

Vulnerabilidad sociocultural y económica de las mujeres en el trabajo turístico y sus efectos en ellas

Sociocultural and economic vulnerability of women in tourism work and its effects on them

Debido a que la vulnerabilidad es la función inversa de la capacidad de los individuos, grupos, hogares y comunidades de prever, resistir, enfrentar y recuperarse del impacto o efecto de eventos que implican una pérdida de activos materiales e inmateriales y se da cuando, en relación con la exposición a un riesgo, hay también una vulneración (Lampis, 2010, citado por Lampis, 2013). Es la posibilidad de nuestra extinción, biológica o biográfica, lo que nos amenaza y, por tanto, lo que nos hace frágiles (Feito, 2007).



Además el **capacitismo** es otra forma de discriminación la cual se refiere a la exclusión de las personas con discapacidad en diferentes aspectos de la vida, incluyendo el turismo a consecuencia de la falta de accesibilidad en infraestructura y servicios turísticos así como en actitudes negativas hacia las personas con discapacidad por parte de los agentes turísticos.

El derecho al ocio es un derecho fundamental reconocido en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), que establece que las personas con discapacidad tienen derecho al disfrute del tiempo libre, a la cultura y al deporte en igualdad de condiciones con las demás personas.



En el trabajo turístico de acuerdo con Foley et al., (2018); Talón Ballesteros et al., (2014); Mendoza & Chapulín, (2015); Rodrigues et al., (2018); Movono & Dahles, (2017); Alsawafi, (2016); Pastor Alfonso, (2012) las mujeres:

- Ofrece aproximadamente el doble de oportunidades de emplearse que en cualquier otro sector.
- Incrementa su participación en actividades económicas,
- Tienen acceso a un grado de independencia económica.
- Genera oportunidades de capacitación y especialización
- Promueve condiciones que permitan su empoderamiento.



Sin embargo, el trabajo turístico de acuerdo con Segovia-Pérez et al., (2019); Carvalho et al., (2019); Xu, (2018); Flores & O Barros, (2011); Sigüenza et al., (2013); Ferguson, (2010); Talón Ballesteros et al., (2014); Pritchard, (2017); The World Bank Group, (2017); Rodríguez & Acevedo, (2015); Serrano Barquín et al., (2018); Segovia-Pérez et al., (2019); Ferguson, (2011):

- Genera puestos directivos en donde prevalece la masculinidad y su ideología (las mujeres se contratan en puestos de baja cualificación y hay poca participación en la toma de decisiones).
- Afrontan problemas como la segregación por género.
- Refuerza las desigualdades de género, más que desafiarlas.
- Extiende el trabajo doméstico, reafirmando la prevalencia de dobles jornadas laborales.
- Desencadena una remuneración económica que es menor cuando se trata de emplear a mujeres.
- Fomenta la inequidad de género y la oferta de mano de obra femenina se aprecia cómo altamente flexible .



Además:

- 54% de la fuerza laboral pero sin paridad de género.
- Los pagos en el sector son 14.7% menores para las mujeres y apenas el 23% de los ministerios de turismo están dirigidos por mujeres, según la OMT (CICOTUR, 2022).
- Las mujeres tienden a concentrarse en los empleos peor remunerados y menos reconocidos del turismo (UNWTO, s.f).
- En México, el Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo, apunta a que la participación de las mujeres en el turismo es del 58%.
- En el sector privado el 50.5% de los trabajadores son mujeres, pero a pesar de que la participación es menor, ellas ocupan el 49% del personal administrativo, lo que lo coloca por arriba de la media nacional.
- La fuerza laboral empleada en hoteles de cadena ascendía a 275,506 personas, de las cuales el 47% eran mujeres (CICOTUR, 2022).



EQUALITY FOR WOMEN

Por lo tanto es necesario continuar investigaciones sobre las mujeres y su papel en el turismo con nuevos enfoques como la interseccionalidad que de acuerdo con Martínez, (2003); Hall et al., (2003); Vizcaino Suárez & Serrano Barquín, (2018); Thomé et al., (2018); Mooney, (2018) analiza exclusiones por género, edad, condición social, pertenencia étnica, nacionalidad, condiciones culturales, entre otras como diversidad funcional, que promuevan la creación de políticas publicas que permitan disminuir inequidades y tener las herramientas para eliminar la vulnerabilidad de las mujeres en el sector turístico.

#WOV
#WOMENORGANIZATIONALVULNERABILITY
#MUJERESEENORGANIZACIONES

Hernández Gonzalez, Alejandra de María; Larrañaga García, Mariel; Montiel Salgado, Carmen Ana (2023). Vulnerabilidad sociocultural y económica de las mujeres en el trabajo turístico y sus efectos en ellas. Resumen gráfico de comunicación oral en Reverse Conference “De vueltas con la vulnerabilidad de las mujeres en las organizaciones” (22 y 23, marzo, 2023).Organizada en el marco del Proyecto de investigación “Reducing organisational vulnerability of women: applying organizational research in Mexican-US borderlands”. Licencia Creative Commons.

Mentor/a: Dra. Rodríguez Muñoz, Gregoria.