



MARZO 2022

Retos y oportunidades en materia de
PARIDAD DE GÉNERO
en la industria de la hospitalidad

DR. FRANCISCO MADRID FLORES

MTRA. GLORIA GODÍNEZ GUERRERO

KARLA ADRIANA PALATTO TOVAR | ADRIÁN C. SEVILLA MUÑOZ



CICOTUR
Centro de Investigación y
Competitividad Turística Anáhuac



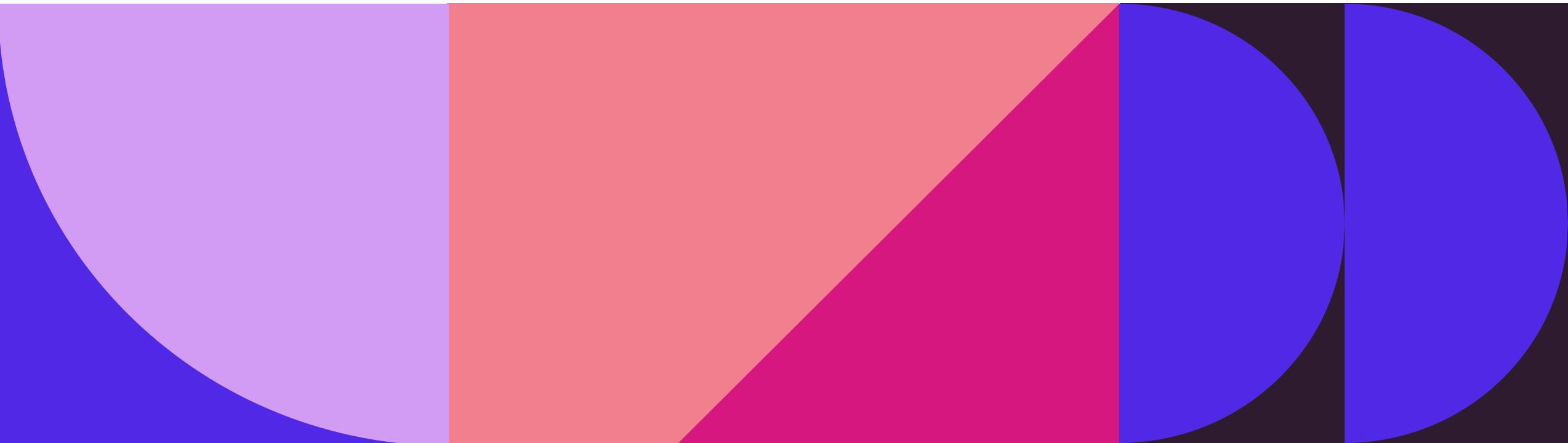
Presentación

En el documento que en esta ocasión presenta el Cicotur de la mano del CNET con participación de doctorandos de la Universidad Anáhuac Cancún, se abordan algunos de los retos que se enfrentan, precisamente, en materia de la paridad de género en el empleo en la industria de la hospitalidad.

Es esta una investigación de carácter exploratorio y descriptiva en la que se combinan técnicas cuantitativas y cualitativas. Para su desarrollo se consultaron diferentes fuentes secundarias, destacando el Censo Económico de Inegi de 2019 y registros de trabajadores asegurados en el IMSS; entrevistas personales con integrantes de la industria de la hospitalidad: Directores Generales, Directores y Directoras de Recursos Humanos de cadenas hoteleras y hoteles en lo individual, así como con otros directivos y directivas, y personal de mandos medios de la hotelería. Con el propósito de conocer las expectativas laborales se levantó una encuesta con más de 40 estudiantes mujeres de la carrera de Dirección de hoteles de las Universidades Anáhuac Cancún y México.

Ciertamente, el reconocimiento de los avances y de los retos debe ser el punto de partida para la definición de una agenda de trabajo sobre la paridad de género en las posiciones directivas de la industria de la hospitalidad. Desde el terreno en el que se desempeña, el Cicotur se compromete a mantener un trabajo permanente, a fin de proporcionar elementos para la definición de políticas públicas y empresariales que contribuyan en la materia.

Perspectiva general del empleo femenino en turismo



Empleo y participación de las mujeres en los Objetivos del Desarrollo Sostenible

Propiciar oportunidades equitativas para ejercer **liderazgo** en diversos ámbitos



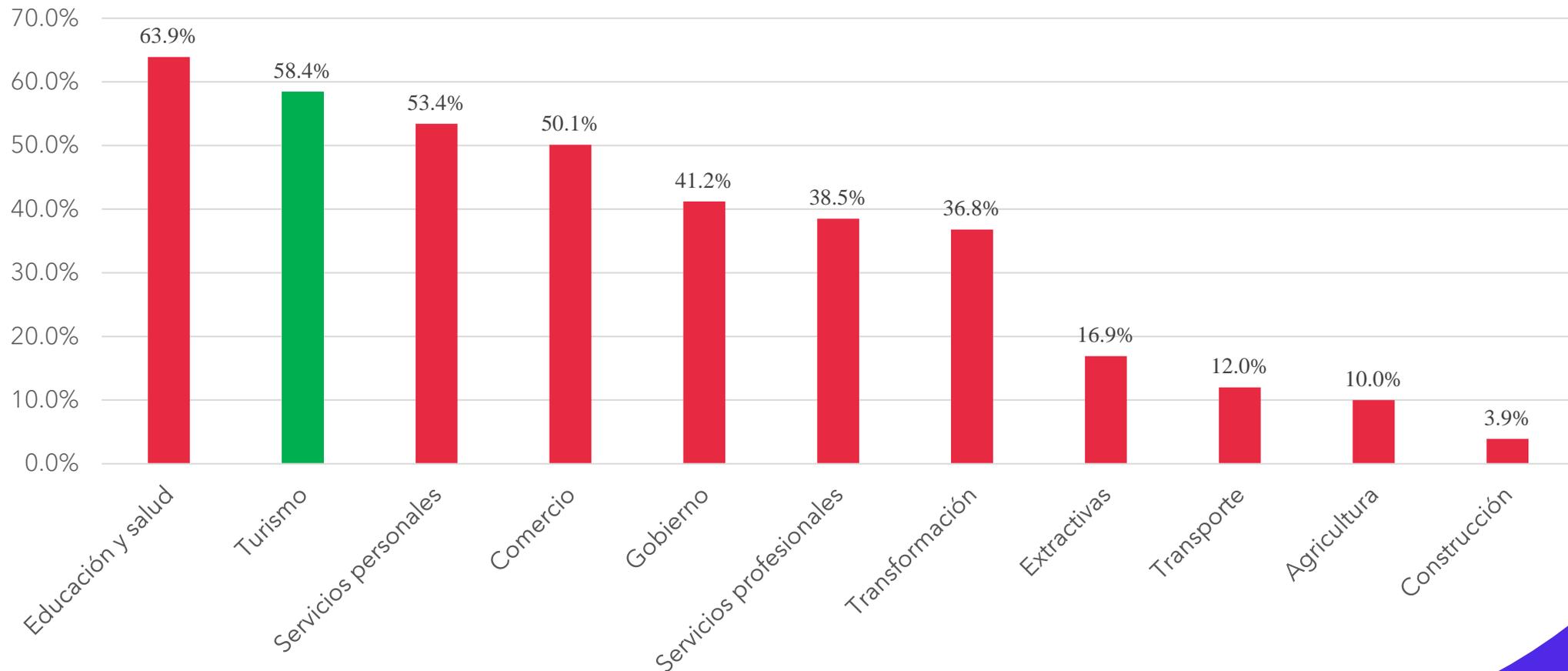
54%

De las personas
empleadas en la
industria turística en el
mundo son **mujeres**

En el conjunto de la economía mundial, solo 39%
de las personas empleadas son mujeres

Segunda actividad que ofrece más empleo a mujeres en México

Distribución por sexo de las personas ocupadas al tercer trimestre de 2021

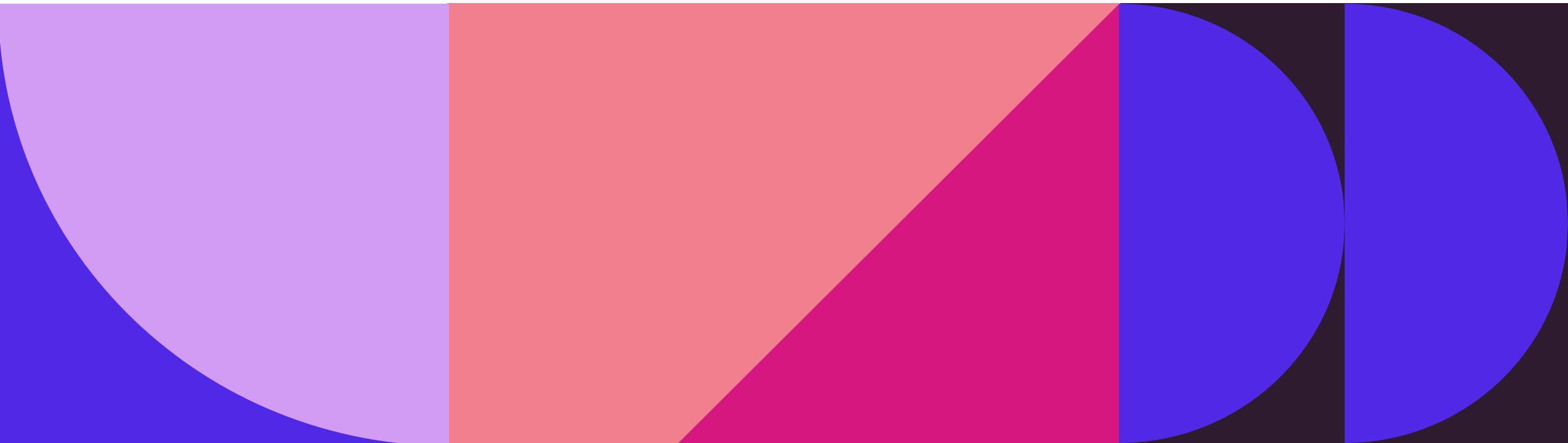


51%

De las personas empleadas en empresas turísticas del sector privado en México son mujeres

Fuente: Inegi

Paridad de género en el sector público



Ninguna de las presidencias de las Comisiones de Turismo en las Cámaras de Diputados y Senadores es ocupada por una mujer



33.3%

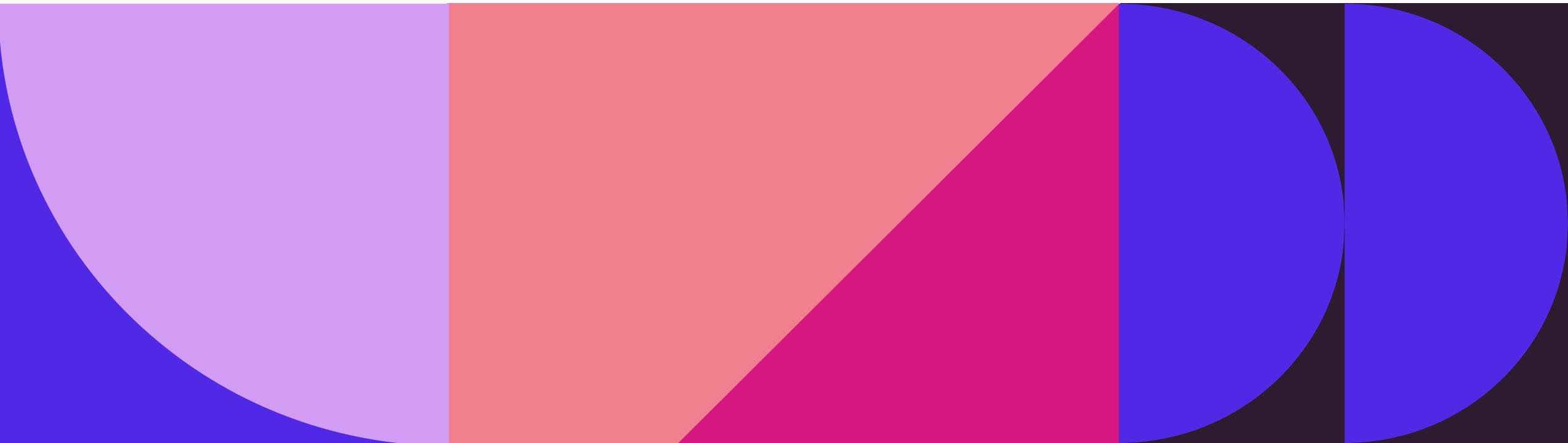
De las personas que han ocupado la cartera de la Secretaría de Turismo han sido mujeres

En 48 años de existencia de la Sectur

50%

De las personas que ocupan actualmente la titularidad de las dependencias estatales de turismo son mujeres

Paridad de género en el sector privado



49.6%

De las personas que ocupan posiciones **administrativas, contables y de dirección** en las actividades turísticas son mujeres

Superior a la media nacional (44.9%)

Fuente: Inegi

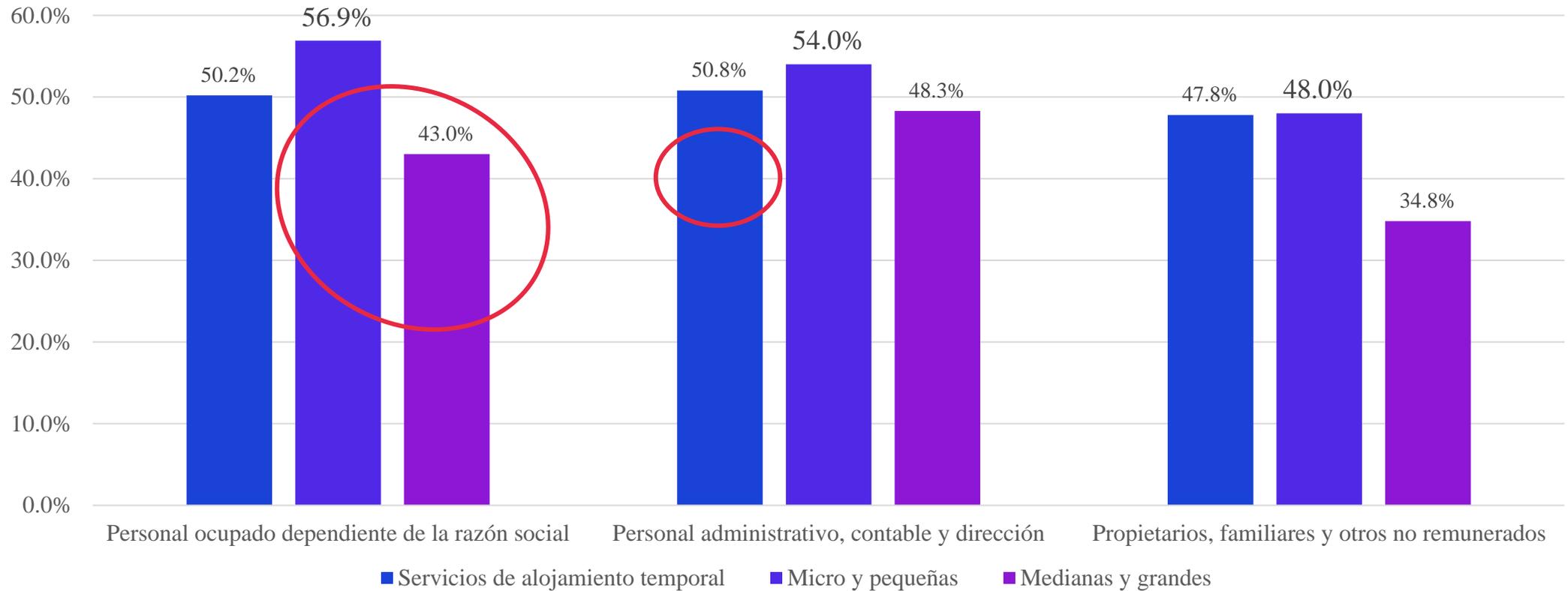
2

Aerolíneas comerciales
que operan en México
tienen a una mujer en la
máxima posición laboral

En 2022, hay 71 aerolíneas comerciales de pasajeros operando en México

Participación superior de las mujeres según tamaño de las empresas

Participación de las mujeres en servicios de alojamiento temporal, por posición y tamaño de unidad económica, 2018



Fuente: Inegi

Principales estados con mayor volumen de personal administrativo, contable y de dirección femenino, servicios de alojamiento temporal, 2018

Entidad	Personal administrativo, contable y dirección, mujeres	Proporción en el total nacional
Quintana Roo	3,078	8.5%
Ciudad de México	1,686	4.7%
Jalisco	1,221	3.4%

Fuente: Inegi

3

Cámaras y asociaciones que forman parte del CNET* tienen a una mujer ocupando la Presidencia.

*Incluyendo al Consejo

7%

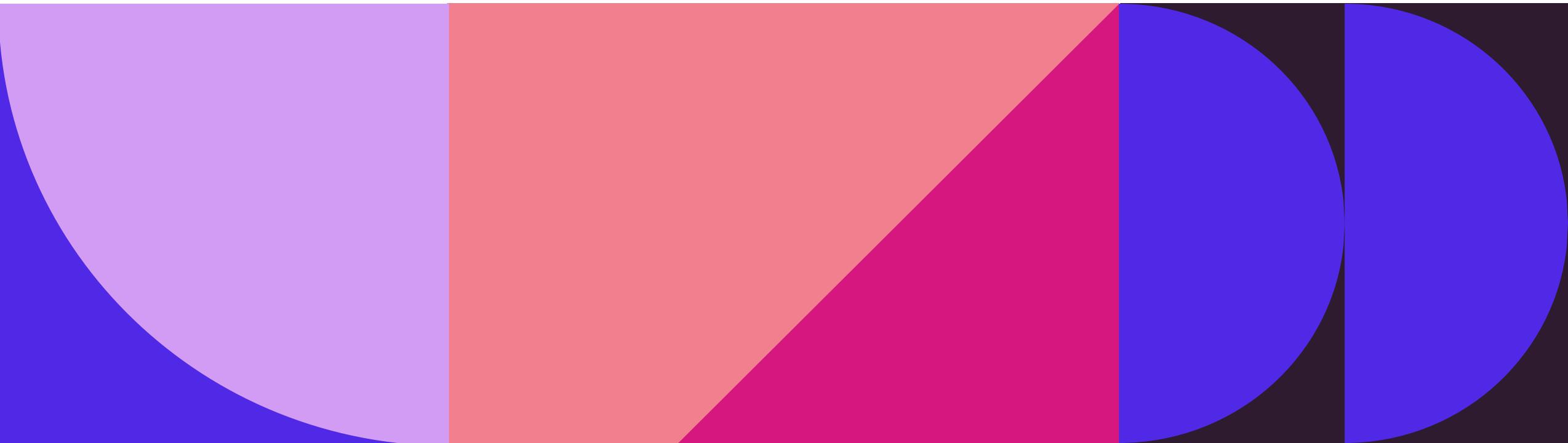
De las cadenas
hoteleras nacionales

4.4%

De las cadenas
hoteleras extranjeras

Tienen a una mujer ocupando la máxima
posición jerárquica

Cancún en el concierto nacional



20%

De los hoteles en Cancún tiene a una mujer como titular de su máxima posición laboral.

36.9%

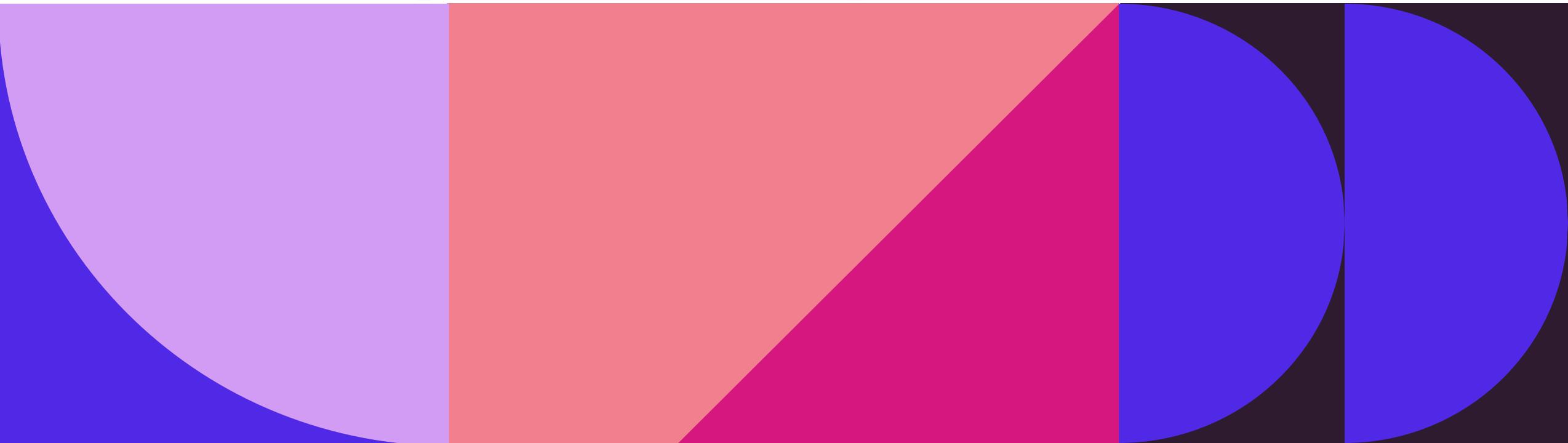
De las personas aseguradas en el IMSS en Cancún que perciben más de 10 salarios mínimos son mujeres.

A nivel nacional, 32.1% de las personas aseguradas en el IMSS que perciben más de 10 salarios mínimos son mujeres.

39.3%

Mujeres empleadas
en hoteles de Cancún
que perciben más de
10 salarios mínimos
son mujeres.

La opinión empresarial



Plena conciencia de la prevalencia de la disparidad de género en la distribución del empleo directivo en la hotelería



Las mujeres
participan en **todos**
los niveles
jerárquicos de los
hoteles...

Sin embargo, a
mayor nivel, menor
participación
femenina

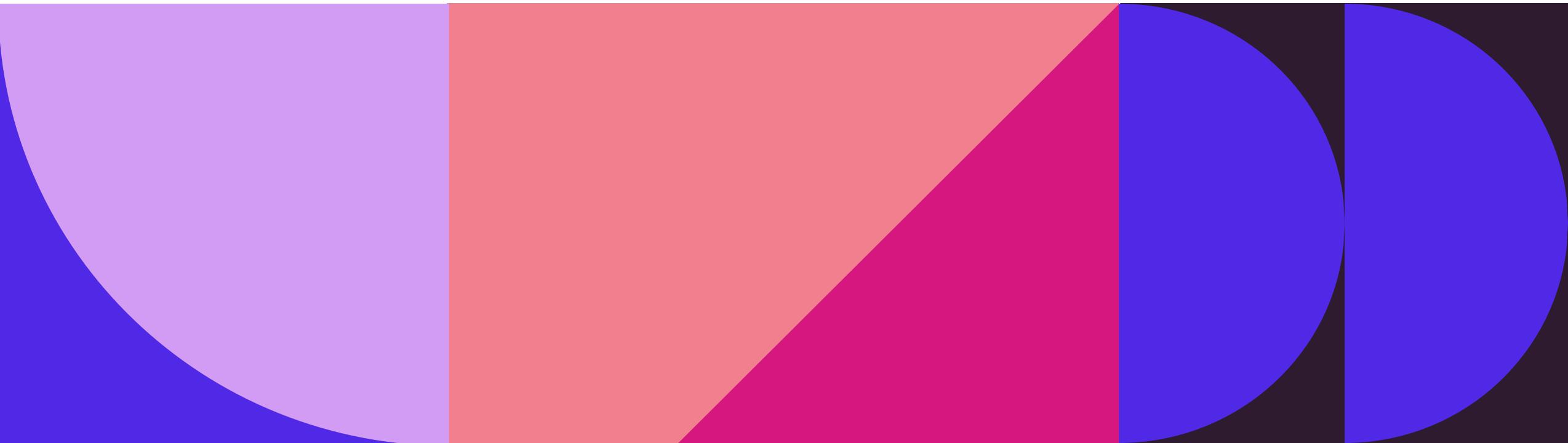
No se identifica que esto suceda como consecuencia de una definición explícita de las
empresas y los corporativos

Talento vs. políticas

En igualdad de condiciones, se privilegia la ocupación de posiciones directivas por parte de mujeres

Las posiciones directivas se entregan al candidato **mejor calificado**, sin importar su género

Factores que explican la menor participación femenina en posiciones directivas

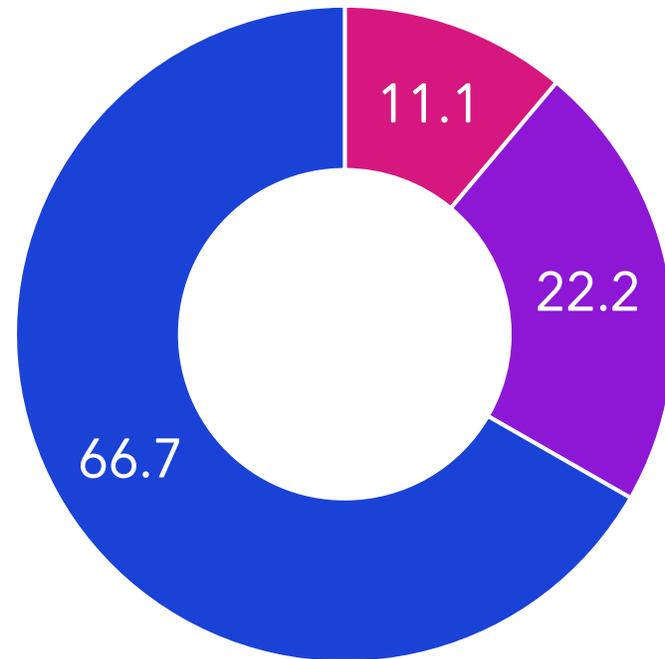


- Suele haber **menos candidatas** para cubrir vacantes directivas.
- Limitaciones al **cambio de residencia** debido a los roles tradicionales de cuidado asignados a las mujeres en México (hijos y adultos mayores).
- Los **hombres** suelen estar **menos dispuestos a cambiar su residencia y trabajo** ante una oportunidad laboral de su compañera o esposa.
- La **menor presencia de mujeres en comités directivos**, sugiere que hay menos mujeres para ser promovidas.
- No existen **políticas laborales integrales** que apoyen la mayor participación de las mujeres en posiciones directivas, por ejemplo: guarderías, cuidado de adultos mayores, oportunidades laborales para la pareja en caso de movilidad, etc.
- Las organizaciones no suelen privilegiar un **balance entre calidad de vida y desempeño laboral**.

Un punto de vista de las futuras directivas de la industria

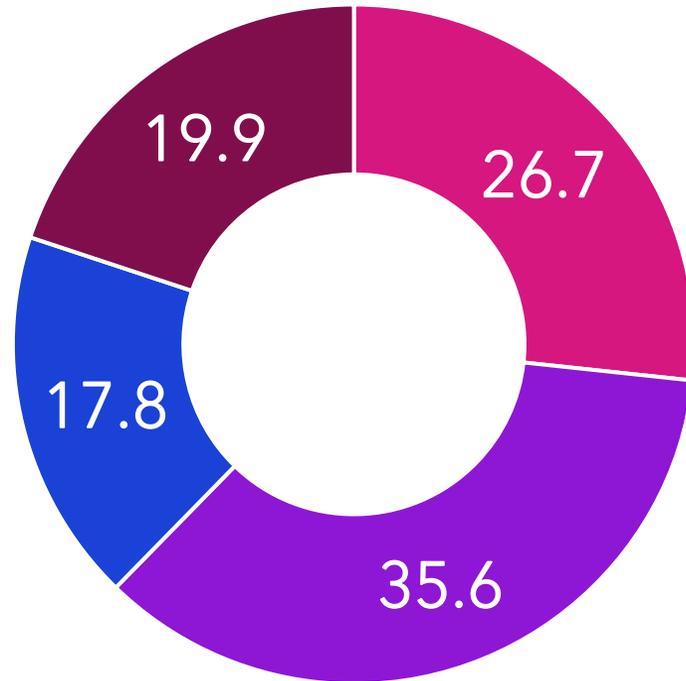


Expectativas al concluir la licenciatura



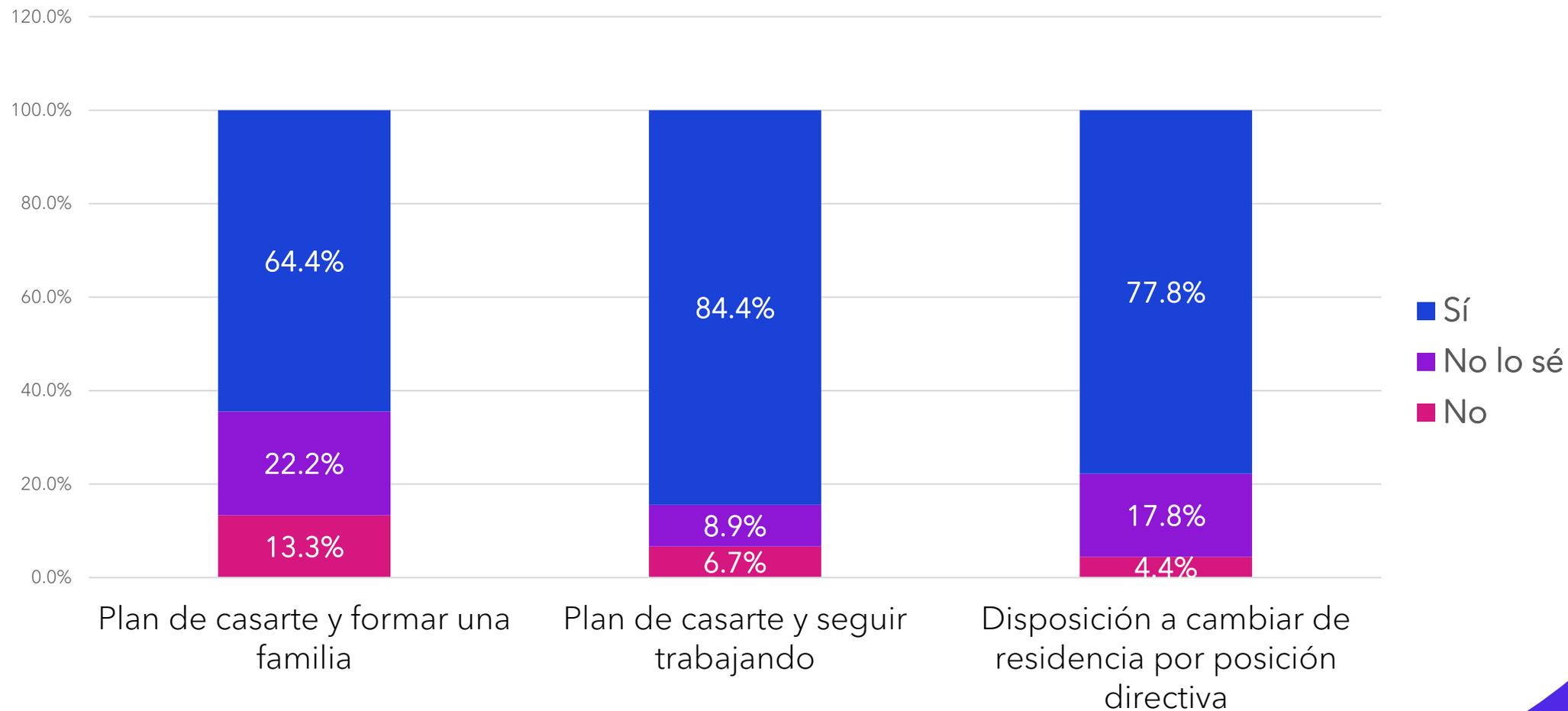
- Máxima posición directiva
- Gerencia departamental
- Otro

Expectativas 5-8 años después de concluir estudios



- Máxima posición directiva
- Gerencia departamental
- Negocio propio
- Otro

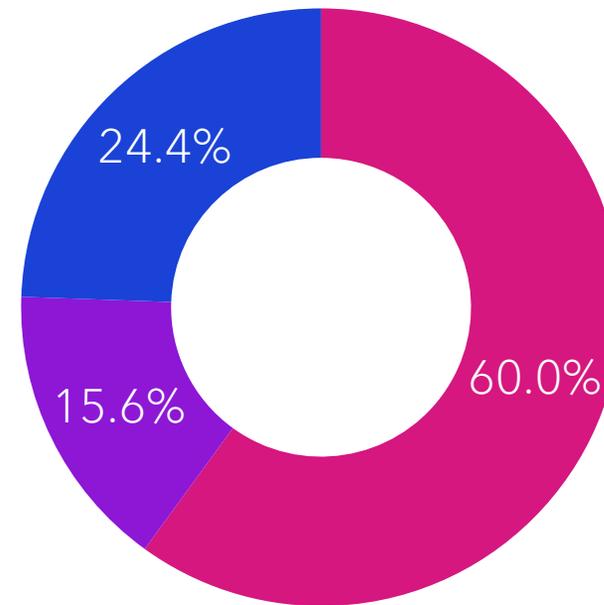
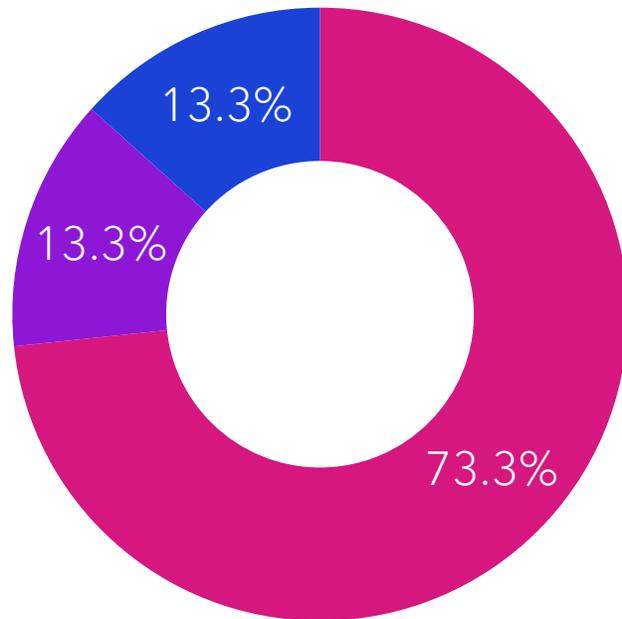
Expectativa de plan de vida



Compaginación de planes de vida y carrera

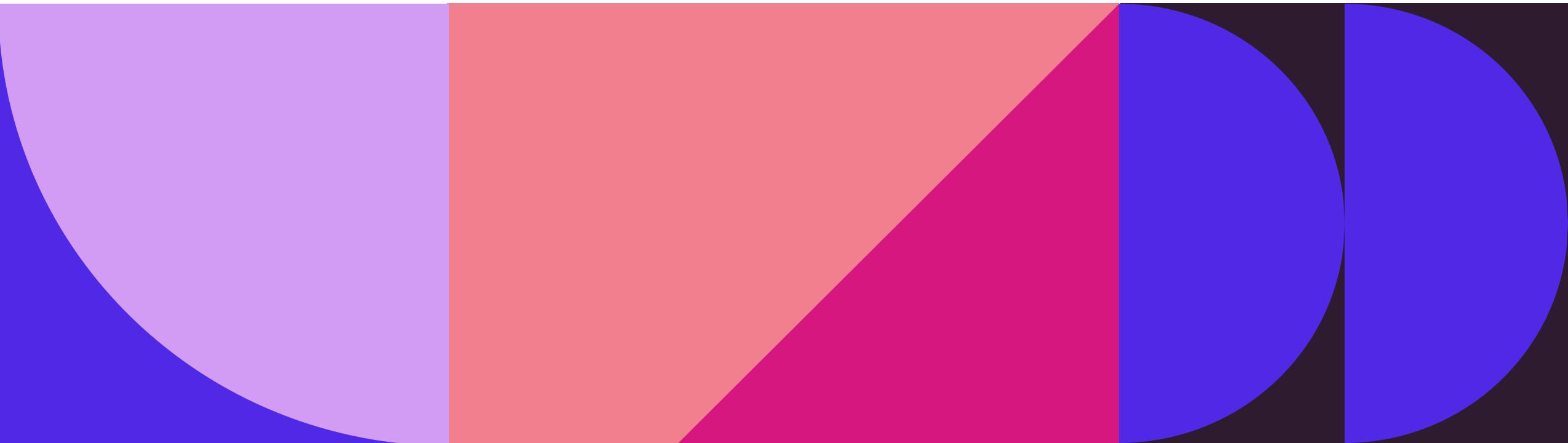
Percepción de matrimonio y familia como limitante para posición directiva

¿Sería complicado trabajar y manejar mi familia?



- No
- No lo sé
- Sí

Recomendaciones



- A pesar de los avances, es pertinente **reconocer la disparidad** en el empleo en la industria de la hospitalidad, particularmente en posiciones directivas.
- **La disparidad no se superará como resultado de la inercia.**
- Definir políticas públicas y privadas que favorezcan la reducción de obstáculos para que las mujeres puedan incorporarse con una mayor presencia en las posiciones directivas de la industria.
- Flexibilidad y balance entre calidad de vida y compromiso laboral.
- Durante la formación académica, impulsar programas de prácticas profesionales, estadías y mentorías en áreas directivas en conjunto con el sector privado.