

Informe sobre la Desigualdad de Género en el Sector Turístico

Descubre la perspectiva de hombres
y mujeres sobre su realidad laboral

Introducción

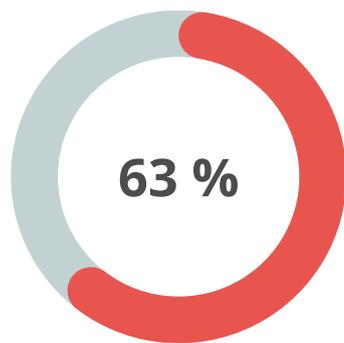
La equidad de género en el sector turístico sigue siendo un desafío en 2025. A pesar de avances en concienciación y regulaciones, persisten **brechas significativas** en acceso a liderazgo, igualdad salarial y conciliación laboral. Este informe, basado en una **encuesta** realizada a más de 700 profesionales del sector, expone la realidad de la desigualdad de género y propone **acciones** para una industria más equitativa.

Metodología

La encuesta se realizó a profesionales del sector turístico, incluyendo un 13% de personas en posiciones de gerencia, un 24% en mando intermedio y un 57% en posiciones operativas. Solo el 3% de las mujeres encuestadas ocupa puestos directivos.



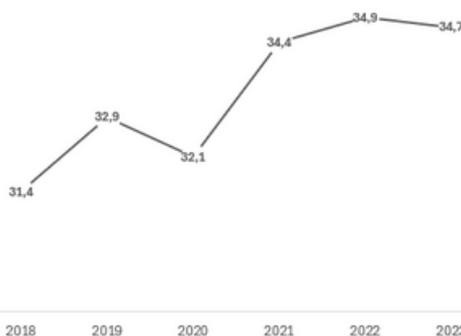
Percepciones de Desigualdad de Género en el Ámbito Laboral



En la encuesta realizada pudimos ver que un 63% de las mujeres considera que su género ha influido en su carrera profesional. Una opinión que comparten el 32% de los hombres.

Estos datos reflejan una tendencia nacional preocupante. En España, la contratación de mujeres para puestos directivos ha disminuido al 34,5% en 2024, tres décimas menos que en 2023, según LinkedIn.

En este informe, profundizaremos en las percepciones de desigualdad de ambos géneros para comprender su visión del ámbito profesional y la evolución de la igualdad en los trabajos.

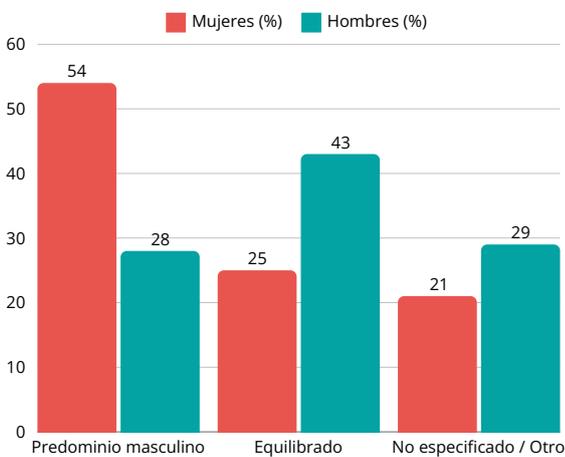


Desigualdad Laboral en el Sector Turístico

El sector turístico es una de las industrias con mayor presencia femenina, pero **tener más mujeres no significa tener más equidad**. A pesar de su protagonismo, siguen existiendo barreras que impiden su crecimiento en todos los niveles. Los datos reflejan una disparidad clara en el acceso a posiciones de liderazgo y en las oportunidades de desarrollo profesional.

Las mujeres no solo encuentran menos posibilidades de ascenso, sino que también sienten que su género puede ser un obstáculo en su carrera. **Más allá de los números, esto impacta en su motivación, confianza y bienestar laboral.**

Posiciones de liderazgo

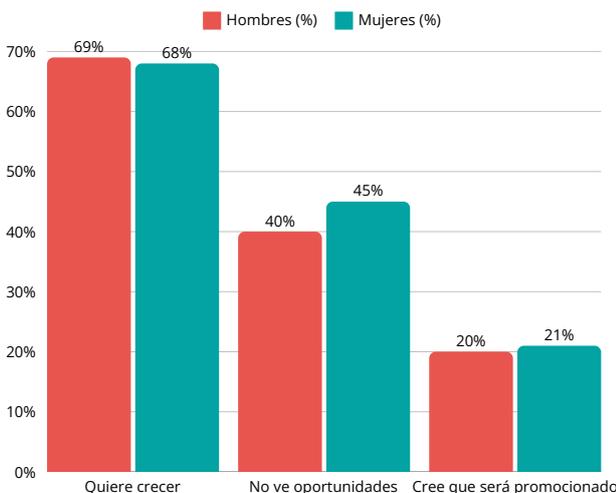


El 54% de las mujeres considera que los hombres predominan en los cargos de liderazgo.

En contraste, solo el **28% de los hombres percibe esta desigualdad**, mientras que el 43% de los hombres considera que está equilibrado.

Lo que sugiere una brecha en la manera en que ambos géneros perciben la presencia de la mujer en roles de liderazgo.

Deseo de crecimiento profesional



Tanto hombres como mujeres **desean crecer profesionalmente**, pero más de un 40% no ven oportunidades claras dentro de sus empresas.

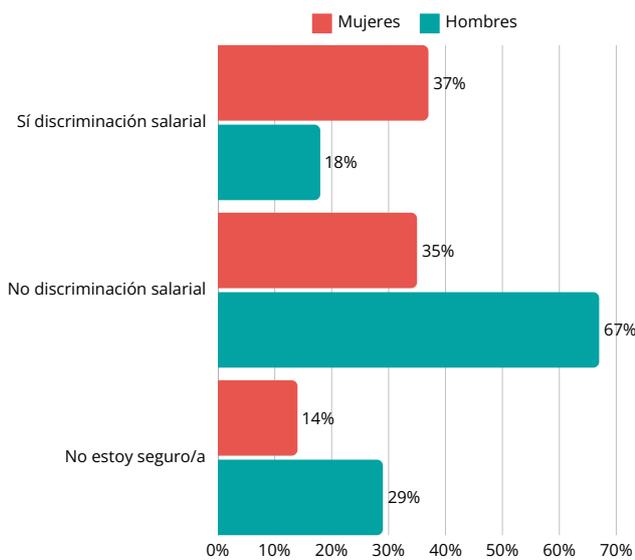
Esto sugiere que la **falta de desarrollo** no responde solo al género, sino a las **condiciones y estructura de cada organización**.

Solo un 20% de los encuestados confía en que su empresa le brindará oportunidades de ascenso.

Brecha Salarial y Satisfacción Económica

La **desigualdad salarial sigue siendo una realidad** en el sector turístico, generando percepciones encontradas entre hombres y mujeres. Mientras **algunas personas niegan la existencia de una brecha**, otras la experimentan de primera mano.

Discriminación Salarial



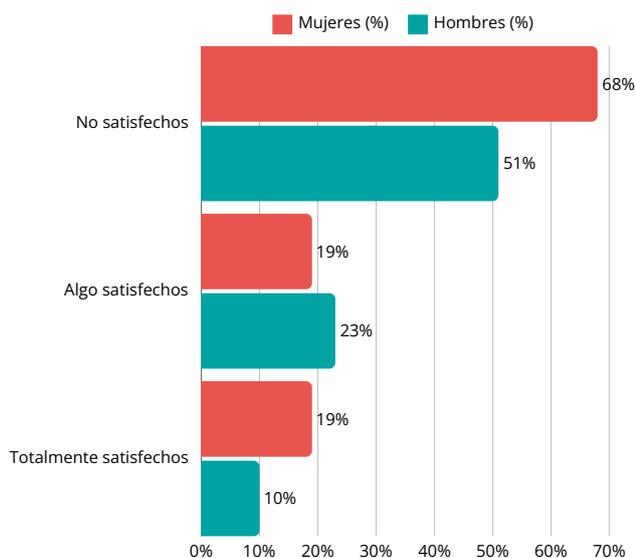
El **37%** de las mujeres **afirma que sí existe discriminación salarial**, reflejando una preocupación persistente en el sector.

En contraste, el **35%** considera que **no** hay brecha salarial, mostrando una **opinión polarizada entre las propias mujeres**.

El **67%** de los hombres cree que no existe discriminación salarial, lo que **evidencia una diferencia en la percepción según el género**.

Estos datos sugieren que **las mujeres sienten** que su **talento** no está siendo **valorado** dentro de la industria.

Satisfacción con el salario



El **68%** de las mujeres **no está satisfecha con su salario**, frente al **51%** de los hombres.

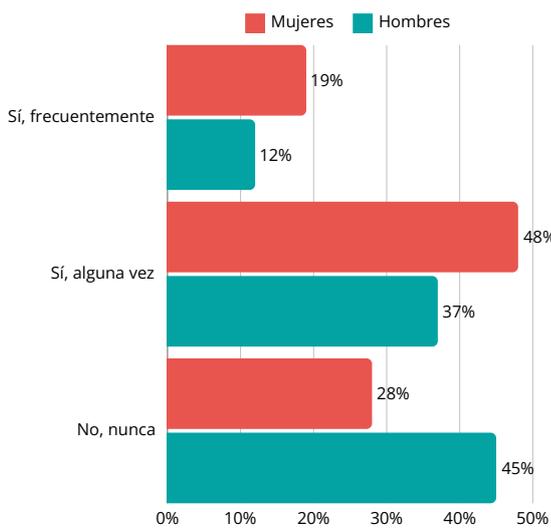
Solo el **19%** de las mujeres se siente totalmente valorada económicamente, reflejando una **insatisfacción generalizada**.

Un **23%** de los hombres está algo satisfecho y **solo el 10%** completamente satisfecho, lo que indica que la **inconformidad** con la retribución **no es exclusiva de las mujeres**.

Cultura Laboral y Actitudes Sexistas

La cultura laboral en el sector turístico está evolucionando, pero todavía persisten actitudes y comportamientos que refuerzan la desigualdad de género. Muchas profesionales enfrentan entornos donde los **comentarios sexistas y las microagresiones son parte del día a día**, lo que impacta su bienestar y proyección profesional.

Comentarios y actitudes sexistas

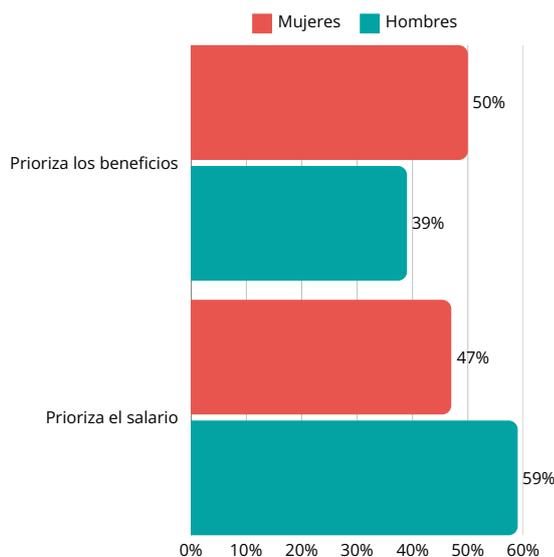


El **67% de las mujeres y el 49% de los hombres** han presenciado o vivido **actitudes sexistas** en el entorno laboral.

En contraste, el 45% de los hombres asegura no haber experimentado ni presenciado estas actitudes, lo que sugiere que la discriminación podría estar invisibilizada para ciertos grupos.

Reflexión: ¿Existen estos comentarios y no se detectan, o hay una mayor tolerancia hacia ellos? Trabajar en la sensibilización y la formación en igualdad de género es clave para cambiar esta realidad.

Preferencias Laborales



Los datos muestran una clara diferencia en las **prioridades** de mujeres y hombres cuando se trata de elegir lo que más valoran en su empleo.

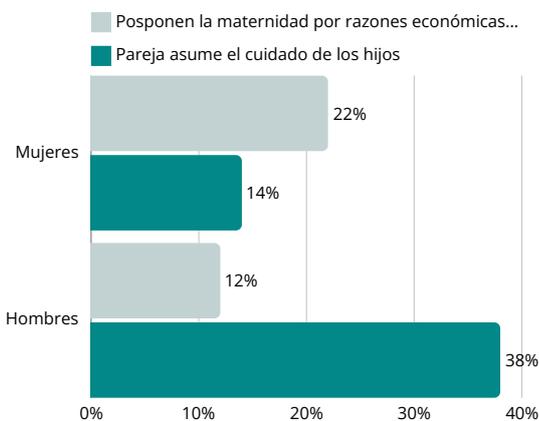
Mientras que las **mujeres tienden a valorar los beneficios casi al mismo nivel que el salario** (50% frente a 47%), **los hombres muestran una preferencia por el salario** con un 59%, dejando los beneficios en segundo plano con un 39%.

Esto sugiere que, aunque ambos géneros consideran importantes tanto los beneficios como el salario, las mujeres parecen darle más peso a un conjunto de factores que incluyen prestaciones adicionales, mientras que los hombres tienden a priorizar la compensación económica directa.

Conciliación y Maternidad

Conciliar la vida laboral y personal **sigue siendo un reto** en el sector turístico, especialmente para las mujeres. La carga del cuidado de los hijos y las responsabilidades familiares continúan recayendo de manera desproporcionada sobre ellas, lo que **impacta directamente en su desarrollo profesional y bienestar**.

Impacto de la maternidad en la carrera

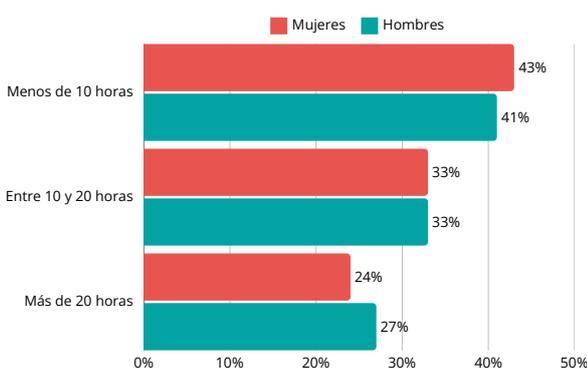


La maternidad sigue marcando la trayectoria laboral de muchas mujeres. Mientras que el **22% ha pospuesto ser madre por razones económicas o presión laboral**, solo el 12% de los hombres ha tomado la misma decisión.

Además, el cuidado de los hijos sigue recayendo mayoritariamente en ellas, ya que solo el 14% cuenta con una pareja que asuma esta responsabilidad, frente al 38% de los hombres.

Esta **desigual respecto al cuidado de los hijos** limita las oportunidades de crecimiento profesional de las mujeres.

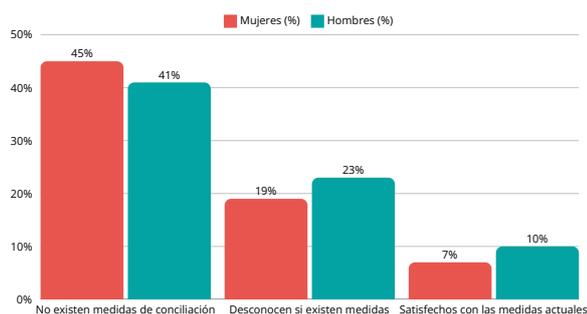
Tiempo semanal dedicado al cuidado de los hijos



Hombres y mujeres dedican **tiempos similares al cuidado de sus hijos**. Destaca que más de un 40% de los encuestados no pueden dedicar más de 10h a la semana al cuidado de sus hijos.

Solo entre un 24% y 27% superan las 20h semanales. La **jornada laboral** sigue siendo un **obstáculo** para que muchas personas puedan involucrarse plenamente en la **crianza** de sus hijos.

Medidas de conciliación



La **conciliación** sigue siendo un **reto** en muchas empresas. El 45% de las mujeres y el 41% de los hombres aseguran que no hay medidas en su trabajo, mientras que un 19% y un 23% respectivamente desconocen si existen, lo que señala un **problema de comunicación interna**.

Además, solo un 7% de las mujeres y un 10% de los hombres están satisfechos, evidenciando la **necesidad de más iniciativas y una mejor difusión**.



Tourism jobs for everyone

¿Tienes alguna consulta sobre Turijobs?

Déjala Aquí

Calle Numància, 1, 08015 Barcelona
T. 902 366 445
www.turijobs.com
info@turijobs.com

Copyright © TURIJOBS, 2025
Recursos de Prensa:
<https://www.turijobs.com/prensa>