



## Perspectiva de género en empresas de turismo de aventura en Quintana Roo, México

Gender perspective on working conditions in adventure tourism companies in Quintana Roo, México

Ángel Aarón Rosado Varela

Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo - México

[aaron.rosado@uqroo.edu.mx](mailto:aaron.rosado@uqroo.edu.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-9511-9746>

Georgina del Socorro Medina-Argueta

Instituto Tecnológico de Chetumal - México

[georgina.ma@chetumal.tecnm.mx](mailto:georgina.ma@chetumal.tecnm.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-4404-9661>

Recibido/Received: 20/10/2024

Aceptado/Accepted: 18/12/2024

### RESUMEN:

La relevancia del estudio radica en abordar cuestiones de género de manera integral en el turismo de aventura, desde la complejidad del problema, su conciencia de las barreras individuales hasta la necesidad de transformaciones culturales y estructurales que perpetúan estereotipos de género y la necesidad de soluciones personalizadas y culturalmente sensibles para avanzar hacia una mayor equidad de género. La investigación es de corte transversal de tipo cualitativa descriptiva, donde se aplicaron entrevistas en profundidad con base en las variables categóricas de contratación atípica, discriminación salarial, desvalorización e invisibilidad, suelo pegajoso, techo de cristal y acoso sexual, con el objetivo de analizar con perspectiva de género la situación laboral de empresas de turismo de aventura de comunidades del sur del estado de Quintana Roo. Los hallazgos muestran que existen estereotipos de género en el turismo de aventura, destacando una percepción positiva hacia los puestos de liderazgo femeninos, aunque con estereotipos que limitan la diversidad de roles que pueden desempeñar. Se observa una discriminación oculta en el ámbito laboral. La contratación atípica y las condiciones laborales irregulares está contribuyendo a la precarización laboral en el sector del turismo de aventura. Respecto a la desvalorización e invisibilidad, la persistencia de roles tradicionales y percepciones arraigadas en algunas comunidades puede llevar a que guías de turistas femeninas enfrenten discriminación o desigualdad de género.

*Palabras clave:* perspectiva de género; turismo de aventura; barreras laborales; Quintana Roo

### ABSTRACT:

This study examines questions of gender in relation to the adventure tourism sector in Mexico, including the individual, cultural and structural barriers that perpetuate gender stereotypes,

and the need for customised, culturally sensitive solutions to promote greater gender equity. The research uses a qualitative-descriptive methodology to analyse employment conditions in adventure tourism companies in the state of Quintana Roo, Mexico from a gender perspective, based on in-depth interviews with employees on questions such as atypical hiring, wage discrimination, undervalued work and invisibility, sticky floor, glass ceiling and sexual harassment. The findings confirm the existence of gender stereotypes and hidden workplace discrimination in adventure tourism, with a positive perception of female leadership positions but constraints on the range of roles available to women. The results also show increased labour precarity due to atypical hiring and irregular working conditions in the sector, and the persistence of traditional roles and perceptions in some communities, which can result in discrimination or gender inequality against female tour guides.

*Keywords:* gender perspective; adventure tourism; labor barriers; Quintana Roo

## CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO/ HOW TO CITE THIS ARTICLE

Rosado-Varela, Ángel Aarón y Del Socorro, Georgina (2025). Perspectiva de género en empresas de turismo de aventura en Quintana Roo, México. *Rotur, Revista de Ocio y Turismo*, 19(1), 1-20. <https://doi.org/10.17979/rotur.2025.19.1.11327>

## I. INTRODUCCIÓN

La perspectiva de género ha generado un impacto notable en diversos ámbitos sociales, especialmente en la participación de las mujeres en entornos tradicionalmente concebidos para hombres. Dentro de este contexto, se ha observado que existe una marcada segregación de género vertical a partir de dificultades para acceder a cargos directivos y posiciones con mayor autoridad y mejores salarios (Vaca-Trigo y Valenzuela, 2022) y horizontal con empleos a tiempo parcial, remuneraciones más bajas y ocupaciones de menor cualificación (Huepe, 2023), atribuidas a dos factores principales: el techo de cristal y el suelo pegajoso. En el primero, están las barreras invisibles que impiden que las mujeres calificadas alcancen puestos de alto nivel (Carvalho et al., 2018), y en el segundo, las mujeres trabajadoras están atrapadas en los niveles más bajos de la jerarquía laboral, con escasa movilidad y barreras invisibles que dificultan su progreso profesional (Huepe, 2023). Esto se suma a la subrepresentación de mujeres en posiciones de liderazgo (Fabregat, 2021) debido a una cultura organizacional que favorece los valores masculinos, aunado a la falta de políticas laborales que faciliten la conciliación entre el trabajo y la vida familiar (Huepe, 2023).

El objetivo de la investigación fue analizar con perspectiva de género la situación laboral de empresas de turismo de aventura de comunidades del sur del estado de Quintana Roo, México. Para ello se caracterizan los aspectos económicos a partir de la contratación atípica y discriminación salarial y se identifican con perspectiva de género las barreras laborales en empresas de turismo de aventura en las categorías: desvalorización e invisibilidad, suelo pegajoso, techo de cristal y acoso sexual.

El documento parte de una base teórica que abarca temas acerca de la perspectiva de género y las barreras laborales, así como la dinámica laboral que caracteriza al turismo de aventura. Posterior, se presenta la metodología empleada para alcanzar los objetivos, la cual se fundamenta en el diseño de entrevistas a profundidad basadas en las categorías de Abellan

et al., (2021), y llevadas a cabo con la participación de 13 hombres y mujeres de diversas localidades. Finalmente, se presenta en un último apartado los resultados, las discusiones y las conclusiones que se encuadran por cada categoría.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Geografía de género

La geografía de género constituye un ámbito que investiga de qué manera los procesos ambientales, políticos y socioeconómicos modelan, perpetúan y modifican los aspectos físicos del entorno y las interacciones sociales entre mujeres y hombres. Examina cómo estas relaciones de género impactan en los procedimientos y en la conformación del espacio y el entorno (Little *et al.*, 1988). Además, integra las contribuciones del feminismo para esclarecer y comprender los fenómenos geográficos (Sabaté *et al.*, 1995). Simultáneamente, se sumerge en el análisis de los procesos sociales vinculados al espacio, lugar y escala, considerándolos construcciones sociales mediadas por varios ejes de poder, tales como raza, clase, etnia y sexualidad (Marino, 2023). Además de dejar claro que, la falta de investigación sobre el trabajo doméstico estaba relacionado con el sexismo inherente a la sociología.

La participación laboral femenina estaba a la par con la de los hombres, sin embargo, desde mediados del siglo XVIII al inicio del periodo de la Revolución Industrial, se consideraba su intervención en el espacio productivo solo por urgencia económica debido a la falta de solvencia del *jefe del hogar*. El trabajo de la mujer se presentaba en condiciones desiguales. Se consideraba que su función era de reproductora, cuidadora de la familia y buena esposa (Ochoa y González, 2023).

La geografía interpretaba el mundo desde una visión y experiencia masculina como norma (Kern, 2022). Se estudiaba la sociedad y el entorno como un todo sin género, uniforme y sin distinción sexual, pero los resultados se presentaban de forma generalizada a la sociedad. En tiempos recientes, esta dinámica ha experimentado transformaciones con la integración de la perspectiva de género en la geografía internacional.

A mediados del siglo XIX, con el inicio del movimiento marxista, se aborda la idea de abolir las relaciones de producción del capitalismo como medio de la explotación femenina y cobra fuerza el derecho al trabajo productivo de la mujer, pero, esta lucha no se concretó, relegándolas al espacio privado del hogar y las que lograron insertarse, debían cumplir sus funciones laborales y continuar sus tareas domésticas.

Desde la década de 1970 con los aportes de la corriente anglosajona, se integra en la geografía la perspectiva de género. En este sentido, la geografía de género es una rama derivada de la geografía humana que tiene como objeto de estudio el uso del tiempo de la realización de actividades en los espacios productivos y reproductivos públicos y privados. Donde ha evolucionado para proponer estrategias de participación social de las mujeres, desde el cambio de las estructuras sociales, inclusión en la educación y el impacto de la interacción social en los cambios individuales y grupales de las mujeres generados por esta interacción (Karsten y Meertens, 1992).

Los cambios socioculturales de finales del siglo XX y el feminismo contemporáneo promovieron la inclusión y los derechos laborales de la mujer, debido a la aparición de sus nuevos roles, revaloración de los usos del tiempo y redistribución de los espacios reproductivos, productivos y sociales (Díaz-Carrión, 2012), pues, se coexiste con la

concepción social de los espacios productivos dominados por el hombre y de mujeres confinadas en el hogar.

En lo que respecta a la investigación del turismo, el cambio en la perspectiva de género e inclusión de teorías feministas tuvieron un auge en la década de 1990, buscando comprender las vivencias y actitudes de las mujeres en un contexto previamente androcéntrico. Se realizaron investigaciones sobre estereotipos de género, percepción del turismo según el género, las dinámicas de poder y la autonomía económica de las mujeres. El significado de género en el turismo se estableció, destacando su influencia en diversas áreas, como comportamiento del turista, desarrollo turístico e identidades de género. Posteriormente, se desarrollaron cuatro dimensiones de investigación: turismo con perspectiva de género, anfitriones, marketing y paisaje turístico. Además, se identificaron áreas adicionales de investigación, como empleo de género, turismo sexual y sostenibilidad de género. La investigación en este campo se diversificó significativamente, abordando temas como la equidad de género en la planificación turística, el impacto del género en la investigación y la academia turísticas, el papel del género en la percepción de los residentes sobre el turismo y muchos otros aspectos relacionados con el género en el turismo (Figueroa-Domecq y Segovia-Pérez, 2020).

## **2.2. Género y empleo**

A nivel mundial, la igualdad de género está presente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (ONU, s.f.), que sostiene en su artículo primero que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, por tanto, posee todos los derechos sin distinción de raza, género, religión u otros; sin hacer diferencia según país o territorio (artículo 2). En México, el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe discriminación basada en la etnia, nacionalidad, género, edad, entre otros aspectos. Y en el artículo cuarto menciona que la mujer y el hombre son iguales ante la ley (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2023). Esta se puede presentar debido a ciertos prejuicios, da un trato desigual y no favorable hacia una persona o grupo de personas por factores como género, sexo, religión, color de piel, nacionalidad, entre muchos otros (Muñoz y Parra, 2023). La discriminación se manifiesta de manera abierta cuando el individuo expresa claramente que la razón detrás del trato diferenciado es la pertenencia a la categoría social objeto de discriminación. Se dice que es oculta cuando una persona justifica sus motivaciones discriminatorias al fundamentar su decisión en motivos aparentemente con una causa justificada.

Sin embargo, a pesar de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la constitución mexicana y en general la lucha por el derecho de las mujeres, existen todavía numerosas situaciones de desigualdad y falta de derechos para las mujeres (Zamudio *et al.*, 2014) en las esferas de lo público y privado en áreas como empleo, política, pobreza, salud reproductiva, seguridad, vida política y violencia, que requieren atención continua para mejorar la situación (Moctezuma *et al.*, 2014).

En el ámbito laboral el trabajo decente, la igualdad de género y la no discriminación son prioritarios en la Agenda 2030 y los ODS, especialmente en el Objetivo 5 (Igualdad de género), el Objetivo 8 (Crecimiento económico inclusivo y trabajo decente) y el Objetivo 10 (Reducir la desigualdad entre países y dentro de ellos). También, el convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2011 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos aborda los derechos y desafíos en este ámbito. Sin embargo, a pesar de esta sólida agenda

internacional, la igualdad en la participación laboral de las mujeres sigue siendo una meta lejana en muchos países de América Latina (EU-LAC, 2022).

Si bien la presencia laboral femenina ha aumentado, no se ha observado una mejora en la calidad de los empleos ocupados por mujeres, ya que continúan predominando trabajos precarios e informales en comparación con los hombres, lo que constituye un reto para alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral (OIT, 2015). En América Latina y el Caribe, estas desigualdades de género también se reflejan en los ingresos, especialmente en sectores como el turismo, donde, aunque las mujeres representan una parte significativa de la fuerza laboral, los hombres suelen ocupar los puestos de liderazgo (Carvalho et al., 2018). El concepto de trabajo decente demanda la equidad en oportunidades y remuneraciones, sin discriminación por atributos personales (OIT, 2015). Asimismo, las mujeres se emplean principalmente en el sector comercial, hoteles y restaurantes (33.33%), pero solo una de cada tres tiene acceso a seguridad social. En el sector manufacturero, la segunda mayor fuente de empleo para las mujeres, menos de la mitad cotiza en la seguridad social (Huepe, 2023).

En México, enfrentan desigualdad y falta de reconocimiento que lleva a una segregación sectorial y laboral, que afecta en la cantidad y calidad los empleos (OIT, 2018), es decir que, a pesar de su participación, sufren falta de respeto a sus derechos laborales, acoso sexual, salarios bajos, empleos precarios y doble carga laboral, que redundan en inequidad y desigualdad de género. De las 127.8 millones de habitantes en México, 66.2 millones (52%) son mujeres (INEGI, 2022). Su participación laboral en 2019 presenta una brecha del 32%, ya que la participación de la mujer era del 45% y 77% para los hombres. En el caso de puestos de trabajo ocupados remunerados en actividades turísticas, en 2013, las mujeres representaron el 40.6% contra un 59.4% (INEGI, 2018), lo que representa una brecha del 18.8%.

Si sumamos todo esto, algunas mujeres al llegar a casa emplean más horas en contraste con los hombres en cumplir con tareas domésticas adicionales, tanto de limpieza como de cuidado de los hijos, si los hay. Por lo que resulta común el abandono de sus empleos debido a la sobrecarga de esfuerzo físico. Situación que prácticamente no se presenta en los hombres.

En hogares con niños menores de 15 años, aproximadamente el 60% de las mujeres no trabaja fuera del hogar debido a las responsabilidades familiares mientras que, en hogares sin niños de esa edad, esta cifra disminuye al 18% (CEPAL, 2021). Aunque podría asumirse que esto ocurre solo en México o América Latina, la realidad es que, incluso en naciones prósperas y equitativas, las mujeres, especialmente las madres solteras, continúan siendo más vulnerables a la pobreza (OIT, 2015).

### **2.3. Género y empleo turístico**

Aún no se comprende lo suficiente acerca de lo que implica permitir que las mujeres participen en el turismo en contextos de desarrollo y garantizar que se beneficien económicamente (Tucker y Boonabaana, 2012). Los espacios laborales para las mujeres en el turismo han aumentado, pero sus funciones se han limitado a trabajos no cualificados y mal pagados en comparación con los hombres, y no se encuentran en puestos de gestión y el liderazgo. Estas diferencias no se explican por los niveles de educación o experiencia laboral, más bien corresponden al género, propiciando una segregación horizontal y vertical (Cave y Kilic, 2010).

Es así como los puestos que ocupan las mujeres en el turismo están relacionados con roles de ama de casa, e implica que permanezcan invisibles, mientras que los hombres desempeñan

todas las ocupaciones que demandan un nivel más elevado de formación y una interacción directa con los turistas. Además, no tienen el suficiente apoyo en materia de formación y los ámbitos laborales están claramente divididos en femeninos y masculinos (Sparrer, 2003).

En el sector hotelero, las mujeres suelen desempeñar puestos de baja relevancia en la toma de decisiones, como el de camarera de piso, con poco contacto con los turistas. En cuanto a las remuneraciones, los hombres perciben igualdad, mientras que las mujeres consideran que existe una brecha salarial en su contra (Rebolledo y Fernández, 2022; Díaz-Carrión, 2012; Díaz-Carrión, 2013). Además, las mujeres rurales tienen menos acceso al empleo en el turismo de aventura comparadas con aquellas que residen en zonas urbanas. Estas últimas enfrentan dificultades para conciliar sus responsabilidades productivas y reproductivas, y suelen apoyarse en redes familiares o servicios contratados, soluciones que también podrían emplear las mujeres sin hijos cuando enfrenten esta situación (Díaz-Carrión, 2012; 2013).

#### **2.4. Barreras laborales en empresas de turismo de aventura**

El turismo presenta una elevada participación femenina en el empleo, pero caracterizada por una marcada segregación laboral (Bakas *et al.*, 2018). Por tanto, es importante estudiar aún más las cuestiones entre turismo y género, tales como suelo pegajoso, el techo de cristal, doble jornada laboral, precarización, acoso sexual, sexualización, entre otras (Chenlo y Acosta, 2023), ya que se percibe en el turismo una marcada segregación horizontal y vertical, caracterizada por mujeres en puestos de limpieza y atención al cliente y roles de menor responsabilidad, mientras que los hombres se encuentran mayoritariamente en roles de alta responsabilidad en áreas como cocina, restauración y administración (Carvalho *et al.*, 2019).

La brecha salarial de género en el turismo es significativa en comparación con otros sectores económicos (Bakas *et al.*, 2018), influenciada por una lógica neoliberal que normaliza los bajos salarios femeninos (Carvalho *et al.*, 2019). Esto se explica mediante la teoría del suelo pegajoso, que describe la tendencia de las mujeres a ocupar roles de apoyo con bajos niveles jerárquicos y limitadas oportunidades de ascenso, y la teoría del techo de cristal, que identifica barreras estructurales invisibles que impiden a las mujeres acceder a puestos mejor remunerados y de liderazgo, a pesar de tener condiciones laborales similares a los hombres (García *et al.*, 2018). A ello se suma el techo de cemento, que se refiere a las limitaciones internas o autoinfligidas por las propias mujeres para asumir roles directivos, lo que genera un doble reto: las barreras impuestas por la empresa y las autolimitaciones.

Por otro lado, con el incremento de la participación femenina en el mercado laboral, se ha hecho más visible el acoso sexual, el cual consiste en conductas no deseadas por parte de hombres que refuerzan la figura sexual de la mujer por encima de su identidad personal y profesional. Estas conductas van desde comentarios inapropiados hasta tocamientos, afectando principalmente a las mujeres, tanto en términos cuantitativos como simbólicos. Aunque este fenómeno puede presentarse en ambos géneros, está profundamente arraigado en el patriarcado y las relaciones desiguales de poder entre géneros, materializando la dominación masculina (Martínez y Salazar, 2022).

En este sentido, la siguiente revisión bibliográfica analiza la evolución del estudio de género en el turismo. Hacia los noventa, el enfoque es el estudio de la complejidad de las experiencias y variables de discriminación (origen étnico, clase social, nacionalidad y sexualidad) (Mejía *et al.*, 2019; Colombara *et al.*, 2017). Otras investigaciones evidenciaron que las divisiones de género propician la producción social y viceversa basados en el espacio como generador de identidades, simbolismos y relaciones de poder (Juárez *et al.*, 2018). Posteriormente, el interés

recae en el cuerpo y la sexualidad como categoría de análisis. En estos años, el estudio de género y turismo inicia con las aportaciones de Kinnaird y Hall (1994) y Swain (1995), esta última reafirmando que la investigación de género se realiza principalmente por mujeres.

En los trabajos, desde la geografía de género se encuentra Díaz-Carrión (2013; 2014) y Xu (2018), por mencionar los más relevantes, donde se incluyen temas sobre turismo y género, participación laboral de la mujer en el turismo y espacio rural. De manera más actual Ghaderi *et al.* (2023), Eger *et al.* (2022), LaPan *et al.* (2022), Min y Yoon (2021), Carvalho *et al.*, (2018), Carvalho *et al.*, (2019) y García *et al.*, (2018) aportan a este estudio.

Al respecto, Eger *et al.*, (2022) ofrecen una conceptualización amplia del género que abarca los espectros del sexo, la sexualidad, la expresión de género y la identidad de género, reflejando los modelos predominantes en las ideologías de género, cultura y naturaleza. Concluye que una agenda futura para la investigación sobre género y sostenibilidad en el turismo debería reconocer la inclusión de lo no humano, la multiplicidad de ecologías y cosmologías, y la existencia de conocimientos que van más allá de las expresiones escritas y las estructuras institucionalizadas.

En los estudios sobre normas culturales y sociales de género que influyen en las oportunidades y desafíos de las mujeres en el sector turístico, Ghaderi *et al.*, (2023) examinan la experiencia empresarial de mujeres en el sector turístico en Irán con respecto a la igualdad de género. Descubrieron que diversos obstáculos, como las responsabilidades familiares, las disparidades legales, las limitaciones en el acceso al crédito, así como las construcciones sociales de roles y normas de género, junto con la falta de respaldo social, gubernamental, de patrocinadores y de una plataforma para capacitación y el intercambio de experiencias entre pares, afectan negativamente sus emprendimientos. En el caso de LaPan *et al.*, (2022), se centran en la presencia del turismo y su impacto en las normas culturales que definen los roles laborales adecuados para hombres y mujeres en dos comunidades indígenas mayas en Guatemala, cada una con distintos modelos y duraciones de desarrollo turístico. Sus resultados indican que ninguna comunidad comparte un consenso en cuanto a los empleos apropiados para mujeres, y solo una comunidad tiene consenso en relación con los trabajos para hombres. La conclusión es que el turismo modifica las normas culturales vinculadas a los roles de género, aunque en algunas ocasiones esto puede perjudicar a las mujeres.

Con relación al techo de cristal en el sector hotelero, Min y Yoon (2021) investigan los impactos de la percepción de mujeres sobre su compromiso laboral y comportamiento, centrado en el servicio en hoteles de lujo en Seúl, Corea del Sur. Sus hallazgos indican una correlación negativa entre la forma en que se percibe el techo de cristal, el compromiso del trabajo y la orientación al servicio. Asimismo, García *et al.*, (2018) identifican tres factores explicativos de este fenómeno en las Islas Canarias: barreras externas (factores socioculturales y organizacionales), barreras internas (autopercepciones e identidad de género) y barreras relacionadas con el rol reproductivo y la gestión del tiempo. El estudio confirma la existencia de un techo de cristal y de distribución desigual de roles de liderazgo, por lo que son pocas las mujeres que cuentan con puestos medios y altos. Además, la clasificación y tamaño de los hoteles se vinculan con su participación en puestos directivos.

En el caso de mujeres que ocupan puestos directivos de alto nivel en el ámbito hotelero y de empresas de viajes, Carvalho *et al.*, (2019) examinan las percepciones de las respecto a la brecha salarial de género y la forma en que los estereotipos y normas de género afectan las relaciones laborales en el turismo. Encuentran que la segregación horizontal (separación de

géneros en diferentes ocupaciones), la movilidad geográfica de género y la predominancia masculina en roles jerárquicos ayudan a mantener la brecha salarial de género, evidenciando una contradicción entre la supuesta eliminación de la brecha y su persistencia. Además, el análisis de los procesos de género en estas organizaciones revela que la discriminación oculta es más común que la discriminación abierta. También, Carvalho et al. (2018) estudian cómo los procesos de generización y las dinámicas de poder de género influyen en las carreras de mujeres en organizaciones turísticas. Encuentran que, existe una afectación de las relaciones de poder de género y los procesos persistentes de generización, a pesar de que se encuentren en una posición de liderazgo. Se concluye que persisten cuestiones de género tanto en el camino hacia la cima como por encima del techo de cristal. Es decir que, llegar a un puesto directivo de alto nivel no elimina la cuestión de género del desarrollo laboral de las mujeres.

Estas investigaciones enfatizan sobre la relevancia de abordar los temas de género de manera integral en el turismo, desde su conciencia de las barreras individuales hasta la necesidad de transformaciones culturales y estructurales. La diversidad de enfoques y contextos presentados destaca la complejidad y la importancia de soluciones personalizadas y culturalmente sensibles para avanzar hacia una mayor equidad de género.

## **2.5. Turismo de aventura**

Los cambios socioculturales de finales del siglo XX propiciaron una transformación en la oferta turística, impulsada por una mayor conciencia sobre los impactos negativos del turismo en el entorno ambiental, el legado cultural y las comunidades residentes. El pensamiento evolucionó hacia una mayor responsabilidad en la promoción del turismo, reconociendo que la mala planificación o la ausencia de esta contribuyeron a la masificación del sector. Como respuesta, surgió una alternativa orientada al crecimiento sostenible, sustentada en el respeto y uso responsable de los recursos ambientales y turísticos, con el objetivo de generar beneficios sociales y económicos en las localidades donde se implementará. Este modelo encontró un nicho de mercado en las zonas rurales, debido a su alto grado de conservación y la falta de oportunidades laborales en dichas áreas.

Dentro de estas alternativas se encuentra el turismo de aventura. Para su conceptualización se toma como referencia a la Secretaría de Turismo (2004), que lo define como los viajes que tiene por objetivo realizar actividades recreativas, asociadas a desafíos impuestos por la naturaleza. Es decir, deja fuera las actividades de competición. Se segmentan en actividades de aire: paracaidismo; tirolesa; vuelo en ala delta, globo, parapente y ultraligero; agua: buceo autónomo y libre; descenso en ríos; espeleobuceo; kyaquismo; pesca recreativa y; tierra: cabalgata; cacería (turismo cinegético); caminata; cañonismo; ciclismo de montaña; escalada; espeleísmo; montañismo; rappel.

En este sentido, en el turismo de aventura la participación de las mujeres ha sido limitada, ya que este sector está masculinizado. Los estudios sobre género en este ámbito destacan la relación entre género y geografía, analizando las relaciones de poder en áreas rurales, normas sociales y experiencias cotidianas del cuerpo femenino (Díaz-Carrión, 2012). También se estudia la participación femenina en actividades como el descenso de ríos, revelando los procesos en las diferencias de género y desigualdades sociales (Díaz-Carrión, 2013). Además, se investigan las estrategias de mujeres urbanas para equilibrar su trabajo en turismo de aventura con el cuidado del hogar y los hijos, así como la división del trabajo y el uso del espacio y tiempo (Díaz-Carrión, 2014).



Otros temas importantes son la participación laboral femenina en el turismo de aventura y/o turismo alternativo (Rebolledo y Fernández, 2022; Díaz-Carrión, 2012; 2013) donde se analiza la asignación de roles de género tradicionales en el espacio productivo y sus percepciones del ámbito laboral en el turismo aventura y que contribuyen a la segregación horizontal y vertical, remarcando las diferencias provocadas por la división laboral basada en el género; así como las diferencias en las condiciones de empleo en función del género (Ntanjana *et al.*, 2018), que analiza las discrepancias de género en el empleo turístico con desventajas de las mujeres como largas jornadas laborales, empleo a tiempo parcial o estacional y trabajos poco cualificados basado en ocho factores: intrínsecos, extrínsecos, relaciones laborales, salud y seguridad, relaciones laborales, remuneración, equipamiento físico y condiciones básicas. Otros trabajos han encontrado que el turismo de aventura está masculinizado y es sostenido por normas sociales y estereotipos (Díaz-Carrión, 2013) donde están presentes estructuras patriarcales tradicionales de la sociedad latinoamericana (Rebolledo y Fernández, 2022). Por tanto, la participación femenina es menor, principalmente en niveles operativos y de toma de decisiones (Rebolledo y Fernández, 2022; Díaz-Carrión, 2012; 2013). Además, de la existencia de la segregación laboral de la cual, las mujeres son conscientes, pero, no lo expresan por temor a ser señaladas y poner en riesgo su oportunidad laboral.

A pesar de que las mujeres experimentan y construyen sus identidades en estos espacios masculinizados, generando nuevas relaciones espaciales en las microescalas cotidianas, al igual que, los procesos de *embodiment* están en constante construcción (Díaz-Carrión, 2012). Si bien, se tiene la percepción que las mujeres son delicadas, cuidadosas y detallistas y los hombres tienen aptitudes físicas y de fuerza (Díaz-Carrión, 2013), las que se encuentran en puestos operativos, como guías de turistas, por ejemplo, enfrentan diversas formas de descalificación basados en su sexualidad (marimacha y mandona) (Díaz-Carrión, 2012).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Contexto geográfico del estudio

México se posiciona como uno de los destinos turísticos más importantes a nivel global. En 2022 ocupó el sexto lugar por llegada de turistas internacionales y el noveno por ingreso de divisas (Datatur, 2023). Recibió 38.3 millones de turistas de los cuales 19.68 millones llegaron a Quintana Roo (Sedetur, 2023), así como de los 28 mil millones de dólares de ingresos 19.42 mil millones se generaron en el estado. En 2022, el número de hoteles fue de 1,331 hoteles y 127,399 habitaciones y se recibieron 1,576 cruceros con 3,386,281 de pasajeros. Esta situación muestra su importancia turística en el país.

Quintana Roo se divide políticamente en 11 municipios que se segmentan en zona norte, centro y sur. La investigación se centra en empresas de la zona sur en los municipios de Othón P. Blanco y Bacalar. En esta zona se ha desarrollado un turismo de naturaleza, con actividades ecoturísticas, rurales y de aventura, diferente a Cancún y la Riviera Maya (zona norte) enfocados al turismo de sol y playa. Su infraestructura turística en conjunto es de 260 hoteles con 4,307 habitaciones (Sedetur, 2023). Hasta hace algunos años la principal actividad económica se enfocaba en la agricultura, pero actualmente el turismo representa una de las más importantes (Rosado y González, 2016).

#### 3.2. Procedimiento metodológico

La investigación es de corte transversal de tipo cualitativa descriptiva. Se aplicaron 13 entrevistas en profundidad en el periodo de septiembre-noviembre 2023. El objetivo general

fue analizar con perspectiva de género la situación laboral de empresas de turismo de aventura de comunidades del sur del estado de Quintana Roo, México.

Para este fin se desarrollaron dos objetivos específicos:

1. Caracterizar los aspectos económicos a partir de la contratación atípica y discriminación salarial de las mujeres y hombres que laboran en el turismo de aventura.
2. Identificar con perspectiva de género las barreras laborales en empresas de turismo de aventura en las categorías: desvalorización e invisibilidad, suelo pegajoso, techo de cristal y acoso sexual.

Para el cumplimiento de los objetivos específicos, se diseñó un guion de entrevista en profundidad basado en las siguientes variables categóricas: contratación atípica, discriminación salarial, desvalorización e invisibilidad, suelo pegajoso, techo de cristal, acoso sexual (Abellan, *et al.*, 2021) y demográficas, que a continuación se detallan:

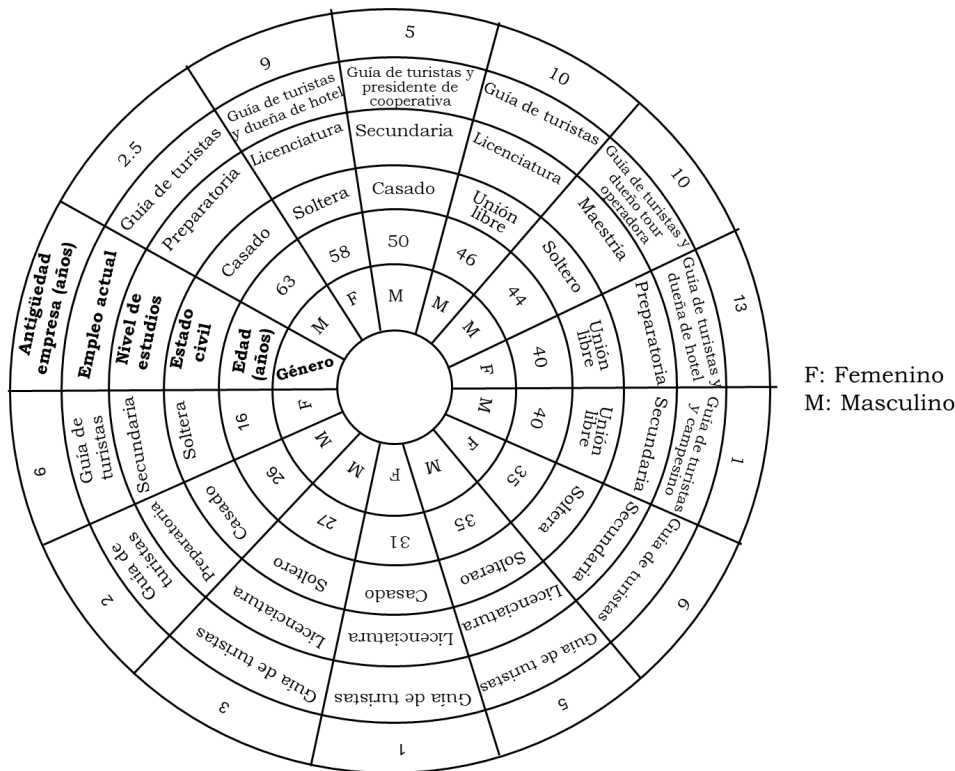
Tabla 1. Variables categóricas para el análisis

| <b>Variables categóricas</b>    | <b>Descripción</b>   |
|---------------------------------|--|
| Demográficas                    | Características sobre la información de los entrevistados en términos de género, lugar de nacimiento, edad, residencia, nivel de estudios, tiempo de residencia, estado civil, empleo actual y antigüedad en la empresa.   |
| Discriminación salarial         | Resulta en salarios inferiores para trabajos feminizados en comparación con puestos similares ocupados por hombres.  |
| Contratación atípica            | Incluye prestaciones salariales, contratos temporales, a tiempo parcial y externalizaciones, busca adaptar la disponibilidad de las trabajadoras a las necesidades fluctuantes de la empresa.  |
| Desvalorización e invisibilidad | El primero está asociado con el trabajo femenino que es subestimado y se considera fácil. En la invisibilización se presta poca importancia a estas tareas y se asume que requieren pocas habilidades.   |
| Suelo pegajoso                  | Implica que los cargos superiores sean inexistentes o extremadamente improbables de alcanzar para las mujeres debido a la naturaleza misma de los puestos de trabajo, lo que limita su avance profesional, el desarrollo de habilidades y las condiciones laborales. |
| Techo de cristal                | Barreras invisibles originadas por prejuicios y dinámicas organizacionales que impiden a las mujeres calificadas y talentosas ascender a cargos directivos o de alto nivel.  |
| Acoso sexual                    | Referido a comportamientos no deseados de naturaleza sexual, como insinuaciones sexuales o peticiones de favores sexuales.   |

Fuente: elaboración propia a partir de Abellan *et al.*, (2021).

El guion de entrevista en profundidad se aplicó a cinco mujeres y ocho hombres en 13 localidades. Cada entrevista una duración promedio de 45 minutos. Las personas entrevistadas son en su mayoría adultos de 26 a 63 años, con estudios mínimos de secundaria, con hijos o alguna persona a su cuidado, todas son guías de turistas, pero tres son además dueñas de empresas de turismo de aventura y una es presidente de una cooperativa turística (ver figura 1).

Figura 1. Muestra de entrevistas, según características demográficas



Fuente: elaboración propia a partir de Abellan *et al.*, (2021).

Para el análisis de la información se utilizó un procedimiento manual, que siguió las fases secuenciales de Braun y Clarke (2021): 1) Transcripción y anotaciones. 2) Identificación y creación de códigos. 3) Exploración de temas potenciales. 4) Contraste y combinación de códigos. 5) Análisis detallado de cada tema contextualizado con literatura de género y empleo en turismo. 6) Contraste de entrevistas con la teoría, las cuales permitieron caracterizar los aspectos económicos e identificar las barreras laborales.

#### IV. RESULTADOS

Los resultados y discusiones se presentan por las categorías identificadas en la Tabla 1.

##### 4.1. Contratación atípica

La mitad de las personas entrevistadas están de medio tiempo en la empresa entre cuatro y seis horas. El resto laboran entre 8 y 12 horas. A algunas se les paga por recorrido, por lo que puede haber días sin pago. Solo uno de los entrevistados mencionó haber firmado un contrato formal en la empresa. Las demás personas fueron contratadas de palabra. En este sentido,

solo uno de ellos cuenta con algunas de las prestaciones sociales mencionadas en la Ley Federal del Trabajo en México tales como vacaciones pagadas y prima vacacional; día de descanso por cada seis días trabajados o en su caso salario doble por el día laborado; licencias de paternidad y adopción; seguro social (médico); reparto de utilidades, pero no le respetan los días de descanso obligatorios o en su caso salario doble por el día laborado. Las demás no cuentan con ninguna de estas prestaciones. En el caso de personas dueñas de empresas solo una ofrece aguinaldo, día de descanso y vacaciones pagadas.

El hecho de que solo un entrevistado haya firmado un contrato formal, y que la mayoría haya sido contratada verbalmente, resalta la falta de formalización en las relaciones laborales. Esta carencia de documentos formales puede exponer a los trabajadores a situaciones de vulnerabilidad y limitar el acceso a beneficios legales. Además, la presencia limitada de prestaciones sociales en una sola empresa destaca la relevancia de la mejora de las condiciones de trabajo, garantizando el cumplimiento de derechos y promoviendo una contratación más justa y equitativa para evitar la situación actual.

#### 4.2. Discriminación salarial

La Tabla 2 muestra la percepción económica y de propinas que mujeres y hombres reciben en labores de actividades de turismo de aventura.

Tabla 2. Percepción económica de mujeres y hombres.

| Concepto                                 | Mujeres                          | Hombres                           |
|--|----------------------------------|-----------------------------------|
| Percepción económica mensual             | \$7,000-\$15,000 pesos mexicanos | \$12,000-\$40,000 pesos mexicanos |
| Percepción económica mensual en propinas | \$2,000 pesos mexicanos          | \$2,000-\$4,000 pesos mexicanos   |

Fuente: elaboración propia.

Los resultados indican que la percepción económica mensual y de propinas en hombres es mayor al de las mujeres. Sin embargo, no representa una aseveración concluyente debido a que los resultados son circunstanciales con base en la demanda de tours, temporadas bajas y altas y los turnos o jornada laborales, sin distinción de género.

Este hallazgo resalta la importancia de abordar equitativamente las condiciones laborales y salariales, considerando factores más allá de la demanda estacional y los turnos laborales.

#### 4.3. Desvalorización e invisibilidad

Solo uno de los entrevistados, propietario de una empresa de turismo de aventura, opina que algunas mujeres guías de turistas han enfrentado discriminación o desigualdad de género por parte de sus colegas, debido a los roles de género arraigados en el pueblo donde viven. Añade que, “hay detallitos en los que las mujeres tienen un poco más de presentación y son más detallistas o en trabajo de imagen es más agradable a veces ver a una mujer en frente, no por discriminación sino para mejorar la atención al cliente”.

Coinciden en que no existen diferencias de evaluación en el desempeño laboral basadas en el género. Esta igualdad se refleja en aspectos como compensaciones, ascensos, incrementos salariales, entre otros. En el desempeño laboral, la empresa promueve un entorno equitativo y libre de discriminación de género, apoyando de esta manera la equidad de oportunidades para todos los trabajadores.

#### **4.4. Suelo pegajoso**

En su mayoría, las personas entrevistadas reciben capacitaciones por parte de la empresa respecto a las funciones que realizan, a través de videos, tomando cursos y talleres con temas de primeros auxilios, elaboración de fogatas, elaboración de alimentos, protocolos de higiene, de marketing en productos turísticos, operación de las actividades de turismo de aventura, por mencionar algunos ejemplos y estos son impartidos por igual, indistintamente al género que pertenecen.

Se menciona que no existe un sesgo hacia la mujer o al hombre respecto al perfil de un guía de turistas en empresas de turismo de aventura. Se coincide que destacar como tal, depende de la capacidad, el potencial, la habilidad, la preparación y la mentalidad e interés en sobresalir de cada quien, lo cual son cualidades universales y no están intrínsecamente relacionadas con el género, sino más bien dependerá del propio individuo. Sin embargo, se identificaron las siguientes barreras que enfrentan las mujeres para obtener oportunidades laborales en el turismo de aventura:

- a) Incluyen actividades pesadas que ponen en duda si las pueden realizar.
- b) Prejuicios acerca de que el hombre es la fuerza.
- c) Machismo, discriminación y desconfianza.
- d) Mentalidad frágil de la propia mujer al poner en duda sus capacidades.

Aunado a esto, no se tiene clara la forma en la que se deben abordar estas barreras y desafíos, ya sea por parte de la empresa o por parte de los colaboradores.

La percepción de que algunas actividades son "demasiado pesadas" podría estar influenciada por normas de género que asocian la fuerza exclusivamente con los hombres, perpetuando así roles tradicionales. La autoevaluación cuestionadora de las propias capacidades por parte de las mujeres refleja el impacto de estos estereotipos y discriminaciones en su autoestima y confianza laboral

#### **4.5. Techo de cristal**

Entre las características encontradas, los resultados suponen que los hombres son quienes ocupan los puestos de liderazgo y poder. Sin embargo, existen casos en que la mujer es independiente y no existe un nivel jerárquico. Por su parte también mencionan que existe un efecto respecto a que los puestos de liderazgo de las mujeres son importantes y clave en el manejo administrativo porque creen que en esos puestos se desempeñan mejor incluso que los hombres ("por considerarlos toscos"), por ejemplo, gerencias de venta y calidad. También establecen que debe existir un equilibrio de colaboración en los puestos de trabajo, pero reconocen que hay algunos (puestos) en el turismo de aventura que son afines a la mujer porque se requiere de:

- a) Sensibilidad y táctica.
- b) Poca capacidad de realizar actividades de aventura fuertes.
- c) Organización y habilidad en logística y manejo de recursos humanos.
- d) Capacidad de sobresalir, destacar y desarrollar las habilidades.
- e) Proactividad y resiliencia.

En su mayoría, reconocen que en las empresas donde trabajan se busca una representación equitativa y participación femenina en roles de liderazgo, tanto en la contratación como en las promociones. Esta forma de participación se manifiesta en la inclusión en la toma de decisiones, libre expresión de opiniones en asuntos relacionados con el funcionamiento de la empresa y gestión de recursos. Misma que ha estado presente desde los inicios de su operatividad. Algunas personas consideran que las promociones laborales están determinadas por un proceso de evaluación que incluye capacidades, méritos, aptitudes y otros aspectos, los cuales suelen reflejarse en la calidad del servicio al cliente.

Respecto a la percepción positiva en los puestos de liderazgo en funciones administrativas ocupados por mujeres, se reconoce que desempeñan estas funciones con mayor eficiencia y que pueden contribuir significativamente en áreas específicas del turismo de aventura.

#### **4.6. Acoso sexual**

En general, consideran que en las empresas donde laboran no existen o han existido acoso, discriminación de género o comentarios machistas. No obstante, en un caso específico, se han registrado comentarios despectivos por parte de compañeros, además de asignar funciones específicas a las mujeres, como labores de cocina o limpieza de sanitarios, bajo la premisa de que estas tareas corresponden a su género.

En su mayoría, concuerdan en que no han experimentado faltas de respeto de índole sexual, ya sea verbal o física, por parte de sus compañeras o compañeros. En uno de los casos, se han registrado bromas o juegos con señas inapropiadas y comentarios como "mamacita" o "llévalo a dormir a tu casa", que a veces se perciben como agresiones.

Finalmente, en el caso de las mujeres guías de turistas, manifiestan que hasta el momento no han enfrentado cuestionamientos de sus compañeros sobre su orientación sexual debido a su desempeño en este puesto.

## **V. CONCLUSIONES**

En general, existen estereotipos de género tanto en las personas entrevistadas como en las empresas donde laboran y donde se destaca una percepción positiva hacia los puestos de liderazgo femeninos. Sin embargo, se observa una discriminación oculta en el ámbito laboral que persiste la reproducción de roles tradicionales asignados a las mujeres, como cuidadoras y administradoras del hogar. Esto indica que, aunque se reconozca su potencial en posiciones de liderazgo, aún subsisten estereotipos que limitan la diversidad de roles que pueden desempeñar. Además, se destaca que la contratación atípica y las condiciones laborales irregulares, que incluye cuestiones de tiempo parcial, seguridad laboral e ingresos no

constantes, principalmente, está contribuyendo a la precarización laboral en el sector del turismo de aventura.

La situación de contratación atípica revela una variedad de condiciones laborales en el turismo de aventura. La distribución de horarios, con la mitad de las personas trabajando a tiempo parcial, plantea interrogantes sobre la estabilidad y seguridad laboral. La remuneración vinculada a recorridos y la falta de pagos en ciertos días sugieren la ausencia de un ingreso constante y predecible para algunas personas empleadas, afectando su estabilidad financiera.

Es importante reconocer que los resultados circunstanciales de la categoría discriminación salarial pueden no reflejar directamente diferencias de habilidad, esfuerzo o valor del trabajo entre hombres y mujeres. Sin embargo, invita a una reflexión sobre la brecha salarial o desafíos que podrían influir en la percepción económica de mujeres en comparación con hombres en el turismo de aventura.

Respecto a la desvalorización e invisibilidad, la persistencia de roles tradicionales y percepciones arraigadas en algunas comunidades puede llevar a que guías de turistas femeninas enfrenten discriminación o desigualdad de género. En contraste, la percepción general de igualdad de género en la evaluación del desempeño laboral en la empresa muestra un aspecto positivo.

En el suelo pegajoso la ausencia de sesgo en el perfil del guía de turistas sugiere que, al menos en este aspecto, se reconoce la capacidad y el potencial de manera más equitativa, independientemente del género. Sin embargo, es contradictorio con la presencia de barreras que refleja la persistencia de estereotipos que limitan sus oportunidades laborales. Los prejuicios arraigados, manifestaciones de machismo y discriminación indican la existencia de una cultura laboral que favorece a los hombres y desafía la igualdad de género.

La falta de claridad de las empresas y las y los colaboradores sobre cómo abordar las barreras, subraya la importancia de adoptar medidas concretas para oportunidades igualitarias y establecer un ambiente laboral más inclusivo y equitativo donde las mujeres puedan acceder a oportunidades sin enfrentar obstáculos basados en su género.

En la categoría de techo de cristal, es notable la percepción positiva hacia los puestos de liderazgo en funciones administrativas ocupados por mujeres. Esto indica una apreciación de habilidades y enfoques distintivos asociados con las mujeres, es decir, con estereotipos de género. Esto sugiere una dinámica compleja en la segmentación de roles de género en el turismo de aventura, destacando la importancia de promover una mayor equidad en la representación y reconocimiento de las capacidades de mujeres en cargos de liderazgo y poder. A pesar de que de manera general no prevalece en las empresas el acoso, la falta de respeto de naturaleza sexual, discriminación de género o comentarios machistas, es necesario abordar de manera proactiva y preventiva cualquier forma de conducta que refuerce estereotipos de género o genere ambientes laborales incómodos.

Las dificultades metodológicas se presentaron en las características de las empresas que actualmente conforman las comunidades del área de estudio. Su escasa plantilla de personal limitó algunos alcances de las categorías. Se sugiere la propuesta de un instrumento alternativo y adaptado para los casos que presenten estas condiciones y que permitan identificar las categorías. Se espera que estos resultados puedan ser retomados para futuras investigaciones

que involucren a empresas de turismo de aventura orientándolas hacia el compromiso en la equidad de género, sobre todo en espacios comunitarios vulnerados en estos temas.

### **Autoría del trabajo**

Conceptualización, (A.A.R.V.); metodología, (A.A.R.V.); adquisición de datos, (A.A.R.V.-G.S.M.A.); análisis e interpretación, (A.A.R.V.-G.S.M.A.); redacción, revisión y edición, (A.A.R.V.- G.S.M.A.). Los autores han leído y están de acuerdo con la versión publicada del manuscrito.

## **VI. BIBLIOGRAFÍA**

Abellan, Nuria, Izcara, Carla, López, Alejandra y Salvador, Marta (2021). *Desigualdades de género en el mercado laboral turístico*. Serie Informes en Contraste, 14. Alba Sud Editorial. <http://www.albasud.org/publ/docs/97.pdf>

Bakas, Fiona, Costa, Carlos, Breda, Zélia y Durao, Marília (2018). A critical approach to the gender wage gap in tourism labor. *Tourism, Culture & Communication*, 18, 35-49. <https://doi.org/10.3727/109830418X15180180585167>

Braun, Virginia y Clarke, Victoria (2021). *The Reflexive TA process*. <https://www.thematicanalysis.net/doing-reflexive-ta/>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2023). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Carvalho, Inês, Costa, Carlos, Lykke, Nina, Torres, Anália y Wahl, Anna (2018). Women at the top of tourism organizations: Views from the glass roof. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(4), 397-422. <https://doi.org/10.1080/15332845.2018.1449551>

Carvalho, Inês, Costa, Carlos, Lykke, Nina y Torres, Anália (2019). Beyond the glass ceiling: Gender-ing tourism management. *Annals of Tourism Research*, 75, 79-91. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.12.022>

Cave, Peter y Kilic, Serpil (2010). The role of women in tourism employment with special reference to Antalya, Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 19(3), 280-292. <https://doi.org/10.1080/19368621003591400>

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Informe Especial COVID-19, N° 9, Santiago, febrero. (2019), La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes (LC/CRM.14/3), Santiago.

Chenlo, Sergio y Acosta, Gisela (2023). Hacia una epistemología feminista del Turismo. *Salud, Ciencia y Tecnología. Serie de Conferencias*, 2(1), 43. <https://doi.org/10.56294/sctconf202344>



Colombara, Mónica, Granella, Silvina, Laguna, Ana y Muñoz, Josefina (2017). *Geografía con perspectiva de género: estado de arte en América Latina*. XV Encuentro de Geógrafos de América Latina. La Paz, Bolivia. <http://observatoriageograficoamericalatina.org.mx/egal14/Geografiasocioeconomica/Geografiacultural/62.pdf>

Datatur (2023). *Ranking Mundial del Turismo Internacional*. <https://www.datatur.sectur.gob.mx/SitePages/RankingOMT.aspx>

Díaz-Carrión, Isis (2012). Turismo de aventura y participación de las mujeres en Jalcomulco (México). *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 10(5), 531-542. [http://www.pasosonline.org/Publicados/10512/PS0512\\_08.pdf](http://www.pasosonline.org/Publicados/10512/PS0512_08.pdf)

Díaz-Carrión, Isis (2013). Mis hijos se quedan allá: estrategias cotidianas de mujeres urbanas que trabajan en el turismo de aventura en 'Río-Tlan', México. *Revista Latino-americana de Geografía e Género, Ponta Grossa*, 4 (2), 45-54. [https://revistas.uepg.br/index.php/rlagg/article/view/4818/pdf\\_73](https://revistas.uepg.br/index.php/rlagg/article/view/4818/pdf_73)

Díaz-Carrión, Isis (2014). Ecoturismo y vida cotidiana de las mujeres en Sontecomapan (Veracruz, México). *Cuadernos de Turismo*, (34), 69-88. <https://revistas.um.es/turismo/article/view/203031>

Eger, Claudia, Munar, Ana y Hsu, Cathy (2022). Gender and tourism sustainability. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(7), 1459-1475. <https://doi.org/10.1080/09669582.2021.1963975>

EU-LAC (2022). Mujeres y empleo: avances y desafíos en las políticas para la participación laboral de las mujeres en Europa, América Latina y Caribe en el contexto de la recuperación post-pandémica. *Policy Brief*, 4. [https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2022/06/PS\\_EULAC\\_Policy-Brief-mujeres-empleo-ES.pdf](https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2022/06/PS_EULAC_Policy-Brief-mujeres-empleo-ES.pdf)

Fabregat, Gemma (2021). Criterios y sistemas de promoción profesional y ascensos y no discriminación por razón de género. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 6 (2). <https://doi.org/10.20318/femeris.2021.6134>

Figuroa-Domecq, Cristina y Segovia-Pérez, Mónica (2020). Application of a gender perspective in tourism research: a theoretical and practical approach. *Journal of Tourism Analysis: Revista de Análisis Turístico*, 27 (2), 251-270. <https://doi.org/10.1108/JTA-02-2019-0009>

García, Sara, Galante, Francisca y Poveda, Vicenta (2018). El techo de cristal en la industria hotelera de Tenerife (Islas Canarias): el acceso de las mujeres al liderazgo en el sector. *Pasos: Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 16(4), 1105-1117. [www.pasosonline.org/Publicados/16418/PS418\\_15.pdf](http://www.pasosonline.org/Publicados/16418/PS418_15.pdf)

Ghaderi, Zahed, Tavakoli, Rokhshad, Bagheri, Fatemeh y Pavee, Saeedeh (2023). The role of gender equality in Iranian female tourism entrepreneurs' success. *Tourism Recreation Research*, 48 (6), 925-939. <https://doi.org/10.1080/02508281.2023.2168857>

Huepe, Mariana (2023). *Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6f70e3dc-ed90-469c-ad1e-be78a9ce25cd/content>

- INEGI (2018). *Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer (8 de marzo)*. Comunicado de prensa núm. 124/18. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/mujer2018\\_Nal.pdf?platform=h](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/mujer2018_Nal.pdf?platform=h)
- INEGI (2022). *Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer (8 de marzo)*. Comunicado de prensa núm. 143/22. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP\\_Mujer22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Mujer22.pdf)
- Juárez, Arli, Tuñón, Esperanza, Winton, Alisa y Zapata, Emma (2018). Relaciones socio-espaciales de género y participación de las mujeres en el proyecto Milpa Intercalada con Árboles Frutales (MIAF) en Chiapas. *Revista interdisciplinaria de estudios de género*, 4. <https://www.redalyc.org/journal/5695/569560620009/html/>
- Karsten, Lia y Meertens, Donny (1992). La geografía del género: sobre visibilidad, identidad y relaciones de poder. *Documents d'analisi geogràfica*, 19(20), 181-193. <https://ddd.uab.cat/pub/dag/02121573n19-20/02121573n19-20p181.pdf>
- Kern, Leslie (2022). *Ciudad feminista: La lucha por el espacio en un mundo diseñado por hombres*, Ediciones Godot.
- Kinnaird, Vivian y Hall, Derek (2000). Theorizing Gender in Tourism Research. *Tourism Recreation Research*, 25 (1), 71-84. <https://doi.org/10.1080/02508281.2000.11014901>
- LaPan, Chantell, Morais, Duarte, Wallace, Tim, Barbieri, Carla y Floyd, Myron (2022). Gender, work, and tourism in the Guatemalan Highlands. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(12), 2839-2859. <https://doi.org/10.1080/09669582.2021.1952418>
- Little, Jo, Peake, Linda y Richardson, Pat (1988). *Women in cities: geography and gender in the urban environment*. MacMillan.
- Marino, María (2023). ¿Hacia dónde vamos? Tramas que se tejen entre la Geografía, la perspectiva de género y la ESI, en la práctica. *Párrafos Geográficos*, 2(1), 207-234. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/739/7393991014/>
- Martínez, Hugo y Salazar, Salvador (2022). Experiência de assédio sexual em estudantes universitários e a espacialidade intersticial como dispositivo de exclusão-negação. *Ultima década*, 30(58), 257-288. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362022000100257>
- Mejía, Rebeca, Serrano, Rocío del Carmen, Osorio, Maribel y Favila, Héctor (2019). Turismo y género: una aproximación al estado de conocimiento. *Gran Tour: Revista de Investigaciones Turísticas*, 20, 38-55. <https://eutm.es/grantour/index.php/grantour/article/view/111>
- Min, Sewon y Yoon, Borham (2021). The role of glass ceiling perception on work engagement and service orientation behavior among female hotel employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 20(4), 497-511. <https://doi.org/10.1080/15332845.2021.1959799>
- Moctezuma, David, Narro, José y Orozco, Lourdes (2014). La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 59(220), 117-146. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-19182014000100005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182014000100005&lng=es&tlng=es).

Muñoz, José y Parra, José (2023). Aproximación a la discriminación de grupos en situación de vulnerabilidad desde una perspectiva jurídica, social y ética. *Revista Humanidades: Revista de la Escuela de Estudios Generales*, 13(2), <https://doi.org/10.15517/h.v13i2.51543>

Ntanjana, Athenkosi, Maleka, Molefe, Tshipala, Ndivhuwo y du Plessis, Liezel (2018). Employment condition differences based on gender: A case of adventure tourism employees in Gauteng, South Africa. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 7(4). [https://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/article\\_49\\_vol\\_7\\_4\\_\\_2018.pdf](https://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/article_49_vol_7_4__2018.pdf)

Ochoa, Alejandra y González, Rosa (2023). Representaciones sociales de los roles de género tradicionales entre mujeres con puestos de mando en el sector empresarial de México: continuidades y transformaciones. *Revista de Ciencias Sociales*, (179), 57-71. <https://doi.org/10.15517/rsc.v0i179.55132>

ONU (s.f.). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2015). Guía de recursos sobre las cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/instructionalmaterial/wcms\\_374313.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_374313.pdf)

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018). La participación laboral de las mujeres aumenta, pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y El Caribe. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_619953/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm)

Rebolledo, Pablo y Fernández, Alicia (2022). La participación laboral de la mujer en el turismo aventura: caso de estudio de la región de Valparaíso, Chile. *Pasos revista de turismo y patrimonio cultural*, 20(1), 169-180. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2022.20.011>

Sabaté, Ana, Rodríguez, Juana y Díaz, María de los Angeles (1995). *Mujeres, espacio y sociedad: hacia una geografía de género*. Síntesis.

Secretaría de Turismo (2004). Turismo alternativo: una nueva forma de hacer turismo. Fascículo 1.

Sedetur (2023). Indicadores Turísticos Enero - Diciembre 2022. <https://sedeturqroo.gob.mx/ARCHIVOS/indicadores/Indicador-Tur-EneDic-2022.pdf>

Sparrer, Marion (2003). Género y turismo rural. el ejemplo de la costa coruñesa. *Cuadernos de Turismo*, (11), 181-197. <https://revistas.um.es/turismo/article/view/19441>

Swain, Margaret (1995). Gender in Tourism. *Annals of tourism Research*, 22(2), 247-266. [https://doi.org/10.1016/0160-7383\(94\)00095-6](https://doi.org/10.1016/0160-7383(94)00095-6)

Tucker, Hazel y Boonabaana, Brenda (2012). A critical analysis of tourism, gender and poverty reduction. *Journal of Sustainable Tourism*, 20(3), 437-455. <https://doi.org/10.1080/09669582.2011.622769>

Vaca-Trigo, Iliana y Valenzuela, María (2022). *Digitalización de las mujeres en América Latina y el Caribe: acción urgente para una recuperación transformadora y con igualdad*. Documentos

de Proyectos (LC/TS.2022/79), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47940-digitalizacion-mujeres-america-latina-caribe-accion-urgente-recuperacion>

Xu, Honggang (2018). Moving toward gender and tourism geographies studies. *Tourism Geographies*, 20(4), 721-737. <https://doi.org/10.1080/14616688.2018.1486878>

Zamudio, Francisco, Ayala, María del Rosario y Arana, Roxana (2014). Mujeres y hombres: Desigualdades de género en el contexto mexicano. *Estudios sociales*, 22(44), 251-279. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-45572014000200010&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572014000200010&lng=es&tlng=es)