

La segregación ocupacional por género: Evidencias en el sector hotelero

<https://doi.org/10.59307/erne2.483>

Analy Del Carmen Arias Cabanillas

<https://orcid.org/0009-0003-8883-528X>

Erika Cruz Coria

<https://orcid.org/0000-0001-7984-0069>

Aralí Larios Calderón

<https://orcid.org/0000-0002-2136-1118>

Resumen

Los roles históricamente asignados a las mujeres en la sociedad condicionan las características de los puestos que ocupan y las tareas que realizan; este sistema que juega un rol específico en las desigualdades de género en el ámbito laboral se le denomina segregación ocupacional. La persistencia de dicha segregación imposibilita y trunca la igualdad de oportunidades para las mujeres en el acceso al trabajo remunerado, así como el ascenso a posiciones de liderazgo o condiciones laborales similares a las de los hombres. La segregación laboral por razón de género se consolida como un obstáculo social para las mujeres en el mundo laboral quienes, generalmente, se desenvuelven en ocupaciones con una menor remuneración salarial y menos oportunidades de ascender o bien, se integran en ocupaciones con categorías inferiores. En hotelería, las mujeres suelen estar representadas en roles tradicionalmente considerados como femeninos, como aquellos relacionados con la limpieza, la cocina, el servicio de habitaciones y atención al cliente, mientras que los hombres dominan roles determinados como masculinos, en áreas de mantenimiento, seguridad, además de posiciones de liderazgo y toma de decisiones. Actualmente, las mujeres conforman aproximadamente el 70% de la plantilla laboral en el sector hotelero a nivel mundial, no obstante, menos del 20% ocupan cargos directivos. El objetivo de este artículo de reflexión es visibilizar y describir las principales manifestaciones de segregación laboral por razón de género en las que se cimenta la organización de las funciones y actividades en el sector hotelero.

Palabras clave: Segregación laboral, mujeres, desigualdad, trabajo, turismo

Occupational segregation by gender: Evidence in the hotel sector

Abstract

The roles historically assigned to women in society condition the characteristics of the positions they occupy and the tasks they perform; This system that plays a specific role in gender inequalities in the workplace is called occupational segregation. The persistence of said segregation makes it impossible and truncates equal opportunities for women in accessing paid work, as well as promotion to leadership positions or working conditions similar to those of men. Labor segregation based on gender is consolidated as a social obstacle for women in the world of work who, generally, work in occupations with a lower salary and fewer opportunities for promotion or are integrated into occupations with lower categories. In hospitality, women are usually represented in roles traditionally considered feminine, such as those related to cleaning, cooking, room service and customer service, while men dominate roles determined as masculine, in areas of maintenance, security, in addition to leadership and decision-making positions. Currently, women make up approximately 70% of the workforce in the hotel sector worldwide, however, less than 20% hold management positions. The objective of this reflection article is to make visible and describe the main manifestations of labor segregation based on gender on which the organization of functions and activities in the hotel sector is based.

Keywords: Labor segregation, women, inequality, work, tourism

Segregação profissional por género: Dados do sector hoteleiro

Resumo

Os papéis historicamente atribuídos às mulheres na sociedade condicionam as características dos postos de trabalho que ocupam e as tarefas que desempenham; este sistema, que desempenha um papel específico nas desigualdades de género no local de trabalho, é conhecido como segregação ocupacional. A persistência desta segregação torna impossível e truncada a igualdade de oportunidades das mulheres no acesso ao trabalho remunerado, bem como a promoção a lugares de chefia ou a condições de trabalho semelhantes às dos homens. A segregação profissional baseada no género consolida-se como um obstáculo social para as mulheres no mundo do trabalho, que geralmente se encontram em profissões com salários mais baixos e menos oportunidades de progressão, ou em profissões com menor estatuto. Na hotelaria, as mulheres tendem a estar representadas em funções tradicionalmente consideradas femininas, como as relacionadas com o serviço de limpeza, a cozinha, o serviço de quartos e o atendimento ao cliente, enquanto os homens dominam as funções determinadas pelos homens, como a manutenção, a segurança, bem como os cargos de direção e de decisão. Atualmente, as mulheres representam cerca de 70% da força de trabalho no sector hoteleiro em todo o mundo, mas menos de 20% ocupam cargos de gestão. O objetivo deste artigo de reflexão é tornar visível e descrever as principais manifestações da segregação profissional baseada no género em que assenta a organização das funções e actividades no sector hoteleiro.

Palavras-chave: segregação profissional, mulheres, desigualdade, trabalho, turismo.

Introducción

Según la Organización Mundial del Turismo (OMT, 2019), las mujeres representan el 54% de la fuerza laboral de todo el sector a nivel mundial. Su participación en el empleo turístico va en incremento, al igual que el interés por conocer las condiciones en que estas desempeñan sus ocupaciones, las cuales se configuran en un entorno laboral dividido y desigual. La segregación laboral por razón de género hace referencia a la tendencia por la cual mujeres y hombres acceden de manera diferente al mercado laboral, desarrollándose en ocupaciones según su género; se describe como una forma de desigualdad social que determinará las actividades laborales según el estereotipo, con repercusión principal en las mujeres ya que, generalmente, son ubicadas en ocupaciones con menor reconocimiento y peores condiciones laborales (IN-MUJERES, 2008).

La industria turística se caracteriza por una elevada feminización en los diversos puestos de trabajo; por su parte, la hotelería es considerada uno de los sectores económicos más importantes a nivel mundial, que tiene una alta demanda de mano de obra y la diversidad en los puestos de trabajo que ofrece. Sin embargo, a pesar de los avances en igualdad de género, la segregación laboral sigue siendo una realidad en esta industria; se observa que, actualmente, las mujeres conforman aproximadamente el 70% de la plantilla laboral hotelera alrededor del mundo; no obstante, menos del 20% ocupan cargos directivos (OMT, 2019); de tal forma que se encuentran desarrollando actividades en puestos como el de camaristas, auxiliar de cocina, chef, ama de llaves, área contable, gerente general, recepción, limpieza, ventas, meseras, entre otros. Lo anterior, es solo un ejemplo de las tendencias que ha tomado la participación de las mujeres en el sector, quienes se encuentran infrarrepresentadas en posiciones de liderazgo y toma de decisiones.

El presente artículo busca visibilizar y describir las principales manifestaciones de segregación laboral por razón de género que enfrentan las colaboradoras en el sector hotelero, pues el estudio de estos es de gran importancia para avanzar hacia entornos laborales más justos, inclusivos y equitativos.

Manifestaciones de la segregación ocupacional por género en la industria hotelera

La segregación laboral por razón de género explica el “dominio” de las mujeres sobre algunas actividades laborales, siguiendo un modelo imperante que tiene implicaciones significativas para la igualdad de género y el desarrollo profesional, particularmente, de las mujeres, quienes usualmente son segregadas en el entorno ocupacional, lo que imposibilita y trunca sus oportunidades para acceder al trabajo remunerado. Esta tendencia en las organizaciones se consolida como un obstáculo social que las coloca en ocupaciones con menor remuneración salarial, con escasas oportunidades de ascender a puestos de liderazgo o bien, en ocupaciones con categorías inferiores (OIT, 2003). En el sector hotelero, por ejemplo, las mujeres suelen desempeñar roles tradicio-

nalmente considerados como femeninos, tales como actividades de limpieza, cocina, brindando servicio de habitaciones y atención al cliente; mientras que los hombres dominan las actividades consideradas como masculinas, como las realizadas en las áreas de mantenimiento, seguridad, administración, logística, entre otras que además los sitúan en posiciones de liderazgo y toma de decisiones (Paz, 2020; OIE, 2019).

Son diversas las manifestaciones de la segregación ocupacional a razón de género que las mujeres enfrentan en el sector de hotelero; en este apartado se busca describir y reflexionar de forma puntual sobre algunas de estas, partiendo desde el surgimiento de cada concepto; cabe mencionar que se identificó un vacío de información que pueda reflejar las situaciones actuales de discriminación por las que atraviesan las mujeres en el sector hotelero en nuestro país.

Estereotipos de género

La Organización de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ONU-DH), considera los estereotipos de género como “una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características que deberían desempeñar las mujeres y los hombres” (s.f.), tornándose desfavorables cuando estos interfieren con el derecho y capacidad de desenvolverse en diversas áreas profesionales o bien, hacer elecciones personales para la vida. En la industria hotelera, estos estereotipos afectan la distribución de roles, la percepción de habilidades y el desarrollo profesional de quienes forman parte de las organizaciones. De los estereotipos mayormente incurridos en este sector, destacan principalmente los roles tradicionales, los cuales consisten en asignar tareas de servicio, atención y limpieza a las mujeres, esto debido a que las normas culturales y sociales relacionan las actividades que, históricamente se consideran como femeninas, a atributos de debilidad y vinculación con tareas domésticas, de cuidados y servicio (Palermo, 2017, citado por Cruz y Larios, 2024; López, 2017); otorgando roles de gestión, mantenimiento y actividades técnicas a los hombres, asociando la masculinidad a actividades en las que prevalece el uso de la fuerza y resistencia física (Mooney y Ryan, 2009); lo que implica limitación de oportunidades, debido a que los estereotipos de género se convierten en obstáculos para las mujeres con interés y capacidad de acceder a ocupaciones técnicas y de liderazgo (Salas y Leite, 2007).

Es así como la participación laboral femenina se ve marcada por los roles de género, ya que muchas de las actividades que realizan las mujeres en sectores de alojamiento radican en proporcionar cuidados a quienes participan como consumidores, clientes o huéspedes; independiente de que estas en algunas ocasiones llegan a desempeñar funciones administrativas, el brindar cuidado representa la parte medular de las actividades, por ejemplo: cuidar del capital humano, financiero, entre otros. Sin embargo, el acto de brindar cuidados claramente no es un problema, la cuestión es que socialmente el hecho de brindar cuidados no son tareas valoradas y tampoco representativas económicamente, entonces, cuando esto es trasladado a dinámicas laborales,

es usual que exista una continuidad con la dinámica del no valor; lo que se traduce en salarios precarios y escaso reconocimiento laboral, a pesar de que el trabajo realizado por mujeres sea esencial e indispensable en el sector hotelero (Moreno y Cañada, 2018).

Dichas desigualdades manifiestas en los roles de género ocurren cuando se asume que las actividades de cuidados y las tareas domésticas son una extensión de las diligencias laborales, que propician y favorecen la invisibilización y discriminación laboral de las colaboradoras, principalmente, de aquellas que se desempeñan como camaristas y auxiliares de limpieza cuyos trabajos son, en su mayoría, una extensión del trabajo doméstico. Estas ocupaciones son asumidas como trabajos fáciles y sin valoración, afirmando que dichas diligencias no requieren de formación académica, habilidades y destrezas específicas. Actos como el cuidar de o limpiar, son naturalizados como labores propias de las mujeres o asignados a ellas, careciendo de reconocimiento alguno y gratificación económica justa (López y Medina, citado por Abellan, et al., 2021).

Desigualdad laboral

Las diferencias en las oportunidades laborales entre mujeres y hombres en el sector hotelero son el resultado de una combinación de factores culturales, sociales y estructurales. Estas diferencias se manifiestan en varios aspectos clave del empleo, desde la contratación y la remuneración hasta la promoción y las condiciones de trabajo (Gómez et al., 2017). Abordar la discriminación laboral es referirse a los tratos injustos o desiguales que ocurren en el lugar de trabajo, mismos que se derivan de las características personales de las colaboradoras tales como género, raza, etnia, edad, orientación sexual, discapacidad, religión, entre otras y que no están relacionadas con las competencias o capacidades profesionales (OIT, s.f.).

Según el Informe mundial sobre las mujeres en el turismo (OMT, 2019), la fuerza laboral femenina en el turismo representa el 54% del total de colaboradores del sector, sin embargo, esta cifra no simboliza la igualdad del género con relación a las oportunidades laborales y percepciones económicas, ya que los salarios que reciben son 14.7% menores en comparación con el de los hombres y solamente el 23% de la población femenina que trabaja en dicho sector están posicionadas en puestos directivos; reafirmando que las mujeres en el sector turístico y hotelero obtienen mayormente empleos que son una extensión de la actividad doméstica, aunado a la discriminación que reciben en casos de embarazo y lactancia, favoreciendo la rotación de personal y contratos de trabajo temporales, propiciando incertidumbre laboral y remuneraciones injustas (Ferguson, 2010, citado por Mendoza y Chapulín, 2015).

Si bien, diversas actividades que se desarrollan en el turismo se pregonan como flexibles o cómodas para las mujeres, ello no es sinónimo de mejoría o estabilidad, ya que la flexibilidad en muchos de los casos conlleva a la precarización laboral, con bajos salarios y contratos temporales, trayendo consigo

otro tipo de desigualdades de género que implican la falta de consideración de las repercusiones resultado de las extenuantes cargas laborales, la doble presencia, implicaciones sobre su salud, entre otros (Moreno, et al., 2021). Por otra parte, el acceso a la formación de capacitación y desarrollo profesional no están igualmente disponibles para mujeres y hombres, ya que las mujeres en roles de menor rango tienen menos acceso a programas de formación y capacitaciones para desarrollarse en puestos más avanzados; de igual manera las empresas suelen destinar una menor inversión en la formación y el desarrollo de las mujeres, asumiendo que tienen menos probabilidades de permanecer a largo plazo o de ascender a posiciones de liderazgo (Gómez, et al., 2017).

Imposiciones físicas y acoso sexual

Dentro del sector turístico y hotelero existen diversas desigualdades de género, una de ellas corresponde a las imposiciones físicas y cánones de belleza exigidos por diversas empresas y hoteles para ocupar ciertos puestos de trabajo; los cuales radican en características de juventud y belleza de tipo occidental (delgadez, piel clara, cabello largo, entre otros); incluso algunos empleadores asignan a las mujeres cierto tipo de vestimenta para colaborar en el sector, como en el caso de camareras, recepcionistas, guías o agentes de viajes (Fuller, 2021; Abellan, 2021). Un estudio realizado por Cruz y Larios (2023), resalta que la apariencia física funciona en algunos casos como limitante o bien, como cualidad para obtener determinada posición o cargo dentro de las organizaciones turísticas; siendo las características occidentales anteriormente mencionadas las más valoradas en puestos de trabajo que requieren contacto con los huéspedes.

Por otra parte, se encuentran las situaciones por las que atraviesan las mujeres trabajadoras del sector hotelero respecto al acoso de tipo sexual, el cual es considerado como “cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo” (OIT, 2014, citado por CNDH, 2017). Dicho lo anterior, la industria hotelera por su naturaleza presenta algunas características que facilitan el acoso sexual, por ejemplo, el contacto social continuo y las extenuantes jornadas laborales (Moreno y Cañada, 2018, Abellan, et al., 2021).

Ninguna mujer está exenta de situaciones de acoso sexual, sin embargo, dicha circunstancia suele presentarse mayormente entre el personal que se desenvuelve en áreas de recepción, camareras de piso, camareras de bares, entre otros puestos (Cabezas, 2006). Cabe mencionar que debido al trabajo precario que prevalece en el sector turístico, para algunas mujeres que se desempeñan en áreas de servicio en la hotelería, el monto percibido de propinas llega a ser considerado parte complementaria de sus salarios, de modo que en ocasiones se ven forzadas a tolerar circunstancias de acoso para completar su

suelo (Matulewicz, 2015, citado por Abellan, et al., 2021); situación desencadenada por los bajos salarios, sobrecarga de trabajo, contratos temporales, entre otros; los cuales son escenarios recurrentes y comunes entre las colaboradoras del sector turístico, con impacto en servicios de alojamiento, alimentación, entretenimiento y viajes, entre otros (Cañada, 2017).

Barreras para la promoción laboral y brecha salarial

Las barreras por razón de género para acceder a una promoción laboral es una lamentable realidad a nivel mundial; las colaboradoras en hotelería (CH) se enfrentan a múltiples barreras a razón de género en sus lugares de trabajo, ya que las actividades profesionales siguen organizándose a partir de los valores atribuidos como femeninos o masculinos, normalizando la desigualdad social y la discriminación. Las mujeres suelen ocupar empleos con menor remuneración económica y mayor inseguridad laboral, además de tener una presencia escasa en puestos directivos o de toma de decisiones.

A continuación, se hace referencia a algunos de los principales términos utilizados para describir las barreras que enfrentan las CH y en el campo laboral y que, de igual manera, se hacen presentes en el sector hotelero

Techo de cristal, escaleras rotas y suelo pegajoso

La terminología de techo de cristal, según la Organización de las Naciones Unidas Mujeres (ONU-Mujeres) es considerada como una:

metáfora que ha sido utilizada para describir las barreras invisibles o de cristal a través de las cuales las mujeres pueden ver las posiciones jerárquicas, por ejemplo, en organizaciones del sector público y privado, pero no las pueden alcanzar (se lo impide el techo invisible).

Es decir, son las dificultades percibidas por las CH las cuales están calificadas personal y profesionalmente para acceder a empleos o puestos de mandos medios y altos o incluso niveles directivos tales como jefa de división de cuartos, jefa de piso en el hotel del restaurante, entre otros. Estas barreras son las que dificultan que mujeres y, sobre todo, minorías étnicas adquieran empleos mejor remunerados en el mercado laboral. En lo que concierne al sector hotelero, en España, por ejemplo, los puestos directivos son ocupados en su mayoría por hombres (67,2%), en comparación con las mujeres (32,6%); por el contrario, los puestos operativos son ocupados mayoritariamente por mujeres (90%), los cuales corresponden a actividades de limpieza, principalmente (Abellan, et al., 2021).

Una parte importante de los obstáculos que las mujeres enfrentan son resultado de las exigencias y compromisos que implican los cargos administrativos y toma de decisiones en una organización, los cuales no son compa-

tibles con las responsabilidades de cuidados en la vida cotidiana de las trabajadoras, las cuales han sido históricamente atribuidas a las mujeres. Además, cabe mencionar que en aquellas situaciones en que las mujeres logren ocupar cargos con mayores responsabilidades, se están desenvolviendo en un mundo laboral masculinizado. Por otra parte, a diferencia del techo de cristal, hablar de escaleras rotas es abordar situaciones en las que las mujeres cuentan en promedio con un nivel educativo de secundaria o ingresos familiares medios. Usualmente las mujeres que se encuentran en escenarios de escaleras rotas tienen características similares con quienes luchan con techos de cristal; sin embargo, las mujeres de este grupo suelen estar inmersas en el mundo laboral sin redes de apoyo que les facilite el progreso hacia un empoderamiento económico (ONU Mujeres, s.f.; ONU Mujeres, 2018).

Por lo que se refiere al suelo pegajoso, esta es una metáfora que se define como “expresión utilizada para denotar un patrón de empleo discriminatorio que mantiene principalmente a las mujeres trabajadoras en los niveles más bajos de la pirámide ocupacional, con un baja movilidad y barreras invisibles para su mejora profesional” (Carrasquer y Amaral, 2019, citado por Abellan, et al., 2021). Este concepto está estrechamente relacionado con el de techo de cristal, a diferencia que el concepto de suelo pegajoso refleja la imposibilidad que presentan las mujeres por ascender a ciertos puestos laborales debido a la naturaleza del trabajo realizado, además de la imposición masculina de diversos puestos de altos mandos en la jerarquía, considerando que las mujeres no son aptas para estos tipos de cargos. Por lo tanto, el género es considerado uno de los factores que predisponen la trayectoria laboral de una persona, equiparable con factores como la edad, el nivel académico y el estatus migratorio. En el sector hotelero y de alojamiento, los trabajos que corresponden a las camareras de piso, personal de limpieza y de cocina, son quienes suelen mantenerse en suelo pegajoso, ya que tienen posibilidades limitadas para obtener un ascenso (Abellan, et al., 2021).

Techo de diamante

El concepto de techo de diamante es relativamente reciente, fue propuesto por Amelia Valcárcel en el año de 1997, el cual consiste en representar situaciones donde “las mujeres no son valoradas por su trayectoria y habilidades profesionales al momento de querer desempeñar un trabajo del mismo nivel que un hombre; por el contrario, se les considera como objeto” (Valcárcel, 1997, citado por INE, s.f.), mientras que a los varones si se les otorga reconocimiento profesional y laboral y suele colocárseles en la cima del poder, por lo contrario, a las mujeres se les otorgan puestos subordinados por el mandato de los hombres; cabe mencionar que esta metáfora es usualmente utilizada en cuestiones políticas y electorales, habría de estudiarse a profundidad el impacto de este tipo de segregación en el sector hotelero.

Techo de cemento

La metáfora que hace referencia al techo de cemento simboliza todas aquellas elecciones personales que traen consigo limitaciones propias, como el rechazo del ascenso o promoción a puestos directivos; elecciones que fueron derivadas de situaciones familiares o personales que se verían comprometidas con las responsabilidades que trae consigo una promoción laboral. El techo de cemento puede analizarse desde una doble perspectiva, es decir, existe el rechazo de algunas mujeres a puestos directivos debido a la exigencia que estos traen consigo y la incompatibilidad para conciliarlos con la vida personal y laboral; por ejemplo puestos como el jefe de piso en el restaurante del hotel requiere de horarios muy flexibles que van de las 6 de la mañana a las 2 de la tarde en el que el servicios de alimentos es altamente demandado por los huéspedes; la maternidad en estos casos (de infancias en horarios escolar) no son compatibles con estos horarios; Sin embargo, también está presente el abandono prematuro de este tipo de puestos debido a que las exigencias que se emanan sobre las mujeres son mucho mayores en comparación con la de los hombres. Las mujeres a menudo de manera abierta o no, paralizan sus oportunidades profesionales o bien, se ven obligadas a mantener puestos inferiores que les brinde un mayor equilibrio entre las responsabilidades laborales, la carga doméstica y trabajo no remunerado, situaciones condicionadas por los roles de género, adjudicando a las mujeres las responsabilidades familiares e impulsándola a tomar decisiones sobre la no promoción (Fidede, s.f.).

Perspectiva crítica de la autora

A partir de la información abordada en el presente artículo, se deja de manifiesto que es indispensable un abordaje del turismo desde el enfoque de género para avanzar hacia un modelo de turismo responsable y sostenible, a través de la urgente necesidad de estudios con perspectiva crítica del fenómeno en el turismo y con mayor conexión y empatía sobre lo que realmente sucede con la participación de las mujeres en el sector, con la intención de descubrir los verdaderos desafíos y oportunidades en los espacios menos estudiados a fin de generar políticas y toma de decisiones bajo pleno conocimiento. A pesar de que informes internacionales han mostrado que la participación de las mujeres en el turismo es bastante alta, estos datos no constituyen un cambio sustancial en el paradigma de los estudios turísticos. Por tanto, analizar el turismo con enfoque de género es clave para ahondar algunos supuestos que, a primera vista, pueden parecer buenos, además de visibilizar escenarios de desigualdad y discriminación que a veces se pasan por alto o que incluso en algunos casos son promovidos por cuestiones tradicionales o culturales, aun y cuando sean perjudiciales para las mujeres.

También, es importante considerar qué barreras estructurales como la falta de acceso a capacitación y programas de desarrollo profesional, limitan

las oportunidades de las mujeres para avanzar a roles de mayor responsabilidad y mejor remuneración; el cambio de mentalidad que se espera en las mujeres traerá consigo el empoderamiento que requieren a través de varias etapas que van desde la adquisición de nuevos conocimientos técnicos hasta la constitución de un nuevo sujeto. Aunado a la falta de políticas de apoyo, como la conciliación laboral y familiar y la protección contra la discriminación y el acoso, exacerba estas limitaciones y contribuye a la segregación ocupacional. Es así como las mujeres enfrentan mayores riesgos de discriminación y acoso en el lugar de trabajo, lo que afecta negativamente su bienestar físico y mental, así como las oportunidades laborales.

La clara diferencia señalada entre las oportunidades laborales en el sector hotelero no solo se traduce en una brecha salarial significativa, sino también en una falta de representación femenina en los niveles de toma de decisiones, lo que perpetúa un ciclo de desigualdad; por lo que resulta imprescindible la implementación de estrategias y soluciones que permitan la integración de mujeres en igualdad de oportunidades y condiciones en puestos de mayor responsabilidad para alejarlas o aminorar las complicaciones por las que atraviesan en la actualidad, y, sobre todo, romper de manera definitiva el techo de cristal en el ámbito hotelero.

Conclusiones

La segregación ocupacional en el sector hotelero es un reflejo de las profundas desigualdades de género presentes en la sociedad. Para abordar esta problemática, es fundamental desafiar y transformar los estereotipos de género que limitan las aspiraciones y oportunidades de las mujeres. Solo a través de un enfoque integral y comprometido se podrán generar cambios significativos y sostenibles en la estructura organizacional del sector hotelero, promoviendo un entorno laboral más justo e inclusivo para todos; del mismo modo, ofrecer acceso a capacitación y programas de desarrollo profesional que permitan a las mujeres adquirir las habilidades necesarias para avanzar a roles de mayor responsabilidad y mejor remuneración; al igual que, desarrollar políticas de conciliación laboral y familiar que apoyen a las mujeres en la gestión de sus responsabilidades domésticas y profesionales, facilitando su participación plena en el mercado laboral; además de implementar medidas efectivas para prevenir y abordar la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo, creando un entorno seguro y respetuoso para todas las trabajadoras. Al adoptar estas estrategias, el sector hotelero puede avanzar hacia la creación de un entorno laboral más equitativo e inclusivo, donde las mujeres tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse profesional y económicamente, esto no solo mejorará las condiciones laborales y de empleo para las mujeres, sino que también contribuirá a un sector más dinámico y competitivo.

Bibliografía

- Abellan, N., Izcara, C., López, A., Salvador, M., (2021). Desigualdades de género en el mercado laboral turístico. Serie Informes en Contraste, (14), Alba Sud Editorial. Recuperado de <https://www.albasud.org/publ/docs/97.pdf>
- Cabezas, A. (2006). The Eroticization of Labor in Cuba's All-Inclusive Resorts: Performing Race, Class and Gender in the New Tourist Economy. *Social Identities*, 12(5), 507-521. <https://doi.org/10.1080/13504630600920092>
- Cañada, E. (2017). Un turismo sostenido por la precariedad laboral. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, núm. 140, pp. 65-73. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*. 65-73.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. (2017). Hostigamiento sexual y acoso sexual. 1er ed. Recuperado el 08 de agosto de 2024 de <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>
- Cruz, E., Larios, A. (2024). Segregación ocupacional: roles y estereotipos de género en hoteles de la Zona Dorada de Mazatlán, México. *Dimensiones Turísticas*, 8, e817421 <https://doi.org/10.47557/AORE7421>
- Cruz, E. & Larios, A. (2023). Los roles y estereotipos de género en las organizaciones turísticas de Mazatlán, Sinaloa. *Unadmexico.mx*. <https://gaceta.unadmexico.mx/categorias-todas/105-2023/octubre-diciembre-2023/genero/225-los-roles-y-estereotipos-de-genero-en-las-organizaciones-turisticas-de-mazatlan-sinaloa>
- Fidede Fundación & Cabildo de Tenerife. Estudio sobre el techo de cristal en la industria hotelera de Tenerife, (s.f.). *Tenerifevioleta.es*. Recuperado el 7 de agosto de 2024, de <https://www.tenerifevioleta.es/wp-content/uploads/2015/10/Techo-de-Cristal.pdf>
- Fuller, N. (2021). El turismo puede ser una carga extra para las mujeres al mantener la estructura patriarcal que extrapola roles y estereotipos del espacio doméstico al productivo. En Yanes, S. (Coord.), *La cuestión turística, trece entrevistas para representar el turismo*. 1er ed., p.41-47. Alba Sud Editorial. Recuperado el 8 de agosto de 2024, de <https://www.pasosonline.org/Publicados/pasosoedita/PSEdi-ta28.pdf>
- Gómez, D., Huesca, L., & Horbath, J. E., (2017). Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *El periplo sustentable*, (33), 159-191. Recuperado en 07 de agosto de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000200159&lng=es&tlng=es.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). Segregación ocupacional. Recuperado de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/segregacion-ocupacional>
- Instituto Nacional Electoral. Techos de diamante (s.f). *Ine.mx*. Recuperado el 7 de agosto de 2024, de <https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/169081/cigynd-iso-250324-p5.pdf>
- López, A. (2017). Estereotipos de género presentes en el ámbito laboral. *Concilia2*. Recuperado de <https://www.concilia2.es/estereotipos-genero-presentes-ambito-laboral/>
- Mendoza, M., & Chapulín, J. (2015). Turismo, trabajo femenino y empoderamiento de las mujeres en bahías de Huatulco, Oaxaca - México. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 24(2), 316-335.
- Mooney, S. & Ryan, I. (2009), "A woman's place in hotel management: upstairs or downstairs?", *Gender in Management*, (24), (3), pp. 195-210. <https://doi.org/10.1080/13504630600920092>

- org/10.1108/17542410910950877
- Moreno, D. & Cañada, E. (2018). Dimensiones de género en el trabajo turístico. Serie Informes en Contraste, (4), Alba Sud Editorial. Recuperado de <https://www.alba-sud.org/publ/docs/81.pdf>
- Moreno, D., Molina, C., Romero, M., (2021). Turismo con enfoque de género y cadena de valor en los países del Triángulo Norte de Centroamérica. Informe. Programa Mujeres, Economía Local y Territorios (MELYT), ONU Mujeres. Rimisp.
- Observatorio de Igualdad y Empleo. (2019). El sector turístico y el techo de cristal. Recuperado de <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/el-sector-turistico-y-el-techo-de-cristal/>
- Organización de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f.). Estereotipos de género. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (2018). El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos. Unwomen.org. Recuperado el 7 de agosto de 2024, de <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documentos/Publicaciones/2018/10/ONU%20MUJERES%20-%20LIBRO%20Progress.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (s.f.). A toda vela hacia una región 50-50. Unwomen.org. Recuperado el 7 de agosto de 2024, de <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2019/11/El%20avance%20de%20las%20mujeres%20en%20America%20Latina%20y%20el%20Caribe%202016-2018%20-comprimido.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres. Glosario de igualdad de género. (s.f.). Recuperado el 7 de agosto de 2024, de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=T&sortkey=&sortorder=asc>
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). La hora de la igualdad en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 4 de agosto de <https://www.ilo.org/es/publications/la-hora-de-la-igualdad-en-el-trabajo-informe-global-con-arreglo-al>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Recuperado el 07 de agosto de <https://webapps.ilo.org/static/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch7.htm#6>
- Organización Mundial del Turismo. (2019). Informe mundial sobre las mujeres en el turismo. Segunda edición. OMT.
- Paz, J., (2020). Introducción al estudio de la segregación ocupacional por género en la Argentina. Documentos de Trabajo RedNIE, 2020-10
- Salas, C. & Leite, M (2007). Segregación ocupacional por género: Una comparación Brasil-México. Cuadernos PROLAM/UPS, (2), p241-259). Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/d83c/ebad8ead144bfbfd58d3e2aaacc319da6c6c.pdf>

