

MARZO 2024

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

Actualización 2024



STARCI
SUSTAINABLE TOURISM ADVANCED RESEARCH CENTER



The background is a solid purple color. In the four corners, there are decorative white line-art elements that resemble circuit traces or network diagrams, with lines connecting to small circles.

PERSPECTIVA GENERAL DEL EMPLEO FEMENINO EN TURISMO

BREVE NOTA INTRODUCTORIA

Actualización de un primer estudio realizado en 2022

Aspectos metodológicos:

- Entrevistas en profundidad a empresarios de alto perfil.
- *Focus group* con personas que se desempeñan en el entorno del Capital humano de la industria de la hospitalidad en el Caribe mexicano.
- Cuestionarios estructurados a estudiantes (mujeres) de carreras relacionadas con la hotelería en el Caribe mexicano.
- Explotación de bases de datos: ILOSTAT (2022), Censos Económicos (2019), ENOE (2023), IMSS (2024).
- Consulta directorio Asociación de hoteles de Cancún, Isla Mujeres y Puerto Morelos.
- Consulta información pública de empresas en la Bolsa Mexicana de Valores.

EMPLEO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE

Propiciar oportunidades
equitativas para ejercer
liderazgo en diversos
ámbitos

5 IGUALDAD
DE GÉNERO



54%

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

56%

De las personas empleadas en servicios de alimentos en el mundo son **mujeres**

47%

De las personas empleadas en servicios de alojamiento en el mundo son **mujeres**

En el conjunto de la economía mundial, solo 39.7% de las personas empleadas son mujeres

ALGUNOS EJEMPLOS DE MUJERES PARTICIPANDO EN EL SECTOR TURISMO



CAMBOYA

69%

62%



EGIPTO

2%

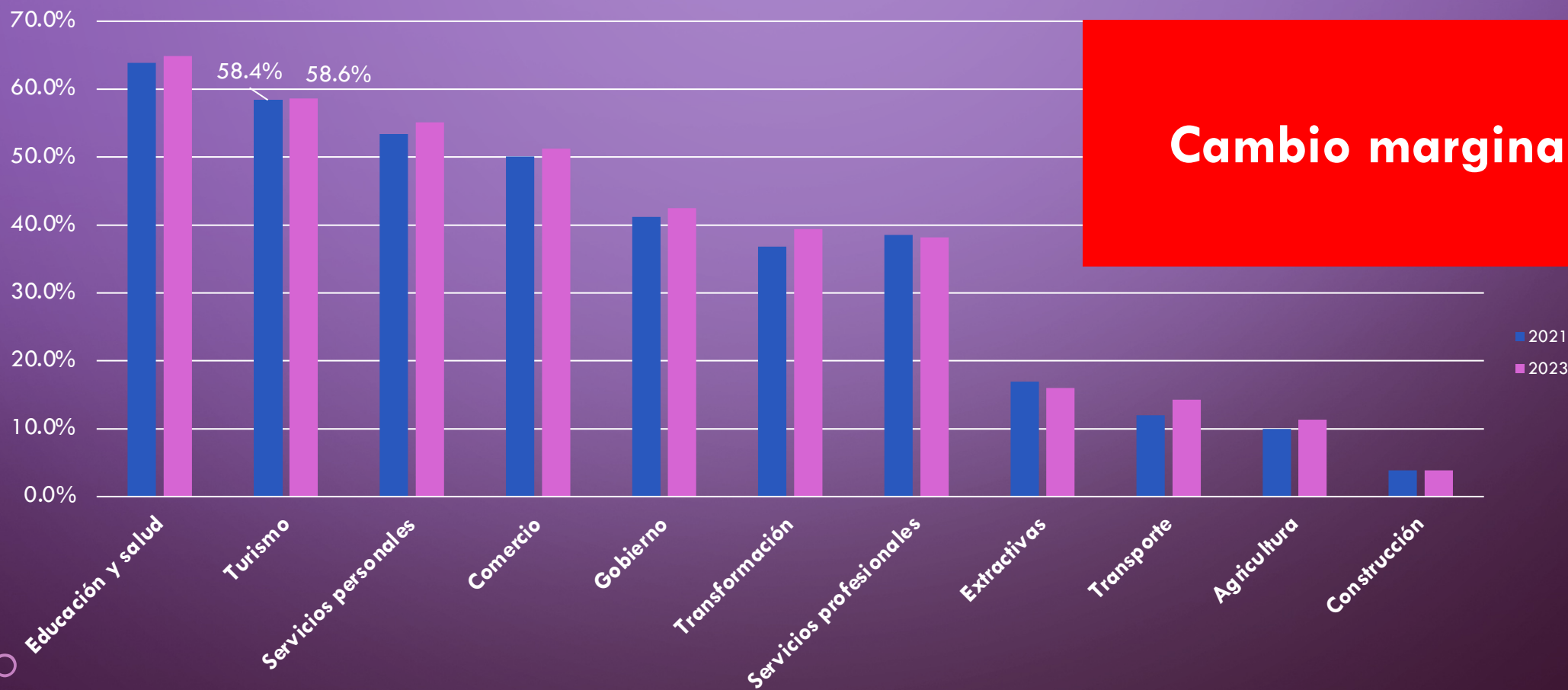
6%

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO TURÍSTICO

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN POSICIONES GERENCIALES EN TURISMO

LA INDUSTRIA DE LA HOSPITALIDAD ES LA SEGUNDA ACTIVIDAD QUE OFRECE MÁS EMPLEO A MUJERES EN MÉXICO

Distribución por sexo de las personas ocupadas al tercer trimestre 2023 vs. 2021



Cambio marginal +

The background is a solid purple color. In the four corners, there are white, stylized circuit-like lines. These lines consist of straight segments connected by right-angle turns, ending in small open circles. The lines are arranged in a way that suggests a network or a digital structure.

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

Sin cambios





33.3%

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

en 49 años de existencia de la Sector





50%

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



Sin cambios

The background is a solid purple color. In the four corners, there are white, stylized circuit-like lines. These lines consist of straight segments connected by right-angle turns, ending in small white circles. The lines are arranged in a way that suggests a network or a digital theme.

PARIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PRIVADO TURÍSTICO



51%

de las personas ocupadas en
empresas turísticas del sector
privado en México son mujeres

Esta cifra se refiere a la población ocupada total, que por definición incluye tanto al empleo formal e informal, así como las relaciones laborales informales. Ello implica que, de inicio, existe un volumen similar de hombres y mujeres trabajando en la industria. Pero, por otra parte, significa que no todas las personas ocupadas tienen acceso a servicios de salud u otras prestaciones.

Fuente: Inegi

LAS RELACIONES LABORALES DE LAS MUJERES ESTÁN MÁS FORMALIZADAS EN EL TURISMO QUE EN EL CONJUNTO DE LA ECONOMÍA MEXICANA.

52%

del total de mujeres ocupadas en turismo está asegurada ante el IMSS

Superior a la media nacional

Del total de mujeres ocupadas en México en el conjunto de sectores económicos, solo 36.2% están aseguradas ante el IMSS

Fuente: estimación propia con información de Inegi e IMSS

48%

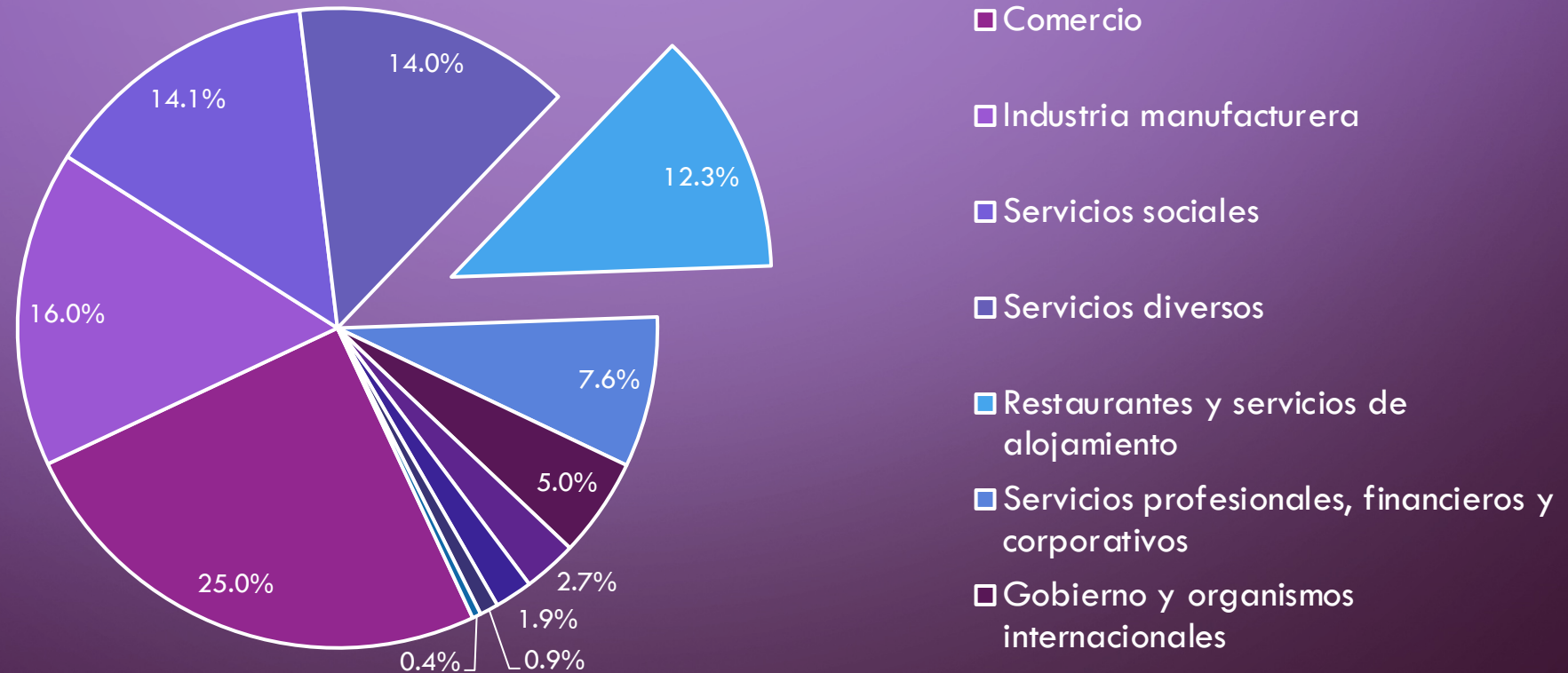
de los empleos
asegurados turísticos en el
IMSS son de mujeres

**Superior a la media
nacional**

En el conjunto de asegurados en el IMSS a nivel nacional, solo 39.7%
son mujeres

Fuente: estimación propia con información de INEGI e IMSS

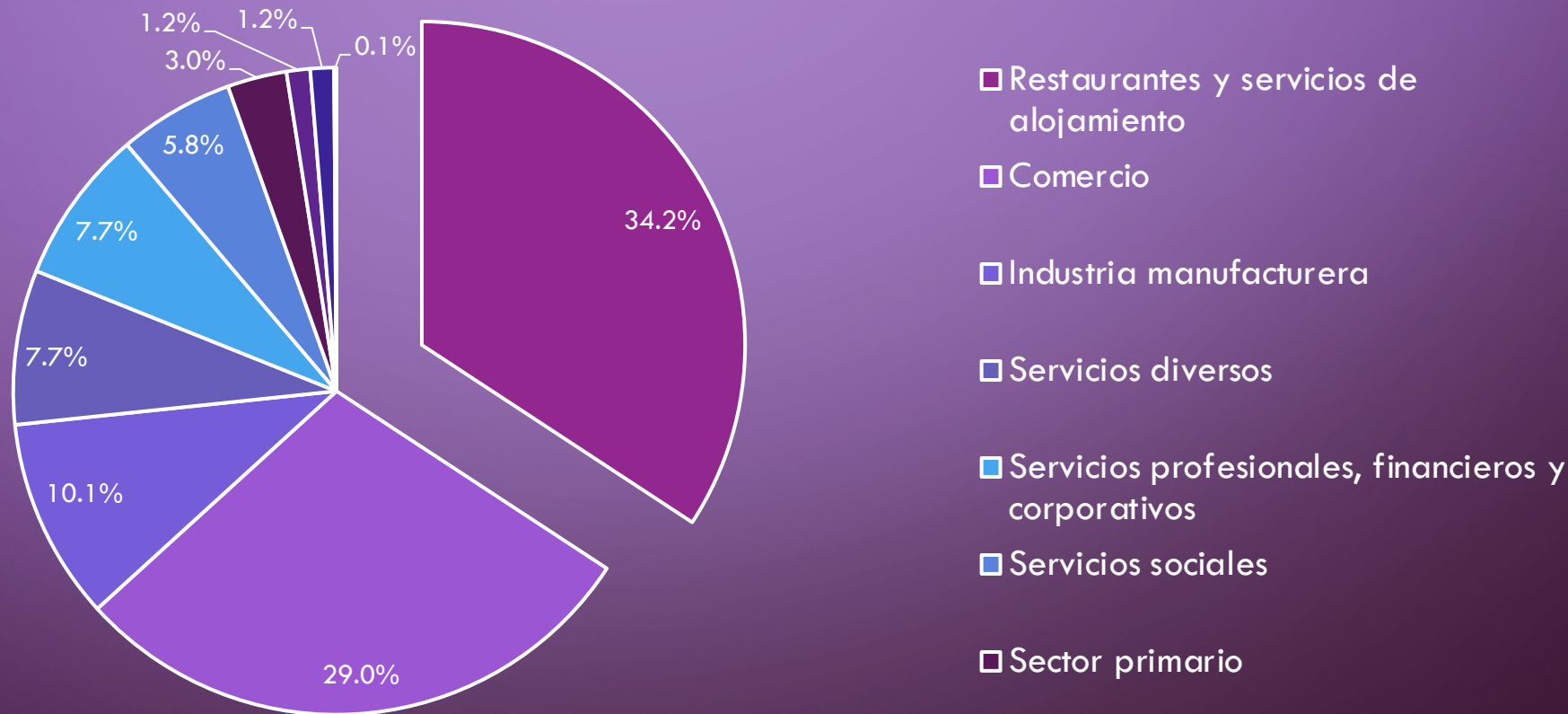
UNA DE CADA OCHO MUJERES EN EL PAÍS ESTÁ OCUPADA EN SERVICIOS DE ALOJAMIENTO O ALIMENTOS. SIN EMBARGO, 3 DE CADA 5 PERSONAS OCUPADAS EN ESTOS SERVICIOS SON MUJERES



Fuente: ENOE

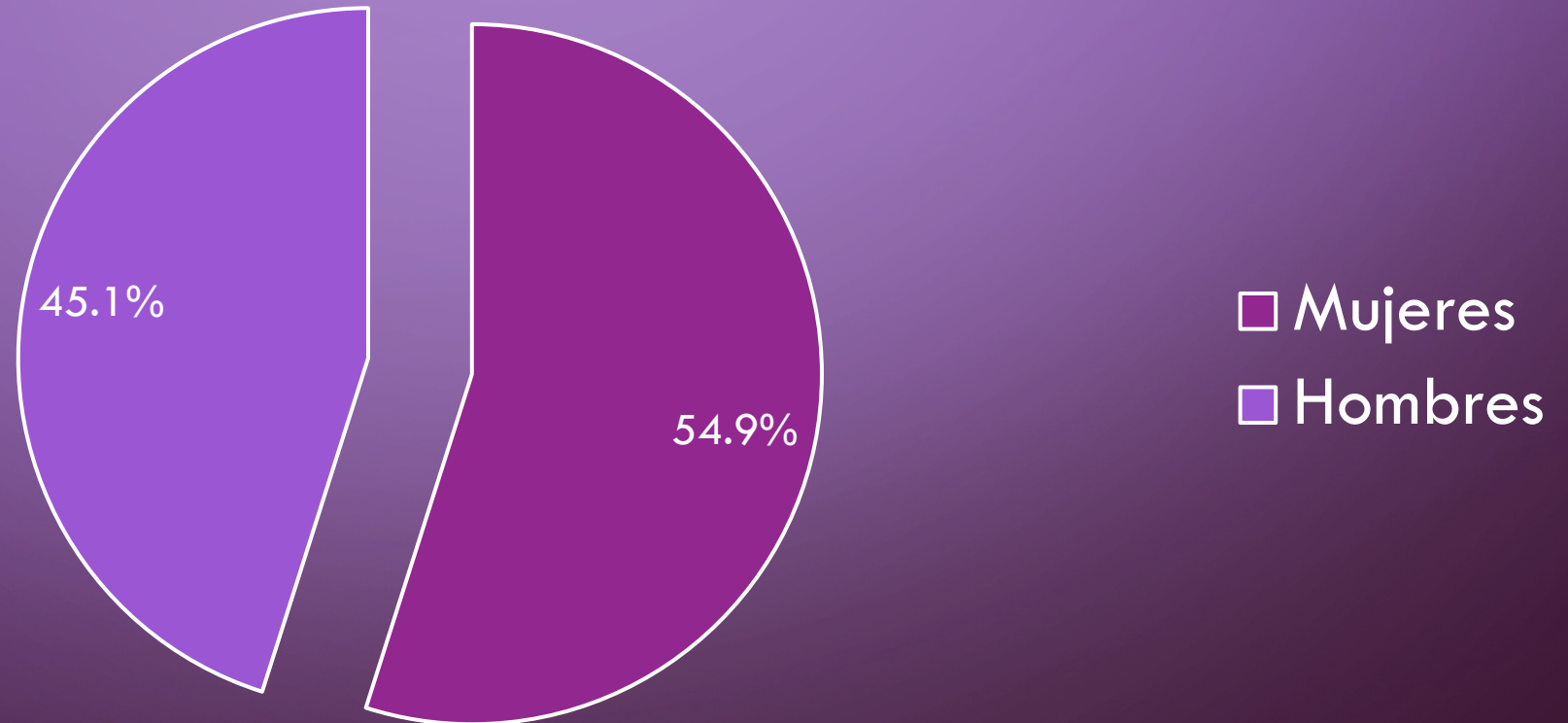
EN EL SECTOR DE LOS RESTAURANTES Y LOS SERVICIOS DE ALOJAMIENTO ES EN EL QUE HAY MÁS MUJERES EN LA POSICIÓN DE EMPLEADORAS

Si bien las mujeres logran generar sus propias empresas y convertirse en generadoras de empleo, esto también puede mantenerlas sin acceso a servicios de salud para ellas y sus dependientes económicos.



Fuente: ENOE

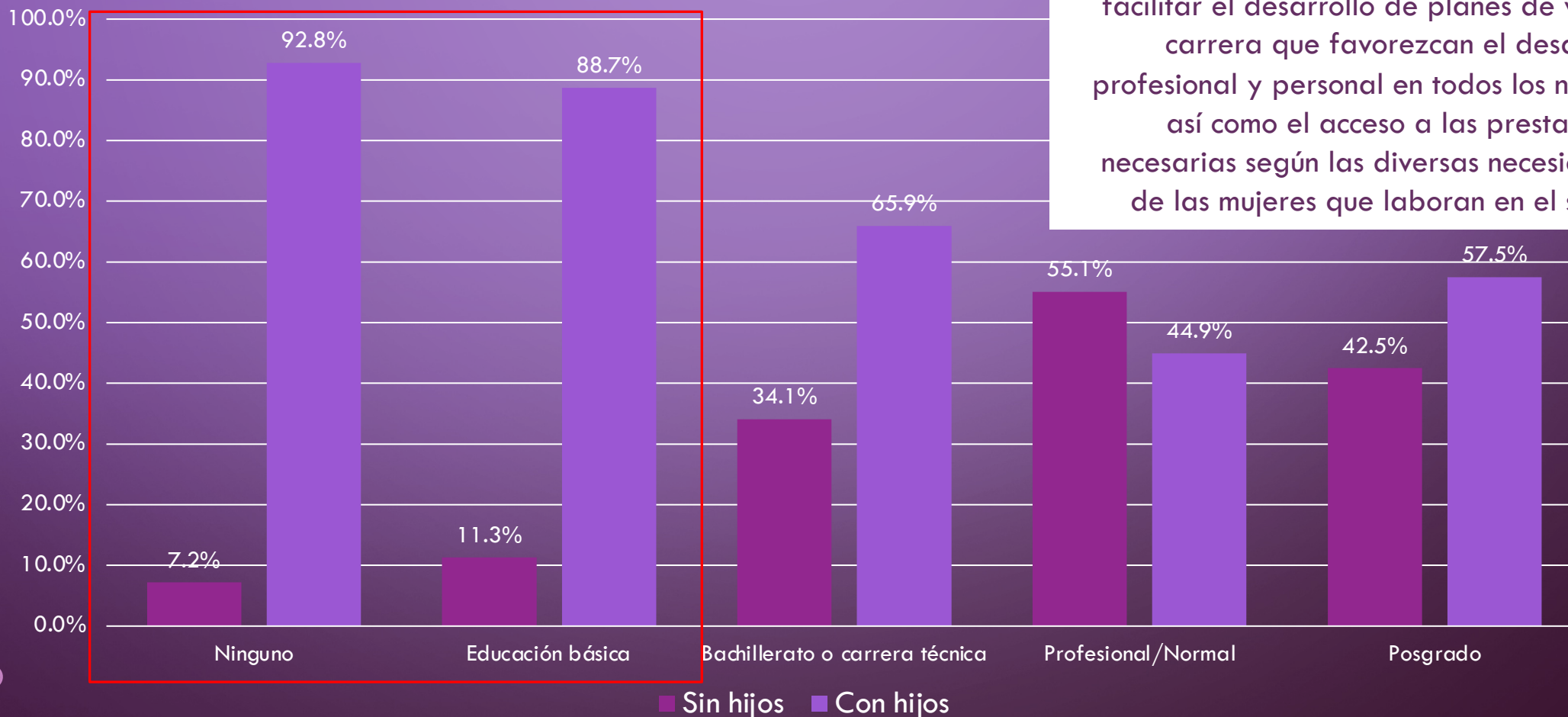
LA MAYOR PARTE DE QUIENES SON EMPLEADORES EN EL SECTOR DE LOS RESTAURANTES Y LOS SERVICIOS DE ALOJAMIENTO SON MUJERES



El turismo parece presentar condiciones excepcionales para fomentar el emprendimiento femenino y el liderazgo a través de sus propias organizaciones.

PROPORCIÓN DE MUJERES OCUPADAS EN RESTAURANTES Y SERVICIOS DE ALOJAMIENTO POR NIVEL EDUCATIVO Y MATERNIDAD

Las políticas de equidad de género deben facilitar el desarrollo de planes de vida y carrera que favorezcan el desarrollo profesional y personal en todos los niveles, así como el acceso a las prestaciones necesarias según las diversas necesidades de las mujeres que laboran en el sector.



Fuente: ENOE

El ocupar posiciones administrativas, contables y de dirección se toma como un *proxi* de la posibilidad de ejercer liderazgo dentro de la organización.

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%)

En este caso, destaca el hecho de que la mayoría de las personas responsables de llevar a cabo estas tareas en las empresas turísticas mexicanas son mujeres.

Fuente: Inegi

La condición de derechohabiente con salarios más elevados no solamente indica la posibilidad de ocupar una posición jerárquica superior, sino que el acceso a prestaciones sociales facilita el desarrollo profesional y personal de las mujeres a largo plazo.

39.5%

de las personas
empleadas en hoteles
que perciben más de 10
salarios mínimos son
mujeres

Aun cuando esta razón es superior a la media nacional, se hace evidente la brecha de inequidad, ya que la mayoría de los puestos hoteleros con ingresos más altos y goce de prestaciones sociales no está ocupada por mujeres.

Fuente: IMSS

13.6%

Una

de las personas que ocupan posiciones en Consejos de Administración o instancias similares de empresas de perfil turístico que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores son mujeres

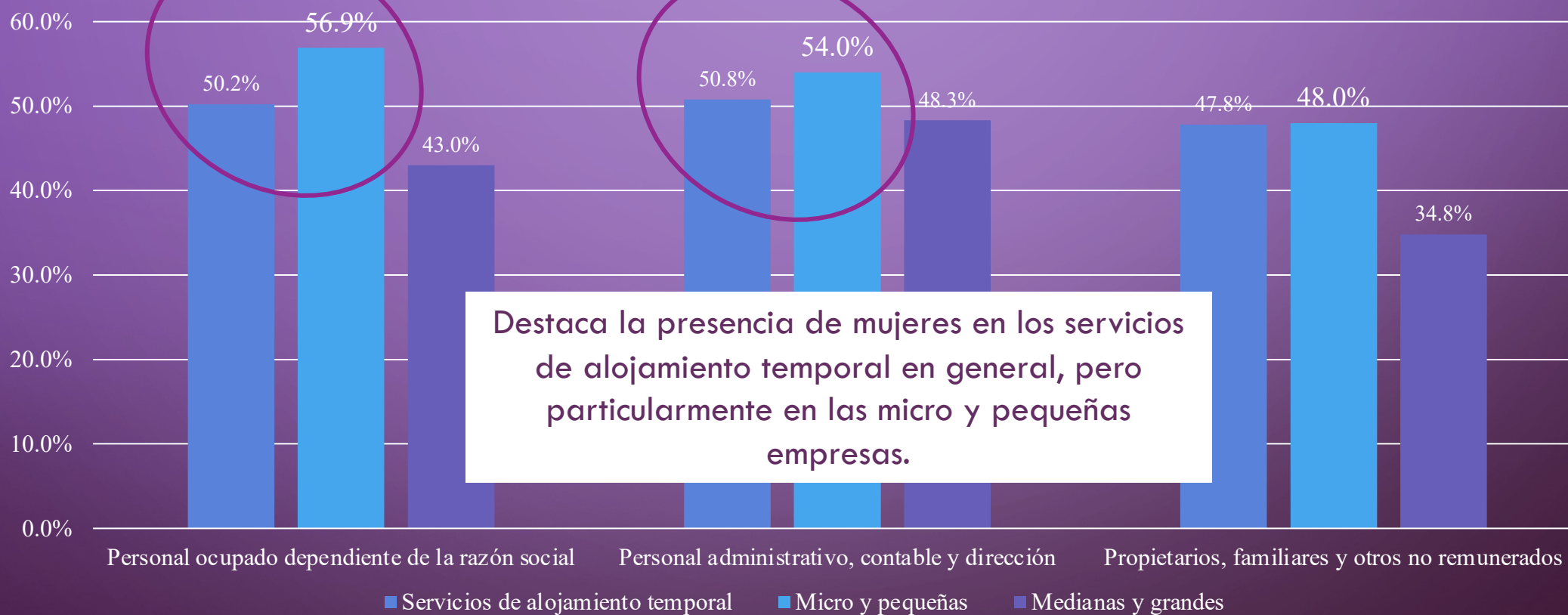
Cambio positivo desde 10%

Solo una mujer es Presidenta de un Consejo de Administración de las empresas de perfil turístico que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores

Sin cambios

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



Destaca la presencia de mujeres en los servicios de alojamiento temporal en general, pero particularmente en las micro y pequeñas empresas.

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



4

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



Avance vs 3 en 2022

The image features a solid purple background with decorative white circuit-like lines in the corners. These lines consist of vertical and horizontal segments connected by small circles, resembling a stylized network or data flow diagram.

3%

De las cadenas hoteleras que pertenecen a
la Asociación Nacional de Cadenas
Hoteleras tienen a una mujer en la máxima
posición jerárquica de la organización

The background is a solid purple color. In the four corners, there are white, stylized circuit-like patterns consisting of lines and small circles, resembling a network or data flow diagram.

CANCÚN EN EL CONCIERTO NACIONAL

30.2%

de las mujeres aseguradas
en el IMSS que trabajan en
hotelería en todo el país
están en Quintana Roo

Quintana Roo es el estado con la mayor plantilla de trabajadoras de hotelería aseguradas en el IMSS
a nivel nacional: 61 mil mujeres

Fuente: IMSS

\$521.74

pesos

La hotelería
quintanarroense ofrece a
las mujeres el segundo
salario base de cotización
promedio más alto de la
industria

Se localiza por detrás de Baja California Sur (610.94 pesos) y delante de Baja California (506.21 pesos).

Esta cifra también es superior al salario base de cotización estatal promedio para las mujeres, que es de \$486.88 pesos.

Fuente: IMSS

\$537.89

pesos

Salario base de
cotización promedio para
las mujeres en la
hotelería de Cancún

Este salario base de cotización es ligeramente superior al de la hotelería del estado de Quintana Roo en su conjunto.

Fuente: IMSS,



18.3%

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

**Ligero retroceso sobre
20%**

Fuente: Directorio AHCIP

35.9%

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

**Superior a la media
nacional**

A nivel nacional, 32.6% de las personas aseguradas en el IMSS que perciben más de 10 salarios mínimos son mujeres.

Fuente: IMSS

Esta cifra se refiere al total de asegurados en todas las actividades económicas del municipio.

38.9%

de las personas
empleadas en hoteles de
Cancún perciben más de
10 salarios mínimos son
mujeres

Con respecto al resto del estado de Quintana Roo y el país en su conjunto, hay un porcentaje ligeramente mayor de mujeres empleadas en hotelería que ocupan puestos más altos y disfrutan de prestaciones sociales.

Fuente: IMSS



LA OPINIÓN EMPRESARIAL

Plena conciencia
nacional y regional de
la prevalencia de la
disparidad de género
en la distribución del
empleo directivo en la
hotelería... aunque se
reconocen avances



LOS AVANCES ESTÁN RELACIONADOS CON:

- Visibilidad social del problema de disparidad e inequidad
- Cultura corporativa
- Definición de políticas de equidad
- La pandemia incentivó el emprendedurismo
- Apertura de algunas empresas al home office
- Paulatina incorporación de nuevas generaciones

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

¿POR QUÉ SUBSISTEN LOS REZAGOS?

- Problemática social (general y específica de los destinos).
- Sigue existiendo un problema de origen en la conformación de roles y estereotipos en la casa y en las escuelas.
- En algunas organizaciones prevalece una cultura machista.
- 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 (esposa, hijos y adultos mayores).

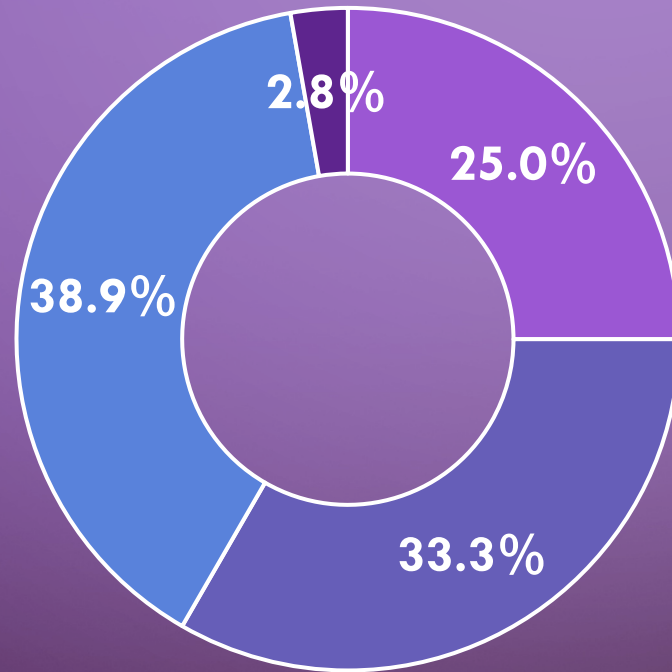
¿POR QUÉ SUBSISTEN LOS REZAGOS?

- 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, por ejemplo: guarderías, cuidado de adultos mayores, oportunidades laborales para la pareja en caso de cambio de residencia, dificultades a la movilidad, etc.
- Las organizaciones y la sociedad en general no suelen privilegiar un **balance entre calidad de vida y desempeño laboral**.

The image features a dark purple gradient background. In the four corners, there are white, stylized circuit board traces that branch out and end in small circles, resembling nodes or components of a network. The central text is in a bold, white, sans-serif font, arranged in three lines.

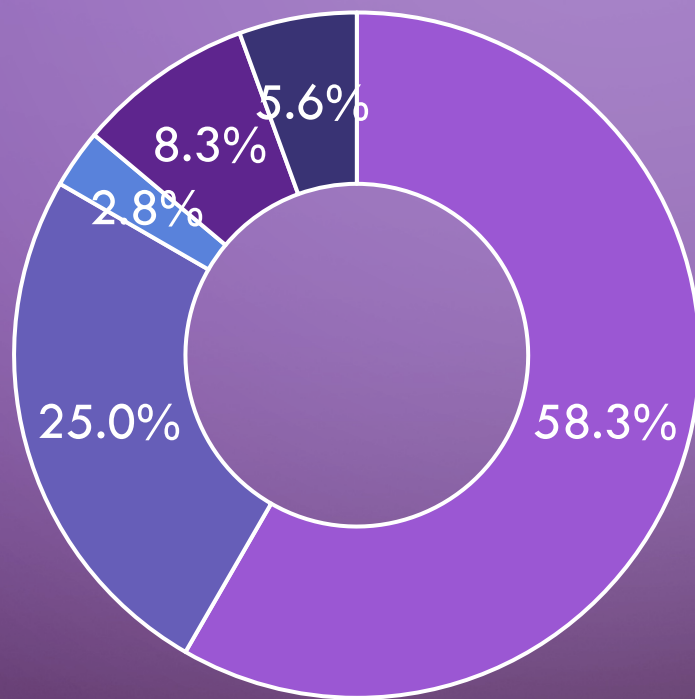
UN PUNTO DE VISTA DE LAS FUTURAS DIRECTIVAS DE LA INDUSTRIA

EXPECTATIVAS AL CONCLUIR LA LICENCIATURA



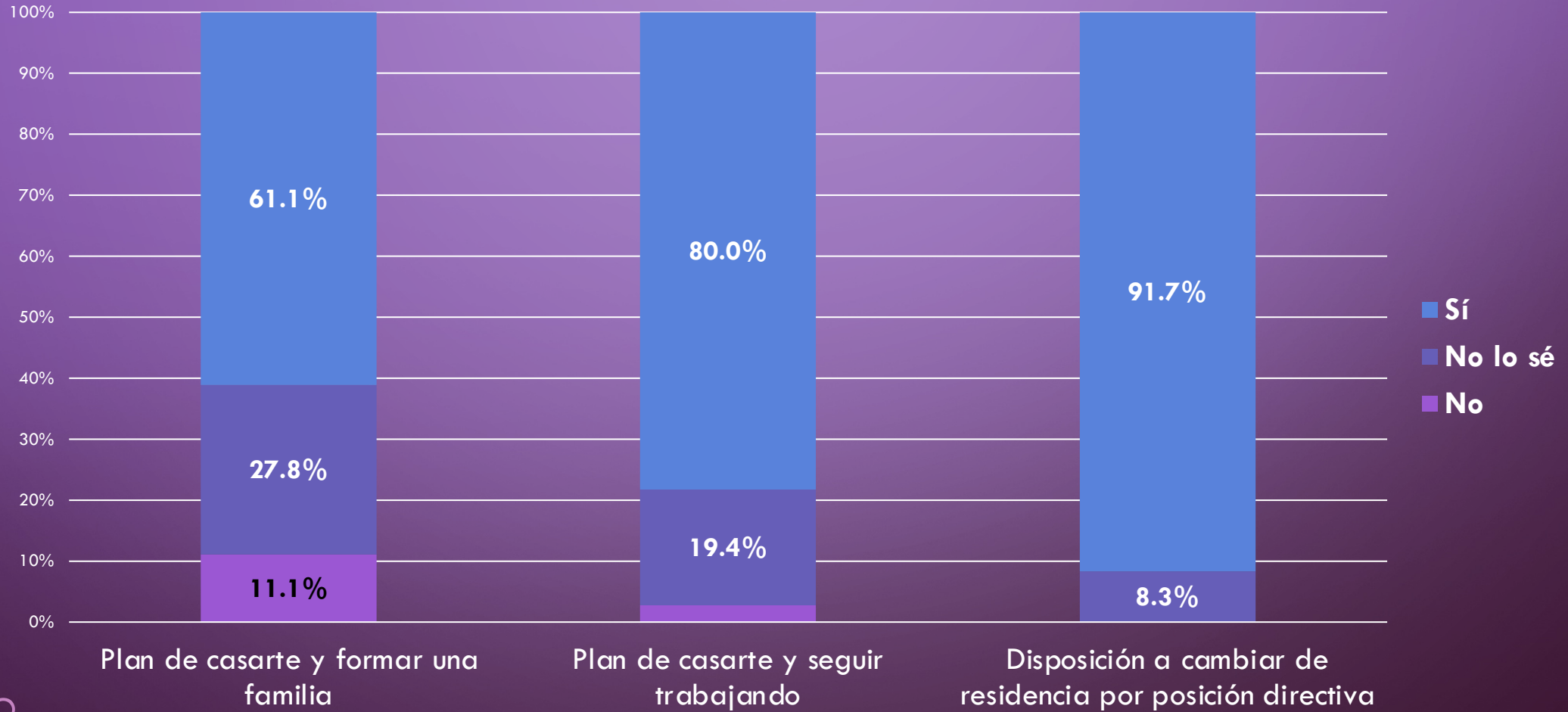
- Gerencia departamental
- Mando medio
- Operativo
- No sabe

EXPECTATIVAS 5-8 AÑOS DESPUÉS DE CONCLUIR ESTUDIOS



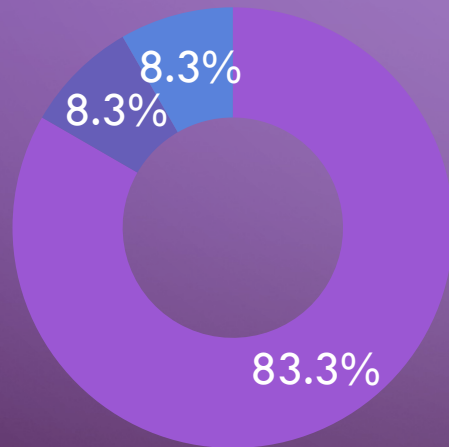
- Máxima posición directiva
- Gerencia departamental
- Mando medio
- Negocio propio
- No sabe

EXPECTATIVA DE PLAN DE VIDA

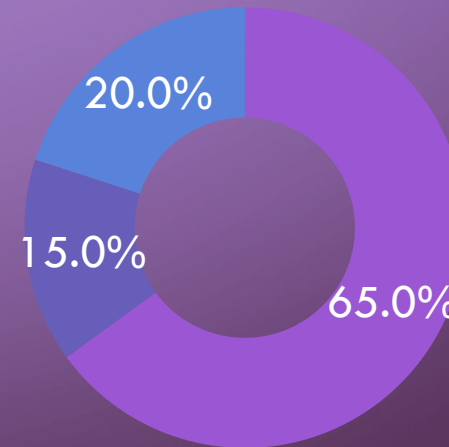


COMPAGINACIÓN DE PLANES DE VIDA Y CARRERA

PERCEPCIÓN DE MATRIMONIO Y FAMILIA
COMO LIMITANTE PARA POSICION
DIRECTIVA



¿SERÍA COMPLICADO TRABAJAR Y
MANEJAR MI FAMILIA?



- No
- No lo sé
- Sí

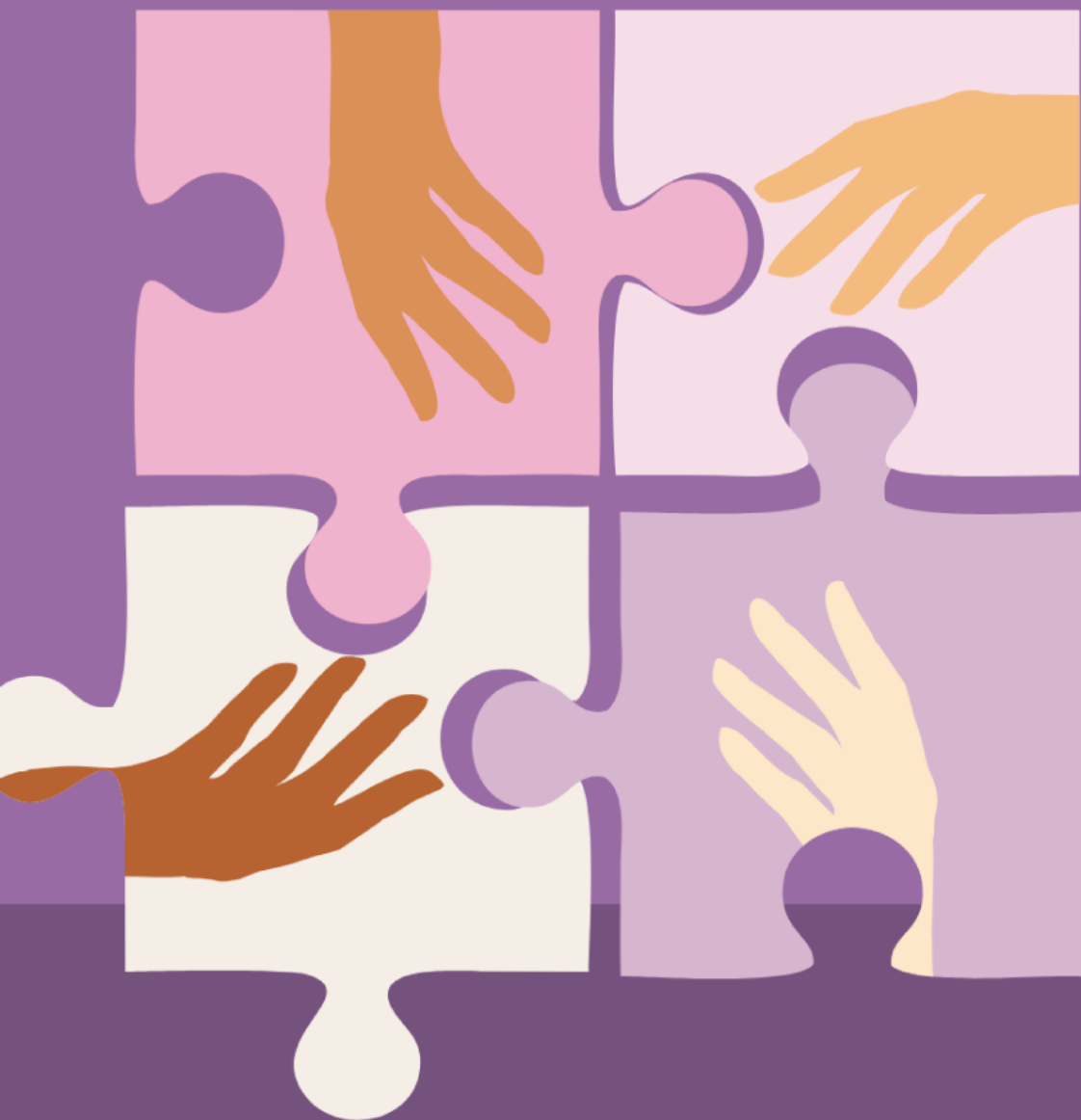
The background is a solid purple color. In the four corners, there are white line-art graphics that resemble circuit traces or a network diagram. These lines connect to small white circles, creating a sense of connectivity and technology.

CONCLUSIONES Y 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.

- Dentro de lo anterior, la atención a temas como guarderías y movilidad son grandes prioridades.
- Es necesario favorecer la flexibilidad y balance entre calidad de vida y compromiso laboral.
- El desarrollo profesional para todas las mujeres en el turismo también necesita ir de la mano con el acceso a programas educativos, que puede abarcar desde educación básica para adultos, educación continua para profesionales y estudios de posgrado.
- Durante la formación académica, impulsar programas de prácticas profesionales, estadías y mentorías en áreas directivas en conjunto con el sector privado.
- Por otro lado, es necesario generar mecanismos para reducir y atender los temas de violencia de género.

- Desde la perspectiva empresarial es indispensable realizar intervenciones más claras en el tema.
- Es deseable impulsar programas para apoyar el emprendimiento por parte de las mujeres en el sector turístico y procurar esquemas para su acceso a servicios de salud y prestaciones sociales.
- No sobra enfatizar que la relación con los empleados se debe extender a la conexión con las familias, privilegiando la atención de la niñez.
- Finalmente, se debe perseverar en el impulso a un cambio cultural.



MARZO 2024

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

Actualización 2024



STARCI
SUSTAINABLE TOURISM ADVANCED RESEARCH CENTER

