

DOCUMENTO DE TRABAJO N° IDB-WP-01754

# Desafíos y oportunidades para la inclusión laboral de las mujeres en el sector turístico de Ecuador

Diana Bocarejo Suescún  
Andrés García-Suaza  
Mauricio Andrés Rodríguez Acosta  
Alexander Sarango Iturralde  
Mateo Vásquez González

Banco Interamericano de Desarrollo  
División de Género y Diversidad

Febrero 2026



# Desafíos y oportunidades para la inclusión laboral de las mujeres en el sector turístico de Ecuador

Diana Bocarejo Suescún  
Andrés García-Suaza  
Mauricio Andrés Rodríguez Acosta  
Alexander Sarango Iturralde  
Mateo Vásquez González

Banco Interamericano de Desarrollo  
División de Género y Diversidad

Febrero 2026



**Catalogación en la fuente proporcionada por la  
Biblioteca Felipe Herrera del  
Banco Interamericano de Desarrollo**

Desafíos y oportunidades para la inclusión laboral de las mujeres en el sector turístico de Ecuador / Diana Bocarejo, Andrés García-Suaza, Mauricio Rodríguez, Alexander Sarango, Mateo Vásquez.  
p. cm. — (Documento de Trabajo del BID ; 1754)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Tourism-Employees-Ecuador. 2. Women employees-Ecuador. 3. Gender mainstreaming-Ecuador. I. Bocarejo, Diana. II. García-Suaza, Andrés. III. Rodríguez, Mauricio. IV. Sarango, Alexander. V. Vásquez, Mateo. VI. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Género y Diversidad. VII. Serie.  
IDB-WP-1754

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2026 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



# **Desafíos y oportunidades para la inclusión laboral de las mujeres en el sector turístico de Ecuador**

**Diana Bocarejo, Andrés García-Suaza, Mauricio Rodríguez, Alexander Sarango, Mateo Vásquez**

## **Resumen**

El sector turístico en Ecuador tiene un alto potencial económico y de inclusión social, aunque atraviesa también un gran reto para la igualdad de género en términos de las condiciones de empleabilidad de las mujeres. Aunque las mujeres tienen una alta participación laboral en el sector, enfrentan mayor precariedad laboral, salarios inferiores y falta de protección social. Este estudio aporta nuevos insumos sobre los desafíos y oportunidades para la inclusión laboral de las mujeres en el sector turístico de Ecuador, en particular en las regiones de Amazonía y Sierra. Utiliza métodos cuantitativos y cualitativos para evaluar la calidad del empleo y el bienestar de las mujeres en el turismo. Los resultados revelan una segregación ocupacional significativa, con mujeres predominantemente en roles de limpieza y lavandería, y una brecha salarial desfavorable. Además, se identifican problemas de violencia de género y acoso sexual en el sector. Por su parte, se encuentran beneficios importantes en términos de los tipos de establecimientos: aquellos que tienen prácticas intencionales de inclusión y sostenibilidad ambiental tienen mejores condiciones de trabajo para las mujeres. Finalmente, el documento resalta algunas implicaciones de política de los hallazgos, tales como la relevancia del cierre de brechas de habilidades, promover la flexibilidad laboral y desarrollar estrategias claras para prevenir la violencia de género y el acoso sexual.

## 1. Introducción

En la búsqueda de enfrentar los desafíos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, uno de los sectores con gran potencial es el turismo. Este sector tiene una alta participación de empleo femenino y de población joven: la mayoría de los trabajadores tienen menos de 35 años y la mitad de ellos tienen 25 años o menos. A nivel global, las mujeres representan el 54% de la fuerza laboral en el sector (UNWTO, 2021). Más aún, el sector es reconocido por su capacidad de emplear a grupos menos favorecidos en el mercado laboral, como poblaciones rurales, grupos étnicos y migrantes (ILO, 2017). Un factor adicional es que este sector tiene una importancia primordial en las políticas públicas cuando se trata de promover estrategias de desarrollo sostenible en regiones con rica biodiversidad y patrimonio cultural.

Sin embargo, son múltiples los desafíos que experimentan las mujeres en el mercado laboral en toda América Latina. Ellas se enfrentan de manera general, a empleos más precarios, con salarios inferiores en comparación con los hombres, tienen menos garantías de protección social debido a su concentración en la informalidad, sufren mayores riesgos de perder su permanencia en el mercado laboral y, además, estas dificultades se agudizaron después de la pandemia ([Herrera et. Al, 2020](#), [Viollaz et. al, 2022](#)). En particular, en el sector turístico las mujeres suelen tener pagos inferiores, trabajan más tiempo y están infravaloradas, lo cual puede perpetuar las desigualdades de género. Para promover de manera equitativa la labor de las mujeres, es necesario conocer los retos específicos para diseñar mejores políticas y estrategias públicas y privadas.

El objetivo de esta investigación es analizar la empleabilidad de las mujeres en zonas de alta biodiversidad en Ecuador, considerando la tasa de participación laboral, ocupaciones y cargos, salarios, tiempo y flexibilidad del trabajo, entre otros índices con factores como el nivel de satisfacción con el empleo, el tipo de contratación (grado de informalidad) y la percepción de bienestar. Adicionalmente, se estudian las estrategias de sostenibilidad e inclusión laboral que emplean los establecimientos y su potencial para mejorar las condiciones de las mujeres en términos de participación laboral, calidad del empleo y bienestar. El análisis propuesto se centra en Amazonas y Sierra, para evidenciar la incidencia de las estrategias para promover la inclusión laboral y su relación con la calidad del empleo y las condiciones de vida de los trabajadores del sector.

Ecuador es un caso de estudio relevante en el contexto del sector a nivel mundial por diferentes razones. Por un lado, el turismo es un sector productivo importante en el país, con una participación en el PIB cercana al 3% y un aporte al 5% del empleo ([Banco Mundial, 2024](#)). Por otro lado, Ecuador es uno de los países más biodiversos del mundo debido a su ubicación

geográfica y variedad de ecosistemas. En especial, la región Sierra cuenta con páramos, valles y bosques nubosos y la región Amazónica con diversidad de flora y fauna. Además, en estas regiones se ubica más del 92% de la población indígena del país (63,3% en la Sierra y 28,9% en Amazonía). La diversidad biológica y cultural de estas regiones han generado múltiples oportunidades de atractivos turísticos para población nacional y extranjera.

Nuestro análisis combina métodos cuantitativos y cualitativos que permiten articular dos escalas de análisis en la recolección de información primaria tanto a establecimientos hoteleros como a sus trabajadores. Los instrumentos diseñados buscan cubrir vacíos de información de los instrumentos de medición tradicional ya que profundiza en características de los hoteles que permiten clasificarlos de acuerdo con el tipo de prácticas de sostenibilidad ambiental y de inclusión laboral para mujeres (ver sección 3. Recolección y tratamiento de la información). En el caso de las personas empleadas se aporta también información sobre las condiciones de vida y particularidades de empleo dentro del sector. La integración de estas dos fuentes de información permite realizar comparaciones entre tipos de establecimientos y describir hallazgos específicos al sector que pueden ser insumo para el diseño de políticas sectoriales. Es decir, el enfoque metodológico se centra en describir la relación entre las características y prácticas de los establecimientos turísticos y los indicadores de empleo y/o calidad de vida de los trabajadores y la comunidad local relacionada con las cadenas de valor de los establecimientos. Frente al alcance de este estudio es importante mencionar que no se incluyó la costa Ecuatoriana dentro de los casos de análisis y fue realizado durante el 2023 antes del actual contexto que vive el país en el que el ingreso de turistas internacionales cayó 15,7% con respecto al primer semestre de 2023 (Ministerio de Turismo, 2024).

En una primera parte, el documento analiza cómo ocurre la dinámica de segregación ocupacional, en particular de las mujeres, en distintos tipos de establecimientos para explorar en cuáles tienen mayores oportunidades de ocupar cargos no tradicionales (o tradicionalmente masculinizados) y posiciones de liderazgo o administración. Este análisis se desagrega según las distintas clasificaciones de los alojamientos turísticos (hotel, hostel, hostería, lodge, resort, etc.) y el tamaño de los mismos. Otros hallazgos de esta sección se relacionan con la posible incidencia de las prácticas sostenibles e inclusivas en los patrones de segregación ocupacional. En este apartado se revela la existencia de segregación ocupacional en el sector con una marcada participación de mujeres en ocupaciones como personal de limpieza y lavandería, ocupaciones típicamente menos remuneradas. Este patrón es menos marcado entre aquellos

establecimientos que implementan más prácticas<sup>1</sup> para promover la igualdad de género, pues allí las mujeres se desempeñan en más cargos polifuncionales, administrativos, entre otros. Adicionalmente, se analiza cómo en los establecimientos comunitarios puede haber mayores oportunidades para que las mujeres ocupen cargos gerenciales (o de toma de decisiones) y que, en particular en los establecimientos tipo lodge, presentan mayores oportunidades para ser promovidas.

En la segunda parte, el estudio analiza cuál es la relación entre la segregación ocupacional y la remuneración en los distintos tipos de establecimientos. Según la OMT, (2021) en el sector turismo (servicios de alojamiento y comidas) entre 2014 y 2018 las mujeres tuvieron ingresos del 77.33% como porcentaje con los ingresos de los hombres mientras que de la economía del Ecuador fue de 101.36%. De acuerdo con el análisis descriptivo de las encuestas realizadas, se encuentra que en las regiones de interés se mantiene esta brecha salarial. En parte, esto se puede explicar debido a la segregación ocupacional: las mujeres se concentran mayoritariamente en cargos que reciben un salario promedio inferior al salario básico en Ecuador. Ante esta tendencia, los establecimientos que aplican un mayor número de prácticas de sostenibilidad ambiental muestran mayores remuneraciones para las mujeres.

En la tercera parte analizamos cómo la segregación ocupacional de las mujeres puede estar asociada a horarios y jornadas de trabajo más extensas. Luego, estudiamos qué establecimientos tienen mayor potencial de trabajo flexible para incentivar la permanencia de las mujeres a través de la compatibilización del empleo con las actividades de cuidado no remunerado. Esto es relevante teniendo en cuenta que las mujeres asumen de manera desproporcionada las cargas de cuidado de sus propios hogares y las jornadas laborales más extensas pueden representar una barrera para la compensación entre la vida familiar y laboral. Es por esto la calidad del empleo tiende a ser menor entre las mujeres.

En cuarto lugar, el documento presenta las diferencias en la calidad del empleo para hombres y mujeres, considerando variables tales como: estabilidad, percepción de satisfacción, subempleo por horas, informalidad y rango salarial. Aunque en términos agregados no se presentan diferencias por género en el índice de calidad del empleo, existen brechas en los tipos de contratación que pueden impactar negativamente los empleos de las mujeres haciéndolos más vulnerables. Así mismo, otras categorías como la afiliación a salud y pensión permiten analizar cómo las mujeres, en particular las que trabajan en la región de la Amazonía, tienen un

---

<sup>1</sup> Estas prácticas pueden incluir: remuneración formal con equidad de género; requerimientos para la familia y el cuidado; prevención del acoso y discriminación; apoyo a víctimas de violencia familiar; trabajo flexible hacia las mujeres; formación sobre igualdad de género; selección para la gestión humana; y estrategias de equidad de género considerando a empleados eventuales

mayor déficit de protección. Luego, esta sección explora la percepción de bienestar de los trabajadores y la pobreza subjetiva, encontrando brechas en favor de los hombres. Al igual que las otras secciones de este documento de trabajo, con respecto a la calidad del empleo y el bienestar de los empleados, se analiza la información de manera desagregada para arrojar algunas posibles intuiciones sobre los desafíos y oportunidades de los distintos establecimientos según sus prácticas de inclusión y sostenibilidad.

En quinto lugar, aunque no hay datos contundentes sobre la incidencia de las violencias basadas en género, se observa un efecto negativo sobre el acceso y la permanencia de las mujeres al trabajo. Esto es particularmente relevante teniendo en cuenta que las provincias del estudio presentan una alta prevalencia de violencias basadas en género que superan el nivel nacional. Esta sección explora cómo los establecimientos reportan tener cada vez más estrategias de prevención, aunque el problema persiste y las personas empleadas tienen una percepción de que los mecanismos de capacitación, sensibilización y monitoreo son insuficientes.

Finalmente, en la perspectiva de la cadena de valor se encuentra que los hoteles con mayores niveles de inclusión y sostenibilidad pueden generar spillovers en el entorno económico y social en el que operan ya que estos establecimientos destinan un mayor porcentaje de su gasto a proveedores en compras locales. En particular, este potencial existe en el encadenamiento hacia adelante en servicios tales como guianza o venta de artesanías, mientras que en el encadenamiento hacia atrás hay múltiples barreras de inclusión. Estos resultados refuerzan la relevancia de generar incentivos hacia prácticas de inclusión y sostenibilidad, ya que promueven la reducción de brechas y son un agente relevante en el fortalecimiento de procesos de desarrollo local.

### ***Normativa del sector turismo en Ecuador: breve contexto***

En Ecuador, el turismo juega un papel relevante en la actividad económica y ha sido declarado por el Gobierno Nacional, bajo el Reglamento de Alojamiento Turístico No. 20150024-A, como “una política de Estado, encaminada a la consecución del Buen Vivir a través de la generación de empleo, cadenas productivas, divisas, redistribución de la riqueza e inclusión social”. Desde 1990 el sector turismo se ha considerado como eje fundamental para el desarrollo económico y social de Ecuador sancionándose en el 2001 su desarrollo como una Política Prioritaria del Estado.

El sector se vio severamente afectado por la pandemia suscitada por el COVID-19. En 2016, la actividad representaba un 1.9% del PIB, pero en 2021 el turismo representó el 1.2% del

PIB de Ecuador en términos constantes. En el año 2019, antes de la pandemia por COVID-19, la cifra había llegado al 2% (Ver Gráfico 1). Además, generó 182 mil empleos directos para 2019 y representó una participación del empleo total del 5.2% para ese mismo año.

El turismo está constituido por varias actividades económicas, de las cuales el alojamiento o actividad hotelera juega un papel fundamental (Orlandini, Paco, & Torricos, 2019). Esta actividad viene definida, en el artículo 43 del Reglamento a la Ley de Turismo, como el “conjunto de bienes destinados por la persona natural o jurídica a prestar el servicio de hospedaje no permanente, con o sin alimentación y servicios básicos y/o complementarios, mediante contrato de hospedaje”. En Ecuador, los establecimientos de alojamiento turístico deben contar con el registro de turismo y la licencia única anual de funcionamiento, que obtienen a través de la Autoridad Nacional de Turismo o de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, de ser el caso. Adicional a esto, se consideran requisitos técnicos como la infraestructura, cantidad y tipo de servicios que prestan, entre otros, para realizar la categorización de estos en un rango de una a cinco estrellas (Mintur, 2016). En las regiones de interés de este estudio, Sierra y Amazonía, se observa que reúnen 47% y 13% del total de establecimientos de alojamiento a nivel nacional.

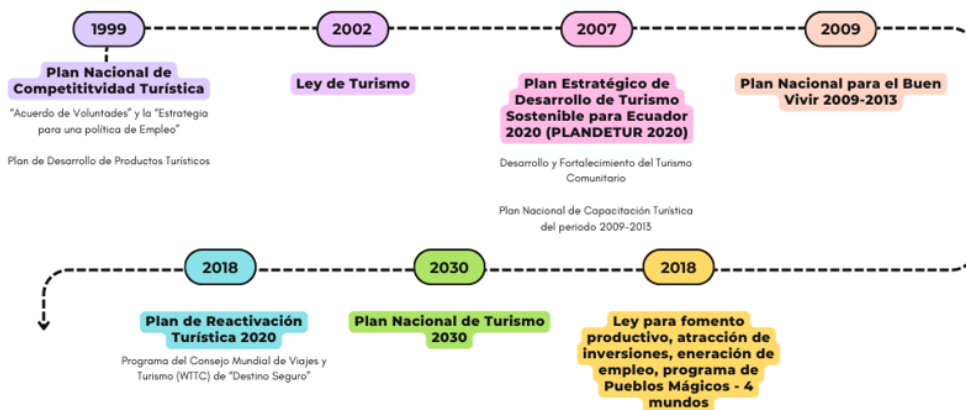
En las últimas dos décadas se han implementado políticas tendientes a fortalecer el nivel de competitividad del sector, haciendo explícito el papel de los gobiernos y las comunidades locales. En 1999, se implementó el Plan de Competitividad Turística donde se reconoce el potencial de las diferentes regiones y se busca desarrollar un turismo sostenible, enfocado en el desarrollo local de la región el cual se encuentra encaminado a mejorar la calidad de vida de la población ecuatoriana, en términos de equidad social, de género, ambiental y de participación ciudadana y local (MINTUR, 2000). Asimismo, la ley de turismo de 2002, en su artículo 3 nombra los principios de esta actividad, resaltando la importancia de la iniciativa privada como pilar fundamental del sector con su contribución mediante la inversión directa, la generación de empleo y promoción nacional e internacional; la participación de los gobiernos locales, dentro del marco de la descentralización; la conservación de los recursos naturales, históricos, culturales y arqueológicos.

También se incluye la participación de la población indígena, campesinos, montubios y afroecuatorianos, en la prestación de servicios turísticos, protegiendo y preservando su identidad cultural y ecosistemas (Ley de Turismo 2002, art. 3). En este Plan también se plantean los productos turísticos dados la naturaleza del destino, enfocados principalmente en el “ecoturismo” y turismo de aventura. de manera similar en áreas protegidas se planteó desarrollar productos “eco-culturales” (MINTUR, 2000, p.27). Asimismo, este plan también consideró nuevos empleos en esta área y programas de formación técnica.

El turismo sostenible también ha sido foco de las políticas sectoriales. En 2007 se consolidó el Plan Estratégico de Desarrollo de Turismo Sostenible para Ecuador 2020 (PLANDETUR 2020). Dentro de los objetivos del PLANDETUR 2020, respecto al apoyo a las comunidades locales de la industria, se planteó como estrategia fortalecer las microempresas, pequeñas empresas, de redes MyPEs y comunidades turísticas y por parte del capital humano, buscaba crear programas de capacitación y formación integral en turismo sostenible y fortalecer las competencias laborales y técnicas profesionales en el sector. Así mismo, “promovía el igualitarismo entre géneros y el fomentar la autonomía de la mujer a través de las oportunidades de trabajo y autoempleo del turismo”, buscando beneficiar a las mujeres (PLANDETUR 2020, 2007, p.25).

En el mismo marco de políticas a largo plazo para el desarrollo del turismo en Ecuador, en 2019 se publicó el Plan Nacional de Turismo 2030, el cual dentro de su agenda principalmente busca fomentar el turismo sostenible, accesible e inclusivo, tanto en el desarrollo productivo como en el acceso de oportunidades, resaltando el factor local como aspecto diferenciador de la oferta turística. En el diagnóstico realizado en el documento, se encuentran debilidades persistentes en el sector en temas de financiamiento, mercado laboral y capital humano, entre otros.

Cuadro 1. Políticas para el desarrollo del turismo en Ecuador



### ***Recolección y tratamiento de la información***

El presente análisis integra resultados de métodos cuantitativos y cualitativos. El presente análisis integra resultados de métodos cuantitativos y cualitativos. La selección del área de análisis se basó en tres motivos fundamentales:

- **Presencia de parques nacionales y reservas:** Importante concentración de parques nacionales como Llanganates y Cayambe Coca; reservas biológicas como Colonso Chalupas; ecológicas, como Antisana y Los Ilinizas; y de Biosfera, como Sumaco y Yasuní.
- **Logística y alcance:** Las provincias seleccionadas son colindantes entre sí, lo que facilita la logística y el alcance del estudio.
- **Concentración de establecimientos hoteleros:** La Base de Datos Empresas de Ecuador muestra una mayor concentración de establecimientos hoteleros en los cantones seleccionados: La Joya De Los Sachas, Orellana, Tena, Baños De Agua Santa, Latacunga, Mejía, Rumiñahui y Quito (a excepción del Distrito Metropolitano de Quito).

El método cuantitativo está fundamentado en el marco del levantamiento de información de la encuesta de establecimientos BIDUR, realizada a 101 establecimientos hoteleros en las provincias de Pichincha (29%), Cotopaxi (13%), Tungurahua (33%), Napo (21%) y Orellana (4%), localizadas en las regiones geográficas de la Sierra y la Amazonía. Posteriormente, a partir de un muestreo estratificado por tipo de establecimiento<sup>2</sup>, se realizaron 235 encuestas a los trabajadores de los establecimientos.

Por un lado, la encuesta a establecimientos estuvo compuesta por las siguientes secciones: caracterización, servicios y cadena de valor, prácticas sostenibles y caracterización de la demanda, prácticas laborales, retos y percepciones de políticas públicas, y situación económica del sector. Además, como el objetivo del estudio es caracterizar las estrategias de los establecimientos en términos de inclusión y sostenibilidad, la metodología planteada incluyó dos índices: de inclusión laboral y de sostenibilidad.

El índice de inclusión laboral tiene como objetivo detectar la presencia de políticas de equidad de género dentro de los establecimientos, basándose en la Herramienta de Diagnóstico de Igualdad de Género de la Agencia para la Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo (WGEA) de Australia. Este se basa en 17 ejes temáticos y en preguntas de sí/no que permiten estimar un puntaje para saber si la organización está cumpliendo con los requerimientos mínimos para abordar la igualdad de género (WGEA, 2017). De estos 17 ejes, se tomaron 8 que se consideraron los más relevantes y aplicables al contexto de la encuesta, seleccionando en cada uno la pregunta que permitía identificar el cumplimiento mínimo de los requerimientos. Estos

---

<sup>2</sup> Los tipos de hoteles que se encontraron en la base de datos de empresas fueron de 4 tipos: 1) hacienda turística, hostería y lodge, 2) hoteles, 3) hostales y 4) campamentos turísticos, casa de huéspedes y refugios

incluyen: remuneración formal con equidad de género; requerimientos para la familia y el cuidado; prevención del acoso y discriminación; apoyo a víctimas de violencia familiar; trabajo flexible para mujeres; formación sobre igualdad de género; selección para la gestión humana; y estrategias de equidad de género considerando a empleados eventuales. El índice se calcula como el porcentaje de políticas con las que cuentan los establecimientos sobre el total de políticas de inclusión laboral presentadas en la encuesta.

El índice de sostenibilidad ambiental es calculado para cada uno de los establecimientos, medido como el porcentaje de prácticas que implementan actualmente sobre un total de 13 prácticas sostenibles presentadas en la encuesta. Entre estas se encuentran: separación de residuos; tratamiento de residuos tóxicos; reciclaje; compostaje; uso de productos ecosostenibles; reducción de plásticos de un solo uso; protección del aire y el clima; gestión de recursos hídricos y aguas residuales; protección del suelo, aguas subterráneas y superficiales; reducción del ruido y las vibraciones; protección de la biodiversidad y los ecosistemas terrestres; reducción en el desperdicio de alimentos; medición de gases de efecto invernadero

La segunda encuesta a colaboradores consistió en cinco módulos que buscan capturar información específica de los diferentes temas de interés incluyendo características sociodemográficas, la generación de ingresos y actividades económicas, bienestar del hogar y calidad de vida, percepciones de las políticas y formación por parte del trabajador/a del establecimiento. Por el lado de la encuesta a establecimientos, se tienen inicialmente preguntas que pretenden caracterizar a su fuerza laboral, no sólo en términos de género sino también de etnia y edad<sup>3</sup>, esto apuntando a un análisis interseccional en el que las mujeres no se tomen como un grupo homogéneo (Mooney, 2018).

En esta encuesta también se incluyen temas relevantes sobre violencia basada en género. Se indaga si las personas han experimentado algún tipo de violencia por parte de familiares u otras personas. También se pregunta si han vivido situaciones de acoso sexual o comportamientos y actitudes racistas por parte de propietarios o huéspedes. Asimismo, se mide el grado de satisfacción con las acciones que toma el establecimiento frente a las violencias. La encuesta incluye además preguntas sobre capacitaciones o entrenamientos de prevención y sobre si el establecimiento cuenta con estrategias para prevenir el acoso o apoyar a víctimas de violencia.

Frente a temas de cuidado específicamente, se les pregunta a los encuestados si han dedicado tiempo a actividades de cuidado u otras actividades no remuneradas, así como la cantidad de horas dedicadas a estas tareas. Estas preguntas se incluyen debido a que, a pesar

---

<sup>3</sup> Se preguntó si se tenían trabajadores que se reconocieran como hombres o mujeres, cuántos de estos eran locales o extranjeros y cuántos había por rango etario.

de que el sector se ha caracterizado por tener un alto potencial de inclusión y generación de empleo para las mujeres (ILO, 2013), también plantea desafíos adicionales para las estas debido a sus características organizativas, como horarios de trabajo poco regulares y turnos impredecibles, que dificultan la conciliación de responsabilidades familiares y de cuidado (Baum, 2013).

Además de lo mencionado anteriormente, se incluye una sección de percepciones que indaga sobre la existencia, impacto e importancia de diversas estrategias en materia de equidad de género que podrían implementar los establecimientos. Estas estrategias son las mismas que se presentaron a los representantes de los establecimientos basado en la herramienta de la WGEA, con el propósito de contrastar los resultados y las percepciones entre los trabajadores y los administradores/gerentes.

La metodología cualitativa se desarrolló a partir de entrevistas semiestructuradas en tres niveles: i) con las gerencias de los establecimientos hoteleros; ii) con otras organizaciones vinculadas a la cadena de valor del turismo a través de la provisión de insumos, experiencias, u otros bienes o servicios; iii) con las personas empleadas en los diferentes establecimientos de la cadena de valor del turismo. Específicamente, se entrevistaron 34 establecimientos que prestan servicios de alojamiento, distribuidos de la siguiente manera: 13 en Napo; 5 en Pichincha; 4 en Sucumbíos, 4 en Tungurahua, 3 en Orellana, 3 en Chimborazo y 2 en Cotopaxi. Adicionalmente, se realizaron 21 entrevistas a operadores logísticos, organizaciones de guianza y experiencias turísticas, proveedores de artesanías e insumos agropecuarios, y establecimientos como cafés, museos y parques temáticos. En los instrumentos cualitativos desarrollados con estas otras entidades de la cadena de valor del turismo se identificaron los principales desafíos para su articulación al mercado, algunos de los beneficios de la actividad turística y la participación de mujeres. Finalmente, se realizaron 70 entrevistas a personas empleadas en los establecimientos utilizando un instrumento de análisis de trayectorias laborales que incluye hitos tales como: inicio de la vida laboral, cambios de ocupación y motivaciones, lugares de trabajo, percepciones de satisfacción y condiciones del trabajo actual (al momento de la entrevista).

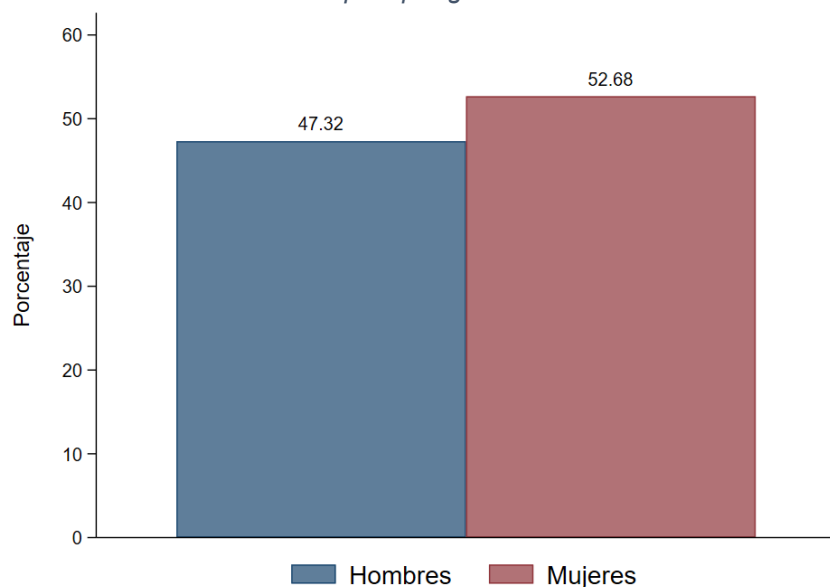
## **2. Participación en el mercado laboral - establecimientos hoteleros**

En el sector hotelero ecuatoriano se mantiene la tendencia de una mayor participación laboral de las mujeres en comparación con los hombres. Según la OMT (2021), las mujeres empleadas en Ecuador en servicios de alojamiento como porcentaje en el conjunto de la

economía fue de 66.9 entre 2014 a 2018, consecuente con el dato global que indicaba que las mujeres representan entre el 60% y el 70% de la fuerza laboral del turismo.

En la región objetivo de este análisis se observa que existe una brecha de 5,4 p.p. entre la cantidad de hombres empleados y las mujeres, siendo las mujeres la mayoría. Los resultados de la encuesta BIDUR contrastan otros análisis previos sobre la actividad turística de alojamiento en ocho provincias<sup>4</sup> de Ecuador que concluyen que la mayoría de los empleados son hombres (53% vs. 47% de mujeres; Moya et al., 2017).

Gráfico 1. Distribución de empleo por género en los establecimientos



Fuente: Encuesta BIDUR. Cálculos propios

Además de esta tendencia, el estudio concluye que a mayor índice de inclusión laboral y de prácticas de sostenibilidad los establecimientos muestran una aún mayor presencia de mujeres empleadas. Por un lado, en los establecimientos con mayores índices de inclusión, se observa una participación femenina de 53%. Por otro lado, en aquellos con menores índices de inclusión, los hombres tienen una participación mayor que las mujeres en casi 13 puntos porcentuales (56,4% en comparación con 43,6% de las mujeres). Según la encuesta realizada esto podría explicarse por la implementación de: capacitaciones sobre igualdad de género (conocimiento y cumplimiento de la legislación en este tema y responsabilidades del personal, entre otros), estrategias de selección para la gestión humana y políticas de equidad de género que consideren empleados eventuales o de corto plazo.

<sup>4</sup> Cotopaxi, Esmeraldas, Galápagos, Guayas, Imbabura, Manabí, Pichincha y Tungurahua.

En los establecimientos que implementan prácticas de sostenibilidad ambiental hay también una mayor participación laboral de las mujeres. Los establecimientos con I.S alto muestran tener una mayor proporción de mujeres empleadas, presentando una brecha de 6,76 p.p. entre mujeres y hombres. Por el contrario, en el caso de los establecimientos con bajo índice de sostenibilidad, la brecha favorece a los hombres con 22,72 p.p.

Ahora bien, es importante analizar no sólo la cantidad de oportunidades laborales, sino también examinar la distribución de cargos ocupacionales para determinar si se ha llevado a cabo un esfuerzo para garantizar la equidad en este aspecto. Por lo tanto, la siguiente sección aborda las oportunidades y desafíos alrededor de la segregación ocupacional.

### **3. Segregación ocupacional**

La segregación laboral es uno de los principales orígenes de desigualdad y falta de oportunidades que enfrentan las mujeres, ya que limita su empleabilidad y desarrollo profesional. Las mujeres se encuentran altamente segregadas en el mercado laboral: se concentran mayoritariamente en tareas asociadas al sector de cuidado y ocupan menos cargos directivos que los hombres (Bustelo et. al, 2020). Autores como Moya et al., (2017) concluyen que a pesar de que en actividades turísticas como alojamiento durante 2010-2016 el 53% de los empleados eran hombres mientras el 47% mujeres tan solo el 31% de cargos directivos eran ocupados por mujeres y el 69% por hombres. Una distribución ocupacional equitativa permitiría que las mujeres accedan tanto a cargos operativos como administrativos, lo que se traduciría en salarios más justos.

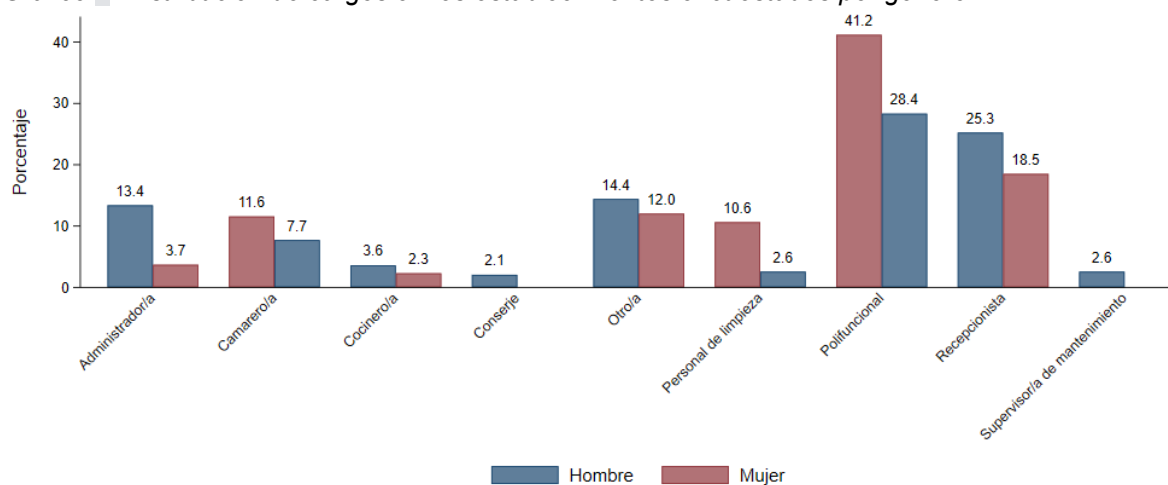
De acuerdo con la Organización Mundial del Turismo, “las desigualdades relacionadas con el género se extienden debido a la significativa segregación horizontal y vertical de las ocupaciones en el sector” (OMT, 2021). Es decir que las mujeres ocupan principalmente aquellos cargos en la parte inferior de la jerarquía o con menor poder de toma de decisión en comparación con los hombres (vertical). Además, se concentran en las actividades consideradas habitualmente como femeninas según la división sexual del trabajo (horizontal), tales como los trabajos domésticos y de cuidado. Este fenómeno tiene mayores implicaciones para las mujeres con menores niveles educativos, quienes acceden a empleos más vulnerables y peor remunerados (OMT, 2021).

Según datos del INEC (2022) las mujeres están sobrerrepresentadas en ocupaciones de limpieza, mientras que los hombres en ocupaciones administrativas, como gerentes de hotel, y servicios de protección (guardias, seguridad, entre otros). Asimismo, según la encuesta BIDUR,

el patrón de segregación se mantiene en la zona de estudio. El 20% de las mujeres ocupan cargos de limpieza, mientras que solo el 11,7% de los hombres lo hacen. Por su parte, en cargos administrativos, que demandan un mayor nivel de habilidades y conocimientos, hay una brecha de más de 3 puntos porcentuales entre mujeres y hombres (6,94% vs. 9,91%).

Esta segregación sigue evidenciando los fuertes roles sociales asociados con la división sexual del trabajo. Estos suponen que las “las mujeres en el turismo se concentran en trabajos relacionados con el cuidado o trabajos que requieren habilidades interpersonales como las tareas domésticas” (Jackman, 2022), al igual que los roles de limpieza en el interior de las instalaciones o de servicios generales y atención al cliente (Machado et al 2020). Por su parte, los hombres tienden a realizar actividades exclusivamente ligadas a la fuerza física como: carga de material, manejo de vehículos, limpieza de espacios exteriores y construcción (OMT, 2019).

Gráfico 2. Distribución de cargos en los establecimientos encuestados por género



Sin embargo, no se ha explorado lo suficiente si esta dinámica es homogénea para todos los tipos de turismo o si, por el contrario, sus determinantes y consecuencias pueden cambiar en algunos nichos particulares. Existen algunas características de los hoteles que pueden tener mayor potencial para revertir la subrepresentación de las mujeres en ciertas áreas y, así, fomentar su empleabilidad y crecimiento profesional. Es por esto que en este estudio se analizó la segregación ocupacional en los establecimientos hoteleros en relación con cuatro ejes principales: (i) si los establecimientos reportan un mayor índice de políticas<sup>5</sup> de equidad de

<sup>5</sup> Remuneración formal con equidad de género; requerimientos para la familia y el cuidado; prevención del acoso y discriminación; apoyo a víctimas de violencia familiar; trabajo flexible hacia las mujeres; formación sobre igualdad de género; selección para la gestión humana; y estrategias de equidad de género considerando a empleados eventuales.

género o no; (ii) la categoría del establecimiento (hostal, albergue, hotel, lodge, chalet, etc.); (iii) el desarrollo de prácticas sostenibles; (iv) las particularidades para establecimientos de turismo comunitario<sup>6</sup>.

Los establecimientos que se califican como inclusivos no necesariamente cambian la segregación ocupacional pero sí tienen mayores oportunidades de participación para las mujeres en cargos administrativos. En el caso de los establecimientos inclusivos, los empleos de las mujeres se concentran en los cargos de personal de limpieza, “polifuncional”, y recepción. Tan solo estos tres cargos representan el 74.91% de la participación de las mujeres en este tipo de establecimientos, lo cual sigue la tendencia de segregación ocupacional del sector.

La segregación horizontal de género también se mantiene en los establecimientos de turismo comunitario, es decir que las mujeres están sobrerrepresentadas en algunas actividades del sector, sobre todo en aquellas relacionadas con tareas de cuidado. En el turismo comunitario en las regiones analizadas de Ecuador se mantiene esta tendencia pues se suele asociar con roles y estereotipos de género. Tal como afirma una de las socias de un proyecto de turismo comunitario en la Provincia de Napo, se considera que “todas las mujeres saben cocinar y trabajar de camarera; los hombres [sirven] para guía y mantenimiento” (Entrevista personal, Maira Yumbo, junio 2022). Adicionalmente, otras actividades asociadas a cargos de recepción o ventas se reservan principalmente para mujeres, pues existe una percepción de que tienen mayores habilidades sociales que los hombres, principalmente la “amabilidad natural”.

Sin embargo, entre todos los tipos de establecimientos, el turismo comunitario tiene un potencial levemente superior para promover la igualdad de género en puestos gerenciales y de toma de decisiones. Algunos centros de turismo comunitario<sup>7</sup> tienen políticas de paridad de género en sus cargos directivos y garantizan que al menos el 50% esté ocupado por mujeres. Uno de los casos que se destaca es el de la Asociación Sinchi Warmi, la cual es dirigida por mujeres y su política se basa la priorización del empleo para mujeres de la localidad. En este centro comunitario las mujeres asumen la representación del establecimiento y también ocupan los cargos de gerencia y administración, así como la operación de las experiencias turísticas. Esta es una dinámica regular en la provincia de Napo, donde incluso las autoridades de turismo<sup>8</sup> reconocen que la mayoría de los emprendimientos turísticos comunitarios que han tenido sostenibilidad en los últimos años son aquellos dirigidos por mujeres. También se identifica que

---

<sup>6</sup> Se define regularmente como un tipo de turismo de pequeña escala en el que la población local tiene un alto grado de incidencia en su control y gestión. Se encuentra frecuentemente en áreas rurales asociado con otras prácticas de desarrollo comunitario, tales como la conservación del medio ambiente, la protección del patrimonio cultural, entre otras (Vargas-Cumbajín et. al, 2018).

<sup>7</sup> Por ejemplo, Sinchi Warmi, Usa Yaku, Turismo sostenible Oyacachi, Shandia Lodge, entre otros.

<sup>8</sup> Oficina Técnica del Ministerio de Turismo y Cámara de Turismo.

en los emprendimientos familiares las mujeres normalmente toman el liderazgo y la conducción del negocio dos ejemplos analizados son los del Hotel Yurak y el de Napu Manka Warmi.

Por su parte, en hoteles y lodges hay una menor brecha en ocupaciones administrativas entre hombres y mujeres que en otros tipos de establecimientos como hostales, albergues, chalets, etc. La brecha de participación entre mujeres y hombres en cargos administrativos en hoteles y lodges puede ser inferior a dos puntos porcentuales, mientras que en los demás establecimientos asciende a 5,3. En establecimientos tipo lodge las mujeres no suelen ingresar en cargos administrativos, sino en empleos de recepcionistas, camareras o personal de limpieza, al igual que en el resto del sector. Sin embargo, se encuentran múltiples ejemplos en los que han tenido mayores posibilidades de ser promovidas a otras ocupaciones. Tanto en la región de Amazonía como en la región de Sierra algunas mujeres ingresaron como recepcionistas y, luego de dos años o más de trabajo, fueron designadas como administradoras de los lodges. En las entrevistas a profundidad se logró evidenciar que esta dinámica es repetitiva sobre todo entre las empleadas de mayor nivel educativo.

Otro caso relevante es el de Maira Yumbo, una mujer kichwa que inició su trayectoria laboral como camarera en el establecimiento Huasquila Lodge y después de cuatro años se convirtió en la chef principal. Sin embargo, estas posibilidades de promoción no responden exclusivamente a políticas afirmativas de los establecimientos, sino que también pueden estar relacionadas con las dinámicas propias del mercado laboral en el sector. Los establecimientos tipo lodge requieren largas jornadas de trabajo que se pueden convertir en una barrera para el acceso y la permanencia de los empleados. En el caso de Maira Yumbo, su ascenso ocurrió después de varios años en los que el lodge intentó contratar chefs internacionales que no permanecieron en el cargo:

*Al mes me llevaron a trabajar allá a arreglar las cabañas, las habitaciones, así todo. Ya después como el señor me conoció que usted ha sabido trabajar, me mandó a la cocina en 15 días. Entré como ayudante, trabajé un año como ayudante, después llegaron los chefs profesionales que tenían hasta 10 títulos, pero nunca quedaron. Estuvieron solo 15 días, después se fueron, otros quedaron 3 días, dos días. No aguantaron. Entonces ya pasaron 4 años, me quedé sin chef y yo misma me fui aprendiendo las cosas cómo se cocinaban. En 4 años ya quedé yo principal de chef de Huasquila. Ya después el dueño me dijo que yo no soy estudiada, no tengo ni un título pero ya cocinaba, preparaba todo rico, entonces a los 6 años me mandaron a curso de chef aquí en el Tena (Entrevista personal, junio 2022).*

Ahora bien, los hoteles que implementan prácticas de sostenibilidad ambiental<sup>9</sup> pueden crear nuevos cargos como oportunidades de empleabilidad, pero todavía experimentan múltiples

---

<sup>9</sup> Tales como: medidas de eficiencia energética, reducción de residuos y uso de energías renovables

desafíos para promover la igualdad de género. Con el propósito de medir la sostenibilidad y las prácticas ambientales en las ocupaciones que desempeñan los colaboradores dentro de los establecimientos, se empleó el índice 'greenness-of-jobs' (GOJI), el cual evalúa el grado de contenido ambientalmente sostenible en las tareas cotidianas de cada ocupación. Según los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de los establecimientos, las ocupaciones en las que se desempeñan los hombres están relacionadas con un nivel más elevado de GOJI, lo que indica una mayor probabilidad de empleabilidad masculina en este tipo de ocupaciones. Esto se suma a la segregación ocupacional previamente descrita en la que los hombres se desempeñan en ocupaciones con un mayor contenido de habilidades sostenibles. No obstante, esta brecha se agudiza aún más en los establecimientos con menor nivel de inclusión.

Al observar el índice GOJI en establecimientos con un bajo nivel de sostenibilidad, se encontró que en promedio supera a su contraparte, lo que implica que estos establecimientos están empleando ocupaciones con un mayor contenido sostenible. Esta situación podría tener implicaciones importantes, ya que los establecimientos con políticas sostenibles podrían tener la capacidad de contratar personal más capacitado en este tipo de áreas, lo que a su vez podría mejorar su impacto ambiental. Además, se podría considerar la posibilidad de ofrecer capacitaciones especializadas, especialmente a mujeres, para cerrar la brecha que existe en este tipo de establecimientos y fomentar la igualdad de oportunidades de empleo.

#### **4. Capacitación y brecha de habilidades**

En Ecuador el 71.1% de los trabajadores cuenta únicamente con niveles de educación básica o media (ENEMDU, 2022). Siguiendo esta distribución, en la encuesta realizada el 53,7% de las personas encuestadas tienen educación básica o media. El 62,5% de los hombres y el 53,6% mujeres cuentan con este nivel educativo.

Debido a esta tendencia, en el sector turístico, como en muchos otros, es común que empleados y empleadores asuman los costos derivados de la falta de habilidades en los negocios, así como los costos de capacitación y el tiempo necesario para adquirirlas. En la encuesta realizada, el 24.75% de los establecimientos de alojamiento ha contratado personal que no cumple todos los requerimientos de competencia. De los empleados encuestados, un 66% de los hombres dicen haber recibido ofertas de capacitación por parte del establecimiento, frente al 63% de las mujeres. Sin embargo, esta oferta no se refleja en las capacitaciones finalmente realizadas: el 29.7% de los hombres reportó haber recibido capacitación por parte de los establecimientos, en contraste con el 26.7% de las mujeres.

Las necesidades de capacitación varían según el establecimiento y la actividad. La mayoría de estas necesidades se enfoca en fortalecer técnicas y conocimientos para ofrecer productos y servicios de mayor calidad, atención al cliente, medios de comercialización y marketing, y habilidades para la administración del negocio. Sin embargo, también se encontró un amplio interés en tecnificar los conocimientos sobre el entorno natural y su conservación, la preservación de técnicas ancestrales de producción o elaboración de piezas, y el dominio de una lengua extranjera, principalmente inglés. En las entrevistas a profundidad, se mencionó constantemente el aprendizaje en temas de costeo:

*En temas del costeo de los servicios, ya sabemos cómo costear hasta un plato. Eso a través de las capacitaciones que hemos tenido. Incluso yo, que estuve en la universidad, no había aprendido esas cosas, pero a través de las capacitaciones, hasta la pizca de sal que se pone en la olla se cuenta para sacar un plato (Jerson Andy, Gerente, Shandia).*

Dos de los retos identificados son el reclutamiento y capacitación de personal local de las comunidades cercanas a los establecimientos, y la segregación laboral. En los establecimientos que incluyen capacitaciones, se evidencia un fuerte compromiso con la inclusión y el mejoramiento de las habilidades en la prestación de servicios turísticos, así como el deseo de involucrar a empleados que viven en lugares aledaños. Tal es el caso de la Hostería Terraluna Lodge en Napo con la comunidad de Huasquila Lodge, cuyos dueños buscan empoderar a las comunidades a través de planes de capacitación en necesidades turísticas, atención al cliente, mantenimiento de áreas reforestadas y acciones para el beneficio de la comunidad. El objetivo es mostrar a los turistas la diversidad de recursos y productos de la Amazonía. Para ellos, el trabajo con la comunidad es importante:

*“A nosotros nos interesa trabajar con las comunidades, esperando que llegue el momento en el cual ya las personas caminen por sí solas, no esperen de nosotros ayuda” (Dueño, Huasquila Lodge)*

Sin embargo, podría intuirse que estas necesidades de conocimientos culturales y de los entornos podrían ser cubiertas por personas de las mismas localidades, particularmente por población indígena. No obstante, la encuesta BIDUR muestra que los trabajadores mestizos reciben capacitaciones en mayor proporción. De las nueve capacitaciones consultadas, miembros pertenecientes a este pueblo indígena recibió únicamente tres: técnicas o prácticas, administrativas y atención al cliente. Precisamente, el servicio y atención al turista es una de las aptitudes indispensables en los establecimientos y se reportan retos por parte de los establecimientos que buscan incluir población indígena:

*“en las comunidades quichuas [...] se necesita la práctica para afianzar esos conocimientos y falta todavía mucha relación con la práctica, no solamente las pasantías, hay programas en instituciones educativas que tienen que ver con temas de protocolo y que les exponen [...] a la vida real”* (Marco Miño, Propietario, Hostería Paraíso de las Orquídeas)

Por otro lado, los datos disponibles muestran que los roles de género asociados con el tipo de trabajo también se reflejan en las capacitaciones, reafirmando la relación entre la segregación ocupacional y la brecha de capacitación.

En áreas administrativas, el 27.6% de los hombres capacitados por los establecimientos recibieron entrenamiento, en comparación con el 10% de las mujeres. El área de tecnologías de información y comunicación es una de las menos abordadas en las capacitaciones. Sin embargo, una mayor proporción de hombres recibió capacitación en estos temas en comparación con las mujeres: el 10% de los hombres capacitados por el establecimiento recibió entrenamiento en tecnologías, en comparación con menos del 2% de las mujeres. Por otra parte, en atención al público y clientes, la brecha se invierte: el 63.8% de las mujeres capacitadas recibió formación en estos temas, casi 10 puntos porcentuales más que los hombres (53.9%).

Un 29% de las personas encuestadas cuenta con formación superior universitaria y un 13% con formación superior no universitaria. Además de buscar capacitaciones formales, es usual que los empleadores subsidien a expertos para brindar capacitaciones puntuales. Las necesidades de aprender inglés son muy altas en los establecimientos debido al alto interés de turistas extranjeros. Muchas mujeres indígenas han fortalecido sus perfiles a través de certificaciones en turismo, cuyos conocimientos se transmiten con fluidez en su lengua materna y en español, pero no logran comunicarse en inglés. “Es difícil tratar con personas que hablan otros idiomas, a pesar de estar capacitada como guía certificada. El inglés es una dificultad” (representante Asociación de Turismo Mujeres, Sucumbíos).

Aunque esta competencia es indispensable, los datos demuestran importantes brechas de capacitación en lenguas para la población indígena en general, que afectan desproporcionadamente a las mujeres indígenas. De las capacitaciones de lenguas impartidas, ninguna fue recibida por el grupo indígena, y solo el 2% de las capacitaciones recibidas por la población mestiza corresponden a lenguas. La representante de la comunidad Zancudo Cocha reconoce la importancia y el valor de las mujeres en la comunidad, así como la desventaja de no dominar el inglés:

“La actividad de las mujeres permite que su comunidad sea parte del turismo comunitario. Sin embargo, los idiomas son una debilidad y una restricción con los turistas extranjeros, ya que requieren de otros compañeros que no son parte de la comunidad, como intermediarios” (representante de la comunidad Zancudo Cocha, Sucumbíos).

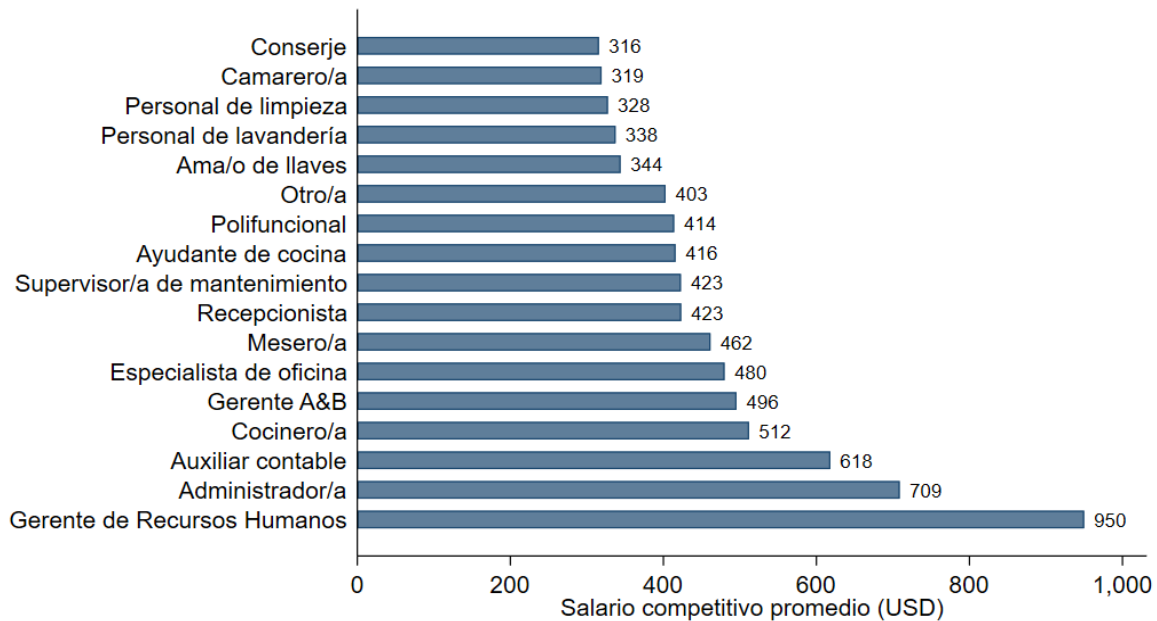
En conclusión, los datos disponibles indican que no existe una estrategia integral para fortalecer el perfil profesional o técnico de los empleados en los establecimientos, ni se consideran disponibles y accesibles de manera articulada con las necesidades de empleados y empleadores. Tampoco se encontraron medidas internas para el progreso o incentivos monetarios a través de programas de desarrollo de carreras, incrementos salariales o bonificaciones.

## **5. Brecha salarial**

En Ecuador, la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor en el turismo que en la economía en general. Según la OMT (2021), en el sector turismo (servicios de alojamiento y comidas) durante el periodo de 2014 a 2018, las mujeres tuvieron ingresos del 77.33% como porcentaje de los ingresos de los hombres mientras que de la economía del Ecuador fue de 101.36%. Incluso, aún teniendo el mismo nivel de formación, los hombres ganan más que las mujeres. Es decir que la brecha salarial no se explica por factores de capital humano (como la escolaridad y la experiencia), sino por discriminación en el mercado laboral (Benítez y Espinoza, 2018; Linthon-Delgado, 2022; Meneses et. Al, 2021).

Según los resultados de la encuesta BIDUR, entre hombres y mujeres se observa una brecha salarial de más de \$80 USD que favorece a los hombres en el sector de alojamiento. Esta diferencia salarial responde a la segregación ocupacional que experimentan las mujeres. Los cargos ocupados mayoritariamente por las mujeres son los que perciben menores ingresos: polifuncional, recepcionista y el personal de limpieza. Por ejemplo, en el empleo de camarería, compuesto en un 60% por mujeres, el salario es en promedio \$319 USD, que representa apenas el 71% del salario básico en Ecuador (450 USD). La misma dinámica ocurre con los cargos de limpieza que están compuestos en un 73% por mujeres y el salario promedio es de 328 dólares, lo cual equivale a 27% menos que el salario básico. Los demás cargos de sobrerrepresentación femenina, como recepción, cocinera y lavandería, también se encuentran entre los de menor salario competitivo e inferiores al salario básico. Mientras tanto, los cargos administrativos, donde están subrepresentadas las mujeres, presentan salarios más competitivos (496 USD o superiores). En el gráfico 3, se pueden observar estas diferencias.

*Gráfico 3. Salario competitivo promedio por cargo en el total de los establecimientos.*



**Nota:** Se calcula el promedio de los salarios de cada uno de los cargos y se obtuvo el promedio para el total de los empleados sin diferenciar por género.

**Fuente:** Encuesta BIDUR.

Los salarios de las mujeres percibidos en los establecimientos con I.S. alto es mayor que el salario en los I.S. bajo. El salario que perciben los tres grupos étnicos en los establecimientos con I.S. bajo es mayor que en el de los I.S. alto. En cuanto a las dos regiones de análisis, se tiene que en ambas el ingreso promedio de los trabajadores es mayor en los hoteles con I.S. bajo, siendo más amplia la brecha en la región de la Sierra. Los establecimientos con I.S. alto tienen el mayor salario para el cargo de gerente RH con un salario de 950 USD, mientras que el salario más alto en los establecimientos con I.S. bajo es el de cocinero/a con un salario de 725 USD. En el caso de los establecimientos con I.S. bajo el salario más bajo es el de personal de lavandería con 20 USD con una brecha respecto al mayor de 3525%. En los establecimientos con I.S. alto el cargo con menor salario promedio es el de supervisor/a de mantenimiento con 316 USD mensuales. La brecha entre el mayor y el menor salario es de 67%. En los establecimientos con I.S. bajo tres cargos presentaron un salario promedio mensual por encima del salario básico del Ecuador (Otro/a, polifuncional y cocinero/a) y cinco de estos cargos presentaron un salario promedio por debajo del básico. En los establecimientos con I.S. alto el panorama es parecido, seis cargos presentaron un salario promedio mensual por encima del básico (cocinero/a, mesero/a, gerente A&B, administrador/a, auxiliar contable y Gerente RH) mientras que diez presentaron valores de salario promedio por debajo del básico.

En términos de prácticas de inclusión, el salario promedio en los establecimientos con I.I. alto es menor en comparación con los que presentaron I.I. bajo para todas las categorías a

excepción de empleados mayores de 51 años y los mulatos y otros. El cargo que presenta el salario más alto en los establecimientos con I.I. alto es el de gerente de recursos humanos con 950 USD mientras que en los establecimientos con I.I. bajo es el cargo de auxiliar contable con 10690 USD mensuales. Adicionalmente, el cargo con menor salario en los establecimientos con I.I. bajo fue personal de limpieza con 380 USD y en los establecimientos con I.I. alto fue el cargo de conserje con 194 USD. Además, los establecimientos con I.I. bajo presentaron salarios por encima de los 1000 USD mientras que los establecimientos con I.I. alto no. La brecha entre el salario más alto y bajo de los establecimientos con I.I. bajo es de 689 USD (181%) mientras que en los establecimientos con I.I. alto es de 756 USD (390%). En establecimientos con I.I. alto se presentan un total de once cargos con un salario promedio por debajo del salario básico del Ecuador y tan solo cinco por encima mientras que en los establecimientos con I.I. bajo este número es de siete cargos por debajo y cinco por encima. Esto implica que las estructuras de remuneración y ocupaciones cambia respecto a la dimensión de inclusión. Es clave observar que en los establecimientos con I.I. y I.S. alto hay mayor diversidad de cargos empleados.

## **6. Tiempo y trabajo flexible**

Una de las principales barreras para el empleo de las mujeres en el sector turístico es la extenuante jornada laboral: el trabajo en “horas no sociales” y los “patrones de turnos impredecibles” (Mitra, Chattopadhyay y Chatterjee, 2023). A través de entrevistas semiestructuradas elaboramos la trayectoria laboral de más de 30 mujeres que analizaba los cambios de empleo, la calidad y la percepción de bienestar en sus distintas ocupaciones. Logramos identificar que, para aquellas mujeres que en este momento cuentan con un empleo de tiempo completo en el turismo, las jornadas mínimas son de 8 u 9 horas, con la posibilidad de extenderse hasta 14 horas en los días feriados. Debido a las extensas jornadas, muchas mujeres no se sienten satisfechas con su trabajo y deciden buscar oportunidades laborales en otros sectores. Incluso, afirman que lo que no les gusta de su empleo es que “el trabajo es excesivo” o que “el turismo no tiene horario”. Por lo tanto, una de las principales recomendaciones de las entrevistadas para mejorar la inclusión de las mujeres es implementar “jornadas que fueran un poco más cortas para poder volver con más constancia a casa” (Entrevista personal, Gabriela Orosco, julio 2022).

A partir de las encuestas a colaboradores, se observa que el promedio de horas trabajadas a la semana por las mujeres supera el de los hombres en 1,7 horas. En la región de la Sierra ecuatoriana, esta diferencia es mayor: las mujeres trabajan en promedio 3,7 horas más que los hombres. Adicionalmente, un 13,5% de las mujeres encuestadas afirman que su horario

de trabajo no es compatible con sus responsabilidades familiares, alrededor de cuatro puntos porcentuales más que los hombres. Ahora bien, incluso cuando el 86% de las mujeres y el 87% de los hombres afirman que tienen flexibilidad para organizar su tiempo y cumplir con otras responsabilidades, la proporción de mujeres que aprovecha la flexibilidad para la vida familiar y los trabajos domésticos es mayor a la de los hombres (85% vs. 77,7%, aproximadamente). Esto se evidencia también en el tiempo que dedican a los trabajos no remunerados: las mujeres encuestadas dedican, en promedio, 44,1 horas a la semana a las actividades no remuneradas, incluyendo el cuidado directo de niños, niñas, personas con discapacidad, personas mayores, así como los trabajos domésticos, la participación en trabajos comunitarios, entre otros. Por su parte, los hombres dedican alrededor de 26,9 horas semanales a estas actividades.

Para las mujeres de las comunidades rurales y pueblos indígenas el desafío es aún mayor, ya que tienen una mayor dedicación a la maternidad y al trabajo doméstico, por lo que su ingreso a los empleos en el sector turístico produce una recarga doble de trabajo. Esto también es reconocido por las contrapartes masculinas. Particularmente, la maternidad y el embarazo resultan limitantes a la hora de cumplir con jornadas inflexibles de atención y alimentación a los turistas, por ejemplo. Los hombres representantes de establecimientos en la Provincia de Sucumbíos reconocen que, pese a la voluntad, no resulta ser totalmente eficiente la contratación de mujeres cuando se encuentran en estado de gestación o con responsabilidades de cuidado en hogares de más de tres hijos pequeños.

Adicionalmente, otros estudios señalan que, si los proyectos de ecoturismo no comprenden los compromisos familiares y las cargas de cuidado de las mujeres, pueden perpetuar las lógicas de desigualdad de género (Morgan y Winkler, 2020). En todos los lodges entrevistados en las regiones de Sierra y Amazonía encontramos que esto es especialmente relevante teniendo en cuenta que requieren la permanencia de los empleados en las instalaciones del establecimiento por periodos superiores a 24 horas, lo cual suele ser incompatible con las responsabilidades familiares de las mujeres. Es más, en la mayoría los periodos de trabajo suelen ser de 20 a 22 días en los establecimientos por una semana de descanso. Incluso, el patrón de turnos de trabajo reportado con mayor frecuencia en las encuestas a colaboradores fue el de 20 días laborales por 10 de descanso, con una mayor incidencia en las mujeres (44,2%) que en los hombres (40,5%).

“Creo que el talón de Aquiles de todas las personas que estamos en el turismo es que en algún momento sientes que te quemas, es decir llegas a un punto en el que ya quieres pasar más tiempo con tus familiares o con tus seres queridos”, menciona Gregory, uno de los funcionarios del Museo de Tulipe. Si bien este es un desafío para todos los empleados del sector,

se convierte en una mayor barrera para las mujeres teniendo en cuenta que suelen experimentar una sobrecarga de trabajos de cuidado no remunerados. De hecho, en Ecuador las mujeres dedican en promedio 52,7 horas semanales al trabajo no remunerado y de cuidado, mientras que los hombres sólo dedican 39,6 (Encuesta Multipropósito, 2019). Así, para las mujeres resulta un costo de oportunidad muy alto desempeñarse en ocupaciones que demandan horarios extensos. La decisión de tomar o dejar un empleo se encuentra mediada en muchas ocasiones por una dicotomía entre la autonomía económica y el cuidado del hogar y los hijos. Este es el caso de una mujer kichwa en la parroquia de Cotundo, quien tuvo que renunciar a su empleo como chef en un lodge después de varios años de trabajo:

*Ya cumpliendo 8 años y seis meses estaba trabajando, de ahí le dije: ya me sentí cansada. Entré a trabajar cuando mis hijos estaban pequeños, la última tenía unos 6 o 5 años. Entonces mis hijos estaban botados, yo no más llegaba en la noche a dormir 5 o 6 horas, después otras veces me iba, mis hijos iban solitos a la escuela, regresaban y sí me necesitaban bastante [...] Después yo misma me di cuenta de que mis hijos estaban así abandonaditos y digo “hasta aquí ayudo” y conversé con el jefe. Le digo: “lamentablemente no puedo trabajar aquí, mejor busquen otro chef, yo estoy cansada, mis hijos ya son grandes y me están necesitando, ahora como son adolescentes y algunos jóvenes como no están papá y mamá, buscan otras cosas (Entrevista personal, Maira Yumbo, junio 2022).*

En este panorama, se hacen necesarias políticas afirmativas que permitan jornadas más flexibles de trabajo para garantizar la plena inclusión de las mujeres. En el análisis de la encuesta BIDUR realizada a colaboradores se pudo observar que en establecimientos con mayores prácticas dirigidas a la equidad de género se reduce esta barrera para la permanencia en el empleo de las mujeres. Especialmente, el 91% de las mujeres que trabajan en establecimientos turísticos de alto índice de inclusión reportaron tener flexibilidad horaria, cinco puntos porcentuales más que el resultado agregado para todas las mujeres encuestadas.

## **7. Calidad del empleo**

Antes de la pandemia, el mercado laboral ecuatoriano ya presentaba desafíos sustanciales alrededor del desempleo, empleo adecuado, entre otros indicadores base. La presencia de brechas regionales, intersectoriales e interseccionales donde las poblaciones vulnerables han sufrido en mayor medida se vieron profundizadas con la llegada del COVID-19 y persisten la etapa postpandemia. De hecho, en la última década, en el Ecuador se han generado 166,300 en promedio anualmente, sin embargo, el 69.8% de estos corresponden a empleos no adecuados (INEC, 2022).

La definición de empleo de calidad puede tener matices para las personas que trabajan en el turismo. En Ecuador, el concepto de empleo adecuado o empleo pleno es el que guía la política pública de empleo, su control y cumplimiento. Una persona tiene empleo adecuado cuando: i) trabaja igual o más de 40 horas, percibe ingresos laborales mensuales iguales o superiores al salario mínimo, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales o ii) percibe ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabaja menos de 40 horas, pero no está disponible para trabajar horas adicionales (INEC).

Para evaluar la calidad del empleo, se utilizó un índice<sup>10</sup> que considera diversos indicadores como: el nivel de satisfacción, estabilidad y flexibilidad del trabajo, si es subempleado por horas, estado de informalidad (si cotiza a pensión) y el rango salarial. Estos indicadores se calcularon a partir de los resultados de la encuesta a colaboradores BIDUR que contiene información del personal que estaba trabajando en los establecimientos encuestados. Al analizar los resultados, se evidencia que las mujeres presentan un nivel menor de satisfacción laboral. Indicadores como la brecha salarial, el índice de la calidad de empleo, de bienestar percibido y de pobreza subjetiva indican consistentemente que las mujeres, personas en la región de la Amazonía, afroecuatorianas y jóvenes tienen peores condiciones laborales ya sea por percibir menores salarios, inestabilidad laboral, no tener acceso a la seguridad social o por la autopercepción de no disfrutar de bienestar en general.

En términos generales, parece que no hay diferencias en el índice de calidad del empleo entre hombres y mujeres. Sin embargo, al comparar cada uno de los indicadores que componen el índice, se observan diferencias importantes que evidencian la precariedad laboral que experimentan principalmente las mujeres en el sector turístico. Por ejemplo, la proporción de mujeres que se siente totalmente o bastante insatisfecha con el trabajo es casi tres puntos porcentuales más que la de hombres (7,6% vs. 4,6%).

Por otro lado, en cuanto a la afiliación a salud, se observa que las mujeres tienen un nivel de cobertura ligeramente mayor que los hombres (48% vs. 47%). No obstante, en la región de Amazonía, el 79% de las empleadas mujeres no tiene ningún tipo de cobertura de salud, en comparación con el 69% de los hombres. En la región de la Sierra ecuatoriana, esta brecha se invierte, siendo las mujeres quienes tienen una mayor cobertura por cuatro puntos porcentuales (59% vs. 55%).

Por su parte, hay discrepancias entre la percepción de estabilidad del trabajo y el tipo de contratación que tienen las mujeres. La mayoría de los hombres (90,6%) y de las mujeres (90,2%)

---

<sup>10</sup> El índice de calidad de empleo se encuentra en el intervalo 0 - 1, donde 1 denota mayor calidad del empleo.

considera que su trabajo es estable. Sin embargo, hay una mayor proporción de mujeres que no cuenta con un contrato laboral permanente. El 32,1% de las mujeres tiene un contrato estacional u ocasional, en comparación con el 26,7% de los hombres.

En un enfoque diferenciado por tipos de hoteles, se realizó un análisis del índice de calidad de empleo, el cual muestra que los establecimientos con mayor nivel de sostenibilidad y los de mayor inclusión son aquellos que tienen, a nivel agregado, un puntaje más alto en este índice. Sin embargo, se observa que, en los establecimientos más sostenibles, las mujeres, los jóvenes y los trabajadores en la región amazónica siguen teniendo mayores desventajas. Aunque las brechas por género y edad se acortan en los establecimientos más inclusivos, estas poblaciones continúan siendo vulnerables con los salarios más bajos y con una ampliación de la brecha entre las regiones en perjuicio de la Amazonía ecuatoriana. En estos establecimientos no hay fuerza laboral indígena y las personas jóvenes (menores de 20 años) tienen la percepción de vivir en pobreza al igual que la población que vive en la región amazónica.

Asimismo, en Ecuador se acoge a la definición de Informalidad del empleo de la Organización internacional del Trabajo que determina que una persona se encuentra en informalidad si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo ([OIT, CIET 17](#)). De acuerdo con la normativa, existen dos modalidades contractuales en el sector turismo que se encuentran reguladas como modalidades especiales: i. Contrato de trabajo especial por evento o jornada parcial discontinua y, ii. Contrato de trabajo especial permanente a jornada especial completa; la diferencia entre estos dos tipos de contratos es la temporalidad de los mismos y tiempo de duración de los servicios. Estos contratos garantizan tiempos de descanso, vacaciones, remuneración acorde a la ley, afiliación a la seguridad social y regulan las jornadas laborales dependiendo del tipo de actividad o servicio que se espera conseguir.

La toma de decisiones de transitar de un empleo a otro con determinadas condiciones laborales está asociada a la urgencia de cubrir las necesidades más apremiantes y básicas y salir de la pobreza. Es por ello que, por ejemplo, la afiliación a la seguridad social, considerado un indicador de la calidad del empleo y consagrado como un derecho laboral en Ecuador, representa el 9% del salario de la persona trabajadora y un recargo del 11% al empleador. Con estos valores y las pocas ganancias que genera el turismo, resulta difícil cumplir con las obligaciones de cotización a la seguridad social de un empleo formal. Por ejemplo, personas del centro turístico comunitario Napu Manka Warmi en Napo aseguran que: *“es imposible sostener pago del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), no se tendría ganancia”*.

Dada esta realidad, empleados/as y empleadores/as llegan a acuerdos de trabajo verbales donde se prescinde de la afiliación a la seguridad social para no reducir el salario y las ganancias, respectivamente. Estos arreglos sobre la seguridad social se traducen en la informalidad laboral, sin embargo, las motivaciones para mantenerse en empleos informales varían dependiendo de actividades que desempeñen los trabajadores/as y las conexiones y relaciones de la actividad turística, así como de las condiciones de los otros empleos.

Estos arreglos sobre la seguridad social se traducen en la informalidad laboral, sin embargo, las motivaciones para mantenerse en empleos informales varían dependiendo de las condiciones de los empleos, de las actividades que desempeñen los trabajadores/as o de las relaciones con otros actores del sector. Dadas las condiciones temporales de algunos trabajos, muchas personas tienen más de un empleo y algunas de ellas son beneficiarias de programas sociales. Formalizar la relación laboral constituye un costo de oportunidad alto pues el riesgo de perder otras fuentes de ingreso incrementa, por ejemplo, ser excluidos de los programas de transferencias monetarias del gobierno. Además, en algunos casos, como el trabajo de guianza, por ejemplo, que se desarrolla en áreas de reserva, selva o ríos, está asociado a riesgos que deben ser asumidos por los empleadores, acatando los mínimos dispuestos por el Ministerio de Ambiente. Esta cobertura de riesgos encarece el costo del trabajo y complica las relaciones laborales. La práctica más común es no proteger a los guías ante riesgos laborales, aunque esto sea a costa de la seguridad ocupacional, sobre todo población indígena que mayormente cumple este rol por su alto conocimiento de los territorios. En el turismo comunitario es indispensable mantener relaciones beneficiosas entre los diferentes actores. Por ejemplo, los guías turísticos procuran ofrecer las condiciones más favorables para los establecimientos, lo cual implica sostener o bajar los costos para asegurar la contratación y la simplificación de la relación laboral, es decir, menos formalidades. En la reserva de producción faunística del Cuyabeno, “al ser una zona de alto conflicto, los guías buscan toda forma de mantener buenas relaciones con las comunidades, mediante actividades como: contratación de equipo para viajes, hospedaje o alimentación” (presidente de Asociación de Guías Naturalistas In Pure, Sucumbíos).

Para muchas personas, especialmente mujeres, transitar de empleos en relación de dependencia en otros sectores a empleos sin regulación o en informalidad en el sector turismo se traduce en incremento de sus ingresos, mayores y mejores oportunidades para cubrir las necesidades de sus dependientes, libertad para combinar sus actividades de cuidado con las actividades económicas y la percepción de mayor control sobre sus recursos y empoderamiento económico. Aunque ello implique mayor número de horas de trabajo total, poco descanso, exclusión del sistema de seguridad social y otros beneficios.

En Pichincha, en el Hotel La cañita, el caso de su dueña demuestra que las trayectorias laborales hacia el sector turismo genera beneficios que se perciben desde lo económico y lo personal. Su vida laboral inicia con actividades de cuidado como enfermera, al casarse deja la profesión para cuidar sus hijas, posteriormente, atraviesa por un divorcio que la obliga a buscar nuevos medios de vida. Durante un tiempo transitó por algunas actividades económicas (venta de comida en un café, venta de víveres) hasta que decide invertir en la compra de un lote donde construye su hotel- restaurante. Ella está encargada de diversas actividades para que funcione el negocio: cocina, arregla los cuartos, hace la limpieza. Sus jornadas pueden empezar a las 2 de la mañana y terminar a la media noche, dependiendo de las actividades de los turistas. Actualmente, ella afirma que luego de casi 30 años puede decir que "administra" el local. A pesar del esfuerzo que representa esta actividad tanto desde lo financiero como lo físico, ella valora la libertad que tiene al momento de decidir sobre su tiempo "Yo prefiero mi negocio porque ahora decido si me tomo una semana, sólo me voy cuando estoy muy agotada o cuando veo que no hay mucho turista".

Bajo estas circunstancias, la transición al sector turismo con modalidades de empleo que no restrinjan la posibilidad de emplearse en diferentes lugares, que diversifique las fuentes de ingreso, que les permita trabajar por horas, y en el caso de las mujeres, que les permita combinar sus actividades de cuidado son los empleos que se adecúan a sus necesidades. Aunque la simplificación de las contrataciones y la informalidad en el sector turismo son estrategias el corto plazo para la cobertura de las necesidades inmediatas y asegura ingresos que, de otro modo, no se lograrían acumular; afecta el cumplimiento de los derechos laborales como acceso a la seguridad social, beneficios como compensaciones, licencias o protección ante riesgos del trabajo.

## **8. Bienestar y pobreza subjetiva de los hogares empleados**

En el ámbito del bienestar subjetivo, se desarrolló un índice que se enfoca en aspectos críticos como la percepción del encuestado en relación con su bienestar<sup>11</sup>, considerando preguntas de percepción de felicidad, respecto a su felicidad pasada, presente, vida general y comparada a otras comunidades cercanas, también se tiene en cuenta su percepción de estado de salud. Además, se tiene en cuenta la percepción sobre la libertad de elección y control sobre sus vidas. Los resultados de este índice muestran homogeneidad en las diferentes agrupaciones

---

<sup>11</sup> El índice de bienestar subjetivo se encuentra en el intervalo 0 - 1, donde 1 es el mayor bienestar

con valores entre 0.65 y 0.82; el menor valor de la muestra fue calculado para los afroecuatorianos con 0.64, seguidos por los afroecuatorianos con 0.65, el mayor valor de este índice reportado por etnia fue el de los blancos con 0.82. Por género los hombres presentaron un mayor valor de indicador con una brecha de 2 p.p. y por región no se presentó diferencia. Otro indicador fue el de la pobreza subjetiva que en la muestra toma valores entre 0 y 47 siendo los empleados indígenas los que presentan el mayor valor, seguidos por los trabajadores de la Amazonía. Los afroecuatorianos, montubios, blancos y otros reportaron un valor de 0 para el indicador de pobreza subjetiva. Esto puede deberse a la baja representatividad de estas etnias en la muestra.

Al realizar una comparación entre diferentes tipos de hoteles, se evidencia que aquellos con mayores niveles de inclusión y sostenibilidad poseen trabajadores con mayores índices promedio de bienestar subjetivo. Sin embargo, se observan características diferenciales en los grupos vulnerables respecto a los resultados obtenidos. Por ejemplo, en los establecimientos más sostenibles, las mujeres (0.76) presentan mayores niveles de bienestar subjetivo que los hombres (0.75), mientras que en los más inclusivos esta tendencia se invierte. No obstante, en cuanto a brechas, la proporción de mujeres (11%) que se consideran en situación de pobreza en los hoteles inclusivos es menor en comparación con los hombres (16%), pero en cuanto a incidencia esta proporción es mayor a la proporción de mujeres en situación de pobreza subjetiva de los hoteles con mayor índice de sostenibilidad (2%). Asimismo, al comparar los establecimientos más inclusivos con los más sostenibles, se evidencia que la brecha entre regiones se amplía en los primeros. En otras palabras, la disparidad en los niveles de bienestar entre las dos regiones se duplica en los establecimientos más inclusivos. Estos resultados destacan la necesidad de considerar las características regionales y los patrones de vulnerabilidad al diseñar políticas y estrategias para mejorar el bienestar de los trabajadores en la industria hotelera en áreas con alta biodiversidad.

## **9. Violencias basadas en género en los establecimientos**

La violencia contra las mujeres tiene un impacto negativo significativo en su participación laboral y productividad, lo que a su vez afecta el desempeño y la rentabilidad de las empresas (Banco Interamericano de Desarrollo, 2024; Banco Mundial, 2024). Aunque el turismo por sí solo no crea necesariamente las condiciones para que se produzca la violencia, a menudo contribuye a intensificarla en lugar de reducirla (Eger, 2021). En la literatura académica hay esfuerzos por

analizar cómo se materializa la violencia tanto en la oferta como en la demanda y consumo de las experiencias turísticas.

Por una parte, el acoso sexual es especialmente pronunciado en los entornos turísticos donde las mujeres son a menudo "posicionadas como el lugar del espectáculo, la exhibición y el consumo" (Van Eeden, 2007, p. 201; Gilbert et al., 1998), así como en otros momentos de las cadenas de valor del turismo (Ariza-Montes et al., 2017). En la investigación se reitera de manera generalizada el poco alcance y la llegada de políticas públicas frente al tema de VBG, y las pocas o casi nulas estrategias de los entes públicos y privados para abordar la complejidad del problema. Se menciona específicamente la violencia intrafamiliar, el alcohol como dinamizador de la misma y la estrecha relación entre dinámicas económicas como la actividad petrolera en la Amazonía con las actividades sexuales pagas.

Frente al trabajo sexual en algunas zonas los establecimientos han definido medidas para minimizar la posibilidad de la ocurrencia de estas prácticas en sus establecimientos. En varios de estos como, en la provincia de Tena, Terraluna Lodge se definió un reglamento interno que determina el derecho de admisión y regla de alojamiento intransferible, con el fin de evitar la prostitución. En relación con el tema del alcohol como dinamizador de la violencia basada en género, las entrevistas lo consideran una enorme problemática social con altas repercusiones en las familias y el empleo, además de ser una práctica continua, aceptada y difícil de reducir:

"Ninguno de los jóvenes, incluso hombres que viven por acá, va a querer un empleo que no les permita disfrutar como puedan el sábado y estar chuchaqui el día domingo, [...] había casos de jóvenes que venían así medio mareados el fin de semana" (Representante, Complejo Arqueológico Tulipe).

Con relación a los datos de la última Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - ENVIGMU, a nivel nacional, el 65% de las personas han experimentado algún tipo de violencia, con prevalencia de violencia psicológica en un 56.9%, violencia física en un 35.4%, violencia sexual en un 32.7% y violencia patrimonial en un 16.4% (2019). De las provincias estudiadas, es notable que la provincia de Napo presenta la mayor prevalencia total de violencia con un 77.7%, las demás están más arriba que el porcentaje nacional, y únicamente Cotopaxi y Orellana tienen una prevalencia menor (64.3% y 56.5% respectivamente). En cuanto a la violencia por parte de la pareja, el 43% de las personas a nivel nacional han sido víctimas un porcentaje similar en las zonas de estudio excepto el aún mayor porcentaje que se presenta en Pichincha 44.5%, Tungurahua 48.9% y Napo 58.8%.

Respecto a la violencia en el ámbito laboral, el 20% de las personas a nivel nacional reportan haberla sufrido. Pichincha tiene la mayor prevalencia con un 28.2%, y Tungurahua

23.1%. En relación con este tema, en la encuesta realizada en este estudio, es interesante anotar que la mayoría de los establecimientos reportan tener estrategias de prevención, pero muy pocos realizan capacitaciones frente al acoso sexual, por ejemplo. Existe una percepción generalizada en las entrevistas, en la que los representantes de establecimientos mencionan que existe una política, sea ésta escrita o no, "que obliga a los empleados y a toda persona que se encuentre en los establecimientos, sobre todo los de carácter comercial, a compartir ciertas reglas sobre el comportamiento de hombres y mujeres". Sin embargo, con una noción de política, tácita o no, se reconocen eventos de comportamiento inapropiado por parte de turistas hacia empleadas mujeres. No se mencionó en ningún caso que hubiesen notificado a instancias formales dentro de los establecimientos ni de gobierno. "Han ocurrido ciertos casos identificados con turistas que tienen una forma 'particular' de tratar, sobre todo a las empleadas mujeres, pero [...] no han llegado a términos legales u otras formas internas." Uno de los hallazgos más preocupantes, del trabajo cualitativo fue la constante percepción frente a los comportamientos de acoso hacia las trabajadoras, existen informes de explotación y acoso sexual, especialmente hacia mujeres jóvenes que trabajan en bares, restaurantes y otros servicios turísticos. Varias mujeres jóvenes de 20 años que están trabajando entre los bares, 'las chivas' y los restaurantes, afirman que es difícil mantener su posición de querer trabajar y ganar su dinero dignamente frente a las situaciones de acoso que viven alrededor del lugar donde trabajan o con quienes trabajan.

En el estudio realizado el 68% de los establecimientos afirmó tener una estrategia para prevenir el acoso o discriminación, acoso sexual y bullying basado en género, con procesos de acusación formal en el lugar de trabajo. Además, el 67.7% de los establecimientos afirmaron tener una política o estrategia para apoyar a quienes han experimentado violencia familiar o doméstica. A pesar de esta tendencia, el 11.8% de las mujeres encuestadas se siente poco o nada segura en el establecimiento donde trabaja, en comparación con el 9.2% de los hombres. Más aún, solo el 5.2% de los empleados dice haber recibido formación en prevención de VBG, el 9.5% en resolución de conflictos y el 7.8% en equidad de género. En las entrevistas realizadas también es reiterativa la percepción sobre la falta de efectividad de los mecanismos establecidos debido a las pocas estrategias de sensibilización, capacitación y monitoreo en temas de acoso sexual y violencia de género.

## **10. Encadenamiento del sector**

Para el caso de los hoteles inclusivos, el análisis en términos de capacidades es muy similar al de sostenibilidad. Un punto importante para agregar a esto es el alto valor que pueden tener este tipo de establecimientos en la generación de ingresos de los proveedores locales y

comunitarios, pues se encuentra que, en comparación con los no inclusivos y los no sostenibles, estos destinan un mayor porcentaje de su gasto a proveedores en compras locales. Esto, aunado al punto anterior, reitera el potencial que puede llegar a tener el sector hotelero en la generación de producto y de empleo, no sólo en los hoteles sino a nivel intersectorial, sobre todo cuando se trata de hoteles que implementan prácticas sostenibles y de inclusión, lo que va desde lo ecológico hasta la preservación de la cultura y las comunidades y la disminución de desigualdades.

En promedio, aquellos establecimientos que se clasifican como inclusivos, tienen un mayor porcentaje de gasto en proveedores comunitarios que aquellos que no, independientemente del servicio para el que se destine, pero siendo particularmente alta la diferencia en el caso del servicio de excursiones y guías, en la que el porcentaje de gasto promedio es de 45.8% en el caso de los inclusivos, y de 20% en aquellos no inclusivos. Lo mismo sucede en el caso del gasto en proveedores locales, el porcentaje destinado en establecimientos inclusivos a este tipo de proveedores es mayor para la mayoría de los servicios, siendo significativamente amplia la diferencia para el servicio de alimentación, y exceptuando al servicio de mantenimiento y aseo.

Además de esta distribución geográfica, los establecimientos con índice de inclusión alto en la región se caracterizan por ser más pequeños en términos de cantidad promedio de trabajadores y del número de habitaciones con las que suelen contar, principalmente las de la categoría “suite” (ver Tabla ). Por otro lado, en cuanto a sus ingresos por hospedaje, se tiene que las tarifas cobradas por noche en los establecimientos con mayores valores en el índice de inclusión suelen ser más altas que aquellos con menores valores, principalmente cuando se trata de tarifas por habitaciones dobles, en la que la diferencia es de \$15 dólares en temporada alta y de \$17 en temporada baja (ver Tabla ).

Tabla 11. Tamaño y capacidad de establecimientos por nivel de I.I.

	I.I bajo	I.I alto
Número de trabajadores	5.38	4.77
Habitaciones dobles	6.77	5.91
Habitaciones sencillas	13.32	7.97

Suites\*\* 8.83 3.69

Otro tipo 7.17 5.82

Nota: Los asteriscos hacen referencia a diferencias significativas en los valores entre ambos tipos de establecimientos (\*\* significativo al 5%).

Fuente: Encuesta BIDUR.

Tabla 12. Tarifas de establecimientos por nivel de I.I, tipo de habitación y temporada.

	Temporada alta		Temporada baja	
	I.I bajo	I.I alto	I.I bajo	I.I alto
Doble***	\$ 25.0	\$ 40.0	Doble*** \$ 18.0	\$ 35.0
Sencilla*	\$ 18.0	\$ 27.0	Sencilla \$ 15.0	\$ 23.5
Suite	\$ 60.0	\$ 70.0	Suite \$ 60.0	\$ 66.0
Otra	\$ 50.0	\$ 80.0	Otra \$ 45.0	\$ 75.0

Nota: las tarifas expuestas en la tabla están en dólares y corresponden a la mediana de las tarifas que cobran los establecimientos por noche. Los asteriscos hacen referencia a diferencias significativas en los valores promedio entre ambos tipos de establecimiento, de esta forma: \*\*\* significativo al 1%, \*\* significativo al 5%, \* significativo al 10%.

Fuente: Encuesta BIDUR.

## 11. Conclusiones y recomendaciones

### Alta Participación Femenina en el Turismo

Las mujeres representan entre el 60% y el 70% de la fuerza laboral en el sector turístico en Ecuador, especialmente en las regiones de la Sierra y la Amazonía. Sin embargo, esta alta participación no se traduce en igualdad de condiciones laborales por el tipo de trabajo que

realizan. Esto ofrece menos oportunidades de desarrollo profesional y esta situación refleja una tendencia global en la que las mujeres, aunque presentes en gran número en el sector turístico, enfrentan barreras significativas para acceder a roles de mayor responsabilidad y mejor remunerados.

### **El reto de la segregación ocupacional y la brecha salarial**

Existe una marcada segregación ocupacional, con las mujeres concentradas en roles de limpieza y servicios, mientras que los hombres ocupan más cargos administrativos y gerenciales. Esta segregación contribuye a una brecha salarial significativa, donde las mujeres ganan en promedio \$80 USD menos que los hombres. La segregación horizontal y vertical limita las oportunidades de las mujeres para acceder a empleos mejor remunerados y con mayor estabilidad. Esta situación se agrava en las regiones rurales y en comunidades indígenas, donde las oportunidades de empleo formal son aún más limitadas.

### **Condiciones Laborales y Calidad del Empleo**

Las mujeres en el sector turístico enfrentan jornadas laborales más largas y menos flexibilidad para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. Esto afecta negativamente su satisfacción laboral y bienestar general. Además, la informalidad laboral es alta, especialmente en la Amazonía, donde el 79% de las mujeres no tiene cobertura de salud. La falta de contratos permanentes y la alta rotación laboral también contribuyen a la precariedad del empleo femenino. Las mujeres en el sector turístico también reportan una mayor carga de trabajo no remunerado, lo que agrava su situación de vulnerabilidad.

### **Las ventajas de las prácticas sostenibles e inclusivas**

Los establecimientos que implementan prácticas de sostenibilidad ambiental y políticas de inclusión de género muestran mejores condiciones laborales para las mujeres. Estos establecimientos no solo ofrecen salarios más altos, sino que también promueven la participación femenina en roles administrativos y gerenciales. Las prácticas inclusivas y sostenibles muestran una menor segregación ocupacional y mejor calidad del empleo para las mujeres. Además, estos establecimientos tienden a generar beneficios económicos y sociales más amplios para las comunidades locales, promoviendo el desarrollo sostenible.

### **Violencia de Género y Acoso Sexual**

La violencia de género y el acoso sexual son problemas persistentes en el sector turístico. Aunque muchos establecimientos afirman tener políticas para prevenir el acoso, la efectividad de estas medidas es limitada debido a la falta de capacitación y sensibilización. La violencia de género afecta negativamente la participación laboral y la productividad de las mujeres, lo que a su vez impacta el desempeño y la rentabilidad de las empresas. Es crucial abordar estos problemas en los establecimientos para garantizar un entorno laboral seguro y equitativo para todas las trabajadoras. Esta no es una responsabilidad única de estos espacios laborales dado el complejo contexto de violencia basada en género en los territorios de estudio, los retos del alto consumo de alcohol, entre otros temas.

### **Implicaciones de Política Pública**

Definir las principales brechas y retos que aún enfrentan las mujeres laboralmente en el sector del turismo, así como aquellas prácticas que pueden generar resultados diferenciados, es un primer paso para analizar las posibilidades de diseñar e implementar mejores políticas públicas. Algunos de los temas que se exponen a continuación involucrarían diversas carteras ministeriales, e instancias provinciales y cantonales para apoyar los esfuerzos de las empresas. El país ha avanzado en normatividad frente a la equidad de género y muchas de los temas que aquí se exponen no necesariamente involucran nuevos cambios normativos sino implementaciones estratégicas para diseñar y fomentar de una manera contextualizada estrategias que sean sostenibles. Algunas de estas incluyen por ejemplo la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1997), Ley Orgánica de Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres (2018) Ley Orgánica de Derechos y Amparo Laboral (2020) y Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023), entre otras. A continuación, se exponen algunas áreas de incidencia relevantes.

### **Fortalecimiento de Políticas de Inclusión y Sostenibilidad:**

Dadas las ventajas que se observaron en los entornos laborales de aquellos establecimientos que promueven políticas de inclusión y prácticas de sostenibilidad, un primer esfuerzo sería fomentar estos ejes de manera más explícita en estos y otros establecimientos. Esto se puede lograr a través de planes de acción con actividades bien delimitadas que estén adecuadas a las posibilidades y contextos de trabajo de cada empresa y estrategias de monitoreo.

### **Capacitación y Sensibilización:**

Se deben desarrollar programas de capacitación continua para empleados y empleadores sobre igualdad de género, prevención del acoso sexual y violencia de género. Además, es necesario sensibilizar a las comunidades sobre la importancia de estas cuestiones. La capacitación debe incluir temas como la gestión de la diversidad, la equidad de género y las prácticas sostenibles. Es fundamental que estas capacitaciones sean accesibles y adaptadas a las necesidades específicas de cada región y comunidad.

### **Promoción de la Formalización Laboral:**

Las políticas deben enfocarse en reducir la informalidad laboral, especialmente en las regiones más vulnerables como la Amazonía. Esto incluye la creación de incentivos para la formalización y la mejora de las condiciones laborales. La formalización del empleo es esencial para garantizar la protección social y mejorar la calidad del empleo para las mujeres. Además, es necesario fortalecer la inspección laboral y los mecanismos de denuncia para proteger los derechos de las trabajadoras.

### **Apoyo a las Mujeres Emprendedoras:**

Fomentar el emprendimiento femenino en el sector turístico mediante programas de financiamiento, asesoría y capacitación. Esto ayudará a reducir la brecha de género en la propiedad y gestión de negocios turísticos. El apoyo a las mujeres emprendedoras puede contribuir a la creación de empleos de calidad y al desarrollo económico local. Es importante que estos programas consideren las barreras específicas que enfrentan las mujeres, como el acceso limitado a recursos financieros y redes de apoyo.

### **Monitoreo y Evaluación:**

Implementar mecanismos de monitoreo y evaluación para asegurar que las políticas de inclusión y sostenibilidad se implementen efectivamente. Esto incluye la recopilación de datos desagregados por género para evaluar el impacto de las políticas. La evaluación continua es crucial para identificar áreas de mejora y ajustar las políticas según sea necesario. Además, es importante involucrar a las comunidades locales y a las trabajadoras en el proceso de monitoreo y evaluación para asegurar que sus voces y experiencias sean consideradas.

Pasos a seguir. De esta forma, más que exigencias dirigidas a las empresas es sustancial generar espacios de discusión conjunta para evaluar posibilidades entorno a los temas aquí descritos. Uno de esos espacios es el actual proceso que también se está apoyando desde el

BID para dialogar en conjunto sobre los lineamientos y posibilidades que podrían llegar a tener las empresas frente al turismo violeta. Los resultados de este esfuerzo que esperamos tengan primeros resultados 2025 que pudiera proyectarse como una política pública del país busca para reconocer las necesidades de las mujeres trabajadoras, emprendedoras y viajeras. Este camino implica avanzar por lo menos en cuatro ejes: i) diseño y operación de productos turísticos inclusivos; ii) fortalecer las organizaciones para implementar los procesos administrativos y estratégicos del turismo violeta; iii) mejorar las cadenas de valor tanto en el segmento de compras y proveeduría como en el de distribución y comercialización; iv) promover la demanda de viajeros interesados en este nicho

## 12. Bibliografía

Arboleda, M. (2011). Plan de Igualdad, No Discriminación y Buen Vivir para la Mujeres Ecuatorianas 2010-2014: Marco Conceptual, Ruta Metodológica y Estrategia de Transversalización.

Asamblea Nacional Republica Del Ecuador, 2018. Ley Para Fomento Productivo, Atracción Inversiones Generación Empleo. Recuperado de: [https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-09/Documento\\_Ley-Org%C3%A1nica-Fomento-Productivo-Atracci%C3%B3n-Inversiones.pdf](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-09/Documento_Ley-Org%C3%A1nica-Fomento-Productivo-Atracci%C3%B3n-Inversiones.pdf)

Banco Interamericano de Desarrollo. (2024). *Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral.*

Banco Mundial. (2024). *La mujer, la empresa y el derecho.* Recuperado de [La Mujer, la Empresa y el Derecho](#)

Banco Mundial. (2021). Rompiendo Barreras - Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/rompiendo-barreras>

Carrell, M. R., Mann, E. E., & Sigler, T. H. (2006). Defining workforce diversity programs and practices in organizations: A longitudinal study. *Labor Law Journal*, 57(1), 5.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), (2001). Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina: informe del Seminario Regional.

- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (2022). Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis Desafíos de igualdad para las políticas públicas. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47893/1/S2200189\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47893/1/S2200189_es.pdf)
- CEPAL. (2017a). Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo.
- CEPAL. (2019). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo.
- CEPAL. (2022). El futuro del trabajo y la población afrodescendiente en América Latina en el marco del COVID-19 y la recuperación transformadora con igualdad. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47967/1/S2200502\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47967/1/S2200502_es.pdf)
- Chaudhry, I. S., Paquibut, R. Y., & Tunio, M. N. (2021). Do workforce diversity, inclusion practices, & organizational characteristics contribute to organizational innovation? Evidence from the UAE. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1947549.
- Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres. (2014). *Agenda Nacional de las Mujeres y La Igualdad de Género*. Quito, Ecuador: CDT.
- Consejo Nacional de las Mujeres, CONAMU (2005) *Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Ecuatorianas*, Quito, marzo de 2005.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2014), *Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género, 2014-2017*. Recuperado de: <https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/281/agenda-nacional-mujeres-igualdad-genero-2014-2017>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2022. *Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025 Mujeres y Personas LGBTIQ+*. Recuperado de: [https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/Agenda\\_ANI.pdf](https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/Agenda_ANI.pdf)
- Ecuador. 2002. *Ley de Turismo*. Registro Oficial 733, Suplemento, 27 de diciembre
- Eger, Claudia, 2021. "Gender matters: Rethinking violence in tourism," *Annals of Tourism Research*, Elsevier, vol. 88(C).
- Federación Hotelera del Ecuador. (2017). Circular No. 016.2017.
- García-Rodríguez, F. J., Dorta-Afonso, D., & González-de-la-Rosa, M. (2020). Hospitality diversity management and job satisfaction: The mediating role of organizational commitment across individual differences. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 102698.

- GJASD. (s.f.). Green jobs for sustainable tourism.
- Gobierno Provincial de Napo, 2022. Plan de Desarrollo Turístico Provincial 2022-2027.
- Herring, C. (2009). Does diversity pay?: Race, gender, and the business case for diversity. *American sociological review*, 74(2), 208-224.
- ILO. (2017). Employment, Green Jobs and Sustainable Tourism.
- ILO. (2017). ILO guidelines on decent work and socially responsible tourism.
- ILO. (2019). 55 millones de indígenas enfrentan “potentes barreras” para acceder al trabajo decente en América Latina y el Caribe. Recuperado de: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_731992/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_731992/lang--es/index.htm)
- ILO. (2021). Panorama laboral 2021 América Latina y el Caribe. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_836196.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf)
- ILO. (2021a). Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19. Nota de Políticas, Julio.
- ILO. (2021e). Panorama Laboral 2021. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- INEC. (2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Recuperado de: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Agosto\\_2022/202208\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Agosto_2022/202208_Mercado_Laboral.pdf)
- International Finance Corporation. 2017. Women and Tourism: Designing for Inclusion. Tourism for Development Knowledge Series. Washington, DC. International Finance Corporation. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/28535> License: CC BY 3.0 IGO
- Kim, B. Y. (2006). Managing workforce diversity: Developing a learning organization. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 5(2), 69-90.
- Law, A.; De Lacy, T.; Lipman, G.; Jiang, M. (2015). Transitioning to a green economy: the case of tourism in Bali, Indonesia. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.12.070>
- Manoharan, A., & Singal, M. (2017). A systematic literature review of research on diversity and diversity management in the hospitality literature. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 77-91.
- Medina Villacrés, J, (2018). El ecoturismo en Ecuador: Actualidad y perspectivas de desarrollo. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, Ecuador, (enero 2018). En línea: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2018/ecoturismo-ecuador.html>

Ministerio de Turismo (MINTUR). 2000. Plan Nacional de Competitividad Turística. Proyecto OMT- PNUD ECU.98.012

Mitra, Subrata & Chattopadhyay, Manojit & Chatterjee, T.. (2022). Can Tourism Development Reduce Gender Inequality?. *Journal of Travel Research*. 62. 563-577. 10.1177/00472875211073975.

OECD/MartinezFernandez . C, Hinojosa C, Miranda G., “Green jobs and skills: th e local labour market implications of addressing climate change” , 8 February 2010, working document, CFE/LEED, OECD, [www.oecd.org/dataoecd/54/43/44683169.pdf?conten tId=44683170](http://www.oecd.org/dataoecd/54/43/44683169.pdf?conten tId=44683170)

World Tourism Organization (UNWTO) (Ed.). (2021). Informe mundial sobre las mujeres en el turismo – Segunda edición. World Tourism Organization (UNWTO). <https://doi.org/10.18111/9789284422753>

Sourouklis, C., & Tsagdis, D. (2013). Workforce diversity and hotel performance: A systematic review and synthesis of the international empirical evidence. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 394-403.

Viollaz, Mariana and Salazar-Saenz, Mauricio and Flabbi, Luca and Bustelo, Monserrat and Bosch, Mariano, The COVID-19 Pandemic in Latin American and Caribbean Countries: The Labor Supply Impact by Gender. IZA Discussion Paper No. 15091, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4114637> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4114637>