

**Perspectiva de género en empresas de turismo de aventura  
en Quintana Roo, México.**

Gender perspective in adventure tourism companies  
in Quintana Roo, Mexico.

*Perspectiva de gênero em empresas de turismo de aventura  
em Quintana Roo, México.*

**- Artículo de investigación -**

Ángel Aarón Rosado Varela<sup>1</sup>  
*Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo*

Georgina del Socorro Medina Argueta<sup>2</sup>  
*Instituto Tecnológico de Chetumal*

Recibido: 30 de marzo de 2024

Aceptado: 30 de mayo de 2024

**Resumen**

La relevancia del estudio radica en la importancia de abordar las cuestiones de género de manera integral en el turismo de aventura, desde la conciencia de las barreras individuales hasta la necesidad de transformaciones culturales y estructurales. Se destaca la complejidad del problema y la necesidad de soluciones personalizadas y culturalmente sensibles para avanzar hacia una mayor equidad de género. Se analiza con perspectiva de género la situación laboral de empresas de turismo de aventura en comunidades del sur del estado de Quintana Roo a través de la aplicación de entrevistas a profundidad a trabajadoras y trabajadores. Estas entrevistas se basan en categorías como contratación atípica, discriminación

---

<sup>1</sup>aaron.rosado@uqroo.edu.mx  
<https://orcid.org/0000-0002-9511-9746>

<sup>2</sup>georgina.ma@chetumal.tecnm.mx  
<https://orcid.org/0000-0002-4404-9661>

salarial, desvalorización e invisibilidad, suelo pegajoso, techo de cristal y acoso sexual. 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.

**Palabras clave:** perspectiva de género, turismo de aventura, barreras laborales, Quintana Roo, empresas turísticas

### **Abstract**

The relevance of the study lies in the importance of addressing gender issues comprehensively in adventure tourism, from awareness of individual barriers to the need for cultural and structural transformations. The complexity of the problem and the need for personalized and culturally sensitive solutions to move towards greater gender equality are highlighted. The employment situation of adventure tourism companies in communities in the south of the state of Quintana Roo is analyzed from a gender perspective through the application of in-depth interviews with male and female workers. These interviews are based on categories such as atypical hiring, salary discrimination, devaluation and invisibility, sticky floor, glass ceiling and sexual harassment. The findings show that there are gender stereotypes in adventure tourism, highlighting a positive perception towards female leadership positions, although with stereotypes that limit the diversity of roles they can play.

**Keywords:** gender perspective, adventure tourism, employment barriers, Quintana Roo, tourism companies.

### **Resumo**

A relevância do estudo reside na importância de abordar de forma abrangente as questões de género no turismo de aventura, desde a consciência das barreiras

individuais até à necessidade de transformações culturais e estruturais. A complexidade do problema e a necessidade de soluções personalizadas e culturalmente sensíveis para avançar no sentido de uma maior igualdade de género são destacadas. A situação laboral das empresas de turismo de aventura nas comunidades do sul do estado de Quintana Roo é analisada desde uma perspectiva de género através da aplicação de entrevistas em profundidade com trabalhadores e trabalhadoras. Essas entrevistas são baseadas em categorias como contratação atípica, discriminação salarial, desvalorização e invisibilidade, piso pegajoso, teto de vidro e assédio sexual. Os resultados mostram que existem estereótipos de género no turismo de aventura, evidenciando uma perceção positiva em relação às posições de liderança feminina, embora com estereótipos que limitam a diversidade de papéis que podem desempenhar.

**Palavras-chave:** perspectiva de género, turismo de aventura, barreiras laborais, Quintana Roo, empresas turísticas.

## Introducción

La perspectiva de género ha tenido un impacto significativo en diversos ámbitos sociales, especialmente cuando se trata de la participación de las mujeres en entornos tradicionalmente concebidos para hombres. Dentro de este contexto, se ha observado una marcada segregación de género vertical, evidenciada por las dificultades para acceder a cargos directivos y posiciones con mayor autoridad y mejores salarios (Vaca-Trigo y Valenzuela, 2022). También se ha identificado una segregación horizontal con empleos a tiempo parcial, remuneraciones más bajas y ocupaciones de menor cualificación (Huepe, 2023), atribuida a dos factores principales: el techo de cristal y el suelo pegajoso. En el primero, se encuentran barreras invisibles que impiden que las mujeres calificadas alcancen puestos de alto nivel (Carvalho et al., 2018). 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 sub-representación de mujeres en posiciones de liderazgo (Fabregat, 2021) debido a una cultura organizacional que favorece los valores masculinos y a la falta de políticas laborales que faciliten la conciliación entre el trabajo y la vida familiar (Huepe, 2023).

La presente investigación cualitativa de corte transversal analiza, con perspectiva de género, la situación laboral de empresas de turismo de aventura en 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. Asimismo, se identifican, con perspectiva de género, las barreras laborales en empresas de turismo de aventura en las categorías de 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. Posteriormente, presenta la metodología para alcanzar el objetivo general y los específicos, centrada en el diseño y aplicación de una entrevista a profundidad que integra las categorías de Abellan et al. (2021). Finalmente, con la participación de 13 mujeres y hombres de distintas localidades, se presentan los resultados, las discusiones y las conclusiones encuadradas por cada categoría. Sobresale la persistencia de estereotipos de género, aunque con una percepción positiva hacia el liderazgo femenino. Además, la contratación atípica indica precarización laboral.

## Geografía de género

La geografía de género constituye un ámbito que investiga de qué manera los procesos socioeconómicos, políticos y ambientales modelan, perpetúan y transforman no solo los aspectos físicos del entorno, sino también las interacciones sociales entre hombres y mujeres. 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, deja claro que la falta de investigación sobre el trabajo doméstico estaba relacionada con el sexismo inherente a la sociología.

La participación laboral de las mujeres estaba a la par con la de los hombres. Sin embargo, desde la segunda mitad del siglo XVIII hasta el 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, ya que 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 analizaba la sociedad y el medio como un conjunto neutro, homogéneo y asexuado, pero los resultados se presentaban de forma generalizada a la sociedad. En las últimas décadas, esta situación ha cambiado con la inclusión de la perspectiva de género en la geografía internacional.

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

Desde la década de 1970, con los aportes de la corriente anglosajona, se incorpora la perspectiva de género en la geografía. 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 en la realización de actividades en los espacios productivos y reproductivos, públicos y privados. 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). Esto se contrapone con la concepción social de los espacios productivos dominados por el hombre y de mujeres confinadas en el hogar. Dentro de las limitaciones de las mujeres para insertarse en el mundo laboral se encuentran sus responsabilidades de cuidado del hogar, la falta de permiso de su cónyuge o de algún otro pariente y la falta de confianza en los servicios de cuidado infantil. En el caso de las jóvenes adolescentes, el embarazo y la maternidad temprana afectan sus oportunidades en el mercado laboral.

En el caso del turismo, la evolución de la perspectiva de género y las teorías feministas en la investigación experimentaron un auge en la década de 1990, buscando comprender las experiencias y actitudes de las mujeres en un contexto previamente androcéntrico. Se llevaron a cabo investigaciones sobre estereotipos de género en destinos turísticos, diferencias de género en la percepción del turismo, relaciones de poder y la independencia económica de las mujeres a través del turismo. La definición del concepto de género en el turismo se estableció, destacando su influencia en diversas áreas, como el comportamiento del turista, el desarrollo turístico y las identidades de género.

Posteriormente, se desarrollaron cuatro dimensiones de investigación en turismo y género: turismo de género, anfitrión de género, marketing de género y paisaje turístico de género. 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 (Figuroa-Domecq y Segovia-Pérez, 2020).

### 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, poseen todos los derechos sin distinción de raza, género, religión u otros; sin hacer diferencia según país o territorio (artículo 2). En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo primero, prohíbe la discriminación ya sea por origen étnico o nacional, género, edad, etc. 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, dando 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, Narro y Orozco, 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 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).

A pesar del aumento de la participación laboral de las mujeres en las últimas décadas, no se ha observado una mejora en la calidad de los trabajos. Continúan siendo mayoría en trabajos precarios e informales en comparación con los hombres, lo que representa un desafío para lograr la igualdad de género en el ámbito laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2015). En América Latina y el Caribe, las desigualdades de género se manifiestan en los ingresos, ya que los sectores que emplean principalmente a mujeres tienden a tener salarios más bajos. En el caso del turismo, a pesar de tener una importante cifra de mujeres laborando, son los hombres quienes ocupan predominantemente las posiciones de liderazgo (Carvalho et al., 2018). En este sentido, el trabajo decente exige que los mercados laborales brinden equidad de oportunidades y remuneraciones imparciales a todas y todos, sin tener en cuenta sus atributos personales (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

En América Latina y el Caribe, las mujeres están mayormente empleadas en el sector de comercio, hoteles y restaurantes (33.33%), pero solo una de cada tres está afiliada al sistema de seguridad social. En el sector manufacturero, la segunda fuente de empleo para las mujeres, menos de la mitad cotiza en el sistema de seguridad social (Huepe, 2023).

En el ámbito laboral en México, las mujeres enfrentan desigualdad y falta de reconocimiento que lleva a una segregación sectorial y laboral, que afecta en cantidad y calidad los empleos (Organización Internacional del Trabajo, 2018). A pesar de su participación, sufren falta de respeto a sus derechos laborales, acoso sexual, salarios bajos, empleos precarios y doble carga laboral, lo cual redundando 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% entre hombres y mujeres, ya que la participación de la mujer era de 45% y 77% para los hombres. Dentro de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en América Latina y el Caribe, México está solo por encima de Guatemala. Si las mujeres tuvieran la misma participación que los hombres, el ingreso per cápita del país sería 22% mayor. 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 de 18.8%.

Además, algunas mujeres deben cumplir con tareas domésticas adicionales, tanto de limpieza como de cuidado de los hijos, si los hay. De hecho, dedican más del doble de tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (INEGI, 2018), por lo que resulta común que abandonen su empleo 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 se podría pensar que esto sucede solo en México o América Latina, la realidad es que incluso en naciones prósperas y equitativas, las mujeres, sobre todo las madres solteras, siguen siendo más propensas a caer en la pobreza (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

## 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). Si bien los espacios laborales para las mujeres han aumentado, sus funciones se han limitado a trabajos no calificados y mal pagados en comparación con los hombres, y no se encuentran en puestos de gestión y liderazgo. Estas diferencias no se explican por los niveles de educación o experiencia laboral, sino que corresponden al género, propiciando una segregación horizontal y vertical (Cave y Kilic, 2010).

Los puestos que ocupan las mujeres en el turismo están relacionados con roles de ama de casa, lo que implica que permanezcan invisibles, mientras que los hombres ocupan todos los trabajos que requieren un mayor grado de formación y un contacto directo con los huéspedes. Además, no tienen suficiente apoyo en materia de formación y los ámbitos laborales están claramente divididos en femeninos y masculinos (Sparrer, 2003).

Entre estos empleos sobresalen las actividades en la hotelería, principalmente en el departamento de ama de llaves como camarista y en puestos de baja importancia en la toma de decisiones y de poco contacto con el turista. Respecto a las remuneraciones, los hombres las consideran iguales, mientras que las mujeres perciben una diferencia negativa hacia su perjuicio (Rebolledo y Fernández, 2022; Díaz-Carrión, 2012, 2013). En escenarios más críticos, se encuentra que, según el lugar de residencia, las mujeres rurales no tienen acceso al trabajo en el turismo de

aventura (Díaz-Carrión, 2012) en comparación con las mujeres que habitan en zonas urbanas. Para estas últimas, resulta complicado unir las responsabilidades productivas y reproductivas y, como estrategia, las mujeres con hijos recurren a la red familiar, contratación de servicios personales o del estado, estrategias que utilizarán las mujeres sin hijos cuando estén en esta situación (Díaz-Carrión, 2013).

### 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, techo de cristal, doble jornada laboral, precarización, acoso sexual, sexualización, entre otras (Chenlo y Acosta, 2023). En el turismo, se percibe una marcada segregación horizontal y vertical, caracterizada por mujeres en puestos de limpieza y atención al cliente y roles menores, mientras que los hombres ocupan puestos de alta responsabilidad en cocina, restauración y administración (Carvalho et al., 2019).

Esto lleva a una importante brecha salarial entre géneros, en comparación con otras actividades económicas (Bakas et al., 2018). Los bajos salarios de las mujeres son aceptados debido a una lógica neoliberal (Carvalho et al., 2019). Pueden explicarse con base en la lógica del suelo pegajoso y el techo de cristal. El suelo pegajoso describe procesos discriminatorios que tienden a que las mujeres ocupen mayormente roles de apoyo en las empresas, caracterizados por niveles jerárquicos más bajos, obstáculos y limitadas oportunidades de ascenso y condiciones laborales precarias. El techo de cristal se refiere a un tipo de discriminación laboral que explica las brechas salariales que no pueden atribuirse a otras características laborales observables. Destaca la existencia de barreras estructurales que aumentan a lo largo del tiempo y del progreso laboral de las mujeres, limitando su avance hacia roles mejor remunerados, de mayor responsabilidad y a puestos de liderazgo (García et al., 2018). A esto se puede agregar el concepto de techo de

cemento, que hace referencia a las barreras internas o autoimpuestas por las mujeres para aceptar algún puesto directivo o de liderazgo, por tanto, es un doble reto, el impuesto por la empresa y el autolimitativo.

Asimismo, una conducta que se hizo más evidente con la participación laboral de las mujeres fue el acoso sexual, definido como una conducta masculina no deseada que reafirma el rol sexual de una mujer sobre su función como persona y trabajadora. Se manifiesta de diversas formas, desde piropos hasta tocamientos. Aunque es una problemática presente en ambos géneros, las mujeres son mayormente afectadas, tanto cuantitativa como simbólicamente. Esta definición, construida teóricamente, es solo un primer acercamiento al fenómeno, ya que el acoso es una violencia arraigada en el patriarcado y la diferencia sexual, que materializa el poder masculino, presente en cualquier relación desigual entre géneros (Martínez y Salazar, 2022).

#### Estado del arte de geografía de género y turismo

Hacia los noventa, el enfoque de las investigaciones 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, basadas 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.

Dentro de los trabajos desde la geografía de género se encuentran 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. (2019, 2018) y García et al. (2018) aportan a este estudio.

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.

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. Concluyen 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 más allá de la palabra escrita y las estructuras institucionalizadas.

La investigación de LaPan et al. (2022) se centra 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.

Min y Yoon (2021) investigan los impactos de la percepción del "techo de cristal" en 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 percepción del techo de cristal, el compromiso laboral y la orientación al servicio.

Carvalho et al. (2019) examinan las percepciones de mujeres directivas de alto nivel en el ámbito hotelero y de empresas de viajes respecto a la brecha salarial de género y cómo los estereotipos y normas de género afectan las relaciones laborales en el turismo. Encuentran que la segregación horizontal, la movilidad geográfica de género y la predominancia masculina en roles jerárquicos contribuyen a mantener la brecha salarial de género en el turismo, 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.

Carvalho et al. (2018) analizan la influencia de los procesos de generización y las relaciones de poder de género de mujeres directivas de alto nivel en organizaciones turísticas en sus propias carreras y en las de las mujeres en general en el campo. 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. Concluyen que persisten cuestiones de género tanto en el camino hacia la cima como por encima del techo de cristal. Es decir, llegar a un puesto directivo de alto nivel no elimina la cuestión de género de la vida profesional de las mujeres.

García et al. (2018) identifican tres factores explicativos del techo de cristal en el sector hotelero de 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 segmentación horizontal en roles

de liderazgo, mostrando una representación desigual de género y una escasa presencia de mujeres en cargos de media y máxima responsabilidad. Además, la clasificación y tamaño de los hoteles se vinculan con la presencia de mujeres en puestos directivos.

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

#### Turismo de aventura

Los cambios socioculturales de finales del siglo XX permitieron reconfigurar la oferta turística debido a que el turismo puede ser perjudicial no solo para el medio ambiente, sino también para el patrimonio, las comunidades locales, etc. Además, no se puede imaginar el turismo sin pensar que, donde sea que se practique, no pueda haber una mínima influencia sobre el entorno (Ledhesma, 2018). El cambio de pensamiento hacia una mayor consciencia a la hora de intervenir en el medio en pos del turismo y la mala planificación, o la falta de esta, provocaron el surgimiento de un tipo de turismo que fuera una alternativa al crecimiento basado en la masificación. Esta alternativa debía ser respetuosa y responsable con el uso de los recursos ambientales y turísticos, y generar un beneficio social y económico en las localidades donde se lleve a cabo. Encontraron un nicho de mercado en las localidades rurales debido al grado de conservación que presentan y a la falta de oportunidades laborales.

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 tienen por objetivo hacer 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; kаяquismo; pesca recreativa, y tierra: cabalgata; cacería (turismo cinegético); caminata; cañonismo; ciclismo de montaña; escalada; espeleísmo; montañismo; rappel.

Como se señaló en los apartados anteriores, en el turismo de aventura se percibe que la participación de la mujer es escasa por tratarse de un espacio y funciones masculinizadas. Entre las aportaciones más relevantes de los estudios sobre género y participación laboral en el turismo de aventura, la investigación se ha enfocado en la conjugación del género y la geografía a través del turismo de aventura (Díaz-Carrión, 2012), donde se analiza el papel de las relaciones de poder en actividades de turismo de aventura como espacio productivo en el medio rural, específicamente en el cuerpo y sus procesos de "embodiment" en la vida cotidiana; en las estrategias cotidianas de mujeres urbanas que trabajan en el turismo de aventura (Díaz-Carrión, 2013), se revisa la organización de mujeres urbanas para cuidar el hogar y sus hijos durante su trabajo en turismo de aventura en el medio rural. Asimismo, se analizan las relaciones de división de trabajo, espacios y tiempos de vida; y la participación de las mujeres en el descenso de río con fines turísticos y deportivos (Díaz-Carrión, 2013), identificando los procesos que generan diferencias entre los hombres y las mujeres, y los diversos usos espaciales y temporales como consecuencia del género y otras inequidades sociales.

Otros temas importantes son la participación laboral de mujeres en el turismo de aventura o turismo alternativo (Rebolledo y Fernández, 2022; Díaz-Carrión, 2012; Díaz-Carrión, 2013), donde se analiza la asignación de roles de género tradicionales en el espacio productivo y sus percepciones por parte de hombres y mujeres que se desempeñan laboralmente en el turismo de aventura y que contribuyen a la generación de ocupaciones de segregación horizontal y vertical, remarcando las desigualdades generadas por la división del trabajo según el género; así como las

diferencias en las condiciones de empleo en función del género (Ntanjana et al., 2018), que analizan las discrepancias de género en el empleo turístico con desventajas para 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, existe segregación laboral de la cual las mujeres están 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, los procesos de "embodiment" están en constante construcción (Díaz-Carrión, 2012). Si bien se tiene la percepción de que las mujeres son delicadas, cuidadosas y detallistas, y los hombres tienen aptitudes físicas y de fuerza (Díaz-Carrión, 2013), aquellas en puestos operativos, como guías de turistas, enfrentan diversas formas de descalificación basadas en su sexualidad (marimacha y mandona) (Díaz-Carrión, 2012).

#### Área de estudio

México es uno de los principales países turísticos del mundo. 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). De los veintiocho mil millones de dólares de ingresos, 19.42 mil millones se generaron en ese estado. En 2022, la infraestructura hotelera fue de 1,331 hoteles y 127,399 cuartos, y se recibieron

1,576 cruceros con 3,386,281 pasajeros. Esta situación muestra la importancia turística del país.

Quintana Roo se divide políticamente en 11 municipios que se segmentan en la zona norte, centro y sur. La investigación se centra en empresas de la zona sur, que incluye 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 cuartos (Sedetur, 2023). Hasta hace algunos años, la principal actividad económica se enfocaba en la agricultura, pero ahora el turismo representa una de las más importantes (Rosado y González, 2016).

## **Metodología**

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:

- . 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.
- . 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 instrumento basado en las categorías contratación atípica, discriminación salarial, desvalorización e

invisibilidad, suelo pegajoso, techo de cristal, acoso sexual de Abellan, et al. (2021) y demográficas, que a continuación se detallan:

Tabla 1. Categorías del instrumento.

<b>Categoría</b>	<b>Descripción</b>
Demográficas	Características sobre la información de los entrevistados en términos de edad, género, estado civil, nivel de estudios, lugar de nacimiento y residencia, tiempo de residencia, empleo actual y antigüedad en la empresa.
Discriminación salarial	Da como resultado 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 creadas por prejuicios y estructuras organizacionales que impiden que las mujeres calificadas y talentosas asciendan a cargos directivos.
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 instrumento se aplicó a través de entrevistas en profundidad de 45 minutos en promedio, a cinco mujeres y ocho hombres en 13 localidades. 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 (Tabla 2).

Tabla 2. Características demográficas de las personas entrevistadas

Entrevista	Género	Edad	Estado civil	Nivel de estudios	Lugar de nacimiento	Lugar de residencia	Tiempo de residencia	Empleo actual	Antigüedad en la empresa
1	Masculino	50 años	Casado	Secundaria	Veracruz, Veracruz	Raudales	47 años	Guía de turistas y presidente de la cooperativa	5
2	Femenino	40 años	Unión libre	Preparatoria	Cancún, Quintana Roo	Raudales	13 años	Guía de turistas y dueña de hotel	13
3	Masculino	26 años	Casado	Preparatoria	Bacalar, Quintana Roo	Bacalar	10 años	Guía de turistas	2
4	Femenino	16 años	Soltera	Secundaria	Chetumal, Quintana Roo	Calderitas	16 años	Guía de turistas	6
5	Masculino	27 años	Soltero	Licenciatura	Bacalar, Quintana Roo	Bacalar	27 años	Guía de turistas	3
6	Masculino	63 años	Casado	Preparatoria	Veracruz, Veracruz	Nicolas Bravo	51 años	Guía de turistas	2.5
7	Masculino	40 años	Unión libre	Secundaria	Chetumal, Quintana Roo	Raudales	40 años	Campesino y Guía de turistas	1
8	Femenino	58 años	Soltera	Licenciatura	CDMX	Bacalar	9 años	Guía de turistas y dueña de hotel	9
9	Masculino	35 años	Soltero	Licenciatura	Chetumal, Quintana Roo	Bacalar	15 años	Guía de turistas	5
10	Femenino	31 años	Casado	Licenciatura	José María Morelos, Quintana Roo	Mahahual	5 años	Guía de turistas	1
11	masculino	44 años	Soltero	Maestría	Veracruz, Veracruz	La Unión	43 años	Dueño tour operadora y guía de turistas	10
12	Femenino	35 años	Soltera	Secundaria	Chetumal, Quintana Roo	Ramonal	35 años	Guía de turistas	6

13	masculino	46 años	Unión libre	Licenciatura	Chetumal, Quintana Roo	Chetumal	11 años	Guía de turistas	10
----	-----------	---------	-------------	--------------	------------------------	----------	---------	------------------	----

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

Para el análisis de la información, el estudio 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.

## Resultados y discusiones

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

### Contratación atípica

La mitad de las personas entrevistadas trabajan a medio tiempo en la empresa, entre cuatro y seis horas. El resto laboran entre ocho y doce horas. A algunas se les paga por recorrido, lo que puede ocasionar 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), y reparto de utilidades. Sin embargo, no se le respetan los días de descanso obligatorios ni el salario doble por el día laborado. Los demás trabajadores 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 necesidad de mejorar las condiciones laborales, garantizando el cumplimiento de derechos y promoviendo una contratación más justa y equitativa para evitar la situación actual.

### Discriminación Salarial

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

Tabla 3. Percepción económica de las personas entrevistadas

<b>Descripción</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Percepción económica mensual	\$12,000-\$40,000 pesos mexicanos	\$7,000-\$15,000 pesos mexicanos
Percepción económica mensual en propinas	\$2,000-\$4,000 pesos mexicanos	\$2,000 pesos mexicanos

Fuente: Elaboración propia

Los resultados indican que la percepción económica mensual y de propinas en hombres es superior 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.

## 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, respaldando así la igualdad de oportunidades para todos los empleados, independientemente de su género.

## 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

que más bien dependerá del propio individuo. Sin embargo, se identificaron las siguientes barreras que las mujeres enfrentan para acceder a oportunidades laborales en el turismo de aventura:

- . Incluyen actividades pesadas que ponen en duda si las pueden realizar.
- . Prejuicios acerca de que el hombre es la fuerza.
- . Machismo, discriminación y desconfianza.
- . Mentalidad frágil de la propia mujer en 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

#### Techo de cristal

Entre las características encontradas, los resultados suponen que quienes ocupan los puestos más altos en las empresas (liderazgo y poder) son los hombres. Sin embargo, existen casos 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:

- . Sensibilidad y táctica.
- . Poca capacidad de hacer actividades de aventura fuertes.
- . Organización y habilidad en logística y manejo de recursos humanos.
- . Capacidad de sobresalir, destacar y desarrollar las habilidades.
- . Proactividad y resiliencia.

En su mayoría, reconocen que en las empresas donde laboran, se procura la participación o representación de mujeres en puestos de liderazgo en la contratación o en promoción de puestos de manera justa. Esta forma de participación se materializa en la inclusión, en la toma de decisiones, en la gestión de recursos y en la libre expresión y de opiniones realizadas en asuntos relacionados con el funcionamiento de la empresa, algo que ha prevalecido desde los inicios de la operatividad. En alguna promoción laboral, consideran que en algunos casos esta oportunidad depende del proceso de evaluación de capacidades, méritos, aptitudes, entre otros, que suelen reflejarse en la atención 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.

#### 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.

## **Conclusiones**

En general, existen estereotipos de género en las empresas y entre las personas entrevistadas, destacando una percepción positiva hacia los puestos de liderazgo femeninos. Sin embargo, se observa una discriminación oculta en el ámbito laboral que perpetúa 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 incluyen cuestiones de tiempo parcial, seguridad laboral e ingresos no constantes, están 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, invitan a una reflexión sobre posibles sesgos o desafíos que podrían influir en la percepción económica de las mujeres en comparación con los 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, esto es contradictorio con la presencia de barreras que reflejan 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 de los colaboradores sobre cómo abordar las barreras destaca la necesidad de implementar medidas específicas para fomentar la igualdad de oportunidades y crear un entorno 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, aunque con estereotipos de género. Esto sugiere una dinámica compleja

en la distribución de roles de género en el turismo de aventura, destacando la necesidad de fomentar una mayor equidad en la representación y reconocimiento de las capacidades de las mujeres en puestos de liderazgo y poder.

A pesar de que, en general, no prevalecen en las empresas el acoso, la falta de respeto de naturaleza sexual, la discriminación de género o los 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 con la equidad de género, especialmente en espacios comunitarios vulnerables en estos temas.

## Referencias

- Abellan, N., Izcara, C., López, A., & Salvador, M. (2021). Desigualdades de género en el mercado laboral turístico. *Serie Informes en Contraste*, (14). Alba Sud Editorial. <http://www.albasud.org/publ/docs/97.pdf>
- Bakas, F., Costa, C., Breda, Z., & Durao, M. (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, V., & Clarke, V. (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, I., Costa, C., Lykke, N., & Torres, A. (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>
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., Torres, A., & Wahl, A. (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>
- Cave, P., & Kilic, S. (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.
- Chenlo, S., & Acosta, G. (2023). Hacia una epistemología feminista del Turismo. *Salud, Ciencia y Tecnología. Serie de Conferencias*, 2(1), 43. <https://doi.org/10.56294/sctconf202344>
- Colombara, M., Granella, S., Laguna, A. K., & Muñoz, J. (2017). Geografía con perspectiva de género: estado de arte en América Latina. *XV Encuentro de Geógrafos de América Latina*. La Paz, Bolivia. <http://observatoriogeograficoamericalatina.org.mx/egal14/Geografiasocioeconomica/Geografiacultural/62.pdf>
- Datur. (2023). Ranking Mundial del Turismo Internacional. <https://www.datatur.sectur.gob.mx/SitePages/RankingOMT.aspx>
- Díaz Carrión, I. (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, I. (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*, 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, I. (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, C., Munar, A., & Hsu, C. (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, G. (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, C., & Segovia-Pérez, M. (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, S., Galante, F., & Poveda, V. (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. [http://www.pasosonline.org/Publicados/16418/PS418\\_15.pdf](http://www.pasosonline.org/Publicados/16418/PS418_15.pdf)
- Ghaderi, Z., Tavakoli, R., Bagheri, F., & Pavee, S. (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, M. (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, A., Tuñón, E., Winton, A., & Zapata, E. (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, L., & Meertens, D. (1992). La geografía del género: sobre visibilidad, identidad y relaciones de poder. *Documents d'analisi geografica*, 19-20, 181-193. <https://ddd.uab.cat/pub/dag/02121573n19-20/02121573n19-20p181.pdf>
- Kern, L. (2022). *Ciudad feminista: La lucha por el espacio en un mundo diseñado por hombres*. Ediciones Godot.
- Kinnaird, V., & Hall, D. (2000). Theorizing Gender in Tourism Research. *Tourism Recreation Research*, 25(1), 71-84. <https://doi.org/10.1080/02508281.2000.11014901>
- LaPan, C., Morais, D., Wallace, T., Barbieri, C., & Floyd, M. (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>
- Ledhesma, M. (2018). *Tipos de turismo: nueva clasificación*. Buenos Aires: OMPT.
- Little, J., Peake, L., & Richardson, P. (Eds.). (1988). *Women in cities: Geography and gender in the urban environment*. Basingstoke: MacMillan.
- Marino, M. (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, H., & Salazar, S. (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, R., Serrano, R., Osorio, M., & Favila, H. (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, S., & Yoon, B. (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, D., Narro, J., & Orozco, L. (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, J., & Parra, J. (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), 3. <https://doi.org/10.15517/h.v13i2.51543>
- Ntanjana, A., Maleka, M., Tshipala, N., & du Plessis, L. (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, A., & González, R. (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/rcs.v0i179.55132>
- 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

- 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)
- ONU. (s.f.). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Rebolledo, P., & Fernández, A. (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, A., Rodríguez, J., & Díaz, M. (1995). *Mujeres, espacio y sociedad: hacia una geografía de género*. Madrid: 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, M. (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, M. (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, H., & Boonabaana, B. (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, I., & Valenzuela, M. (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, H. (2018). Moving toward gender and tourism geographies studies. *Tourism Geographies*, 20(4), 721-737.

<https://doi.org/10.1080/14616688.2018.1486878>

Zamudio, F., Ayala, M., & Arana, R. (2014). Mujeres y hombres: Desigualdades de género en el contexto mexicano. *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, 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)