

## **Brecha salarial o Brecha laboral: la situación laboral de las mujeres en profesiones turísticas. El caso de Barcelona**

Dra. Elena Puiggròs responsable de Grupo de investigación *Image, Satisfaction and Tourist Behavior* (ISTB) de la Escuela Universitaria Mediterrani, adscrita a UdG e investiga dentro del ámbito del patrimonio cultural y de aspectos sociológicos del turismo. Dr. Gaspar Berbel es profesor de la Escuela Universitaria Mediterrani y colaborador del grupo ISTB es además miembro del grupo de investigación: Sistemas Innovadores de Monetización de Periodismo, Márketing y Turismo Digital (SIMPED) especializado en metodología y estadística investiga sobre satisfacción de clientes, procesos de mejora y PLE (Personal Learning Environment)

### **RESUMEN**

Esta comunicación nace de un estudio realizado por ISTB en el que tras una revisión de la literatura se centra en dos puntos. Constatar si las categorías de las mujeres han cambiado en Barcelona a diferencia de otros estudios y en otras zonas. Con variaciones poco significativas se puede ver que no. Por otro lado se ha querido ver si realmente son los impedimentos de las mujeres y del rol femenino la clave de ello. Se observa que en parte sí, pero no explica la realidad totalmente, lo que permite concluir la necesidad de realizar un cambio en la cultura organizacional que potencie la horizontalidad y la inclusión de las diferencias, no sólo por la mano de obra femenina sino para la diversidad que caracteriza nuestra realidad,

**Palabras Clave:** techo de cristal, cultura neoliberal, brecha laboral

### **1. Introducción**

Numerosos estudios se centran en la relación entre turismo y género, así Figueroa et al (2016) recoge que en las principales revistas artículos de investigación sobre turismo y género supone el 38,2% de las publicaciones de entre los diferentes *topics* trabajados sólo el 13 % se ocupa del trabajo de género.

Podemos observar como señala Canalis (2011) Las mujeres superan en número a los hombres tanto en las Escuelas de Turismo. La primera de las causas de este fenómeno está en el acceso de un mayor número de mujeres a los estudios universitarios. Durante el curso 1986-1987 las universitarias sobrepasan por vez primera el 50% de la población estudiantil. Desde entonces este porcentaje ha seguido creciendo, existiendo estudios altamente feminizados, como los de Ciencias de la Salud (Tobarra, 2010), la Educación o el Turismo.

Pero en cambio son minoría en los cargos directivos y los puestos de trabajo que ocupan son mayoritariamente los peores en términos de remuneración y reconocimiento social (Baum, 2013; UNWTO & UNWOMEN, 2011).

### **2. Revisión de literatura**

La investigación sobre el turismo ha sido sorprendentemente ciega al género y reticente a involucrarse en marcos con conciencia de género en comparación con disciplinas afines y campos de materias similares. Será a mediados de los 90 cuando obras como indica Figueroa et al (2015) Kinnaird, Kothari y Hall (1994), Pluss y Frei (1995) y 1995 con el número especial de *Annals of Tourism Research*. Figueroa et al. (2015) realizan una completa revisión de la literatura sobre turismo y género entre 1985 y el 2012. Encontrando que el 38,2% de los artículos de las

diez revistas indexadas más destacadas y de los 466 artículos sobre turismo y género (Figuerola et al, 2015) sólo 59 se centran en problemas de género en el ámbito laboral turístico.

Gran parte de las investigaciones sobre el tema, tanto en el ámbito turístico, como fuera de él señalan como un elemento fundamental la formación. Mas encontramos que la mayoría de las aulas universitarias se encuentran ocupadas por mujeres, en prácticamente todos los ámbitos (de estudios de medicina a ciencias sociales) salvo las ingenierías y otras áreas que siguen estando muy masculinizadas. En el campo del turismo las aulas son mayoritariamente femeninas.

Por una parte, existen investigaciones académicas que afirman que la formación académica no es garantía para el desarrollo profesional de las mujeres, siendo, en general, menos reconocidas que los hombres en la esfera laboral y salarial (Gómez, 2017; Fernández y Recio, 2017) y, que, además, tras la crisis, la brecha salarial ha crecido precarizándose más el empleo femenino (Trillas, 2017), sobre todo en aquellos sectores más feminizados (Sánchez, 2017). En este marco, la mujer, a pesar de haber mejorado en oportunidades y estabilidad laboral, seguiría sufriendo discriminación en las tasas de empleo y desempleo, en la parcialidad (habitualmente no deseada) y la temporalidad de los contratos, el nivel salarial, la actividad desarrollada y en una notable segregación en ocupaciones de menor remuneración (Mingorance y Pampillón, 2015; Cantó, Cebrián y Moreno, 2016).

Además la segregación en el mercado laboral marcada por el sexismo tipifica tareas y puestos asociados a empleos femeninos o masculinos. De hecho, Sigüenza et al. (2013), a partir de un análisis de los perfiles competenciales de los trabajadores del sector turístico, observan evidencias de segregación horizontal en actividades asociadas tradicionalmente a hombres, como las de transporte, y a mujeres, como las actividades de agencias de viaje. Estas autoras también identifican una segregación vertical por sobrerrepresentación masculina en los puestos de dirección y gestión, mientras que las tareas de producción son ocupadas mayoritariamente por mujeres, con las diferencias salariales correspondientes. Un informe más reciente, avalado por la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos, coincide en esta última idea (Figuerola et al., 2015).

Si revisamos la literatura internacional al respecto vemos que específicamente a nivel internacional desde finales del s XX se está planteando el tema: “Género y Turismo: Empleo y Participación de las mujeres en el Turismo” (UNED-UK, 1999), “Estudio Mundial sobre el Papel de la Mujer en el desarrollo: Mundialización, Género y Trabajo” (Organización de las Naciones Unidas, 1999), y “El Progreso de las Mujeres en el mundo 2000” (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, 2003). El tema sigue suscitando estudios dado que la realidad todavía no ha realizado un cambio significativo al respecto.

### 3. De Brecha salarial a brecha laboral

Según Exceltur (2018) la brecha salarial (calculada como la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino, de acuerdo con la OCDE) entre hombres y mujeres en las ramas turísticas es de las menores en comparación con otros sectores de actividad. Concretamente, entre las actividades de mercado y eliminando los servicios públicos, la hostelería registra con el 15,8% la menor diferencia entre el salario percibido por hombres y mujeres de todos los grandes sectores de la economía española. El transporte con un fuerte carácter turístico se sitúa con el 17,2% como un sector de baja discriminación salarial. El carácter horizontal y la prevalencia de los convenios colectivos que caracteriza a las actividades turísticas explican los reducidos niveles de discriminación salarial, muy por debajo de los existentes en otros sectores como las actividades financieras, profesionales o inmobiliarias. Pero esta diferencia no recoge plenamente la realidad, ya que no

contempla otras cuestiones relacionadas dado que es un índice anual y el trabajo femenino es más eventual que el masculino, por ello Eurostat, la agencia estadística de la UE, usa como indicador el cálculo de las remuneraciones brutas por hora trabajada. En España, la brecha salarial por hora trabajada se sitúa en el 14,2%, según la última actualización de Eurostat (2018), frente al 23% de la brecha salarial anual. Lo que va de un cálculo a otro se evidencia en las cifras de la contratación a tiempo parcial: el 75% de esos empleos corresponden a mujeres. El 25% de todo el empleo femenino es a media jornada, frente al 8% de los hombres.

Muñoz (2009) realiza un estudio sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres en la que establece que la diferencia es pequeña, en torno al 4,8% entre personas a tiempo completo indicando que la categoría de los puestos de trabajo y la formación requerida es fundamental en el salario y las mujeres se encuentran especialmente afectadas por ello. Esta cuestión es recogida por la mayoría de los estudios realizados (Casado y Simón, 2016) (Carvalho et al., 2018) (Ferreira et al., 2016) (Marco, 2012) (Campos, et al., 2011) (Huete et al., 2015)

Por otro lado, otros muchos estudios concluyen que la brecha salarial de género directamente no existe (Barceló, 2017) o que, cuando se consideran variables como el tipo de contrato, sector de actividad o antigüedad, la supuesta brecha se diluye (Rallo, 2018). También hay quien sostiene que las brechas de género son difíciles de medir por lo que su interpretación debería condicionarse a aquellos factores considerados para su cálculo (años de experiencia, nivel educativo medio, etc.), no teniéndose que asumir que las diferencias salariales se deban exclusivamente al género de la persona. Así, sería más apropiado distinguir entre brechas salariales sin ajustar y brechas de género ajustadas en función de dichos factores (Anghel, Conde, y Marra, 2018).

Para Rallo (2018) la hipótesis de una brecha salarial de género resulta poco probable de forma general, ya que significaría que sistemáticamente las mujeres son minusvaloradas por los empresarios, cuando, si existiese, deberían tender a contratar trabajadoras en mayor proporción, ya que alcanzarían mayores beneficios (al pagarles menos). Puesto que estadísticamente los hombres en media cobran un salario superior a las mujeres, la explicación se encontraría en que, en términos medios, su trabajo, por diversos motivos, resulta más valioso para las empresas. En definitiva, hombres y mujeres percibirían distintos salarios por realizar trabajos diferentes. En este mismo sentido, Gutiérrez et al. (2018) sostienen que la brecha salarial de género prácticamente no existe, aunque defiende la existencia de una brecha de género en función de la antigüedad, obteniendo las mujeres menos empleos de los mejor remunerados. Por su parte, Anghel, Conde, y Marra (2018) apuntan que, a mayor porcentaje de mujeres o a mayor nivel educativo, menor es la brecha de género ajustada. Por el contrario, esta brecha ajustada aumenta con la edad, la antigüedad en la empresa, los contratos indefinidos, la amplitud de jornada o el tamaño de la empresa.

Así pues debemos tener en cuenta que las diferencias de salarios existen si las miramos de forma general, pero muchas veces esas diferencias son explicadas por otras cuestiones más que por el género de los trabajadores. De tal manera que si contemplamos de forma global vemos que las mujeres reciben menos dinero, pero son por ser más jóvenes o por trabajar menos horas. Si realmente las mujeres resultaran más económicas para el empresario, éste sólo contrataría mujeres.

Hay que tener en cuenta otros parámetros como si se trabaja a tiempo parcial, si el contrato es indefinido, o temporal. De esta forma vemos que el porcentaje de contratos temporales en las ramas relacionadas con el turismo se sitúa en el 35,2%, frente al 24,7% en el resto de la economía española, según la EPA con datos de 2016. A su vez, del total de empleados con contrato temporal, el 60,5% son contratos a tiempo parcial, según la información de afiliación a

la Seguridad Social. Y los contratos temporales y a tiempo parcial recaen especialmente entre mujeres y trabajadores jóvenes. Con lo que estos datos confirman la idea que más que brecha salarial debemos hablar de brecha laboral. Es decir las mujeres ganan menos que los hombres en términos generales pero ello se debe por el tipo de contratación, más que por que su salario sea menor. Si así fuera, se contratarían a mujeres de forma expansiva.

Además la brecha laboral se alimenta de quienes ocupan las distintas categorías profesionales. El contacto directo y la relación personal en la prestación de la mayoría de servicios de las ramas vinculadas al turismo explican que la mayor parte del empleo se concentre en puestos de trabajo de base, en comparación con otros sectores de actividad. Este rasgo hace que el turismo sea uno de los sectores que presenta una mayor concentración de empleados en los grupos inferiores de la clasificación por categorías de la Seguridad Social correspondiente a dichos empleados de base; un 89,8%, sólo superado entre los grandes sectores de la economía española por la agricultura, con un 93,1%.

Para redondear el panorama las ramas turísticas se caracterizan por el predominio de microempresas (aquellas que tienen menos de 10 empleados), lo que, entre otras, condiciona las prácticas de gestión del capital humano (Exceltur, 2018). Concretamente, el peso de las microempresas en el conjunto del sector se cifra en el 92,2% de las empresas, ligeramente por encima del resto de la economía española, donde este porcentaje se sitúa en el 90%. El tamaño de las empresas influye de manera notable en las condiciones laborales, por cuanto, desde un punto de vista de la gestión del capital humano, las mejores prácticas laborales tienen una correlación muy asociada al tamaño de la compañía. De esta forma, cuanto mayor es éste mayores son las posibilidades de desarrollo profesional (ej. planes de carrera, etc.), de acceso a incentivos, instalaciones, movilidad, mejora funcional o formación.

Cuando se habla de la brecha salarial o laboral aparecen siempre los mismos conceptos que recogen la explicación de que a pesar de que las mujeres copan las aulas universitarias en turismo desde hace décadas, no se recoge en los puestos directivos.

Recogemos en la siguiente tabla (Huete, et al, 2015) que recoge las definiciones de diferentes autores sobre el tema. Por su sincretismo y claridad las recogemos aquí.

Tabla2: Barreras por razón de género identificadas para la promoción laboral

|                   |  |
|-------------------|--|
| Techo de cristal  | Barreras invisibles que obstaculizan a muchas mujeres con elevada cualificación y capacidad personal y profesional el acceso a los niveles de dirección y responsabilidad más elevados y promocionar en ellos en las mismas condiciones que los hombres (Segerman-Peck, 1991)  |
| Techo de diamante | Este prejuicio es el que impide que las mujeres sean valoradas por criterios estrictamente profesionales (Valcárcel, 1997)   |
| Techo de cemento  | Prejuicios de las propias mujeres, que les impiden crecer en cualquier ámbito público por falta de referentes y por la asunción de los roles de género. Además, se produce el techo de cemento por la existencia de mucha más presión sobre las mujeres en puestos directivos que sobre los hombres, provocando incluso el abandono del puesto (Chinchilla, Poelmans & León, 2005) |
| Suelo pegajoso    | Tareas asociadas al ámbito privado que, según la cultura patriarcal, están relacionadas con la mujer, haciendo difícil la conciliación (Tandrayen-Ragoobur, 2014)  |

Fuente: Elaboración propia a partir de Huete et al. (2015)

Estas realidades se dan al mismo tiempo e interactúan entre ellas. Así las barreras invisibles (techo de cristal) que impiden o reducen o limitan el desarrollo profesional de las mujeres de la misma manera que los hombres se entremezclan con los prejuicios de las mismas mujeres (techo de cemento). Es explicable como resultado de una cultura que durante siglos ha diferenciado los roles femeninos y masculinos, las áreas de responsabilidad y relegando el desarrollo de la mujer a la esfera de lo doméstico. Mas estas circunstancias, no sólo por injustas, sino por su falta de operatividad y por ser un freno para el desarrollo de la sociedad, están fuera de lugar.

A la mujer se le exige una socialización femenina dirigida al desarrollo de los roles tradicionales. Por tanto (Huete et al, 2015) es necesario que se produzca una desidentificación del papel de la mujer como trabajadora del ámbito doméstico, en donde el rol tradicional determina a la mujer para ejercer las tareas ligadas al hogar. Si sumamos los estereotipos y los prejuicios dan lugar a un comportamiento discriminatorio que origina desigualdades en el terreno laboral.

Las mujeres siguen priorizando la necesidad de ocuparse de su familia sobre la carrera profesional. Huete et al. (2015) indican que en este sentido, la mujer se identifica con los proyectos de su familia y de su marido, es la que se encarga de satisfacer las necesidades de carácter psíquico, intelectual, emocional, afectivo, sensual y sexual, además de responsabilizarse de la imagen pública y de los eventos familiares. En el ámbito de lo que se denomina conciliación familiar-laboral-personal se produce un conflicto hogar-carrera en el que el rol sexual típico del hombre lo sitúa fuera del ámbito doméstico mientras que el de la mujer la ubica dentro del hogar (Mendoza y Chapulín, 2015).

Íñiguez et al. (2014) muestran una diferenciación en el ámbito público y el privado. Así a nivel profesional, existen grandes diferencias entre los sectores público y privado, como ya habían constatado estudios anteriores (Canalis, 2011). Mientras que los organismos públicos mantienen una proporción de una mujer por cada dos hombres aproximadamente, en las empresas turísticas más relevantes del sector privado encontramos que prácticamente el 100% de los puestos directivos son ocupados por hombres, lo cual que puede justificarse con una mayor implementación de los Planes de Igualdad por parte del sector público (Canalis, 2011).

La importancia de la calidad en el trabajo (Santero et al., 2015) no sólo hace referencia a la responsabilidad social de la empresa, sino también porque incrementa la productividad y la competitividad de las empresas. En esta línea encontramos el modelo de exigencias-recursos (JD-R, por sus siglas en inglés) que ya fue introducido en la literatura internacional hace 15 años (Hwang y Han, 2018). El modelo ha sido aplicado en miles de organizaciones y ha inspirado cientos de artículos empíricos.

Santero et al (2015) plantean 5 dimensiones principales sobre la Calidad en el trabajo:

1. Seguridad en el trabajo (empleo temporal, permanente)
2. Ingresos de empleo (salario, planes de salud, becas de aprendizaje, cuidado de los niños...)
3. Horas de trabajo (work life balance)
4. Posibilidades de promoción y formación
5. Riegos laborales (físicos, psicológicos e igualdad de género)

#### **4. Metodología**

El grupo de investigación *Image, Satisfaction and Tourist Behavior* (ISTB) ha realizado un estudio en principales ámbitos turísticos en Barcelona Ciudad. El estudio tenía dos objetivos principales. Por un lado saber el porcentaje de mujeres en puestos directivos de diferentes tipos de

empresas turísticas situadas en Barcelona ciudad. Este tipo de estudios ya ha sido realizado en diferentes países y también en España. La intención no era más que probar si los resultados había variado frente a otros estudios. Por otro lado quería conocerse el alcance de las propias limitaciones de las mujeres en su desarrollo profesional; cuestionando sobre las cinco dimensiones que recoge Santero et al. (2015) elementos de implicación y participación en la actividad laboral, y cómo se valoraban algunas cuestiones sobre la creatividad, la valoración social y económica de la práctica profesional.

Para ello se realizó un estudio cuantitativo. La metodología de encuesta fue un muestreo intencional, contestaron los que desearon participar, dado que todas las unidades de la muestra fueron invitadas a hacerlo. La muestra es de 258 participantes válidos. La población la componían 1071 entre guías habilitados, empresas de guías, agencias de viaje y cadenas hoteleras que operan en Barcelona. El error muestral de nuestra muestra es de 5,25%. Los criterios de inclusión fueron: Ser un guía habilitado en Cataluña, empresa de guías o rutas turísticas culturales; o bien ser una agencia de viajes o cadena hotelera legalmente establecida en Barcelona. Respecto al procedimiento, se envió un mail a toda la población definida, con un aviso a quienes no habían contestado al mes del primer mail. Se realizó el estudio de campo del día 22 enero al 20 marzo de 2018. La fracción de respuestas o participación fue de un 24%.

También a partir de la encuesta de Exceltur y de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística de España (INE) se analizan las siguientes variables:

- Ocupados/as por ocupación y sexo
- Contratación temporal por sexos y en el sector de hostelería.
- Asalariados/as en hostelería por nivel de formación
- brecha salarial
- porcentaje de pymes y microempresas

## 5. Resultados

Así se constata que en las Agencias de viajes de Barcelona ciudad los puestos directivos son ocupados por hombres en un 69% no encontrándose diferencias significativas por la tipología de agencias estudiadas (mayoristas, minoristas). El 80% de los fejes de oficina son hombres mientras que las mujeres cubren el 75% de los puestos de empleadas.

Respecto a los hoteles de Barcelona ciudad el mismo estudio revela que, en líneas generales, no hay grandes diferencias por la tipología de Hotel (5\*GL, 5\*, 4\*, 3\* y 1-2\*) salvo en los puestos de trabajo no existentes en hoteles de menor clasificación. Sin embargo en algunos puestos de trabajo. Así los jefes de recepción, en cuanto al género, tienen un comportamiento similar los hoteles de 5\*GL y 5\* que los de 3\*. En la medida que baja el nivel del hotel se incrementa en torno a un 20% el número de mujeres responsables del cargo de convenciones y de cocina. Estas diferencias deberían estudiarse en mayor profundidad dado que por sí mismas no podemos asegurar que sea un dato significativo o una causalidad.

Tabla 1 Hoteles BCN 2018(%)

|                     | Hombres | Mujeres |
|---------------------|---------|---------|
| director/a de hotel | 72,5    | 27,5    |
| jefe/a de reservas  | 58      | 42      |
| jefe/a comercial    | 48,75   | 26,25   |
| jefe/a convenciones | 23,75   | 50,75   |

|                      |       |       |
|----------------------|-------|-------|
| jefe/a recepción     | 58,75 | 38,5  |
| jefe/a pisos         | 0     | 100   |
| jefe/a cocina        | 72,5  | 27,5  |
| jefe/a sala          | 76,75 | 67,25 |
| jefe/a mantenimiento | 97,5  | 2,5   |

Fuente: elaboración propia

Es altamente significativo el caso del departamento de pisos en el que el 100% es femenino muestra clara de la feminización de algunos puestos de trabajo. Similar pero en forma inversa encontramos que el departamento de mantenimiento es capitaneado casi exclusivamente por hombres.

Respecto a los guías turísticos habilitados según datos de la Dirección General de Turismo de la Generalitat de Catalunya, a 2017, el 32% de los guías turísticos son hombres frente al 68% que son mujeres. En la fuente se recogen 867 personas registradas como Guías Oficiales de Turismo de Catalunya sin poder diferenciar cuantos de ellos eran free lance y cuantos trabajaban para alguna empresa. Se contactó con 42 de las 109 empresas de guías y rutas por la ciudad con el resultado similar a otros ámbitos: el 65% de los directivos eran hombres y el 52% de los mandos intermedios eran mujeres. En las categorías inferiores (desde administración a guías de calle) el 72% son mujeres.

Así estos resultados son similares a los de otros estudios realizados especialmente en el sector hotelero. (Campos et al., 2015) De forma que el paso del tiempo parece que no ha cambiado estas circunstancias.

El estudio de ISTB no se quedó en sondear los puestos de trabajo desempeñados principalmente por mujeres, muchos estudios han analizado adecuadamente esta cuestión. Nos interesaba saber si la socialización femenina como responsable del ámbito de lo privado, si existían casos de discriminación o preferencia de contratación. O si el grado de implicación en el trabajo, la voluntad (o posibilidad) de complementar la formación, la intención de promocionar dentro de sus puestos de trabajo y los aspectos que valoran más en el ámbito laboral.

A raíz de los estudios de Santero et al. (2015) y Hwang y Han (2018) sobre los determinantes de trabajo más destacados

Se les preguntó con qué frecuencia hacían las siguientes acciones:

1. quedarme en mi puesto de trabajo más de una hora para acabar una tarea
2. llevarme trabajo a casa
3. quedarme en mi puesto de trabajo para organizar el trabajo para el día siguiente
4. ir a una feria del ramo en mi tiempo libre
5. documentarme sobre mi trabajo en mi tiempo libre
6. seguir en redes sociales temas de mi trabajo sin que sea obligación de mi puesto
7. estar afiliado/a a una asociación profesional
8. leer revistas especializadas
9. actualizarme en procesos/modelos/ideas de mi trabajo

Encontramos que en líneas generales los hombres y las mujeres actúan de forma similar, en los aspectos estudiados, salvo en algunas acciones que son realizadas por las mujeres en mayor medida que los hombres como es el caso de documentarse, seguir en redes sociales y leer revistas especializadas (con diferencias superiores al 30%).

Tabla 3 Frecuencia e implicación según género, categoría, cargas familiares y formación

|   | hombres | mujeres | Ho. alto cargo | Muj. alto cargo | Ho. con hijos | Muj. con hijos | ho. Univer | Muj. Univer |
|---|---------|---------|----------------|-----------------|---------------|----------------|------------|-------------|
| 1 | 36,96   | 35      | 50             | 80              | 62,5          | 50             | 50         | 80          |
| 2 | 23,41   | 20,74   | 50             | 40              | 62,5          | 58,3           | 50         | 40          |
| 3 | 21,74   | 23,7    | 50             | 40              | 62,5          | 41,57          | 50         | 40          |
| 4 | 10,87   | 12,59   | 33,33          | 20              | 62,5          | 25             | 33,33      | 20          |
| 5 | 28,26   | 33,33   | 33,33          | 60              | 12,5          | 34,33          | 33,33      | 60          |
| 6 | 39,13   | 45,93   | 83,33          | 60              | 50            | 62,5           | 83,33      | 60          |
| 7 | 26,04   | 21,46   | 0              | 40              | 87,5          | 54,17          | 0          | 40          |
| 8 | 26,67   | 73,33   | 83,33          | 60              | 37,5          | 37,5           | 83,33      | 60          |
| 9 | 30,43   | 32,59   | 83,33          | 40              | 75            | 66,57          | 83,33      | 40          |

Fuente: elaboración propia

Otro de los ítems más significativos es la categoría de trabajo, así las personas que ostentan altos cargos tienen un grado de implicación mucho más elevado que los demás cargos (con diferencias entre 42 a 50% de diferencia). En parte se explica que la responsabilidad de los cargos lo exige, o que las personas de mayor implicación tienden a ser directivos. Dentro de esta categoría profesional encontramos que las acciones de hombre y mujeres salvo en algunos casos como quedarse más tiempo en el puesto de trabajo y estar afiliada en alguna asociación profesional. Destaca en cambio como los hombres siguen las novedades por redes sociales, leen revistas especializadas y se actualizan en procesos/ideas (un 30% más que las mujeres del mismo cargo)

Las mayores diferencias las encontramos entre las personas con hijos, en que los hombres tienen una mayor implicación y dedicación fuera del horario laboral. Lo que confirma las ideas de que las mujeres con hijos deben compaginar sus deberes profesionales con los familiares y que los hombres no tienen la misma responsabilidad por ello se quedan más tiempo en su puesto de trabajo, se llevan trabajo a casa, asisten a ferias fuera de su jornada laboral y además se afilian más a asociaciones más que las mujeres con hijos.

En cuanto a la promoción en la empresa encontramos que la diferencia es especialmente por género más que por cargas familiares, cargo o nivel de formación.

Tabla 4 ¿Se ha promocionado en esta empresa?

|                                   | hombre | mujer  |
|-----------------------------------|--------|--------|
| estoy en proceso                  | 15,22% | 14,81% |
| no                                | 19,57% | 27,41% |
| no hay posibilidades de promoción | 15,22% | 28,15% |
| sí                                | 50,00% | 29,63% |

Fuente: elaboración propia

Cabe destacar como la afirmación de que no es posible la promoción en la empresa es percibido más negativamente por las mujeres que los hombres. Y contundentemente el 50% de los hombres han promocionado dentro de la empresa frente al 29,63% de las mujeres.

Otra de las cuestiones en las que no ha habido diferenciación por otros criterios más que por género

Tabla 5 ¿Ha realizado cursos de mejora profesional?

|  | hombre | mujer |
|--|--------|-------|
|  |        |       |

|                              |        |        |
|------------------------------|--------|--------|
| no                           | 21,74% | 37,04% |
| sí por voluntad propia       | 50,00% | 47,41% |
| sí, obligados por la empresa | 28,26% | 15,56% |

Fuente: elaboración propia

Incluso en los cargos directivos y en el nivel de formación no encontramos diferenciaciones así vemos que las respuestas afirmativas, voluntarias o coercitivas, se dan algo más en hombres que en mujeres. Ello explicaría que haya más hombres en puestos directivos, pero las diferencias en las respuestas son muy reducidas y no corresponden al bajo índice de mujeres directivas a pesar de su formación e implicación

Se les cuestionó sobre diferentes valoraciones de sus puestos de trabajo: 1mejorar en mí: profesión; 2tener un trabajo más sencillo de realizar; 3tener un trabajo más creativo; 4tener buen ambiente de trabajo; 5reducir mi horario laboral sin pérdida económica; 6reducir mi horario laboral aunque con una pequeña pérdida económica; 7tener un trabajo de mejor consideración social y 8 mejorar mis condiciones económicas

Tabla 6 Valoración según género, categoría, cargas familiares y formación

|   | hombre | mujeres | Ho..<br>alto<br>cargo | Muj.<br>alto<br>cargo | Ho.<br>con<br>hijos | Muj.<br>con<br>hijos | ho .<br>Univer | Muj .<br>Univer |
|---|--------|---------|-----------------------|-----------------------|---------------------|----------------------|----------------|-----------------|
| 1 | 71,74  | 75,56   | 66,57                 | 60                    | 62,5                | 66,67                | 66,57          | 60              |
| 2 | 10,87  | 8,15    | 33,33                 | 20                    | 12,5                | 20,83                | 33,33          | 20              |
| 3 | 17,3   | 29,63   | 33,33                 | 20                    | 37,5                | 37,5                 | 33,33          | 20              |
| 4 | 76,09  | 87,41   | 66,67                 | 80                    | 87,5                | 62,5                 | 66,67          | 80              |
| 5 | 43,46  | 42,96   | 33,33                 | 40                    | 25                  | 45,83                | 33,33          | 40              |
| 6 | 12,17  | 9,63    | 16,67                 | 0                     | 0                   | 4,17                 | 16,67          | 0               |
| 7 | 14,22  | 26,67   | 0                     | 0                     | 0                   | 16,67                | 0              | 0               |
| 8 | 47,63  | 63,7    | 33,33                 | 60                    | 50                  | 62,5                 | 33,33          | 60              |

Fuente: elaboración propia

Encontramos algunas diferencias curiosas. Las mujeres valoran más el buen ambiente de trabajo más que los hombres salvo los hombres con hijos. Quizás se podría leer en clave de cultura tradicional en que los aspectos sociales son más valorados por las mujeres. Son las mujeres con hijos las que más valoran tener un trabajo más sencillo a realizar, se podría explicar por qué deben combinar las tareas familiares más las profesionales. Son las mujeres las que más valorarían que su trabajo tuviera mejor consideración social, se supone que lo requieren porque lo tienen en menor medida. Los hombres con hijos son los que más valoran reducir su horario laboral, en cambio no las mujeres. La explicación es más compleja. Y son las mujeres las que más valoran mejorar sus condiciones económicas.

Diversos estudios recogen las experiencias de mujeres en el ámbito turístico (Segovia et al., 2019; Small et al., 2015; Baum, 2013; Carvalho et al., 2018) Así, el estudio de Segovia et al., 2019 sobre mujeres profesionales se basa en el Modelo de Risman concluyendo que (i) una perspectiva de género nos ayuda a entender la posición en la industria de la hospitalidad (RQ1). (ii) Esta perspectiva también nos permite identificar los principales factores que influyen en las carreras de mujeres en la industria de la hospitalidad (RQ2). Los El modelo de Género como estructura social en la industria hotelera muestran que a nivel individual, las mujeres crean barreras a su propio desarrollo profesional. A nivel interaccional, los estereotipos se convierten en un factor relevante. Los procesos estereotipados conducen a la percepción de una dicotomía entre hombres y los estilos de liderazgo femenino y su eficacia. Se esperan mujeres comportarse como mujeres, pero el comportamiento tradicionalmente femenino no es considerado conveniente en un líder;

Al mismo tiempo, sin embargo, cualquier mujer ve que su comportamiento entra en conflicto con el rol tradicional de género femenino es obsoleto. Por ejemplo, la ambición no se considera un rasgo femenino. Los resultados de Segovia et al. también muestran que las mujeres ejecutivas que han podido alcanzar puestos directivos han tenido que desafiar al género tradicional. Tanto en el ámbito profesional como en su vida personal

## **6. Conclusiones**

El estudio redonda la mayoría de los estudios anteriores en el que se establece que las diferencias entre hombres y mujeres son de brecha laboral, es decir el índice de mujeres en cargos directivos se mantiene desde hace décadas en un claro desnivel. Las diferencias salariales existen pero se deben también a tipo de contratación, edad, antigüedad y categoría profesional más que realmente existir una brecha salarial, aunque todavía se dan algunos casos.

El nivel de formación no es un indicativo relevante, dado que en las aulas universitarias y más si cabe en ámbitos turísticos es mayoritariamente de presencia femenina.

La traza de la desigualdad que dibujan los datos nos va a exigir llevar a cabo una actitud de revisión del discurso de la igualdad de mujeres y hombres; revisión con el objetivo de descubrir por dónde pudiera discurrir ese nuevo contrato que iguale a los sexos y que se plantee sobre un proceso consensuado y vinculante, hacer realidad el objetivo de igualdad. La vía puesta en práctica desde hace décadas parcelando las políticas públicas, las leyes, y las acciones de discriminación positiva, para revertir la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, no ha funcionado. Porque esta dinámica no ha derivado en la consecución, en un tiempo razonable, del propósito de la igualdad de género Gómez (2017).

Como indica Small et al. (2011) mientras que otras disciplinas se han comprometido a criticar el equilibrio entre el trabajo y la vida, los estudios sobre turismo han sido más lentos en reconocer y cuestionar críticamente la noción, ya que se aplica a nuestras propias vidas académicas. En contraste con los valores masculinistas y neoliberalistas del rendimiento académico, el rendimiento y la competitividad; nuestro análisis de género reveló que nos sentimos más cómodos con los valores corporales y femeninos del cuidado, la comunión y la unión, o lo que llamamos armonía trabajo-vida

Muchas voces se levantan con que no es sólo la socialización sufrida /recibida/generada por las mujeres que le impiden el mismo desarrollo profesional que los hombres, sino que en gran parte se debe en el sistema de empresas jerárquicas en una cultura organizacional capitalista que se ha estructurado o ha producido una sociedad patriarcal. Y que si no es cambiando un sistema que mantiene unos privilegiados y valorando únicamente los valores crematísticos frente a otros valores de las empresas como la horizontalidad, la inclusión de las diversidades que fomentan una competitividad y riqueza empresarial no menor que el modelo tradicional.

## Bibliografía

- Anghel, B.; Conde, J.I. y Marra, I. (2018). "Brechas Salariales de Género en España". *Estudios sobre la Economía Española, FEDEA, 2018/06*, 1-29.
- Barceló, D. (2017). "El mito de la brecha salarial". *Libre Mercado*, 16-12-2017.
- Baum, T. (2013). "International Perspectives on Women that work in Hotels, Catering and Tourism." Working Paper, International Labour Office (ILO) Recuperado de: <http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS209867/lang--en/index.htm>
- Campos, JA. et alters. (2011). "Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry". *International Journal of Hospitality Management*, 30, 91-102
- Campos, JA. et alters. (2015). "Gender wage inequality and labour mobility in the hospitality sector". *International Journal of Hospitality Management* 49 (2015) 73-82
- Canalis, X. (2011). "Mujer y Turismo: la igualdad no existe". [http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Noticias/REPORTAJE\\_Mujer\\_y\\_turismo\\_la\\_igualdad\\_no\\_existe.pdf](http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Noticias/REPORTAJE_Mujer_y_turismo_la_igualdad_no_existe.pdf)
- Cantó, O., Cebrián, I., y Moreno, G. (2016). "Crisis y brecha de riesgo de pobreza por género", *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1), 179-204.
- Carvalho I. et alters (2018) "Agency, structures and women managers' views of their careers in tourism", *Women's Studies International Forum*, 71, 1-11
- Casado, JM. y Simón, H. (2016). "Wage differences in the hospitality sector". *Tourism Management*, 52, 96-109
- Chinchilla, N. et alters (2005). "Mujeres directivas bajo el techo de cristal". Recuperado de: <http://insight.iese.edu/es/> Acceso: 01/05/2014
- Eurostat (2018) "Women in the EU earned on average 16% less than men in 2016". *Newsrelease*, 38. Recuperado de: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718272/3-07032018-BP-EN.pdf/fb402341-e7fd-42b8-a7cc-4e33587d79aa>
- EXCELTUR. (2018). "Estudio sobre el Empleo en el Sector Turístico Español". Exceltur. Madrid
- Fernández, C. y Recio, MA. (2017). "Las instituciones y organizaciones turísticas como paradigma de la visibilidad y rentabilidad de la igualdad de género". *International Journal of Scientific Management and Tourism. Vol 3 (2)*
- Ferreria, CR. et alters (2016) "Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil". *Tourism Management* 52. 440-450
- Figueroa, C et alters. (2016). *Brecha salarial e igualdad de género en las empresas turístico-hoteleras. Estado de la cuestión y oportunidades de futuro*, Fundamentos, Madrid.
- Figueroa, C. et alters (2015) "Tourism gender research: A critical accounting", *Annals of Tourism Research*, 52, 87-103
- Gómez, A, (2017) "De la igualdad de oportunidades a la igualdad de resultados: la educación aún no es suficiente garantía para las mujeres". *Lan Harremanak/38 (II)*. 13-41
- Gutiérrez, O; Barahona, F. y Berbel, G (2019) (en prensa). "Efectos del incremento del tipo de gravamen del IVA en 2012 sobre el empleo y las condiciones laborales en el sector veterinario en España". Influencia en la profundización de la brecha laboral de género. *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 37
- Huete, R; et al. (2015) "La desigualdad entre las mujeres y hombres en el sector hostelero español". *Estudios y Perspectivas en Turismo*. 2016, 25(1): 73-87

- Hwang, P.-C. y Han M.CH. (2018) "Does psychological capital make employees more fit to smile? The moderating role of customer-caused stressors in view of JD-R theory". *International Journal of Hospitality Management*, xxx,xx-xx. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.08.003>
- Íñiguez, T et al. (2014)"Representatividad de la mujer en el sector turístico. Análisis de la desigualdad de género en entidades públicas y privadas dedicadas al Turismo en España". *Acciones e investigaciones sociales*, 34, 155-181
- Marco, R (2012) "Gender and economic performance: Evidence from the Spanish hotel industry". *International Journal of Hospitality Management* ,31 , 981– 989
- Mendoza, M M. y Chapulín, J. (2015). "Turismo, trabajo femenino y empoderamiento de las mujeres en bahías de Huatulco, Oaxaca – México". *Estudios y Perspectivas en Turismo* 24(2), 316-335
- Mingorance, A.C. y Pampillón, R. (2015)." Mitos y realidades del mercado de trabajo español". *Estudios de Economía Aplicada*, 33(1), 223-258.
- Mora, D. (2013) "El papel de la mujer en el sector turístico". Recuperado de <http://www.emoturismo.com/el-papel-de-la-mujer-en-el-sector-turistico/>
- Muñoz, F (2009) "The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry". *Tourism Management*, 30. 638-649
- Rallo, J.R. (2018). "Mito y realidad de la brecha salarial". *Actualidad Económica*, 28/03/2018.
- Sánchez, N. (2017). "La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo: una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas". *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 4, 87-98.
- Santero, R. et alters. (2015)." Gender differences in the hospitality industry: A Job quality index". *Tourism Management*, 51, 234-246
- Segovia, M. el alters. (2019)."Incorporating a gender approach in the hospitality industry: Female executives's perceptions". *International Journal of Hospitality Management*, 76, 184–193
- Sigüenza, M.; Brotons, M. & Huete, R. (2013) ."The evolution of gender inequality in tourism employment in Spain". *ROTUR: Revista de Ocio y Turismo* 6, 182-200
- Small, J. et alters. (2011). Voices of women: A memory-work reflection on work-life dis/harmony in tourism academia. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, , 10(1), 23-36
- Soria, JA. et alters. (2011)"Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry". *International Journal of Hospitality Management*, 30. 91-102
- Trillas, A. (2017). "Ley de igualdad, ley de papel". *Alternativas económicas*, 45 , 36-39.
- Tobarra, S. (2010)." Más formadas, pero con peores empleos". *El País*, 14-11-2010.
- UNED-UK. (1999) "Género y Turismo: Empleo y Participación de la Mujer en el Turismo". Recuperado de: [www.turisos.net/genero/genero](http://www.turisos.net/genero/genero).
- UNWTO. (2011)," Gender and Tourism." Recuperado de <http://www2.unwto.org/content/gender-and-tourism>