EQUIDAD DE GÉNERO: ¿QUÉ ROL JUEGAN LAS ORGANIZACIONES DE TURISMO?

isto
Un turismo para todos solidario y sostenible

Organización Internacional de Turismo Social (ISTO)

Una iniciativa del grupo de trabajo sobre Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (EGDI)



ISTO.INTERNATIONAL

EQUIDAD DE GÉNERO: ¿QUÉ ROL JUEGAN LAS ORGANIZACIONES DE TURISMO?

Un turismo para todos solidario y sostenible

"Las actividades turísticas deberían respetar la igualdad de hombres y mujeres. Asimismo, deberían promover los derechos humanos y, en particular, los derechos específicos de los grupos de población más vulnerables, especialmente los niños, las personas mayores y las personas con discapacidad, las minorías étnicas y los pueblos indígenas."

Convención Marco sobre Ética del Turismo de la OMT, 2020
Artículo 5, párrafo 2

Para citar:
ISTO (2021). Equidad de género: ¿qué rol juegan las organizaciones de turismo?, Grupo de trabajo sobre Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (EGDI)

2022

ISTO.INTERNATIONAL



CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS 4

PREFACIO 5

INTRODUCCIÓN 6

METODOLOGÍA 8

RESULTADOS 9

- ¿Qué es equidad de género? 9
- La mujer en el turismo social, sostenible y solidario 10
- Políticas de género dentro de las organizaciones 13

RESUMEN 16

RECOMENDACIONES 17

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN 19

MENSAJEN FINAL 20

LINKS ÚTILES 21

REFERENCIAS 22

AGRADECIMIENTOS

Este informe ha sido elaborado por Alexia Lacombe, con el apoyo de dos expertas: Anya Diekmann, coordinadora de la Alianza para la Formación y la Investigación de ISTO y profesora asociada de la ULB (Universidad Libre de Bruselas), e Iaia Pedemonte, responsable del grupo de trabajo sobre Equidad de Género, Diversidad e Inclusión.

El documento fue editado, diseñado y traducido al español por Jessica Pool. La traducción al francés fue realizada por Amandine Abraham.

El informe fue coordinado y revisado por la Secretaría de ISTO, con sede en Bruselas.

Se agradece especialmente la participación de las 25 organizaciones entrevistadas, gracias por apoyar esta investigación.



PREFACIO

Isabel Novoa

Presidenta de ISTO



La equidad de género forma parte de los valores fundamentales de ISTO y de su visión de un turismo justo y sostenible para todos. En 2020 lanzamos nuestro grupo de trabajo sobre Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, donde tenemos el honor de que Iaia Pedemonte lo lidere, trabajando muy de cerca con Anya Diekmann. En este grupo de trabajo encontramos a muchas mujeres excepcionales que han compartido con nosotros su experiencia han colaborado en la definición de la contribución de ISTO al sector turístico. Les agradezco infinitamente, así como a todas las organizaciones que nos han ayudado a elaborar este primer informe sobre políticas internas de igualdad de género. Este informe es una llamada a la acción que pretende ser una caja de herramientas para la toma de decisiones, donde podemos encontrar una visión general de la situación actual y sus principales retos, así como un conjunto de recomendaciones prácticas. Estoy segura de que éste es el primer paso de un maravilloso camino hacia la equidad de género en el turismo. Les invito a todos a unirse a nosotros.

Iaia Pedemonte

Coordinadora del grupo de trabajo de ISTO sobre Equidad de género, diversidad e inclusión



Todo parece coincidir con el nacimiento de nuestra primera investigación sobre equidad de género. Mientras la ISTO recogía ejemplos y recomendaciones de sus miembros sobre cómo se está poniendo en práctica la equidad de género, la Unión Europea (UE) empezó a invitar a todas las industrias a introducir una Política de Evaluación de Género similar al Plan de Igualdad de Género, solicitado para los fondos de investigación. Asimismo, la Organización Mundial del Turismo (OMT) lanza el proyecto "Primer Plano: El empoderamiento de las mujeres durante la recuperación de la COVID-19'. ¿Y cuál es la primera recomendación de todos los expertos? Recoger datos desglosados.

Así que aquí está nuestro informe, una de las primeras recopilaciones de datos y opiniones de diferentes organizaciones, en el escenario del nuevo turismo sostenible y justo en materia de género. Y esto es sólo el principio.

Estamos abriendo un nuevo camino en ISTO, ¡únete a nosotros!

INTRODUCCIÓN

El sector turístico es uno de los mayores empleadores del mundo: 1 de cada 11 puestos de trabajo está asociado a la actividad turística (WTTC, 2021). Aunque hay una preponderancia de las mujeres en el sector, que representan el 54% del total de la mano de obra del turismo, a menudo se concentran en trabajos poco cualificados o informales, lo que limita su acceso a la protección social y las sitúa en una posición precaria, especialmente en el contexto actual de COVID-19 (OMT, 2019). Por otro lado, los hombres siguen ocupando la mayoría de los puestos de dirección y liderazgo.

Ante esta situación, es urgente que la equidad de género sea promovida por y desde el sector. El turismo puede ser un motor de desarrollo económico, cultural y también de igualdad. Muchos estudios han demostrado que el sector de los viajes y el turismo ofrecen más oportunidades para el empoderamiento de las mujeres, la participación en la fuerza de trabajo y el liderazgo que otras industrias (Banco Mundial, 2017). Sin embargo, es claro que no habrá ninguna mejora, ni en la sociedad ni en ninguna organización, si no mejoran las condiciones de trabajo de las mujeres. Por lo tanto, el compromiso de las organizaciones es fundamental para lograr la equidad de género.

La presente investigación ha sido realizada por la Organización Internacional de Turismo Social (ISTO), organización internacional sin ánimo de lucro creada en 1963. El objetivo de ISTO es reunir a los actores del turismo social, sostenible y solidario de todo el mundo, promoviendo un turismo accesible y responsable. ISTO está representada en 40 países y cuenta con 160 miembros.

En el sector turístico:

54% de las personas empleadas son mujeres.

Las mujeres ganan 15% menos que los hombres.

Fuente: OMT, 2019



INTRODUCCIÓN



En los últimos años, la cuestión de la equidad de género ha adquirido una relevancia significativa en todo el mundo. Se ha convertido en un enfoque transversal que ha tenido impacto en varios ámbitos, incluido el turismo. La igualdad de género es un derecho humano y es uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) globales promovidos por el ODS 5 de la ONU: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Basándose en los resultados del Congreso Mundial de Turismo Social que tuvo lugar en Zagreb, ISTO identificó que las mujeres no sólo estaban infrarrepresentadas, sino que no desempeñaban papeles clave en las conferencias (Diekmann, 2019), lo que subraya el hecho de que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en todos los niveles de liderazgo. Dado que ISTO está alineada con este enfoque desde su ADN y sus valores fundamentales (1), que se basan en pilares como el comercio justo, la solidaridad y la calidad de vida, así como en la Agenda 2030 de la ONU, el interés de la organización por la equidad de género parece natural. Por ello, consciente de la importancia de promover la equidad de género dentro del sector turístico, ISTO creó un grupo de trabajo sobre Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (EGDI).

El grupo de trabajo, dirigido por Iaia Pedemonte, miembro de la *Associazione Italiana del Turismo Responsabile* (AITR), tiene como principal objetivo destacar el lugar de las mujeres en el sector turístico y crear nuevas oportunidades a través del empoderamiento de las mujeres. El grupo estableció como uno de sus objetivos prioritarios el desarrollo de una lista de recomendaciones para promover la equidad de género entre las organizaciones que trabajan en el turismo social, sostenible y solidario. Con el fin de recoger un amplio número de perspectivas y experiencias diferentes, ISTO decidió entrevistar a sus miembros sobre sus políticas internas de género.

Este informe pretende presentar cómo se gestiona y se pone en práctica la equidad de género dentro de diferentes organizaciones turísticas (miembros de ISTO), seguido de recomendaciones que los actores del turismo podrían implementar.

1. https://isto.international/wp-content/uploads/2020/11/ADN-ISTO-ES.pdf

METODOLOGÍA



En esta investigación se utilizó un enfoque cualitativo para examinar críticamente las políticas de equidad de género de los miembros de ISTO. La primera convocatoria para participar en las entrevistas se hizo a través de las redes sociales de ISTO a principios de julio de 2021. También se envió una invitación a participar a quienes habían expresado previamente su interés en este tema. Se contactó con un total de 50 miembros de 17 diferentes países. Finalmente, se realizaron 25 entrevistas semiestructuradas en línea para recopilar información primaria. En 3 entrevistas participaron 2 personas, dando un total de 28 participantes.

Se entrevistaron 23 mujeres y 5 hombres, de organizaciones miembros de ISTO, situados en 4 continentes y 13 países diferentes. Las entrevistas fueron realizadas por la Secretaría de ISTO, con sede en Bruselas. Se realizaron en español, francés, inglés, italiano y neerlandés, de octubre de 2021 hasta finales de noviembre de 2021, y duraron aproximadamente entre 30 y 45 minutos cada una.

Las entrevistas se realizaron a representantes de los siguientes tipos de organizaciones:

Continente	Tipo(2) y número de organizaciones	Países representados
África	• Red de turismo (1) • Organización de ayuda para la salida de vacaciones (1) de vacaciones (1)	Madagascar y Sudáfrica
Américas	• Autoridad local o regional (1) • Alojamiento (2) • Organización de ayuda para la salida de vacaciones (1) • Red de turismo (3) • Organizador de viaje (1)	Brasil, Canadá, Chile, Costa Rica y México
Asia	Organizador de viaje (1)	Nepal
Europa	• Institución académica (1) • Alojamiento (3) • Red de turismo (5) • Autoridad local o regional (2) • Organización de ayuda para la salida de vacaciones (2) • Organizador de viaje (1)	Bélgica, España Francia, Italia y Portugal

2. De acuerdo con la clasificación de ISTO

RESULTADOS

Los resultados de las entrevistas se presentan en las siguientes secciones.

¿Qué es equidad de género?

Esta pregunta se formuló a todos los participantes que compartieron sus diferentes puntos de vista. Al menos 13 entrevistados mencionaron que la equidad de género consiste en dar a hombres y mujeres las mismas oportunidades y derechos con el objetivo de que *"ambos géneros puedan contribuir a su máximo potencial sin ningún tipo de barrera"*, como comentó una organización de apoyo a las vacaciones ubicada en África.



"La equidad de género consiste básicamente en que no importa quién seas, puedes acceder a la cultura, puedes acceder a la educación, puedes acceder a un trabajo, puedes acceder a todo lo que quieras o necesites para participar y formar parte de esta sociedad."

- Red de turismo ubicada en las Américas

La igualdad salarial y la garantía de espacios para la toma de decisiones también se mencionaron como elementos importantes para garantizar esta equidad. Sin embargo, para garantizar el acceso a las oportunidades, a veces es necesario aplicar ciertas medidas, como afirmó un entrevistado de una red turística europea: *"Tenemos proyectos dirigidos al 100% a las mujeres [...] mientras que no hacemos proyectos sólo para hombres [...] Estamos en una sociedad en la que tenemos que pasar por esto para conseguir la equidad de género y una vez que la hayamos alcanzado ya no necesitaremos hacer proyectos sólo para mujeres"*.

Por otro lado, 5 entrevistados consideraron que hablar de equidad de género implica esencialmente no hablar de hombres o mujeres, sino de individuos, declaró una organización europea de alojamiento: *"La equidad de género para mí significa considerar a todos los individuos de la misma manera, sea cual sea su función, sea cual sea su género, sea cual sea su orientación sexual, su religión, sus creencias, somos individuos. Como individuo tengo derechos y deberes y estos derechos y deberes son iguales para todos"*.

RESULTADOS

La mujer en el turismo social, sostenible y solidario

Todos los participantes estuvieron de acuerdo en que en un proceso de reclutamiento no hay diferencia si el candidato es hombre o mujer, sino que se da prioridad a sus competencias. Sin embargo, al mismo tiempo, se percibió una clara segmentación y un alto grado de estereotipos de género entre el trabajo de las mujeres y el de los hombres en el turismo social, sostenible y solidario, como se expresa en esta declaración:



"Lo que he observado es que las mujeres tienen más probabilidades de ser contratadas en puestos que requieren empatía, como la comunicación o la recepción. Ya sabes, donde se necesita el lado creativo y artístico. Mientras que a los hombres se les suele contratar para trabajos con "números", en el área de marketing o contabilidad."

- Organización europea de alojamiento

Los resultados también mostraron que la equidad no se ha logrado en todos los niveles de la organización. Incluso en las organizaciones en las que las mujeres están más representadas, el puesto más alto está, en 7 de cada 10 casos, ocupado por un hombre. Sólo 3 organizaciones mencionaron que las mujeres ocupaban puestos de dirección.

En cuanto a la participación e inclusión, las personas entrevistadas creen que las mujeres siempre son escuchadas dentro de la organización y forman parte del consejo directivo (en caso de tenerlo). De los que tienen un consejo, 10 afirmaron tener un número igual de mujeres y hombres, y 9 dijeron que no. No obstante, la equidad en los consejos de administración se debe principalmente a las leyes nacionales, ya que algunos países han implantado cuotas de género, como mencionó un entrevistado de una red turística europea: *"Si miramos a los directivos y a los órganos de gobierno, las mujeres representan el 30%, esto se debe a la aplicación de la ley. En menos de 10 años hemos aumentado la participación a nivel del órgano de gobierno nacional"*.

RESULTADOS

En las Américas, las cuotas también son aplicadas por algunas organizaciones, tal como declaró una autoridad del gobierno local: *"Tenemos una ley de igualdad laboral y no discriminación en el trabajo. Debido a esta ley, debemos tener un 40% de mujeres en puestos directivos, estamos por encima de eso"*.

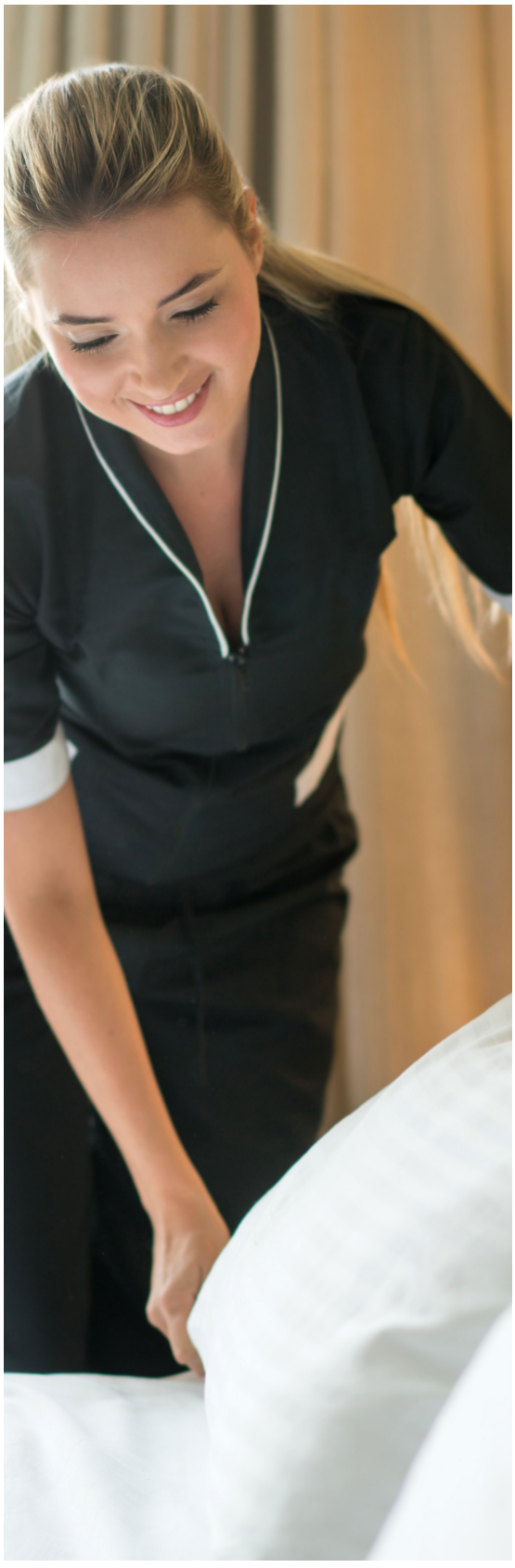
Sin embargo, estas cuotas de género no contaron con el apoyo de todos los participantes. Según sus respuestas, 1 de cada 5 entrevistados se opone a estas cuotas, porque en algunos casos obliga a las organizaciones a contratar a mujeres no por sus habilidades, sino sólo para cubrir la cuota. De hecho, estos participantes mencionaron estar en contra de la discriminación positiva hacia las mujeres. Según la Comisión Australiana de Derechos Humanos, la discriminación positiva se refiere a "medidas especiales que pretenden fomentar una mayor equidad apoyando a grupos de personas que se enfrentan, o se han enfrentado, a una discriminación arraigada para que puedan tener un acceso a las oportunidades similar al de otros miembros de la comunidad" (Comisión Australiana de Derechos Humanos, s.f.). Esto significa que estos entrevistados creen que, aunque la equidad es importante, no hay que dar ninguna ventaja a las mujeres. Simplemente intentan no discriminar de ninguna manera.

En cuanto al salario, la mayoría de las organizaciones afirmaron que tenían una escala salarial igualitaria. Sin embargo, para otros, esta equidad disminuye cuando se trata de puestos de dirección, mencionando que aunque los salarios son iguales en esos niveles, generalmente son ocupados por hombres, lo que resulta en un salario promedio más alto para los hombres.





RESULTADOS



Finalmente, una minoría compuesta por 3 entrevistados, mencionó que existe desigualdad en los salarios base. Una organización de alojamiento localizada en Europa, por ejemplo, ha mencionado que las mujeres siguen cobrando menos que los hombres por trabajos iguales, alcanzando una brecha salarial de género del 10%. Sin embargo, esta cifra es inferior a la media de la UE, que en 2021 era del 14% (Comisión Europea, 2021).

En relación con este aspecto, es importante mencionar que algunas de estas organizaciones trabajan con voluntarios (puestos generalmente no remunerados), siendo las mujeres las más involucradas. Según una investigación realizada por los Voluntarios de las Naciones Unidas, la mayor parte del voluntariado mundial es realizado por mujeres (Borromeo, 2021). También existe una diferencia en el tipo de actividades que realizan las mujeres y los hombres, así como en el nivel de responsabilidades. Mientras que las mujeres son más propensas a realizar actividades de cuidado en entornos informales, los hombres tienen funciones de liderazgo en la formalidad.

Otro aspecto importante mencionado está relacionado con la flexibilidad. Según algunos entrevistados, cierto tipo de trabajos están diseñados para los hombres por la cantidad de horas necesarias y porque no ofrecen horarios flexibles. Como afirmó una organización: *"los trabajos en el área de alimentación y bebidas suelen realizarse por las tardes, cuando las madres tienen que estar en casa para atender a sus hijos. Sin embargo, es uno de los trabajos mejor pagados"*.

RESULTADOS



Políticas de género dentro de las organizaciones

Aunque todas las organizaciones participantes mencionaron que la equidad de género es importante para ellas, sólo 6 de las 25 organizaciones entrevistadas dijeron que estaban aplicando políticas de equidad de género. Según la OIT (s.f.) las políticas de igualdad son medidas específicas de género que involucran a mujeres y hombres, ya sea por separado o en conjunto, o a través de medidas diseñadas explícitamente para superar las desigualdades. Estas políticas demuestran el compromiso de un lugar de trabajo con la mejora de los resultados medibles de la igualdad de género con respecto a la representación, el valor, la seguridad y el reconocimiento de los empleados (ONU Mujeres, 2020). Las políticas pueden abordar muchos aspectos para garantizar la equidad, por ejemplo:

- Procesos de contratación y promoción que garanticen la equidad entre hombres y mujeres.
- Igualdad de remuneración por igual trabajo
- Reconocimiento y recompensas basadas en el rendimiento

Sólo 6 de las 25 organizaciones entrevistadas están aplicando políticas de equidad de género.

Organizaciones con políticas de género

En el caso de las organizaciones que confirmaron tener políticas de equidad de género, se observó que en todos los casos, las mujeres eran las directoras o las presidentas de la organización. De hecho, la cuestión de equidad de género dentro de la organización se trató claramente con mayor frecuencia cuando las mujeres ocupaban los puestos de liderazgo. Esto refleja lo que ocurre a nivel mundial: en general, las mujeres dan más importancia a la equidad de género que los hombres.

RESULTADOS



Algunas de las iniciativas mencionadas como parte de su estrategia para lograr la equidad de género son:

- Flexibilidad (equilibrio vida-trabajo)
- Cuotas de género
- Formación para mujeres
- Comisión de igualdad de derechos
- Comité de participación de mujeres con discapacidad

Comités de equidad de género

Asimismo, la implementación de un comité de equidad de género ha sido un paso muy importante en el establecimiento de políticas dentro de las organizaciones. Para algunas organizaciones, estos comités son la razón de ser de la equidad en su consejo de administración, porque trabajan con personas que tienen conocimientos y una amplia comprensión de lo que hay que hacer en materia de género. Un participante de una autoridad gubernamental local ubicada en las Américas ha mencionado lo siguiente: *"Tenemos un comité para la equidad de género, por eso tenemos equidad en nuestros puestos. Ese comité se esfuerza por conseguir la equidad de género en todos los niveles de la organización. Tenemos una guardería y una sala de juegos. Así que cuando los niños tienen vacaciones, los padres tienen la opción de traer a sus hijos a la oficina".*

> *"La comisión es un grupo de trabajo que promueve la equidad de género en las asociaciones, también a través de campañas a nivel nacional para combatir los prejuicios y los obstáculos que encuentran las mujeres. Todos los años la comisión organiza eventos nacionales utilizando diversos lenguajes e iniciativas (conferencias, espectáculos teatrales, talleres) que se promueven en todo el país."*
>
> **- Red de turismo ubicada en Europa**

RESULTADOS

Organizaciones sin políticas de género

Cuando se preguntó a las organizaciones por qué no tenían una política de género, 6 entrevistados respondieron *"porque aplicamos la ley"*, lo que implica que no ven la necesidad de hacer más para promover la equidad de género. El resto de las organizaciones, es decir, 13 de las 19 que no tienen políticas de género, explicaron que *"aún no han llegado ahí"*. Esto se debió principalmente a que no tienen problemas con la equidad de género en el lugar de trabajo, por lo que las políticas se consideran innecesarias.

A pesar de que la mayoría de las organizaciones entrevistadas no cuentan con una estrategia, están promoviendo la equidad de género entre sus clientes. A continuación se presentan algunos ejemplos de las iniciativas aplicadas:

- Inclusión de mujeres en las rutas turísticas. Pueden ser guías o anfitrionas de los turistas, lo que da a las mujeres la oportunidad de mantener una conversación abierta con los turistas y conocer gente nueva.
- Involucramiento de la comunidad, reconociendo que la mayoría de los líderes comunitarios son mujeres.
- Educar al público. Una organización entrevistada creó seminarios web de acceso abierto sobre equidad de género, diversidad e inclusión. Otra, desarrolló sesiones en YouTube que proveen información sobre el turismo social y el papel de las mujeres en la puesta en marcha de un negocio de turismo social: *"Porque creo que se necesitan plataformas de aprendizaje electrónico para que las mujeres aprendan sobre turismo y se conecten con otras mujeres para formar una red*" (Organización de apoyo a las vacaciones en África).
- Creación de un programa de tutoría para mujeres con el fin de hacer frente a los estereotipos de género que aún existen en el sector.





RESUMEN



- En general, los resultados coinciden con la situación de la equidad de género a nivel mundial.

- Existe una clara segmentación y un alto grado de estereotipos de género entre el trabajo de las mujeres y el de los hombres en el turismo social, sostenible y solidario: los trabajos que requieren habilidades blandas (administración, servicios) siguen siendo ocupados mayoritariamente por mujeres, mientras que los hombres ocupan puestos relacionados con las habilidades duras o matemáticas.

- Los hombres siguen ocupando la mayoría de los puestos de dirección. Este punto y el anterior son importantes: Aunque el turismo es un sector que ofrece más puestos de trabajo y en el que las mujeres constituyen una gran parte de la mano de obra, es importante analizar qué tipo de empleos se ofrecen en términos de salarios, condiciones y oportunidades de crecimiento. Sigue existiendo una importante brecha en los puestos de trabajo ocupados por hombres y mujeres, incluso en el turismo sostenible y justo.

- Sólo 6 de las 25 organizaciones entrevistadas tienen una política de equidad de género. Las que sí tienen una, coinciden en que son organizaciones dirigidas por mujeres.

RECOMENDACIONES

El gran potencial del turismo para hacer avanzar el empoderamiento de las mujeres puede impulsarse aún más mediante el desarrollo y la aplicación de políticas y estrategias adecuadas dentro de las organizaciones (OMT, 2021). Lograr la equidad de género y crear igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todos los niveles del sector turístico genera un impacto positivo para todos. Este aspecto debe considerarse especialmente en el contexto del turismo social, sostenible y solidario. En este sentido, ISTO ha recopilado una lista no exhaustiva de recomendaciones, basadas en ejemplos proporcionados por sus miembros, que cualquier organización puede aplicar para promover la equidad de género:

- Hablar de la equidad de género en el trabajo: Discutir el tema en el trabajo puede ayudar a disipar los estereotipos y a involucrar a más personas en el debate. También puede modificar la percepción de algunos empleados y sensibilizarlos.



- Dar a todos las mismas oportunidades: Todo el mundo, independientemente de su raza, sexo, edad o experiencia, debe tener las mismas oportunidades.



- Escuchar a todos: Todos deben tener la misma oportunidad de hablar y ser escuchados. Esto ayudará a abordar situaciones o condiciones críticas.



- Ofrecer formación a hombres y mujeres: Se puede impartir formación para sensibilizar a hombres y mujeres sobre la equidad de género.



- Igualdad de salario por igual trabajo: Cuando hombres y mujeres trabajan en los mismos puestos, deben recibir la misma remuneración.



RECOMENDACIONES

- Proporcionar un entorno de trabajo seguro: Un entorno libre de acoso, discriminación y violencia, no sólo contra las mujeres sino también contra otras personas. Si se produce el acoso, debe intervenir un servicio de asistencia o una persona de "confianza" para evitarlo en el futuro.

- Realizar encuestas para identificar los problemas: Como no siempre es fácil hablar de los problemas directamente, se puede realizar una encuesta anónima para identificarlos.

- Evitar preguntar el género en cuestionarios: Preguntar por el género a veces puede ser un tema sensible para las personas.

- Priorizar el equilibrio entre la vida laboral y la personal: ofrecer horarios flexibles, por ejemplo, aportará beneficios tanto a las mujeres como a los hombres.

- Fomentar los equipos mixtos, compuestos por hombres y mujeres, incluyendo también diferentes tipos de liderazgo.



LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Es necesario abordar algunas limitaciones de la presente investigación.

En primer lugar, este estudio se limitó a los miembros de ISTO, lo cuales están todos interesados en el turismo social, sostenible y solidario, por lo que las conclusiones se limitan a esos tipos de organizaciones turísticas.

En segundo lugar, fue difícil identificar a los miembros que estaban dispuestos a participar en las entrevistas, se realizaron 25 entrevistas semiestructuradas de los 160 miembros que forman parte de ISTO. Sin embargo, este es un número representativo para esta primera aproximación.

Finalmente como la muestra incluía a personas de 13 países diferentes, los aspectos socioculturales variaban mucho de una persona a otra. Por ello, las conclusiones no pueden generalizarse a todos los países del mundo.





MENSAJE FINAL



Esta investigación es un primer acercamiento que ha buscado visibilizar la importancia de la equidad de género y posicionarla dentro de la agenda del sector turístico. En este sentido, ISTO felicita a las organizaciones que ya están trabajando en ello y las anima a continuar y motivar a otras organizaciones a sumarse a esta iniciativa.

ISTO invita a todas las organizaciones a reflexionar sobre el importante papel que desempeñan en la equidad de género y les insta a no bajar la guardia en un tema que concierne a todos porque LOS DERECHOS DE LAS MUJERES SON DERECHOS HUMANOS.

Para más información sobre el grupo de trabajo sobre Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, haga clic aquí. En la página web de ISTO puede encontrar más información sobre la equidad de género y cómo puede contribuir a que el sector brinde igualdad de oportunidades a hombres y mujeres.

Si está interesado en unirse o tener más información, escriba a info@isto.international.



LINKS ÚTILES



A continuación se presenta una lista de diferentes materiales que pueden ser útiles para profundizar en la comprensión de la equidad de género en el sector turístico:

- CafeCISTO Internacional: Turismo y Género (Organización Internacional de Turismo Social- ISTO, 2021)
- Formación en Equidad de Género (European Institute for Gender Equality- EIGE, n.d.)
- Informe mundial sobre las mujeres en el turismo (Organización Mundial del Turismo- OMT, 2019)
- Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable (Organización Internacional del Trabajo- OIT, 2017)

En inglés

- Inclusive and Diversity Guidelines (World Travel & Tourism Council- WTTC, 2020)
- Inclusive Recovery Guide (World Tourism Organization- UNWTO, 2021)
- Women and Tourism designing for Inclusion (World Bank Group, 2017)

REFERENCIAS

Australian Human Rights Commission. (n.d). *Positve discrimination*. Disponible en: https://humanrights.gov.au/quick-guide/12078

Banco Mundial. (2017). *Tourism for Development.Women and Tourism: Designing for Inclusion*. Washington: World Bank Group. Disponible en: https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/28535/IFC_Women%20and%20Tourism%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Borromeo, K. (2021, Marzo 4). *Beyond averages: do gender disparities exist in volunteering?* Disponible en UN Volunteers: https://www.unv.org/Success-stories/Beyond-averages-do-gender-disparities-exist-volunteering

Comisión Europea. (2021, Noviembre 8). T*he gender pay gap situation in the EU*. Disponible en: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

Diekmann, A. (2018). *Où sont les femmes?, Réflexions sur le rôle et la place des femmes dans ISTO*- Reporte interno

ONU Mujeres. (2020, Julio 28). *Gender equality and diversity policies*. Disponible en: https://www.endvawnow.org/fr/articles/2018-gender-equality-and-diversity-policies.htm





REFERENCIAS

Organización Internacional de Turismo Social- ISTO. (2018). *El ADN de ISTO y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.* Disponible en ISTO: https://isto.international/wp-content/uploads/2020/11/ADN-ISTO-ES.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *La OIT y la Igualdad de Género.* Disponible en OIT: https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm

Organización Mundial del Turismo. (2020), *Convención marco sobre ética del turismo*, OMT, Madrid, DOI: https://doi.org/10.18111/9789284421695

Organización Mundial del Turismo. (2021), *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo* – Segunda edición, OMT, Madrid, DOI: https://doi.org/10.18111/9789284422753

World Travel & Tourism Council. (2021). *Travel & Tourism Economic Impact 2021.* Disponible en WTTC: https://wttc.org/Portals/0/Documents/Reports/2021/Global%20Economic%20Impact%20and%20Trends%202021.pdf?ver=2021-07-01-114957-177



