

# La participación laboral de la mujer en el turismo aventura: caso de estudio de la región de Valparaíso, Chile

**Pablo Nicolás Rebolledo Dujisin\***

Universidad Andres Bello (Chile)

**Alicia Fernández Briones\*\***

Investigador independiente (Chile)

**Resumen:** El presente artículo analiza los roles asignados por género y las percepciones respecto de estos por parte de hombres y mujeres que se desempeñan laboralmente en el turismo aventura en la región de Valparaíso, Chile. La investigación cualitativa busca la comprensión de los procesos asociados a la exclusión laboral a partir del género utilizando tres técnicas: entrevistas, observación no participante y encuestas. Se observó que la participación femenina en las empresas es muy inferior a la masculina. Las mujeres realizan principalmente labores domésticas, siendo percibidas como cuidadosas y detallistas, mientras que los hombres participan en mayor medida en las actividades que requieren fuerza y aptitud física, con una percepción negativa del fenómeno por parte de las mujeres y una invisibilización por parte de los hombres. Este trabajo sostiene que existe segregación laboral de las mujeres en el turismo aventura.

**Palabras Clave:** Género; Percepciones; Mercado laboral; Turismo aventura; Chile.

## The participation of women workers in adventure tourism: a case study of the Valparaíso region, Chile

**Abstract:** This research analyses the roles as assigned by gender and adventure tourism workers' perceptions of the same in Valparaíso, Chile. This qualitative research attempts to decipher the processes involved in labour exclusion based on gender, using three techniques: interviews, non-participant observation and surveys. It was found that women's participation in general is far inferior to men's. Women are seen to be associated with housework, being perceived as careful and detailed, and men participating to a greater extent in activities that require strength and physical fitness. This is perceived negatively by women and not at all by men. This research then sustains that there is labour segregation in adventure tourism and that this is mainly perceived by women.

**Keywords:** Gender; Perceptions; Labor market; Adventure tourism; Chile.

## 1. Introducción

En Chile, valiéndose de los recursos naturales propios de la amplitud latitudinal, el turismo aventura es una de las principales opciones para la diversificación productiva, pues se ofrece como una oportunidad de reivindicación económica para los territorios deprimidos y el empleo femenino.

Al respecto, uno de los pendientes respecto de los efectos que tendría esta industria sobre el desarrollo es la entrega de oportunidades a la mujer: oportunidades de independencia económica, equidad laboral, igualdad salarial y otras, que en un principio se creían inherentes al turismo.

En el marco de una sociedad como la latinoamericana, donde los roles tradicionales asociados a la mujer tienen que ver con el cuidado de la familia y una contribución a la economía familiar infravalorada (Dávila, Pinuer, & Szmulewicz, 2011) y donde las desigualdades de género se expresan a través de la

\* Universidad Andres Bello (Chile); E-mail: pablo.rebolledo@unab.cl; <https://orcid.org/0000-0003-4313-9910>

\*\* Investigador independiente (Chile); E-mail: fernandezb.alicia@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-3259-6254>

división de tareas, segregación y violencia (Bolados & Sánchez, 2017), este estudio propone una revisión de la cotidianidad de las mujeres que participan en turismo aventura, tomando como caso de estudio la región de Valparaíso en la zona central de Chile y como punto central las percepciones y autopercepciones respecto de la participación femenina en la industria.

### 1.1. Situación problema

Las restricciones asociadas a la discriminación de género son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias, tanto sociales como individuales, que impiden el disfrute y el ejercicio justo de los derechos de los ciudadanos (OAS, 2011).

En los países latinoamericanos, se registran amplios márgenes de desigualdad salarial y de acceso a cargos laborales jerárquicos entre hombres y mujeres. Si bien la mujer con el correr de los años ha incrementado su inserción laboral y su acceso a perfeccionamiento en este ámbito, las brechas se mantienen en la actualidad. Hasta hace menos de un siglo, las mujeres latinoamericanas estaban dedicadas casi exclusivamente a labores domésticas (Jiménez, 2009). No obstante, con el avance del tiempo esta situación ha ido variando hasta ubicarlas en un rol más protagónico con un ingreso masivo al mercado laboral (Guardia, 2013). Así, en los últimos 20 años, la región ha progresado considerablemente en la reducción de brechas de género mediante innovaciones sociales que buscan revertir el escaso nivel de remuneración, la desigualdad y la brecha salarial (Itzkowich & Torrecillas, 2017).

En este contexto, el turismo ha aparecido como una industria que propicia el desarrollo laboral femenino, pues las mujeres constituyen un porcentaje importante de su fuerza laboral. Según el Informe mundial sobre mujeres en el turismo, el sector les ofrece una amplia gama de oportunidades, sustancialmente en las regiones en desarrollo (UNWTO & UNIFEM, 2010). Además, el turismo les brinda a las mujeres casi el doble de oportunidades de convertirse en empresarias que cualquier otro sector económico.

En este sentido, los países latinoamericanos tienen la oportunidad de alcanzar el desarrollo sustentable a partir de la canalización de las preferencias de los nuevos consumidores en turismo, incluyendo al turismo asociado a los espacios rurales y naturales como una actividad poderosa para la valorización de la biodiversidad y la generación de desarrollo a nivel local (CEPAL, 2000).

Considerando la división en subsectores de la industria del turismo, históricamente algunas labores han sido feminizadas y otras masculinizadas. Esto es, en general, que las actividades que requieren de mayor esfuerzo físico o riesgo han sido asignadas socialmente al hombre y aquellas más asistenciales o de menor esfuerzo físico, a las mujeres (Díaz, 2012b). Lo anterior tiene como efecto que algunas mujeres, guiadas por esos estereotipos sociales, no se involucren en el mercado del turismo aventura (Doran, 2016).

En Latinoamérica y el Caribe existen pocos esfuerzos enfocados a establecer políticas que permitan mejorar las condiciones laborales de las mujeres y, de esa manera, seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, inclusiva y equitativa (Mejía, Serrano-Barquín, López, & Serrano-Barquín, 2017), que rompa las estructuras del modelo patriarcal que actualmente son reproducidas por las políticas de Estado (Bolados & Sánchez, 2017). Es por ello que, hasta el momento se desconoce si es que el turismo aventura contribuye a visibilizar la participación productiva de las mujeres o si, por el contrario, promueve la división del trabajo por género. En este sentido, se hace necesario abordar el turismo desde una perspectiva de género que permita analizar y explicar sus exclusiones y limitaciones (Moreno, 2018).

Por otra parte, la región de Valparaíso se encuentra en la zona central de Chile y es la segunda más poblada después de la capital. Con una vasta tradición en el desarrollo del turismo, es considerada un polo turístico consolidado con servicios registrados de turismo aventura. Entre ellos destacan el buceo, surf, senderismo y montañismo. Una región que ha mantenido un desarrollo, hasta ahora, enfocado en el turismo tradicional, pero que de un tiempo a esta parte se han realizado importantes esfuerzos de nivel regional para el posicionamiento del turismo de aventura y el turismo rural.

Según lo anterior, se puede afirmar que existe una laguna de conocimiento con respecto a la participación laboral de la mujer, los roles que desempeña en el área del turismo, las percepciones que tienen ellas de sus símiles y las percepciones que los hombres tienen sobre el rol de las mujeres. Ello permite plantear la hipótesis de que el sector del turismo aventura reproduce los roles de género asistenciales de la mujer que se dan en la sociedad latinoamericana, lo que lleva a preguntarse por las particularidades de la construcción del imaginario social de este rol.

El estudio pretende explicar roles y percepciones de las mujeres que se desempeñan laboralmente en el turismo aventura en la región de Valparaíso, en Chile.

## 2. Antecedentes teóricos

### 2.1. Participación laboral femenina en turismo aventura

El turismo aventura nace como una respuesta a la necesidad de recreación al aire libre asociado a actividades que generen adrenalina; tiende a relacionarse con la actividad física, el intercambio cultural, la interacción y la cercanía con la naturaleza. Por lo general y bajo estrictas normas, este tipo de experiencia turística puede implicar algún tipo de riesgo y puede requerir un esfuerzo físico y/o mental significativo (OMT, 2019).

De este modo y con el fin de controlar el riesgo en la actividad, la legislación chilena reconoce al turismo aventura como aquel “en que se realizan actividades específicas que utilizan el entorno o medio natural como soporte físico y recurso para producir en los turistas determinadas emociones y sensaciones de descubrimiento y de exploración, y que implican cierto empeño, actividad física y riesgo controlado” (Ley 20.423, 2010, Art. 5°). Algunas de estas actividades son: montaña, barranquismo, buceo, cabalgatas, canotaje, cicloturismo, descenso en balsa, deslizamiento sobre arena, nieve u olas, desplazamiento en cables, escalada en roca, *trekking*, *hiking*, pesca recreativa, recorrido en vehículos todo terreno, vuelos en parapente y otros (Decreto 19, 2019).

En este tipo de actividades, se ha registrado una mayor participación laboral de los hombres que de las mujeres. Hay estudios que indican que el género es la principal causa de discriminación laboral hacia las mujeres en este tipo de turismo (Montoya, 2015); especialmente en actividades asociadas con fuerza y resistencia física y, en menor grado, en actividades administrativas y de ventas (Díaz, 2012b). Es un hecho, entonces, que existe segregación de género en el mercado laboral del área, especialmente en entornos naturales y rurales (Mejía et al., 2017).

Incluso en países desarrollados, muchas mujeres no se autoperceben como aventureras e identifican su sexo como una limitante para el desarrollo del turismo aventura (Doran, 2016), lo que fortalece la existencia de una imagen sexualizada de la mujer y robustece la mayor validación de la imagen masculina en el marco del turismo aventura.

En la región de Valparaíso, el registro presenta 107 empresas de turismo aventura. Valparaíso ha sido históricamente asociado al turismo de sol y playa y a grandes volúmenes de turistas en época estival, siendo el turismo aventura una actividad menos masiva y más desconcentrada territorialmente pero que ha tomado fuerza en virtud de las inversiones del sector público del último periodo el cual ha beneficiado directamente a las empresas de menor tamaño de zonas rurales.

### 2.2. Roles laborales de la mujer en el turismo aventura

La división sexual del trabajo es uno de los ejes de la desigualdad de género y se sustenta en formas patriarcales identificadas por una rígida división de tareas y responsabilidades, donde el hombre es el proveedor y autoridad máxima (CEPAL, 2007). Hasta hace poco tiempo las labores domésticas estaban exclusivamente en manos de las mujeres (Jiménez, 2009), en las últimas dos décadas en el contexto latinoamericano se ha observado un aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral (Guardia, 2013), lo que representa un progreso considerable en la reducción de la brecha de género. Lo que no necesariamente cambia las *percepciones* de la población con respecto a lo “masculino” y lo “femenino”.

En Chile, el relativo éxito y crecimiento económico ha generado una ampliación del mercado laboral para ambos géneros, con una ventaja comparativa para el femenino en los últimos 25 años (OIT, 2018). Este dinamismo diferenciado por género ha implicado que las brechas de participación laboral se reduzcan manteniéndose, eso sí, una estructura laboral más vulnerable para las mujeres.

A pesar de lo anterior, la tasa de desocupación femenina oscila entre 1,2 y 1,6 veces la del hombre, donde menos de la mitad de las mujeres participa en el mercado laboral (INE, 2017) y donde las mujeres perciben un ingreso promedio un tercio más bajo que el del hombre. Esta diferencia es aún mayor en el sector primario, donde se requieren menores niveles de educación y donde la brecha es de más del 45% (INE, 2015).

Claramente, el desafío hoy no es solo la educación de las mujeres, sino la inserción laboral. No es casualidad que las áreas de desarrollo profesional elegidas principalmente por las mujeres sean las áreas menos apreciadas en el mercado laboral (PNUD, 2010). Las ocupaciones laborales más elegidas por las mujeres son aquellas que permiten una cierta flexibilidad en la gestión del tiempo que permiten conciliar la vida profesional y privada (INMUJERES, 2008), algo discordante con la aventura y el riesgo.

Estos procesos de construcción sociocultural que establecen lo que es masculino y lo que es femenino son condicionamientos que acompañan a los individuos desde su nacimiento, pasando por la crianza

infantil y derivando en procesos complejos empleados para la representación de los roles sociales, incluidas las conceptualizaciones sobre lo que la mujer debe desempeñar laboralmente (Mejía, Serrano-Barquín, López, & Serrano-Barquín, 2017).

En este sentido, de un tiempo a esta parte, se ha presentado al turismo como un sector que presenta muchas ventajas como motor de empoderamiento de las mujeres, pues les brindaría mejores oportunidades laborales (Subsecretaría de Turismo, 2014). La OMT propone que la fuerza laboral en el turismo está ampliamente cubierta por mujeres. No obstante, expone también que ellas suelen ocupar más puestos administrativos que los hombres, tienen menos probabilidades de alcanzar un empleo profesional en el sector turístico y mantienen sueldos netos inferiores con brechas que oscilan entre el 85% y 90% del sueldo del par masculino (UNWTO & UNIFEM, 2010).

Pareciera que este enfoque, participación y sueldos para las trabajadoras del turismo, fuese suficiente para la consideración de que el turismo es, en sí mismo, un motor de empoderamiento femenino. Sin embargo, la realidad es todo lo opuesto: el que haya más mujeres trabajando y que disminuyan las brechas salariales no necesariamente implica que se reduzcan las diferencias de género (Moreno & Cañada, 2018).

Es importante mencionar que las cifras y estudios disponibles se concentran en el sector de la hotelería y la restauración, es decir, en el sector de los servicios domésticos extendidos al turista (Moreno & Cañada, 2018). Por otra parte, no hay estudios sistemáticos que permitan obtener información fidedigna en el sector del turismo alternativo, de intereses especiales ni mucho menos en turismo aventura.

Lo anterior conduce a enfatizar en la necesidad de una política social que plantee estrategias que faciliten la inserción de mujeres en el mercado laboral: responsabilidad compartida de la crianza de los hijos, flexibilización de los horarios laborales, igualdad en licencias de maternidad o paternidad, igualdad en edad y condiciones de jubilación, suministro de servicios de atención infantil, entre otras.

La evidencia sobre la discriminación laboral en Latinoamérica es tan amplia que se hace indiscutible su existencia, al menos en lo que respecta a inserción laboral, nivel de sueldos y roles que se diferencian por género. A pesar de las tendencias positivas y auspiciosas, el progreso es muy lento (CEPAL, 2007). Este progreso moderado a favor de los derechos de las mujeres ha quebrado algunas barreras y ha logrado la incorporación de mujeres en labores masculinizadas dentro del empresariado turístico y en otras actividades donde se suelen mantener ciertos estereotipos y determinismos respecto de su rol social (Mejía, Serrano-Barquín, López, & Serrano-Barquín, 2017).

Sin embargo, nada hace pensar que el turismo aventura se comporte de manera diferente a las tendencias generales. Es verdad que las mujeres representan al menos la mitad de los empleos generados por el turismo a nivel latinoamericano (considerando el sector formal). No obstante, sus principales ocupaciones son una extensión del servicio de cuidado del hogar, extrapolando al espacio productivo los roles tradicionalmente considerados femeninos, lo que favorece la segregación horizontal que las confina a actividades domésticas o a una versión de ellas enmarcada en el espacio público, tales como la atención al cliente y el trabajo administrativo (Torres, 2009).

De esta manera, el turismo desarrollado en sectores rurales, como gran parte del turismo aventura, proporciona a las mujeres independencia económica y una valoración monetaria de su trabajo. Sin embargo, la presencia de las mujeres en el ámbito laboral se reduce a empleos feminizados (Murguialday, 2015), en puestos de baja calidad que fomentan la visión del trabajo productivo de las mujeres como sinónimo de mano de obra no calificada (Díaz, 2012a).

Así, el turismo aventura mantiene brechas de género asociadas a la administración, la mantención y las actividades guiadas, tareas que se asocian con lo masculino y donde la participación femenina es cuestionada. Ello produce una necesidad constante de la mujer por validarse ante otros y otras (Díaz, 2012b) con respecto a cuestionamientos tanto por su capacidad para desempeñarse en la profesión como también por su orientación sexual al participar de actividades percibidas como masculinas.

### **2.3. Percepciones respecto de los roles laborales por género**

La percepción, entendida como el proceso mental mediante el cual una persona selecciona, organiza e interpreta la información proveniente de estímulos para formar una impresión consiente de la realidad, puede ser útil para evaluar el impacto de los roles sexuales y estereotipos de género en el área del turismo. En este sentido, el proceso de elaboración cognitiva mediante el cual las personas desarrollan esquemas y juicios morales en relación a las diferencias intersexuales resulta clave para analizar la discriminación laboral por género; sobre todo, si se consideran como primera barrera los prejuicios,

ideas preconcebidas y sesgos con los que hombres y mujeres se enfrentan en el campo laboral (García & Blanco, 2004).

Algunos estudios indican la existencia generalizada de brechas para mujeres y minorías (Baum, 2015), pues la idea de que, a pesar de que el turismo otorga oportunidades gratificantes en términos de empoderamiento, independencia y desarrollo económico, también se percibe que los mejores trabajos están asignados a los hombres, quienes, además, ven a las mujeres como menos capaces debido, principalmente, a su condición física (Ferguson, 2010), a sus roles tradicionales donde sus méritos y esfuerzos son invisibilizados (Fernández & Martínez, 2010).

A pesar de que, con el pasar del tiempo, las habilidades y calificaciones entre los sectores más tradicionales del turismo, y también los más novedosos (como el turismo aventura), se han ido acercando (Baum & Lockstone-Binney, 2013), se siguen manteniendo los roles asignados a hombres y mujeres. Esto, además de las negativas autopercepciones, creencias y actitudes que limitan las posibilidades de desempeño en el turismo aventura por parte de las mujeres. Estas limitaciones pueden ser desde personales (por autopercepción) hasta socioculturales y prácticas, lo que genera en algunas mujeres incluso sentimiento de culpa, dudas, miedo y la percepción de “no ser aventurera” (Doran, 2016).

Lo anterior se aplica no solo a la función de guía de turismo aventura. Esta percepción y autopercepción está asociada a las construcciones sociales simbólicas hegemónicas aplicables a las mujeres, se extienden a la toma de decisiones de una empresa, a su representación legal y a muchas otras áreas donde no se requiera de actitudes serviciales (Díaz, 2012b). Esto genera un círculo vicioso entre “lo que la sociedad espera”, entendiéndose como “los deberes del hogar y los compromisos familiares antes que los deseos personales de aventura”, y la sensación de dudar de sí mismas respecto de sus capacidades atléticas, habilidades, conocimiento del entorno natural y capacidades para la operación turística en áreas remotas (Doran, 2016).

Tomará mucho tiempo cambiar esta percepción (García & Blanco, 2004), independientemente del rubro o del país, hombres y mujeres sufren de una discriminación que parte en la sociedad y termina en la mente de las personas. En este sentido, el turismo aventura, como actividad llena de riesgos y desarrollada al aire libre, podría ser un camino hacia el empoderamiento en términos de autodesarrollo (Doran, 2016).

### 3. Aspectos metodológicos

En el marco del presente trabajo, se realizó una investigación de tipo inductiva, de nivel explicativo y con uso de datos cualitativos. Independientemente de que se utilizó una técnica cuantitativa, como es una encuesta, su análisis pretende describir el fenómeno y no predecir comportamientos (Hay, 2005). Respecto de las variables, su uso fue no experimental en un corte temporal de tipo transversal. Por otro lado, para la etapa empírica se utilizaron encuestas, entrevistas en profundidad y la observación no participante.

Se justifica la selección de este tipo de metodología con base en que se intenta comprender globalmente el tema de investigación, partiendo de supuestos teóricos del rol de la mujer en el turismo. Se espera poner una temática en la palestra de manera que pueda incidir en futuras políticas públicas de desarrollo sostenible (Moreno & Cole, 2019) evidenciando la segregación de roles y estructuras de poder. La investigación es básica en el sentido de que no se busca dar una solución a un problema ni descubrir aplicaciones del mismo, sino que se espera investigar y comprender el fenómeno, con una fase de campo que va más allá de la investigación bibliográfica.

La selección de una metodología cualitativa por sobre una cuantitativa se justifica, también, en el hecho de que la investigación busca la comprensión de los procesos asociados a la exclusión laboral a partir del género y sus efectos sobre el control de las mujeres sobre su propia historia y desarrollo, haciéndose cargo de preguntas estructurales o causales (Hay, 2005).

Se propone la utilización de dos técnicas de levantamiento de información: la entrevista en profundidad, como principal instrumento para obtener información relevante, acompañada de la observación no participante como complemento. Para construir ambas fue necesario, previamente, desarrollar una encuesta para ser aplicada a una base de datos más amplia facilitada por la dirección regional del Servicio Nacional de Turismo y que contenía los datos y contactos de todas las empresas registradas de turismo aventura en la región.

Se desarrollaron guiones de entrevistas basados en supuestos de la investigación, es decir, los roles diferenciados por género y la percepción de los mismos tanto por parte de hombres como de

mujeres. Las preguntas se plantearon de manera dinámica, por lo que fueron redactadas a lo largo de la etapa de investigación de campo.

La muestra del estudio fue seleccionada teniendo como criterios principales tanto el género de la persona entrevistada como su forma de participación en la industria del turismo aventura, identificando a las empresas objetivo del estudio donde se entrevistó, en cada una de ellas, a al menos un hombre y una mujer preferentemente de cargos gerenciales, para estos efectos se seleccionaron 5 empresas dedicadas a: Cabalgatas, deslizamiento sobre olas (surf, bodyboard, kneeboard y similares), pesca recreativa, desplazamiento en cables (canopy, tirolesa y arborismo) y cicloturismo.

El trabajo de campo tuvo una duración de 16 días durante el mes de febrero (temporada alta) en donde se coordinaron las entrevistas de una hora aproximada cada una y se realizó una observación de las actividades de operación, atención a clientes, comunicación interna y otros durante una jornada laboral por cada empresa estudiada (8 horas aproximadamente).

### 3.1. Encuesta

Al tratarse de una investigación cualitativa, la muestra seleccionada para trabajar no es probabilística, por lo que el estudio eligió a conveniencia empresas donde trabajan al menos cinco personas, proponiéndose que el fenómeno tiende a reproducirse teniendo en cuenta variaciones de contexto. La base de datos fue facilitada, con solicitud expresa de uso discrecional, por el Servicio Nacional de Turismo, con una población de 107 empresas de turismo aventura registradas en la región. Para el caso, como se trata de variables discretas (número de empresas), se tomaría una muestra de 44 empresas para contar con una certeza del 95%.

Posteriormente, se diseñó un cuestionario *online* que fue distribuido por el Servicio Nacional de Turismo, con una frecuencia semanal, a estas 107 empresas hasta lograr el número mínimo de encuestas en un periodo que tomó algo más de seis semanas, durante los últimos 15 días de encuesta, se contó con el apoyo de 3 personas que realizaron encuestas telefónicas a la misma base de datos, seleccionando los llamados de manera azarosa y acompañando a las personas en la respuesta, obteniéndose así el 50% de las respuestas obtenidas.

El procesamiento estadístico de esta encuesta permitió obtener algunos datos que arroja información de base para el diseño de las etapas posteriores, en el entendido de que el estudio no busca determinar cantidades de empleadas y empleados ni tipo de actividades, sino relevar las percepciones de estas personas.

### 3.2. Entrevistas y observación

Para conocer las perspectivas personales, significados, disposiciones, sentimientos y opiniones sobre los roles asignados por género dentro de las empresas de turismo aventura de la región, se realizó un trabajo de campo visitando empresas del rubro.

Se desarrolló una entrevista semiestructurada, es decir, un guion de temas objetivo que se consideran relevantes a propósito de la investigación (Ander-Egg, 2011). Esta fue aplicada a un total de veinte representantes de diez empresas de la región, manteniendo un criterio de distribución geográfica, por tipología y de sexo dentro del territorio regional. De forma paralela a la entrevista, una persona de apoyo realizó observación no participante para obtener información de contraste.

Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizó un enfoque metodológico interpretativo enfocado en el sentido de las palabras expresadas en las entrevistas, así como en las ideas y valores expresados, que permitieran abordar las dimensiones propuestas para la investigación utilizando el paquete de *software* informático de análisis de datos cualitativo. El análisis de las dimensiones permitió identificar códigos, conexiones y significados que dan las personas entrevistadas a los distintos factores que moldean la concepción social del género y cómo esta se expresa en las empresas de turismo aventura.

Para la representación de los resultados se utilizó una codificación que permite mantener el anonimato de las empresas, del siguiente modo (Tabla 1).

### 3.3. Limitaciones de la investigación

Se investigó el fenómeno exclusivamente en la región de Valparaíso, Chile, excluyendo el territorio insular, justificándose esta selección por el explosivo aumento en el desarrollo del turismo en zonas rurales impulsado por las inversiones públicas en la materia, encontrándose en un momento de despeque del tipo de turismo.

**Tabla 1: Codificación de Entrevistados**

Localidad	Clase de turismo aventura	Sexo declarado	Rango etario	Tiempo en la empresa	Cargo	Código
Quintero	Cabalgatas	Hombre	15-29	Menos de 1 año	Guía /Instructor	QuinH
		Mujer	30-59	10 o más años	Administradora/ propietaria	QuinM
Viña del Mar	Deslizamiento sobre olas (surf, bodyboard, kneeboard y similares)	Hombre	30-59	3 años	Guía/Instructor	ViñaH
		Mujer	15-29	3 años	Coordinadora de operaciones	ViñaM
Concón	Pesca recreativa	Hombre	30-59	10 o más años	Administrador general	ConH
		Mujer	15-29	Menos de 1 año	Guía/instructor	ConM
Olmué	Desplazamiento en cables: Canopy, tirolesa y arborismo	Hombre	30-59	10 o más años	Administrador general	OlmH
		Mujer	30-59	10 o más años	Coordinadora de operaciones	OlmM
El Quisco	Cicloturismo	Hombre	30-59	3 años	Coordinador de comunicaciones	QuisH
		Mujer	30-59	3 años	Administradora general	QuisM

**Fuente:** elaboración propia

Se consideraron exclusivamente aquellas empresas de turismo aventura que se encuentren en el registro del Servicio Nacional de Turismo, excluyéndose así aquellas que presentan algún grado de informalidad.

Se tomó exclusivamente las categorías sexo-genéricas hombre y mujer, sin incorporar otras identidades y expresiones de género, como la no binarias o andróginas.

## 4. Resultados y discusión

### 4.1. La oferta de trabajo para mujeres en turismo aventura en Valparaíso

Del estudio de las encuestas, se puede determinar que se trata de empresas más bien pequeñas donde, en promedio, trabajan 8 personas durante la temporada alta y tan solo 4 en temporada baja. Muchas de ellas no abren su operación en los meses de invierno.

Se visualiza una menor participación de mujeres en ambas temporadas. Para la temporada baja, la participación femenina es de un 44% en relación con la masculina, con un promedio de 1,8 mujeres trabajando. Esta diferencia se profundiza en la temporada alta, donde las empresas declaran tener, en promedio, un 39% de fuerza laboral femenina.

Independientemente de la cantidad de personas que están trabajando en las empresas, el estudio puso su acento en los roles y funciones que ejercen cada uno de ellos.

La actividad de representación de la empresa ante la ley, así como sus pagos de imposiciones y otras derivadas del representante legal, se encuentran asignadas principalmente a los hombres. Un 75% de las empresas de turismo aventura de la región declaran tener un representante legal masculino. En relación con las labores gerenciales dentro de las empresas, solo un 17% indica que el personal de gerencia solo está constituido por mujeres. Distinto es el caso del personal administrativo, donde se distribuyen ambos sexos de igual forma, con 25% solo mujeres, 25% solo hombres y 50% hombres y mujeres.

La principal diferencia se encuentra al revisar las actividades guiadas. Tal como se planteó en la revisión teórica, las actividades guiadas se consideran principalmente una actividad masculina en

cuanto a turismo aventura se refiere. La evidencia presentada por las empresas que participaron del estudio indica que un 6,4% de las personas que ejercen actividades guiadas son exclusivamente mujeres, versus un 45% de casos en que los guías son exclusivamente hombres.

Se puede decir, entonces, que la industria del turismo aventura en la región de Valparaíso se encuentra fuertemente marcada por una asignación de roles “masculinizados” y “feminizados” dentro de las empresas de turismo aventura: las actividades de representación legal y gerencia tienen una tendencia a ser masculinizadas; las actividades guiadas son principalmente realizadas por hombres, dejando muy poco espacio para la mujer. Sin embargo, las actividades de administración son compartidas y no muestran diferencias por sexo.

#### 4.2. Las diferencias de la industria asociadas al sexo y género

En general, tanto hombres como mujeres descartan (o no aprecian) la existencia de roles masculinizados o feminizados, pues señalan que las empresas de turismo aventura, sin importar la actividad específica que realicen, cuentan con la participación de hombres y mujeres de forma casi equilibrada, mencionando que tanto en empresas de turismo aventura como de ecoturismo no se visualizan distinciones de acuerdo a lo mencionado, y que simplemente “no encuentran diferencias” destacando que el rubro es “*sumamente parejo, no imposibilita a uno ni al otro*” (QUINH). Sin embargo, parte de los hombres entrevistados considera que las mujeres son más proactivas en su desempeño, que

*“hacen un mejor trabajo, hay una mayor convivencia, más coordinación entre nosotros”* (CONH), o que simplemente *“la mujer tiene un poco más de organización de muchas cosas, entonces en el tema que nosotros buscábamos era la complejidad en que sea organizado con los elementos y las herramientas de trabajos, más detallistas, los chicos [hombres] por ahí trabajaban, hacían muy bien la pega [el trabajo], pero me perdían los elementos”* (OLMH). Se evidencia que, a pesar de no reconocer diferencia entre los roles de género, sí se les atribuyen características distintivas a las mujeres en su labor asociadas a su capacidad de cuidado del lugar de trabajo.

Por otra parte, las mujeres reconocen que, en ciertas labores, sobre todo las que conllevan contacto directo con clientes, se necesita que una

*“persona tenga buen trato, que sea simpática, que tenga habilidades blandas... al final de cuentas las personas se van más contentas cuando la persona con la que trataron los hizo sentir cómodos, los hizo sentir bien”* (CONM). No obstante, no hacen referencia a ellas mismas, sino a quienes sean capaces de demostrar suficiente empatía con el cliente, sin importar su género.

Dado a lo anterior, es posible identificar que la carga laboral de las mujeres en las empresas de turismo aventura es distinta a la del hombre. En varios casos se reconoce que

*“a veces se carga más a la mujer y se descomprime en ese mismo trabajo al hombre, he visto como que al hombre le descomprimen más el trabajo, le pagan por la misma pega [trabajo] a una mujer y la mujer se carga más porque tiene más poder de... por ahí a veces depende de la proactividad de cada uno, a lo mejor si la mujer es mucho más proactiva en ese caso y el hombre es más quieto o piensan que la mujer porque es más proactiva puede tener más capacidad para resolverlos y se le tira más trabajo”* (OLMH). Se descubre, así, que la mayoría de los hombres no tienen inconvenientes con sus labores y carga laboral, lo que no se da igual en el caso de las mujeres.

Respecto de la percepción de la remuneración recibida, algunas mujeres perciben que sus pagos se igualan al sueldo de los hombres, pero otras aprecian que *“en cambio de temporada a los chicos [hombre] se les cambia el sueldo y por qué a mí no se me cambió el sueldo”* (VINAM) o, incluso, afirman que *“para todas las funciones que hago me pagan menos, y siento que si fuera cualquier otro niño [hombre] que estuviera aquí le pagarían más”* (VINAM). De este modo, las mujeres parecen asumir que la comunicación entre hombres respecto a inquietudes en el trabajo y, puntualmente, en temas que abordan la remuneración tiene mejor cercanía y seriedad al momento de expresarlas, reconociendo asuntos tales como:

*“la persona que ve ese tema es hombre, siento que la manera en cómo va a recibir tu opinión, no digo que sea negativa, sino que siento que cuando se trata de hablar de temas de dinero tienen una manera de querer como de alguna manera no van a aceptar de manera tan rápida, tal vez que si un hombre plantea la misma situación”* (OLMM). Se evidencia a partir de lo anterior que la mujer se predispone a una respuesta o solución negativa que probablemente no satisfaga su inquietud, provocando que ella misma se limite a expresar su opinión.



Sumado a ello, se pudo encontrar evidencia de que parte de las mujeres perciben que sus salarios no son los adecuados ni están acorde a la cantidad de trabajo que realizan, reconociéndose esta situación en diversas empresas: *“debería tener un aumento por lo que hago, pero no se da y al final me pasan a llevar muchas veces y yo creo que eso es por ser mujer, aunque yo igual digo todas las cosas y todo lo que pienso, pero no me pescan [consideran]”* (VINAM). Esto es relevante, sobre todo, a sabiendas de situaciones como que *“los fines de semana les pagan diferente, yapo [de esta forma], yo soy la que coordino todas sus clases entonces yo también debería tener otra paga”* (VINAM). Las mujeres distinguen con facilidad la diferencia en el trato con hombres (jefes o compañeros de trabajo) y en más de alguna ocasión justifican su actuar: *“yo siento que sí hay una tal vez, no sé si un desvaloramiento [desvalorización], no creo que esa sea la palabra, sino que tiene que ver con un desconocimiento del nivel laboral”* (OLMM).

También se pudo observar que tanto hombres como mujeres se atribuyen a sí mismos ciertas habilidades que determinan qué tan capaces son de realizar determinadas acciones. Un ejemplo de esto es cómo perciben la fuerza: *“un hombre podrá estar más preparado, pero solo respecto al tema de la fuerza física, solamente respecto a ese punto, no por un tema de capacidades”* (OLMM) o que *“hay cosas que por fuerza o cosas por el estilo le va a ser más fácil a un hombre que a una mujer”* (QUINM). Todas las mujeres que hicieron referencia a la fuerza que determinan ciertas acciones asumen que es una capacidad física que los hombres pueden desarrollar con mayor facilidad que ellas.

Por otra parte, a pesar de que algunos hombres consideren que, en *“pegas pesadas [trabajos pesados]”, “no le voy [vas] a decir a una mujer... mejor mandai [mandas] a 3 hombres cachai [¿entiendes?] que levanten la roca y no exponer a la mujer, que tiene otras capacidades, como, por ejemplo, de repente la (sujeto X), hay niñitos que vienen pa’ acá [para acá] y la (sujeto X) tiene un tremendo carisma con los niños”* (VINAH). Se observa aquí una evidente asociación a los roles tradicionales de género descritos más arriba para Latinoamérica, donde los hombres son fuertes y las mujeres carismáticas con los niños.

Otros hombres son capaces de reconocer el sesgo de género, por lo que no subestiman las capacidades de la mujer respecto a la fuerza: *“si yo puedo levantar esa piedra, hasta cierto punto tú [en referencia a entrevistadora mujer] también tienes que tratar de hacerlo, si no puedes lograrlo porque es muy pesada, bueno ahí se verá, pero el tema es que no puedo decirte ‘no, no lo hagas porque es pesada’, o sea primero que la levante a ver hasta dónde llega”* (OLMH). En esta frase, el hombre es capaz de dejar de condicionar a la mujer desde estereotipos o prejuicios, brindándole la oportunidad de intentarlo sin limitar su tarea ofreciéndole su ayuda o, peor aún, simplemente decidiendo por ella como en la cita del párrafo anterior. Además de no cuestionar las capacidades de las mujeres, algunos se muestran empáticos cuando ellas optan por desarrollar una actividad diferente a la habitual, haciendo referencia a que *“si ella me dice ‘sabes qué yo no puedo hacerlo muy rápido’, perfecto, nos acomodaremos a las capacidades de las personas y nos adaptaremos a eso, pero no por eso yo voy a limitar tu posibilidad, que puedas seguir perfeccionándote y que puedas ser tan bueno como el que estaba anteriormente, entonces no es algo que nosotros nos cuestionemos”* (QUISH).

Por otro lado, respecto de las valoraciones cognitivas y percepciones de la segregación laboral por parte de las mujeres, se observó que ellas son capaces de expresar diversas apreciaciones respecto a su percepción, ya sea positiva o negativa, de la segregación de género. Como visión general, las mujeres atribuyen aspectos positivos a sus propias habilidades blandas haciendo referencia a *“quizás las mujeres tenemos como que, es más, un trato más suave, quizás no lo sé”* (CONM) o haciendo comparaciones prácticas respecto al género masculino, refiriéndose a que *“tal vez un hombre te va a clavar un clavo en 3 minutos y la mujer se va a demorar 5, pero tal vez a la mujer le va a quedar mejor ubicado el clavo que a un hombre”* (QUINM). Si bien son capaces de identificar las diferencias, no suelen condicionar la capacidad de un hombre al momento de realizar alguna tarea en particular.

A pesar de que las mujeres estiman que poseen mejores aptitudes para desarrollarse en labores que impliquen habilidades blandas, consideran que, en algunos casos, el solo hecho de ser mujer condiciona relacionarse con personas del género masculino: *“algunos clientes que puedan venir y sí, obviamente si hay un... tratan muy distinto a una mujer, por ejemplo, cuando te van a hacer un reclamo, llega un cliente particularmente hombre, sí, tienden a utilizar a veces un tono de voz mucho más ‘erróneo’ y cuando es un hombre quien los atiende obviamente bajan el tono de la voz”* o *“las chicas [mujeres] por ejemplo que hacen las actividades outdoor, eso sí ha pasado, clientes que, por ejemplo, hombres, que tienen poco respeto de repente a cuando una mujer está tratando de explicar cómo se hace una actividad y la pasan a llevar”* (OLMM). Ya sea en casos como los anteriores o simplemente con *“las palabras que a uno lo pueden incomodar, el ‘mi amor’, esas cosas que al final uno sabe que no... que preferirían que no las dijeran”* (QUISM), de una o de otra forma, las mujeres se ven envueltas en diversas situaciones en las que confirman con absoluta certeza que, si fueran hombres, eso no les sucedería. Esto lo justifican diciendo que *“obviamente son hombres y creen que a las mujeres las pueden tratar como se les da la gana... esa es mi opinión personal que hemos*

*tenido con clientes que vienen de afuera, no con personas que trabajan en la empresa*" (OLMM). Cada una de las situaciones descritas se relaciona directamente con un sesgo de género, que parcializa el trato de los hombres hacia las mujeres, lo cual ellas mismas perciben que limita su desempeño profesional.

También fue posible identificar que no todas las mujeres son capaces de reconocer el acoso, haciendo referencia a que *"cuando se juntan masas de hombres que de repente claro, se aprovechan un poco de la situación, no te digo que sea una situación de acoso de que la toqueteen o que le digan algo pasado de tono, pero sí hay ciertos grados de burlas obviamente que las mujeres y que las mismas chicas [mujeres] nos han contado"* (OLMM). Se observa que se le baja el perfil a las "burlas" como elementos intimidantes que, de una o de otra forma, dificultan el desempeño de una mujer en el ambiente laboral. Por otra parte, algunas mujeres reconocen haber sido discriminadas declarando que *"me ha pasado que me he sentido discriminada por el hecho de que como que sexualizan mucho a la mujer"* (VINAM) y, en otros casos, reconociendo que es un tema que sucede tanto a hombres como mujeres, mencionando *"los surfistas con su pelo rubio, más encima los niños [hombres] obviamente no les gusta andar con polera [camiseta] y se sacan la ropa, así como si nada, cosas así entonces es eso, y tanto como hombres como mujeres, tanto como nosotras cuando vamos a captar o cosas así también nos pasa con clientes ahí"* (VINAM).

Finalmente, y en relación a las percepciones de las mujeres respecto de su propia situación laboral, se concluye que el sesgo de género trasciende más allá del ambiente laboral de las empresas de turismo aventura, ya que la discriminación a la mujer se visibiliza mayormente en el trato de clientes hombres. Algunas mujeres distinguen que *"hay un segmento etario que es mucho más rígido con, o tiene menos confianza al rol de la mujer, las nuevas generaciones tienen mucha más apertura entonces es más llegada"* (QUISM) y otras se apropian del problema haciendo referencia a que *"una como mujer acepta ciertas cosas que también una no debería aceptar ¿me explico? y por lo tanto yo también me tengo que hacer responsable respecto de lo que yo acepto y siento que las mujeres en general es como que ellas mismas, eso, 'ay es que como yo soy mujer me van a decir que no a X reclamo', por lo tanto siento que también más allá de un cambio cultural a nivel laboral, de leyes, etc. tiene que ver con una posición de una como se presenta y cómo se defiende lo que una crea o no que es justo"* (OLMM).

Por último, el estudio permitió considerar otra visión del mismo fenómeno, incluyendo la valoración cognitiva y percepciones de los hombres respecto de los roles de la mujer en la industria del turismo aventura.

*Grosso modo*, los hombres fueron capaces de identificar la segregación laboral desde la referencia de roles feminizados o masculinizados, en donde consideran que *"tampoco es positivo porque ahí entrái [entras] como a los problemas que entramos ahora, de por qué a la mujer a un sector y al hombre no, o hay algunos trabajos especiales para los hombres cuando en realidad todos pueden hacer todo"* y que *"a nosotros nos importa que todos sepan cómo hacer las rutas de todas las actividades"* (CONH). De este modo, visualizan el hecho en términos prácticos: las tareas solicitadas deben ser cumplidas sin importar el sexo, género, orientación ni preferencia. Desde lo anterior, algunos hombres aciertan con que *"hay deportes que son más riesgosos y las mujeres se atreven a hacerlo, tienen las agallas [el valor] para poder hacerlo y eso se valora igual"* (QUINH) y que, a pesar de que sean deportes riesgosos, mencionan que *"para eso son capacitadas"* (OLMH), potenciando el desempeño de las mujeres sin limitar ni discriminar su labor.

Por otro lado, y en oposición a la percepción que las mujeres tienen de ellas mismas dentro de las empresas de turismo aventura, algunos hombres no son capaces de reconocer diferencias respecto a las remuneraciones: *"acá por lo general en esta pega [trabajo] todo es súper conversable, si sentis [sientes] que te están pagando poco está la confianza para hablar y para pedir más para que sea equitativo la cantidad de pega que estás haciendo"* (VINAH). Podría ser un motivo el desconocimiento voluntario o involuntario de la carga laboral de sus compañeras de trabajo. Pero lo que sí queda en evidencia claramente es que las mujeres, por otro parte, no perciben que tienen las mismas atribuciones que un hombre al momento de hablar acerca de remuneraciones.

Por último, otros hombres no parcializan la labor de la mujer destacando que *"yo creo en la igualdad de género y oportunidades, entonces para mí no es algo que me lo cuestione, para mí lo llevo en algo de forma natural porque mi familia eran sólo mujeres"* (QUISH). En este caso, hay una transferencia de la división sexual del trabajo desde la estructura familiar patriarcal por parte del componente masculino; además, también algunos expresan su molestia ante la desigualdad laboral: *"me parece absolutamente irracional, irreal, no acorde con los tiempos, muchas veces no entiendo cómo se puede... primero ya que no haya paridad, que no haya igualdad de condiciones de oportunidades, eso a mí me parece absolutamente grave, o sea no, ni siquiera es que la sociedad, ni siquiera es eso, es que no puede haberlo po [pues], si todos somos iguales, si una mujer y un hombre tienen las mismas condiciones mismos derechos, mismas oportunidades, o será que yo no lo cuestiono"* (QUISH). Se entiende, finalmente, que la segregación de

género es un constructo social, en donde se juzga y condiciona a la mujer por desconocimiento o por falta de empatía, no solamente en las empresas de turismo aventura, sino en distintos escenarios laborales.

## 5. Conclusiones

En relación al mercado laboral, se pudo constatar un menor número de mujeres presentes en el rubro del turismo aventura, tanto a niveles operativos como en los niveles de toma de decisiones, lo cual es coincidente con el mercado laboral chileno y coherente con la tradición laboral en Latinoamérica.

Respecto a los roles asignados en los casos estudiados, se puede decir que el rubro del turismo aventura no presenta sorpresas: las mujeres han estado históricamente confinadas al espacio del hogar, a la vida privada y, a pesar de que hay hombres y mujeres en todos los roles de la industria (administrativos, guías y de mantención), son las mujeres las que más frecuentemente se desempeñan en labores domésticas y administrativas; son percibidas como más cuidadosas, detallistas y, en ocasiones, delicadas. En contraste, los hombres participan en mayor medida en actividades que son de fuerza y aptitud física.

Casi la totalidad de las mujeres entrevistadas son conscientes de la segregación laboral por roles y de la percepción que tienen las personas sobre ellas, pero en la mayoría de los casos descartan la posibilidad de hacer valer su opinión por miedo a ser increpadas y por miedo a poner en riesgo su oportunidad laboral.

Por otro lado, se pudo observar una percepción de las mujeres mucho más negativa respecto de la segregación laboral. El fenómeno se repite respecto de las remuneraciones, donde los hombres sienten que estas son iguales que las de la mujer; en cambio, ellas perciben una importante diferencia en su desmedro. A su vez, los hombres señalan que estos temas pueden ser tratados en la empresa; en cambio, las mujeres consideran que son ignoradas al respecto.

Los hombres, por su parte, aparentemente y a pesar de oponerse a la división sexual del trabajo, parecen no ver las divisiones actuales que se exponen en actitudes laborales cotidianas, y se puede decir que, desde esa ceguera, es difícil hacer o exigir cambios a la posición de privilegio a la cual declaran oponerse. Sumado a lo anterior, algunas mujeres son capaces de reconocer los privilegios del hombre normalizando su actuar por diversas razones que condicionan su bienestar laboral, y, por otra parte, otras mujeres prefieren manifestar su incomodidad exigiendo tratos más justos y recíprocos, pero cualquiera sea el caso.

Dicho lo anterior, este trabajo sostiene con certeza que existe una segregación laboral en el turismo aventura, que mantiene las estructuras patriarcales tradicionales de la sociedad latinoamericana, por lo que propone la construcción de políticas públicas que alienten la participación femenina, contribuyendo al cambio de mentalidad y construyendo una sociedad desde la ética, el respeto y la democracia.

Finalmente, queda decir que la metodología utilizada es confiable para desarrollar el estudio en otros espacios territoriales o tipologías de turismo, proponiéndose la necesidad de continuidad para ampliar el espectro de temas a discutir, entre otros, el involucramiento de expresiones no binarias y disidencias sexuales.

## Bibliografía

- Ander-Egg, E. 2011. *Aprender a investigar: nociones básicas para la investigación social*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Baum, T. 2015. Human resources in tourism: Still waiting for a change? a 2015 reprise. *Tourism Management*(50), 204-212. doi:10.1016/j.tourman.2007.04.005
- Baum, T., & Lockstone-Binney, L. 2013. Fit for purpose: delivering wellness tourism through people. En C. Pforr, & C. Voig, *Wellness tourism: A destination* (págs. 130-143). London: Routledge.
- Bolados, P., & Sánchez, A. 2017. Una ecología política feminista en construcción: El caso de las „Mujeres de zonas de sacrificio en resistencia“, Región de Valparaíso, Chile. *Psicoperspectiva*, XVI(2), 33-42. doi:10.5027/psicoperspectivas-vol16
- CEPAL. 2000. *Equidad, desarrollo y ciudadanía*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CEPAL. 2007. El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe. *X Conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe*, (págs. 55-58). Quito.
- Dávila, A. M., Pinuer, M., & Szmulewicz, P. 2011. Análisis Comparativo de la Situación Laboral de las Mujeres Rurales: Vitivinicultura, Industria Vitivinícola y Turismo Enológico. El Caso del Valle de Colchagua, Chile. *Rosa dos Ventos*, III(2), 266-275.
- Decreto 19. 12 de Abril de 2019. *Reglamento para la aplicación del sistema de clasificación, calidad y seguridad de los prestadores de servicios turísticos*. Santiago: Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
- Díaz, I. 2012a. *Género y turismo alternativo: aproximaciones al empoderamiento (tesis doctoral)*. Madrid: Universidad Complutense.

- Díaz, I. 2012b. Turismo de aventura y participación de las mujeres en Jalcomulco (México). *Pasos: Revista de turismo y patrimonio cultural*, X(5), 531-542. doi:10.25145/j.pasos.2012.10.068
- Doran, A. 2016. Empowerment and women in adventure tourism: a negotiated journey. *Journal of Sport & Tourism*, XX(1), 57-80. doi:10.1080/14775085.2016.1176594
- Ferguson, L. 2010. Turismo, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en Centroamérica. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*(111), 123-133.
- Fernández, M. J., & Martínez, L. 2010. Participación de las mujeres en las empresas turísticas privadas y comunitarias de bahías de Huatulco, México. ¿hacia un cambio en el rol de género? *Cuadernos de Turismo*, 129-151.
- García, A., & Blanco, P. 2004. Percepción sobre los roles y estereotipos de género en los alumnos de 3º y 4º del I.E.S. Eras de Renueva. *Humanismo y Trabajo Social*(3), 205-2016.
- Guardia, S. 2013. *Historia de las mujeres en América Latina*. Murcia: CEMHAL.
- Hay, I. 2005. *Qualitative Reserarch Methods in Human Geograpy* (Second ed.). Victoria: Oxford University Press.
- INE. 2015. *Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales*. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadísticas Departamento de Estudios Laborales.
- INE. 2017. *Encuesta Nacional de Empleo*. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadísticas.
- INMUJERES. 2008. *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*. México D.F.: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Itzkowich, C., & Torrecillas, V. 2017. *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe: Transformar las economías para realizar los derechos*. Panamá: ONU Mujeres.
- Jiménez, M. 2009. La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia. *Manuscripts: Revista d'història moderna*(27), 21-49.
- Ley 20.423. 12 de febrero de 2010. Del sistema institucional para el desarrollo del turismo. Santiago: Diario Oficial de la República de Chile.
- Mejía, R., Serrano-Barquín, R., López, E., & Serrano-Barquín, H. 2017. Participación de las mujeres en empresas de hospedaje del municipio de Toluca, México. Análisis de su empoderamiento. *Investigaciones Turísticas*(14), 21-44. doi:https://dx.doi.org/10.14461/INTURI2017.14.02
- Montoya, C. 2015. *Análisis de la participación de la mujer como guía de turismo de aventura en el Ecuador (Tesis de Grado)*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Morales, A., & Fernández, C. 2019. Acceso a la autonomía económica de las mujeres a través del turismo rural en la isla de La Palma. *Investigaciones Turísticas*(18), 22-41. doi:dx.doi.org/10.14198/INTURI2019.18.02
- Moreno, D. 2018. *Cómo elaborar un diagnóstico de género y turismo en un contexto rural*. Barcelona: Alba Sud.
- Moreno, D., & Cañada, E. 2018. *Dimensiones de género del trabajo turístico*. Barcelona: Alba Sud.
- Moreno, D., & Cole, S. 2019. No sustainability for tourism without gender equality. *Journal of Sustainable Tourism*. doi:10.1080/09669582.2019.1588283
- Muñoz, C. 2017. El cuidado como objeto de políticas públicas inclusivas con enfoque de género y de derechos. *Estado, Gobierno y Gestión Pública*(30), 15-43. doi:10.5354/0717-8980.2018.49245
- Murguialday, C. 2015. ¿El turismo rural comunitario contribuye al empoderamiento de las mujeres? la experiencia de la UCA „tierra y agua“ en Nicaragua. En C. Murguialday, D. Moreno, N. Tovar, F. Carraro, & I. Puigdueta, *¿Equidad de género en el turismo? muchas sombras y algunas luces. Aproximación a tres experiencias de turismo no convencional* (págs. 17-64). Madrid: Foro de Turismo Responsable.
- OAS. 2011. *Desigualdad e Inclusión Social en las Américas. 14 ensayos*. Washington D.C.: Organization of American States. Secretary General.
- OIT. 2018. *El mercado laboral en Chile: Una mirada de mediano plazo*. Santiago: Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.
- OMT. 2019. *Definiciones de turismo de la OMT*. Madrid: Organización Mundial del Turismo.
- PNUD. 2010. *Desarrollo Humano en Chile 2010: Género los desafíos de la igualdad*. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Subsecretaría de Turismo. 2014. *Plan Nacional de Desarrollo Turístico Sustentable*. Santiago: Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
- Torres, O. 2009. *Explorando la ruta de la igualdad: trabajo, género y turismo en Centroamérica*. México D.F.: UNIFEM.
- UNWTO & UNIFEM. 2010. *The Global Report on Women in Tourism 2010*. Madrid: World Tourism Organization and the United Nations Entity for Gender Equality.

Recibido: 19/09/2020

Reenviado: 14/11/2020

Aceptado: 23/11/2020

Sometido a evaluación por pares anónimos