

XI Congreso Virtual Internacional Turismo y Desarrollo/ VII simposio virtual Internacional Valor y Sugestión
del Patrimonio Artístico y Cultural
(Julio 2017)

EL TURISMO Y EL TRABAJO FEMENINO

**Dr. Gerardo Enrique Del Rivero Maldonado
Dr. Héctor Ruiz Ramírez**

Facultad de Economía. UAEM

Resumen

En el documento se aborda el tema de la discriminación laboral y se describe la importancia del turismo como fuente generadora de empleos para las mujeres.

Palabras clave

Discriminar. Género. Turismo. Empleo.

Presentación

Discriminar, Diccionario de la Lengua Española, significa separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra, dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de género, etc.

La palabra castellana “discriminación” proviene directamente de la locución latina “discriminare”, formada por el prefijo “dis”, que remite a la noción de separar o poner aparte, y la locución “crimen”, que connota la noción de juicio. Discriminar significa “acto de distinguir entre dos objetos, sensibles o no sensibles” o bien “acto de colocar aparte un objeto entre otros del mismo género”.

El 7 de noviembre de 1967ⁱ, la Organización de las Naciones Unidas convocó a evitar las prácticas que perjudican el desenvolvimiento de las mujeres en todos los ámbitos de su vida, emitiendo la *Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer*:

- **Considerando** que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres,
- **Considerando** que la Declaración Universal de Derechos Humanos establece el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna, incluida la distinción por razón de sexo,
- **Teniendo en cuenta** las resoluciones, declaraciones, convenciones y recomendaciones de las Naciones Unidas y los organismos especializados cuyo objeto es eliminar todas las formas de discriminación y fomentar la igualdad de derechos de hombres y mujeres,

- **Preocupada** de que, a pesar de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y de otros instrumentos de las Naciones Unidas y los organismos especializados y a pesar de los progresos realizados en materia de igualdad de derechos, continúa existiendo considerable discriminación en contra de la mujer,
- **Considerando** que la discriminación contra la mujer es incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la familia y de la sociedad, impide su participación en la vida política, social, económica y cultural de sus países en condiciones de igualdad con el hombre, y constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las posibilidades que tiene la mujer de servir a sus países y a la humanidad,
- **Teniendo presente** la importancia de la contribución de la mujer a la vida social, política, económica y cultural, así como su función en la familia y especialmente en la educación de los hijos,
- **Convencida** de que la máxima participación tanto de las mujeres como de los hombres en todos los campos es indispensable para el desarrollo total de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz,
- **Considerando** que es necesario garantizar el reconocimiento universal, de hecho y en derecho, del principio de igualdad del hombre y la mujer.

En los artículos 10 y 11 de la *Declaración* se establece:

- **Artículo 10**
 1. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular:
 - a) El derecho, sin discriminación alguna por su estado civil o por cualquier otro motivo, a recibir formación profesional, trabajar, elegir libremente empleo y profesión, y progresar en la profesión y en el empleo;
 - b) El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor;

c) El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que le aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo;

d) El derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre.

2. A fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten los necesarios servicios sociales, incluidos los destinados al cuidado de los niños.

3. Las medidas que se adopten a fin de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física no se considerarán discriminatorias.

- **Artículo 11**

1. El principio de la igualdad de derechos del hombre y la mujer exige que todos los Estados lo apliquen en conformidad con los principios de la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

2. En consecuencia, se encarece a los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales y los individuos que hagan cuanto esté de su parte para promover la aplicación de los principios contenidos en esta Declaración.

En el artículo primero, del *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*ⁱⁱ, La Organización Internacional del Trabajo, OIT, en 1958 definió a la discriminación como:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos

En 2006, la OIT reconoció que, a pesar del masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo, su mayor nivel educacional y el significativo aporte que ellas realizan a la manutención de sus familias y el desarrollo de sus países, aún persisten fuertes patrones de desigualdad de género en el trabajo. La discriminación de género atenta contra los principios y derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social. Debilita el crecimiento económico y el óptimo funcionamiento de las empresas y los mercados de trabajo.

Por lo tanto por discriminación laboral debemos entender:

Una conducta puede ser considerada discriminatoria en el mercado de trabajo cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción; este trato está fundado en criterios distintos a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva. La mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de prejuicios, preconcepciones y estigmas sobre ciertos grupos y colectivos sociales, y pueden ser cuantificadas en resultados observados en el mercado laboral.ⁱⁱⁱ

Las cuestiones de género en los planos nacional, regional y mundial constituyen desafíos para todos los países, los empleadores y los trabajadores; el desaprovechamiento de la capacidad de las personas en términos económicos, políticos y sociales constituye en sí mismo un desafío que atenta contra las posibilidades de desarrollo de las naciones.

La desigualdad de género se manifiesta en una realidad, "las mujeres representan alrededor del 66% de la fuerza laboral del mundo, producen el 50% de los alimentos, pero ganan el 10% de los ingresos y solo tienen el 1%". Las razones de esta situación son el menor acceso a la tierra, al capital ya la educación que los hombres, las mujeres tienden a trabajar en empresas familiares desprotegidas por la ley, y las mujeres enfrentan discriminación y tienen dificultades para conciliar el trabajo con la vida familiar.

El empoderamiento económico de las mujeres sigue siendo un reto fundamental a nivel internacional. Según ONU Mujeres, en su estudio de 2015, solo el 50% de las mujeres en edad de trabajar forman parte de la fuerza laboral, ganan en promedio un 24% menos que los hombres y tienen menos posibilidades de recibir una pensión.

Según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, OCDE, la concentración de mujeres en el empleo informal y precario es desproporcionada, toda vez que dedican casi dos veces y medio más de su tiempo que los hombres a las tareas domésticas y a los cuidados no remunerados.

A pesar del progreso en varias áreas, el informe de la OCDE Closing the Gender Gap: Act Now (2012a) encontró que la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer seguían siendo "una asignatura pendiente" en todos los países. Los principales resultados del informe son:

- Una mejor igualdad de género en la educación impulsa la participación laboral femenina y el crecimiento económico.
- En numerosos países de ingresos bajos, las mujeres jóvenes tienen menos probabilidades que los hombres de lograr un trabajo remunerado, educación o formación. También tienen menos probabilidades de completar la educación secundaria.
- Las escuelas deben hacerse más seguras y más accesibles para las niñas.
- Las mujeres con empleo informal tienden a estar sobre-representadas entre los trabajadores del servicio doméstico y los trabajadores familiares; corren mayor riesgo de caer en la pobreza y tienen pocas perspectivas de movilidad ascendente.
- La segregación profesional no ha remitido y persisten las diferencias de remuneración por razón de sexo.
- Es necesario desafiar las barreras culturales, así como los papeles estereotipados de la mujer en la sociedad, los negocios y el sector público.
- Las mujeres empresarias siguen siendo minoría en todos los países. Las empresas poseídas por mujeres suelen ser significativamente más pequeñas y están menos representadas en los sectores con grandes necesidades de capital.
- En las economías en desarrollo, las mujeres tienen muchas más probabilidades de poseer pequeñas empresas en el sector informal que en el formal. Es prioritario garantizar un acceso igual al financiamiento para empresarios y empresarias.
- En la mayoría de los países, las mujeres están infra-representadas en el parlamento, el sistema judicial, las ramas ejecutivas del gobierno y el funcionariado de alto nivel, incluso en países en los que suponen la mayor parte de los trabajadores del sector público.

En todos los países, las mujeres asumen la mayor parte del trabajo no remunerado y son las principales proveedoras de cuidados a los niños, los ancianos y los enfermos. Las pesadas responsabilidades sobre el hogar y los niños impiden a las mujeres encontrar o conservar un trabajo formal y asalariado, o bien las limitan a puestos mal pagados y de bajo estatus, como el trabajo a domicilio.

El trabajo duro y no remunerado también restringe sus oportunidades de adquirir nuevas competencias y calificaciones, y hace aumentar la exposición de las mujeres al agotamiento, al estrés y a las enfermedades aparejadas. Por ejemplo, *How's Life?* (2011) de la OCDE muestra que, en todos los países de la OCDE, las mujeres se ven confrontadas a una “doble carga” cuando tratan de reconciliar las responsabilidades familiares y personales.

Pueden observarse los mismos desafíos en los países en desarrollo, donde las tareas asistenciales y domésticas pueden requerir incluso más tiempo, dada la escasa infraestructura y el difícil acceso a determinados recursos, como el agua o la energía.

El trabajo no remunerado debería ser un elemento esencial del diseño de cualquier política de desarrollo económico y social (así como el análisis costo-beneficio de centros asistenciales y otras infraestructuras sociales). Como lo ha demostrado la labor de Mujeres en Plataformas de Gobierno OCDE-MENA, incluso en el sector público – principal empleador de mujeres en numerosos países del mundo – existe un considerable retraso a la hora de proponer soluciones para conciliar la vida profesional y personal que puedan permitir completamente a las mujeres llevar a cabo su trabajo y asumir sus responsabilidades familiares, y lograr al mismo tiempo un empoderamiento pleno.

Medidas tales como la instauración de sistemas de cuidado de niños, impuestos y prestaciones, los permisos parentales y la adopción de fórmulas flexibles de organización del trabajo contribuyen a promover una mayor igualdad de género en la repartición del trabajo remunerado y no remunerado.

Los viajes y el turismo son creadores de trabajo clave en todo el mundo. Según el WTTC 2013 Impacto Económico Report, estas actividades son fuente de generación de cerca de 100 millones de empleos, lo que representa el 3.4% del empleo total. Si se incluyen los empleos indirectos apoyados por la industria, estaríamos hablando de que uno de cada 11 puestos se relacionan con estas actividades.

Hacia 2023 se espera que los países emergentes incrementen sustancialmente sus puestos en estas actividades a consecuencia del mayor atractivo que representan los mercados emergentes. Como tendencia general se observa que los países se alejan de la industria manufacturera y la agricultura hacia industrias de servicios con mayor intensidad de mano de obra, por lo que es probable que aumente la proporción del empleo relacionado con los viajes y turismo sobre el empleo total.

Más allá del significativo beneficio que tienen, la industria de los viajes y el turismo tienen un impacto considerable en materia de creación de empleo para algunos sectores de la población que encuentran dificultades para incorporarse al mercado laboral, en particular los jóvenes y las mujeres.

En 2010 la Organización Mundial del Turismo (OMT) y ONU Mujeres publicaron un Informe Mundial sobre el Turismo. Esto desarrolló una serie de indicadores para monitorear el papel de la mujer en el turismo en las regiones en desarrollo. Los viajes y el turismo ofrecen grandes oportunidades de trabajo a las mujeres para

generar un autoempleo, por lo que la industria turística tiene un rol importante que desempeñar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas (ODM), el tercero de los cuales es promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres.

Los viajes y el turismo constituyen una fuente significativa de generación de empleo para los jóvenes, toda vez que, según datos de la OIT, el 40% de los desempleados del mundo tienen entre 15 y 24 años. En 2013 se estimaba que 73 millones de jóvenes estaban desempleados. Algunas estimaciones apuntan a que hacia el 2018 el desempleo juvenil alcance 12.8%, un incremento de 0.4 puntos respecto a la cifra observada en 2012 que se ubicaba en 12.4%. En el mediano y largo plazo, el desempleo genera costos, que atentan contra las posibilidades de desarrollo de las naciones que lo observan, lo que se traduce en que el potencial de crecimiento de las economías disminuye en forma significativa.

La cuestión del desempleo juvenil está lejos de limitarse a los países en desarrollo. De acuerdo con la OCDE, las tasas de desempleo juvenil entre sus estados miembros oscilaron entre el 7.9% en Japón y el 55.3% en Grecia. En el conjunto de países que la integran, la tasa media de desempleo fue del 16.3% de la población activa juvenil.

El informe de la OIT sobre las tendencias del empleo juvenil reveló que en las regiones con mayor desempleo juvenil las mujeres jóvenes eran aún peores que sus homólogos masculinos. Por lo tanto, la industria del turismo se distingue por ofrecer más oportunidades para las mujeres que otros sectores, asimismo es relevante también en términos de generación de puestos de trabajo para los jóvenes.

Para comprender mejor el papel que desempeñan las mujeres y los jóvenes en el turismo, WTTC y Oxford Economics realizaron un análisis del empleo en la industria en comparación con la economía en general en función del género y la edad.

La investigación se centró en cinco países: Australia, Francia, Alemania, Sudáfrica y Turquía. Estos países cubren una amplia gama geográfica, representan tanto los mercados turísticos maduros y emergentes y para cada uno también hay suficiente disponibilidad de datos para permitir análisis precisos y comparables.

Un elemento de la investigación analiza la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo. En cuatro de los países analizados, la industria turística tiene una proporción significativamente mayor de mujeres trabajadoras que la economía en general. En cada una de ellas, las mujeres representan menos de la mitad de la plantilla total, pero representan más del 60% del empleo en los servicios turísticos. Australia tiene la mayor proporción de mujeres que trabajan en ella, (66%), lo que representa más de diez puntos porcentuales por encima de la tasa para la fuerza laboral en su conjunto.

La única excepción se encontró en Turquía, donde se observa una diferente distribución del empleo. Una proporción mucho menor de mujeres turcas está empleada, y las mujeres están aún más sub-representadas en el 27.3% del turismo (frente al 29.8% de la fuerza de trabajo total).

Al examinar estos datos, es importante tener en cuenta que, según el informe de la OMT y de ONU Mujeres, las mujeres están excesivamente representadas en el sector informal del turismo. Por lo tanto, el número total de mujeres que trabajan en la industria puede ser realmente subrepresentado en estos números.

Mirando hacia el futuro, se espera que el porcentaje de trabajadores jóvenes en la fuerza laboral disminuya ligeramente en todos los países analizados. Esto es coherente con las tendencias internacionales, influenciadas en gran parte por el envejecimiento de la población de muchos países.

Otros factores también desempeñan un papel, como el de las personas que continúan trabajando para superar la edad, el talento y la escasez de retención en lugar de nuevas contrataciones. Las tendencias para el empleo de jóvenes en esta industria son más heterogéneas. Mientras Australia y Alemania verá ligeras disminuciones en las tasas de empleo de los jóvenes en la industria, se esperan aumentos para Francia y, lo más importante, Turquía. En este último, el porcentaje de jóvenes empleados en Viajes y Turismo crecerá un 38%, por lo que en 2023 el 30% de los empleados de la industria tendrán entre 15 y 24 años.

Bibliografía:

-
- ⁱ Amnistía Internacional. *Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer*. <http://www.amnistiacatalunya.org/edu/docs/e-dec-discrim.mujer.html>
- ⁱⁱ Organización Internacional del Trabajo (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_1_LO_CODE:C111
- Organización Internacional del Trabajo (2006). *Promoviendo la igualdad de género*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf
- ⁱⁱⁱ Horbath, J. y Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México, en *Economía, sociedad y territorio*, vol. 14, núm. 45, mayo.