

LA MUJER EN EL SECTOR TURÍSTICO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

IMPLEMENTACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 5 Y 8



Centro de Iniciativas para la Cooperación

Índice

1. Introducción. Contexto y justificación de la guía	2
2. Metodología de elaboración de esta guía	4
3. Zona de estudio. Córdoba y provincia	6
4. Entendiendo los ODS 5 y 8 en el contexto del turismo y el empresariado	7
5. Evaluación de la situación actual	9
6. Aportaciones de las mujeres entrevistadas	12
7. Estrategias y acciones para la igualdad de género en el turismo	22
8. Actuaciones que convergen con las metas de los ODS 5 y 8 y que podrían implementarse en las empresas del sector turístico	30

Este documento ha sido coordinado por CIC Batá y Adeitur, dentro del proyecto REORIENTA, financiado por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) y que cuenta con la colaboración de la Universidad de Córdoba.

1. Introducción. Contexto y justificación de esta guía

En la última década, el sector turístico ha demostrado un potencial significativo como motor de crecimiento económico sostenible, creación de empleo y promoción de la inclusión social y la igualdad de género. Sin embargo, a pesar de estos avances, persisten desafíos significativos relacionados con la igualdad de género y el trabajo decente, particularmente para las mujeres, quienes constituyen una parte importante de la fuerza laboral en el turismo, pero a menudo enfrentan barreras para acceder a oportunidades equitativas y sostenibles de desarrollo profesional y empresarial.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, específicamente el ODS 5 (Igualdad de Género) y el ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), ofrecen un marco global para abordar estas cuestiones y guiar al sector turístico hacia prácticas más inclusivas y equitativas.

El ODS 5 se centra en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, un objetivo fundamental para crear sociedades justas y prósperas.

El ODS 8, por otro lado, promueve el crecimiento económico inclusivo, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, aspectos cruciales para la sostenibilidad del sector turístico.

Esta guía ha sido diseñada por **CIC Batá** dentro del proyecto **Reorienta**. Este proyecto, impulsado por CIC Batá con la financiación de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) y el apoyo de la Universidad de Córdoba, tiene como objetivo **promover el turismo sostenible en la provincia** y convertir la provincia en un destino responsable, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Tiene, además, el propósito de orientar a empresas, organizaciones y profesionales del turismo en la integración efectiva de los principios de igualdad de género y sostenibilidad en sus operaciones y estrategias empresariales.

Esta guía es una llamada a la acción para todos los actores del sector turístico, desde pequeñas y medianas empresas hasta grandes corporaciones y organismos gubernamentales, para que trabajen juntos en la creación de un turismo más justo, inclusivo y sostenible. Al adoptar y promover las prácticas recomendadas en esta guía, podemos asegurar que el turismo no solo sea una fuente de crecimiento económico sino también un vehículo para la promoción de la igualdad de género, el trabajo decente, y el desarrollo sostenible.

La guía está dirigida a una amplia gama de actores dentro del sector turístico y empresarial, incluyendo:

- Pequeñas y medianas empresas (pymes) en el sector turístico.
- Grandes corporaciones con operaciones significativas en el turismo.
- Organizaciones gubernamentales y autoridades locales encargadas de la promoción y regulación del turismo.

- ONGs y organizaciones de la sociedad civil que trabajan en temas de género, trabajo decente y sostenibilidad.
- Instituciones educativas y centros de formación en turismo y hostelería.

Al seguir los objetivos y acciones propuestas en esta guía, estos actores podrán no solo mejorar su impacto socioeconómico y ambiental sino también contribuir de manera significativa al logro de los ODS 5 y 8, estableciendo un sector turístico más resiliente, justo y sostenible para el futuro.

2. Metodología de elaboración de esta guía

La elaboración de esta guía ha seguido un proceso meticuloso y estructurado, diseñado para capturar de manera integral las necesidades, percepciones y experiencias de las mujeres en el sector turístico.

Esta guía se ha elaborado tomando como base las respuestas obtenidas por una veintena de mujeres del sector turístico y de Córdoba. Basándonos en sus respuestas, a través de varias etapas clave, hemos extraído *insights* valiosos y desarrollado recomendaciones prácticas para fomentar la igualdad de género y promover el trabajo decente.

A continuación, se detallan las fases de este proceso:

Revisión y análisis documental

Iniciamos con una revisión exhaustiva de documentos relevantes, incluyendo un detallado conjunto de preguntas de encuestas dirigidas a mujeres en el turismo. Este paso nos permitió comprender a fondo los objetivos de la encuesta y las áreas temáticas de interés, tales como la percepción de los ODS, la igualdad de género, el desarrollo profesional y la sostenibilidad en el sector.

Análisis de datos de entrevistas

Procedimos con el análisis de las respuestas obtenidas, empleando métodos tanto cuantitativos como cualitativos. Esto nos ayudó a evaluar las percepciones, experiencias y sugerencias de las participantes, permitiéndonos identificar patrones, tendencias y áreas críticas que requieren atención para mejorar la condición de las mujeres en el turismo.

Identificación de temas clave

Del análisis emergieron temas clave asociados a la igualdad de género y el trabajo decente en el turismo, identificando barreras al desarrollo profesional de las mujeres, la necesidad de políticas de igualdad de género, la importancia de la capacitación y el empoderamiento, y la promoción de prácticas sostenibles.

Desarrollo de estrategias y recomendaciones

Basándonos en los temas identificados, diseñamos estrategias y recomendaciones específicas para enfrentar los desafíos y capitalizar las oportunidades en torno a la igualdad de género y el trabajo decente en el turismo.

Elaboración de contenidos

Organizamos la información, estrategias y buenas prácticas identificadas en una estructura coherente, asegurando que cada sección contribuya al entendimiento y aplicación práctica de la igualdad de género y el trabajo decente en el turismo.

Revisión y ajustes

Realizamos una revisión integral de la guía para asegurar su coherencia, relevancia y aplicabilidad, incluyendo ajustes basados en el *feedback* de expertos en género, turismo y desarrollo sostenible. Este paso garantiza que la guía refleje las mejores prácticas y las recomendaciones más actuales.

3. Zona de estudio. Córdoba y provincia

El área geográfica en la que se ha llevado a cabo el estudio que fundamenta esta guía, ha sido la ciudad de Córdoba y su provincia, con un enfoque particular en las aportaciones y desafíos enfrentados por las mujeres que habitan tanto en la urbe como en los diferentes municipios de la provincia. A través de entrevistas dirigidas a mujeres empresarias, enfocadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) números 5 y 8, esta investigación adopta una estrategia meticulosa para dilucidar y abordar las dinámicas de género dentro del marco del desarrollo sostenible. Las empresarias, emprendedoras y trabajadoras residentes en la provincia de Córdoba tienen un papel esencial en el entramado socioeconómico y cultural de este territorio.

La integración de estas perspectivas permitirá no solo visibilizar las contribuciones vitales de las mujeres al desarrollo sostenible, sino también identificar oportunidades para el cambio social y económico, alineando los esfuerzos locales con los compromisos globales hacia un futuro más igualitario y sostenible.

La provincia de Córdoba contaba, según el INE en el año 2023, con un total de 395.206 mujeres de las cuales 226.757 viven en los pueblos de la provincia.

La situación del mercado laboral para las mujeres en la provincia de Córdoba es preocupante, con una tasa de actividad inferior a la media nacional y una tasa de paro superior.

Si bien la tasa de paro ha experimentado una ligera mejoría a lo largo del año, la tasa de empleo ha seguido una tendencia descendente. Por todo lo anterior, es necesario implementar políticas y medidas específicas para promover la participación de las mujeres en el mercado laboral y mejorar su situación laboral.

Las mujeres rurales de la provincia de Córdoba son un pilar fundamental en el desarrollo del sector turístico. Su emprendimiento, creatividad y conocimiento del entorno son claves para el desarrollo sostenible del sector.

En definitiva, las mujeres rurales de la provincia de Córdoba son un agente clave en el desarrollo del sector turístico. Su trabajo y dedicación son fundamentales para ofrecer una experiencia única a los visitantes y contribuir al desarrollo socioeconómico de las zonas rurales.

El desarrollo de programas y proyectos dirigidos a las mujeres rurales en la provincia de Córdoba representa un paso crucial hacia el fortalecimiento de sus capacidades y la promoción de la igualdad de género. Estas iniciativas no solo tienen el potencial de transformar la vida de las mujeres, sino también de impulsar el desarrollo sostenible de las zonas rurales, garantizando que todos los miembros de la sociedad puedan contribuir plenamente a su bienestar y prosperidad.

4. Entendiendo los ODS 5 y 8 en el contexto del turismo y el empresariado

En el contexto del turismo y el empresariado, el ODS 5 y el ODS 8 se entrelazan estrechamente. El turismo, como uno de los sectores económicos más grandes y de rápido crecimiento a nivel mundial, ofrece oportunidades únicas para avanzar hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, al tiempo que promueve el empleo inclusivo y sostenible. Al abordar estos objetivos de manera integrada, el sector turístico puede desempeñar un papel clave en la construcción de economías más fuertes, sociedades más equitativas y un mundo más sostenible.

ODS 5: Igualdad de Género

5 IGUALDAD DE GÉNERO



El **Objetivo de Desarrollo Sostenible 5** busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Este objetivo es fundamental para alcanzar un desarrollo sostenible. La igualdad de género no solo es un derecho humano básico, sino que su consecución tiene enormes beneficios socioeconómicos. Empoderar a las mujeres y niñas puede ayudar a acelerar el progreso hacia la erradicación de la pobreza, el crecimiento económico y la reducción de las desigualdades.

El ODS 5 abarca varias metas específicas, incluyendo el fin de todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo, la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas en la esfera pública y privada, la eliminación de las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina, el reconocimiento y valoración del trabajo de cuidados no remunerado, la garantía de la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones, y el acceso universal a la salud sexual y reproductiva.

ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



El **Objetivo de Desarrollo Sostenible 8** promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Este objetivo reconoce la importancia del trabajo decente en lograr el desarrollo económico y la reducción de la pobreza. Un crecimiento económico sólido es fundamental para aumentar los niveles de vida y crear las condiciones necesarias para el progreso social.

Las metas del ODS 8 incluyen sostener el crecimiento económico per cápita en conformidad con las circunstancias nacionales, lograr niveles más altos de productividad económica a través de la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y alentar la formalización y crecimiento de las microempresas y pequeñas y medianas empresas.

Además, el ODS 8 aboga por mejorar la eficacia de los recursos y la desvinculación del crecimiento económico de la degradación ambiental, promover el turismo sostenible que cree empleo y promueva la cultura y los productos locales, y garantizar que los jóvenes y las personas con discapacidad tengan acceso a empleo decente, formación y trabajo.

5. Evaluación de la situación actual

La evaluación de la situación actual en el ámbito del turismo desde la perspectiva de género y trabajo decente es fundamental para identificar brechas, desafíos y oportunidades. Este capítulo proporciona una metodología detallada para llevar a cabo dicha evaluación, permitiendo a las organizaciones turísticas y empresariales comprender mejor su posición actual respecto a la igualdad de género y el empleo de calidad.

Este capítulo es crucial para establecer un punto de partida claro y fundamentado, desde el cual las organizaciones turísticas y empresariales pueden avanzar hacia la integración efectiva de la igualdad de género y el trabajo decente en sus operaciones, contribuyendo significativamente a la sostenibilidad y el éxito a largo plazo del sector turístico.

Análisis de la fuerza laboral

La primera etapa en la evaluación de la situación actual implica un análisis profundo de la composición de la fuerza laboral dentro de la organización o destino turístico. Este análisis debe considerar la distribución de género en diferentes niveles jerárquicos, tipos de contratos (permanentes, temporales, a tiempo parcial), y áreas de trabajo. Se busca identificar posibles patrones de segregación vertical (poca representación femenina en posiciones de liderazgo) y horizontal (concentración de mujeres en ciertos roles).

Evaluación de políticas y prácticas

El siguiente paso consiste en evaluar las políticas y prácticas existentes relacionadas con la igualdad de género y el trabajo decente. Esto incluye revisar las políticas de contratación, promoción y remuneración, así como las medidas existentes para prevenir y abordar el acoso sexual y la discriminación. También es crucial evaluar la existencia y efectividad de políticas de conciliación entre la vida laboral y personal, como flexibilidad horaria y licencias parentales.

Encuestas y entrevistas

Para complementar el análisis documental y cuantitativo, se recomienda realizar encuestas y entrevistas con empleados de todos los niveles, incluyendo a las mujeres en roles operativos y de liderazgo. Estas herramientas permiten recoger percepciones, experiencias y sugerencias directamente de los involucrados, ofreciendo una visión más profunda de los desafíos y oportunidades desde la perspectiva de género.

Evaluación del entorno laboral

El entorno laboral también debe ser evaluado en términos de cultura organizacional, prácticas cotidianas y dinámicas de equipo. Se debe prestar especial atención a la existencia de estereotipos de género, dinámicas de poder y cualquier forma de discriminación que pueda afectar el bienestar y desarrollo profesional de las mujeres.

Análisis de impacto comunitario y sostenibilidad

Considerar el impacto del turismo en las comunidades locales desde una perspectiva de género es esencial. Esto implica analizar cómo las operaciones turísticas afectan el empleo, el emprendimiento y la calidad de vida de las mujeres en la comunidad. Además, se debe evaluar cómo las prácticas de sostenibilidad incorporan y promueven la igualdad de género.

Conclusiones

- 1. Brechas de género en posiciones de liderazgo:** A menudo, las mujeres están subrepresentadas en los niveles de toma de decisiones y liderazgo dentro de las organizaciones turísticas. Esta brecha indica una barrera significativa para la igualdad de género en el sector.
- 2. Disparidades salariales y de condiciones laborales:** Existen diferencias notables en la remuneración y las condiciones laborales entre hombres y mujeres, con una tendencia a que las mujeres ocupen empleos de menor remuneración y con menos beneficios.
- 3. Falta de políticas de conciliación laboral y personal:** Muchas organizaciones carecen de políticas efectivas que permitan a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales y personales/familiares, lo cual afecta desproporcionadamente a las mujeres.
- 4. Incidencia de discriminación y acoso:** La discriminación de género y el acoso sexual en el lugar de trabajo son problemas persistentes que afectan negativamente el entorno laboral y la seguridad de las mujeres.
- 5. Capacitación y desarrollo profesional:** Existe una necesidad de mayor acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para las mujeres, que les permita avanzar en sus carreras y acceder a roles de liderazgo.

Recomendaciones preliminares

- 1. Abordar las brechas de liderazgo: implementar políticas de igualdad de oportunidades:** Adoptar y promover políticas de igualdad de oportunidades en contratación, promoción y desarrollo profesional que prioricen la meritocracia y la diversidad de género en los equipos de liderazgo.
- 2. Mejorar las condiciones laborales y salariales. realizar auditorías salariales:** Llevar a cabo auditorías salariales regulares para identificar y corregir disparidades de género en la remuneración y asegurar la igualdad salarial por trabajo de igual valor.
- 3. Mejorar los beneficios y condiciones laborales:** Ofrecer beneficios que apoyen las necesidades específicas de las mujeres, como licencias maternales/paternales extendidas y flexibilidad horaria.
- 4. Fomentar la conciliación laboral y personal. desarrollar programas de flexibilidad laboral:** Implementar programas que permitan horarios de trabajo flexibles, trabajo a distancia y otras modalidades que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal.
- 5. Prevenir la discriminación y el acoso. establecer mecanismos de denuncia y resolución:** Crear y comunicar claramente mecanismos efectivos para reportar y abordar casos de discriminación y acoso, asegurando un entorno laboral seguro y respetuoso.
- 6. Potenciar el desarrollo profesional. crear programas de capacitación y mentoría:** Desarrollar programas específicos de capacitación y mentoría para mujeres, enfocados en habilidades técnicas, liderazgo y gestión empresarial.

Estas conclusiones y recomendaciones preliminares sirven como punto de partida para las organizaciones y empresas que buscan mejorar su compromiso con la igualdad de género y el trabajo decente. Los capítulos siguientes profundizarán en cómo implementar estas recomendaciones, adaptándolas a diferentes contextos y necesidades organizacionales para avanzar hacia un sector turístico más inclusivo y sostenible.

6. Aportaciones de las mujeres entrevistadas

Este capítulo se centra en integrar las valiosas aportaciones y perspectivas compartidas por las mujeres entrevistadas en el sector turístico de la provincia Córdoba. Sus experiencias, ideas y sugerencias son cruciales para enriquecer y dar forma a las estrategias y acciones destinadas a fomentar la igualdad de género, el trabajo decente y la sostenibilidad en el turismo.

A través de este capítulo, se busca contar con sus contribuciones y que sirvan de base para los siguientes capítulos de esta guía, en los que se abordarán políticas y prácticas más inclusivas y equitativas.

A través de este capítulo, se busca contar con sus contribuciones y que sirvan de base para los siguientes capítulos de esta guía, en los que se abordarán políticas y prácticas más inclusivas y equitativas.

Edad

- Grupo de edad de 30 a 39 años: 3 respuestas (15%).
- Grupo de edad de 40 a 49 años: 9 respuestas (45%).
- Grupo de edad de 50 a 59 años: 7 respuestas (35%).
- Grupo de edad de 60 años o más: 1 respuesta (5%).

Tipo de empresa (Pyme, institución, ONG, etc.)

Las PYME son la categoría más representada, con el 50% de las respuestas, seguidas de las cooperativas con un 10%. Los demás tipos de empresas e instituciones tienen una representación menor, con un 5% cada una.

Cargo/Posición en la empresa

En cuanto a los tipos de puestos que ocupan las mujeres entrevistadas estos han sido los resultados:

- Guía turístico: 1 respuesta (5%).
- Responsable de marketing: 1 respuesta (5%).
- Gerente: 5 respuestas (25%).
- Administradora solidaria y socia trabajadora: 1 respuesta (5%).
- Auxiliar administrativo: 1 respuesta (5%).
- Dirección: 3 respuestas (15%).
- Directora y fundadora: 1 respuesta (5%).
- Autónoma/Presidenta: 1 respuesta (5%).
- Presidenta: 1 respuesta (5%).
- Propietaria/Gerente: 1 respuesta (5%).
- Socia fundadora y secretaria en Consejo Rector: 1 respuesta (5%).
- Encargada de turismo industrial: 1 respuesta (5%).
- Técnica de empleo: 1 respuesta (5%).

¿Está familiarizada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas?

Basándonos en las respuestas proporcionadas en relación con la familiaridad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas, observamos lo siguiente:

La mayoría de las respuestas indican que están familiarizadas con los ODS, ya que respondieron "Sí". Esto sugiere que las encuestadas tienen conocimiento sobre los objetivos establecidos por las Naciones Unidas para abordar desafíos globales como la pobreza, la desigualdad, el cambio climático y la sostenibilidad.

Algunas respuestas indican que la familiaridad con los ODS es parcial, lo que puede significar que las encuestadas tienen algún conocimiento sobre los objetivos, pero no necesariamente están completamente informados sobre ellos.

En una escala del 1 al 5, ¿cree que es importante la sostenibilidad para el turismo rural?

Con respecto a las respuestas obtenidas en relación con la importancia de la sostenibilidad para el turismo rural en una escala del 1 al 5, podemos observar que hay una clara tendencia hacia la alta importancia atribuida a la sostenibilidad:

La mayoría de las respuestas otorgan una calificación de 5, lo que indica que las encuestadas consideran extremadamente importante la sostenibilidad para el turismo rural.

Algunas respuestas dan una calificación de 4, lo que aún indica una percepción muy positiva y alta importancia de la sostenibilidad en este contexto.

En resumen, las respuestas muestran una fuerte convicción sobre la importancia de la sostenibilidad para el turismo rural, con la gran mayoría de las encuestadas considerando que es un aspecto fundamental para el desarrollo y la preservación de las comunidades locales, el medio ambiente y la cultura en estas áreas.

¿Su empresa o institución ha impulsado políticas o ha desarrollado prácticas específicas orientadas hacia la sostenibilidad aplicadas al ámbito del turismo?

Al analizar las respuestas proporcionadas en relación con si la empresa o institución ha impulsado políticas o desarrollado prácticas específicas orientadas hacia la sostenibilidad aplicadas al ámbito del turismo, podemos observar lo siguiente:

- **Implementación en curso:** Algunas respuestas indican que la implementación de políticas o prácticas específicas orientadas hacia la sostenibilidad en el turismo está en proceso. Esto sugiere que la empresa o institución está trabajando activamente en la adopción de medidas sostenibles, pero aún no las ha completado.

- **Respuestas afirmativas (Sí):** Otras respuestas confirman que la empresa o institución ha impulsado políticas o desarrollado prácticas específicas orientadas hacia la sostenibilidad en el ámbito del turismo. Esto indica un compromiso activo por parte de la organización para abordar los aspectos ambientales, sociales y económicos del turismo de manera sostenible.
- **Respuestas negativas (No):** Algunas respuestas indican que la empresa o institución aún no ha impulsado políticas o desarrollado prácticas específicas orientadas hacia la sostenibilidad en el turismo. Esto puede reflejar una falta de acción o enfoque en este aspecto por parte de la organización.

¿Considera que las mujeres que trabajan o desarrollan su actividad en el sector turístico rural tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres?

Las respuestas muestran una percepción mixta sobre si las mujeres tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres en el sector turístico rural, destacando la necesidad de abordar las desigualdades persistentes y trabajar hacia la creación de un entorno más equitativo y inclusivo para todas las personas involucradas en este sector.

- **Percepción positiva, pero con reservas:** Algunas participantes expresan la creencia de que las mujeres tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres en el sector turístico rural, aunque algunas lo expresan con reservas. Se reconoce que hay un progreso en la incorporación de las mujeres en este sector, pero también se señala que aún queda camino por recorrer para lograr una verdadera igualdad de oportunidades.
- **Dudas y falta de datos:** Algunas respuestas reflejan incertidumbre debido a la falta de datos o análisis específicos sobre el tema. Se menciona la necesidad de consultar datos para confirmar si las mujeres realmente tienen las mismas oportunidades que los hombres en el sector turístico rural.
- **Percepción de desigualdades persistentes:** Varias participantes indican que las mujeres aún enfrentan desigualdades en el sector turístico rural, como la ocupación de roles tradicionalmente asociados con tareas domésticas y la falta de acceso a cargos de liderazgo. Se destaca que los hombres tienden a ocupar posiciones de mayor responsabilidad y liderazgo en comparación con las mujeres.
- **Posibles diferencias en cuanto al lugar donde se desarrolla la actividad empresarial:** Se sugiere que las oportunidades laborales para las mujeres en el sector turístico rural pueden variar según la provincia, con la posibilidad de que en zonas despobladas las mujeres estén teniendo más presencia y participación en este sector.
- **Desafíos relacionados con roles de género:** Se señala que las mujeres suelen estar más involucradas en tareas domésticas y de cuidado, lo que puede limitar sus oportunidades laborales y profesionales en el sector turístico rural. También se menciona la persistencia de roles de género tradicionales que asignan ciertas responsabilidades a las mujeres, lo que puede contribuir a la desigualdad en el ámbito laboral.

¿Qué acciones o medidas podrían implementarse para mejorar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral, en el ámbito turístico?

Las respuestas reflejan una variedad de acciones y medidas propuestas para mejorar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral, destacando la importancia de abordar tanto las barreras estructurales como culturales que limitan el acceso y la participación equitativa de las mujeres en el sector turístico.

- **Conciliación laboral y familiar:** Varias participantes mencionan la importancia de implementar medidas reales para conciliar la vida laboral y familiar, como horarios flexibles, mejoras en las condiciones laborales y salariales, así como incentivos para el emprendimiento y formación para mujeres interesadas en iniciar un negocio rural. Se destaca la necesidad de abordar las barreras que enfrentan las mujeres debido a las responsabilidades familiares y promover un entorno laboral que permita una verdadera conciliación.
- **Formación y capacitación:** Se menciona la necesidad de ofrecer formación y capacitación específica para mujeres en el sector turístico, así como la implementación de planes de igualdad y acciones de sensibilización y concienciación sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo.
- **Visibilización y reconocimiento:** Se sugiere dar más visibilidad al trabajo y los logros conseguidos por las mujeres en el sector turístico, con el fin de combatir estereotipos de género y reconocer su contribución de manera equitativa.
- **Paridad y igualdad salarial:** Se propone establecer medidas para garantizar la paridad de género en todos los niveles de la organización, así como asegurar la igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñan funciones similares.
- **Educación y cambio cultural:** Se destaca la importancia de la educación y la sensibilización para cambiar percepciones y actitudes en la sociedad sobre los roles de género, promoviendo una cultura organizacional más inclusiva y equitativa.

¿Piensa que existe un acceso equitativo a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para mujeres en el sector turístico rural?

Las respuestas muestran una variedad de percepciones sobre el acceso equitativo a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para mujeres en el sector turístico rural, destacando la importancia de abordar cualquier desigualdad y trabajar hacia la creación de un entorno más inclusivo y equitativo para todas las personas involucradas.

- **Positivo, pero con reservas:** Algunas participantes indican que sí existe un acceso equitativo, lo que sugiere que en algunos casos las mujeres tienen acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en el sector. Sin embargo, estas respuestas también pueden reflejar una percepción general positiva sin profundizar en los desafíos específicos que pueden enfrentar las mujeres.
- **Parcialidad en el acceso:** Muchas respuestas utilizan términos como "parcialmente" para describir la situación, lo que sugiere que, si bien algunas mujeres pueden acceder a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, es posible que no sea

equitativo para todas. Esto podría indicar la presencia de barreras o limitaciones que impiden un acceso igualitario.

- **Desafíos y limitaciones:** Las respuestas que indican "no" o "parcialmente" sugieren la presencia de desafíos y limitaciones en el acceso de las mujeres a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en el sector turístico rural. Estos desafíos pueden incluir la falta de programas específicos dirigidos a mujeres, discriminación de género, falta de recursos o apoyo, entre otros.
- **Necesidad de mejorar la equidad:** Independientemente de la percepción individual, las respuestas en su conjunto sugieren que existe un reconocimiento de la importancia de garantizar un acceso equitativo a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para las mujeres en el sector turístico rural. Esto implica la necesidad de abordar cualquier desigualdad existente y trabajar hacia la creación de un entorno más inclusivo y equitativo para todas las personas involucradas en la industria turística rural.

Desde su experiencia, ¿opina que el sector turístico rural ofrece oportunidades de empleo decente para mujeres?

Las respuestas reflejan una percepción mixta sobre las oportunidades de empleo decente para mujeres en el sector turístico rural, con un reconocimiento del potencial existente pero también de los desafíos y limitaciones que deben abordarse para garantizar la igualdad de género y el desarrollo sostenible en este ámbito.

- **Percepción general positiva, pero con reservas:** La mayoría de las participantes tienden a creer que el sector turístico rural ofrece oportunidades de empleo decente para mujeres, aunque con algunas reservas y matices. Algunas mencionan que sí existen oportunidades, pero no están extendidas, mientras que otras reconocen la presencia de mujeres emprendedoras en el turismo rural. Sin embargo, también se señala que las mujeres a menudo tienen acceso a puestos de inferior cualificación y mayor precariedad laboral.
- **Diferencias según el tipo de empresa y ubicación:** Se observa que la percepción varía según el tipo de empresa en la que trabajan las encuestadas y la ubicación geográfica. Aquellas que trabajan en empresas privadas tienden a creer que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres, mientras que otras mencionan limitaciones en las zonas donde operan debido a la falta de infraestructuras e inversión.
- **Desafíos en el acceso al empleo decente:** Se mencionan varios desafíos que enfrentan las mujeres en el sector turístico rural, como la falta de flujo turístico suficiente para generar empleo estable, la concentración de las mujeres en empleos precarios y menos valorados, y las barreras históricas en la administración pública que pueden limitar las oportunidades para las mujeres.
- **Oportunidades y necesidad de acción:** A pesar de los desafíos mencionados, se reconoce el potencial del sector turístico rural para generar empleo y riqueza en el territorio, lo que subraya la importancia de luchar por mejorar las condiciones

laborales de las mujeres en este sector. Se señala la importancia de la inversión y el esfuerzo por parte de las autoridades y las empresas para mejorar las oportunidades de empleo decente para las mujeres en el turismo rural.

¿Qué medidas podrían adoptarse para garantizar un crecimiento económico inclusivo y sostenible para las mujeres, en este sector?

Las respuestas reflejan una variedad de perspectivas y sugerencias sobre cómo fomentar un crecimiento económico inclusivo y sostenible para las mujeres en el sector turístico. Aquí se presenta un análisis cualitativo de las respuestas:

- **Formación y condiciones laborales:** La necesidad de más formación y mejores condiciones laborales se identifica como esencial para ayudar a las mujeres a conciliar la vida laboral y familiar. Esto sugiere que las políticas de desarrollo profesional deben ir acompañadas de medidas que faciliten el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades personales.
- **Acceso a financiación y emprendimiento:** La equiparación de salarios y el apoyo al emprendimiento femenino, especialmente en zonas rurales, son vistos como cruciales. Se resalta la importancia de ofrecer recursos financieros y conocimientos en emprendimiento que permitan a las mujeres iniciar y sostener sus propios negocios.
- **Empoderamiento y desarrollo de habilidades:** Las respuestas subrayan la importancia de empoderar a las mujeres, desarrollar sus habilidades comunicativas y promover el bienestar emocional, con el fin de que puedan aspirar y acceder a puestos de toma de decisiones. La formación en sostenibilidad también se menciona como un aspecto importante del desarrollo profesional.
- **Inclusión y sostenibilidad en la práctica empresarial:** Se hace hincapié en el apoyo a prácticas de negocio que sean inclusivas y sostenibles, lo que indica la necesidad de integrar estos principios en todas las áreas del turismo, no solo en las políticas de recursos humanos sino también en las operaciones y estrategias empresariales.
- **Trabajo Decente e igualdad de remuneración:** Garantizar un trabajo decente y la igualdad en la remuneración por trabajo de igual valor es mencionado como fundamental para el crecimiento inclusivo. Esto refleja un llamado a la equidad tanto dentro del sector turístico como en comparación con otros sectores.
- **Ampliación de perspectivas:** La idea de intercambiar experiencias con empresas de otras áreas y sectores sugiere una estrategia para ampliar perspectivas y fomentar la innovación.
- **Concienciación y participación ciudadana:** Se propone que los proyectos y políticas no solo se implementen, sino que también se hagan conocidos y aceptados por la ciudadanía, lo cual puede incrementar la participación y el apoyo comunitario.
- **Cuestionamiento de las estructuras actuales:** Una respuesta destaca la necesidad de un cambio fundamental en las estructuras de poder y actitudes patriarcales que subyacen en el sector, sugiriendo que las soluciones no deben ser superficiales, sino que requieren un cambio cultural profundo.

- **Promoción y apoyo al desarrollo de negocios:** Se sugiere la promoción de la zona para atraer turistas y la provisión de ayudas para la creación de empresas como medios para impulsar el crecimiento económico.
- **Paridad y oportunidades de empleo:** Se menciona la paridad y la creación de oportunidades de empleo decentes como medidas clave para apoyar a las mujeres en el sector turístico, junto con la promoción de prácticas empresariales inclusivas y sostenibles.

¿Se han implementado acciones en su empresa o han adoptado medidas en la institución en que trabajan para prevenir la discriminación y protección de niñas y adolescentes?

Al analizar las respuestas proporcionadas en relación con si se han implementado acciones en las empresas o se han adoptado medidas en las instituciones para prevenir la discriminación y protección de niñas y adolescentes, podemos identificar los siguientes puntos clave:

- **Acciones implementadas:** Algunas empresas e instituciones han implementado acciones concretas para prevenir la discriminación y proteger a niñas y adolescentes. Estas acciones pueden incluir políticas específicas, programas de formación o sensibilización, y protocolos de actuación para abordar casos de discriminación.
- **Proceso de implantación:** Otras respuestas indican que se encuentran en proceso de implementación de medidas para prevenir la discriminación y proteger a niñas y adolescentes. Esto sugiere un compromiso por parte de estas empresas o instituciones para abordar estos temas, aunque aún están en etapas iniciales de desarrollo e implementación.
- **Ausencia de acciones o medidas:** Algunas respuestas indican que no se han implementado acciones o medidas en la empresa o institución para prevenir la discriminación y proteger a niñas y adolescentes. Esto puede reflejar una falta de atención o prioridad hacia estos temas, o la necesidad de mayor conciencia y acción por parte de la empresa o institución.

¿Qué estrategias o medidas podrían llevarse a cabo para proteger a niñas y adolescentes en riesgo de explotación o trata, en el ámbito turístico?

Las respuestas muestran una variedad de estrategias y medidas propuestas para proteger a niñas y adolescentes en riesgo de explotación o trata en el ámbito turístico, destacando la importancia de la formación, la prevención, la concienciación y la colaboración entre diferentes actores para abordar este problema de manera efectiva.

- **Formación y oportunidades laborales:** Muchas respuestas destacan la importancia de proporcionar formación, ayudas económicas y oportunidades de prácticas en empresas del sector turístico como medidas preventivas. Esto les brindaría experiencia y referencias para acceder a un trabajo digno y alejarse de situaciones de explotación.
- **Información y concienciación:** Se sugiere proporcionar información a las niñas y adolescentes sobre los riesgos y consecuencias de la explotación, así como sobre cómo denunciar cualquier delito que puedan sufrir. También se menciona la importancia de

concienciar al personal del sector turístico sobre cómo identificar y abordar situaciones de riesgo.

- **Acciones formativas y de prevención:** Se propone realizar acciones formativas de prevención, identificación y acceso a recursos para la defensa y protección de las niñas y adolescentes en riesgo de explotación. Esto incluiría talleres, programas de prevención y acceso a recursos de apoyo.
- **Vigilancia y control:** Se menciona la necesidad de establecer mecanismos de vigilancia, control y acompañamiento para proteger a las niñas y adolescentes en el ámbito turístico. Esto incluiría la tutorización, seguimiento y apoyo por parte de la administración y otras entidades relevantes.
- **Educación de calidad y sensibilización:** Se destaca la importancia de garantizar un fácil acceso a una educación de calidad para que las niñas y adolescentes adquieran conocimientos que les permitan prevenir y evitar situaciones de abuso en todos los ámbitos. Además, se sugiere llevar a cabo acciones de sensibilización y visibilización para erradicar cualquier tipo de desigualdad y violencia en el sector turístico.

¿Cómo percibe el impacto del turismo en la comunidad local en la que desarrolla su actividad, en términos de apoyo a mujeres y niños?

Las respuestas reflejan una predominancia de neutralidad en la percepción del impacto del turismo en la comunidad local en términos de apoyo a mujeres y niños, con algunas percepciones positivas pero ninguna negativa mencionada. Esto sugiere que, aunque puede haber beneficios percibidos del turismo en la comunidad local, no se percibe un impacto específico en el apoyo a mujeres y niños como resultado de esta actividad.

- **Neutralidad predominante:** La mayoría de las respuestas se inclinan hacia una percepción neutral del impacto del turismo en la comunidad local en términos de apoyo a mujeres y niños. Esto sugiere que muchas personas encuestadas no perciben un impacto significativo, ya sea positivo o negativo, en cuanto al apoyo específico dirigido a mujeres y niños debido al turismo en su entorno.
- **Algunas percepciones positivas:** Sin embargo, algunas respuestas expresan una percepción positiva del impacto del turismo en términos de apoyo a mujeres y niños. Esto puede indicar que algunas regiones han experimentado beneficios tangibles en términos de programas, servicios o recursos destinados a mujeres y niños como resultado de la actividad turística.
- **Falta de percepción negativa:** No se mencionan percepciones negativas sobre el impacto del turismo en la comunidad local en términos de apoyo a mujeres y niños en las respuestas proporcionadas. Esto sugiere que, al menos entre las personas encuestadas, no hay una percepción generalizada de que el turismo tenga efectos negativos en este aspecto específico.

¿Estima conveniente establecer alianzas entre entidades locales, empresas y organizaciones para abordar los desafíos mencionados relacionados con la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito del turismo entre hombres y mujeres?

Al analizar las respuestas proporcionadas en relación con la importancia de establecer alianzas entre entidades locales, empresas y organizaciones para abordar los desafíos relacionados con la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito del turismo entre hombres y mujeres, se observa una clara tendencia hacia la percepción de que es muy importante:

- **Percepción de alta importancia:** La gran mayoría de las respuestas califican la importancia de establecer alianzas entre diferentes actores (entidades locales, empresas y organizaciones) como "muy importante". Esto refleja un consenso generalizado entre las encuestadas sobre la necesidad de colaboración y coordinación entre diferentes partes interesadas para abordar los desafíos relacionados con la igualdad de género y la no discriminación en el sector turístico.
- **Reconocimiento de la importancia de la colaboración:** La percepción de que es "muy importante" establecer alianzas sugiere que las encuestadas valoran la colaboración como una estrategia efectiva para abordar estos desafíos de manera integral y sostenible. La colaboración entre entidades locales, empresas y organizaciones puede permitir un enfoque coordinado y holístico para identificar y abordar las barreras y desigualdades de género en el turismo.
- **Enfoque en la sinergia y el trabajo conjunto:** La importancia atribuida a establecer alianzas indica una comprensión de que los desafíos relacionados con la igualdad de género y la no discriminación en el turismo son multifacéticos y requieren la colaboración de múltiples partes interesadas.

¿Tiene alguna sugerencia adicional o comentario relevante que pueda contribuir a la promoción de la sostenibilidad y los ODS, en relación con la situación de las mujeres en el ámbito del turismo rural?

Las sugerencias y comentarios proporcionados son valiosos para promover la sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en relación con la situación de las mujeres en el ámbito del turismo rural. Aquí hay un resumen de las ideas clave aportadas por las entrevistadas y cómo podrían contribuir a estos objetivos:

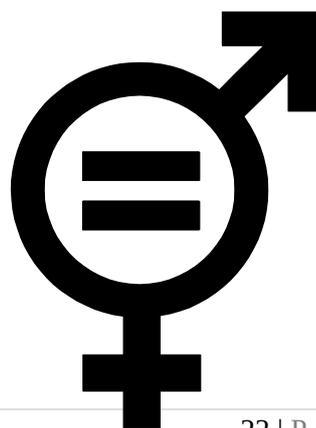
- **Involucrar a la población local:** Es crucial involucrar a la población local en la promoción del turismo como una oportunidad para mejorar la economía y el municipio en general. Esto puede incluir actividades de sensibilización y educación sobre los beneficios del turismo sostenible, así como la identificación y promoción de oficios antiguos que puedan revitalizarse a través del turismo.
- **Facilitar apoyo a pequeñas pymes:** Brindar apoyo financiero y técnico a pequeñas empresas y pymes para desarrollar acciones sostenibles y alineadas con los ODS. Esto puede incluir programas de capacitación, acceso a fondos y recursos, y asesoramiento especializado para implementar prácticas sostenibles en sus operaciones.

- **Promover la igualdad de oportunidades y la autoconfianza:** Realizar actividades de prevención y sensibilización para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito rural. Además, fomentar la autoconfianza y la proactividad de las mujeres para participar en la transformación y mejora de sus condiciones de vida. Esto puede incluir talleres, programas de capacitación y mentoría para empoderar a las mujeres y promover su participación activa en el desarrollo sostenible del turismo rural.

7. Estrategias y acciones para la igualdad de género en el turismo

Este capítulo se centra en la implementación de estrategias y acciones concretas destinadas a promover la igualdad de género en el sector turístico. Las recomendaciones están diseñadas para abordar las brechas identificadas en el capítulo anterior, proporcionando un camino hacia un entorno laboral más inclusivo y equitativo. Se presentan enfoques multidimensionales que abarcan desde la gestión de recursos humanos hasta la creación de productos y servicios turísticos que fomenten la igualdad de género.

Las estrategias y acciones delineadas en los siguientes apartados emanan de las contribuciones brindadas por las mujeres entrevistadas pertenecientes al ámbito turístico de la provincia de Córdoba. Estas aportaciones han sido meticulosamente analizadas y seleccionadas para desarrollar un enfoque integral que no solo responda a las necesidades actuales del sector, sino que también anticipe desafíos futuros, asegurando la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo del turismo en la provincia. Este proceso de consulta participativa subraya la importancia de la inclusión y el empoderamiento de las voces femeninas en la formulación de políticas turísticas, reconociendo su papel crucial en el fomento de un desarrollo turístico equitativo y sostenible.



Desarrollo de políticas de igualdad de género

El sector empresarial debe desarrollar y adoptar políticas de igualdad de género que establezcan un compromiso claro con la inclusión y la equidad. Esto incluye:

- **Establecer una política clara que prohíba la discriminación por género en todas las áreas del trabajo, incluyendo:**

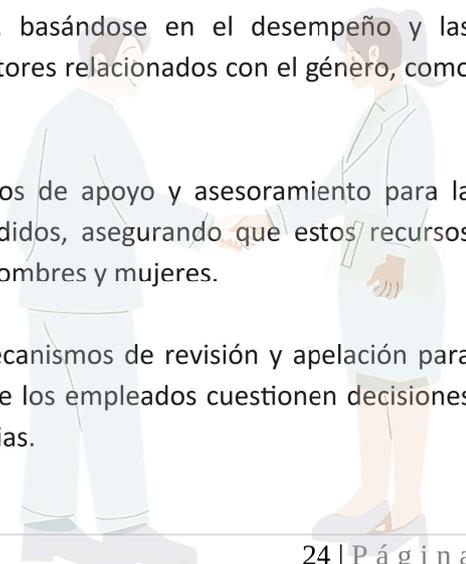
a) Establecimiento de políticas claras contra la discriminación de género

Las empresas deben adoptar políticas explícitas que prohíban cualquier forma de discriminación de género. Estas políticas deben abarcar todas las áreas de trabajo, desde el reclutamiento hasta el despido, pasando por las condiciones laborales y oportunidades de crecimiento profesional. Es crucial que estas políticas sean comunicadas eficazmente a todo el personal, incluyendo la alta dirección, empleados y nuevos incorporados, asegurando su comprensión y compromiso para su implementación.

b) Integración de la perspectiva de género en las políticas

- **Reclutamiento y selección:** Implementar estrategias de reclutamiento que garanticen la igualdad de oportunidades para todos los géneros. Esto incluye la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo, la formación de comités de selección diversificados y la estandarización de criterios de selección basados en competencias y habilidades profesionales.
- **Evaluación de desempeño:** Diseñar e implementar sistemas de evaluación basados en criterios objetivos y métricas claras, asegurando que las evaluaciones sean justas y libres de prejuicios de género.
- **Remuneración y beneficios:** Realizar análisis y auditorías salariales periódicas para identificar y corregir posibles disparidades salariales entre géneros, asegurando la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- **Ascensos y promociones:** Establecer mecanismos transparentes y basados en el mérito para los procesos de ascenso, garantizando que estos no estén influenciados por prejuicios.
- **Reclutamiento y selección de personal:** Asegurar que las ofertas de empleo no sean discriminatorias y que los procesos de selección se basen en las aptitudes y capacidades de los candidatos, independientemente de su género.
- **Acceso a la formación y desarrollo profesional:** La igualdad de género en el acceso a la formación y desarrollo profesional implica asegurar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras. En la práctica, esto significa:
 - **Identificación de barreras:** Reconocer y eliminar las barreras que impiden la participación equitativa en programas de formación, como horarios inflexibles, sesgos en la selección de candidatos para formaciones especializadas, o la falta de políticas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.

- **Programas de mentoría y apoyo:** Desarrollar programas de mentoría y redes de apoyo que fomenten la inclusión de las mujeres en áreas donde están subrepresentadas, ofreciendo guía y apoyo para su desarrollo profesional.
- **Evaluación de necesidades de formación:** Implementar procesos de evaluación de necesidades de formación que consideren las diferencias en las trayectorias profesionales y experiencias de hombres y mujeres, asegurando que los programas de desarrollo estén alineados con las necesidades de todos los empleados.
- **Condiciones de trabajo:** Las condiciones de trabajo deben ser diseñadas y evaluadas con una perspectiva de género para garantizar un entorno laboral equitativo y seguro para todos. Esto incluye:
 - **Evaluación de riesgos y adaptaciones:** Realizar evaluaciones de riesgos que consideren las diferencias físicas y psicosociales entre géneros y adaptar el entorno laboral para prevenir lesiones o enfermedades profesionales.
 - **Políticas de acoso y violencia:** Implementar políticas estrictas y procedimientos claros para prevenir, sancionar y manejar casos de acoso sexual y violencia de género en el trabajo, garantizando un entorno seguro para todos.
 - **Instalaciones y recursos:** Asegurar que las instalaciones laborales, como sanitarios, vestuarios y otros recursos, atiendan las necesidades específicas de todos los géneros, promoviendo un ambiente de respeto y consideración hacia la diversidad.
- **Despido:** Los procedimientos de despido deben ser justos y transparentes, evitando cualquier discriminación de género. Esto se logra mediante:
 - **Criterios objetivos para despidos:** Establecer y comunicar claramente los criterios para decisiones de despido, basándose en el desempeño y las necesidades empresariales, y no en factores relacionados con el género, como responsabilidades familiares.
 - **Apoyo y recolocación:** Ofrecer servicios de apoyo y asesoramiento para la recolocación de los empleados despedidos, asegurando que estos recursos sean accesibles equitativamente para hombres y mujeres.
 - **Revisión y apelación:** Implementar mecanismos de revisión y apelación para decisiones de despido, permitiendo que los empleados cuestionen decisiones que consideren injustas o discriminatorias.



- **Adoptar medidas para promover la igualdad de género en el trabajo:**
 - **Conciliación laboral y familiar:** Implementar medidas de flexibilidad laboral que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar para ambos sexos.
 - **Permiso de paternidad:** Ofrecer un permiso de paternidad igualitario al de maternidad.
 - **Corresponsabilidad:** Fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos.

- **Sensibilizar y formar al personal en materia de igualdad de género:**
 - **Capacitar a los empleados sobre sesgos de género inconscientes:** Implementar programas de formación para todos los empleados, especialmente para aquellos en posiciones de liderazgo y gestión de recursos humanos, enfocados en la identificación y mitigación de sesgos inconscientes de género.
 - **Promover una cultura organizacional que valore la diversidad y la inclusión:** Desarrollar una cultura organizacional que valore y celebre la diversidad, a través de la promoción de eventos, charlas y actividades que resalten la importancia de la inclusión y el respeto por la diversidad.

- **Realizar auditorías salariales para identificar y eliminar brechas salariales de género:** Realizar auditorías salariales regulares para detectar disparidades de género en la remuneración. Establecer planes de acción concretos para abordar y corregir estas brechas, asegurando la transparencia en el proceso y el compromiso con la igualdad de remuneración.

Protocolos contra el acoso sexual

Para establecer y aplicar estrategias y acciones efectivas para la igualdad de género, es imprescindible abordar de manera integral el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esto implica la implementación de protocolos bien estructurados, que no solo se centren en la prevención y sanción del acoso sexual, sino que también promuevan un cambio cultural hacia la igualdad de género y el respeto mutuo. A continuación, se profundiza en cómo cada elemento de estos protocolos puede ser desarrollado y aplicado efectivamente dentro de las organizaciones turísticas.

- **Implementación de un protocolo integral contra el acoso sexual**

- **Definición clara de acoso sexual**

Es fundamental ofrecer una definición amplia y detallada de acoso sexual que abarque desde comentarios inapropiados hasta acciones físicas, incluyendo el acoso cibernético, que es especialmente relevante dada la naturaleza global y conectada del sector turístico.

➤ **Canales de denuncia seguros y confidenciales**

Diversificación de canales: Además de líneas directas y correos electrónicos, incorporar aplicaciones móviles y plataformas online que permitan reportes anónimos. Esto es crucial en el sector turístico, donde los empleados pueden estar en diferentes ubicaciones o en movimiento.

➤ **Procedimientos claros para la investigación y resolución de casos**

Equipo especializado: Formar un equipo especializado en manejo de acoso sexual, capacitado en sensibilidad de género y procedimientos de investigación justos. Este equipo debería tener representación de diversos géneros y culturas, reflejando la diversidad del sector turístico.

➤ **Medidas disciplinarias para los responsables**

Transparencia en las consecuencias: Publicar las posibles sanciones por acoso sexual, que pueden incluir desde medidas correctivas hasta el despido, dependiendo de la gravedad del caso. Es importante que estas sanciones se apliquen de manera consistente para reforzar la seriedad del protocolo.

➤ **Capacitación para todos los empleados**

Formación continua y específica: Implementar programas de capacitación regular sobre prevención del acoso sexual, adaptados a las particularidades del sector turístico. Esto debe incluir escenarios específicos que los empleados puedan enfrentar en hoteles, restaurantes, agencias de viajes, y otros entornos turísticos.

○ **Creación de un ambiente de trabajo libre de acoso sexual y discriminación por género**

➤ **Campañas de concientización:** Desarrollar campañas continuas que promuevan la igualdad de género y el respeto mutuo, utilizando materiales visuales, talleres y eventos que involucren a todo el personal, desde la alta dirección hasta los empleados de base.

➤ **Evaluaciones de cultura organizacional:** Realizar evaluaciones periódicas de la cultura organizacional para identificar áreas de mejora en cuanto a igualdad de género y prevención del acoso sexual. Esto puede incluir encuestas de clima laboral y grupos focales.



o Apoyo a las víctimas de acoso sexual

- **Servicios de apoyo integral:** Proveer a las víctimas acceso a asesoramiento psicológico, legal y de carrera, reconociendo las diversas necesidades que pueden surgir tras experimentar acoso. Esto es particularmente importante en el turismo, donde las víctimas pueden encontrarse lejos de sus redes de soporte habituales.
- **Medidas de protección contra represalias:** Establecer mecanismos fuertes para proteger a las víctimas y a los denunciantes de cualquier tipo de represalia. Esto puede incluir cambios temporales de puesto o ubicación, siempre que sea posible, para proteger a la víctima durante el proceso de investigación.

La efectividad de estos protocolos contra el acoso sexual en el sector turístico no solo se mide por la reducción de incidentes, sino también por el cambio positivo en la cultura organizacional hacia una mayor igualdad de género y respeto. Esto contribuye a crear entornos de trabajo más seguros y acogedores para todos, a la vez que mejora la imagen y sostenibilidad del sector turístico en su conjunto.

Fomento de la representación femenina en posiciones de liderazgo

Para cerrar la brecha de género en los niveles de liderazgo y decisión, se recomienda:

- **Programas de mentoría y desarrollo de liderazgo:** Inspirado en las recomendaciones de las entrevistadas, establecer programas de mentoría que conecten a mujeres emergentes en el turismo con líderes experimentadas, así como diseñar y ofrecer programas de capacitación que aborden las brechas de habilidades identificadas.
 - Conectar a mujeres emergentes en el turismo con líderes experimentadas.
 - Ofrecer apoyo y orientación individualizada.
 - Compartir experiencias y conocimientos.
 - Promover el desarrollo de habilidades de liderazgo.
 - Diseñar programas de capacitación específicos para mujeres.
 - Abordar las brechas de habilidades identificadas.
 - Fortalecer las habilidades técnicas y blandas.
 - Preparar a las mujeres para roles de liderazgo.
- **Cuotas de representación:** Las cuotas de representación son una herramienta poderosa que puede ayudar a aumentar la participación de las mujeres en puestos de liderazgo y comités de decisión. Sin embargo, es importante implementarlas con cuidado y combinarlas con otras medidas para promover la igualdad de género.
 - o Aceleran el progreso hacia la igualdad de género.
 - o Garantizan una representación mínima de las mujeres en puestos de poder.
 - o Rompen las barreras de entrada y los estereotipos de género.

- Demuestran el compromiso de la organización con la diversidad.
- Pueden tener un efecto dominó, inspirando a otras mujeres a aspirar a puestos de liderazgo.

Las cuotas no son una solución única: Deben combinarse con otras medidas para promover la igualdad de género, como programas de mentoría y desarrollo de liderazgo.

Las cuotas deben ser temporales: Su objetivo es eliminar las barreras de entrada para las mujeres, no crear una situación permanente de discriminación.

Las cuotas deben ser revisadas y ajustadas periódicamente: Es importante evaluar su eficacia y adaptarlas a las necesidades cambiantes del sector.

- **Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de liderazgo y toma de decisiones.**

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de liderazgo y toma de decisiones es un componente esencial para fomentar la igualdad de género dentro de cualquier organización, incluidas aquellas en el sector turístico. Esta estrategia no solo promueve un entorno de trabajo más equitativo, sino que también asegura que las decisiones y políticas reflejen una amplia gama de perspectivas y experiencias, mejorando la innovación y la competitividad de la empresa.

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de liderazgo y toma de decisiones no solo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia empresarial inteligente. Las organizaciones que promueven la diversidad de género en sus equipos directivos se benefician de una mayor creatividad, mejor toma de decisiones y una mayor satisfacción laboral en general, lo que conduce a un mejor desempeño organizacional.

Mejora de las condiciones laborales y el acceso a oportunidades

Es esencial mejorar las condiciones laborales para todas las empleadas y promover un acceso igualitario a oportunidades de desarrollo:

- **Auditorías salariales y equidad de remuneración:** Realizar auditorías salariales regulares para identificar y corregir disparidades de género, asegurando la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- **Flexibilidad laboral:** Ofrecer opciones de trabajo flexible, como horarios ajustables, trabajo remoto y licencias parentales ampliadas, para apoyar la conciliación entre la vida laboral y personal.
- **Iniciativas para la conciliación laboral y personal:** Desarrollar iniciativas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal, como horarios flexibles y teletrabajo, reflejando las necesidades expresadas por las mujeres en el sector.

Promoción de la cultura organizacional inclusiva

Crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso es clave para la promoción de la igualdad de género:

- **Capacitaciones en sensibilización de género:** Organizar sesiones de capacitación para todos los empleados sobre igualdad de género, diversidad e inclusión, con el fin de fomentar una cultura organizacional más consciente y respetuosa.
- **Mecanismos de feedback continuo:** Implementar mecanismos que permitan a las empleadas proporcionar feedback continuo sobre las políticas y prácticas organizacionales, asegurando que sus voces sean escuchadas y consideradas en la toma de decisiones.
- **Celebración de logros y contribuciones de las mujeres:** Reconocer y celebrar los logros y contribuciones de las mujeres en la organización, fomentando un ambiente de aprecio y respeto mutuo.

Desarrollo de productos y servicios turísticos que fomenten la igualdad de género

Las organizaciones turísticas pueden contribuir a la igualdad de género a través del desarrollo de productos y servicios que:

- **Empoderen a las comunidades locales:** Crear productos turísticos que involucren y beneficien directamente a las mujeres de las comunidades locales, como tours liderados por mujeres o la promoción de artesanías locales femeninas.

Monitoreo y evaluación continua

- **Indicadores de desempeño de género:** Establecer indicadores de desempeño relacionados con la igualdad de género para monitorear el progreso de las iniciativas implementadas y ajustar las estrategias según sea necesario.

8. Actuaciones que convergen con las metas de los ODS 5 y 8 y que podrían implementarse en las empresas del sector turístico

Las acciones propuestas a continuación son el resultado del proceso de consulta y diálogo con las mujeres del sector turístico de la provincia de Córdoba que son parte integral de este sector. Estas recomendaciones surgieron de entrevistas realizadas a una diversidad de mujeres, quienes compartieron sus experiencias, desafíos y visiones sobre cómo promover un turismo más sostenible, inclusivo y equitativo.

La participación de estas mujeres en la formulación de estrategias es fundamental, ya que aportan perspectivas únicas y valiosas que reflejan no solo sus necesidades y aspiraciones sino también sus capacidades innovadoras y creativas para impulsar el cambio dentro del sector. Las siguientes acciones, por lo tanto, no solo buscan atender los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con el turismo, sino que también representan un compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas sus facetas.

Implementar un plan de acción para promover la igualdad de género, el trabajo decente y la sostenibilidad es un proceso dinámico que requiere compromiso, recursos y una voluntad constante de adaptación y mejora.



THE GLOBAL GOALS



ODS 5: Igualdad de Género



El ODS 5 busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Dentro del contexto del turismo sostenible, este objetivo puede alinearse con las siguientes metas:

Meta 5.1: Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo. En el turismo, esto se puede lograr promoviendo políticas de igualdad de oportunidades en el empleo y en la participación en proyectos turísticos, asegurando que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para beneficiarse del turismo.

Acción: Implementación de un programa de certificación para empresas turísticas que promuevan la igualdad de género. Este programa evaluaría y certificaría a las empresas basándose en criterios estrictos relacionados con la igualdad de oportunidades en el empleo, la equidad salarial, y la representación equitativa de mujeres en todos los niveles de la organización, desde puestos operativos hasta ejecutivos. Las empresas certificadas podrían recibir beneficios como mayor visibilidad a través de plataformas de promoción turística, acceso preferencial a subvenciones y financiamiento, y reconocimiento público. Esto incentivaría a más empresas a adoptar prácticas equitativas, contribuyendo a eliminar la discriminación contra las mujeres y niñas en el sector turístico.

Meta 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de toma de decisiones en la vida política, económica y pública. En turismo, esto implica promover el liderazgo femenino en la gestión de negocios turísticos, así como en la planificación y toma de decisiones relacionadas con el desarrollo turístico local.

Acción: Creación de una red de liderazgo femenino en turismo, que ofrezca capacitaciones en habilidades directivas y de liderazgo, y oportunidades de networking con líderes del sector. Esta red también podría facilitar el acceso a roles de decisión en asociaciones de turismo, consejos de promoción turística y comités de desarrollo turístico local. Al promover activamente y apoyar el desarrollo profesional de las mujeres en el turismo, se fomenta una mayor presencia femenina en posiciones de liderazgo y toma de decisiones.

Meta 5.a: Emprender reformas que otorguen a las mujeres derechos iguales a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y control sobre la tierra y otras formas de propiedad, servicios financieros, herencia y recursos naturales, de acuerdo con las leyes nacionales. Para el sector turístico, esto se traduce en apoyar el emprendimiento femenino mediante el acceso a financiamiento y capacitación para negocios turísticos, y fomentar la propiedad de empresas turísticas por parte de mujeres.

Acción: Lanzamiento de un fondo de inversión dirigido a emprendedoras del sector turístico, que ofrezca capital semilla, préstamos con condiciones favorables y tutorías para mujeres que deseen iniciar o expandir negocios turísticos. Este fondo podría enfocarse especialmente en proyectos sostenibles y responsables, promoviendo no solo la igualdad de género sino también el turismo sostenible. Además, se podrían establecer alianzas con bancos y otras instituciones financieras para facilitar el acceso de las mujeres a créditos, garantías y seguros que respalden sus emprendimientos turísticos, asegurando que las mujeres tengan igualdad de derechos y oportunidades para beneficiarse económicamente del turismo.

ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico



El ODS 8 promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Las metas de este ODS se pueden vincular al turismo sostenible de la siguiente manera:

Meta 8.3: Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y pequeñas y medianas empresas, incluido el acceso a servicios financieros. El turismo puede contribuir a esto mediante el fomento de la innovación en productos turísticos sostenibles, apoyando la creación y formalización de pequeñas empresas turísticas, y facilitando su acceso a financiamiento.

Acción: Implementar un programa de ayuda a las emprendedoras para que desarrollen sus ideas de negocio turísticas enfocado en sostenibilidad e innovación, que ofrezca asesoramiento empresarial, acceso a espacios de coworking, y conexiones con inversores interesados en turismo sostenible. Este programa podría incluir talleres sobre prácticas empresariales sostenibles, marketing digital y gestión financiera, específicamente diseñados para microempresas y pymes turísticas. Además, facilitaría el acceso a microcréditos y subvenciones para empresas que adopten prácticas de turismo sostenible, fomentando así la formalización y el crecimiento de estas empresas en el sector.

Meta 8.5: Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. En turismo, esto significa asegurar condiciones de trabajo justas, seguridad en el empleo, formación y capacitación para los empleados turísticos, y promover la equidad salarial dentro del sector.

Acción: Implementación de talleres y cursos para empleados en el sector turístico, centrado especialmente en mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. Este programa buscaría formar alianzas con universidades, institutos técnicos y empresas líderes en el sector para ofrecer cursos de capacitación especializados y pasantías remuneradas. Los temas de estos cursos incluirían gestión turística, sostenibilidad, servicio al cliente, tecnologías de la información aplicadas al turismo y habilidades lingüísticas, asegurando una preparación integral para el mercado laboral actual. Además, se establecerían redes de apoyo y seguimiento post-capacitación para facilitar la inserción laboral efectiva de los participantes, garantizando así el empleo pleno, productivo y el trabajo decente en el turismo.

Meta 8.9: Para 2030, idear y poner en práctica políticas para promover un turismo sostenible que cree empleos y promueva la cultura y los productos locales. Esto implica desarrollar estrategias de turismo que no solo generen empleo, sino que también valoren y promuevan los recursos culturales y naturales locales, asegurando que el desarrollo turístico beneficie a las comunidades anfitrionas.

Acción: Creación de la iniciativa "Embajadores y embajadoras de Turismo Local", que forme y empodere a miembros de comunidades locales para que desarrollen y promuevan experiencias turísticas que resalten la cultura y los productos locales. Este programa incluiría formación en hospitalidad, gestión de negocios turísticos, y marketing digital, así como asistencia en la creación de redes de proveedores locales para asegurar que los beneficios del turismo se distribuyan ampliamente dentro de la comunidad. Además, se establecerían alianzas con plataformas de turismo en línea y agencias de viajes para aumentar la visibilidad de estas ofertas turísticas únicas, generando empleo local y promoviendo la conservación cultural y natural.



somos
TURISMO
we |  DS
CÓRDOBA 2030

Un proyecto de:

Financia:

Colabora:



Agencia Andaluza de Cooperación
Internacional para el Desarrollo
Consejería de la Presidencia, Interior,
Diálogo Social y Simplificación Administrativa



UNIVERSIDAD DE CORDOBA