

MARZO 2022



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

DR. FRANCISCO MADRID

MTRA. GLORIA GODINEZ

KARLA ADRIANA PALATTO TOVAR | ADRIÁN C. SEVILLA MUÑOZ

CONTENIDO

1. HALLAZGOS

2. PERSPECTIVA GENERAL DEL EMPLEO FEMENINO EN TURISMO

2.1. A nivel global

2.1.1. En la economía en general

2.1.2. En turismo

2.2. En México

2.2.1. Observatorio Laboral

2.2.2. Censo Económico

3. EL EMPLEO EN CARGOS DIRECTIVOS EN LA INDUSTRIA DE LA HOSPITALIDAD EN MÉXICO: ¿DISPARIDAD DE GÉNERO?

3.1. En el ámbito público

3.1.1. En el poder legislativo federal

3.1.2. En los organismos públicos federales del sector

3.1.3. En las dependencias estatales de turismo

3.2. En el ámbito privado

3.2.1. Información del Censo Económico 2019

3.2.2. En aerolíneas

3.2.3. En organismos empresariales nacionales

3.2.4. En cadenas hoteleras

3.2.5. El caso de la hotelería en Cancún

4. ENTENDIENDO LAS RAZONES DE LA DISPARIDAD

5. UN PUNTO DE VISTA DE LAS FUTURAS DIRECTIVAS DE LA INDUSTRIA

6. RECOMENDACIONES

NOTA METODOLÓGICA

INTRODUCCIÓN

La importancia del turismo reside en su significativa capacidad de impulsar el desarrollo socioeconómico del país. En un país con una enorme carencia de oportunidades es de destacar el fundamental aporte que realiza el turismo en materia de generación de empleos. Con frecuencia se recuerda que la actividad turística es la primera fuente de empleo para los jóvenes y la segunda para las mujeres.

En el documento que en esta ocasión presenta el Cicotur de la mano del Consejo Nacional Empresarial Turístico con participación de doctorandos de la Universidad Anáhuac Cancún y prestadoras de servicio social de la Universidad Anáhuac México, 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.

Como el lector podrá reconocer, hay muy importantes avances en el tema; sin embargo, y de igual manera, los retos son muy importantes, particularmente en lo que se refiere a la existencia de un conocido techo de cristal que parece seguir presente, inhibiendo que haya una mayor participación de las mujeres en las posiciones directivas de la industria y, en consecuencia, alcanzando condiciones salariales también más equitativas.

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, realizando una explotación de diferentes bases de datos, destacando el uso de la del Censo Económico de Inegi de 2019 y la de los registros administrativos de trabajadores asegurados en el IMSS; adicionalmente se realizaron un poco más de diez 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.

Mtro. Braulio Arsuaga Losada
Presidente CNET

Dr. Francisco Madrid Flores
Director Cicotur

Mtro. Abraham Mendoza Martínez
Director Facultad de Turismo
Universidad Anáhuac Cancún



1.

HALLAZGOS

1. Es de la mayor importancia recordar que el Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible incluye en sus formulaciones el asegurar la participación completa de las mujeres, no solo en el empleo, sino en propiciar oportunidades equitativas para ejercer liderazgo en diversos ámbitos.

2. En el mundo, el 54% de las personas empleadas en turismo son mujeres. Esta proporción contrasta con el hecho de que solo el 39% de las personas empleadas en el conjunto de la economía mundial son mujeres.

3. El turismo es la segunda actividad que más empleo proporciona a las mujeres en México. La participación del empleo femenino es del 58% de acuerdo con el Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo.

4. De acuerdo con la información del Censo Económico de 2019 la participación de las mujeres en el empleo de las empresas turísticas del sector privado es del 50.5%.

5. Algunos datos relevantes sobre la paridad de género en el empleo turístico son los siguientes:

5.1. Sector público:

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

Ninguna de las dos posiciones más relevantes de las dependencias públicas federales del Sector Turismo tiene al frente a una mujer.

Parece pertinente recordar que en los 48 años de existencia de la Secretaría de Turismo federal, de las 15 personas que han ocupado la cartera, 5 han sido mujeres, es decir el 33.3%.

Es de destacar que la condición de paridad de género sí se cumple en el conjunto de las dependencias estatales de turismo del país, pues exactamente el 50% de las personas que ocupan estas posiciones son mujeres.

5.2. Sector privado:

En las actividades turísticas, la participación de las mujeres es relevante en todos los aspectos. En particular, destaca la proporción del 49.6% de mujeres en el personal administrativo, contable y de dirección en las actividades turísticas, que está por encima de la media nacional.

Solo dos aerolíneas comerciales que operan en México tienen a una mujer en la máxima posición laboral.

Al revisar la situación específica en los servicios de alojamiento temporal, se encuentra una mayor participación femenina (50.2%), destacándose la proporción en las micro y pequeñas empresas (56.9%), muy por encima de lo observado en las medianas y grandes (43.0%). Asimismo es de destacar que las mujeres son mayoría (50.8%) en el personal administrativo, contable y de dirección en estos servicios de alojamiento.

De las veinte cámaras y asociaciones que forman parte del Consejo Nacional Empresarial Turístico –incluyendo el propio Consejo– solamente 3 de ellos tienen a una mujer ocupando la Presidencia.

La máxima posición jerárquica de las cadenas hoteleras en México está ocupada por mujeres en: 7.0% de las cadenas nacionales y 4.4% de las cadenas extranjeras.

El liderazgo de Cancún en el concierto turístico nacional está fuera de toda duda. Sin tener el parámetro de un dato de carácter nacional, parece ser significativo que el 20% de la máxima posición laboral de los hoteles de Cancún sean ocupadas por mujeres.

Solo 32.1% de las personas aseguradas en el IMSS que perciben más de 10 salarios mínimos son mujeres (enero 2022).

Es relevante señalar que la situación en Cancún es diferente, pues dicha proporción es casi 5 puntos porcentuales mayor, es decir 36.9% perciben este nivel de ingresos. De manera específica en lo que se refiere al empleo hotelero se reportan 39.6% de mujeres en

estos rangos. La situación en Cancún muestra una proporción más o menos similar a la ya señalada, pues de los 6,798 asegurados en este nivel de ingresos, 39.3% son mujeres.

6. Hay una plena conciencia de la prevalencia de una condición de disparidad de género en la distribución del empleo directivo en la hotelería.

7. La participación de las mujeres no se limita a los niveles inferiores de la pirámide laboral, y se aprecia una participación proporcionalmente descendente en la medida en la que las posiciones se acercan a la parte más alta de dicha pirámide. No se identifica que esto suceda como consecuencia de una definición explícita de las empresas y los corporativos.

8. Si bien no parece ser la generalidad de los casos, en algunos grupos hoteleros se tiene una política de que –en igualdad de condiciones– se privilegie la ocupación de posiciones directivas por parte de mujeres.

9. Parece más común la existencia de una práctica en la que lo que define la ocupación de las posiciones directivas es el talento.

10. Dentro de los factores identificados que explican el hecho de una menor participación de las mujeres en las posiciones directivas que los hombres se tienen los siguientes:

En los procesos de búsqueda de talento para cubrir vacantes directivas –tanto internos como externos– hay menos candidatas que candidatos.

La industria hotelera tiene la particularidad de una mayor movilidad de residencia que otras actividades económicas. Toda vez que en la cultura mexicana las mujeres desempeñan un papel de ancla de familia que las hace velar no solo por los hijos, sino también por las personas mayores de su entorno, esto las hace enfrentar limitaciones para cambiar su residencia.

De la mano de lo anterior, en un matrimonio es difícil imaginar que un hombre esté dispuesto a dejar su trabajo para acompañar un cambio de residencia, ante una oportunidad laboral de la mujer.

La presencia de mujeres es menor en los comités directivos, lo que sugiere que hay menos mujeres disponibles para ser promovidas. No existen –de manera generalizada– políticas laborales de carácter integral que incidan en una mayor participación de las mujeres en las posiciones directivas. Si bien se suele privilegiar el talento en la definición de estos puestos, esto no va acompañando de acciones que impulsen condiciones más apropiadas para la incorporación de mujeres en dichas posiciones como guarderías –infantiles y de personas mayores–, oportunidades laborales para la pareja en caso de movilidad, etc.

Al parecer, las organizaciones no suelen privilegiar un balance entre calidad de vida y desempeño laboral, y algunas mujeres prefieren empleos con menor carga horaria.

11. Entre las futuras directivas de la industria se encuentra que: Durante la trayectoria universitaria, existe la percepción de que es necesario ganar experiencia y mérito a través de la ocupación de posiciones operativas o de mando medio antes de aspirar a una posición de liderazgo de primer nivel.

Una buena porción de las encuestadas (35.6%) se ve ocupando una gerencia de área a los cinco u ocho años después de haber concluido sus estudios, mientras que la proporción de quienes esperan ocupar la máxima posición de liderazgo en el organigrama son 26.7%. No obstante, algunas más (17.8%) esperan estar iniciando un negocio propio en ese mismo periodo, por lo que tendrían un papel como emprendedoras y empleadoras.

Aunque aún persiste una percepción de que compaginar los planes de vida y carrera implica limitaciones en uno u otro ámbito, la mayoría de las encuestadas (73.8%) no creen que el casarse y tener una familia sea una limitante para acceder a una posición directiva, y una buena porción de ellas (60.0%) creen que no sería complicado seguir trabajando y mantener a su familia.



2.

PERSPECTIVA GENERAL DEL EMPLEO FEMENINO EN TURISMO

2.1. A NIVEL GLOBAL

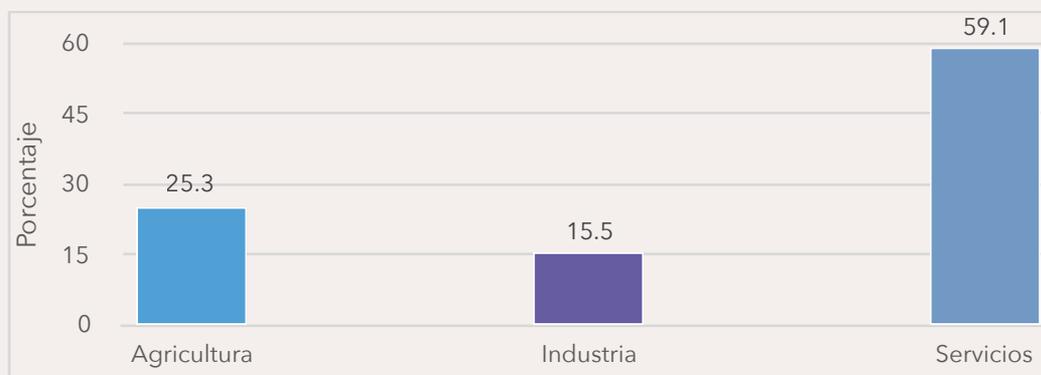
2.1.1. EN LA ECONOMÍA EN GENERAL

La igualdad de oportunidades y el trato igualitario en el mercado laboral son fundamentales para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible. El Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible tiene entre sus metas asegurar la participación completa de las mujeres, no solo en el empleo, sino en propiciar oportunidades equitativas para ejercer liderazgo en diversos ámbitos.

DE ACUERDO CON DATOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO PARA EL AÑO 2020, EL 50% DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA EN EL MUNDO ES FEMENINA Y LAS MUJERES REPRESENTAN EL 38.5% DE LA FUERZA LABORAL.

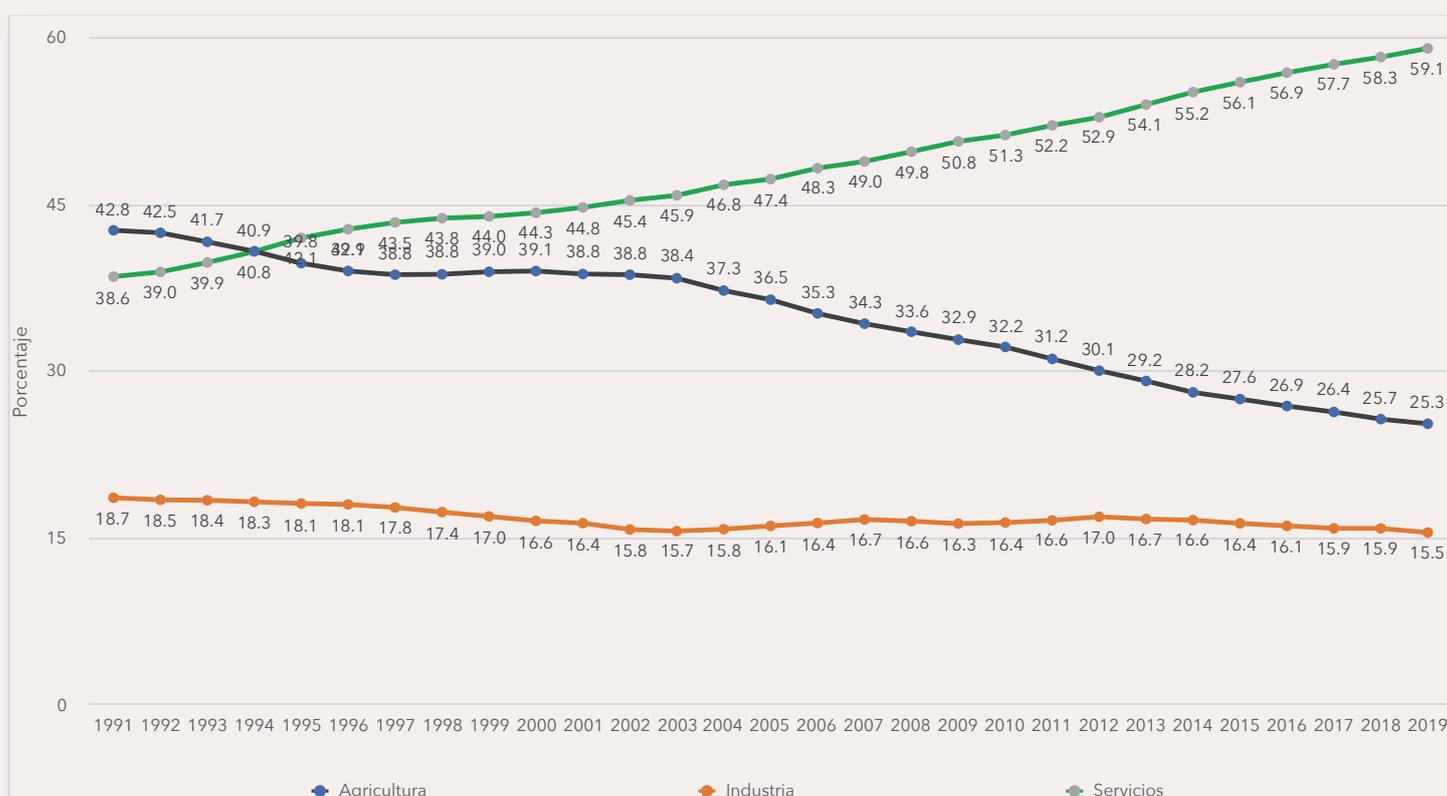
Por sectores de actividad, hasta el año 2019, las mujeres ocupaban la mayor parte de los empleos en el sector servicios (59.1%), cifra muy superior a la media mundial.

GRÁFICA 2.1.1.1. PORCENTAJE DE MUJERES EMPLEADAS POR SECTOR ECONÓMICO A NIVEL MUNDIAL, 2019



La participación laboral de las mujeres en agricultura e industria no solo es menor en 2019, sino que mantiene una tendencia decreciente. Todo ello convierte a los servicios, por mucho, en el principal y más dinámico empleador de mujeres en el mundo.

GRÁFICA 2.1.1.2. PORCENTAJE DE EMPLEO DE MUJERES EN SECTORES SELECCIONADOS A NIVEL MUNDIAL, 1991-2019



Más allá de la importancia del empleo, el acceso a posiciones directivas y la ruptura del *techo de cristal* es crucial para asegurar un avance completo hacia la igualdad de derechos. Si bien la participación de las mujeres en posiciones directivas se ha incrementado paulatinamente, al 2020 solo 28.3% ocupan posiciones de administrativas o de dirección.

GRÁFICA 2.1.1.3. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN POSICIONES ADMINISTRATIVAS Y EN EL EMPLEO EN GENERAL



De acuerdo con datos del Banco Mundial, en 2020, el 33.1% de las empresas tenían algún grado de participación femenina entre sus accionistas o propietarios, pero solamente en el 17.8% de las empresas la máxima posición de liderazgo estaba ocupada por una mujer.

2.1.2. EN TURISMO

De acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo citados por la Organización Mundial de Turismo para el año 2019:

54.0%

DE LAS PERSONAS EMPLEADAS EN EL TURISMO SON MUJERES

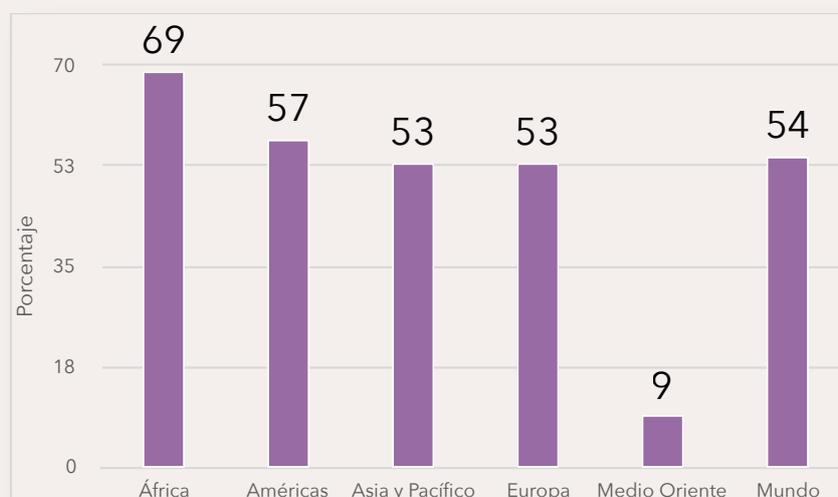
14.7%

ES MENOR EL INGRESO DE LAS MUJERES EN EL TURISMO

23.0%

DE LOS MINISTERIOS DE TURISMO ESTÁN DIRIGIDOS POR MUJERES

GRÁFICA 2.1.2. PORCENTAJE DE MUJERES TRABAJADORAS EN ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y COMIDAS POR REGIÓN, 2009-2018



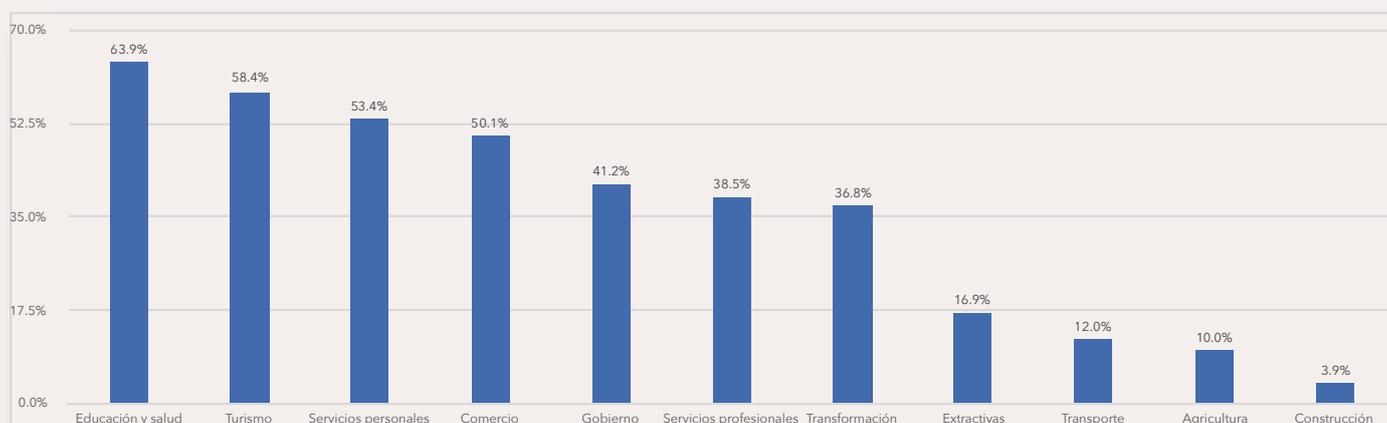
Fuente: datos de *Ilostat* citados por la OMT

2.2. EN MÉXICO

2.2.1. OBSERVATORIO LABORAL

En este instrumento de la Secretaría del Trabajo se da cuenta que las mujeres participan con el 38.1% de las personas ocupadas en el país. La proporción de mujeres que laboran en turismo es la segunda más alta a nivel nacional como se puede ver en la siguiente gráfica.

GRÁFICA 2.2.1. DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN LA ECONOMÍA AL TERCER TRIMESTRE DE 2021



Fuente: elaboración propia con información de la Secretaría del Trabajo

2.2.2. CENSO ECONÓMICO

De acuerdo con los resultados del Censo Económico 2019, en México, las mujeres ocupan una posición relevante en el conjunto de la economía.

TABLA 2.2.2.1. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PERSONAL OCUPADO DEPENDIENTE Y POSICIONES ESPECÍFICAS. TOTAL NACIONAL, 2018

	Porcentaje de mujeres		
	En el total de unidades económicas	En micro y pequeñas empresas	En medianas y grandes empresas
Personal ocupado dependiente de la razón social	42.0%	47.0%	36.1%
Personal administrativo, contable y dirección	44.9%	54.8%	40.8%
Propietarios, familiares y otros no remunerados	49.0%	50.4%	18.5%

Fuente: elaboración propia con información del Censo Económico 2019, Inegi

En turismo, la participación es aún más relevante pues de acuerdo con la información del Censo Económico esta proporción es del 50.5%.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL TURISMO:

50.5%



3.

EL EMPLEO EN CARGOS DIRECTIVOS EN LA INDUSTRIA DE LA HOSPITALIDAD EN MÉXICO: ¿DISPARIDAD DE GÉNERO?

3.1. EN EL ÁMBITO PÚBLICO

3.1.1. EN EL PODER LEGISLATIVO FEDERAL

Tanto en la Cámara de Diputados, como en la Cámara de Senadores las personas que se encuentran al frente de las Comisiones de Turismo son hombres. Aparentemente, hasta ahora nunca ha habido una mujer ocupando alguna de estas posiciones.

NINGUNA DE LAS PRESIDENCIAS DE LAS COMISIONES DE TURISMO EN LAS CÁMARAS DE DIPUTADOS Y SENADORES ES OCUPADA POR UNA MUJER

3.1.2. EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS FEDERALES DEL SECTOR

La Secretaría de Turismo y el Fondo Nacional de Fomento al Turismo (Fonatur) son organismos encabezados por personas del sexo masculino.

NINGUNA DE LAS DOS POSICIONES MÁS RELEVANTES DE LAS DEPENDENCIAS PÚBLICAS FEDERALES DEL SECTOR TURISMO TIENE AL FRENTE A UNA MUJER

Parece pertinente recordar que, en los 48 años de existencia de la Secretaría de Turismo federal, de las 15 personas que han ocupado la cartera, 5 han sido mujeres, es decir el 33.3%.

3.1.3. EN LAS DEPENDENCIAS ESTATALES DE TURISMO

Sin duda es de destacar que la condición de paridad de género sí se cumple en el conjunto de las dependencias estatales de turismo del país, pues exactamente el 50% de las personas que ocupan estas posiciones son mujeres.

GRÁFICA 3.1.3. PARIDAD DE GÉNERO EN LA TITULARIDAD DE LAS DEPENDENCIAS ESTATALES DE TURISMO



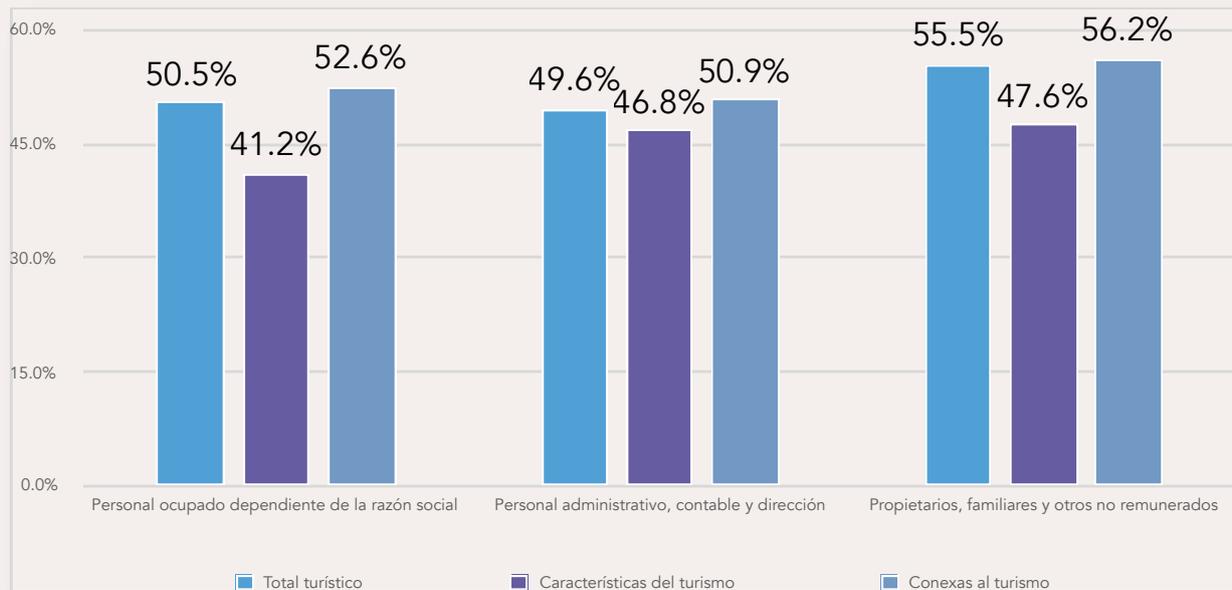
Fuente: elaboración propia

3.2. EN EL ÁMBITO PRIVADO

3.2.1. INFORMACIÓN DEL CENSO ECONÓMICO 2019

En las actividades turísticas, la participación de las mujeres es relevante en todos los aspectos. En particular, destaca la proporción del 49.6% de mujeres en el personal administrativo, contable y de dirección en las actividades turísticas, que está por encima de la media nacional.

GRÁFICA 3.2.1.1. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PERSONAL OCUPADO TURÍSTICO DEPENDIENTE Y POSICIONES ESPECÍFICAS, TOTAL NACIONAL, 2018



Fuente: elaboración propia con información del Censo Económico 2019, Inegi

Detallando la situación en las actividades características del turismo, se observa que la participación femenina es mucho más relevante en las micro y pequeñas empresas, tanto en el total del personal ocupado dependiente de la razón social, como en las posiciones administrativas, contables y de dirección. En contraparte, llama la atención el hecho de que dicha participación sea considerablemente menor en las medianas y grandes empresas.

GRÁFICA 3.2.1.2. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PERSONAL OCUPADO DEPENDIENTE Y POSICIONES ESPECÍFICAS, ACTIVIDADES CARACTERÍSTICAS DEL TURISMO, 2018



Fuente: elaboración propia con información del Censo Económico 2019, Inegi

Al revisar la situación específica en los servicios de alojamiento temporal, se encuentra una mayor participación femenina en todos los ámbitos, aunque sigue destacándose la proporción en las micro y pequeñas empresas, muy por encima de lo observado en las medianas y grandes.

GRÁFICA 3.2.1.3. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PERSONAL OCUPADO DEPENDIENTE Y POSICIONES ESPECÍFICAS, SERVICIOS DE ALOJAMIENTO TEMPORAL, 2018



Fuente: elaboración propia con información del Censo Económico 2019, Inegi

En términos absolutos, las entidades que concentran el mayor volumen de mujeres ocupando posiciones administrativas, contables y de dirección son aquéllas donde la actividad turística es mayor. Tres entidades (Quintana Roo, Ciudad de México y Jalisco) suman el 16.5% de las mujeres ocupando estas posiciones, en servicios de hospedaje a nivel nacional.

TABLA 3.2.1. 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: elaboración propia con información del Censo Económico 2019, Inegi

En cuanto al conjunto de actividades conexas al turismo, se constata una dinámica similar, en el sentido de que la participación femenina adquiere mayor relevancia en las micro y pequeñas empresas, frente a un fuerte contraste con la situación en las empresas medianas y grandes.

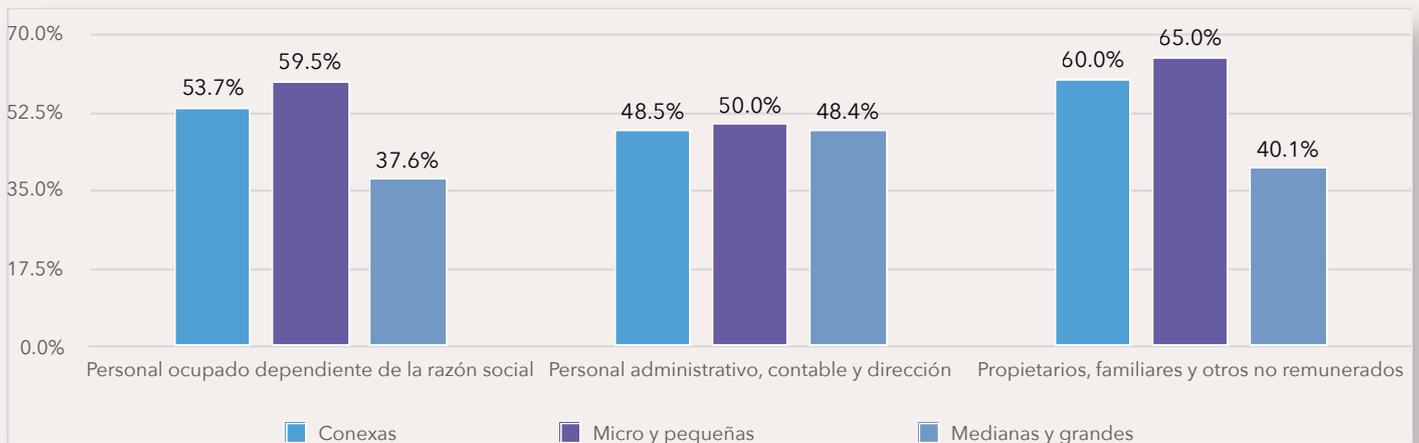
GRÁFICA 3.2.1.4. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PERSONAL OCUPADO DEPENDIENTE Y POSICIONES ESPECÍFICAS, ACTIVIDADES CONEXAS DEL TURISMO, 2018



Fuente: elaboración propia con información del Censo Económico 2019, Inegi

La participación femenina es mucho mayor, porcentualmente hablando, en las unidades económicas dedicadas a la preparación y servicio de alimentos y bebidas, donde destaca, principalmente, el rubro de propietarias, familiares y otro personal dependiente no remunerado (60.0%).

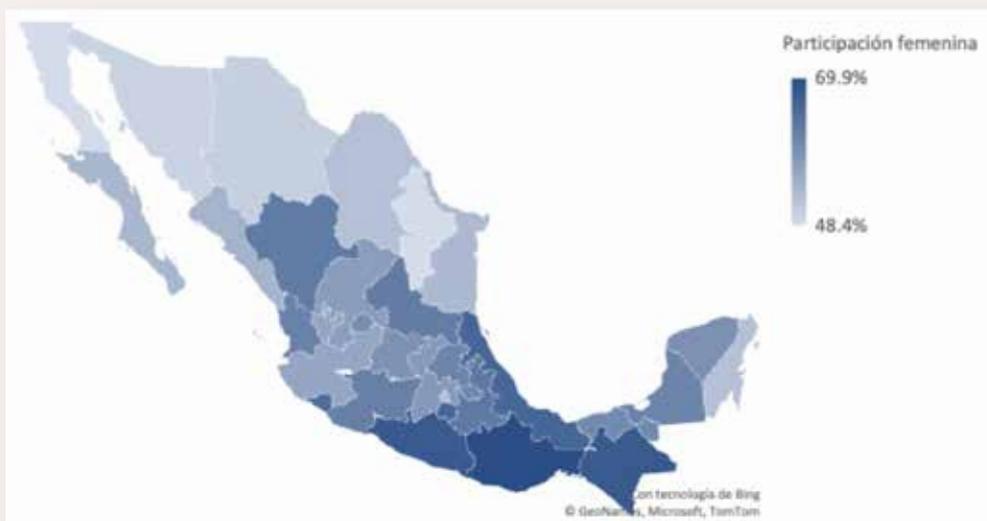
GRÁFICA 3.2.1.5. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PERSONAL OCUPADO DEPENDIENTE Y POSICIONES ESPECÍFICAS, PREPARACIÓN Y SERVICIO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS, ACTIVIDADES CONEXAS DEL TURISMO, 2018



Fuente: elaboración propia con información del Censo Económico 2019, Inegi

En este caso, la participación de las mujeres como propietarias o ayudantes no remuneradas en los establecimientos de preparación de alimentos y bebidas muestra un patrón espacial que se acentúa en la región sur del país, precisamente donde una mayor proporción de la población en general padece mayores carencias.

GRÁFICA 3.2.1.6. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES COMO PROPIETARIAS, FAMILIARES U OTRO PERSONAL NO REMUNERADO, PREPARACIÓN Y SERVICIO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS, ACTIVIDADES CONEXAS DEL TURISMO, 2018



Fuente: elaboración propia con información del Censo Económico 2019, Inegi

3.2.2. EN AEROLÍNEAS

La situación de disparidad de género es aún más señalada en la industria aérea que opera en territorio nacional. De las aerolíneas comerciales que operan en México solo en dos de ellas se encuentra al frente una mujer.

SOLO DOS AEROLÍNEAS COMERCIALES QUE OPERAN EN MÉXICO TIENEN A UNA MUJER EN LA MÁXIMA POSICIÓN LABORAL

Cabe señalar que, en 2022, hay 71 aerolíneas comerciales de pasajeros operando en México.

3.2.3. EN ORGANISMOS EMPRESARIALES NACIONALES

De las veinte cámaras y asociaciones que forman parte del Consejo Nacional Empresarial Turístico –incluyendo el propio Consejo– solamente 3 de ellos tienen a una mujer ocupando la Presidencia.

3.2.4. EN CADENAS HOTELERAS

Las cadenas hoteleras tienen un papel de primerísima importancia en el empleo de mujeres en la industria de la hospitalidad. En México operan 121 cadenas: 70 nacionales y 51 extranjeras. De acuerdo con la estimación de Cicotur para el año 2019, la fuerza laboral empleada en hoteles de cadena ascendía a 275,506 personas, de las cuales el 47% eran mujeres.

Sin embargo, el liderazgo femenino en las cadenas hoteleras es, más bien, escaso. Para este estudio, solamente fue posible ubicar la información de 57 cadenas mexicanas y 45 cadenas extranjeras.

LA MÁXIMA POSICIÓN JERÁRQUICA DE LAS CADENAS HOTELERAS EN MÉXICO ESTÁ OCUPADA POR MUJERES EN:

7.0%
DE LAS CADENAS NACIONALES
Y
4.4%
DE LAS CADENAS EXTRANJERAS

3.2.5. EL CASO DE LA HOTELERÍA EN CANCÚN

Paridad de género en el empleo directivo de la hotelería

El liderazgo de Cancún en el concierto turístico nacional está fuera de toda duda. Por ello es relevante el tema objeto de este estudio en este destino.

Sin tener el parámetro de un dato de carácter nacional, parece ser significativo que el 20% de la máxima posición laboral de los hoteles de Cancún sean ocupadas por mujeres.

GRÁFICA 3.2.5.1. PROPORCIÓN DE MUJERES EN LA MÁXIMA POSICIÓN EN LOS HOTELES DE CANCÚN



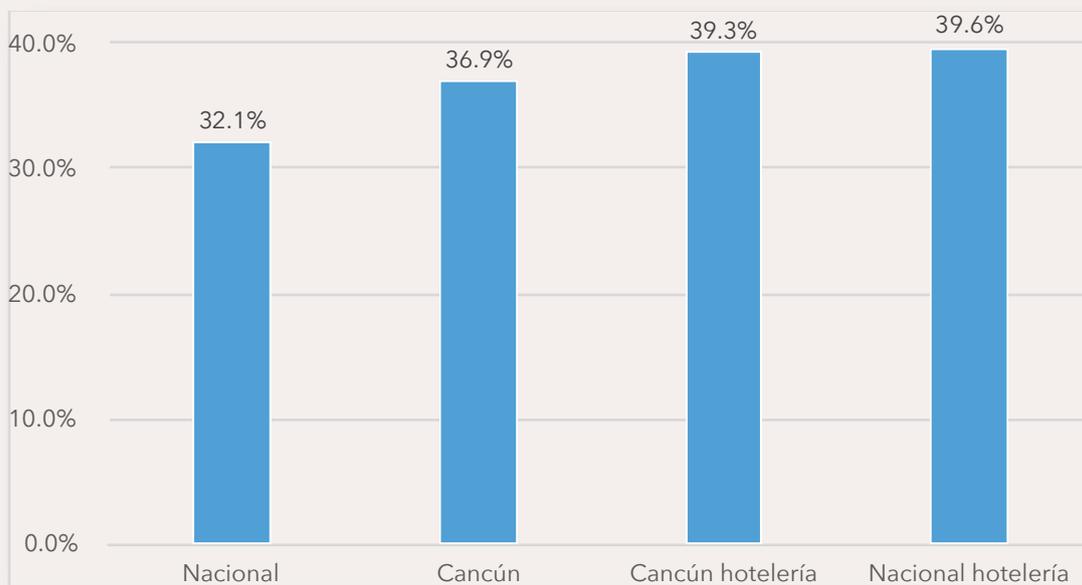
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Asociación de Hoteles de Cancún, Puerto Morelos e Isla Mujeres

Desigualdad en los ingresos

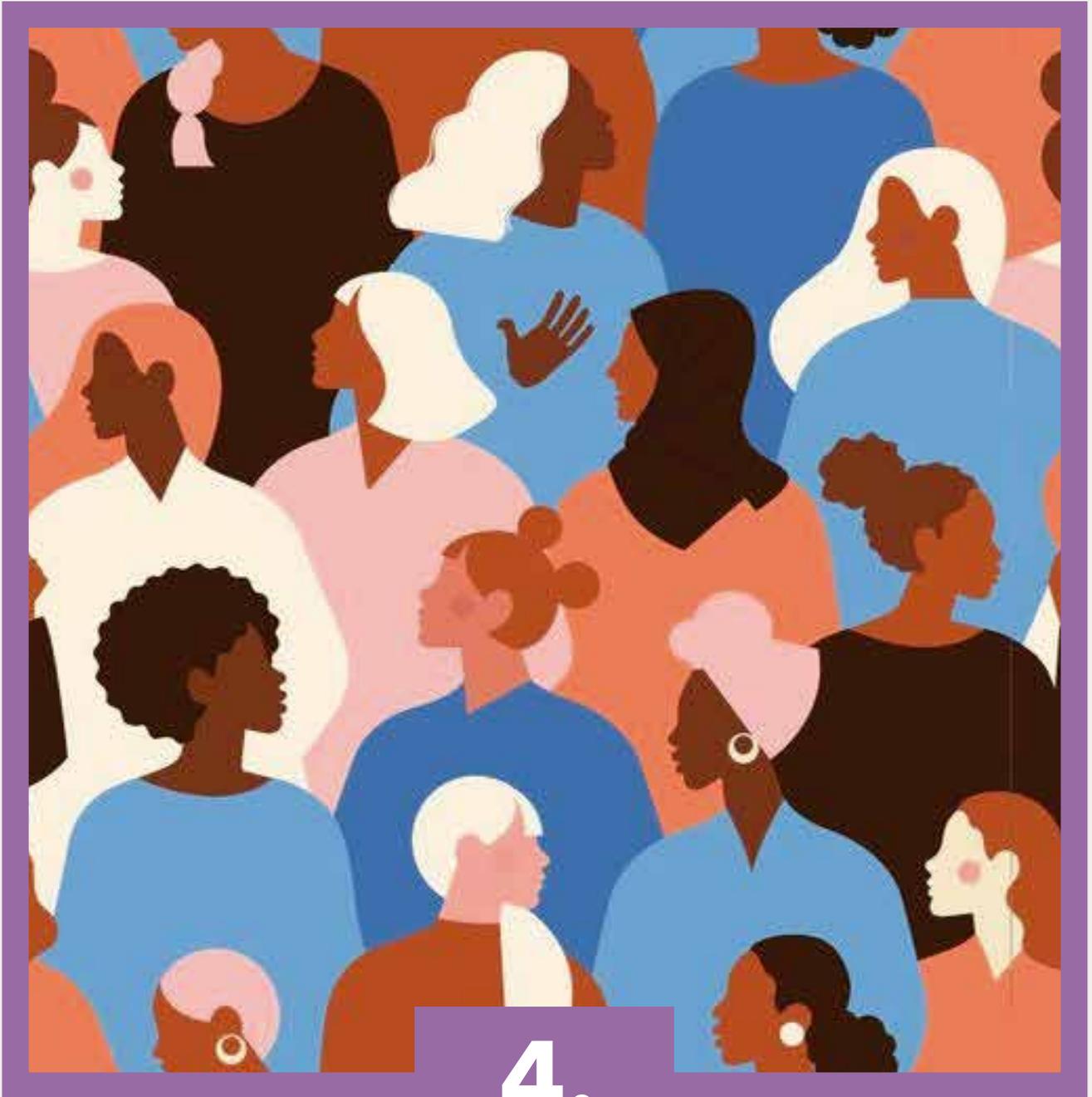
En la escena nacional hay 2'331,612 personas que reciben ingresos por arriba de 10 salarios mínimos conforme los reportes del IMSS en el mes de enero de 2022. Ciertamente, hay una importante diferencia por razón de género ya que solo un 32.1% de ellas son mujeres.

Es relevante señalar que la situación en Cancún es diferente, pues dicha proporción es casi 5 puntos porcentuales mayor, es decir 36.9% de un total de 21,693 personas que perciben este nivel de ingresos.

GRÁFICA 3.2.5.2. PROPORCIÓN DE MUJERES QUE PERCIBEN MÁS DE 10 SALARIOS MÍNIMOS EN EL TOTAL NACIONAL, EN CANCÚN, EN LA HOTELERÍA NACIONAL Y EN LA HOTELERÍA DE CANCÚN



Fuente: elaboración propia con datos del IMSS



ENTENDIENDO LAS RAZONES DE LA DISPARIDAD

En el ejercicio de realizar una aproximación inicial para identificar las razones que explican que el empleo femenino en los niveles directivos de la industria hotelera –y por extensión de la industria de la hospitalidad–, tenga una menor participación que en el conjunto del empleo del sector turístico, se llevaron a cabo diferentes entrevistas con informantes clave a partir de lo cual se da cuenta de los siguientes aspectos.

Ante todo, se debe señalar que hay una plena conciencia de la prevalencia de una condición de disparidad de género en la distribución del empleo directivo en la hotelería. Es pertinente añadir que se reconoce, también, que la participación de las mujeres no se limita a los niveles inferiores de la pirámide laboral, y que más bien se aprecia una participación proporcionalmente descendente en la medida en la que las posiciones se acercan a la parte más alta de la pirámide.

Habiendo señalado lo anterior, es muy importante subrayar que no se identifica que esto suceda como consecuencia de una definición explícita de las empresas y los corporativos. Si bien no parece ser la generalidad de los casos, en algunos grupos hoteleros se tiene una política de que –en igualdad de condiciones– se privilegie la ocupación de posiciones directivas por parte de mujeres.

No obstante, parece más común la existencia de una práctica en la que lo que define la ocupación de las posiciones directivas es el talento. Es necesario mencionar que esto es lo que se recoge en las entrevistas con Directores Generales y de Recursos Humanos, sin embargo, algunas mujeres que ocupan posiciones intermedias sugieren la subsistencia de una condición machista en la que los directivos –hombres– se sentirían más cómodos trabajando solamente con otros hombres.

Dentro de los factores identificados que explican el hecho de una menor participación de las mujeres en las posiciones directivas que los hombres se tienen los siguientes:

- En los procesos de búsqueda de talento para cubrir vacantes directivas –tanto internos como externos– hay menos candidatas que candidatos.

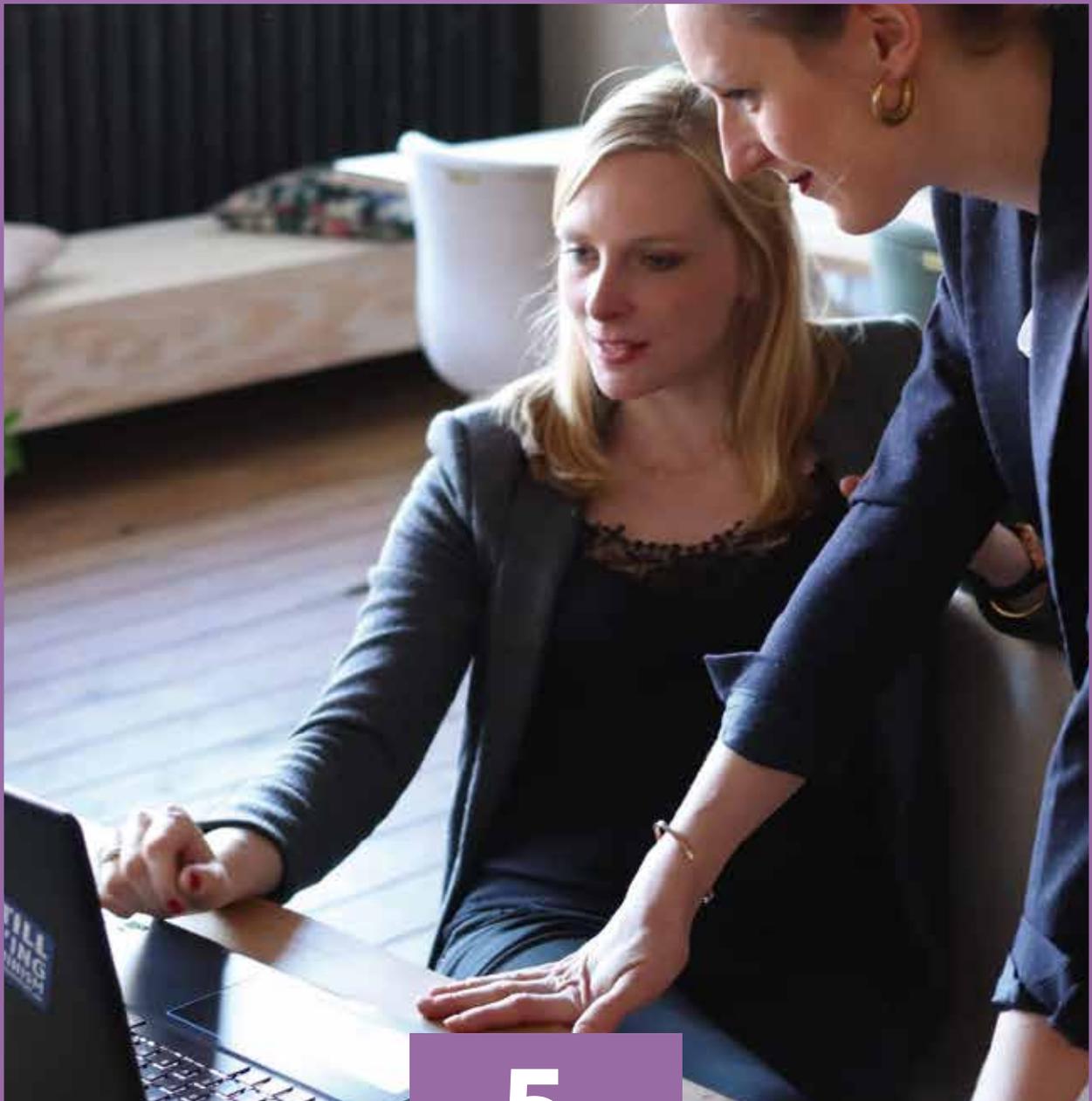
- La industria hotelera tiene la particularidad de una mayor movilidad de residencia que otras actividades económicas. Toda vez que en la cultura mexicana las mujeres desempeñan un papel de ancla de familia que las hace velar no solo por los hijos, sino también por las personas mayores de su entorno, esto las hace enfrentar limitaciones para cambiar su residencia.

- De la mano de lo anterior, en un matrimonio es difícil imaginar que un hombre esté dispuesto a dejar su trabajo para acompañar un cambio de residencia, ante una oportunidad laboral de la mujer.

- La presencia de mujeres es menor en los comités directivos, lo que sugiere que hay menos mujeres disponibles para ser promovidas.

- No existen –de manera generalizada– políticas laborales de carácter integral que incidan en una mayor participación de las mujeres en las posiciones directivas. Si bien se suele privilegiar el talento en la definición de estos puestos, esto no va acompañando de acciones que impulsen condiciones más apropiadas para la incorporación de mujeres en dichas posiciones como guarderías –infantiles y de personas mayores–, oportunidades laborales para la pareja en caso de movilidad, etc.

- Al parecer, las organizaciones no suelen privilegiar un balance entre calidad de vida y desempeño laboral, y algunas mujeres prefieren empleos con menor carga horaria.



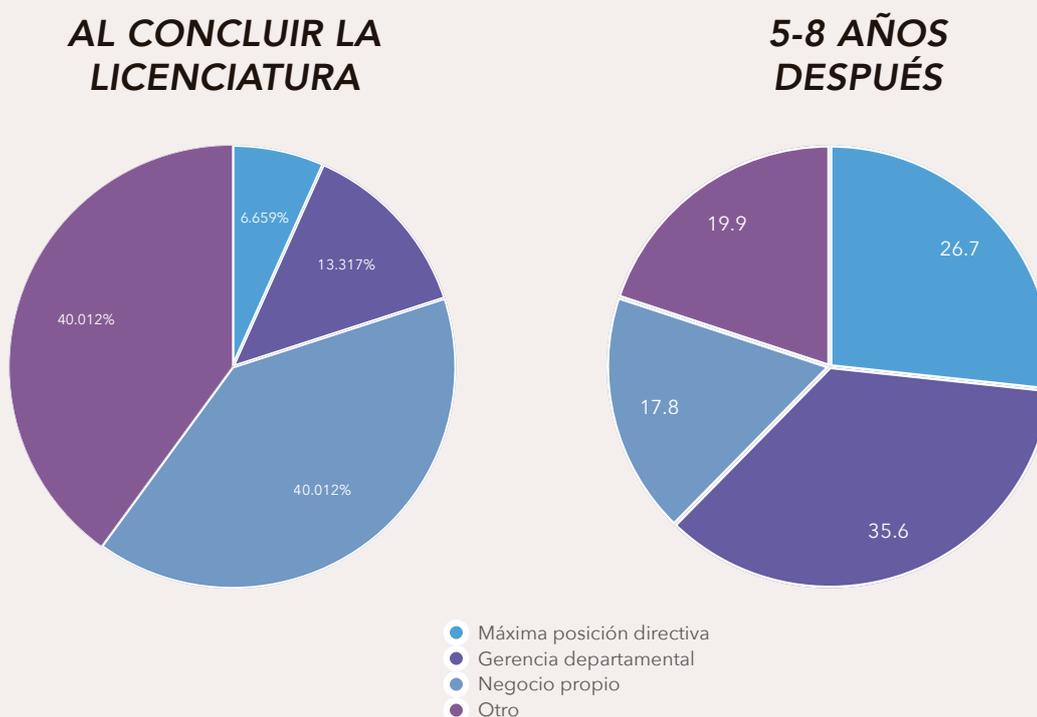
5.

UN PUNTO DE VISTA DE LAS FUTURAS DIRECTIVAS DE LA INDUSTRIA

En un estudio realizado entre estudiantes de licenciatura en turismo, se revisó en qué medida las estudiantes consideran un plan de vida y carrera que las lleve a ocupar las máximas posiciones de liderazgo dentro de la hotelería.

En general, existe la percepción de que, para ocupar un puesto de nivel medio o alto, es necesario ganar experiencia; sin embargo, una buena porción de las encuestadas (35.6%) se ve ocupando una gerencia de área a los cinco u ocho años después de haber concluido sus estudios, mientras que la proporción de quienes esperan ocupar la máxima posición de liderazgo en el organigrama son 26.7%. No obstante, algunas más (17.8%) esperan estar iniciando un negocio propio en ese mismo periodo, por lo que tendrían un papel como emprendedoras y empleadoras.

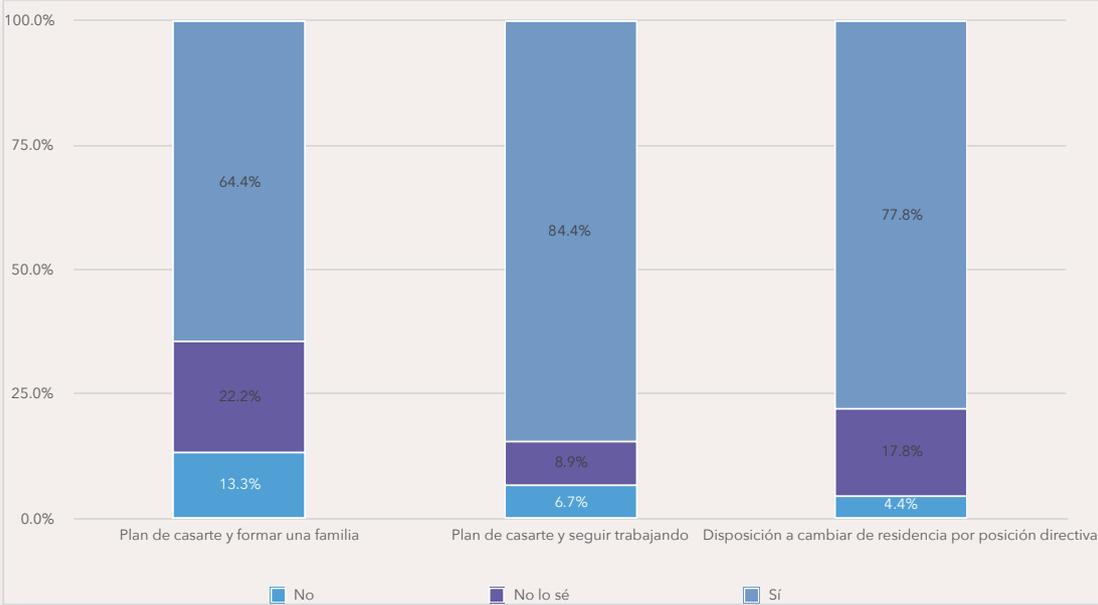
GRÁFICA 5.1. EXPECTATIVAS DE PLAN DE CARRERA. PORCENTAJE.



Fuente: elaboración propia

Si bien el matrimonio y la formación de una familia es un plan de vida común entre las estudiantes, 84.4% de ellas declaran que desean compaginar dicho plan de vida con el desarrollo de su carrera profesional, y la mayoría (77.85) también estaría dispuesta a cambiar de residencia si se les ofreciera una posición directiva en otra ciudad.

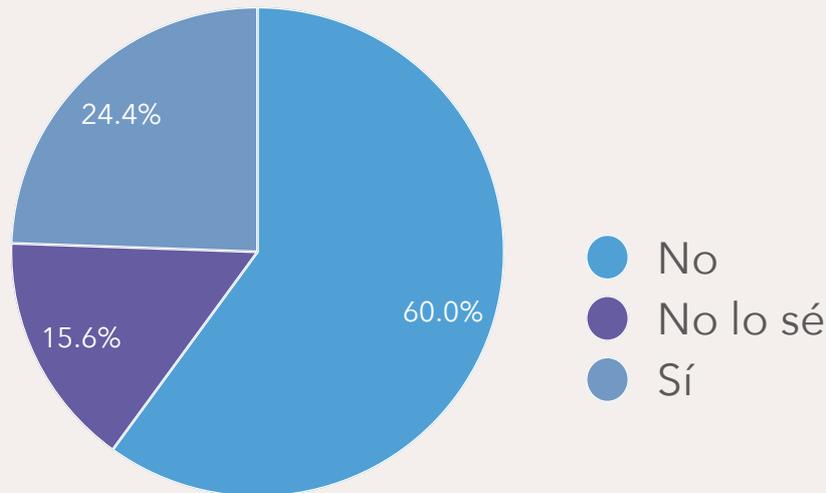
GRÁFICA 5.2. EXPECTATIVAS DE PLAN DE VIDA.



Fuente: elaboración propia

Aunque aún persiste una percepción de que compaginar los planes de vida y carrera implica limitaciones en uno u otro ámbito, la mayoría de las encuestadas (73.8%) no creen que el casarse y tener una familia sea una limitante para acceder a una posición directiva, y una buena porción de ellas (60.0%) creen que no sería complicado seguir trabajando y mantener a su familia.

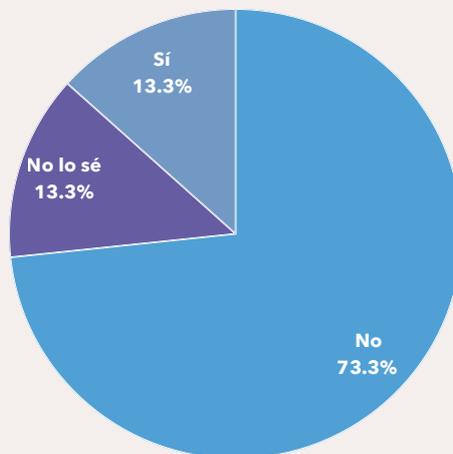
¿SERÍA COMPLICADO TRABAJAR Y MANEJAR FAMILIA?



Fuente: elaboración propia

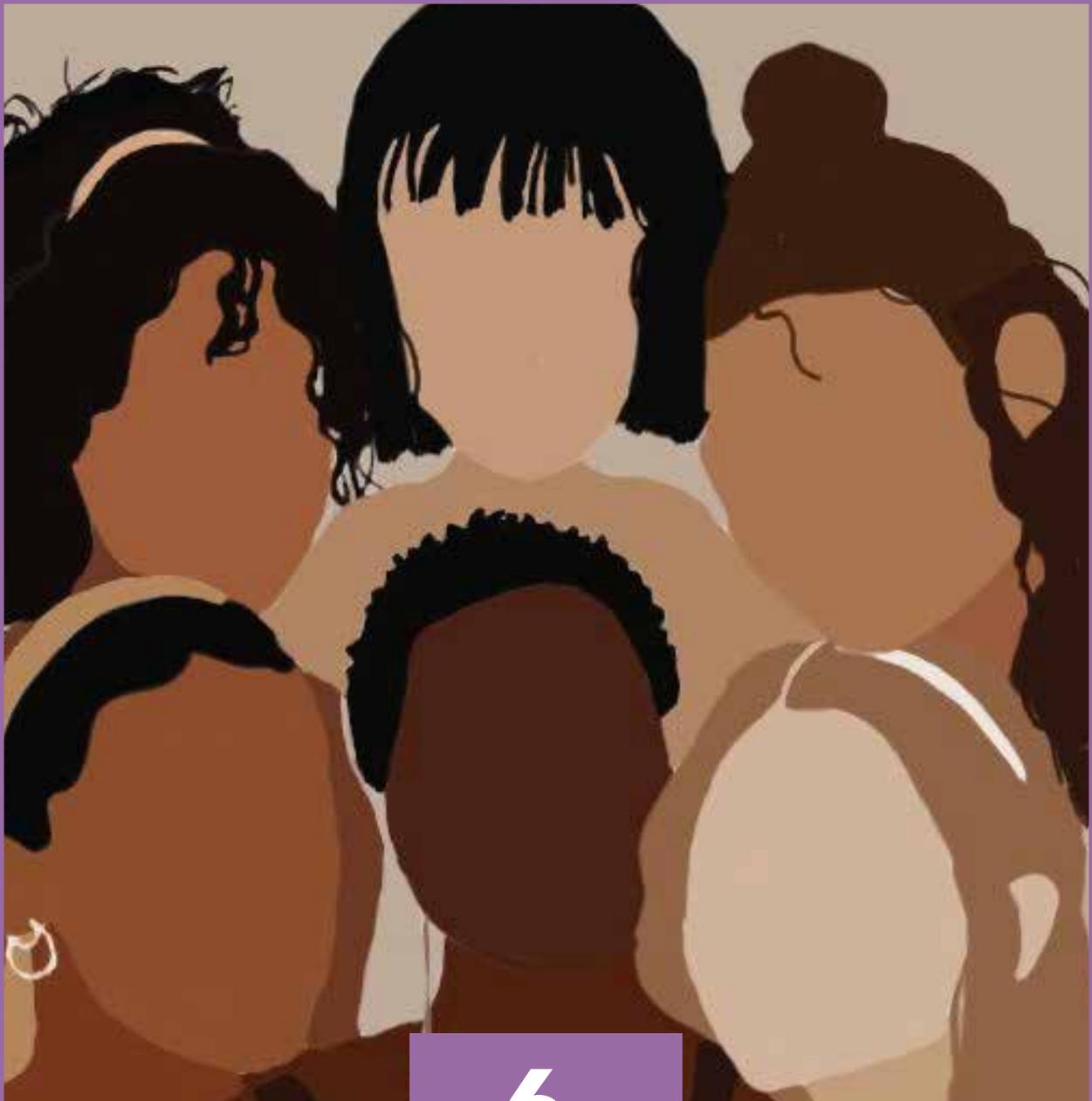
GRÁFICA 5.3. EXPECTATIVAS DE COMPAGINACIÓN DE PLANES DE VIDA Y CARRERA

PERCEPCIÓN DE MATRIMONIO Y FAMILIA COMO LIMITANTE PARA POSICIÓN DIRECTIVA



Fuente: elaboración propia

Si bien el promedio de edad de las encuestadas es de 21.9 años, los resultados evidencian la importancia de promover las habilidades de liderazgo y emprendimiento a lo largo de la carrera universitaria, la mentoría, facilitar la orientación vocacional y el desarrollo de planes de vida y carrera que faciliten la visualización de trayectorias profesionales que vayan más allá de la ocupación de posiciones operativas.



6.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

1. Es pertinente reconocer los avances significativos en materia de paridad en el empleo en la industria de la hospitalidad y hay que fortalecer la comunicación sobre el particular.

2. De igual manera, se debe reconocer la realidad de la disparidad en la industria de la hospitalidad, particularmente en posiciones directivas.

3. De igual forma, aunque parece reconocerse una tendencia evolutiva en el tiempo hacia la paridad, se debe reconocer, de la misma manera, que esta no se logrará solo como resultado de la inercia.

4. Una acción puntual que debe impulsarse es la divulgación de información que exponga la situación en esta materia. Esta publicación, es un elemento que debe coadyuvar en este esfuerzo.

5. Es por demás recomendable la definición de 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.

6. Un elemento clave en la definición de estas políticas es el impulso a la flexibilidad y al balance entre calidad de vida y compromiso laboral.

7. De manera complementaria a lo anterior se debe profundizar en la investigación que permita un mejor entendimiento de la problemática, al tiempo que genere la documentación de las mejores prácticas para alcanzar la paridad de género en los niveles directivos de la industria.

8. Los pasos decisivos hacia la paridad de género deben darse desde la formación de las estudiantes de turismo. La inclusión de programas de prácticas profesionales, estadías y mentorías en áreas directivas en conjunto con el sector privado son fundamentales para acompañar a la orientación vocacional y los planes de vida y carrera de las estudiantes.



7.

NOTA METODOLÓGICA

NOTA METODOLÓGICA

El desarrollo de este trabajo incluyó la revisión de fuentes secundarias de información, así como la investigación directa a través de la recopilación de información de primera mano.

Para desarrollar el apartado 2. *Perspectiva general del empleo femenino en turismo*, se revisaron fuentes secundarias sobre documentos y estadísticas que abordan el tema del género. Las principales fuentes fueron:

- OMT (2019). Informe mundial sobre las mujeres en el turismo. Madrid.
- WTTC. (2021). The Cancun Women's Initiative Declaration Supporting Women in Travel & Tourism. Mexico.
- ILO. (2021) Base de datos de estadísticas del empleo, ILOSTAT.
- Banco Mundial (2021). Banco de datos.
- Inegi (2019). Censo Económico 2019. México
- Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión social. Ocupación por sectores económicos, cifras al tercer trimestre de 2021. México.

Para desarrollar el apartado 3. *El empleo en cargos directivos en la industria de la hospitalidad en México: ¿disparidad de género?*, se identificó un panorama general a través de la consulta de información secundaria disponible a través del Censo Económico 2019 realizado por el Inegi y el módulo turístico de dicho censo.

Adicionalmente, se recopiló información disponible públicamente en los sitios web de las organizaciones revisadas (ámbito público, empresas de la industria de la hospitalidad, cámaras y asociaciones).

Finalmente, tanto para el desarrollo del apartado 3.2.5. *El caso de la hotelería en Cancún*, como para el apartado 5. *Un punto de vista de las futuras directivas de la industria*, se recopiló información de primera mano.

Para el apartado 3.2.5., se condujeron entrevistas semiestructuradas con directores generales y directores de recursos humanos de Cancún.

Para el apartado 5, se procedió a aplicar un cuestionario entre estudiantes de turismo de la Universidad Anáhuac, que incluyó a estudiantes en Cancún y Ciudad de México.

Agradecemos la colaboración de:

Mtra. Karla Adriana Palatto Tovar

Mtro. Adrián C. Sevilla Muñoz

Doctorandos de la Universidad Anáhuac Cancún

María José Ordoñez Platas

Ital Shapiro Finkelman

Prestadoras de servicio social de la Universidad Anáhuac México



Anáhuac
México

COMITÉ RECTORAL

Dr. Cipriano Sánchez García, L.C. - Rector

Dra. Lorena Martínez Verduzco - Vicerrectora Académica

Mtro. Jorge Miguel Fabre Mendoza - Vicerrector Académico

P. César Hernández Rendón, L.C. - Vicerrectores de Formación Integral

Mtro. Fernando Rincón Gallardo Elguero - Vicerrectores de Formación Integral

P. Eduardo Robles-Gil Orvañanos, L. C. - Vicerrector de Finanzas y Administración

Dra. Oliva Sánchez García - Directora de Efectividad y Servicios Institucionales

Mtro. Alfredo Nava Govela - Director de la Facultad de Economía y Negocios

Dra. Sonia Barnetche Frías - Directora de Desarrollo y Gestión Académica

Dra. Luz del Carmen Dávalos Murillo - Miembro del Comité Rectoral

DIRECCIÓN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Dr. Germán Octavio Campos Valle- Director de la Fundación Anáhuac



CICOTUR
Centro de Investigación y
Competitividad Turística Anáhuac

El Centro de Investigación y Competitividad Turística Anáhuac (Cicotur) es el instrumento académico constituido para generar información relevante, oportuna y confiable sobre la industria turística, comunicándola de manera atractiva y eficaz para alcanzar una amplia divulgación de la importancia del turismo en el país.

Equipo de trabajo:

Dr. Francisco Madrid Flores, Director

Mtro. José I. Casar, Investigador Invitado, Programa de Estudios del Desarrollo UNAM.

Mtro. Nabucodonosor Roffe, Investigador Invitado

Mtra. Bertha Pérez Camargo, Investigadora Asociada

Mtra. Gloria Godínez Guerrero, Asistente de investigación

Sra. Silvia Rangel González, Coordinadora Administrativa

CAMPUS NORTE

Av. Universidad Anáhuac núm. 46,
col. Lomas Anáhuac, Huixquilucan,
Estado de México, C.P. 52786
Tel.: (55) 56 27 02 10 ext. 7833
cicotur@anahuac.mx
www.anahuac.mx/mexico/cicotur/