

Turismo y Género en El Salvador

Olga Gómez García (BID), Nidia Hidalgo (BID), y Carla Portalanza (BID)

Síntesis: El objetivo de esta nota es identificar las brechas de género en el sector turismo de El Salvador. Para tal efecto, las autoras introducen datos generales clave sobre las brechas de género en el mundo, para luego abordar las brechas de género en el sector turístico. Finalmente, se identifican las brechas de género en El Salvador y en el sector turístico salvadoreño, sus causas y determinantes, y se proponen soluciones basadas en evidencia para cerrar dichas brechas.

Contenido

Igualdad de Género en el Contexto Global.	2
Representación Política.	4
Matrimonio y Embarazo Adolescente.....	5
Alfabetización y Educación.	7
Mercado Laboral y Remuneración Salarial.	9
Violencia contra las mujeres y las niñas.	10
Recomendaciones Generales.....	11
Las Brechas de Género en el Sector Turismo a Nivel Global.	12
La Igualdad de Género en El Salvador.	19
Desempeño Educativo.	19
Mercado Laboral y Remuneración Salarial.	22
Salud y Supervivencia.....	24
Empoderamiento Político.....	27
Otras Consideraciones.....	28
La Igualdad de Género en el Sector Turismo de El Salvador.	31
Anexo I. Extracto del “Global Gender Gap Report” (WEF, 2021).....	37
Referencias Bibliográficas.....	38

Igualdad de Género¹ en el Contexto Global.

Las mujeres y las niñas representan, aproximadamente, la mitad de la población mundial (49.6% en 2017)², afectando la desigualdad de género el desarrollo económico y social del conjunto de la sociedad.

Tal y como destacan las Naciones Unidas, la igualdad de género es clave y esencial para el desarrollo de los países y para el bienestar de la sociedad en general, ocupando un lugar prominente entre los principios de derechos humanos y los valores de las Naciones Unidas. La igualdad y la no discriminación son principios esenciales de la Carta de las Naciones Unidas, aprobada en 1945³.

Sin embargo, y a pesar de que los esfuerzos por cerrar la brecha de género son de larga data, tal y como muestra la evidencia a nivel global, estamos aún lejos de alcanzar la igualdad de género⁴.

Alcanzar la igualdad de género supone modificar circunstancias estructurales y sistémicas, que han impedido a las mujeres ejercer plenamente de sus derechos o su acceso a oportunidades en igualdad de condiciones, así como eliminar las desventajas que enfrentan las mujeres en la vida cotidiana, debido a desigualdades producto sociedades androcéntricas donde prevalece una discriminación sistémica hacia las mujeres y niñas, y donde las relaciones de poder vigentes hacen que dicha discriminación se perpetúe en el tiempo.

Por ello, avanzar hacia la Igualdad de la Igualdad de Género es un elemento clave para la consecución de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS), instándose a los estados en el marco de los ODS a que pongan fin a todas las formas de discriminación hacia las mujeres y las niñas; a que se eliminen todas las formas de violencia hacia ellas en los ámbitos público y privado, incluida la

¹ **Igualdad de género (igualdad entre mujeres y hombres):** Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas. Fuente: UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions.

² Our World in Data. (s.f.). What share of the population is male and female?. Recuperado de: <https://ourworldindata.org/gender-ratio#what-share-of-the-population-is-male-and-female>

³ United Nations, Human Rights Office. (s.f.). OHCHR and Women's Human Rights and Gender Equality. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/en/women>

⁴ ONU Mujeres, " El Mundo para las Mujeres y las Niñas", Informe Anual 2019 -2020, Nueva York, EE. UU., 2021; <https://envivo.bancomundial.org/igualdad-de-genero-y-desarrollo-2022> y WEF, "Global Gender Report 2021".

lacta de la trata y de la explotación sexual; a que se eliminen las prácticas nocivas, tales como la mutilación genital femenina o el matrimonio infantil, precoz y forzado; a que se reconozcan y valoren los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar; a que se asegure la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades para alcanzar posiciones de opinión y liderazgo en las esferas tanto públicas como privadas, entre otros⁵.

Según la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁶ (CEDAW, por sus siglas en inglés), *“la discriminación contra las mujeres viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana; dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país; constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país”*⁷.

Adoptada en 1979, la CEDAW tiene por objeto *“eliminar la discriminación contra las mujeres y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres”*. Además de ser el instrumento internacional más amplio en materia de derechos de las mujeres, la CEDAW tiene carácter vinculante para los Estados que la han ratificado (188 para 2015)⁸. Este carácter vinculante, desafortunadamente, no ha asegurado su impulso y cumplimiento.

Actualmente, 52 países miembros de la Organización de Naciones Unidas aún no han siquiera garantizado la igualdad entre hombres y mujeres a nivel constitucional⁹. Además, se ha demostrado que en los 143 países restantes donde esta sí que se ha garantizado, el grado de cumplimiento de este mandato constitucional es disímil y casi nunca pleno.

Ejemplos de ello son las brechas en materia de salud y nutrición, educación, la prevalencia del embarazo y matrimonio infantil, las diferencias de remuneración

⁵ Naciones Unidas. (s.f.). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

⁶ UN Women. (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). Recuperado de: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>

⁷ ONU Mujeres. (2015). La igualdad de género. Recuperado de: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/foll%20igualdadG%208pp%20web%20ok2.pdf>

⁸ ACNUDH | Convención sobre la eliminación de todas las formas de ... <https://previous.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

⁹ Naciones Unidas. (2016). Igualdad de género: por qué es importante. [Recuperado de: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf)

entre hombres y mujeres para una misma tarea, o la falta de representación a nivel político, entre otros.

Representación Política.

Más del 90% de los jefes de Estado del Mundo son hombres. En concreto, actualmente sólo 10 países (6,6%) son presididos por una jefa de Estado y 13 países tienen jefas de Gobierno; 119 países nunca han sido presididos por mujeres¹⁰.

El número ministras sigue siendo exiguo, a pesar de décadas tratando de aumentarlo, situándose en 2021 en el 21,9%. Es decir, a pesar de que las mujeres son aproximadamente 1 de cada 2 habitantes en el mundo, solo representan 1 de cada 5 ministros/as a nivel mundial. Además, tan solo 14 países han alcanzado la paridad a nivel del órgano ejecutivo. Si se lograra un avance anual del 0,52% lograríamos alcanzar paridad en materia de representación en los órganos ejecutivos a nivel mundial dentro de medio siglo.

Adicionalmente, el número de países sin mujeres en el gobierno ha aumentado y sólo el 25,5% de los escaños parlamentarios están ocupados por mujeres¹¹. En 27 Estados las mujeres representan menos del 10 por ciento de los escaños parlamentarios de las cámaras bajas o únicas, habiendo entre ellos cuatro países que no cuentan con ninguna representante en sus cámaras bajas/únicas.

A nivel de los gobiernos locales, las mujeres ocupan aproximadamente el 36% de los cargos, si bien el porcentaje de alcaldesas es mucho menor. Sólo 2 países en el mundo han alcanzado el 50 por ciento de representatividad femenina a nivel local, y en otros 18 países, más del 40 por ciento del funcionariado local son mujeres¹².

Esta falta de representatividad política limita la voz de las mujeres y la inclusión de sus necesidades y preferencias en la agenda política y gubernamental de los países, limitando con ello importantemente su potencial de desarrollo pleno.

Además, la evidencia ha demostrado que la presencia de mujeres líderes en los procesos de toma de decisiones políticas mejora dichos procesos¹³. De acuerdo con varios estudios citados por ONU Mujeres¹⁴ en sus reportes sobre la

¹⁰ <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>

¹¹ ONU Mujeres. (2021). Mujeres en la Política. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2021/03/women-in-politics-map-2021>

¹² División de Estadísticas de las Naciones Unidas. Base de Datos Mundial de ODS de las Naciones Unidas. Datos al 1 de enero de 2020, consultado el 1 de agosto de 2020.

¹³ ONU Mujeres (2013). En resumen: Liderazgo y participación política de las mujeres.

¹⁴ Entre otros, R. Chattopadhyay y E. Duflo (2004). "Women as policy makers: Evidence from a randomized policy experiment in India", *Econometrica* 72(5), págs. 1409–1443; K. A. Bratton y L.

participación femenina en las esferas políticas, las mujeres demuestran sendas habilidades para trabajar por encima de las divisiones partidarias en grupos parlamentarios —incluso en los escenarios políticos más agresivos—, y presentan mayor compromiso en defender asuntos que son pilares esenciales para avanzar en la igualdad de género, tales como las medidas dirigidas a reducir y tratar de eliminar la violencia de género, medidas dirigidas para impulsar los servicios de cuidado infantil, así como cuestiones relativas a las pensiones o a las prestaciones laborales.

Asimismo, la falta de representatividad femenina en los puestos de liderazgo contribuye a perpetuar los roles y estereotipos de género, y afecta a los sesgos conscientes e inconscientes de todos los grupos sociales, pero, muy particularmente, de las niñas y adolescentes.

Varios factores afectan a esta menor representación política, siendo uno de ellos el matrimonio y embarazo adolescente, y las consecuencias que estos tiene en materia de horas dedicadas a las labores de cuidado y sus derivadas, véase la salida de la escolarización formal de manera parcial o permanente, o las repercusiones en materia laboral.

Matrimonio y Embarazo Adolescente.

Según la ONU, casi 15 millones de niñas menores de 18 años contraen matrimonio cada año (unas 37.000 al día); al menos 200 millones de mujeres y niñas en 30 países fueron sometidas a la mutilación genital femenina; en 39 países, las hijas y los hijos no tienen los mismos derechos sobre la herencia, y en 18 países, los maridos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen. Más de la mitad de las mujeres casadas o en una unión no pueden tomar libremente decisiones sobre sus relaciones sexuales, sobre el uso de anticonceptivos y sobre atención médica. El 20% de las mujeres y niñas declaran haber sufrido violencia física y/o sexual por parte de una pareja íntima durante los últimos 12 meses y en 49 países no existen leyes que protejan a las mujeres de la violencia por parte de sus parejas o en el seno conyugal¹⁵.

En América Latina y El Caribe, se estima que cada año un 15% de todos los embarazos ocurre en adolescentes menores de 20 años y 2 millones de niños nacen de madres con edades entre los 15 y los 19 años¹⁶. La región tiene la

P. Ray. 2002. “Descriptive representation: Policy outcomes and municipal day-care coverage in Norway”, *American Journal of Political Science*, 46(2), págs. 428–437 y Unión Interparlamentaria. “Women in national parliaments” (Mujeres en parlamentos nacionales), al 1 de octubre de 2020. Recuperado de: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=10&year=2020>

¹⁵ Naciones Unidas. (s.f.). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

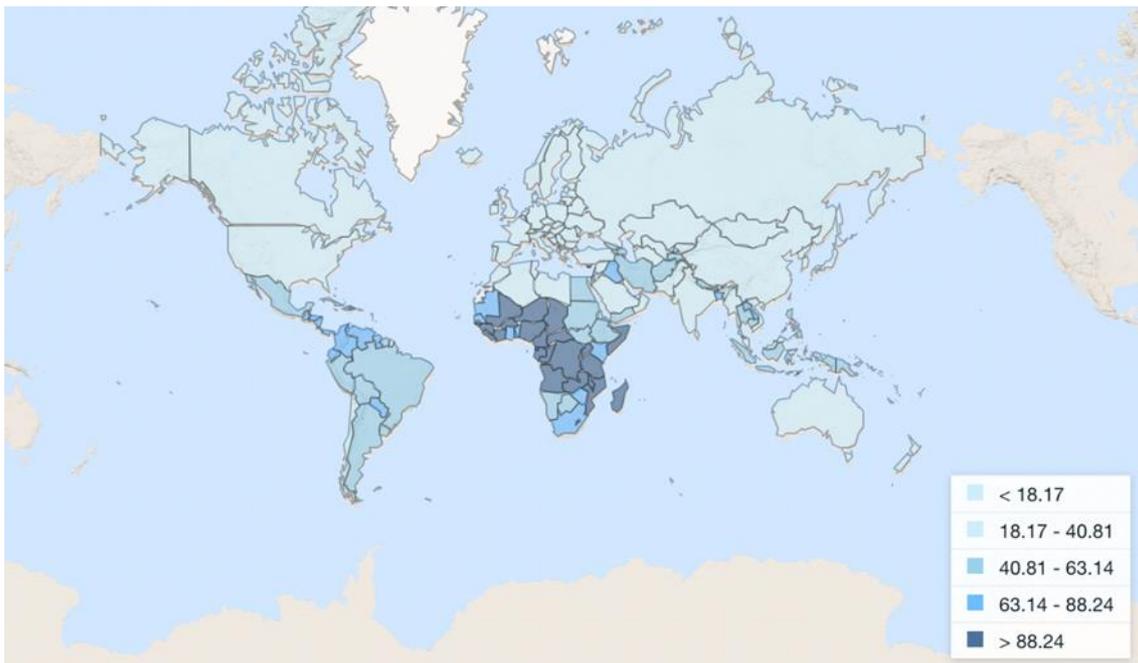
¹⁶ Organización Panamericana de la Salud. (2018). Acelerar el progreso hacia la reducción del embarazo en la adolescencia en América Latina y el Caribe. Recuperado de:

segunda tasa más alta de embarazo adolescente en el mundo siendo que 1 de cada 4 adolescentes da a luz antes de los 18 años, el 2% de las mujeres en edad reproductiva tiene su primer parto antes de los 15 años y la mortalidad materna está entre las causas principales de mortalidad de las mujeres entre 15 y 24 años¹⁷.

1 de cada 4 mujeres contrae matrimonio por primera vez o mantiene una unión temprana antes de cumplir los 18 años, y la prevalencia en la región es superior a la tasa mundial, aunque inferior a la tasa de otras regiones como África Subsahariana o Asia Meridional¹⁸.

Según el Perfil del Matrimonio Infantil y las Uniones Tempranas en América Latina y el Caribe de UNICEF, la brecha de edad entre cónyuges se establece en que 1 de cada 5 niñas-esposas contrae matrimonio con un hombre al menos 10 años mayor. Mientras que en otras regiones ha habido avances contra el matrimonio infantil, en América Latina y el Caribe esta prevalencia no ha variado en 25 años¹⁹.

Tasa de fertilidad en adolescentes (nacimientos por cada 1.000 mujeres entre 15 y 19 años).



Fuente: Banco Mundial. (2020). Tasa de fertilidad en adolescentes (nacimientos por cada 1.000 mujeres entre 15 y 19 años).

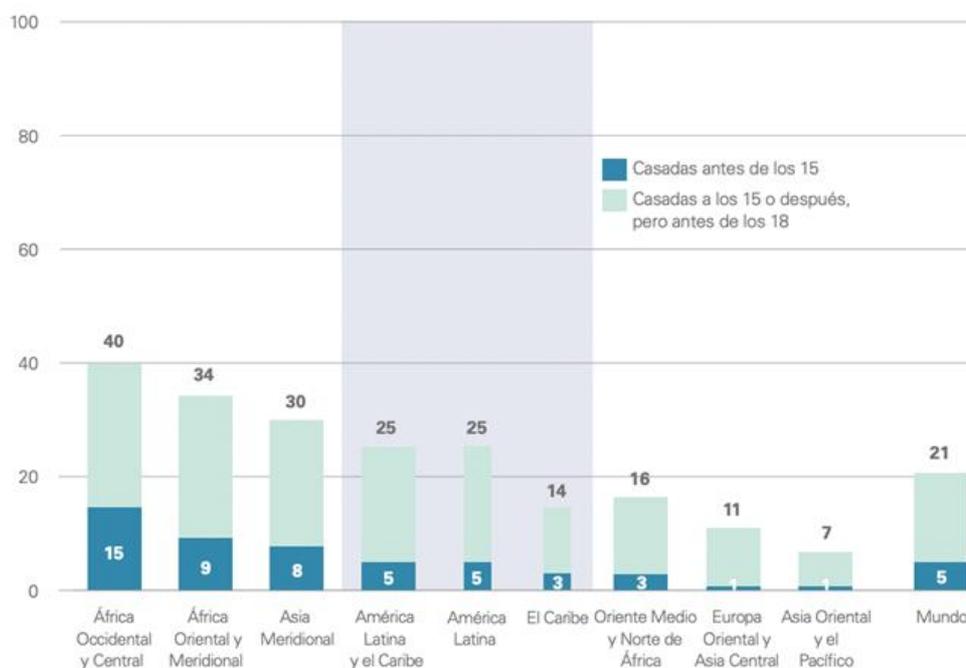
https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34853/9789275319765_spa.pdf

¹⁷ UNICEF. (2019). Igualdad de género. Recuperado de: <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>

¹⁸ Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2019/02/1451301>

¹⁹ UNICEF. (2019). Perfil del matrimonio infantil y las uniones tempranas en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.unicef.org/lac/media/9381/file/PDF>

Porcentaje de mujeres de 20 a 24 años casadas o en unión por primera vez antes de los 15 años y antes de los 18 años, por región.



Fuente: UNICEF. (2019). Perfil del matrimonio infantil y las uniones tempranas en América Latina y el Caribe.

Alfabetización y Educación.

Las mujeres representan dos tercios de los 750 millones de adultos que carecen de conocimientos básicos de alfabetización en el mundo. Pero estos datos ocultan sendas brechas entre los países agrupados por nivel de ingreso. En los países de menor ingreso, solo el 51 por ciento de las mujeres sabe leer y escribir²⁰.

En promedio, asimismo, existe un mayor número de niñas sin escolarizar que de niños, y según la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO), 16 millones de niñas nunca irán a la escuela²¹. Las mujeres que han tenido acceso a educación tienen menos hijos/as e hijos/as más sanos. Además, las mujeres con mayores niveles educativos son madres en promedio a una edad más madura, habiéndose demostrado que sus hijos/as tiene en promedio más éxito en la escuela, en gran parte porque se benefician de la educación de sus madres y de esa mayor madurez y posibilidades económicas que normalmente van asociadas. Educar a las niñas

²⁰ <https://beijing20.unwomen.org/es/in-focus/education-and-training>

²¹ UNESCO. (s.f.). Educación e igualdad de género. Recuperado de: <https://es.unesco.org/themes/educacion-igualdad-genero>

e integrarlas en la fuerza laboral es una oportunidad única para romper un ciclo intergeneracional de pobreza²².



Imagen – Gráfico de UNWOMEN. Ver: <https://beijing20.unwomen.org/es/in-focus/education-and-training>

Entre los numerosos obstáculos que impiden a las niñas y mujeres ejercer su derecho a estudiar se encuentran numerosos factores, pero principalmente la pobreza, el matrimonio y el embarazo precoces, la violencia de género, el aislamiento geográfico, la pertenencia a una minoría, la discapacidad, así como actitudes androcéntricas discriminatorias y excluyentes relacionadas con el papel de las mujeres en la sociedad las cuales afianzan la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres desde muy temprana edad.

Por ejemplo, la división sexual del trabajo y los estereotipos culturales que enfrentan las niñas y adolescentes, las dirigen hacia cierto tipo de estudios muchas veces distintos a los de sus preferencias o capacidades. Las mujeres de América Latina y El Caribe dedican diariamente el triple del tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados.²³ La asignación de tareas domésticas y de cuidado exclusivamente a las niñas y adolescentes, reduce el tiempo que éstas dedican al estudio, a la vez que refuerza roles de género.

Estos sesgos se creen explican asimismo el hecho de que, a pesar de que las mujeres superan al número de hombres matriculados en la educación terciaria,

²² World Bank. (2010). An Evaluation of World Bank Support, 2002-2008, Gender and Development. Recuperado de: <https://www.oecd.org/derec/worldbankgroup/46993392.pdf>

²³ Comisión Económica para América Latina. (2020). Igualdad de género y autonomía de las mujeres deben estar en la base del nuevo modelo de desarrollo que requiere con urgencia la región: CEPAL. Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/comunicados/igualdad-genero-autonomia-mujeres-deben-estar-la-base-nuevo-modelo-desarrollo-que#>

y la matriculación sigue aumentando más rápidamente entre las mujeres que entre los hombres, las mujeres están infrarrepresentadas en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. En estos campos las mujeres representan solo un poco más del 35% de los graduados en estas áreas.

Las mujeres también son una minoría en las áreas de investigación y el desarrollo científico, y representando menos de un tercio de los investigadores del mundo²⁴.

Mercado Laboral y Remuneración Salarial.

En todas las regiones del mundo, a las mujeres se les paga menos que a los hombres, con una brecha salarial de género estimada por la ONU en un 23% a nivel mundial²⁵.

La brecha es algo menor a mayor nivel de formación. El salario promedio de las mujeres que tienen entre 0 a 5 años de estudio es el 77,9% que el de los hombres con igual nivel de formación, mientras que el salario promedio de las mujeres con más de 13 años de estudio representa el 74,4% del de los hombres²⁶.

En América Latina y El Caribe, en la comparación del salario promedio de las mujeres urbanas de 20 a 49 años que trabajan 35 horas y más por semana, respecto del salario promedio de los hombres de iguales características, se obtuvo que en 2014 las mujeres asalariadas recibían en promedio el 83,9% del salario promedio que recibían los hombres, lo que representa una brecha de 16,1%²⁷.

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2019, se calculó que, independientemente de la región, el porcentaje de mujeres asalariadas cuya remuneración es equivalente o inferior al salario mínimo es siempre superior al porcentaje de hombres que recibe dicho salario. Esta prevalencia es tal que, a nivel global, de entre las diferentes características demográficas de aquellos que perciben el salario mínimo o una suma inferior, el hecho de ser mujer se posiciona en segundo lugar, tan solo por detrás del nivel de instrucción inferior al de la enseñanza secundaria. Además, dadas las altas tasas de empleo en el sector informal²⁸ socavan el papel de los salarios mínimos

²⁴ <https://www.un.org/development/desa/es/news/statistics/women-report-2020.html>

²⁵ Naciones Unidas. (s.f.). Luchar por la igualdad salarial en el mercado laboral. Recuperado de: <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>

²⁶ Organización Internacional del Trabajo. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

²⁷ Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe. (2016). Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres. CEPAL. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf

²⁸ Segmento compuesto por asalariados y trabajadores familiares ocupados en establecimientos de menos de cinco trabajadores; y, trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas con

en la protección de la mujer contra la discriminación salarial por motivos de género²⁹.

Por otro lado, las mujeres no solo cobran menos, sino que tienen un 30% menos de probabilidades que los hombres de tener un empleo, así como una mucho mayor probabilidad de ser pobres y de llegar a la vejez sin una pensión decente³⁰.

Por todo lo anteriormente expuesto, muchas mujeres son económicamente dependientes, coartando tal hecho sus libertades y autonomía para decidir por sí mismas.

Estas disparidades afectan la calidad de vida de las niñas y mujeres en todo el mundo a lo largo de su vida, impidiendo que las sociedades avancen en un desarrollo equilibrado y próspero³¹. Ante esto, la experiencia respalda que, “las sociedades que aumentan el acceso a la educación, la atención de la salud, el empleo y el crédito, reduciendo las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a oportunidades económicas, aumentan el ritmo de su desarrollo económico y la reducción de la pobreza” (Stotsky 2006)³².

Violencia contra las mujeres y las niñas.

Se estima que una de cada tres mujeres (unos 736 millones) ha sufrido violencia física o sexual por parte de una pareja, o violencia sexual perpetrada por parte de alguien que no era su pareja (casi un tercio de las mujeres de 15 años o más) a lo largo de su vida. Estas cifras no contemplan el acoso sexual. En los estudios nacionales en los que este tipo de violencia también se considera, la proporción de mujeres afectadas puede llegar al 70 por ciento de las mujeres³³.

Una vez más este problema es mucho más pronunciado en los ingresos bajos y medios. El 37% de las mujeres de entre 15 y 49 años que viven en países

menos de cinco trabajadores en ocupaciones no profesionales, técnicos, gerenciales o administrativos.

²⁹ International Labour Organization. (2020). Global Wage Report 2020-2021, wages and minimum wages in the time of COVID-19. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

³⁰ Bando, R., Berlinski, S. & Carraco, J. (2019). Desigualdad de género en América Latina: Un largo camino por recorrer. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Recuperado de: <https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/desigualdad-de-genero-en-america-latina-un-largo-camino-por-recorrer/>

³¹ World Bank. (2010). An Evaluation of World Bank Support, 2002-2008, Gender and Development. Recuperado de: <https://www.oecd.org/derec/worldbankgroup/46993392.pdf>

³² Stosky, Janet. 2006. “Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey” International Monetary Fund Working Paper WP/06/233, Washington, DC.

³³ ONU Mujeres. Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

clasificados por los Objetivos de Desarrollo Sostenible como "menos desarrollados" han sido objeto de violencia física y/o sexual por parte de su pareja en su vida.

Las consecuencias de este tipo de violencia son muchas veces altamente incapacitantes para las mujeres. Tal y como menciona ONU Mujeres en varios de sus reportes, *"las tasas de depresión, trastornos de ansiedad, embarazos no planeados, infecciones de transmisión sexual e infección por VIH son más altas en las mujeres que han experimentado este tipo de violencia en comparación con las que no la han sufrido, así como muchos otros problemas de salud que pueden durar incluso después de que la violencia haya terminado"*.

En el mundo, cada 11 minutos una mujer o niña es asesinada por personas que conocen. En 2020, alrededor de 81,000 mujeres y niñas fueron asesinadas, unas 47,000 de ellas, (es decir, el 58%), a manos de sus parejas o familiares.

Recomendaciones Generales.

Dado el carácter multidimensional de la desigualdad de género, cuando se diseña el contenido y alcance de intervenciones orientadas a su superación³⁴ deben tenerse en cuenta datos que permitan adecuar esas intervenciones de manera más específica al segmento de las mujeres y niñas que se pretende beneficiar, particularmente en materia étnica, religiosa, de sexo, de edad, y, de ser posible de formación educativa y orientación laboral. También es deseable considerar el tipo de modalidad en que se manifiesta la desigualdad, ya sea por discriminación o por exclusión, por ejemplo. Esto permitiría analizar con mayor precisión los problemas a resolver y sus causas y determinantes estructurales y coyunturales, permitiendo con ello identificar soluciones de política o inversión basadas en evidencia que se hayan probado efectivas a la hora de atender causas y determinantes similares en contextos similares, y diseñar, por ende, respuestas más ajustadas a la realidad que se quiere enfrentar.

Más allá de que el tipo de intervención bajo análisis promueva un nuevo marco legal o institucional o se enmarque en uno existente, resulta esencial disponer de liderazgos comprometidos con el objetivo final, que es la igualdad de género.

En ese marco, se presentan a continuación cinco enfoques propuestos por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), para apoyar el diseño e

³⁴ Ya sea por inversión directa o por transversalización.

implementación efectiva de intervenciones en este campo que han sido tenidas en cuenta en el marco de la operación a la que informa esta nota³⁵³⁶:

- (i) Abordar la igualdad de género en todos los sectores y áreas políticas;
- (ii) Institucionalizar la atención a la igualdad de género dentro de las organizaciones cuando se utiliza el enfoque integrado para la incorporación de la perspectiva de género;
- (iii) Prestar atención a la igualdad de género desde las etapas iniciales, utilizando el análisis de género;
- (iv) Centrarse en los resultados de igualdad de género a través de cambios transformadores en políticas, procesos y resultados; y
- (v) Ampliar y fortalecer la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones y mejorar sus roles de liderazgo.

Las Brechas de Género en el Sector Turismo a Nivel Global.

El sector turismo es uno de los principales empleadores del mundo. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo de Naciones Unidas y con el Consejo Mundial de Viajes y Turismo, uno de cada diez empleos se asocia con la actividad turística. Además, esta contribución es de una importancia creciente. Pre-COVID-19, 1 de cada 5 empleos creados durante la última década fue generado por este sector, 1 de cada 4 durante el último lustro³⁷.

El sector turismo es un sector *strictu sensu* femenino: se estima que entre el 55% y el 65% de los empleos asociados a la actividad turística están ostentados por mujeres (frente alrededor del 40% de la economía en general).

No obstante, tal y como se evidencia en la Segunda Edición del Informe Mundial de las Mujeres en el Turismo, publicado por la Organización Mundial de Turismo (OMT) en 2021, si bien las mujeres constituyen más de la mitad de la fuerza laboral del sector turístico en el mundo, *“ocupan menos del 40% de los puestos de gestión, menos del 20% de los [puestos] de dirección general y menos del 8% de los puestos en consejos de administración.”*

³⁵ ES-L1151 : Programa de Apoyo a la Recuperación y Expansión del Sector Turismo en El Salvador.

³⁶ UN Women. (2022). Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf>

³⁷ <https://blogs.iadb.org/sostenibilidad/es/el-sector-turismo-clave-para-lograr-la-igualdad-de-genero/> y <https://wtcc.org/Research/Economic-Impact>

Además, la tarifa media por hora de las mujeres que trabajan en el sector es significativamente inferior a la de los hombres. La evidencia muestra que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres en todas las industrias turísticas³⁸.

Adicionalmente, existe una gran segmentación de roles en el sector turismo, y en el momento que una ocupación se feminiza, el salario promedio baja.

Varios estudios han tratado de identificar las causas y determinantes de estos gaps.

En una publicación reciente³⁹, sus autoras realizan una revisión sistemática de la literatura y recogen las siguientes causas como de entre las más destacables:

- La doble carga laboral (cuidados de familiares dependientes, principalmente),
- Menor acceso a la educación formal o a la formación profesional,
- Segmentación y estereotipación de los roles,
- Normas sociales,
- Falta de *network* y de *mentoring*,
- Falta de realidades análogas en las posiciones de decisión,
- Inflexibilidad de los horarios laborales.

En materia de emprendimiento de liderazgo femenino las principales barreras identificadas son:

- Sesgos conscientes e inconscientes de género que limitan el acceso a financiamiento,
- Menor acceso a la educación formal o a la formación profesional,
- Segmentación y estereotipación de los roles,
- Falta de *network* y de *mentoring*.

Por su parte, un informe del Banco Mundial señala que los principales desafíos para las mujeres en el sector turismo incluyen un alto grado de estereotipos de roles de género, resultando estos en que a menudo las mujeres se concentran en trabajos de menor salario y perspectivas de crecimiento, tales como aquellos relacionados a servicios de limpieza. Asimismo, se observa una subrepresentación de mujeres en puestos más lucrativos en el sector como guías turísticos, chefs, operadoras. Esta menor representación la mayor parte de las veces se debe a dos factores, la carga de trabajo doméstico y de cuidado

³⁸ Organización Mundial de Turismo. (2021). Informe mundial sobre las mujeres en el turismo – Segunda edición. Recuperado de: <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284422753>

³⁹ Kourtesopoulou, A., & Chatzianni, E. E. (2021). Gender Equality and Women's Entrepreneurial Leadership in Tourism: A Systematic Review. *Gender and Tourism*.

Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/354423563_Gender_Equality_and_Women%27s_Entrepreneurial_Leadership_in_Tourism_A_Systematic_Review

a dependientes que soportan las mujeres, y disparidades en materia del acceso de las mujeres a estudios técnicos profesionalizados o superiores.

Debido a muchos de los factores descritos, pero principalmente a los estereotipos de género y a la fuerte carga de trabajo doméstico de las mujeres, estas son mucho más propensas a emprender trabajo a tiempo parcial, estacional, de agencia y ocasional. Este hecho, asimismo, índice en generar mayores tasas de informalidad para las mujeres.

Además, las mujeres tienen más probabilidades de ser víctimas de explotación sexual en el turismo.⁴⁰

Ante esto, proyectos globales como la ‘Iniciativa por las Mujeres’ del Consejo Mundial de Viajes y Turismo (WTTC, por sus siglas en inglés) aspiran en el largo plazo a atender alguna de estas barreras para impulsar la representación femenina de los puestos de liderazgo. En concreto, esta iniciativa se ha marcado como meta lograr una representación femenina de entre el 30-50%, y aumentar en un tercio la representación de mujeres en los niveles de directorio y C-suites para 2030⁴¹.

Por su parte, de cara a cerrar la brecha de género, la OMT plantea una serie de recomendaciones que merecen ser analizadas al abordar el diseño e implementación de acciones en el sector orientadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Así, la OMT provee recomendaciones para cuatro categorías de industrias en el sector.

Para el caso de las plataformas digitales y tecnología, se busca garantizar que la digitalización del turismo sea sensible a las cuestiones de género y ofrezca oportunidades para la inclusión de las mujeres y la innovación, así como integrar la igualdad de género en el diseño y el desarrollo de las nuevas tecnologías para el sector turístico.

Para el caso de hoteles y establecimientos de alojamiento, se insta a respetar los derechos de las trabajadoras y abordar los retos específicos que afrontan a todos los niveles en aquellos empleos donde predominan las mujeres, así como apoyar a los sindicatos de mujeres y alentar a los consumidores a informarse de sus condiciones de trabajo.

⁴⁰ World Bank Group. (2017). Women and Tourism. Recuperado de:

https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/28535/IFC_Women%20and%20Tourism%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁴¹ World Travel and Tourism Council. (2021). The Cancun Womens Initiative Declaration Supporting Women in Travel and Tourism. 2021. Recuperado de: <https://wtcc.org/Portals/0/Documents/Reports/2021/2021%20Womens%20Initiative%20Declaration.pdf>

A los operadores turísticos, se les conmina a desarrollar programas para incrementar la certificación y el empleo de mujeres como guías y como operadoras turísticas, y desafiar los estereotipos de género dominantes en torno al trabajo de los guías de turismo.

En cuanto a los emprendimientos de turismo comunitario, se recomienda garantizar que las iniciativas de turismo comunitario se desarrollen de manera sensible al género y que promuevan la participación igualitaria de todas las mujeres y se prioricen las iniciativas de turismo comunitario de las mujeres.

Estas recomendaciones se alinean con el estado de situación de las mujeres en el turismo, destacándose los temas de brecha salarial, la formación y capacitación, el ejercicio de la empresariedad y, en gran cantidad de casos, el combate a la informalidad y el empleo precario.

Más allá de la necesidad de contar con los datos e información que permitan configurar el diagnóstico del estado de situación de la igualdad de género en el sector turismo, resulta clave que las empresas y miembros de la cadena de valor del sector definan una hoja de ruta para incorporar la perspectiva de género en sus estrategias empresariales y, más aún, en sus planes operativos. Cabe indicar que, para implementar una estrategia inclusiva de género, es altamente relevante que las empresas tengan en cuenta toda la legislación aplicable en el país o territorio en el que operan, pero mucho más allá de esos, que analicen sus propios datos salariales y ocupacionales.

Al respecto de la adopción de una estrategia de igualdad de género, la OMT propone una trayectoria de cuatro pasos, a saber⁴².

- (i) Garantizar el apoyo de los niveles directivos ante la igualdad de género y comprometerse a seguir los “Principios para el Empoderamiento de las Mujeres”⁴³;
- (ii) Evaluar el progreso actual en términos de igualdad de género;
- (iii) Revisar el progreso actual en áreas temáticas relacionadas con las mujeres en el turismo; y
- (iv) Formular un plan de acción para la igualdad de género en el turismo.

Con relación al primer paso, ello implica la observación, análisis y estado de implementación a nivel de la empresa de los principios para el empoderamiento

⁴² Organización Mundial de Turismo. (2021). Informe mundial sobre las mujeres en el turismo – Segunda edición. Recuperado de: <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284422753>

⁴³ Women’s Empowerment Principles. (2021). La igualdad es un buen negocio. Recuperado de: https://www.weps.org/sites/default/files/2021-08/WEPs%20BROCHURE_SPANISH.pdf

de las mujeres, destacándose el establecimiento de un liderazgo corporativo de alto nivel para la igualdad de género; el trato a todas las mujeres y hombres de manera justa en el trabajo, el respeto y la defensa de los derechos humanos y el apoyo a la no discriminación; velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todas las trabajadoras y los trabajadores; promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres; implantar prácticas que empoderen a las mujeres en los ámbitos de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing; alentar la igualdad mediante iniciativas y labores de sensibilización en las comunidades; y, finalmente, medir e informar al público sobre los avances en términos de igualdad de género.

Poniendo de relieve la centralidad de estos principios, se hace necesario avanzar sobre el examen del estado de situación actual en materia de igualdad de género, lo cual implica que las empresas evalúen el enfoque estratégico con que abordan este desafío; identifiquen las lagunas y oportunidades para la mejora continua; indaguen y tomen conocimiento de buenas prácticas en materia de igualdad de género a nivel global; establezcan metas y objetivos concretos; definan cómo medir el progreso a lo largo del tiempo; se comparen con empresas similares y con los estándares de la industria; y aprovechen los recursos disponibles a nivel mundial sobre igualdad de género para guiar actuaciones futuras⁴⁴.

Estas formulaciones preliminares, permiten encarar los próximos pasos con elementos de juicio concretos para apoyar el diseño e implementación de un plan de acción para la igualdad de género a nivel de la empresa. El abordaje sistémico de las acciones prioritarias que se detallan a continuación ofrece la base para asegurar que el plan de acción a ser diseñado contenga la cobertura de las áreas de actuación clave que ubiquen a la empresa en el sendero de la búsqueda de la igualdad de género a nivel interno, y que dicho objetivo permee hacia los sectores de la comunidad que configuran su espacio de actuación y de referencia.

La Estrategia de Inclusión de Género para Negocios del Sector Turístico publicada por la OMT, destaca algunas acciones prioritarias para el sector privado en diferentes temáticas inherentes a su desarrollo como empleo, emprendimiento, liderazgo y políticas, educación y formación, comunidad y sociedad civil, medición y monitoreo⁴⁵.

En cuanto a temas relacionados con el empleo, se insta a las empresas a tomar medidas para afrontar la brecha salarial de género que afecta a las trabajadoras del turismo y promover la paridad de género en todos los niveles de empleo. También, abordar de manera sistemática el acoso sexual de las trabajadoras del

⁴⁴ *Ibidem*.

⁴⁵ World Tourism Organization. (2022). Gender-inclusive strategy for tourism businesses. Recuperado de: <https://www.e-unwto.org/doi/epdf/10.18111/9789284423262>

sector turístico, así como cualquier problema de acoso de las comunidades turísticas contra miembros de la comunidad y viajeras o viajeros. También, velar por el cumplimiento de las normas laborales internacionales y de los convenios de la OIT sobre entornos libres de violencia y acoso sexual en el mundo del trabajo, igual remuneración por trabajo de igual valor, y el derecho a una baja remunerada por maternidad y cuidados; y cuestionar los estereotipos de género en el trabajo turístico, en particular, promoviendo y apoyando la incorporación de mujeres a funciones que no han ocupado tradicionalmente, tales como las de guía de turismo o responsables de operación de viajes; y utilizar las adquisiciones como mecanismo para alentar a los proveedores existentes y nuevos a ser más sensibles al género e incorporar la diversidad en sus prácticas de empleo.

Acerca del emprendimiento, la OMT recomienda implantar una política de adquisiciones sensible al género, incrementando el número de empresas que son propiedad de mujeres y el porcentaje de adquisiciones a empresas en manos de mujeres en toda la cadena de suministro; alentar la expansión y la diversificación de los productos y servicios turísticos directos e indirectos provenientes de empresas que son propiedad de mujeres; y apoyar activamente la participación de las mujeres en las plataformas turísticas digitales, teniendo en cuenta las diferencias entre las mujeres en términos de acceso a las tecnologías de información y comunicación.

Respecto del liderazgo, políticas y adopción de decisiones, se recomienda trabajar por lograr el equilibrio de género en la alta dirección y los consejos ejecutivos de las empresas turísticas, mediante el uso de objetivos o cuotas; y consultar o contratar a especialistas en igualdad de género, diversidad e inclusión en turismo con miras a ayudar a la implantación de políticas e iniciativas orientadas al género, la diversidad y la inclusión.

En cuanto a educación y formación, se sugiere desarrollar programas de formación dirigidos a las empleadas, basándose en una evaluación que identifique las necesidades de formación, las habilidades clave y las lagunas de conocimientos de los diferentes grupos de mujeres, por ejemplo, las tecnologías digitales; además, proporcionar formación en igualdad de género a todo el personal, incluida la alta dirección, y potenciar la sensibilización respecto a la desigualdad de género en el trabajo; e impartir formación en igualdad de género a los principales proveedores, para garantizar que adopten principios y prácticas de igualdad de género.

Sobre la comunidad y la sociedad civil; se insta a atender las preocupaciones y necesidades de las mujeres que viven en destinos turísticos, estableciendo redes y mecanismos de consulta con organizaciones de mujeres y otras organizaciones de justicia social en la comunidad.

Finalmente, en cuanto a monitoreo y medición, se recomienda garantizar que los datos sobre personas empleadas estén desagregados por sexo y que se disponga de datos para todos los niveles y tipos de empleo, incluidos datos sobre salarios y remuneración; garantizar que las bases de datos de proveedores incluyan información desagregada por sexo sobre propiedad, dirección y control de las empresas proveedoras; y recabar información sobre los compromisos y prácticas de todos los proveedores con la igualdad de género haciendo seguimiento regular.

Como se ha indicado, el abordaje de estas acciones posibilitará encarar un plan de acción que promueva una implementación multidimensional de acciones en torno a la promoción y respeto a la igualdad de género, las que serán vitales para embarcar a las empresas del sector turístico en una senda evolutiva de su desarrollo como empresas socialmente responsables y verdaderamente incluyentes.

La estructuración ideal de un plan empresarial de igualdad de género deberá contar al menos con los siguientes elementos: objetivo, acciones previstas, presupuesto para su diseño e implementación, calendario de diseño e implementación, personal responsable de su diseño e implementación, e indicadores que permitan monitorear el desempeño del plan durante las etapas de diseño e implementación. Resulta vital que el plan de acción sea generado como parte de un proceso participativo a lo interno de la empresa e, idealmente, involucrando también a actores clave de su entorno.

Dadas las constataciones relevadas y analizadas en torno a la igualdad de género en el sector turismo, así como la relevancia del empleo femenino en dicho sector, los aprendizajes que ofrecen reportes y estudios en la temática pasan a ser aún más relevantes para enfrentar el desafío actual de la reapertura y recomposición de las actividades turísticas luego del golpe inédito asestado por la pandemia a nivel global, inclusive en los mercados que disponen de más recursos y mayor capacidad de respuesta.

Los países que capitalizan todo su potencial humano, no solo la mitad, son más competitivos. Innumerables informes revelan que las empresas que incluyen mujeres en sus juntas o como propietarios, ejecutivos, gerentes y en su personal en general, se desempeñan mejor en términos de rentabilidad, creatividad y sostenibilidad.⁴⁶

Para aquellos países que tienen al sector turismo como un espacio relevante de su estrategia de desarrollo, el momento actual representa un punto de inflexión

⁴⁶ World Bank Group. (2017). Women and Tourism. Recuperado de:

https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/28535/IFC_Women%20and%20Tourism%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y

para enfrentar el desafío como una oportunidad de mejorar su desempeño y competitividad, incluyendo lo referido a la igualdad de género.

La Igualdad de Género en El Salvador.

De acuerdo con Observatorio de Estadísticas de Género de El Salvador⁴⁷, el 53% de la población de El Salvador son mujeres (3,52 millones de habitantes), representando la población masculina un 47% de la población total (3,0 millones de habitantes).

Los 6,64 millones de residentes salvadoreños⁴⁸ se distribuyen en aproximadamente 1,87 millones de hogares. Un 62,7% de estos hogares cuenta con jefatura del hogar masculina (aproximadamente un 1,17 millones de hogares), y en un 37,3% de los mismos la jefatura de hogar es femenina (unos 700 mil hogares)⁴⁹.

El Salvador figura en el puesto 43 sobre un total de 156 países en el ranking del Índice de Brechas de Género a Nivel Global 2021 preparado por el Foro Económico Mundial, que realiza la medición de cuatro subíndices: Desempeño Educativo; Salud y Supervivencia; Participación y Oportunidad Económica; y Empoderamiento Político. En el ranking de estos cuatro subíndices, El Salvador se ubica en los puestos 77, 1, 106 y 35, respectivamente⁵⁰.

Desempeño Educativo.

A nivel de desempeño educativo cabe destacar la brecha de analfabetismo. En El Salvador, de acuerdo con el último “Boletín Estadísticas de Género”⁵¹ un 11,1% de las mujeres no sabe leer o escribir, frente a un 7,9% de los hombres.

Esto implica una que la prevalencia del analfabetismo es considerablemente superior entre las mujeres que entre los hombres, concretamente un 40% superior en términos relativos (3,2% en términos absolutos).

⁴⁷ Observatorio de Estadísticas de Género de El Salvador. (s.f.). Observatorio de Estadísticas de Género. Recuperado de: <http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/>

⁴⁸ 6,45 millones, según estimaciones más recientes.

⁴⁹ UNWOMEN, “Perfil de país según igualdad de género”, San Salvador, 2020

⁵⁰ World Economic Forum. (2021). Global Gender Gap Report 2021. Recuperado de: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

⁵¹ Fuente: Ministerio de Economía, “Boletín Estadísticas de Género”, 2020.

Brecha entre mujeres y hombres de tasa de analfabetismo por rango de edad:

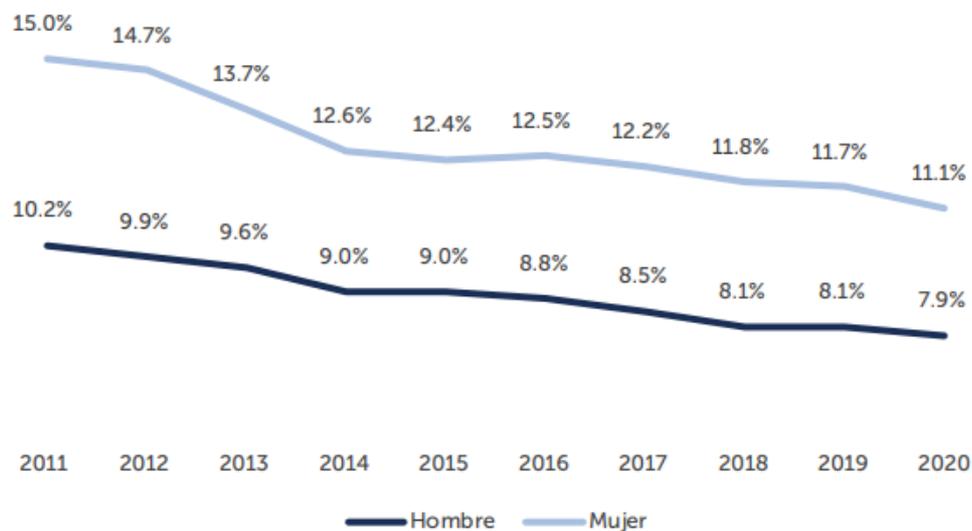


Fuente: Ministerio de Economía, “Boletín Estadísticas de Género”, 2020.

Esta tasa ha evolucionado en el tiempo de manera decreciente, reduciéndose más que proporcional la tasa de analfabetismo entre las mujeres que entre los hombres, lo que ha resultado en un cierre de la brecha.

Tal y como se observa en el gráfico anterior, la brecha es especialmente pronunciada entre los mayores de 60 años.

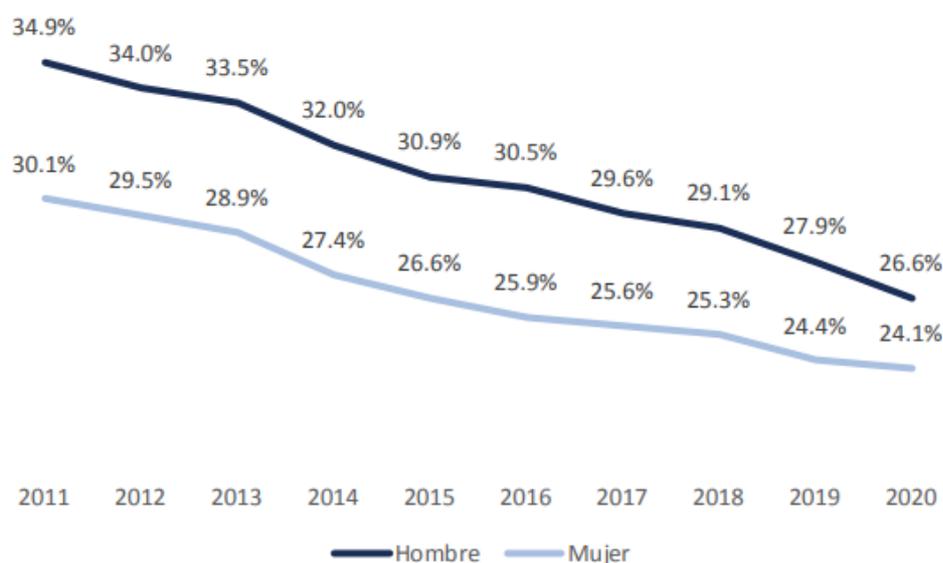
Tasa de analfabetismo por sexo:



Fuente: Ministerio de Economía, “Boletín Estadísticas de Género”, 2020.

Por otro lado, la brecha en materia de asistencia escolar se ha venido reduciendo hasta situarse en el año 2020 en el 2,5% (frente al 4,8% del año 2011).

Tasa de asistencia escolar por sexo, 2011-2020 (porcentaje):



Fuente: Ministerio de Economía, “Boletín Estadísticas de Género”, 2020.

De aquellos que asisten a la escuela, según datos del Observatorio de Estadísticas de El Salvador, el 64% de las mujeres y 63% de hombres alcanzaron un nivel de escolaridad básico, el 22% de las mujeres y hombres alcanzaron un nivel de escolaridad media, y tan solo el 8% de las mujeres y hombres alcanzaron estudios superiores universitarios⁵².

Por otro lado, entre las razones por las que no asisten a la escuela destacan las siguientes:

Hombres	Mujeres
# 1 - Necesita trabajar (988.441)	# 1 - Necesita trabajar (523.655)
# 2 - Por la edad (336.677)	# 2 - Por la edad (489.664)
# 3 - No le interesa (325.469)	# 3 - No le interesa (462.119)
# 12 - Trabajo doméstico (4.698)	# 4 - Trabajo doméstico (329.454)
# 9 – Causas del hogar (25.676)	# 5 – Causas del hogar (228.050)

Fuente: Ministerio de Economía, “Boletín Estadísticas de Género”, 2020.

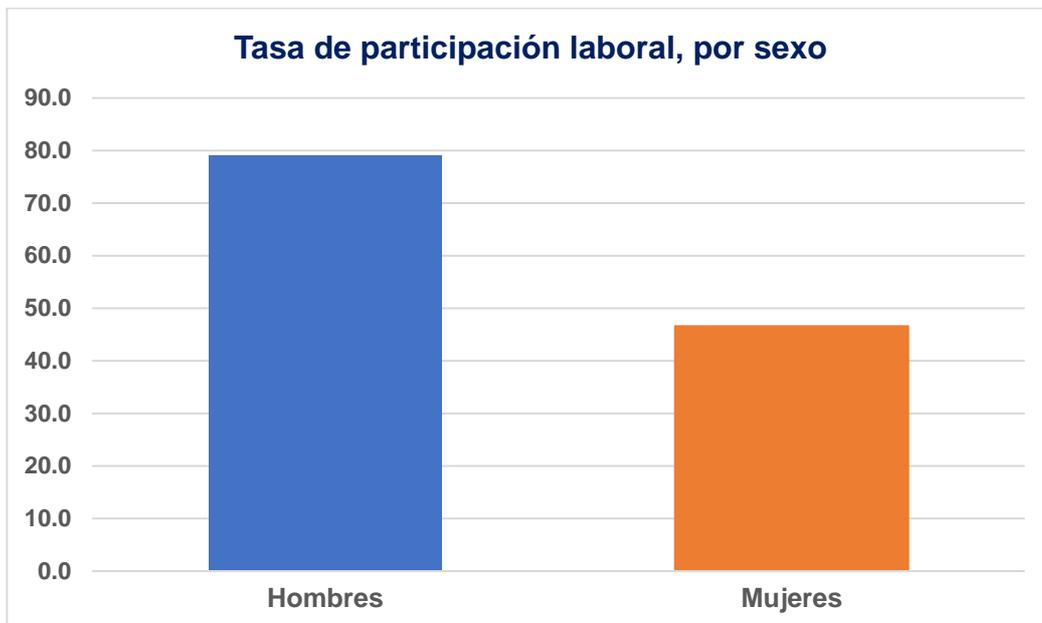
⁵² Datos obtenidos del Observatorio de Estadísticas de El Salvador.

Más de medio millón de mujeres salvadoreñas (557.504) reportan haber dejado de asistir a la escuela por responsabilidades del trabajo doméstico y causas del hogar, frente a la más de 30 mil hombres (30.374).

Como veremos más adelante en esta nota, el trabajo doméstico y las tareas del hogar no solo limita las oportunidades de educación de las mujeres, sino su acceso al mercado laboral, su acceso a seguros sanitarios, y pensiones que las apoyen a mantenerse cuando sean adultas mayores.

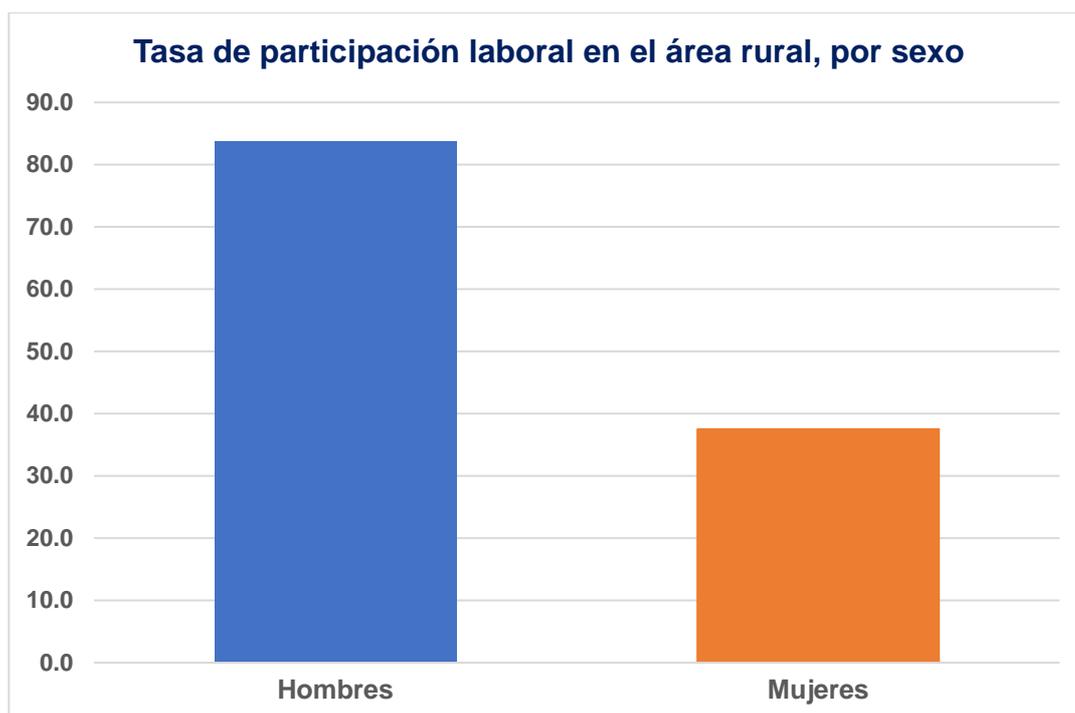
Mercado Laboral y Remuneración Salarial.

En materia del mercado laboral la principal brecha que se observa en El Salvador es la brecha en materia de participación laboral. La tasa de participación laboral femenina en El Salvador no alcanza el 60% de la tasa de participación de los hombres en términos relativos y es de un 32,4% en términos absolutos.



Fuente: Ministerio de Economía, “Boletín Estadísticas de Género”, 2020.

Esta importante brecha es aún mayor en el ámbito rural, donde se sitúa en un 46,2% en términos absolutos.



Fuente: Ministerio de Economía, “Boletín Estadísticas de Género”, 2020.

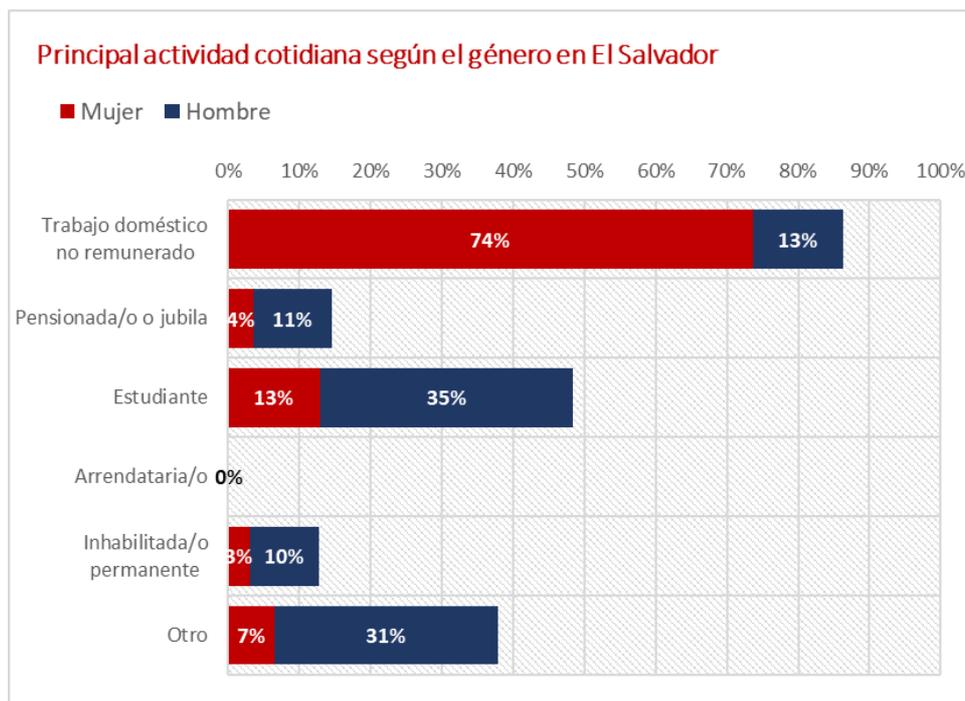
Un 66% de las mujeres inactivas reporta que no trabaja o busca activamente empleo debido al trabajo doméstico y las labores de cuidado. Esta misma causa solo es reportada por un 2,2% de los hombres en situación de inactividad laboral.

En 2017, la encuesta nacional de Uso del Tiempo reveló que las mujeres dedican en promedio 5 horas diarias al trabajo doméstico y de cuidados a otros miembros del hogar, mientras que los hombres sólo dedican 2 horas a estas actividades⁵³. Otra encuesta reveló que, en El Salvador, el 74% de las mujeres inactivas realiza trabajo doméstico no remunerado, a comparación de sólo el 13% de hombres inactivos⁵⁴.

Esta brecha en materia de participación y ocupación en el mercado laboral tiene consecuencias muy relevantes a nivel del bienestar de las mujeres. Tal y como se apuntaba en secciones anteriores la inactividad laboral incrementa la dependencia de las mujeres de los hombres, haciéndolas más vulnerables en los casos que esté presente la violencia de género o situaciones de abuso de cualquier tipo. Además, incrementa las probabilidades de que las mujeres y sus descendientes sean pobres, no tengan acceso a seguros de salud o a una pensión digna cuando lleguen a la edad de adulto mayor.

⁵³ Observatorio de Estadísticas de Género de El Salvador. (s.f.). Nuestras Estadísticas. Recuperado de: <http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/index.html>

⁵⁴ Datos obtenidos del Observatorio de Estadísticas de El Salvador.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Observatorio de Estadísticas de El Salvador.

A este se suman otros dos factores que denotan sendas brechas en materia de género en El Salvador.

La primera es la segmentación de roles, en la que las mujeres ocupan más de un 90% de las posiciones de servicio doméstico, por ejemplo.

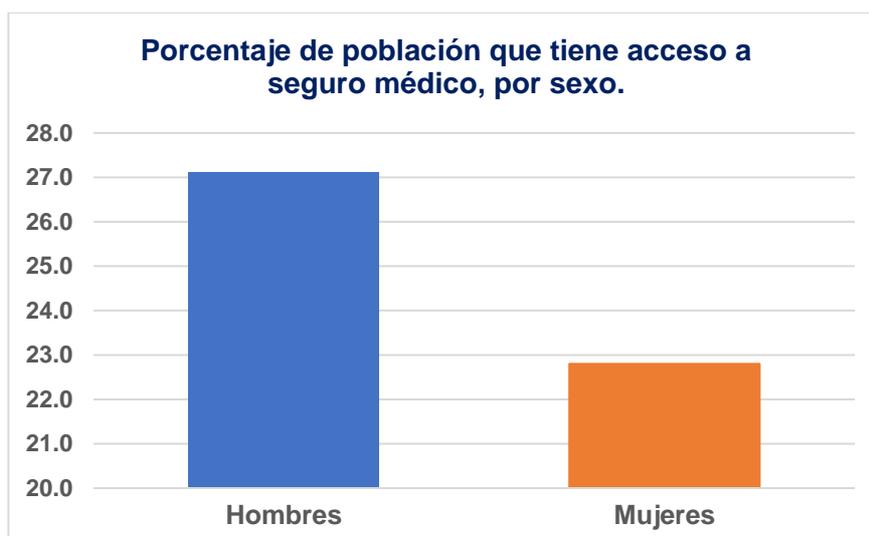
En segundo lugar, encontramos la brecha salarial, la cual se sitúa en un 14%. El salario promedio de los hombres es de 373.4\$, frente a los 321.4\$ de las mujeres.

La brecha salarial y la brecha a nivel de participación en el mercado laboral remunerado son aspectos destacados en el informe del Consejo Económico Mundial (WEF) como los aspectos donde mayor y más prominente es la brecha entre hombres y mujeres en El Salvador.

Salud y Supervivencia.

Los retos presentados anteriormente en materia laboral tienen sendas implicaciones en materia de acceso a los servicios de salud.

De este modo, en El Salvador la brecha en términos relativos de acceso a la salud es de, aproximadamente, el 16%. En términos absolutos esta brecha se sitúa en un 4,3%.



Fuente: Ministerio de Economía, “Boletín Estadísticas de Género”, 2020.

Asimismo, dos tercios (66%) de las mujeres ocupadas en el segmento del mercado compuesto por *“Asalariados y trabajadores familiares ocupados en establecimientos de menos de cinco trabajadores; y, trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas con menos de cinco trabajadores en ocupaciones no profesionales, técnicos, gerenciales o administrativos”* no están cubiertas por un seguro social.

En la Encuesta de Usos de Tiempos realizada en el año 2017, el 77% de las mujeres y el 71% de los hombres reportó no estar afiliados a un sistema de seguridad social. En el sector de comercio, hoteles y restaurantes, esta proporción se traduce en 78% de mujeres y 66% de hombres sin afiliación.

En materia de violencia, un 67,4% de las mujeres salvadoreñas reportaron haber sido víctimas de agresiones y violencia a lo largo de su vida, y un 33,8% reportaron haber sufrido episodios de violencia durante los últimos 12 meses⁵⁵.

Además 4 de cada 10 mujeres reportan haber sufrido violencia sexual a lo largo de su vida, 1 de cada 10 en los últimos 12 meses⁵⁶.

Sin embargo, los porcentajes de mujeres de más de 15 años que reportan haber sufrido violencia sexual durante los últimos 12 meses desglosados por edad todos superan los datos anteriormente compartidos.

⁵⁵ Ministerio de Economía, “Encuesta Nacional de Violencia Contra la Mujer”, El Salvador, 2017. Recuperado de: http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/docs/Violencia_contra_la_mujer.pdf

⁵⁶ Ibidem.

Porcentaje de mujeres mayores de 15 años que reportan haber sufrido algún tipo de violencia sexual durante los últimos 12 meses, desglosado por edad.

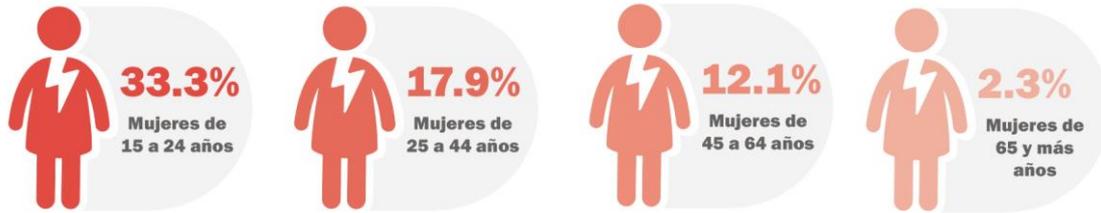


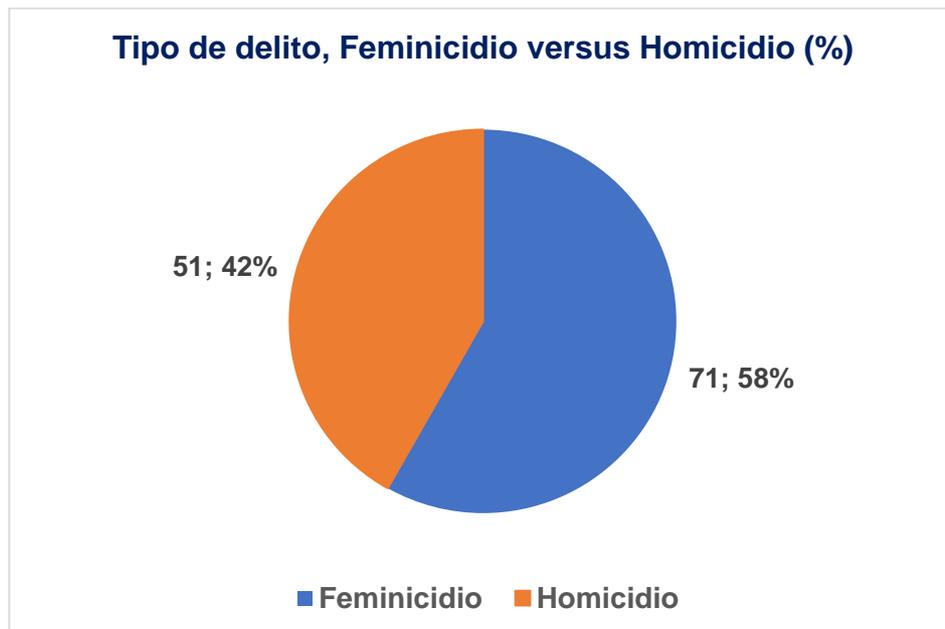
Imagen del Observatorio de Estadística de Género. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperada de: <http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/ods/index.aspx>

Durante la primera mitad de 2021 se reportaron más de 3.000 delitos sexuales, en concreto 3.113, contra las mujeres y niñas de El Salvador. 79 de estos delitos fueron cometidos contra niñas de 4 años o menos, 231 en niñas de 5 a 9 años, y 877 en niñas de 10 a 14 años.

Un 38,6% del total de los delitos sexuales cometidos entre enero y junio de 2021 correspondieron a violaciones.

Además, durante ese mismo periodo 122 mujeres fueron asesinadas en El Salvador.

El 58% de estos asesinatos correspondieron a la categoría de “femicidios”.



Fuente: http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/informe_violencia/muerte_viol_fem.aspx

Además, las mujeres reportan sufrir violencia en el ámbito laboral, siendo los delitos más reportados por las mujeres el de acoso laboral y el de discriminación por embarazo o maternidad.

La Encuesta Nacional de Violencia Contra la Mujer establece que del total de mujeres que manifestaron haber sido agredidas a lo largo de su vida, apenas un 6% interpuso una denuncia. Los principales motivos por los que decidieron no denunciar ni buscar ayuda es por miedo a ser cuestionadas, por vergüenza, o por haber sido amenazadas y coaccionadas para no hacerlo.

Empoderamiento Político

En cuanto a representación política, a cierre de esta nota, un 37,5% de las carteras ministeriales eran ostentadas por mujeres; siendo el Jefe de Estado un hombre.

A nivel de Diputadas Propietarias y Suplentes, los tres períodos de labor legislativa analizados muestran una reducción paulatina de la representatividad femenina en la Asamblea Legislativa de El Salvador.

Las Diputadas Propietarias han pasado de ostentar el 32,1% en el periodo 2015 - 2018 de los curules o asientos parlamentarios a representar el 28,6% durante el periodo 2021 - 2024.

Sin embargo, % de posiciones de diputados suplentes que son ostentados por mujeres asciende al 53,6% (era del 32,1% en el periodo 2015 – 2018).

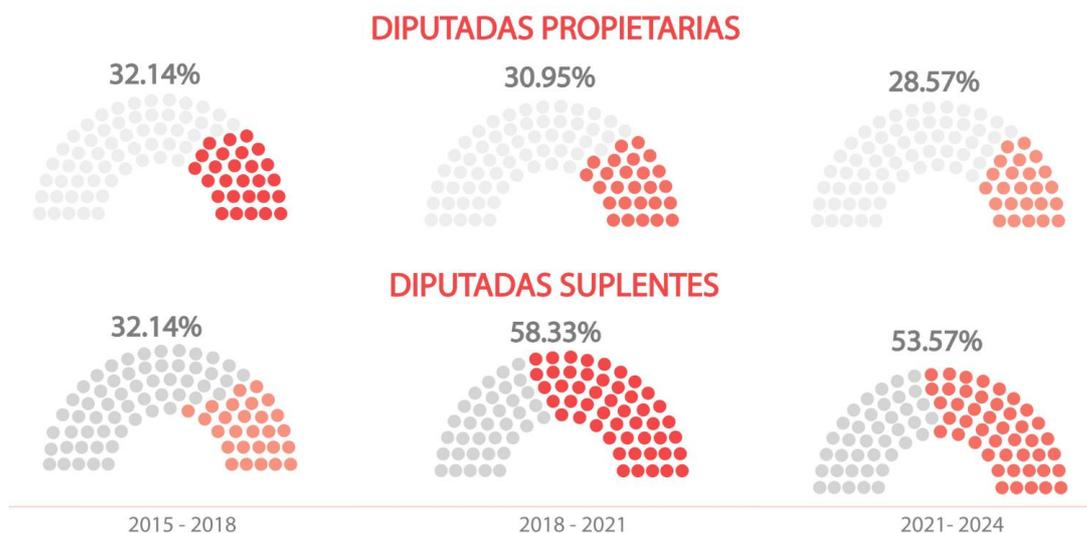


Imagen del Observatorio de Estadística de Género. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperada de: <http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/ods/index.aspx>

ALCALDESAS



Imagen del Observatorio de Estadística de Género. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperada de: <http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/ods/index.aspx>

Cuando se consultan los datos referidos a la representatividad femenina a nivel de alcaldías, se refleja un estancamiento en el porcentual de cargos ocupados por mujeres, el cual se mantiene en torno al 10% -11% del total durante los tres períodos relevados.

En relación con la representatividad femenina a nivel de los cargos de síndicas y regidoras propietarias y suplentes a nivel de los gobiernos locales, también se observa un estancamiento en el porcentaje de representatividad sobre el total que oscila entre 24,4% y 25,6% en el caso de las síndicas para los tres períodos analizados, y que se sostiene en un 32,9% entre esos períodos para el caso de las regidoras propietarias y suplentes.

Otras Consideraciones.

La igualdad de género en El Salvador dista de ubicarse en un lugar de destaque positivo.

A pesar de ello, en los últimos años el país se ha comprometido a la protección de los derechos de las niñas y mujeres con importantes avances a nivel de impulso de estadísticas y monitoreo, así como de la adopción de nuevos y reforzados marcos regulatorios.

De acuerdo con ONU Mujeres, el país cuenta con el 83,3% de los marcos legales que promueven, hacen cumplir y monitorean la igualdad de género bajo el indicador ODS #5, en particular aquellos relacionados con situaciones de violencia contra las mujeres⁵⁷.

El marco legal nacional para la igualdad se compone de dos niveles: primero, los convenios internacionales y acuerdos ratificados por el país, y segundo, las leyes

⁵⁷ UN Women. (s.f.). El Salvador. Recuperado de: <https://data.unwomen.org/country/el-salvador>

nacionales. En cuanto a lo primero, El Salvador ha asumido obligaciones legales contenidas en instrumentos internacionales vinculantes para la promoción y protección de los derechos humanos de la mujer, a saber, CEDAW, la ‘Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer’⁵⁸ de la Organización de Estados Americanos (OEA) y los Convenios 100⁵⁹, 111⁶⁰ y 156⁶¹ de la OIT. Desde 2011, el país cuenta con la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres⁶², cuerpo legal que incluye temas como, que las mujeres y los hombres obtengan el mismo salario por igual trabajo, que se reconozca el valor del trabajo doméstico remunerado y no remunerado, y que se brinde garantías para las mujeres rurales como, por ejemplo, regularización en cuanto a la titularidad de la tierra.

Por su parte, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), es el organismo rector que promueve la implementación de dicha ley en todas las instancias del Estado, mediante el Plan Nacional de Igualdad, instrumento que actualmente debe ser actualizado ya que el último plan culminó su periodo de actuación en 2020.

El ISDEMU, creado en 1996, es el ente rector en ‘Políticas Públicas para la Igualdad Sustantiva’, y ofrece servicios tales como una línea de confianza para la orientación, asesoría legal y atención psicológica a mujeres en situaciones de violencia; chat seguro y confidencial para brindar apoyo para tomar mejores decisiones y salir del ciclo de violencia; unidades de atención especializada; centros de atención departamental; unidades móviles de detección; albergues temporales a mujeres que enfrentan violencia y se encuentran en extremo peligro, etc⁶³. Acciones para evaluar la implementación de estas medidas

⁵⁸ Organización de Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. Recuperado de: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100

⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

⁶¹ Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

⁶² Asamblea legislativa de la República de El Salvador. (2011). Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. D.L. No. 645, publicado en D.O. No. 70, Tomo No. 391 de fecha 8 de abril de 2011. Gobierno de El Salvador. Recuperado de: <https://isdemu.gob.sv/wp-content/uploads/download-manager-files/LIE.pdf>

⁶³ Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. (s.f.). Preguntas Frecuentes. Recuperado de: <https://isdemu.gob.sv/preguntas-frecuentes/>

podrían ser convenientes de cara identificar vías para reforzar su eficiencia y efectividad.

Además, en el país funcionan los Centros Ciudad Mujer (CCM) que articulan en un mismo espacio físico a 18 instituciones estatales y ofrecen más de 20 servicios que responden a las necesidades de las mujeres de forma gratuita y accesible, ubicados en las ciudades de Lourdes Colón, Usulután, Santa Ana, San Martín, San Miguel y Morazán.

El proyecto ‘Ciudad Mujer’ es un programa liderado por la Secretaría de Inclusión Social (SIS) con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que pretende mejorar las condiciones de vida de las mujeres salvadoreñas apoyando los servicios ofrecidos por estos centros de atención integral. (“Evaluación de impacto del Proyecto Ciudad Mujer en El Salvador”).

Una de las oportunidades identificadas para fortalecer la operatividad de estos espacios es la de incorporar acciones complementarias para mejorar servicios relacionados con la autonomía económica de las usuarias como intermediación laboral, formación laboral, apoyo al emprendimiento empresarial y acceso al microcrédito⁶⁴.

En este sentido, el apoyo y promoción de pequeñas empresas y microemprendimientos desde una perspectiva de género es particularmente relevante de cara a garantizar igualdad de oportunidades económicas para hombres y mujeres. Relacionado a este tema, la evidencia muestra que la educación técnica y el entrenamiento ocupacional es una de las vías que más oportunidades brinda a las mujeres para incorporarse al mercado laboral, dado que responde directamente a las necesidades del sistema productivo del país, en donde el turismo ocupa un espacio importante a través de su diversa cadena de valor emplazada en el territorio. Un reporte de la Agencia de Cooperación Internacional de Japón (JICA), reveló que, en 2010, el 87% de las mujeres que se matricularon en el extinto programa Hábil Técnico Permanente promovido por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) estudió Belleza y Estética, Turismo y Restauración, Costura o Artesanía⁶⁵.

De este modo, el análisis de la situación sobre igualdad de género en El Salvador revela importantes brechas, pero también confirma la existencia de sendas regulaciones y proyectos orientados a alcanzar la igualdad de género en el país,

⁶⁴ Bustelo, M., Martínez, S., Pérez M. & Rodríguez, J. (2016). Evaluación de Impacto del Proyecto Ciudad Mujer en El Salvador. Nota Técnica IDB-TN-1123. División de Género y Diversidad, Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Recuperado de:

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Evaluaci%C3%B3n-de-impacto-del-Proyecto-Ciudad-Mujer-en-El-Salvador.pdf>

⁶⁵ Japan International Cooperation Agency. (2011). El Salvador Country Gender Profile. Recuperado de:

https://www.jica.go.jp/english/our_work/thematic_issues/gender/background/c8h0vm0000anjqj6-att/elsalvador_2011.pdf

siendo el acceso a la educación y entrenamiento para las niñas y mujeres; la facilitación para su ingreso al mercado laboral y el apoyo al empleo adecuado de las trabajadoras; así como el fomento de la empresariedad femenina, importantes herramientas para empoderar a las mujeres salvadoreñas. Las lecciones aprendidas a nivel global, algunas de ellas antes descritas, se constituyen en material de soporte esencial para atender los desafíos de esta problemática que no es ajena al sector turismo.

La Igualdad de Género en el Sector Turismo de El Salvador.

Las mujeres representaban prepandemia más del 60% de la fuerza laboral del sector turístico en el país según datos de la Dirección General de Estadística y Censos de El Salvador.

La pandemia ha confirmado que los sectores donde la presencia laboral de mujeres es más predominante, son los mismos que tienen un mayor riesgo de pérdida de empleo y de ingresos. El caso del sector turismo de El Salvador no ha sido una excepción.

De acuerdo con estudios recientes de la Comisión Económica para América Latina de Naciones Unidas (CEPAL)⁶⁶, en la región latinoamericana, el 41% de los hombres trabajan en sectores de alto riesgo, en comparación al 57% de las mujeres. Estos sectores se caracterizan por su alta tasa de informalidad, bajas remuneraciones y bajos niveles de calificación. El informe indica que “solo el 26% (de mujeres) está afiliada o cotiza al sistema de seguridad social, y 32% son trabajadoras por cuenta propia.”

A nivel particular del turismo, el estudio resalta que el empleo de las mujeres en el sector turismo se concentra en las microempresas; trabajando el 70% de las mujeres empleadas en el sector en empresas de menos de cinco personas. Este tipo de empresas enfrenta dificultades de acceso al crédito mayores que el promedio, disponiendo generalmente de muy pocos activos, y estando, además, en una mucho mayor proporción, en situación de informalidad⁶⁷, lo que en muchos casos dificulta su acceso a potenciales medidas fiscales y paquetes de estímulos para crecer o enfrentar crisis económicas de cualquier tipo.

Paralelamente, la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo de El Salvador (2017)⁶⁸ nos muestra datos importantes en relación con la participación laboral de las

⁶⁶ Comisión Económica para América Latina. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>

⁶⁷ Tal y como se ha mostrado en secciones anteriores de esta nota para el caso de El Salvador.

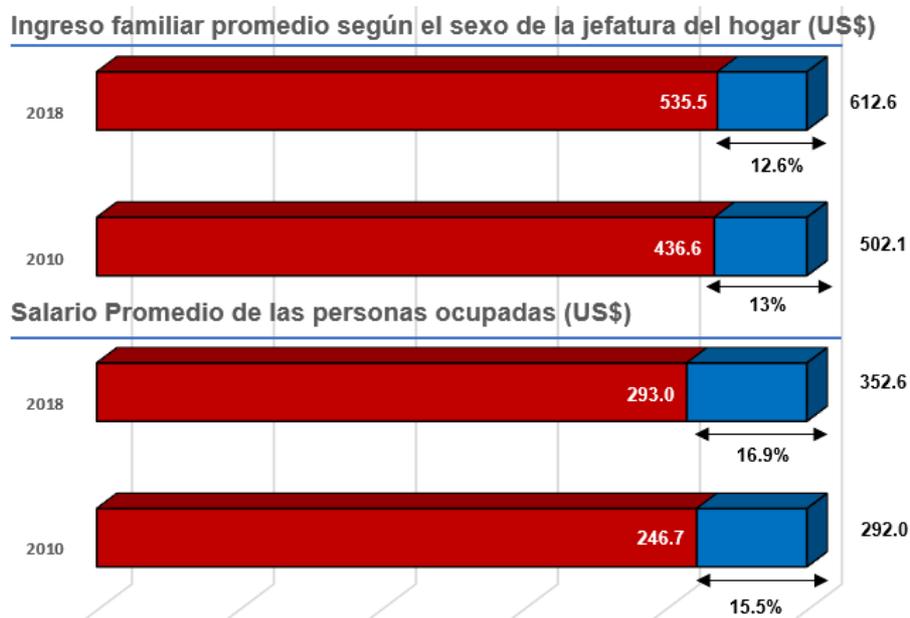
⁶⁸ Ministerio de Economía, Dirección General de Estadísticas, Observatorio de Estadísticas de Género, “Encuesta Nacional de Uso del Tiempo”, San Salvador, 2017. Recuperado de: http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/uso_tiempo/index.aspx

mujeres salvadoreñas, y en relación con distintas brechas de género, tanto en el ámbito del mercado laboral, como en otros diversos aspectos.

En primer lugar, de acuerdo con la encuesta, un 52,2% de la población mayor de 12 años a nivel nacional, sin distinción de sexo, participa en algún tipo de trabajo remunerado. Sin embargo, cuando analizamos las diferencias por sexo, observamos que el porcentaje de mujeres que participa en actividades de algún trabajo remunerado asciende tan solo al 40,6%, frente al 65,90% de los hombres; es decir, la proporción de mujeres que participa en actividades de algún trabajo remunerado es un 40% menor a proporción de mujeres que la proporción de hombres que participa en actividades de algún trabajo remunerado en términos relativos.

Sin embargo, las mujeres dedican a actividades remuneradas en promedio solo un 13% del tiempo, lo cual, teniendo en cuenta la documentada brecha salarial, la cual se estima en un 17%, implica una gran desventaja económica para las mujeres y apunta a la extremadamente limitada independencia económica de las mujeres en El Salvador⁶⁹.

Brechas por categorías de ingreso (2010 vs. 2018), en US\$ y en porcentaje de brecha.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en UNWOMEN, “Perfil de país según igualdad de género”, San Salvador, 2020.

Este hecho se mitiga un poco por la recepción de remesas, la cual es mayor entre las mujeres que entre los hombres.

⁶⁹ UNWOMEN, “Perfil de país según igualdad de género”, San Salvador, 2020.

En este sentido, las remesas son una fuente clave de ingresos para muchos hogares salvadoreños, los cuales escapan de la pobreza gracias a ellas. En el año 2018, el 21,3% de los hogares en El Salvador fue receptor de remesas, siendo las remesas particularmente relevantes en el entorno rural (el 25,9 % de lo hogares rurales recibió remesas) y en los hogares con jefatura femenina (un 28,2 % de los hogares con jefatura de mujeres recibió remesas en contraste con el 17,2 % de los hogares con jefatura de masculina⁷⁰.

Ser más dependientes de fuentes de ingresos como las remesas, hace a las mujeres más vulnerables ante choques económicos externos, pero menos vulnerables de los choques internos con afectación en el mercado laboral.

Además, las mujeres dedican semanalmente casi una jornada completa al trabajo doméstico y de cuidados, en concreto, casi 36 horas semanales en promedio, frente a las 16,5 aproximadamente de los hombres. Es decir, las mujeres dedican más del doble de horas a las labores domésticas. Los rubros diferenciales donde las mujeres dedican especialmente más tiempo a estos quehaceres son: las labores de limpieza, las labores de reparación de la vivienda, las labores de preparación y servicio de comida, las labores de limpieza de ropa y calzado, y las labores relativas al cuidado de menores de 15 años.

Esta mayor dedicación al trabajo doméstico esta asimismo presente en el caso de las mujeres que participan en actividades remuneradas. De este modo, las mujeres que tienen un trabajo remunerado dedican 3:48h diarias al trabajo doméstico (o sea, casi un 80% que dedican el promedio general de las mujeres) frente a las 1:37h de los hombres que tienen algún tipo de trabajo remunerado.

En este sentido, los análisis realizados muestran que en el sector turismo de El Salvador las mujeres presentan brechas educacionales mayores al promedio nacional, siendo estas especialmente significativas en el caso de la educación terciaria, donde la brecha entre hombres y mujeres es del 40% (solo el 6% de las mujeres cuenta con estudios superiores)⁷¹.

Asimismo, a pesar de que las mujeres representan casi el 60% de la fuerza laboral en el sector turismo, tan solo el 36% ostentan cargos gerenciales⁷². Además, existe una gran segmentación de roles en el sector, presentando los roles con mayor proporción de mujeres salarios promedio inferiores⁷³.

⁷⁰ Ibidem.

⁷¹ Análisis propios en base a la Encuesta de Usos de Tiempo de 2017.

⁷² DIGESTIC (2021). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2020: El Salvador. Población de 16 años o más.

⁷³ Gomez-Garcia, O. y Rigault, N., Banco Interamericano de Desarrollo, Nota Sectorial de Turismo Actualizada, Borrador, Julio 2022 e IMPAQ Internacional, "Encuesta de establecimientos en el sector turístico de El Salvador", Columbia, Maryland, 2021.

La presencia de mujeres es casi total en roles tales como camareras de pisos (i.e. limpieza de habitaciones) o servicios de limpieza en general.

Además, en las encuestas realizadas a empresarios/as y trabajadores/as del sector durante la preparación de este programa se reportó que la mayoría de los puestos de atención a clientes en puestos de recepción de oficina eran ostentados por mujeres (un 55,7% de las empresas reportó que estos puestos eran desempeñados mayoritariamente por mujeres, frente a un 12,9% que reportó que eran los hombres).

En la atención a mesas en restaurantes no se encontró grandes diferencias en materia de género.

Sin embargo, en atención detrás de una barra la prevalencia mayoritaria masculina reportada fue el doble de la femenina (37,1% frente a un 18,6%).

Solo un 5,7% de los encuestados respondió que el arreglo de cuartos en su establecimiento lo efectuaban mayoritariamente los hombres, siendo esta posición laboral, de acuerdo con los varios estudios específicos realizados, la de menor remuneración promedio⁷⁴.

Esta proporción se revierte por completo en los casos de roles relativos a la seguridad. El 57,1% de los encuestados reporta que en sus establecimientos los servicios de seguridad son llevados a cabo mayoritariamente por hombres, frente al 2,9% de los establecimientos que reportan que estas funciones las realizan mayoritariamente las mujeres.

Los servicios de mantenimiento, las empresas o establecimientos en los que la mayor parte de los puestos de mantenimiento los ostentan hombres es casi 5 veces superior a las empresas o establecimientos en los que el mantenimiento lo llevan mayoritariamente mujeres (52,9% frente a 11,4%).

Otros roles donde la presencia de mujeres es muy minoritaria es en posiciones de guardaparques, guardavidas, guías turísticos, motoristas, conserjes, y chefs.

Los servicios de limpieza son realizados mayoritariamente por mujeres (44,3% así lo reportan versus un 8,6% de los establecimientos que reportan que los servicios de limpieza los realizan mayoritariamente los hombres), así como los roles de ama de llaves (45,7% versus 8,6%).

Finalmente, el porcentaje de patronas o dueñas de empresa se estipuló en el 38,6%, frente al 52,9% de patronos o dueños (el restante corresponde las respuestas de “No sabe/No contesta”).

En materia de igualdad de género dentro del sector público sectorial, cabe destacar que las tres máximas autoridades de las instituciones públicas de turismo son mujeres. Asimismo, las mujeres representan más del 65% de la

⁷⁴ IMPAQ Internacional, “Encuesta de establecimientos en el sector turístico de El Salvador”, Columbia, Maryland, 2021.

plantilla laboral. No obstante, los hombres ostentan un 50% más de cargos gerenciales.

En este contexto, se debe destacar que el turismo es uno de los sectores prioritarios para impulsar el desarrollo socioeconómico de El Salvador, y la visión para su desarrollo se ha plasmado en el Plan Nacional de Turismo 2030. Este instrumento incluye en uno de sus principios el de crear oportunidades en igualdad de condiciones para todos, lo cual demanda de la generación de espacios incluyentes para los grupos más rezagados. El plan reconoce que el sector productivo del turismo tiene barreras de acceso al mercado de trabajo, especialmente para mujeres, jóvenes, trabajadores migrantes y poblaciones rurales. Es por ello, que una de las premisas al 2030 es que el turismo coadyuve a promover un sistema social más digno y justo, que brinde oportunidades para los grupos vulnerables⁷⁵.

El nuevo modelo de desarrollo turístico del país busca tener como uno de sus resultados, a través de un enfoque sostenible, la inclusión de las comunidades receptoras en un modelo de turismo justo y solidario, que brinde condiciones adecuadas para hombres y mujeres que buscan empleo digno. A este respecto, dentro del plan de acción se mencionan como acciones estratégicas el coordinar con el Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE) y el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) el diseño e implementación de iniciativas para la inserción de jóvenes y mujeres en la gestión y financiamiento de proyectos innovadores para el sector turístico, con el objetivo de que se conviertan en Proyectos de Interés Turístico Nacional y reciban los apoyos fiscales que otorga la Ley⁷⁶.

Por su parte, la Política Nacional de Turismo, en la Política 10 (Inclusión Social), observa como una estrategia la promoción de la equidad de género, a través de la promoción de programas de incentivos nacionales para la incorporación de la mujer; el desarrollo de programas de capacitación para la mujer trabajadora y emprendedora en el sector turístico; la promoción de la realización de foros y talleres regionales y locales de promoción de la equidad de género; y el apoyo a los proyectos productivos de mujeres emprendedoras.

Considerando la importancia que reviste para la competitividad turística el fortalecimiento del capital humano y la fuerza laboral del sector; tomando en cuenta la alta tasa de empleabilidad femenina del turismo en el país; y, reconociendo que el apoyo a los emprendimientos liderados por mujeres es una herramienta efectiva de cara a la inserción de éstas en el mercado laboral en aras de su empoderamiento; el diseño de intervenciones en turismo desde la

⁷⁵ Ministerio de Turismo de El Salvador. (2021). Plan Nacional de Turismo El Salvador 2030. Recuperado de: <https://mitur.gob.sv/wp-content/uploads/2021/06/Plan-Nacional-de-Turismo-2030-El-Salvador--Ministerio-de-Turismo-Bajaultimo1.pdf>

⁷⁶ Ibidem.

perspectiva de género se vuelve imprescindible para reducir las brechas existentes a nivel sectorial en particular y en el país en general.

La inclusión de la perspectiva de igualdad de género en el Programa de Apoyo a la Recuperación y Expansión del Sector Turismo de El Salvador se ha efectuado de manera transversal, pero también particularmente en el Componente I, “Gobernanza, gestión de demanda y sistema de innovación e inteligencia turística” y el Componente III, ‘Fortalecimiento del Ecosistema Productivo y Mejora del Producto Turístico’.

En el primer componente se incluyen acciones de fortalecimiento y capacitación a los trabajadores públicos de las diferentes instituciones sectoriales o instituciones asociadas, así como a los representantes y funcionarios de los gobiernos locales, incluyendo capacitaciones relativas a la perspectiva de género.

En el tercer componente se incluyen programas de fortalecimiento de las capacidades operativo-productivas y técnico-formativas del ecosistema turístico (dirigidos tanto a empresas como colaboradores), tanto en aquellos que servirán de base para priorizar los programas de asistencia técnica y financiera, como a través de los programas de capacitaciones sectoriales específicas dirigidos a fortalecer las capacidades o empleabilidad de las trabajadoras del sector, así como mediante el apoyo a emprendimientos e inversiones con liderazgo femenino.

De esta manera, el BID espera que por medio de esta operación se contribuya a cerrar la brecha de género en El Salvador, especialmente a través de la generación de oportunidades de empleo y emprendimiento entre las mujeres; generando especial consideración a la participación de la mujer en el mercado laboral, a la reducción de los roles de género, al aumento del emprendimiento femenino, y al impulso de la tasa de mujeres que ocupan cargos gerenciales a nivel sectorial.

Anexo I. Extracto del “Global Gender Gap Report” (WEF, 2021).



■ El Salvador score
— average score

	2006 score	2006 rank	2021 score	2021 rank
Global Gender Gap Index	39	0.684	43	0.738
Economic participation and opportunity	73	0.570	106	0.634
Educational attainment	59	0.988	77	0.992
Health and survival	1	0.980	1	0.980
Political empowerment	24	0.197	35	0.347

COUNTRY SCORE CARD

	rank	score	avg	female	male	f/m	distance to parity
Economic participation and opportunity	106	0.634	0.583				
Labour force participation rate, %	123	0.619	0.655	49.3	79.6	0.62	
Wage equality for similar work, 1-7 (best)	136	0.610	0.628	-	-	3.29	
Estimated earned income, int'l \$ 1,000	79	0.608	0.494	6.7	11.1	0.61	
Legislators, senior officials and managers, %	23	0.794	0.349	44.3	55.7	0.79	
Professional and technical workers, %	85	0.628	0.755	48.1	51.9	0.93	
Educational attainment	77	0.992	0.990				
Literacy rate, %	98	0.958	0.897	87.2	91.1	0.96	
Enrolment in primary education, %	1	1.000	0.755	81.4	80.6	1.01	
Enrolment in secondary education, %	1	1.000	0.950	62.6	61.1	1.02	
Enrolment in tertiary education, %	1	1.000	0.927	31.2	27.5	1.13	
Health and survival	1	0.980	0.997				
Sex ratio at birth, %	1	0.944	0.925	-	-	0.95	
Healthy life expectancy, years	1	1.060	1.029	67.8	61.6	1.10	
Political empowerment	35	0.347	0.218				
Women in parliament, %	38	0.302	0.312	33.3	66.7	0.50	
Women in ministerial positions, %	16	0.779	0.235	43.8	56.2	0.78	
Years with female/male head of state (last 50)	76	0.000	0.144	0.0	50.0	0.00	

Fuente: World Economic Forum. (2021). Global Gender Gap Report 2021. Recuperado de: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Referencias Bibliográficas.

Asamblea legislativa de la República de El Salvador. (2011). Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. D.L. No. 645, publicado en D.O. No. 70, Tomo No. 391 de fecha 8 de abril de 2011. Gobierno de El Salvador. Recuperado de: <https://isdemu.gob.sv/wp-content/uploads/download-manager-files/LIE.pdf>

Bando, R., Berlinski, S. & Carraco, J. (2019). Desigualdad de género en América Latina: Un largo camino por recorrer. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Recuperado de: <https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/desigualdad-de-genero-en-america-latina-un-largo-camino-por-recorrer/>

Bustelo, M., Martínez, S., Pérez M. & Rodríguez, J. (2016). Evaluación de Impacto del Proyecto Ciudad Mujer en El Salvador. Nota Técnica IDB-TN-1123. División de Género y Diversidad, Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Recuperado de:

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Evaluaci%C3%B3n-de-impacto-del-Proyecto-Ciudad-Mujer-en-El-Salvador.pdf>

Cedillo Delgado, Rafael. (2021). Participación política de la mujer como alcaldesa en Centroamérica. Las elecciones municipales 2017-2020. Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe, 18(1), e45458. doi: <https://doi.org/10.15517/c.a..v18i1.45458>

Comisión Económica para América Latina. (2020). Igualdad de género y autonomía de las mujeres deben estar en la base del nuevo modelo de desarrollo que requiere con urgencia la región: CEPAL. Naciones Unidas. Recuperado de:

<https://www.cepal.org/es/comunicados/igualdad-genero-autonomia-mujeres-deben-estar-la-base-nuevo-modelo-desarrollo-que#>

Comisión Económica para América Latina. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>

Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe - CEPAL. <https://www.cepal.org/es/organos-subsidiarios/conferencia-regional-la-mujer-america-latina-caribe>

DIGESTIC (2021). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2020: El Salvador. Población de 16 años o más.

Gómez-García, O., Mooney, H., Rosenblatt, D., & Zegarra, M. A. Imagining a Post-COVID Tourism Recovery: Regional Overview. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/en/caribbean-quarterly-bulletin-volume-10-issue-1-may-2021>

Gómez García, Olga (BID). "El Sector Turismo: Clave para lograr la igualdad de género". Recuperado de: <https://blogs.iadb.org/sostenibilidad/es/el-sector-turismo-clave-para-lograr-la-igualdad-de-genero/>

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. (s.f.). Preguntas Frecuentes. Recuperado de: <https://isdemu.gob.sv/preguntas-frecuentes/>

International Labour Organization. (2020). Global Wage Report 2020-2021, wages and minimum wages in the time of COVID-19. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

Kourtesopoulou, A., & Chatziagianni, E. E. (2021). Gender Equality and Women's Entrepreneurial Leadership in Tourism: A Systematic Review. *Gender and Tourism*.

Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/354423563_Gender_Equality_and_Women%27s_Entrepreneurial_Leadership_in_Tourism_A_Systematic_Review

Japan International Cooperation Agency. (2011). El Salvador Country Gender Profile. Recuperado de:

https://www.jica.go.jp/english/our_work/thematic_issues/gender/background/c8h0vm0000anjqj6-att/elsalvador_2011.pdf

Ministerio de Turismo de El Salvador. (2021). Plan Nacional de Turismo El Salvador 2030. Recuperado de: <https://mitur.gob.sv/wp-content/uploads/2021/06/Plan-Nacional-de-Turismo-2030-El-Salvador--Ministerio-de-Turismo-Bajaultimo1.pdf>

Naciones Unidas. (s.f.). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Naciones Unidas. (s.f.). Luchar por la igualdad salarial en el mercado laboral. Recuperado de: <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>

Naciones Unidas. (2016). Igualdad de género: por qué es importante. *Recuperado de:* https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf

Observatorio de Estadísticas de Género de El Salvador. (s.f.). Observatorio de Estadísticas de Género. Recuperado de: <http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/>

Observatorio de Estadísticas de Género de El Salvador. (s.f.). Nuestras Estadísticas. Recuperado de: <http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/index.html>

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe. (2016). Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres. CEPAL. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf

ONU Mujeres. (2015). La igualdad de género. Recuperado de: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/foll%20igualdadG%208pp%20web%20ok2.pdf>

ONU Mujeres. (2021). Mujeres en la Política. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2021/03/women-in-politics-map-2021>

Organización de Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. Recuperado de: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100

Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

Organización Internacional del Trabajo. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

Organización Mundial de Turismo. (2021). Informe mundial sobre las mujeres en el turismo – Segunda edición. Recuperado de: <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284422753>

Organización Panamericana de la Salud. (2018). Acelerar el progreso hacia la reducción del embarazo en la adolescencia en América Latina y el Caribe. Recuperado de: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34853/9789275319765_spa.pdf

Our World in Data. (s.f.). What share of the population is male and female? Recuperado de: <https://ourworldindata.org/gender-ratio#what-share-of-the-population-is-male-and-female>

R. Chattopadhyay y E. Duflo (2004). "Women as policy makers: Evidence from a randomized policy experiment in India", *Econometrica* 72(5), págs. 1409–1443; K. A. Bratton y L. P. Ray. 2002. "Descriptive representation: Policy outcomes and municipal day-care coverage in Norway", *American Journal of Political Science*, 46(2), págs. 428–437

Stosky, Janet. 2006. "Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey" *International Monetary Fund Working Paper WP/06/233*, Washington, DC.

UNESCO. (s.f.). Educación e igualdad de género. Recuperado de: <https://es.unesco.org/themes/educacion-igualdad-genero>

UNICEF. (2019). Igualdad de género. Recuperado de: <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>

UNICEF. (2019). Perfil del matrimonio infantil y las uniones tempranas en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.unicef.org/lac/media/9381/file/PDF>

United Nations, Human Rights Office. (s.f.). OHCHR and Women's Human Rights and Gender Equality. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/en/women>

UN Women. (s.f.). El Salvador. Recuperado de: <https://data.unwomen.org/country/el-salvador>

UN Women. (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). Recuperado de: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>

UN Women. (2022). Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf>

Women's Empowerment Principles. (2021). La igualdad es un buen negocio. Recuperado de: https://www.weps.org/sites/default/files/2021-08/WEPS%20BROCHURE_SPANISH.pdf

World Bank. (2010). An Evaluation of World Bank Support, 2002-2008, Gender and Development. Recuperado de: <https://www.oecd.org/derec/worldbankgroup/46993392.pdf>

World Bank Group. (2017). Women and Tourism. Recuperado de:

https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/28535/IFC_Women%20and%20Tourism%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y

World Economic Forum. (2021). Global Gender Gap Report 2021. Recuperado de: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

World Tourism Organization. (2022). Gender-inclusive strategy for tourism businesses. Recuperado de: <https://www.e-unwto.org/doi/epdf/10.18111/9789284423262>

World Travel and Tourism Council. (2021). The Cancun Women's Initiative Declaration Supporting Women in Travel and Tourism. 2021. Recuperado de: <https://wtcc.org/Portals/0/Documents/Reports/2021/2021%20Womens%20Initiative%20Declaration.pdf>