Liderazgo femenino en el Sector Turístico - España

Resultados del estudio

Enero 2023

WLT Women Leading Tourism

Deloitte.

1. Contexto y objetivos del estudio

Contexto y objetivos del Estudio Liderazgo Femenino en el Sector Turístico - España

Contexto

- El **54% de la fuerza laboral** en el sector turístico son **mujeres** pero **falta representación femenina** en puestos de **liderazgo y decisión**

Objetivos

- Obtener una **foto actual del sector turístico respecto al liderazgo femenino** para ayudar a las empresas a establecer una hoja de ruta para cumplir con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 8** de la agenda 2030

5	Igualdad de género
8	Trabajo decente y crecimiento económico

2. Método, alcance y muestra del estudio

Plan de trabajo del estudio: 3 fases

FASE 1

+20 Entrevistas en Profundidad

- *+20 entrevistas a altos cargos de empresas del sector*
- *70% mujeres y 30% hombres*

FASE 2

Encuesta abierta a profesionales del sector

- *242 respuestas*
- *78% mujeres y 22% hombres*
- *87% entidad privada y 13% entidad pública*

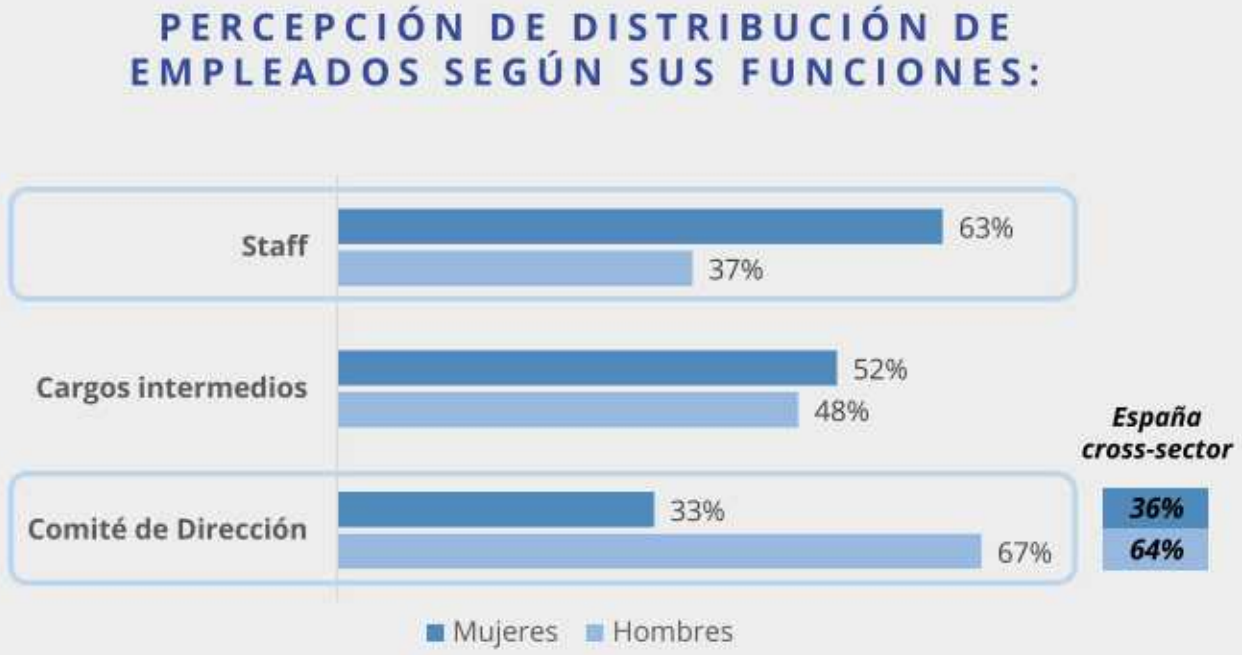
FASE 3

Cuestionario a las empresas

- *75 panelistas*
- *95% entidad privada y 5% entidad pública*

3. Resultados del estudio

1. Percepción de baja representatividad femenina en puestos de liderazgo



A pesar de que el **54%** **de la fuerza laboral** en el sector **son mujeres**, este porcentaje se percibe que se reduce a tan **solo el 33%** en los **Comités de Dirección**

El **78%** de los ***profesionales*** considera el **liderazgo femenino** como un **factor diferencial en la gestión**

2. La conciliación familiar es la primera y principal barrera de acceso a posiciones de liderazgo

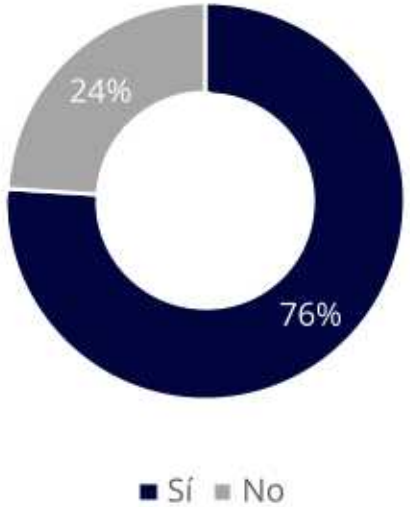
El **62%** de los **contratos de jornada reducida son de mujeres**

Los entrevistados consideran que las **medidas de conciliación familiar** **no son suficientes** o **no se aplican de forma adecuada**

3. Se percibe igualdad en funciones aunque no se refleje en una retribución igualitaria

Igualdad en cuanto a **funciones**

Un **76%** de los profesionales del sector turístico consideran **existe una perspectiva de género igualitaria entre hombres y mujeres** en sus empresas



Igualdad en cuanto a **retribución**

Según los profesionales

Casi un **60%** de los profesionales del sector considera que **no hay una retribución igualitaria** entre hombres y mujeres en sus organizaciones

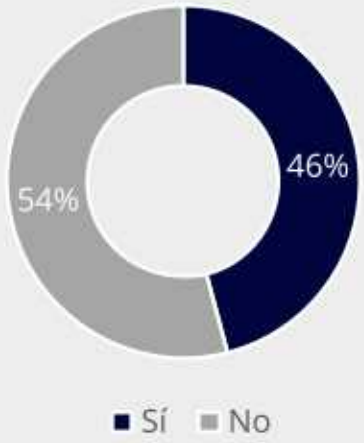
Por tipo de empresa

El **70%** de los profesionales de **mediana empresa** considera que existe una desigualdad de retribución entre mujeres y hombres. Sin embargo, la diferencia disminuye en grandes empresas

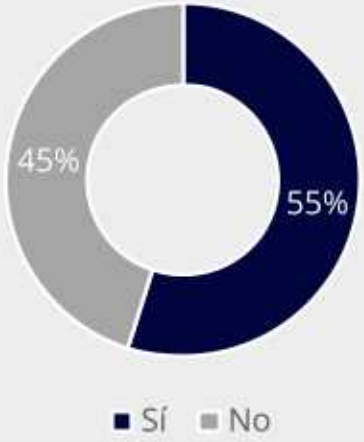
Volumen facturación	Existe desigualdad	No existe desigualdad
Pequeña empresa (<10M€)	37%	63%
Mediana empresa (>10M€, <50M€)	70%	30%
Gran empresa (>50M€)	48%	52%

4. No se percibe una opinión clara de los participantes en cuanto a la efectividad de legislaciones y políticas por parte de la administración

LEGISLACIÓN Y POLÍTICAS SUFICIENTES POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN:



EFECTIVIDAD DEL ESTABLECIMIENTO DE CUOTAS:



Hay consenso entre los participantes en:

*"El establecimiento de **cuotas no funciona** como única medida. Es necesario acompañarlas con mecanismos que **impulsen y desarrollen el liderazgo femenino**"*

*"Las empresas deben **focalizarse en la meritocracia, olvidando sesgos de género a la hora de tomar decisiones**"*

5. Más del 60% de los encuestados considera que seguirá habiendo sesgo de género por más de 10 años

6. Necesidad de planes de acción que impulsen el talento femenino en las organizaciones del sector privado y público

Aunque un **73%** de los encuestados consideran que su *empresa* está muy implicada en **promover** el camino hacia la **igualdad de oportunidades** ...

Solamente un **40%** cuenta con una **hoja de ruta establecida** para alcanzar la perspectiva igualitaria de genero

Solamente un **10%** cuenta con **planes para el patrocinio del talento femenino** en posiciones de liderazgo

7. Las prioridades de los profesionales y las empresas coinciden en mejorar la flexibilidad y conciliación y las políticas retributivas

LO QUE PRIORIZAN LOS **PROFESIONALES**

1. **Flexibilidad y Conciliación**
2. **Cambio Cultural**
3. **Políticas Retributivas**

LO QUE PRIORIZAN LAS **EMPRESAS**

1. **Flexibilidad y Conciliación**
2. **Programas desarrollo de Talento**
3. **Políticas Retributivas**

4. Con el foco en la acción

Prioridades para poder trabajar

1. Fomentar el **cambio cultural** en las organizaciones hacia **culturas diversas** e **inclusivas**
2. Trabajar en **medidas de conciliación y flexibilidad** con **impacto** real en los trabajadores
3. Desarrollo de **programas formativos de liderazgo inclusivo**
4. **Revisión de políticas y procedimientos** para asegurar **igualdad de oportunidades**
5. **Fomentar la diversidad** de todo tipo **como factor competitivo** para las empresas y el sector

MUCHAS GRACIAS

Deloitte.

WLT Women Leading Tourism