

# TURISMO Y DESARROLLO

Año 2014

Revista sobre turismo responsable

Número 12



# ÍNDICE

## OPINIÓN

Capitalismo global y empleo turístico en España: síntomas de una degradación 4

## INTERNACIONAL

Sol, arena y techos de cristal 8

## ARTÍCULO

Visita turística con perspectiva de género 12

## AGENDA

Libros y material sobre turismo 14

Internet 16

«El turismo es  
como el fuego,  
puede calentar tu  
sopa o quemar tu  
casa»

Proverbio oriental

# EDITORIAL

## TURISMO Y EMPLEO

El turismo es una de las principales industrias en el mundo, presentada como motor de desarrollo y generador de empleo.

En el Estado Español, desde las administraciones públicas, se incide en la importancia de éste sector como impulsor y creador de puestos de trabajo.

Según la publicación Panorama OMT del turismo internacional, 2010, se estima que la contribución del turismo al empleo oscila entre el 6% y el 7% de la cantidad total de empleos directos e indirectos, en todo el mundo.

En el contexto actual de crisis éste discurso se enfatiza cada vez más.

Sin embargo, siendo el turismo generador de empleo, no se incide en el tipo de empleo que potencia, empleo estacional, con alta temporalidad, muy feminizado, con jornadas no reguladas y en muchos casos sin capacidad de sindicalizarse.

En éste boletín Turismo y Empleo queremos profundizar en éste ámbito y acercar diferentes análisis y estudios relacionados con éste tema, para ello contamos con la colaboración de Daniel Albarracín y Daniela Moreno.

Daniel Albarracín nos presenta el artículo capitalismo global y empleo turístico en España.

Daniela Moreno nos aporta el artículo sol, arena y techos de cristal.

Además en nuestra agenda podréis informaros de las últimas publicaciones, eventos, charlas....

Este boletín está abierto a sugerencias, mejoras, por lo que os invitamos a que nos escribáis a:

[turismoresponsable@nativas.org](mailto:turismoresponsable@nativas.org)

Turismoa munduko industria nagusietako bat da; izan ere, garapenaren motorra da, eta enplegua sortzen du.

Estatu Espainiarrean, administrazio publikoek sektore horren garrantzia azpimarratzen dute, lanpostuak sustatu eta sortzen baititu.

Panorama OMT del turismo internacional, 2010 argitalpenaren arabera, uste izaten da mundu guztiko enpleguaren %6tik %7ra bitarte dagoela turismoaren arloan, zuzeneko zein zeharkako lanpostuak aintzat hartuta.

Egun dugun krisi-testuinguruan, arazoibide hori are nabarmenagoa da.

Nolanahi ere, turismoa enpleguaren sortzaile izanik, ez da azpimarratzen zer enplegu-mota bultzatzen duen; izan ere, urtaroen araberakoa eta behin-behinekora izaten da, gehienbat emakumeak hartzen ditu, ez ditu arautzen jardunaldiak, eta kasu askotan, ez dago sindikatu batean sartzeko aukerarik.

Turismo y Empleo buletin honetan esparru horretan sakondu nahi dugu, baita gai horri buruzko azterketa eta ikerketa batzuk hurbildu ere; horretarako, Daniel Albarracín eta Daniela Morenoren laguntza izanen dugu.

Daniel Albarracínek egindako artikuluan kapitalismo globalaren eta Espainiako enplegu turistikoaren berri izanen dugu; Capitalismo global y empleo turístico en España du izena.

Daniela Morenoren artikulua Sol, arena y techos de cristal (Eguzkia, harea eta kristalezko sabaiak) du izena.

Gainera, gure agendan azken argitalpen, ekitaldi, hitzaldi eta halakoei buruzko informazioa izanen duzue.

Buletin hau zabalik dago; beraz, iradokizun, hobekuntza edo beste zerbait bidali nahi badiguzu, atsegín handiz jasoko dugu honako helbide honetan:

[turismoresponsable@nativas.org](mailto:turismoresponsable@nativas.org)



## Capitalismo global y empleo turístico en España: síntomas de una degradación

Por Daniel Albarracín, junio de 2014

Los problemas estructurales de la economía española siguen vigentes, y a los ejes de vinculación a la arquitectura del sistema euro, al endeudamiento privado (y la conversión de la financiarización empresarial a la deuda pública) se les añade la aplicación de políticas propias de nuestro gobierno, marcadas por la austeridad y el adaptacionismo subalterno. La inserción semiperiférica en la globalización no ha corregido su carácter guiado por el beneficio y el productivismo y las crisis que causa. En este contexto, el sector turístico español se ha acomodado a un esquema problemático. Un sector turístico que, sin embargo, ha sido de los pocos que ha resistido a la crisis, a decir verdad más bien por circunstancias ajenas que por méritos propios.

Desde un punto de vista global, la superpotencia sectorial turística que comporta algunas cadenas hoteleras españolas ha seguido un camino de colonización. La escasa reinversión en la modernización de la oferta de alojamientos en España ha gozado de la fortuna de, a pesar de ello, recibir una gran afluencia turística. Mientras la demanda interna se deprimía, florecía un turismo extranjero fruto de la derivación que ocasionaban conflictos políticos en países competidores. El excedente obtenido se deriva a nuevos destinos bajo un formato de inversión ligera cuyo carácter se ha basado en los siguientes principios:

- No invertir directamente en nueva oferta, sino en adquirir parte de la preexistente. Algo que cuadraría en los esquemas de David Harvey bajo el término “acumulación por desposesión”, en los de Oscar Carpintero que denominaba a este fenómeno “capitalismo adquisitivo”.

- Abandonar propiedades y optar por el arrendamiento, con el propósito de no arriesgar capitales, derivar al riesgo a los gestores locales, y no asumir compromisos indeseados.

- Exportar la gestión del modelo de sol y playa en su formato depredador de territorios y de falta absoluta de respeto al entorno natural, su paisaje, las prácticas y economías locales y su paisanaje –como por ejemplo, con el formato de servicios “todo incluido”-.

- Emplear artificios societarios para difuminar la responsabilidad del accionariado en tanto que empleador, a tal punto de usar aquello de “que cada alojamiento aguante su vela” aún cuando se articulen marcas, líneas de gestión y comercialización comunes.



A este modelo de extensión empresarial se le viene asociando un sistema de gestión flexible de la fuerza de trabajo que, sin duda, conduce a un deterioro de las condiciones laborales y del modo de vida de las personas que trabajan en este sector.

Si fijamos la atención en cómo se han venido reconfigurando las relaciones laborales en el sector turístico en España, es posible identificar algunas tendencias.

Es un sector que no ofrece proyectos profesionales duraderos y bien pagados. Se caracteriza por la inestabilidad e intermitencia de los empleos que sufren personas que, en su mayor parte, son mujeres (un 54%), (un 25-30%) extranjeras (las que primero suelen ser despedidas), en su mayoría jóvenes. Se trata de empleos que no suelen facilitar ingresos que proporcionen autonomía económica (o es un ingreso complementario para la familia o es un ingreso puntual para los estudios o consumos episódicos).

A este respecto, el predominio de los formatos de sol y playa en España, en torno al 75% de la oferta existente, no sólo es sinónimo de estacionalidad sino que, debido a la propia gestión de la fuerza de trabajo realizada por el empresariado, este fenómeno se ha acentuado. La ausencia de políticas públicas –que implicarían recursos y una inversión sostenida en el tiempo orientados con tal propósito- y el recurso a fórmulas de contratación temporal, ha intensificado esta situación, más aún cuando las empresas han decidido adaptarse a lo existente y concentrar su actividad en los meses de mayor rendimiento. Es decir, los estivales. En el sector del alojamiento, según datos de Llorenç Pou y Joaquín Alegre (UIB, 2014), la estacionalidad se ha agudizado un 25% en los últimos cuatro años. En los meses de temporada baja muchos establecimientos cierran, estancándose la oferta en los periodos de invierno. Se le suma una gestión de la estacionalidad que no ha recurrido tanto a la figura del contrato fijo-discontinuo como el recurso al contrato temporal y el contrato a tiempo parcial. Se ha abierto la posibilidad de utilizar el contrato de emprendedores, que no cuenta con indemnización durante el primer año, porque se le considera periodo de prueba, y en el que se admiten jornadas parciales. El contrato fijo discontinuo ha sido utilizado sólo de manera reseñable en las Islas Baleares, representando en 2012, para el sector hotelero, el 17,1% de los trabajadores durante el verano (Pou, Ll.; 2012), pero en general ha predominado el uso del empleo temporal, muy por encima del resto de sectores. Esto es, estamos en una actividad campeona en discontinuidad en el empleo.

La hostelería es, tras el servicio doméstico, el sector de la economía española peor pagado. Si la ganancia media en 2011 en un empleo medio era de 22.899,35 euros anuales, en la hostelería se alcanzaba 14.234,54 euros. Si el coste laboral medio en España era de 30.906 euros anuales en 2012, en la hostelería se alcanzaban apenas los 18.368 (Pou, Ll.; 2014). En suma, a la falta de inversiones en la modernización, diversificación y adaptación sostenible de la oferta turística se le ha acompañado una estrategia devaluativa en materia de responsabilidad empleadora y de proporción de condiciones dignas de trabajo, una clara línea de devaluación salarial clásica. Estrategia que no esquivará problemas conocidos desde hace tiempo, que se manifestarán una vez algunos conflictos en países comparables al nuestro se despejen, tales como:

- La saturación de nuestro territorio en términos de mercado y en términos de devastación del medio natural.
- La falta de diversidad de formatos de oferta.
- El escaso mantenimiento y actualización de los edificios hoteleros.
- El deterioro de las condiciones de profesionalidad media de la fuerza laboral y el bajo compromiso al que conduce no poder desarrollar una carrera laboral duradera dentro del sector.

Esta situación puede empeorar drásticamente debido a la nueva arquitectura de la negociación colectiva impuesta desde la reforma laboral de 2012, que ya tenía sus primeros elementos puestos en pie desde antes, y que propulsa la regulación laboral hacia un modelo cada vez más próximo al del mundo anglosajón. La primacía de los convenios de empresa (en un ecosistema donde los hoteles recurren al convenio sectorial-provincial dentro del mismo grupo, o bien disocian los CIF de cada hotel aún cuando pertenezcan al mismo grupo para conseguir una amplia heterogeneidad de condiciones salariales) sobre los de sector amenazan de muerte el peso de acuerdos (ALEH) y convenios sectoriales. Pueden florecer negociaciones oportunistas empresa por empresa, debilitando los acuerdos colectivos y la presencia de sindicatos con estrategias de clase (a favor de sindicatos de empresa, bien amarillos bien corporativos, u otros que recurran a una conflictividad desordenada). Aún cuando en el sector hostelero se ha conseguido introducir cláusulas para conservar la ultraactividad de los convenios eso no ha impedido que a veces se haya tenido que recurrir a cierta transacción de devaluación salarial (entre 2010 y 2012 los salarios reales del sector hostelero, a pesar de ser muy bajos, perdieron poder adquisitivo) para conseguir el desbloqueo patronal de los convenios y la inclusión de redactados que permitiesen el no decaimiento de esta fuente fundamental de derecho laboral.

Entre las prácticas de aprovechamiento de la regulación flexible que admite el derecho mercantil de cara a establecer diseños laxos en la configuración societaria de los grupos de empresa, destaca recientemente el recurso a la externalización. Esta práctica ya era aplicada desde hace tiempo pero ahora irrumpe con especial peligro dado el colectivo al que se va a afectar. En torno a uno de cada tres personas empleadas en el sector alojativo son camareras de piso, susceptibles de ser empleadas por empresas multiservicios que se acogen a convenios con un coste laboral un 50% menor al que se garantiza en el sector hostelero. Sin duda alguna, asistimos a una oleada de externalizaciones y devaluaciones salariales bajo este cauce que puede dejar tiritando el alcance de los convenios que regían hasta hace poco en el sector turístico.

Estas circunstancias (muy bajos ingresos, externalización, parcialidad y temporalidad –nueve puntos por encima de la media- en el empleo) harán blanco en las condiciones laborales de muchas mujeres que, si consiguen mantener su empleo, no podrán aportar más que un complemento a la economía familiar, insuficiente para



tener autonomía personal, y que, en el caso de que se encuentren solas (o peor aún, con responsabilidades de crianza) pueden caer en la pobreza, aún cuando sigan trabajando (el fenómeno de las “*working poor*”), acentuando la feminización de la pobreza. La juventud no valorará este sector más que de forma transicional y en cuanto obtenga algo mejor lo abandonará, a sabiendas de que el turismo como sector profesional casa muy mal con la emancipación y un proyecto vital coherente.

Mientras tanto este sector, guiado por una inercia terrible, choca contra los límites del planeta, dejando nuestras costas y territorios agotados, saturados. El turismo de masas sin regulación, límite ni orden, donde la construcción excesiva ha dejado buena parte del litoral español devastado, donde se sigue recurriendo a la provisión en los mercados globales de bienes que podrían conseguirse en términos sostenibles a escala local, y donde los edificios no incluyen elementos de sostenibilidad fundamentales en muchos casos, es quizá la mejor prueba de que se está matando la gallina de los huevos de oro.



## Bibliografía

Alegre, J. y Pou, Ll. (2014) “*Turismo y crisis económica*”. Mimeografiado. Citado en el Diario de Mallorca por Guijarro, F. (26/05/14) “Salarios a la mitad con la externalización” y en “El alza de la riqueza turística va en un 97% a las empresas y en un 3% a los empleados”.

Llorenç, P. (2012) “*Turismo y empleo: una mirada realista*” en Journal of Public Policies and Territories. Nº3, 2012, pp. 33-44.



### Daniel Albarracín

- Profesor asociado de la Fac. ciencias económicas y empresariales. Sección de sociología III en la Universidad Complutense de Madrid.
- Técnico del Gabinete federal de estudios de la Federación estatal de comercio, hostelería y turismo de CC. OO.



Las mujeres representan el 55,5% (85,63% en Lituania, por ejemplo)<sup>[1]</sup> a nivel global de la fuerza de trabajo del sector del turismo. Sin embargo, a pesar de este porcentaje, las “trabajadoras turísticas” están insuficientemente representadas en los niveles ejecutivos de las empresas, lo que sin duda es un síntoma de desigualdad de género.

## ¿Por qué existe este problema?

En la industria del turismo, una serie de cuestiones impiden a las mujeres obtener los puestos directivos y ejecutivos de alto nivel. De acuerdo con un estudio realizado por *People 1st* (Reino Unido, 2010), cinco son los principales obstáculos que impiden dicha situación: la dificultad de combinar el trabajo de alto nivel con responsabilidades familiares, el predominio de una cultura organizacional masculina, prejuicios y prejuicios de género, la exclusión de las redes informales de comunicación y la carencia de mujeres visibles en los puestos superiores.

La promoción de las trabajadoras a los consejos de empresas turísticas suele ser informal, sin criterios escritos y basada en relaciones personales de amistad o parentesco. De ahí que éstas suelen ser ignoradas ya que no cumplen con las ideas preconcebidas respecto al talento profesional (cosa que también hacen los hombres, pero ellos son menos castigados). La “reserva de talento”<sup>[2]</sup> también es un tema importante a considerar para aumentar la representación de las mujeres en los consejos. Sin soluciones creativas para retener y promover a las mujeres a los más altos niveles, no se solucionará este problema.



La investigación encargada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2013 realizó grupos focales con cargos directivos del sector hotelero. Aquí trataron las actitudes que ellos tienen hacia la situación laboral de las mujeres y las cues-

[1] En Egipto y los Emiratos Árabes Unidos la participación femenina es muy baja en materia de empleo turístico debido a factores religiosos y culturales.

[2] Se refiere a la continua necesidad de una organización para tener talento disponible para cubrir los puestos de todos los niveles de gestión. Dichas vacantes surgen por jubilación o por una promoción.





tiones de género. En general, percibieron sus prácticas de contratación neutras desde una perspectiva de género. Sin embargo, admitieron que en la práctica la ejecución de estas prácticas "puede perjudicar a las mujeres con responsabilidades familiares". De ahí que al momento de seleccionar el personal, salen a la luz prácticas laborales anacrónicas, así como roles y estereotipos que repercuten de forma negativa en la prosperidad profesional de las mujeres, sobre todo, en aquellas que

quieren llegar a cargos ejecutivos. Por tanto, estas prácticas de contratación ponen en entredicho la neutralidad de las prácticas de contratación y además refuerzan la idea de la necesidad urgente de abordar la gestión del recursos humano y empresarial desde el enfoque de género.

### ¿Para qué es importante este tema?

Las mujeres son esenciales para el desarrollo económico (en el Reino Unido, por ejemplo, constituyen la mitad de la población activa) e influyen en el 80% de las decisiones de consumo. En el informe *Davies Review on Women on Boards* en el Reino Unido, las empresas describieron una serie de situaciones que les perjudican por no considerar la diversidad de género: hay pocas mujeres en los cargos de alto nivel por lo que hay pocas mentoras; mayor rotación del personal; los procesos de toma de decisiones son deficientes, carencia de colaboración y de trabajo en equipo y existen prácticas de trabajo obsoletas.

El argumento económico para aumentar el número de trabajadoras en los consejos comprende cuatro dimensiones: mejorar el rendimiento, asegurar un acceso más amplio a la reserva de talento, estar más sensible a los cambios del mercado y alcanzar una mejor gobernanza corporativa. Existe una relación comprobada entre la presencia de mujeres en

los equipos de gestión corporativa y el desempeño organizacional y financiero de las empresas. Esta situación sugiere que las empresas que rinden mejor son aquellas en donde las mujeres están más representadas en los consejos o en la alta dirección. Las investigaciones sobre liderazgo femenino muestran que si las conductas ya descritas son aplicadas por las mujeres, se refuerza el desempeño organizacional por lo que la empresa va a estar más preparada para enfrentar los retos de los próximos años (innovación social, gerencia social, responsabilidad corporativa, paridad, etc.). En este contexto, las empresas turísticas todavía están en desventaja. Al no considerar la diversidad de género, la industria del turismo no está adaptándose a las actuales prácticas y dinámicas comerciales.

En los estudios de género, se denomina **techo de cristal** a la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones. Se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Es invisible porque no existen leyes o dispositivos sociales establecidos y oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral a las mujeres.

## ¿Qué se está haciendo al respecto?

Una serie de iniciativas han sido implementadas para mejorar la igualdad de género (por ende la diversidad de género) en los consejos corporativos. El ejemplo más contundente es el sistema de cuotas que en 2002 estableció Noruega. Su objetivo: **el 40% de los consejos de las empresas privadas cotizadas en 2005 deben estar compuestos por trabajadoras**. Para su cumplimiento se impulsó una fecha límite, enero de 2008, de lo contrario la empresa en cuestión podría verse afectada con multas o incluso con el cierre. En 2009 todas las empresas habían logrado el objetivo. Actualmente una directiva propuesta por la UE pretende establecer una cuota de 40% de mujeres en todas las empresas cotizadas con un volumen de negocios de 50 millones de euros para el 2020.

Mientras que los sistemas de cuotas han tenido un gran éxito en el logro de la participación de las mujeres en los consejos o en cargos que involucren más toma de decisiones, este enfoque también ha sido criticado. Por ejemplo, al evaluar la medida impulsada por Noruega es posible ver que no han aumentado las directoras ejecutivas y hasta el día de hoy ninguna empresa tiene una presidenta de consejo. En el Centro Internacional de Mujeres Líderes en la Universidad de Cranfield las cuotas no son consideradas una solución; se cree que es necesario que los presidentes (mejor dicho imposible) de los consejos "comprenden los beneficios de la diversidad de género y que se comprometan a lograrla". También encontramos una serie de enfoques menos radicales para aumentar la representación de las mujeres. El sistema "*comply or explain*" -implementado en Finlandia, Dinamarca, los Países Bajos y Suecia- obliga a las empresas a cumplir con una serie de medidas, y de no hacerlo tienen que justificarlo. Otros países -como los EE.UU. y Polonia- han incluido la diversidad de género en los códigos de gobernanza corporativa.



## Nuestro estudio, retos y propuestas

En 2012 encuestamos a 78 empresas inglesas de cuatro sectores clave de la industria del turismo: operadores turísticos internacionales (30); líneas aéreas y cruceros (19); grupos hoteleros (20) y asociaciones internacionales profesionales y organismos de certificación (9). Al sistematizar los resultados de dichos sectores concluimos



que **las mujeres representan el 15,8% del total de cargos de toma de decisiones, es decir 99 mujeres en cargos de poder frente a 526 hombres en cargos de poder**. Es interesante también apuntar que mientras las industrias orientadas al consumidor (como lo es el turismo) tienden a tener un número importante de trabajadoras en sus juntas directivas, esta tendencia no se refleja en ninguno de los cuatro sectores incluidos en el estudio.

Este estudio también evidenció un secreto a voces. Aunque se sabe que la representación de las mujeres en puestos ejecutivos en las principales compañías del mundo es menor que la proporción de trabajadoras de niveles inferiores, hasta el día de hoy no se ha hecho saber de forma estricta que la industria turística también sufre de tal desequilibrio. Nuestros hallazgos sugieren que, a pesar de ser un sector feminizado y con mucho talento, el sector tiene una dificultad a la hora de promover a las mujeres en puestos de toma de decisiones, y por ende de cumplir con la igualdad de género.

Aunque sepamos que una representación más equilibrada de las mujeres en los consejos de empresas turísticas no solucionará la desigualdad de género estructural, sí creemos que es un buen punto de inicio. Si la propuesta de la directiva-UE se aprueba van a cambiar los códigos de gobernanza empresarial: toda aquella empresa europea que facture más de 50 millones de euros tendrá que acatarla. De ahí que proponemos comenzar a trabajar ahora mismo para que por ejemplo, como mínimo, todas las empresas turísticas fijen objetivos de representación femenina de al menos un 25% en los consejos para el 2015. Esto forma parte de una gestión empresarial en el marco del turismo sostenible y responsable.

Aunque con este documento hemos centrado la atención en la representación de las mujeres en los consejos de las empresas turísticas, consideramos que esto es sólo la punta del iceberg para avanzar en la igualdad de género en el turismo y también para que el sector participe en el debate global y actual sobre la igualdad de género.

Para ver el estudio completo ir a (versión en inglés): [http://equalityintourism.org/wp-content/uploads/2013/07/Sun\\_Sand\\_Ceiling\\_F.pdf](http://equalityintourism.org/wp-content/uploads/2013/07/Sun_Sand_Ceiling_F.pdf)



© 2013 EQUALITY IN TOURISM

Equality in Tourism es una red de mujeres sin ánimo de lucro, dedicada a trabajar por la igualdad de género en el turismo. Proporciona asesoramiento, investigación, formación mediante la red mundial de expertas. Para obtener más información, por favor visita <http://www.equalityintourism.org>

# ARTÍCULO



Desde el Área de Igualdad y Mujer del Ayuntamiento de Estella-Lizarrar nos presentan esta iniciativa, que surge desde el Taller de empleo de Turismo. “Una visita turística en el recorrido del Camino de Santiago”, es una visita con una visión distinta, enfocada desde la igualdad, una *“visita con enfoque de género”*.

Durante esta visita, se realiza un recorrido, a través de la visión y vidas de las mujeres, ya que muchas de ellas han sido muy influyentes en la historia de la ciudad de Estella-Lizarrar.

Es inconmensurable la importancia de las mujeres a lo largo de la historia, sin embargo no están representadas en la historia que solemos leer. Es una historia escrita por hombres, donde se olvida a la otra mitad de la sociedad, igual de importante y sin embargo, infravalorada. Por lo tanto, durante esta visita, ensalzaremos el nombre y la vida esas mujeres, cuya labor en Estella-Lizarrar fue de suma relevancia.

Con este repaso histórico vamos a mostrar las principales mujeres que consiguieron cierta repercusión, aunque su importancia ha sido vital como la gran mayoría de mujeres anónimas.

Uno de los objetivos de esta visita, es el reconocimiento a María Maeztu, una figura importante de Estella-Lizarrar, que puso todo su esfuerzo, su dedicación y su valentía en la lucha por la dignificación de la mujer a través de su educación y su consiguiente integración en la sociedad moderna.

Además de María Maeztu se puede conocer la historia de otras mujeres como:

- Estrella, mujer de origen franco que vivía en esta calle. Era comerciante de paños.
- Marcelina Sola, alfarera de profesión, se la nombró en el año 1832 *“referidora de la medida del barro”* dado que ella controlaba el barro y la arcilla que los alfareros de la ciudad necesitaban.
- Elvira Ruiz de Entrena, se la nombró hospitalera del Hospital de San Lázaro por el Concejo de Estella en 1313 y a su vez, le cedieron en usufructo la gestión y cuidado del Hospital de leprosos de San Lázaro, además de su iglesia y todos sus bienes, con la obligación de atenderlo y rendir cuentas anuales a los jurados estelleses.

- Manuela Leorza, boticaria desde el año 1755 empezando en el oficio primero como mujer de boticario y más tarde como viuda de éste.
- Jerónima Uriarte, estudio magisterio, fue una persona acomodada económicamente. Por ello se dedicó a realizar obras de caridad, algo muy habitual entre mujeres de su posición (esto estaba impulsado para tranquilizar sus conciencias, porque lo exigía la fé cristiana, o porque lo vivían profundamente). Jerónima se cree que quería trascender en la historia de la época. Donó dinero para la educación. Pero en su testamento dejó claro que su fortuna se donaría al Ayuntamiento de Estella, para ser utilizado en la ayuda a personas ancianas. Se construyó un asilo llevado por las Hermanas de la caridad, que ella pudo ver en vida.
- Katalina Eleizegui, perteneció a la primera generación de maestras y escritoras tituladas en euskera.

Para solicitar información o visitas:

Teléfono y Fax: 948 548 237

[areadelamujer@estella-lizarra.com](mailto:areadelamujer@estella-lizarra.com)

<http://areaigualdad-estellalizarra.com/>



## Libros y material sobre turismo



### **Bye Bye Barcelona**

Documental acerca de una ciudad y su relación con el turismo, acerca de la difícil convivencia entre Barcelona, barceloneses, el turismo y los turistas. Es un documental que expone, de la mano de algunos de sus residentes, los graves efectos que tiene el turismo masivo en la ciudad condal. Es un documental que puedes ver entero, o por

capítulos y a tu ritmo, y que no pretende otra cosa que servir de contrapunto a la tan repetida idea de que con el turismo ganamos todos. Este es un documental sobre lo que perdemos.

Tenéis toda la información y podéis visualizar este documental desde el siguiente enlace: <http://www.byebyebarcelona.com/#!eldocumental/mainPage>



### **EXPORTANDO PARAÍOS. La colonización turística del planeta**

Alba Sud Editorial reedita el libro de Joan Buades publicado por primera vez en 2006, acompañado de un nuevo prólogo del geógrafo mallorquín Ivan Murray.

En este libro Joan Buades, miembro del equipo de investigación de Alba Sud, analiza el proceso de turistización de las islas Baleares desde sus inicios en los años 50 hasta mediados de los años 2000. Del proceso de conformación de las cadenas hoteleras de origen balear, como Sol Meliá, Barceló, Riu, Fiesta e Iberostar, a su posterior internacionalización y avance en la conquista de nuevos paraísos en el Sur del planeta (República Dominicana, México, Cuba, Marruecos y Brasil).

Publicado por primera vez en 2006 por la editorial Lucerna, actualmente estaba agotado y fuera de circulación. Alba Sud Editorial lo reedita ahora como una obra clave en la historia de los estudios críticos del turismo en España, acompañado de un nuevo prólogo del geógrafo Ivan Murray.

Descarga el libro gratuitamente en <http://www.albasud.org/publ/docs/63.pdf>



## Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010

El presente informe fue encomendado con el objetivo de examinar cómo y en qué medida el turismo puede tener un impacto positivo en la vida de las mujeres de las regiones en desarrollo, examinar la situación actual de las mujeres en el turismo y establecer un conjunto de indicadores para supervisar de forma constante el impacto del turismo en la vida de éstas. Por ende, el estudio se elaboró para brindar un marco en aras de mejorar la formulación de las políticas concernientes a mujeres y a turismo en el futuro.

La visión rectora para el Informe mundial sobre mujeres en el turismo es la promoción del empoderamiento de las mujeres y la protección de sus derechos mediante un mejor trabajo en turismo. Las metas son cinco: promover la igualdad de oportunidades para las mujeres que trabajan en el turismo, promover un mayor número de oportunidades empresariales para las mujeres en el sector turístico; fomentar el progreso de las mujeres mediante la educación y la formación, alentar a las mujeres a ejercer el liderazgo en el ámbito del turismo, proteger a las mujeres que han sido vulneradas y a las que trabajan desde el hogar en el turismo...

Podéis descargar el documento completo desde el siguiente enlace:

[http://dtxtq4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/informe\\_mundial\\_sobre\\_las\\_mujeres\\_en\\_el\\_turismo\\_full\\_text\\_es.pdf](http://dtxtq4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/informe_mundial_sobre_las_mujeres_en_el_turismo_full_text_es.pdf)



## Turistas y campesinado

En colaboración con la revista Pasos, el Foro de Turismo Responsable acaba de publicar el nº 4 de la colección Thesis: "Turistas y campesinado. El turismo como vector de cambio de las economías campesinas en la era de la globalización".

El objetivo del presente libro es establecer lazos entre estos dos ámbitos de estudio. Por un lado, analizando el rol del turismo en el mundo rural desde la concepción que los estudios rurales hacen actualmente de la economía campesina: como un modelo específico de manejo de los agrosistemas socialmente adecuado, económicamente eficiente y ecológicamente sostenible. Por otro, examinando casos concretos en los que el turismo actúa como

un vector más de los cambios globales que vive el mundo rural.

Salvo contadas excepciones, los estudios turísticos han eludido los análisis y debates existentes en los estudios rurales: la suposición de que el crecimiento económico en

base al turismo favorece a todos los sectores sociales implicados se ha convertido en un axioma para esa especialidad, sin entender las complejidades que se dan en el mundo rural entre sectores económicos, modelos de producción y agro-ecosistemas.

Descarga el libro en <http://www.sodepaz.org/images/documentos/turismo/thesis4.pdf>



## **The Price of the World Cup**

Documental sobre el precio social y humano de la Copa del Mundo de la FIFA 2014 en Brasil. Documental en inglés con subtítulos en castellano y portugués.

[https://www.youtube.com/watch?v=8Er\\_mwgfW\\_Q](https://www.youtube.com/watch?v=8Er_mwgfW_Q)

## **INTERNET**



## **Organización sindical en el sector hotelero. La experiencia en el hotel Crowne Plaza de Managua**

Llevan 35 años en pie, en toda Nicaragua solo hay otro hotel con sindicato (Las Mercedes), y la mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores en comparación con otros hoteles son muy significativas. Además no les han regalado nada, desde los años 90 las presiones de la empresa para destruir el sindicato no han cesado.

Podéis leer el artículo completo en :

<http://albasud.org/blog/es/559/organizaci-n-sindical-en-el-sector-hotelero-la-experiencia-en-el-hotel-crowne-plaza-de-managua>



## **Viajes Solidarios 2014 SODEPAZ**

Ya se ha abierto el plazo de inscripción a los viajes solidarios 2014. Se puede acceder a la información de los viajes a Cuba, Palestina, Grecia, Melilla-Norte de Marruecos y próximamente estará la de los viajes a Guatemala, Guinea Bissau y Nicaragua.

Más información en la web:

<http://sodepaz.org/sodepaz/75-viajes-solidarios/2258-viajes-solidarios-2014-sodepaz.html>



## No dejes de visitar



<http://turismoirresponsable.info/>



<http://ejatlas.org/commodity/tourism-services>



<http://www.nativas.org/t-res.html>



[www.foroturismoresponsable.org](http://www.foroturismoresponsable.org/)

<http://www.foroturismoresponsable.org/>

# NÚMEROS ATRASADOS

Boletín nº 1



Boletín nº 2



Boletín nº 3



Boletín nº 4



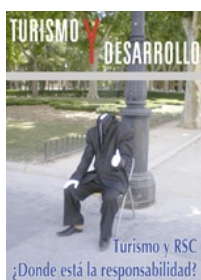
Boletín nº 5



Boletín nº 6



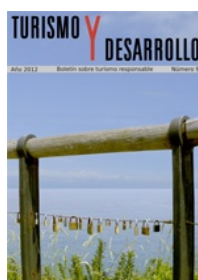
Boletín nº 7



Boletín nº 8



Boletín nº 9



Boletín nº 10



Boletín nº 11



Puedes conseguir los números atrasados de Turismo y Desarrollo en:  
<http://www.nativas.org/t-res/boletin.html>

Si estás interesado en Alter Nativas visita nuestro sitio web:  
<http://www.nativas.org/>

Este boletín está abierto a comentarios, críticas y aportaciones que nos podéis enviar a [turismoresponsable@nativas.org](mailto:turismoresponsable@nativas.org)

alter  nativas  
iniciativas interculturales

f(TR)  
foro  
turismo  
responsable

 Ayuntamiento de  
Pamplona  
Iruñeko Udala