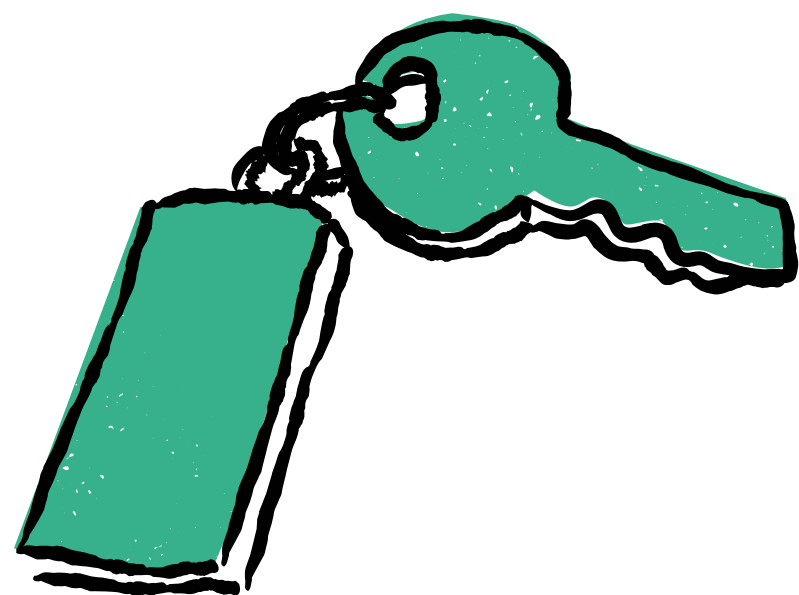




Igualdad de Oportunidades en el sector turístico



Sierra de las Nieves
y Serranía de Ronda
GRUPO DE DESARROLLO RURAL

María José Torres Escribano. Técnica de Igualdad GDR Guadalteba



- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TURISMO**
- **BARRERAS PARA LA IGUALDAD**
- **HERRAMIENTAS Y RECURSOS PARA
IMPLANTAR Y LOGRAR LA IGUALDAD**

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Mismas oportunidades: mismos derechos

Para que la selección sea
justa, todos tienen que
presentar el mismo examen:
por favor suban el árbol

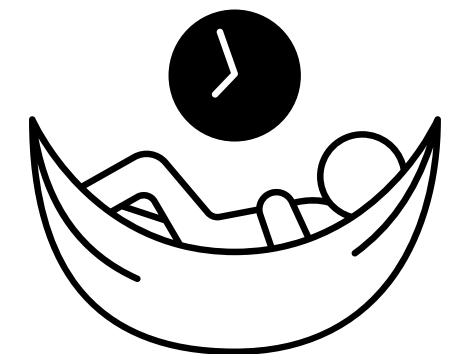
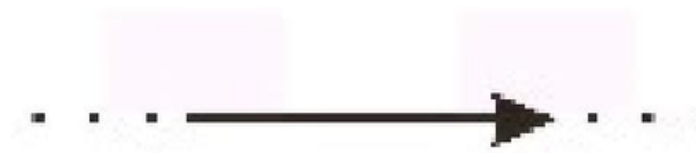
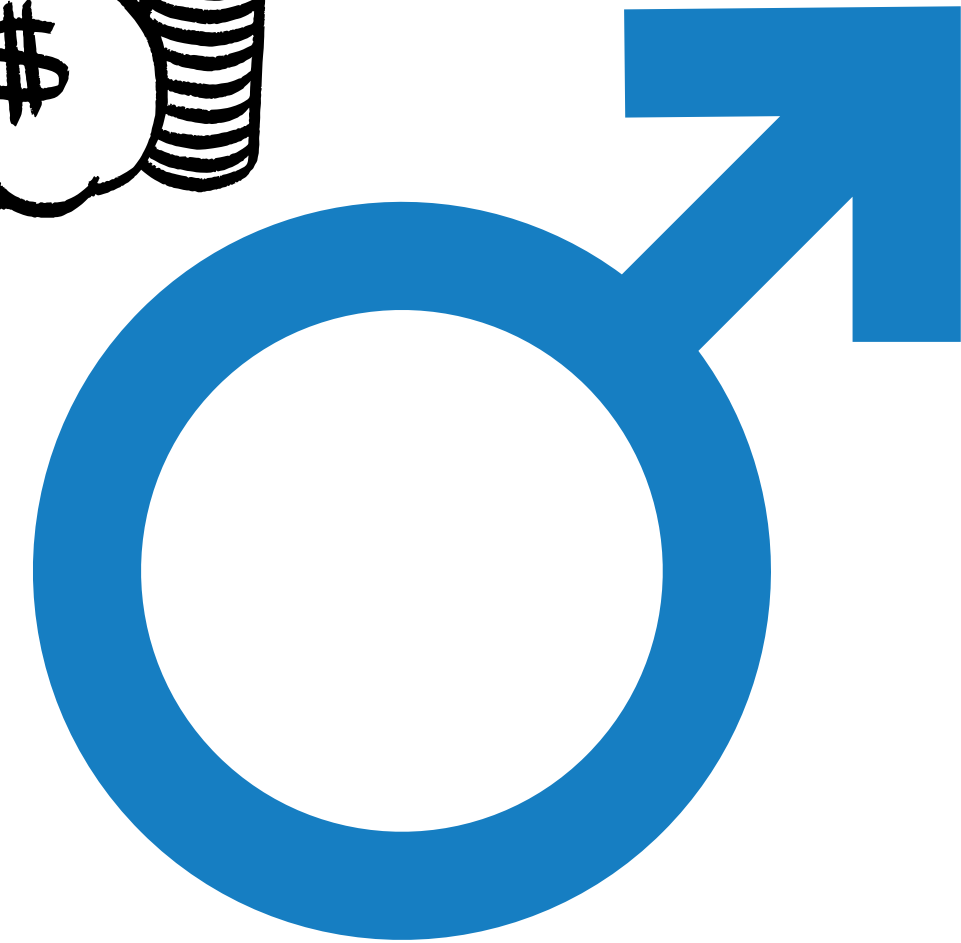
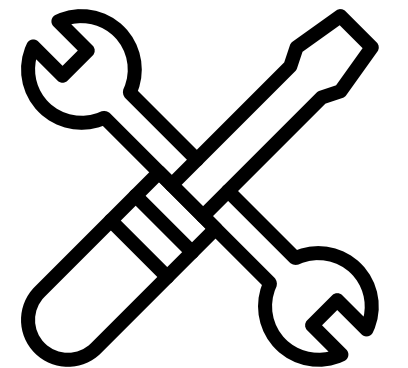
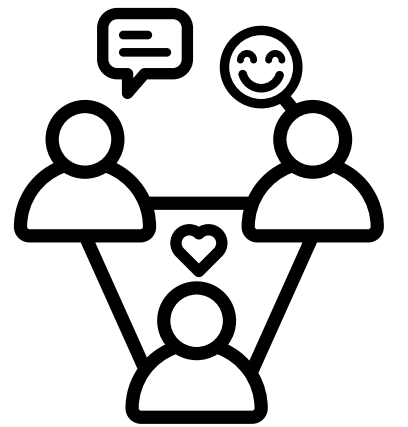
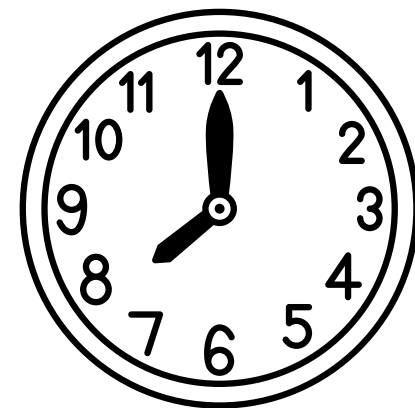
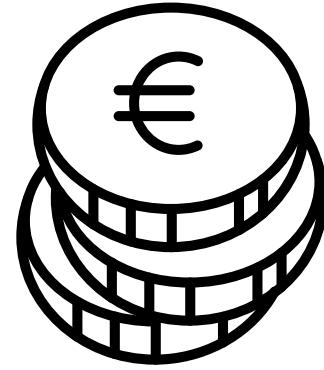
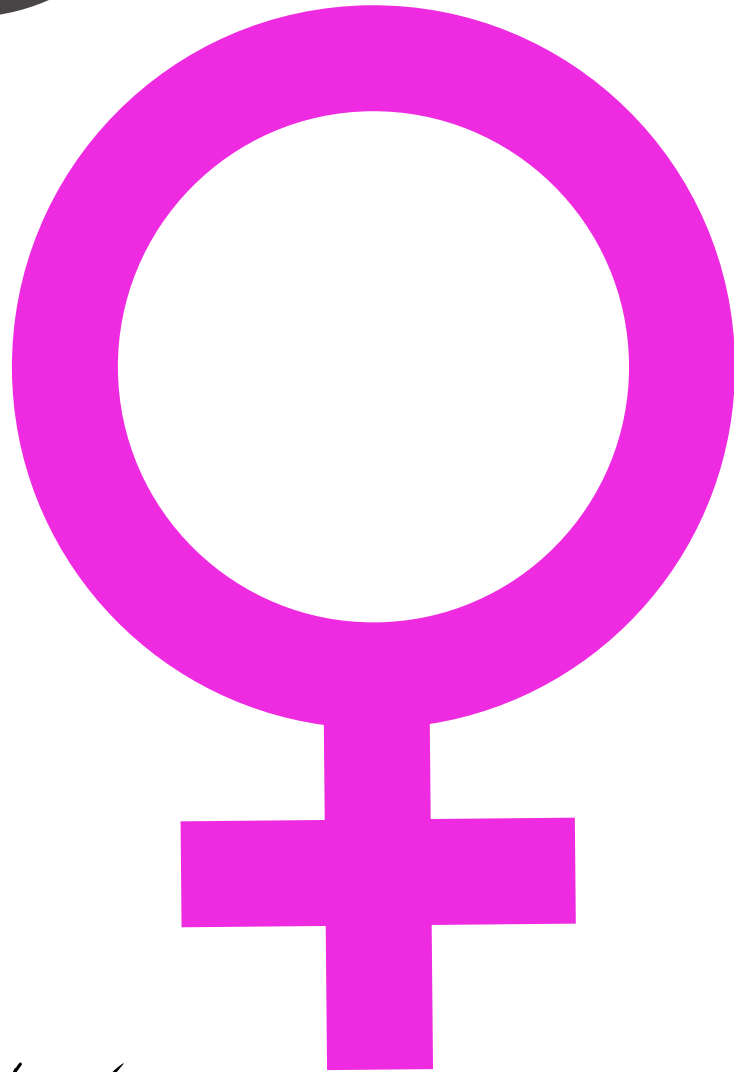
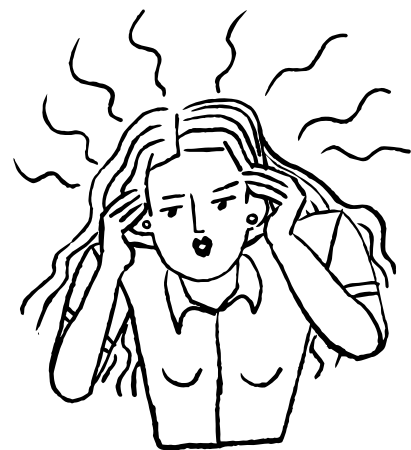




Aprendizaje



Roles de Genre

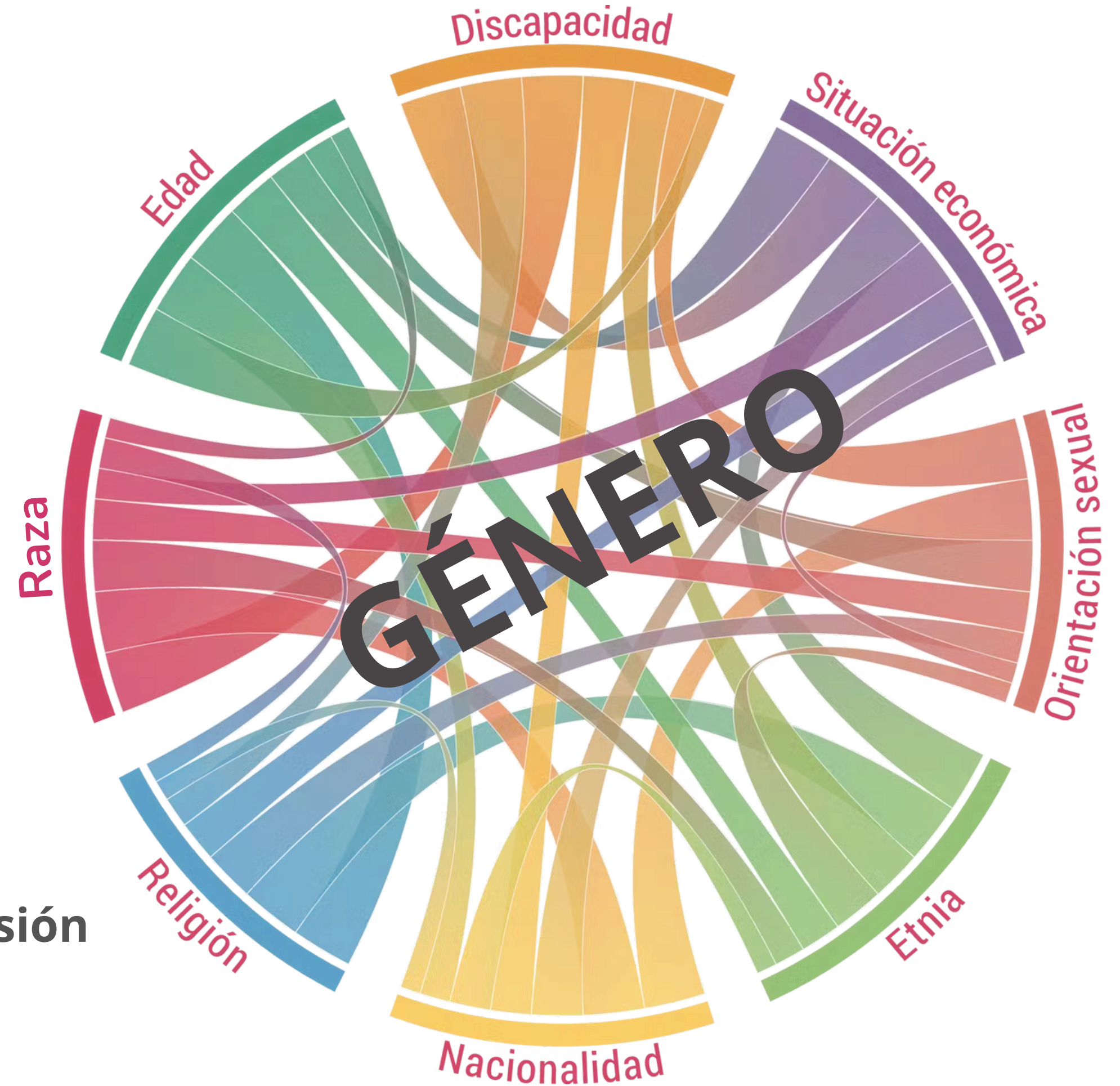


**Exclusión y desigualdad
no afectan de la misma forma
a mujeres y hombres**

Interseccionalidad

Kimberlé Crenshaw

Patricia Hill Collins



Solapamiento de los ejes de opresión

¿IGUALDAD Y TURISMO?

Compromisos con la igualdad de género nacionales e internacionales

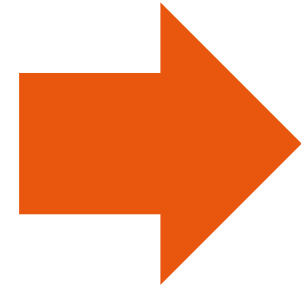
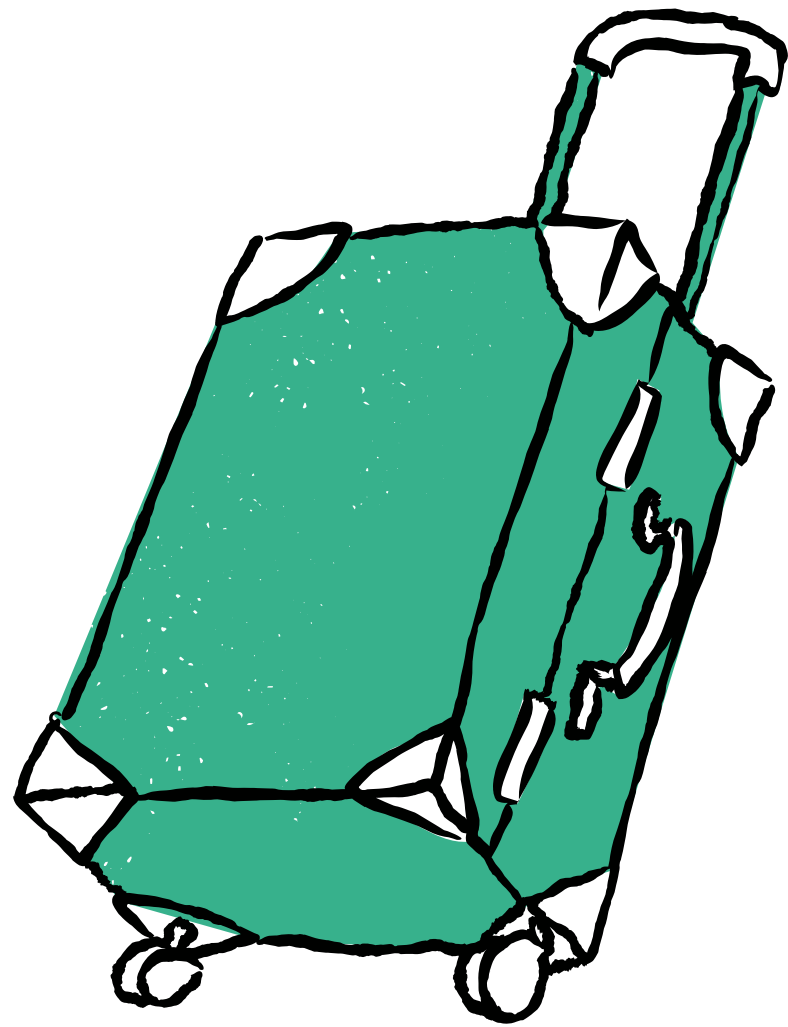
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de
Discriminación contra la Mujer Declaración de Beijing

Leyes autonómicas y nacionales

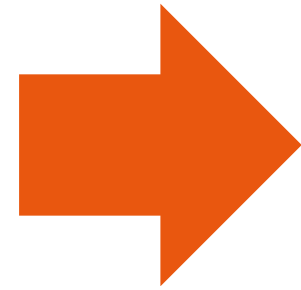
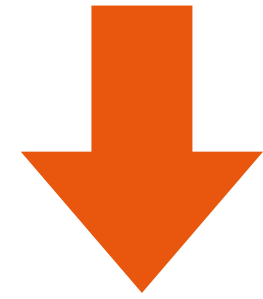
Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030 (Objetivo 5: Lograr la
igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas)

Cuestión de justicia social

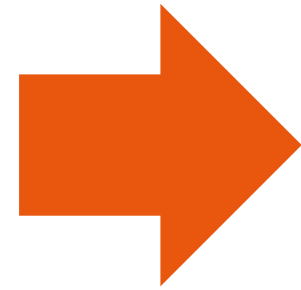
Desaprovechamiento del potencial de las mujeres



1 de cada 10 empleos a nivel mundial se relaciona con el turismo



55% - 65% ostentados por mujeres



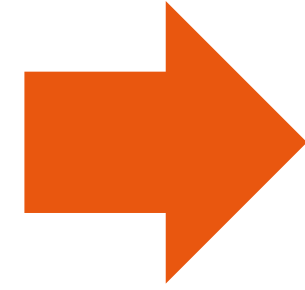
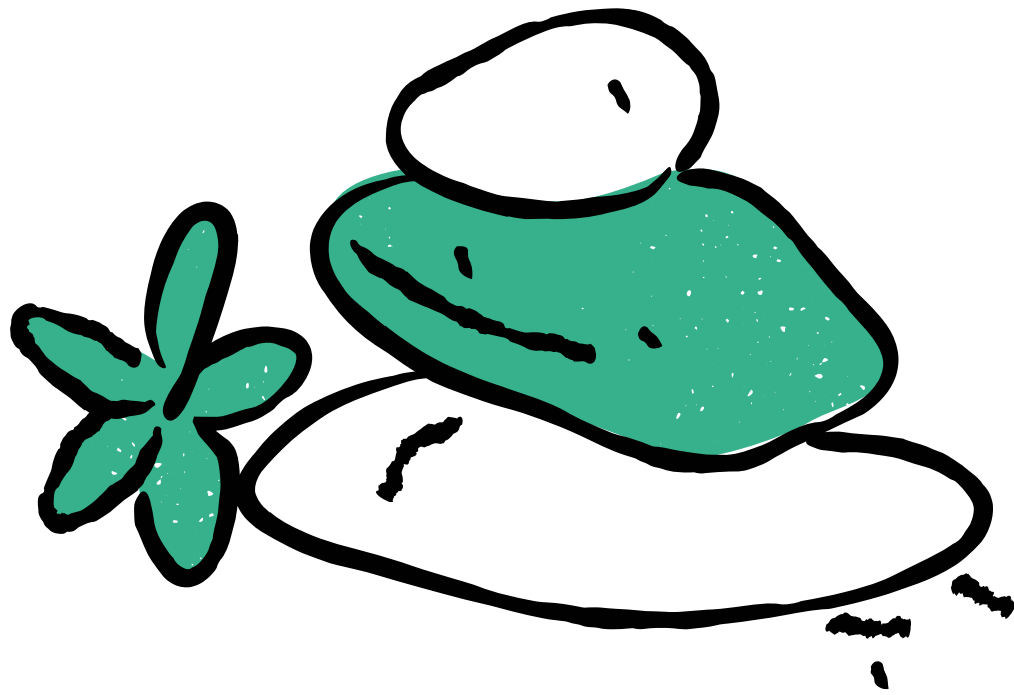
56,5% de los alojamientos rurales en España están regentados por mujeres.

PRINCIPALES BARRERAS PARA LA IGUALDAD REAL

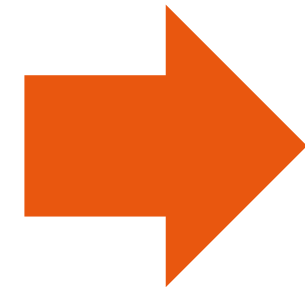


Roles tradicionales de género

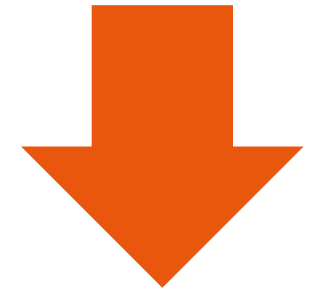
Las mujeres se ubican de manera mayoritaria en la hostelería y la restauración en actividades consideradas como una extensión del trabajo doméstico (Ordóñez, 2001; Muñoz-Bullón, 2009; Baum, 2013)



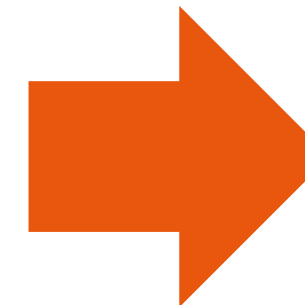
Salarios más bajos. Brecha salarial
Empobrecimiento en áreas feminizadas



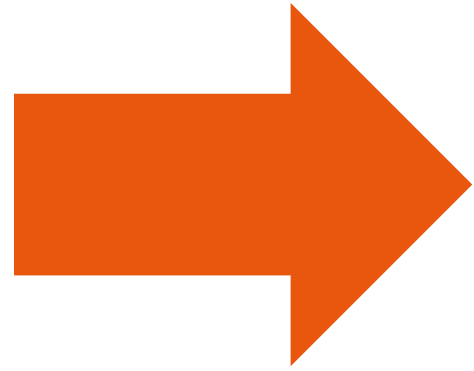
Mayor inseguridad
probabilidad de sufrir acoso



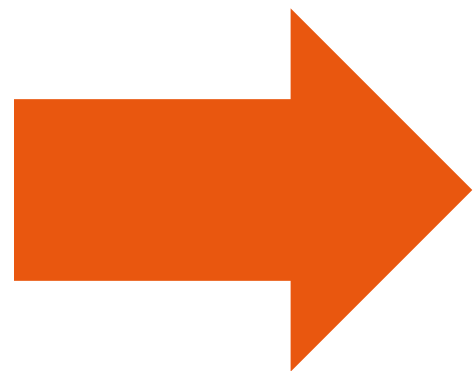
Mayor



Mayor discriminación por edad,
discapacidad, lugar de procedencia,
físico, etc.

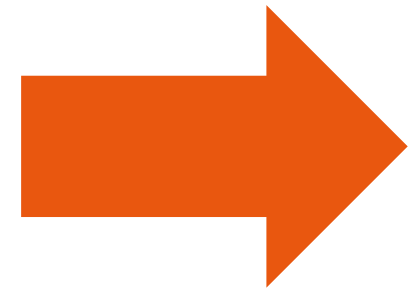


Alta concentración de mujeres en los puestos peor remunerados (segregación horizontal)

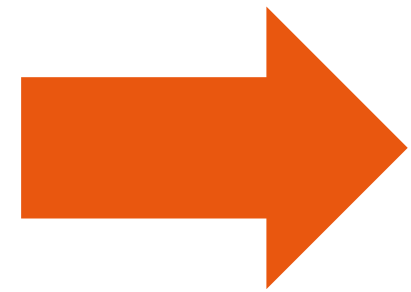


25% - 33% puestos intermedios de liderazgo de mujeres

3% en los consejos de administración. Techo de cristal
(Segregación vertical: concentración de hombres o mujeres por niveles jerárquicos)



Temporalidad, horarios irregulares con largas jornadas



Procesos de selección sexistas

Fuentes: Organización Mundial del Turismo (UNWTO), Organización Internacional del Trabajo (OIT),
Consejo Mundial de Viajes y Turismo (WTTC)
Afammer (Confederación de Federaciones y Asociaciones de familias y mujeres del medio rural)

Conciliación



Problemas para conciliar la vida, personal,
familiar y laboral



COVID-19

Afectó al trabajo de 200.000 camareras de piso

27.000 se quedaron sin nada

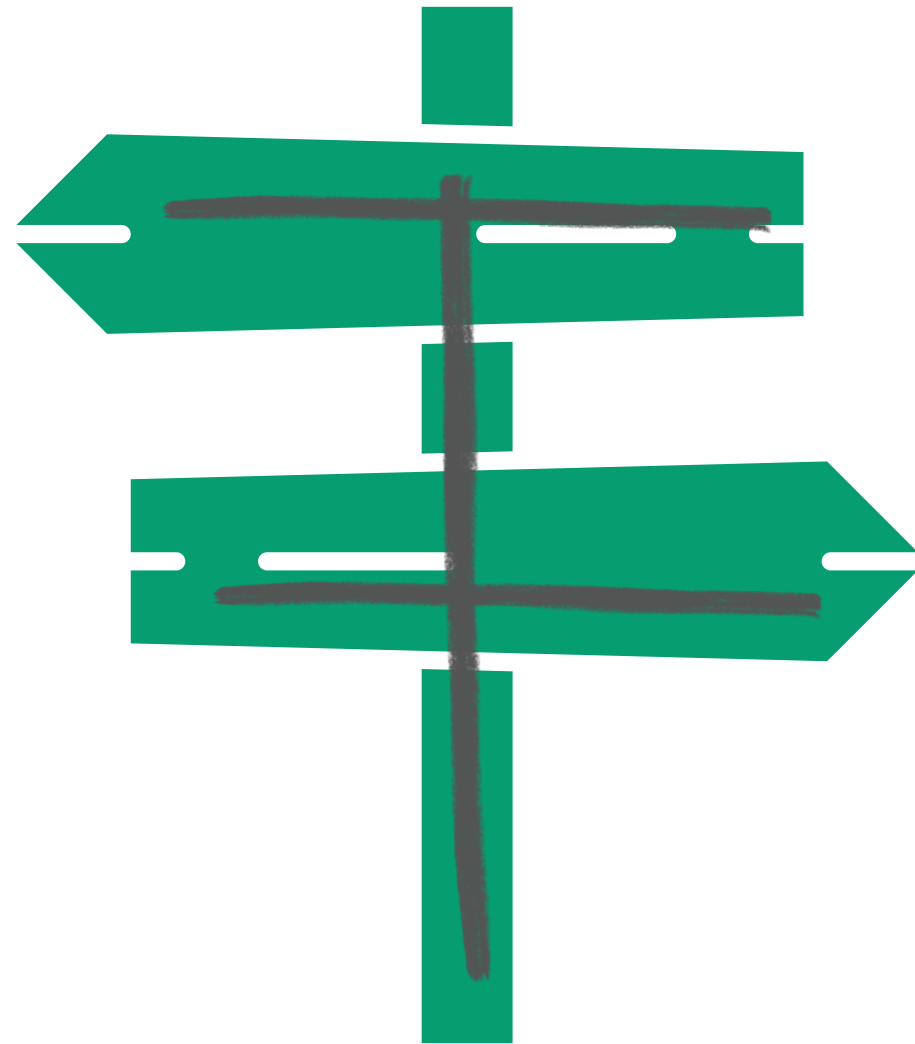
40.000 en paro o en ERTes

La brecha salarial en el sector aumentó durante el período 2020-2021



Documental Hotel explotación de Georgina Cisquilla
Programa La lucha de las Kellys: www.rtve.es/play/videos/objetivo-igualdad/programa-82-lucha-kellys/6803490/

HERRAMIENTAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD



Planes de Igualdad/Medidas de Igualdad.

Marzo 2022 obligatoriedad empresas de más de 50 personas

Registro y análisis de la brecha salarial

Promedio entre sexos supere el 25% hay que justificarlo

OBLIGATORIEDAD

	Implantar medidas de igualdad	Plan de igualdad	Protocolo de acoso sexual	Auditoria salarial	Registro retributivo	Plan LGTBI
EMPRESAS DE MENOS DE 50						
EMPRESAS DE MÁS DE 50						

PASOS PLAN IGUALDAD

1

Organización y constitución de la Comisión de Igualdad

2

Diagnóstico de Género

3

Diseño y Elaboración

4

Registro y Comunicación



REGCON

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD



Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de decisión:

Mínimo del 40% del sexo menos representado para los consejos de administración y los puestos de alta dirección de las sociedades cotizadas. Cumplimiento: informe anual de sostenibilidad incluyendo “un informe anual sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración”. Nuevas sanciones

Fuente: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2024/BOE-A-2024-15936-consolidado.pdf>

BENEFICIOS

La igualdad como factor de competitividad. Reputación empresarial

Distintivo igualdad



Subvenciones, concursos, licitaciones, etc.

Mayor bienestar, mayores beneficios

Crecimiento económico de la empresa

Talento

RECURSOS DE INTERÉS

Formación



Organización Mundial del Turismo (OMT)

<https://online.atingi.org/enrol/index.php?id=3339>



Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural

<https://www.afammer.es/>

Asesoramiento



Instituto de las MUJERES

Subvenciones



<https://www.igualdadenlaempresa.es/faq/home.htm>



<https://ws097.juntadeandalucia.es/demi/es/index>



<https://unwomen.org>

WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES

Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas): www.weps.org



Sostenibilidad. Contribución del turismo



Perspectiva de género

Daniela Moreno Alarcón (Foro Turismo Responsable, publicación Equidad de Género y Turismo): cuando se analiza el turismo desde la perspectiva de género, la mirada debería centrarse en conocer las maneras diferentes en que “las mujeres y los hombres contribuyen, experimentan y se ven afectados, de forma individual y colectiva, por el desarrollo del sector turístico”

- Necesario un **cambio de mentalidad** empresarial hacia la **igualdad** en la estrategia de las empresas. **Calidad** y Responsabilidad Social Corporativa. Transversalidad
- **Formación** en igualdad de género
- Cumplimiento y evaluación de los Planes de Igualdad: **Igualdad Real**
- Estudiar medidas concretas de **conciliación**

Clara Murguialday (Foro Turismo Responsable, publicación Equidad de Género y Turismo): gran parte de la literatura en este ámbito parece basarse en el supuesto de que quienes hacen turismo, quienes trabajan en este sector e incluso, quienes investigan sobre el mismo, son personas neutras en términos de género, por lo que abundan categorías generalizadoras como población local, proveedores de servicios o comunidades rurales, lo que hace casi imposible obtener datos desagregados por sexo,

- Importancia de la **investigación con perspectiva de género** locales, comarcales, provinciales, etc.
 - **Datos desagregados** por sexo, alojamientos, visitantes, etc.,
 - **Lenguaje no sexista**
- Conocer los **perfiles** de los **hombres y mujeres** que viajan y cómo se comportan (nuevos nichos de mercado como el de mujeres que viajan solas)
- Aprovechar la **tecnología**

- Tener en cuenta quien ofrece el servicio y quien lo recibe. Estudiar las **tendencias** y los comportamientos tanto de empresas como en las personas nos ayudará a contribuir a disminuir las desigualdades
- Asegurar el **empleo de calidad**.
- Potenciar el emprendimiento y el **liderazgo feminista** de mujeres en el sector

No hay sostenibilidad sin igualdad, no hay transformación sin tener en cuenta el importante papel que las mujeres aportan al sector turístico, a nuestras comunidades, a nuestros pueblos, a la sociedad

DESARROLLO SOSTENIBLE

