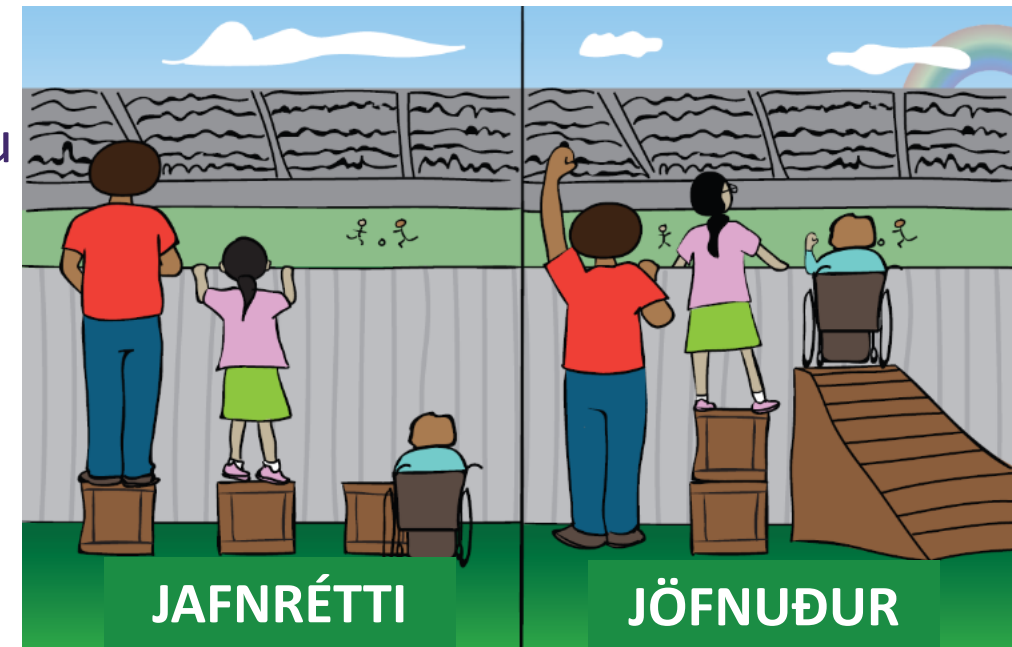


Jafnrétti og jöfnuður

Jafnrétti og jöfnuður eru tvær aðferðir til að tryggja sanngirni, en þær virka á mismunandi hátt:

Jafnrétti þýðir að koma eins fram við alla, burtséð frá þörfum, með því að tryggja að allir hafi aðgang að sömu hlutunum.

Jöfnuður þýðir hins vegar að dreifa úrræðum byggt á þörfum fólks. Þar er tekið með í reikninginn að mismunandi fólk býr við mismunandi aðstæður og skiptir nákvæmlega þeim hlutum og tækifærum sem þarf til að skapa jöfnuð.



Frumkvæði kvenna



Helstu leiðtogar ferðapjónustunnar á heimsvísu hafa lofað að vinna að jafnrétti kvenna og auka hlut kvenna í leiðtogastöðum, samkvæmt tilkynningu á leiðtogafundi WTTC 2021 í Cancún. Tilkynningunni var fylgt eftir með undirritun yfirlýsingar WTTC leiðtogafundsins í Cancún um að styðja konur, benda á sýnileika þeirra um heim allan og mikilvægi jöfnuðar í umhverfi ferðapjónustunnar, til að gera þeim færmt að blómstra sem leiðtogar og frumkvöðlar.

WTTC opinberaði samstarf einkaaðila, hins opinbera og fræðisamfélagsins til að hvetja til fjölbreytni og inngildingar, sem myndi hjálpa við að tryggja jafnrétti í ferðamannaíðnaðinum öllum.

Með undirskriftinni skuldbuttu þátttakendur sig til að tryggja konum jöfn tækifæri með því að fjarlægja hindranir, tryggja sanngjarna meðhöndlun og hvetja til meira fjárhagslegs, atvinnulegs og félagslegs sjálfstæðis. [Heimild](#)



Yfirlýsing leiðtogafundar WTTC 2021 (wtcc.org)



Á heimsvísu hefur heimsfaraldurinn haft mun meiri áhrif á konur. Það sem meira er, fyrir utan formlega atvinnu sinntu konur þrefalt meiri ólaunaðri vinnu en karlar fyrir faraldurinn; hlutfall sem hefur hækkað umtalsvert í faraldrinum. Til viðbótar við kynbundinn ójöfnuð á borð við launamisrétti og kynbundið ofbeldi þá minnir þetta okkur á að það er enn verk að vinna til að skapa meiri jöfnuð í framtíðinni.

Jafnrétti og jöfnuður kynjanna eru undirstöður vaxtar fyrir alla, og það eru mannréttindi.

Samstarf einkaaðila, hins opinbera og háskólasamfélags er nauðsynlegt til að búa til farveg til að ná fram jafnrétti kynjanna.



Að brjóta niður hindranir ...

Þótt ýmis merki um framfarir lofi góðu, þá bíða enn stórar áskoranir í baráttunni við að ná kynjajafnrétti í forystu ferðapjónustunnar. Það þarf áframhaldandi aðgerðir til að brjóta niður og fjarlægja hindranir og auka þátt kvenna í stjórnendastöðum á öllum sviðum ferðapjónustunnar.

Þetta krefst margþættrar nálgunar:

1. Stefnur sem stuðla að jafnrétti kynjanna.
2. Skuldbinding æðstu stjórnenda.
3. Leiðtoganámskeið sniðin að konum.
4. Leiðbeinendur og bakhjarlar.
5. Að skapa farveg fyrir tengslamyndun og sýnileika kvenna.
6. Að hafa réttu konurnar í huga þegar leitað er arftaka.





03

Valdefling kvenna í ferðapjónustu



Ójafnvægi ...

Eins og fram hefur komið hafa orðið miklar framfarir í valdeflingu kvenna, en enn vantar mikið upp á að konur njóti sömu grunnréttinda, forréttinda og kjara sem karlar njóta. **Konur þéna enn minna en karlar, hafa færri réttindi, minni félagslegan sveigjanleika og takmarkaðra aðgengi að auðlindum og auðmagni.** [Heimild](#)

Jöfnuður kynjanna er lykilskref í átt að markmiðum Alþjóðabankastofnananna (WBG) við að útrýma fátækt og örva sameiginlega hagsæld, og ferðaþjónustan er ein leiðin til að ná þeim markmiðum.



Hví ÞURFUM við jafnvægi?

Skortur á kvenleiðtogum í ferðamennsku þýðir:

- færri konur sem fyrirmyndir og leiðbeinendur;
- meiri starfsmannavelta;
- lélegt ákvörðunartökuferli;
- skortur á samvinnu og teymisvinnu; og
- gamaldags vinnuaðferðir.

Fjögur helstu viðskiptarökin fyrir fleiri konum í stjórnnum:

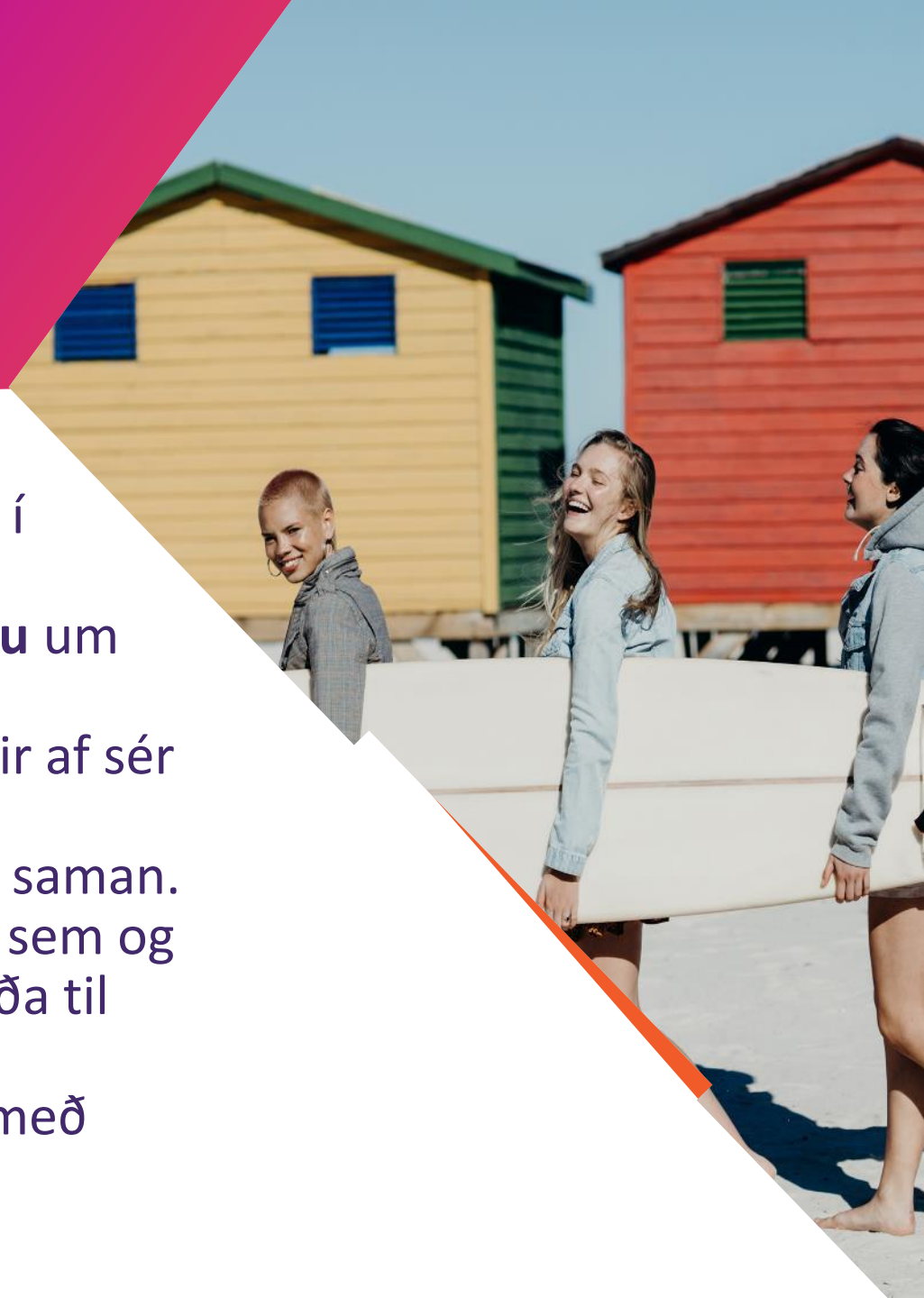
1. bæta frammistöðu;
2. aðgangur að sem stærstu mengi hæfileikafólks;
3. meiri viðbragðsflýti gagnvart kröfum markaðsins; og
4. að stuðla að betri stjórnháttum.



MARKMIÐIN:

Opið fræðsluefni WE LEAD snýst um framgang kvenna í leiðtogastöður í ferðaþjónustunni ...

- Þjálfun í **mjúkum færniþáttum og vitundarvakningu** um mögulegar þjálfunarleiðir.
- **Jafnrétti kynjanna** alls staðar í greininni ... sem leiðir af sér jákvæðari niðurstöður.
- Við munum hafa **frumkvæði að loftslagsaðgerðum** saman.
- Við munum **auka sýnileika** kvenna í ferðaþjónustu, sem og hlut þeirra í stjórnnum og heildaráhrif þessa mun leiða til sjálfbærari framtíðar.
- Um leið munum við **valdefla kennara í starfsnámi** með betri tólum.



Hvernig VALDEFLUM við konur?



Menntun

Leiðtogafærni,
Samskipti,
Viðskiptafærni,
Stafrænt læsi,
Fjármálalæsi



Rannsóknir

Kynjaáhrif,
Hvetjandi
dæmisögur,
Ráðleggingar um
stefnumótun



Meðvitund

Herferðir auka
meðvitund um
mikilvægi
kynjajafnréttis og
kostanna við fleiri
kvenleiðtoga í
ferðapjónustunni



Tengslanet

Viðburðir og
vettvangur fyrir
tengslamyndun
gera konum kleift
að tengjast
leiðbeinendum,
jafningjum og
leiðtogum

Með innleiðingu þessara aðferða getur WE LEAD haft úrslitaáhrif á valdeflingu kvenna og stuðlað af auknu kynjajafnrétti í ferðapjónustunni, sem leiðir til þess að vöxtur greinarinnar verður sjálfbærari og sanngjarnari.





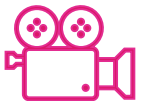
04

Kynjajafnrétti: að
stuðla að
inngildingu og
jafnrétti

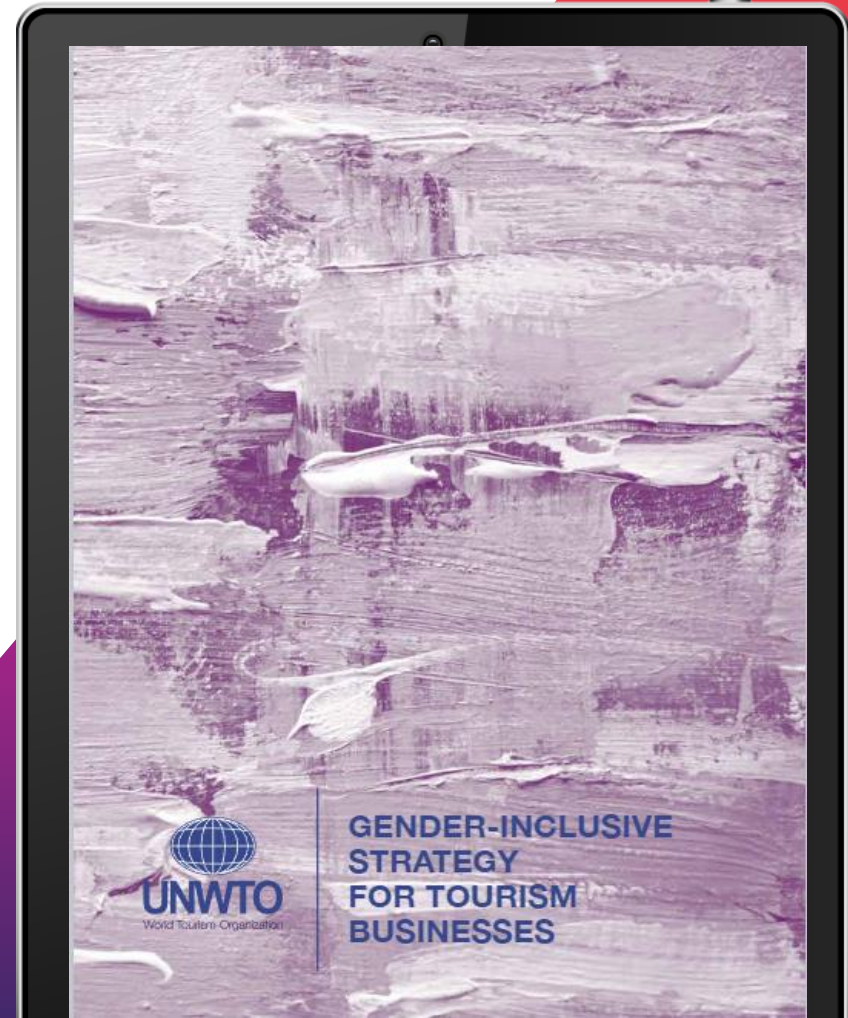


UNWTO – Stefnumörkun fyrir öll kyn í ferðapjónustunni

Viðskiptarökin fyrir auknu kynjajafnrétti eru vel skrásett. Í ferðapjónustunni eru kostirnir enn meiri, sökum fjölda kvenna sem vinna í greininni. Í **„Stefnumörkun fyrir öll kyn í ferðapjónustunni“** eru verkfæri fyrir einkarekin fyrirtæki í ferðapjónustu af öllum stærðum og gerðum, sem getur hjálpað þeim að hanna áhrifamikla og varanlega stefnumörkun fyrir kynjajafnrétti í þeirra starfsemi.



[KYNJASAMÞÆTTINGARLEIÐBEININGAR FYRIR FERÐAPJÓNUSTU – OPNA VEFNÁMSKEIÐ \(á Youtube\)](#)



Að bera kennsla á styrkleika kvenna og sjónarhorn þeirra

Það er ekki bara spurning um jafnrétti að hafa fleiri konur í stjórnunarstöðum í ferðaþjónustunni, heldur líka nauðsynleg herkænska. Öðruvísi styrkleikar þeirra og ferskt sjónarhorn eru drifkraftur nýsköpunar og sjálfbærs vinnulags, bætir ákvarðanatöku og eykur seiglu og velgengni fyrirtækja.

- Það að hafa konur í stjórnunarstöðum skapar betri **samvinnu/samskipti, sköpunarkraft, samkennd, áhættuvitund og fjölbreyttari sjónarhorn** í ákvarðanatökuferlinu. Þetta getur af sér heildrænni og úthugsaðri lausnir, sem gagnast fyrirtækinu og hluthöfum þess.
- Í ferðaþjónustunni skiptir upplifun viðskiptavina öllu og því geta sjónarhorn kvenstjórnenda veitt **mikilvæga innsýn inn í óskir viðskiptavina**, þar sem konur taka stóran hluta af ákvörðunum um ferðalög og tómstundir fyrir fjölskyldur og hópa. [Heimild](#) Konur leggja áherslu á **sjálfbærni og siðferðisspursmál** í sínum ákvarðanatökum, sem er í takt við auknar kröfur viðskiptavina um ábyrga og sjálfbæra viðskiptahætti í ferðaþjónustu. [Heimild](#)



Að skapa menningu inngildingar ...

Fyrirtæki geta skapað vinnustaði þar sem fjölbreytni er fagnað, þar sem allir starfsmenn upplifa valdeflingu og virðingu. Þetta eykur ekki bara starfsánægju og dregur úr starfsmannaveltu, heldur er þetta drifkraftur nýsköpunar og velgengni á fjölbreyttum alþjóðlegum markaði. Hér eru fáeinar aðferðir til að breyta hlutunum ...

1

Yfirstjórn ætti að stuðla sýnilega og ákveðið að frumkvæði, stefnumörkun og starfsháttum sem hvetja til fjölbreytni og inngildingu (þar með talið í ráðningarferli)

**Skuldbinding
stjórnenda**

2

Regluleg fræðsla um ómeðvitaða fordóma, menningarhæfni og samskipti án aðgreiningar geta aukið meðvitund og veitt starfsfólki hæfni til að skapa umhverfi fyrir alla

Þjálfun og menntun

3

Starfsmannafélög minnihlutahópa geta skapað hjálparnet fyrir starfsmenn, veitt innsýn í mismunandi markaði og leitt til betri stefnumótunar

**Starfsmannafélög
minnihlutahópa**

4

Að para nýja starfsmenn (sérstaklega úr minnihlutahópum) við reynda stjórnendur hjálpar starfsframa og verður til þess að báðir vaxa í starfi.

**Leiðbeinendur og
starfspróun**

5

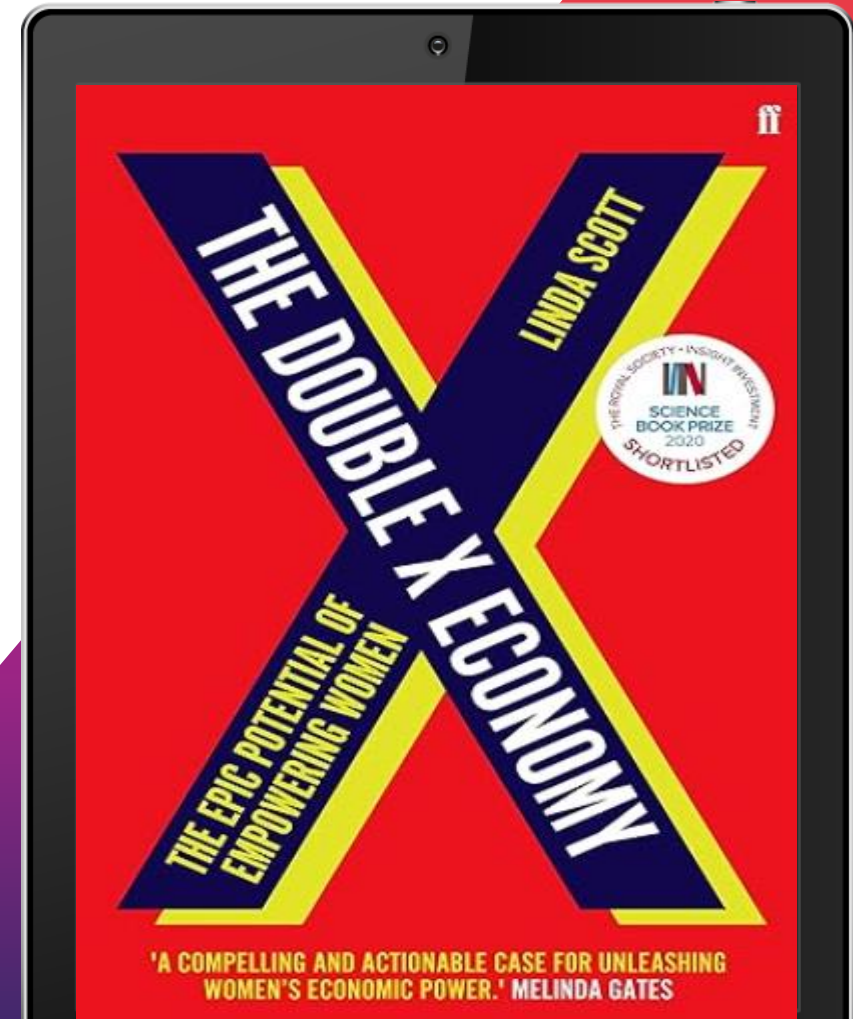
Sveigjanlegt vinnumhverfi getur falið í sér hlutastörf, fjarvinnu og sveigjanlegan vinnutíma, allt til að koma til móts við mismunandi þarfir

**Sveigjanlegt
vinnuumhverfi**

Kafaðu dýpra ...



- [Valdefling kvenna og ferðapjónusta \(unwto.org\)](https://unwto.org)
- [Um bókina | The Double X Economy](#)
- [Lean In eftir Sheryl Sandberg](#)
- [Diversity in the Workplace: Eye-Opening Interviews to Jumpstart Conversations about Identity, Privilege, and Bias, eftir Bärí A. Williams](#)
- [Sheryl Sandberg: Ástæðurnar fyrir of fáum kvenleiðtogum – horfa á Vimeo](#)





05

Að hjálpa konum
á framabraut:
bestu
aðferðirnar



Að klífa metorðastigann ...

Það að hjálpa konum áfram á framabrautinni, sérstaklega í ferðapjónustunni, kallar á fjölbætta nálgun með **skuldbindingu fyrirtækjanna, styðjandi stefnumótun og valdeflingu einstaklinga**. Hér eru nokkrar góðar leiðir til að byrja að klífa upp metorðastigann:

1. Stækka tengslanetið!
2. Hafa trú á eigin hæfileikum
3. Láta í sér heyra og vera sýnileg
4. Finna leiðbeinendur og bakhjarla
5. Halda áfram að læra og þroskast
6. Jafnvægi vinnu og einkalífs
7. Mundu markmiðin þín



HEIMILD:

[7 Proven Strategies For Advancing Your Career As A Woman: The Ultimate Guide \(vefgrain á realshepower.in\)](#)



„Leiðtogahæfni verður til við það að raunverulega takast á við allt litróf þess að lifa, við að vera sú sem þú ímyndar þér að verða. Að vita hvað skiptir máli er undirstaða þess að verða leiðtogi og meðvituð manneskja. Að leiða er að lifa, það er viðbragð við lífinu.“

— Leanne Meyer, leiðtogi deildar um stefnumótun fyrir konur í atvinnulífinu

VILTU FRÆÐAST MEIRA? → [Leiðtoga- og samningaakademían: Aðferðir til að bæta hlut kvenna í atvinnulífinu – Tepper viðskiptaháskólinn – Carnegie Mellon Háskóli \(cmu.edu\)](#)





06

Hlutverk kvenna í sjálfbærum rekstri



Tengsl kvenna og sjálfbærni ...

Eins og kom fram í fjórða hluta verðum við að bera kennsl á styrkleika kvenna og mikilvægi þeirra í ferðapjónustunni. Konur gegna lykilhlutverki í að stýra ferðapjónustunni í átt að sjálfbærari, siðferðilega og samfélagslega ábyrgari starfsháttum. Þátttaka þeirra er ekki bara til góðs heldur bráðnauðsynleg fyrir sjálfbærni þessa geira til langframa.

Á næstu glæru nefnum við 6 dæmi um hvar þær skipta sköpum.



Tengsl kvenna og sjálfbærni ...

1. Konur hafa **EINSTAKT SJÓNARHORN OG HUGARFAR FRUMKVÖÐLA GAGNVART SJÁLFBÆRNI** í ferðapjónustu. Innsæi þeirra skiptir öllu í að þróa og innleiða sjálfbærar aðferðir sem henta fjölbreyttum hópi viðskiptavina.
2. **ÞÁTTAKA VIÐSKIPTAVINA OG ÁNÆGJA:** Konum gengur vel að finna samkennd og mynda tengsl við viðskiptavini. Þessi hæfileiki er lífsnauðsynlegur til þess að styðja við sjálfbæra ferðapjónustu, þar sem meðvitund viðskiptavina og þátttaka er lykilatriði til að ná fram sjálfbærni.
3. Þátttaka kvenna leiðir oft af sér sterkari áherslu á samfélag og félagslegar hliðar sjálfbærni. Þær setja oft **SAMFÉLAGSLEGA ÞÁTTTÖKU NÆRSAMFÉLAGSINS OG ÞRÓUN Í FORGANG**, sem er kjarnaðáttur sjálfbærrar ferðapjónustu.
4. Það hefur sýnt sig að konur eru **MJÖG MEÐVITAÐAR UM UMHVERFISMÁL OG TAKA ÞAR FRUMKVÆÐI**. Leiðtogar ferðapjónustunnar geta tekið af skarið með því að taka upp umhverfisvænar aðferðir, allt frá því að minnka úrgang til sjálfbærrar notkunar hráefna.
5. Nálgun kvenna á stjórnun snýst oft um **LANGTÍMA ÁÆTLANIR OG NÁKVÆMA ÁHÆTTUGREININGU**. Þetta viðhorf er dýrmætt fyrir sjálfbæran iðnað og til að tryggja að ákvarðanir dagsins í dag koma ekki niður á næstu kynslóðum.
6. Það að styðja konur í ferðapjónustu **STYÐUR VIÐ STÆRRI MARKMIÐ UM EFNAHAGSLEGA VALDEFLINGU OG JÖFNUÐARMARKMIÐ**. Þegar konur blómstra efnahagslega þá fjárfesta þær aftur í samfélagi sínu, sem skapar margfeldisáhrif sem hjálpar sjálfbærri þróun.



Fáðu innblástur ...

Í Handbók um góða starfshætti beinum við sjónum okkar að konum sem eru frumkvöðlar í ferðapjónustu varðandi leiðtogafærni og aðgerðir í loftslagsmálum. Susana Conde er ein þeirra. Hún ræðir fjölgun kvenna í stjórnunarstöðum í ferðapjónustunni, en hún telur að enn megi gera miklu betur til að fjölga konum í stjórnunarstöðum.



Stutt kynning

Stofnandi og forstöðukona ýmissar frumkvöðlastarfsemi innan sjálfbærrar ferðapjónustu, bæði fyrirtækja og félaga sem ekki eru rekin í hagnaðarskyni eins og Genuine Spain, Agrotravel Responsible Tourism og Rethink Tourism Sustainably. Hún hefur einnig verið í stjórn alþjóðlegra ferðapjónustusamtaka sem hafa sjálfbærni að leiðarljósi eins og Global Sustainable Tourism Council og Foundation for European Sustainable Tourism.

Susana er þar að auki lektor við nokkra háskóla og starfar sem verkefnastjóri í þróun og framkvæmd sjálfbærra verkefna tengdum ferðapjónustu hjá bæði opinberum og einkaaðilum. Hún starfar einnig sem þjálfari, fyrirlesari og ráðgjafi sem sérhæfir sig í sjálfbærri ferðapjónustu, vistfræði og loftslagsbreytingum.

Af hverju ferðapjónusta?

Susana hefur alltaf haft áhuga á ferðalögum en fór af alvöru að taka þátt þegar hún ákvað að gera ástríðu sína fyrir ferðalögum að sinni atvinnu. Sú ákvörðun var knúin áfram af slæmu

efnahagsástandi og áformum hennar um að skuldbinda sig til að stuðla að ábyrgri ferðapjónustu. Hún segist sem betur fer finna fleiri og fleiri samstarfskonur sem gegna mikilvægu hlutverki í ferðapjónustu. Susana veitir fyrir sér hvort að bátttaka kvenna á sviði sjálfbærrar ferðapjónustu sé jafnari einmitt vegna þeirra jafnréttissjónarmiða sem felast í henni, en það verði bó að halda áfram að berjast fyrir því að konur taki virkan þátt í uppbyggingu ferðapjónustu á jafnan og sanngjarnan máta.



Meira lesefni:

Valdefling kvenna í gegnum ferðapjónustu |
Valdeflandi ferðamenska kvenna
(worldfootprints.com)



www.welead.eu



Fylgið okkur hérna:



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