



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO EN EL ALUMNADO DE
LOS CICLOS FORMATIVOS DE TURISMO ANTE SU
INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL

María del Carmen Sigüenza Poveda



Tesis **Doctorales**

UNIVERSIDAD de ALICANTE

Unitat de Digitalització UA
Unidad de Digitalización UA



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Institut Universitari d'Investigacions Turístiques
Instituto Universitario de Investigaciones Turísticas

**ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO EN EL ALUMNADO DE
LOS CICLOS FORMATIVOS DE TURISMO ANTE SU
INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL**

María del Carmen Sigüenza Poveda

Tesis presentada para aspirar al grado de
DOCTORA POR LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE
DOCTORADO EN TURISMO

Tesis Doctoral dirigida por:

Raquel Huete Nieves

Rosario Andreu Guerrero

Universidad de Alicante

Julio 2019

A las mujeres trabajadoras en general y del turismo en particular. A mis súper chicas Máster por su apoyo incondicional. A mi hija Judit por ser el motor de mi vida, que me hace centrarme en mí. A mis maestros de vida, en especial a mi hijo Miguel que ha venido a enseñarme lo importante que es vivir el momento y disfrutarlo. A todos mis familiares que han sufrido todos estos años de búsqueda e investigación. A mis tutoras de tesis por aceptar mis limitaciones y darme ánimos para continuar y no rendirme.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

“La desigualdad de género priva al mundo de un enorme recurso de talento sin explotar en un momento en que es tan importante para abordar los enormes desafíos y las fuerzas disruptivas que enfrentamos”. Klaus Schwab

ÍNDICE

PRIMERA PARTE: PLANTEAMIENTO Y MARCO CONCEPTUAL

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 11 |
| OBJETIVOS | 15 |
| REVISIÓN DE LA LITERATURA | 16 |
| MARCO TEÓRICO | 18 |
| CAPÍTULO I..... | 19 |
| 1.1 EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO FEMINISMO: INICIOS DE UNA CONCIENCIA DE INEQUIDAD Y OPRESIÓN | 19 |
| 1.2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES: CONCEPTO DE SEXO Y GÉNERO Y REPERCUSIONES SOCIALES..... | 22 |
| 1.2.1 SISTEMA SEXO-GÉNERO Y LA SOCIALIZACIÓN DIFERENCIA / IDENTIDAD DE GÉNERO..... | 23 |
| 1.3 EVOLUCIÓN DE LA TEORÍA FEMINISTA: FEMINISMO ILUSTRADO, FEMINISMO SUFRAGISTA Y FEMINISMO SOCIALISTA..... | 27 |
| 1.3.1 LA PRIMERA OLA: FEMINISMO ILUSTRADO | 28 |
| 1.3.2 LA SEGUNDA OLA: EL SUFRAGISMO Y EL CONSTRUCTIVISMO SOCIAL..... | 30 |
| 1.3.3 LA TERCERA OLA FEMINISTA: EL MOVIMIENTO DE LIBERACIÓN DE LA MUJER. FEMINISMO RADICAL Y FEMINISMO DE LA DIFERENCIA. FEMINISMO CONTEMPORÁNEO | 37 |
| 1.4 LA GLOBALIZACIÓN DEL MOVIMIENTO FEMINISTA. CORRIENTES FEMINISTAS QUE CONFLUYEN EN LA ACTUALIDAD..... | 41 |
| 1.4.1 DISCREPANCIAS EN LAS CORRIENTES FEMINISTAS | 47 |
| 1.4.2 PRINCIPIOS COMUNES DEL FEMINISMO..... | 51 |
| 1.4.3 EPISTEMOLOGÍA FEMINISTA..... | 52 |
| 1.5 EL FEMINISMO EN ESPAÑA..... | 54 |
| 1.6 EL FEMINISMO EN LA ESTRUCTURA SOCIAL: FAMILIA Y TRABAJO | 56 |
| CAPÍTULO II | |
| LA IGUALDAD COMO PIEZA CLAVE PARA LA EQUIDAD SOCIAL DE GÉNERO | 61 |
| 2.1 TEORÍAS TRANSVERSALES PARA EL DESARROLLO SOCIAL DE GÉNERO | 61 |
| 2.1.1 ESTRATIFICACIÓN SOCIAL Y SISTEMAS DE DESIGUALDAD SOCIAL | 61 |
| 2.1.2 EL PARADIGMA DE LA ESTRATIFICACIÓN..... | 62 |
| 2.1.3 SEXUALIDAD Y ESTRATIFICACIÓN | 63 |
| 2.2 TEORÍAS DE SOCIALIZACIÓN | 65 |
| 2.2.1 TEORÍAS SOBRE EL APRENDIZAJE SOCIAL | 66 |
| 2.2.2 LA SOCIOLOGÍA Y LA CONSTRUCCIÓN DE GÉNERO | 69 |
| 2.3 CLASES DE PODER Y SU RELACIÓN CON EL GÉNERO | 71 |
| 2.3.1 EL PODER ECONÓMICO..... | 72 |

| | |
|--|------------|
| 2.3.2 EL PODER DE LA TRADICIÓN | 74 |
| 2.4 TRABAJO Y CUIDADOS: ¿TIEMPOS DIVIDIDOS O ASIGNADOS? | 77 |
| 2.5 OTRAS TEORÍAS O HIPÓTESIS TRANSVERSALES PARA EL DESARROLLO SOCIAL DE GÉNERO | 80 |
| 2.5.1 TEORÍA DEL APEGO | 80 |
| 2.5.2 TEORÍA ACEPTACIÓN-RECHAZO INTERPERSONAL | 82 |
| 2.5.3 RELACIÓN DE LA IPART THEORY CON EL TREC DE ELLIS | 82 |
| 2.6. FACTORES Y CONCEPTOS QUE INCIDEN EN EL OBJETO DE ESTUDIO | 84 |
| 2.6.1 CATEGORÍA DE GÉNERO | 84 |
| 2.6.2 EMPODERAMIENTO | 86 |
| 2.6.3 LA MUJER Y LAS ALTAS CAPACIDADES | 86 |
| 2.6.4 PRODUCTIVIDAD | 89 |
| 2.6.5 DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y DE LOS CUIDADOS | 89 |
| 2.6.6 RELACION ENTRE GÉNERO Y TAYLORISMO | 93 |
| 2.6.7 MARX Y EL CONCEPTO DE COSIFICACIÓN | 93 |
| 2.6.8 MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD EN TURISMO: COSIFICACIÓN | 95 |
| 2.7 JUSTICIA, CAPACIDADES, CONTRATOS Y SEXISMO | 97 |
| 2.7.1 TEORÍA DE LA JUSTICIA | 97 |
| 2.7.2 TEORÍA DE LAS CAPACIDADES | 101 |
| 2.7.3 CONTRATO SOCIAL VERSUS CONTRATO SEXUAL | 103 |
| 2.7.4 TEORÍA DEL SEXISMO AMBIVALENTE | 104 |
| CAPÍTULO III | |
| JUVENTUD, ROLES Y CONFLICTOS SEGÚN EL GÉNERO | 111 |
| 3.1 LOS JÓVENES | 111 |
| 3.2 LA JUVENILIZACIÓN | 114 |
| 3.3. ROLES Y DIFERENCIAS EN LA SOCIEDAD SEGÚN EL GÉNERO | 116 |
| 3.3.1. EL MUNDO DEL TRABAJO Y LOS ROLES LABORALES | 119 |
| 3.3.2. CONFLICTO DE ROL | 122 |
| 3.3.3. ESTEREOTIPOS Y ESTRÉS SEGÚN GÉNERO | 125 |
| SEGUNDA PARTE: CONTEXTO Y METODOLOGÍA..... | 131 |
| CAPÍTULO IV | |
| EL MERCADO TURÍSTICO Y LAS RELACIONES LABORALES DE GÉNERO | 131 |
| 4.1 EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | 131 |
| 4.1.1 SECTORES PRODUCTIVOS Y LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN ESTOS EN LA PROVINCIA DE ALICANTE | 139 |
| 4.1.2 TURISMO, EMPLEO Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER..... | 144 |
| 4.1.3 BRECHA SALARIAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS TURÍSTICO-HOTELERAS | 157 |
| 4.1.4 INVESTIGACIONES DE TURISMO Y GÉNERO | 162 |

| | |
|--|------------|
| 4.2 LIDERAZGO Y RESPONSABILIDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA: BARRERAS DE LA MUJER..... | 164 |
| 4.2.1 EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO..... | 177 |
| CAPÍTULO V | |
| EL MERCADO LABORAL TURÍSTICO EN LA PROVINCIA DE ALICANTE | 181 |
| CAPÍTULO VI | |
| METODOLOGÍA..... | 193 |
| 6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN..... | 194 |
| 6.2 LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD | 196 |
| 6.2.1. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ENTREVISTAS..... | 202 |
| 6.3 GRUPOS DE DISCUSIÓN | 204 |
| 6.3.1. PARTICIPANTES | 207 |
| 6.3.2 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO GUIÓN DE GD..... | 209 |
| 6.3.3. TEMAS Y ETIQUETAS EN EL GUIÓN | 211 |
| 6.3.4. CODIFICACIÓN PARA EL ANÁLISIS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN | 212 |
| 6.4 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS..... | 213 |
| TERCERA PARTE: ESTUDIO EMPÍRICO..... | 207 |
| CAPÍTULO VII | |
| ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS..... | 215 |
| 7.1. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS | 215 |
| 7.1.1 GÉNERO VARIABLE NO CONTEMPLADA Y LA REALIZACIÓN LABORAL:..... | 216 |
| 7.1.2 ABANDONO DE LA MUJER DEL MERCADO LABORAL TURÍSTICO:..... | 217 |
| 7.1.3 IMPORTANCIA DEL APOYO FAMILIAR Y SOCIAL A LA MUJER QUE TRABAJA EN TURISMO | 218 |
| 7.1.4 BARRERAS QUE DIFICULTAN EL TRABAJO DE LA MUJER EN TURISMO..... | 220 |
| 7.1.5 ROLES EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS | 222 |
| 7.1.6 CUIDADOS Y HOGAR TAREAS FEMINIZADAS..... | 224 |
| 7.1.7 DESIGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL TURÍSTICO | 225 |
| 7.1.8 SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE GÉNERO. | 228 |
| 7.1.9 IGUALDAD REAL | 232 |
| 7.1.10 COSIFICACIÓN Y SEXISMO..... | 234 |
| 7.1.11 RETROCESO EN IGUALDAD | 234 |
| 7.1.12 CALIDAD DEL EMPLEO TURÍSTICO Y BRECHA SALARIAL..... | 235 |
| 7.1.13 PERMISOS, DERECHOS Y CONCILIACIÓN..... | 238 |
| 7.1.14 PÉRDIDA DE TALENTO POR MALA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD | 238 |
| 7.1.15 SOLUCIONES PROPUESTAS POR LOS ACADÉMICOS..... | 239 |
| 7.1.16 SOLUCIONES PROPUESTAS POR LOS PROFESIONALES DEL TURISMO | 239 |
| 7.2 ANÁLISIS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN ESTUDIANTES DE FP HOSTELERÍA Y TURISMO. | 241 |

| | |
|--|------------|
| 7.2.1 BLOQUE I: IGUALDAD EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES INTELECTUALES Y DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL, IGUALDAD REAL | 241 |
| 7.2.2. BLOQUE II: TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADOS, RESPONSABILIDAD DE LA VIDA SOCIAL EN FAMILIA, MATERNIDAD-PATERNIDAD, AMOR EN IGUALDAD | 250 |
| 7.2.3 BLOQUE III: BRECHA SALARIAL, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN LABORAL. LA RESPONSABILIDAD LABORAL Y FAMILIAR: CONCILIACIÓN LABORAL, USOS DEL TIEMPO POR GÉNERO | 260 |
| 7.2.4 BLOQUE IV: DESIGUALDAD EN TURISMO: SEGREGACIÓN HORIZONTAL, INFERIORIDAD FEMENINA Y EL SENTIMIENTO DE BAJA AUTOESTIMA FRENTE A LAS MENORES OPORTUNIDADES EN LA VIDA | 273 |
| 7.2.5 BLOQUE V: EL LIDERAZGO, LA PROMOCIÓN, SEGREGACIÓN LABORAL Y DIVISIÓN SEXUAL EN LOS TRABAJOS DE HOSTELERÍA Y TURISMO, Y LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD | 282 |
| CAPÍTULO VIII | |
| DISCUSIÓN | 293 |
| CAPÍTULO IX | |
| CONCLUSIONES | 349 |
| BIBLIOGRAFÍA | 367 |
| VOLUMEN II (EN DIGITAL) | |
| ANEXO I: GUIÓN ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS. | |
| ANEXO II: TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTAS | |
| ANEXO III: FICHA ALUMNADO PARTICIPANTE EN GD | |
| ANEXO IV: TRANSCRIPCIÓN GRUPOS DE DISCUSIÓN | |
| | |
| ÍNDICE DE CUADROS | |
| <i>Cuadro 1. Categorías sociales que activan estereotipos y prejuicios</i> | <i>43</i> |
| <i>Cuadro 2. Resumen de corrientes feministas o feminismos</i> | <i>45</i> |
| <i>Cuadro 3. Estratificación social desde la perspectiva funcionalista y del conflicto</i> | <i>62</i> |
| <i>Cuadro 4. Relación entre las barreras internas y externas que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres</i> | <i>170</i> |
| <i>Cuadro 5. Barreras por razón de género identificadas para la promoción laboral</i> | <i>171</i> |
| <i>Cuadro 6. Relación de Ciclos Formativos de Formación Profesional Básica (FPB) y Centros donde se imparten en la Provincia de Alicante</i> | <i>183</i> |

| | |
|---|-----|
| <i>Cuadro 7. Relación de Ciclos Formativos de Grado Medio (Técnico) y Centros donde se imparten en la Provincia de Alicante</i> | 183 |
| <i>Cuadro 8. Relación de Ciclos Formativos de Grado Superior (Técnico Superior) y Centros donde se imparten en la Provincia de Alicante</i> | 184 |
| <i>Cuadro 9. Entrevistas en Madrid de interés para la investigación</i> | 201 |
| <i>Cuadro 10. Resumen de las relaciones entre los bloques, temas y teorías</i> | 293 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|-----|
| <i>Gráfico 1: Tasa de empleo por sexo en 1978, 1995 y 2017 en España</i> | 134 |
| <i>Gráfico 2. Afiliación de mujeres por sectores productivos (2017)</i> | 135 |
| <i>Gráfico 3. Contratación por sexo según secciones de actividad económica</i> | 136 |
| <i>Gráfico 4. Mujeres ocupadas por rama de actividad</i> | 137 |
| <i>Gráfico 5. Afiliación a la Seguridad Social según jornada laboral según sexo</i> | 138 |
| <i>Gráfico 6 . Asalariados por sexo en hostelería</i> | 145 |
| <i>Gráfico 7. Empleo por grupos de edad y sexo</i> | 147 |
| <i>Gráfico 8. Plazas hoteleras en la Comunidad Valenciana</i> | 148 |
| <i>Gráfico 9. Contratación por nivel formativo y sexo</i> | 155 |
| <i>Gráfico 10. Asalariados/as en hostelería según nivel de estudios. Año 2018</i> | 156 |
| <i>Gráfico 11. Brecha salarial por sexo según ramas de actividad. Año 2018</i> | 158 |
| <i>Gráfico 12. Horas de trabajo remunerado totales, por tipo de jornada a la semana</i> | 160 |
| <i>Gráfico 13. Trabajo no remunerado por sexo y por jornada laboral</i> | 162 |
| <i>Gráfico 14. Contratos en Hostelería en Alicante por sexo de 2007 a 2017</i> | 190 |
| <i>Gráfico 15. Paro en Hostelería en Alicante por sexo de 2007 a 2017</i> | 190 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|-----|
| <i>Tabla 1. Participación femenina en los sectores productivos</i> | 135 |
| <i>Tabla 2. Entrevistas dentro de la provincia de Alicante de interés para la investigación</i> | 200 |
| <i>Tabla 3. Entrevistas totales realizadas con fecha y lugar</i> | 203 |
| <i>Tabla 4. Detalle grupos y cursos utilizados para GD</i> | 207 |
| <i>Tabla 5. Grupos de Discusión realizados</i> | 209 |

PRIMERA PARTE: PLANTEAMIENTO Y MARCO CONCEPTUAL

INTRODUCCIÓN

Me parece esencial señalar la escasa importancia que se le otorga al estudio del papel de la mujer como tema transversal en cualquier disciplina, estudio, sector o área de investigación, cosa que resulta inaudita en pleno siglo XXI en donde la mujer ocupa los mismos estamentos sociales, económicos y laborales que el hombre y supone más de la mitad de la población mundial. Las mujeres han estado presentes en la sociedad económica y laboral en las distintas épocas y culturas. Sin embargo, el comienzo de la investigación científica sobre la mujer desde la perspectiva de género podemos afirmar que es relativamente reciente. Durante toda mi vida la desigualdad entre hombre y mujer ha suscitado en mí un gran interés y desde el comienzo de mis estudios en Turismo he intentado adecuar esta perspectiva al desarrollo de mis proyectos y trabajos en la industria turística. Fue durante los años en los que cursé el Máster en Dirección y Planificación Turística, cuando comencé a considerar que la investigación en este tema era lo que más me motivaba, esto es, el estudio del papel de la mujer en la industria turística y más concretamente en el subsector de la hostelería, dentro de la demarcación geográfica de la provincia de Alicante en lo que se denomina “La Costa Blanca”. Debo decir que gracias a mi Trabajo Fin de Máster (TFM) e investigaciones posteriores pude comprobar que la igualdad formal no es igualdad real, por ello se hace necesaria una mirada profunda y estructural de la situación real de la mujer en el turismo, sus subsectores y por extensión en la sociedad. En un principio el tema de investigación pretendía ahondar y profundizar en la situación laboral de la mujer en la hostelería y el turismo dentro de la provincia de Alicante, labor que continuaba mi trabajo anterior de tesina y otros artículos. La idea era analizar la conciliación laboral a través de los diferentes planes de conciliación de las empresas del sector. Pero al recopilar información y entrevistar a diferentes agentes implicados: trabajadores que son antiguos alumnos, sindicatos, organismos como asociaciones de hostelería y consultar bibliografía, nos dimos cuenta de que no existía conciliación laboral en turismo por las características del

sector, con horarios intempestivos y trabajo de 24 horas en algunos establecimientos 365 días al año. Por ello decidí centrarme en analizar si se reproducen las diferencias de género entre los jóvenes estudiantes de formación profesional, dentro de la familia de hostelería y turismo, que en un futuro ocuparán los puestos laborales dentro de la industria turística de la zona.

A continuación, se tratará de exponer de forma concisa el estado de la cuestión en este ámbito de estudio, primero a modo de introducción, después en el desarrollo de este trabajo se ampliará la exposición de la perspectiva actual en torno al tema en diversos capítulos. El fundamento de inicio se basa en la pregunta siguiente: ¿Por qué en pleno siglo XXI donde las mujeres son más numerosas en estudios de turismo y hostelería y acceden al mercado laboral con más preparación tienen menor acceso a puestos de responsabilidad y ocupan trabajos de peor calidad con vidas laborales con mayor discontinuidad? A esta cuestión se suman otras que puedan arrojar luz sobre ella:

¿Es la diferencia sexual la causa de la desigualdad de género?

¿Repiten los jóvenes que estudian Ciclos Formativos de Turismo los roles de género?

Es indiscutible la importancia de la industria turística en el mundo, especialmente en el marco que nos ocupa de la provincia de Alicante. Así mismo es por todos reconocida la influencia del turismo en las sociedades en las que se desarrolla, por ello la provincia de Alicante y sobre todo los municipios costeros, han sufrido cambios notables en las últimas décadas que han tenido consecuencias sociales, económicas y culturales. Uno de los cambios ha sido la incorporación de la mujer al mercado laboral turístico a medida que ha ido evolucionando el sector turístico y más concretamente la hostelería en la denominada “Costa Blanca”.

En los inicios del turismo era la mujer la que regentaba las hospederías y negocios relacionados con el turismo, por estar esta labor de dar acogida a huéspedes, asociada con los roles tradicionales de las mujeres de cuidar y atender. Fue más tarde cuando al dar mejores beneficios la actividad turística la asumieron los maridos que trabajaban fuera por ser pescadores o marinos, o bien, por dedicarse a otros trabajos que empezaban a interesar menos, como es el caso de la agricultura. Entonces los

roles cambiaron entre los hombres y sus mujeres. Estos roles de género y la discriminación por tema de género asociada a la mujer ha existido siempre (Henríquez, 1981). La autora Almudena Hernando hace referencia a que estudios feministas y de género, señalan que la mujer, en distintas culturas a nivel del mundo y diversas épocas, ha estado excluida de todas las consideraciones sociales y del respeto que se debe a todos los seres humanos, porque se tenía la creencia de que son menos racionales y más naturales que los hombres. Para Hernando (2000) la construcción de las identidades de género de hombres y mujeres ha tenido una trayectoria histórica distinta, consiguiendo los hombres un mayor grado de individualidad. Sea por esta razón o no, en cualquier caso, existen prejuicios y estereotipos ligados a hombres y mujeres originados a través de la construcción de la identidad de género al intervenir procesos y mecanismos por los que determinadas características psicológicas y culturales son asignadas socialmente a las personas en función de su sexo, llegando a interiorizar esos comportamientos diferentes en función del género del individuo, tomando estos como algo natural cuando es aprendido y cultural. Así la teoría feminista asegura que la sociedad es patriarcal, con la dominación del hombre, siendo la mirada masculina universal e invisibilizando, este androcentrismo, a la mujer y todo lo relacionado con ella. Este modelo que se reproduce de manera estructural, lo hace para ambos sexos, como dice Pierre Bourdieu (2003) en su concepto de *habitus*: el ser humano copia los modelos desde su infancia y los reproduce.

El tema de la reproducción o no de los roles de género en el alumnado (jóvenes estudiantes) de turismo y hostelería supone un estudio de los comportamientos y actuaciones que es interesante para constatar y medir los cambios que se producen en la sociedad y sus efectos en el sector del turismo en todos los niveles (contratación, promoción, salarios, puestos de trabajo, etc.) y subsectores (restauración, sector hotelero, etc.), puesto que son los que a un corto plazo van a ocupar los puestos de trabajo dentro del mercado laboral turístico de la zona.

Sería de interés para todos que los jóvenes que acceden al mercado laboral turístico rompan con los estereotipos y prejuicios de género y cambien los roles tradicionales.

El inicio de este estudio tenía como base la desigualdad o inequidad de género en la hostelería y el turismo de la Costa Blanca. Al ser un tema muy amplio e inabarcable, concretamos en la importancia de darle voz a los **jóvenes que estudian ciclos formativos dentro de la familia profesional de hostelería y turismo**, primero por mi labor docente en estos, soy profesora de la especialidad desde 2001, y segundo por ser eminentemente prácticos y tener un nivel de contratación del 80% al terminar sus prácticas.

Por ello se ha querido conocer el sentir, pensar y vivir de los jóvenes estudiantes de Formación Profesional de Hostelería y Turismo del IES Mediterrània en Benidorm a través de grupos de discusión en los diferentes cursos y ciclos formativos. Nuestros jóvenes estudiantes en algunos casos ya han trabajado en el sector, vienen de familias con trabajadores en este o tienen interés por vivir en Benidorm y trabajar en la industria del turismo.

Además, la investigación parte de entrevistas en profundidad a profesionales del sector, investigadores, gestores y trabajadores relacionados con la hostelería y el turismo. A partir de los temas que surgen en las entrevistas y de los resultados extraídos en el trabajo fin de máster sobre el papel de la mujer en la hostelería de la Costa Blanca, se fue configurando el guión de propuestas para trabajar con los jóvenes estudiantes de Formación Profesional dentro de la familia de hostelería y turismo, centrando la investigación que nos ocupa en el IES Mediterrània de Benidorm, por ser el centro donde imparto clases en la citada familia profesional. A partir de ahí se pidieron los permisos oportunos y se realiza un calendario para la selección y reunión de alumnos de los diferentes cursos dentro de la variedad de ciclos formativos.

La tesis está dividida en tres partes. La primera parte recoge el planteamiento de la investigación y el marco conceptual en los tres primeros capítulos, centrada en los aspectos teóricos: El Capítulo I Evolución del concepto feminismo: inicios de una conciencia de inequidad y opresión, este apartado inicial recoge la evolución del pensamiento feminista y sus corrientes hasta nuestros días. El Capítulo II La igualdad como pieza clave para la equidad social de género, recoge diferentes teorías, hipótesis y conceptos que han contribuido a la igualdad de género. Mientras que el Capítulo III

Juventud, estrés, roles y conflictos según el género, este apartado pretende aportar las nociones más importantes de algunos conceptos clave para la investigación y su interrelación.

La segunda parte recoge el contexto de la investigación y la metodología. El Capítulo IV: El mercado turístico y las relaciones laborales de género, se centra en la evolución de los diferentes sectores productivos de la provincia de Alicante hasta convertirse el turismo en un sector clave a día de hoy, a la par se va recogiendo el papel de la mujer en la citada evolución y se analizan las barreras para la mujer en el mercado turístico. El Capítulo V, en donde se establece el contexto de la formación profesional y datos secundarios referentes a la contratación y nivel de desempleo por género en la provincia de Alicante. El Capítulo VI, se dedica a los aspectos metodológicos.

La tercera parte se centra en el estudio empírico, con los capítulos del VII al IX. El Capítulo VII es el análisis de los resultados de las entrevistas y los grupos de discusión. El Capítulo VIII es la discusión en la cual se relacionan las teorías del marco conceptual con los resultados del análisis. Por último, el Capítulo IX contempla las conclusiones y propuestas de intervención de la investigación, respectivamente.

OBJETIVOS

Preguntas de investigación:

- ¿Afecta la condición de género al desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras de la hostelería y el turismo?
- ¿Se reproducen los estereotipos y roles de género tradicionales en los jóvenes que acceden al mercado laboral de la hostelería y el turismo?
- ¿Crea la condición de género desigualdad laboral en la hostelería y el turismo?

Objetivo principal:

Indagar si se repiten los estereotipos y roles de género tradicionales en los jóvenes estudiantes de FP que van a acceder al mercado laboral.

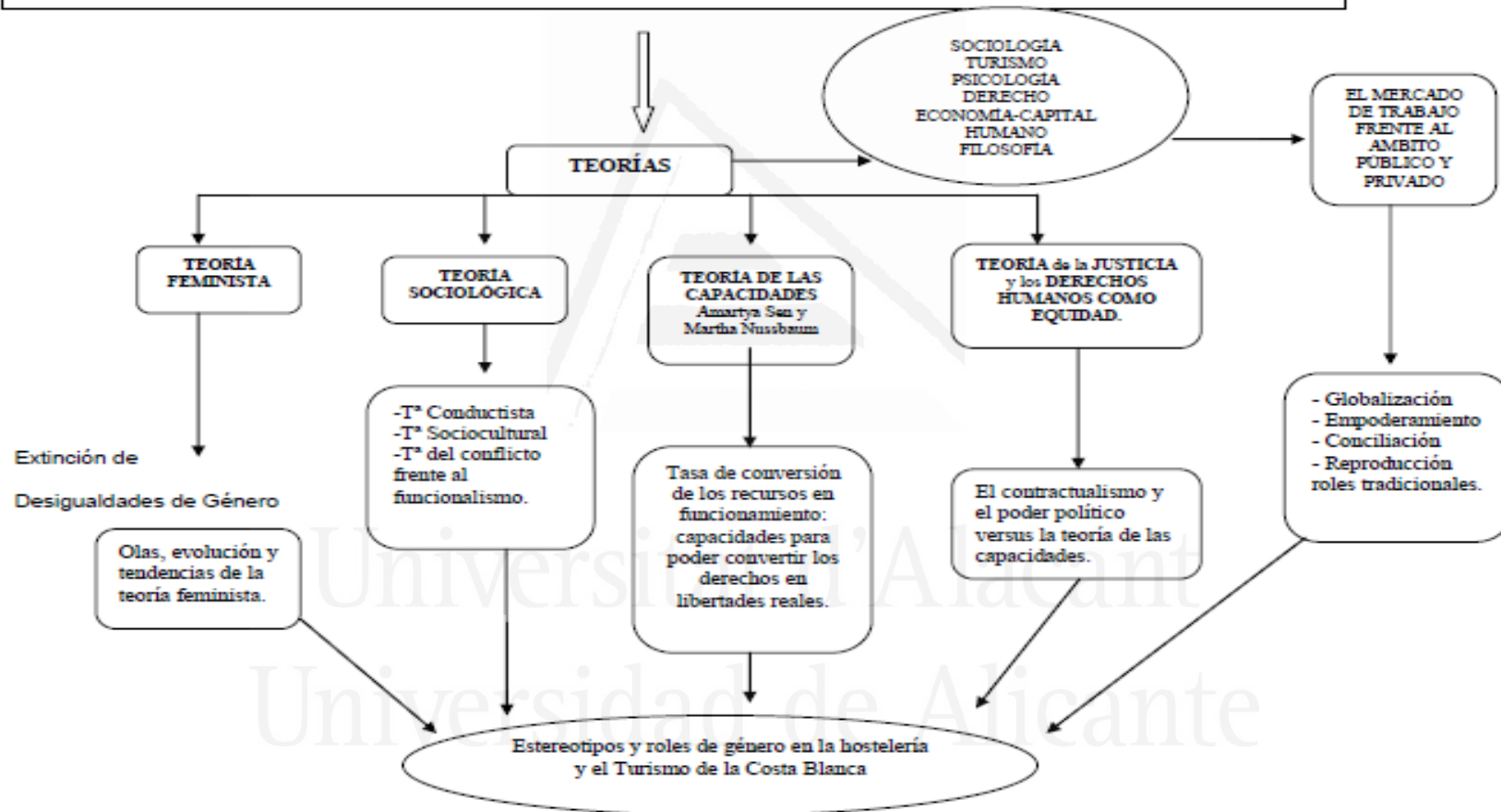
Objetivos Específicos:

1. Comprobar si existe igualdad en el desarrollo de capacidades intelectuales y laborales en los estudiantes de FP. Concretamente, se tratará de constatar los desequilibrios entre igualdad formal e igualdad real, además de los posibles prejuicios y estereotipos de género.
2. Identificar las principales áreas donde trabajan las mujeres en las empresas de hostelería y turismo, así como la reproducción de roles de género en estas.
3. Determinar en qué medida la condición de género determina el tipo de labor a realizar y el puesto organizacional donde trabajan las mujeres en las empresas de hostelería y turismo y si le impide el ascenso a puestos directivos.
4. Analizar en qué medida el conflicto trabajo-familia coarta al alumnado, según su género, en su nivel de actividad y promoción dentro de las empresas de hostelería y turismo.
 - a. Evaluar espacios, tiempos, roles y estrategias dentro de las responsabilidades familiares y la conciliación laboral.
 - b. Determinar la brecha de género en el tema de cuidados y tareas domésticas, en el alumnado de FP.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Para la revisión de la literatura concerniente a abarcar la temática que nos ocupa, se empezó por analizar las investigaciones que hacen referencia a las palabras clave del título de la investigación que en un principio era “el género en el sector hostelero de la provincia de Alicante”, como continuación de mi Trabajo de Fin de Máster, centrándome en los planes de igualdad de las empresas de la provincia y el convenio colectivo como pilares para entender la desigualdad existente en el mercado laboral turístico de la Costa Blanca. Se realizaron búsquedas en las bases de datos de artículos y tesis relacionados con los planes de igualdad, género y turismo. Tras ir comprobando estos y ahondar más en el tema del género se empezó a consultar autores que hablaban de este tema y lo enlazaban con disciplinas como la psicología, la economía, la filosofía, etc. y con temas como la conciliación, familia y sociedad, mujer y turismo, desigualdad laboral y salarial, recursos humanos, feminismo y sociedad, igualdad en educación y cultura, como se refleja en el esquema que sigue:

ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO EN LOS JÓVENES Y EN EL MERCADO LABORAL



El objetivo de abarcar tantas disciplinas y puntos de vista diferentes, desde los que interpretar la realidad social, económica y política, ha sido desentrañar el porqué de las diferencias y desigualdades de género en el área que nos interesa para la investigación: el mercado laboral turístico de la provincia de Alicante. También era necesario partir de una delimitación geográfica concreta para acercarnos en mayor medida a su problemática específica. Al ir revisando la bibliografía nos dimos cuenta de que estas diferencias y desigualdades son estructurales en la sociedad y que se manifiestan en elementos como las preguntas de investigación planteadas. Los elementos o temas sobre los que trabajamos fueron muchos: el paro, los planes de igualdad en las empresas de hostelería y turismo, la contratación y jornada laboral por género, además de comprobar cómo la conciliación laboral y familiar sigue condicionando a las mujeres en mayor medida que a los hombres, no olvidemos que la hostelería es un sector abierto 24 horas y 365 días al año (Figuerola, Fuentes, Muñoz y Segovia, 2014).

MARCO TEÓRICO

Esta tesis se fundamenta en la teoría feminista, por ser la que explica la diferencia estructural entre los sexos dentro de la sociedad y cultura mundiales. No importa el país, la raza o la religión de la que hablemos, pues existe una estructura social patriarcal en la cual la mujer está en desigualdad con el hombre, siendo esta la subordinada y la que ocupa un puesto social más bajo. Incluso en la actualidad donde el artículo 14 de la Constitución Española dice que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” la igualdad real y de trato entre hombres y mujeres es difícil. Esto también se observa en el día a día dentro de las relaciones del mercado laboral turístico, donde existe desigualdad, segregación laboral y brecha salarial de género. Aún con esta claridad en mi planteamiento no puedo eludir la transversalidad de otras teorías que se enlazan y relacionan con la evolución en la teoría feminista y contribuyen a explicar el origen de las desigualdades de género y la evolución de la sociedad a un modelo más equitativo y justo para hombres y mujeres.

Capítulo I

1.1 EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO FEMINISMO: INICIOS DE UNA CONCIENCIA DE INEQUIDAD Y OPRESIÓN

Antes de proceder a describir la evolución del concepto de feminismo, se deben revisar algunos conceptos que resultan clave. Según Aristóteles, la equidad es la justicia aplicada a un caso concreto, por ello vemos como comienza a surgir un movimiento que reivindica este principio del derecho para todo ser humano, incluidas las mujeres: justicia y equidad se complementan. Por igualdad se entiende una situación social según la cual las personas tienen las mismas oportunidades o derechos en algún aspecto. Otro concepto a tener en cuenta es el de discriminación, según Méndez (2008, p. 20) el término discriminación por género hace alusión al “comportamiento negativo, a los prejuicios y estereotipos determinados que se tienen en contra de un individuo o un grupo diferente según su género”, otros autores argumentan la importancia social de la discriminación por género: “pero los asuntos de género no sólo se refieren a las mujeres, tienen que ver con los roles que los hombres desempeñan en el grupo familiar y en la sociedad, que históricamente se les han asignado y que ellos han incorporado como propios, producto de aprendizajes a lo largo de sus vidas” (Abarca 2006, p. 79). Visto de esa manera, la discriminación por género no es sólo un mal para las mujeres sino más bien para toda la sociedad que es la que determina estas diferencias entre hombres y mujeres.

La perspectiva feminista y según algunos autores “el feminismo” ha existido siempre (Chafetz y Dworkin, 1989), en referencia a las diferencias que suponían la opresión y subordinación de la mujer bajo el poder masculino. Por ello existía una conciencia de injusticia en el destino de la mujer. Este sentir de la mujer empieza a articularse en una serie de reivindicaciones por conseguir la igualdad sexual (de Miguel, 2007). La primera vez que se tiene constancia de escritos que denuncian la situación de la mujer es en la obra de Christine de Pisan, “La ciudad de las damas” (1405). En esta obra la autora ataca el discurso de inferioridad de las mujeres y reprocha el desprecio con que los hombres tratan a las mujeres, así como la necesidad de que estas puedan

participar en el sistema judicial. También aparece un libro de Poulain de la Barre en 1671, titulado la “igualdad de los sexos” que, según Cristina Sánchez (2001) se anticipa a las ideas ilustradas, critica el arraigo de los prejuicios y propone el acceso de la mujer al conocimiento como remedio a la desigualdad. Además, este autor publicó otros dos textos, uno que trata de cómo llegar a la igualdad a través de la educación titulado “La educación de las damas para la conducta del espíritu en las ciencias y la costumbre” y “La excelencia de los hombres contra la igualdad de los sexos” el cual pretende desmontar racionalmente las argumentaciones de los partidarios de la inferioridad de las mujeres. Además, reivindicó el derecho a la educación de las mujeres e hizo célebre la frase “el cerebro no tiene sexo”.

El objeto de la teoría feminista, tal como lo conocemos hoy, es el análisis de la mujer en la sociedad, con el fin de producir un mundo mejor para hombres y mujeres. La perspectiva feminista es interdisciplinar y pretende un cambio hacia un mundo más justo y más humano. Se plantea el papel de la mujer en un mundo androcéntrico, en donde el hombre tiene los privilegios, el poder y establece el orden visible. La teoría feminista se pregunta por qué y cómo cambiarlo. Las variables centrales del feminismo son:

- Desigualdades sociales
- Política y derechos
- Educación, familia y trabajo
- Instituciones sociales

Antes del nacimiento del feminismo las mujeres ya denunciaban las desigualdades, la opresión, las carencias e injusticias que sufrían, todo ello era infructuoso pues la mujer era considerada inferior al hombre y no se cuestionaba su subordinación. Cabría señalar el papel del feminismo incipiente en las sociedades griegas del Mundo Antiguo. En ella aparecen algunas historias relacionadas con el feminismo, como el caso de las “amazonas” el mito de mujeres que se organizaban en comunidades femeninas en libertad sin la opresión de los varones.

La tradición católica y su influencia a través de la colonización ha influenciado a las regiones en la extensión del paradigma de lo masculino como superior en las

relaciones de género (Duffy, Kline, Mowatt, y Chancellor, 2015; Stevens, 1973). Simétrico al machismo el “marianismo”, ensalza la figura femenina de la virgen, como estereotipo. Así este concepto contribuye al papel de sumisión en el rol de la mujer y se le atribuye ser más fuerte espiritualmente que el hombre (Stevens, 1973), de allí su papel de cuidadora, dominadora del poder privado y de tareas reproductivas y sociales de su familia (Ferguson, 2010; Flake y Forste, 2006) además del feminismo marxista y post colonial, el segundo en países desarrollados ligado a la superposición e interrelación de: patriarcado, colonialismo y racismo.

El patriarcado ha supuesto la supremacía del hombre y su poder sobre la mujer. Como dice Simone de Beauvoir (1989) el trato subordinado u opresor hacia algunas mujeres en la sociedad, hace que se perpetúe este modelo haciéndolo normal e imposibilitando el cambio.

Alda Facio (1991) destaca que en la mayoría de las culturas las mujeres son consideradas como inferiores a los hombres, aun siendo culturas diferentes según cita Facio a la autora Janet Chafetz, todas comparten unos rasgos comunes como son: la ideología y su expresión en el lenguaje dando a las mujeres, sus roles, sus trabajos y su entorno: menor prestigio y rango que al de los hombres. Otro rasgo sería la significación negativa atribuida a los rasgos femeninos, y también las diferentes culturas han creado estructuras que excluyen a las mujeres de la participación en el poder económico, político, cultural, etc. A estos rasgos el pensamiento feminista añade la dicotomía existente por la cual lo femenino está unido a la naturaleza y lo masculino a la cultura, justificando la universalidad de la subordinación femenina a roles naturales.

Pensadores destacados (Freud, Rousseau, Hegel, Kant, etc.) han estado en contra del feminismo, unos por aducir el papel de la familia como estabilizadora social, otros por su crítica a la religión, otros por querer cambiar el orden social establecido. Lo cierto es que, si existiera una verdadera igualdad entre hombres y mujeres, el feminismo quizá no existiría.

1.2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES: CONCEPTO DE SEXO Y GÉNERO Y REPERCUSIONES SOCIALES

Entendemos el término sexo como el que hace referencia a las características físicas u hormonales de hombres y mujeres, describiendo pues la significación socio-natural de la masculinidad y feminidad. En cambio, el género es un concepto que se refiere a la distribución de funciones, responsabilidades, papeles y virtudes morales entre hombres y mujeres construidas todas estas referencias socialmente. Entendemos pues el género como un factor estructural que crea diferentes roles, valores, oportunidades, etc. según seas hombre o mujer. Así la socialización de género explica los diferentes comportamientos, preferencias y actitudes de hombres y mujeres.

Género es la construcción sociocultural de las diferencias entre mujeres y hombres. Según del Valle et al. (2002) las representaciones culturales (entre ellas las de género) son un conjunto de ideas, creencias y significados empleados por la sociedad para estructurar y organizar la realidad. Estas se transmiten a todos sus miembros a través de diversos mecanismos socioculturales. Por ello el género como representación cultural contiene valores, interpretaciones, normas, obligaciones, funciones, prohibiciones y roles diferentes para hombres y mujeres, que determinan su desigualdad.

Robert Stoller en los años 60 causó polémica diferenciando el sexo del género, definiendo a este último como una representación cultural, que contiene ideas, prejuicios, valores, interpretaciones, normas, deberes, mandatos y prohibiciones sobre la vida de las mujeres y de los hombres. Esta representación cultural diferente para hombres y mujeres crea desigualdad.

Por otro lado, es el psicólogo John Money, quien en 1951 por primera vez usó el concepto género para referirse al componente cultural de este concepto por la influencia de la educación en la formación de la identidad sexual diferente en hombres y mujeres. También Laura Freixas (2008) establece una aproximación a las características que impone la cultura patriarcal a la subjetividad femenina, tales como el imperativo de belleza, la predisposición natural al amor, la consideración de la identidad de la mujer sujeta a la maternidad y el mandato de la mujer como cuidadora

y responsable del bienestar ajeno. Todas estas interpretaciones son interiorizadas por los individuos de la misma cultura, e influye y estructura su forma de ser y pensar.

Amy S. Wharton (2005) establece tres marcos para comprender el género:

- El individual.
- El de interacción social.
- El Institucional.

Estos marcos responden a la acción sociológica, el primero a la del individuo: su personalidad, rasgos, emociones, etc. El segundo a la relación del individuo con otros, o sea la creación del género se realizaría a partir de la interacción con otros. Y según el tercero el género sería una macroestructura y estaría incrustado en las estructuras y prácticas de las organizaciones y las instituciones sociales que parecen ser neutras en apariencia.

Por ello los estudios de mujer (género) pretendían demostrar la parcialidad de la historia y las diferentes disciplinas que han visto sólo con ojos masculinos. Como bien afirma Joan Scott (1986) en su publicación sobre el Género como categoría útil para el análisis histórico.

1.2.1 SISTEMA SEXO-GÉNERO Y LA SOCIALIZACIÓN DIFERENCIA / IDENTIDAD DE GÉNERO

El término género aparece en el libro escrito por el psiquiatra Robert Stoller “Sex and gender” (1968) quien, en sus investigaciones, demuestra como la identidad sexual no viene determinada por el sexo biológico sino por el hecho de ser socializado desde el nacimiento como varón o hembra. Este término fue acogido por las feministas para explicar cómo la subordinación de la mujer no es algo biológico ni natural, sino que ha sido construido socialmente.

A lo largo de la historia han sido muchas las mujeres (Aphra Behn, Olympe de Gouges, Mary Wollestonecraft, entre otras) que han denunciado cómo la sociedad hace inferiores a las mujeres, incapacitándolas para ciertos trabajos y relegándolas a un segundo lugar alejado del poder por lo que es esto y no la biología es lo que aleja a las

mujeres de la equidad social con el hombre. De esta forma, Gerda Lerner (1990) lo define como un disfraz o máscara con la que los hombres y mujeres bailan su desigual danza. Las teorías de género argumentan la atribución de características, actitudes y aptitudes diferentes, jerarquizadas y opuestas por el sistema sexo-género, por ello se forman dos “categorías” excluyentes y jerarquizadas en la sociedad: la masculina y la femenina. El derecho en relación con la mujer fusiona sexo y género dando lugar al sexo femenino como hecho natural e inmutable, en cambio mira al hombre como un sujeto único y cultural (Facio, 1999).

De las diferencias de género hablan autores como Kohlberg y Gilligan. Kohlberg (1971), siguiendo a Piaget en la teoría del desarrollo moral, establece que los estadios del desarrollo moral se componen de seis etapas en el caso de los hombres mientras que, en el caso de las mujeres serían tres. En el desarrollo personal-moral Kohlberg afirma que el desarrollo moral femenino es inferior al masculino. Carol Gilligan (1982) que era su discípula, duda de las investigaciones del autor. Ella realiza un estudio empírico entre niñas y niños para mostrar cómo el desarrollo moral es distinto entre niños y niñas debido a una socialización distinta. La socialización femenina se centra en aspectos como la responsabilidad y el yo vinculado al otro, mientras la socialización masculina se centra en la justicia y el derecho, con el yo separado del otro: individualizado. Los problemas planteados en la investigación son vistos desde diferentes puntos de vista por niños y niñas, donde ambos dan valores diferentes a causa de esta educación social diferente entre hombres y mujeres, y que en el caso de las mujeres están relacionados con lo que a partir de esta autora se llamará *la ética del cuidado*. De Gilligan (2013) destacamos la idea de ética de la justicia y del cuidado en donde la mujer tiene conflictos al tener que trabajar y cuidar a su familia, ella califica tanto al mercado laboral como a la familia como instituciones voraces. También del género habla Bourdieu (2000) así como de la identidad sexual al igual que Stoller (1968) como variable de construcción cultural que se superpone a la frontera puramente biológica entre los sexos.

De la Teoría de la desigualdad de los géneros y de un orden social diferente nos habla Jessie Bernard (1982b) que explica que las mujeres se encuentran en situaciones sociales desiguales, con diferencias en las oportunidades de la vida, segregación

laboral, techo de cristal para el acceso a puestos de poder, estereotipos y roles de género, peor nivel de autorrealización, etc.

Desde la sociología como ciencia social que analiza la estructura y el funcionamiento de la sociedad, se duda del imperativo biológico como explicación de la conducta humana. Autores como Yela (1996) han seguido la evolución del conductismo desde Watson, fundador de esta escuela en 1930, con su teoría conductista sostiene que las pautas de conducta son aprendidas y no instintivas, por tanto, las conductas son reproducciones del exterior.

En “La construcción social de la realidad” Peter Berger y Thomas Luckmann (1968), señalan que el ser humano para sobrevivir depende de su experiencia social, de su habilidad para asimilar y hacer suyas las expectativas sociales que definen su cultura.

Margaret Mead (1968) desde la antropología, sostiene que las diferencias entre los individuos de una misma sociedad son debidas a los condicionamientos experimentados en su infancia, los cuales están determinados culturalmente. La autora se centra en el pensamiento interno, *el self* como espejo de los demás ante el cual nos vemos a nosotros mismos. Carol Gilligan (1982) descubre cómo las niñas tienen autoestima y confían en ellas pero a medida que van creciendo esto va cambiando, así las mujeres jóvenes han perdido la confianza en sí mismas cuando alcanzan la mayoría de edad, según la autora esto es debido a que la sociedad las incita a ello. El género es importante en las representaciones personales, las mujeres son socializadas para ser menos enérgicas y más sensibles a la comunicación no verbal, además las personas en posiciones de dominio tienen mayor impunidad a la hora de cortar o callar a los demás y la mujer ocupa menos puestos de poder y más subordinados. Mead sigue el conductismo social que se centra en el pensamiento interior y se le atribuyen dos logros del feminismo:

- 1.- Gran parte de su trabajo está basado en la motivación de indagar en las injusticias que sufren las mujeres.
- 2.- Los resultados de su trabajo pusieron de manifiesto que esta opresión no era un estado natural.

Por otra parte, Celia Amorós (1985) partiendo de las teorías biológicas de Darwin (en el que la mujer es naturaleza y el hombre cultura), señala que la variabilidad diferencial hace referencia a que las mujeres son idénticas y sin individualidad, incapaces de desarrollar altas capacidades intelectuales. Mientras que las teorías más recientes apuntan a la construcción simbólica de los roles de género como afirmación de que el ser humano actúa según las expectativas de los que les rodean, representando simbólicamente su feminidad o masculinidad esperada en las identidades que se construye el ser humano desde que nace.

Otro autor que aborda el tema del género es el sociólogo Pierre Bourdieu (2003) a través de sus categorías y del concepto de *habitus*. Los géneros son para Bourdieu hábitos aprendidos y construidos como dos esencias sociales jerarquizadas. Bourdieu afirma, bajo su “idea del sentido práctico” que actuamos con esquemas aprendidos en los primeros años de vida. Todo ello unido a los mecanismos que configuran la personalidad a través de la imitación y observación se suma a que aún hoy, los marcos de referencia que heredamos hombres y mujeres no son de igualdad pues no se ha producido en la sociedad un replanteamiento real y profundo de los roles de género (Gil Rodríguez, Lloret Ayter, y Pujal i Llombart, 2007). Por otro lado, los *habitus* son esquemas clasificatorios, principios de clasificación, principios de visión y de división del mundo. Claramunt (2006, p.21), señala en su teoría sexo-género que “los comportamientos de hombres y mujeres son el resultado de las expectativas y exigencias culturales para cada sexo”.

Sobre la distinción entre los conceptos sexo y género nos podemos remontar a Simone de Beauvoir con su frase de 1949, “una mujer no nace, sino que se hace”, defendiendo que las características que son consideradas socialmente como femeninas son aprendidas, no innatas o naturales. A partir de esta idea en los 70 las feministas anglosajonas se refieren al género como la construcción sociocultural de los comportamientos, actitudes y sentimientos de hombres y mujeres. Resumiendo, podemos decir que sexo refiere a la base biológica diferente de hombres y mujeres, mientras que género hace referencia a los roles atribuidos a ambos sexos por esas diferencias sexuales. Así la perspectiva de *género* tiene como objetivo contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración de la concepción del

mundo a partir de una visión, crítica, analítica, alternativa y global (Molina Brizuela, 2010).

En la actualidad existen otros sexos reconocidos en algunas sociedades. De esta forma no se parte de la oposición hombre-mujer sino de un continuo. Marcela Lagarde (1996) dice que es posible que una persona a lo largo de su vida cambie sus valores y su cosmovisión del género, por lo que resulta importante considerar los cambios personales y sociales como condicionantes de la identidad de género.

Janet Slatzman Chafetz y Anthony Dworkin (1989) aseguran que la diferencia en los géneros implica una jerarquía de estos y sus componentes volviendo inferiores a las mujeres y sus roles. Es un proceso que estratifica los sexos o el género masculino sobre el femenino. En la actualidad están apareciendo consideraciones más complejas que las diferencias sociológicas y biológicas del sexo y la sexualidad, considerando que también han sido construcciones sociales (Butler, 2007).

1.3 EVOLUCIÓN DE LA TEORÍA FEMINISTA: FEMINISMO ILUSTRADO, FEMINISMO SUFRAGISTA Y FEMINISMO SOCIALISTA.

Desde el feminismo teórico se han clasificado históricamente en dos olas los movimientos feministas. La primera abarcaría desde finales del XIX a principios del XX y la segunda de este periodo hasta los movimientos de finales del siglo XX (años 60-70). Por una parte, hemos de decir que no todas las teóricas feministas comparten esa propuesta. Así, según la filósofa española Amelia Valcárcel (2007) la primera ola surge con el **feminismo ilustrado** y no con el sufragismo, como defiende mayoritariamente la bibliografía anglosajona y algunas feministas españolas como Carmen Castells. Por otra parte, como señala Jane Freedman, esa clasificación es útil como resumen histórico, pero puede provocar ciertos equívocos. Así, podría parecer que no ha existido actividad feminista fuera de esas dos olas y, además, puede enmascarar la diversidad que caracteriza al Feminismo (Freedman, 2004). Aquí se ha seguido la corriente de tres olas del feminismo siguiendo a las autoras Amelia Valcárcel y Carmen Castells, entre otras, por parecernos de mayor relevancia y veracidad.

1.3.1 LA PRIMERA OLA: FEMINISMO ILUSTRADO

Para Amelia Valcárcel (2008) el feminismo es un conjunto teórico explicativo, es vanguardia (pues son unos pocos demandantes respecto al conjunto social), es una agenda que va fabricando esta vanguardia y va creando teoría que explica la realidad, es un conjunto de acciones no premeditadas y que la vanguardia no ha tenido en cuenta y se producen en el momento de ejecución de la agenda de cumplimiento de esta. Cada feminismo a lo largo de la historia utiliza las teorías que están vigentes en ese momento, en el caso de la primera ola, las de la Ilustración, en la segunda ola, teorías liberales y socialistas con los movimientos antiesclavistas, a favor de los derechos humanos y la construcción social, ya en la tercera ola el feminismo está ligado a la paz y la lucha por el medioambiente. La agenda del feminismo va unida a su tiempo, de manera que va cumpliendo unos objetivos a la vez que se traza otros a conseguir para llegar a la igualdad real entre hombres y mujeres en las sociedades del mundo. Por supuesto, serán agendas diferentes según el lugar del mundo en el que nos encontremos.

El feminismo se instala como una polémica: ¿deberían las mujeres tener las mismas consideraciones que los hombres? En el siglo XVIII en el contexto de las tres grandes ilustraciones: francesa, inglesa y alemana, aparecen los conceptos de razón, igualdad y universalidad de derechos. Las feministas se unen a estos conceptos para que la igualdad sea también para las mujeres, pero pronto se darán cuenta de que las mujeres no son consideradas sujetos de razón, ni sujetos políticos. El feminismo surge en un contexto como pilar de construcción de las teorías críticas de la modernidad. El imaginario del XVIII es el de las mujeres aristócratas, con la figura de la nodriza y de la mujer que no se casa por amor. De manera especial Rousseau critica esto y distingue dos obligaciones o misiones distintas de la mujer: casarse por amor (ser casta, sumisa y entregada) y comportarse como enamorada y apoyo del marido. La autora Rosa Cobo (1995) critica la obra de Rousseau pues en ésta coexisten el desarrollo radical de los ideales de la Ilustración en contraposición con su filosofía ética y política patriarcal, y en contra de los intereses de la mujer, a la cual aparta y no incluye en los discursos emancipatorios e igualitarios del pensamiento ilustrado.

Las feministas tienen un imaginario de mujer como sujeto pensante, independiente y que cree en el paradigma de la igualdad y piensan que este principio se va a extender a la universalidad. En Francia se forma un grupo de amazonas defensoras de ello. Una de las mayores clásicas del feminismo fue Mary Wollstonecraft en 1792 con su "Vindicación de los derechos de la mujer" pero antes, el autor Poullain de la Barre en 1673 (filósofo cartesiano al que podemos nombrar precursor del feminismo) escribió tres tratados fundamentales sobre los derechos de la mujer y los prejuicios socio-culturales que impedían el acceso de esta a la educación, a la ciencia o a la política. Es por esta época cuando nace un movimiento mayoritariamente femenino, llamado el *Preciosismo* (s. XVII) que surge en Francia y en este es la primera vez que las mujeres luchan por hacerse con el saber, surgen por primera vez los salones femeninos donde se habla de cultura, arte y política, pretendiendo cambiar las costumbres de la sociedad. Todos los pensadores ilustrados de la época se manifestaron sobre este asunto. Por su puesto aparece una burla de este interés de la mujer por formarse como rechazo social en obras de Moliere, etc.

Cuando la Revolución Francesa dio paso al Estado liberal burgués, las cosas cambiaron muy poco y las mujeres quedaron privadas de cualquier derecho, pues lo que se reconoció cuando apareció esa primera ola feminista concluyó con el régimen de Napoleón, quien hizo leyes racionales que se sometieron a un número limitado de códigos, basados en el Derecho Romano. En sus grandes códigos las mujeres se convirtieron en muertas civiles, sin derecho a la propiedad, sin patria potestad ni libertad de movimiento, sin poder elegir dónde vivir. Si eran casadas, estaban sometidas a su marido; si eran jóvenes, a sus padres; si eran viudas, a la potestad de sus hijos (de Miguel, 2007).

La gran opresión que sufrían las mujeres, su subordinación, su sometimiento a códigos favorables al varón y que las anulaban como personas, haciéndolas objetos de propiedad, dio lugar a varios delitos que fueron imputados a las mujeres, como el adulterio (en un hombre era amancebamiento y no era delito) o el aborto (de Miguel, 2007). La influencia de estos códigos se mantuvo hasta épocas recientes, así, por ejemplo, hasta 1981 la ley española permitía a un marido dar en adopción a sus hijos

sin el consentimiento de la madre o recurrir a la “corrección marital”, es decir, golpear a su esposa si creía que ésta no cumplía con sus deberes.

En la Ilustración todos los pensadores importantes hablaron del feminismo Rousseau o el frente moralista eran grandes misóginos y opinaban que las mujeres no podían tener la misma educación que los hombres pues perderían la honra y esta es sólo femenina, mejor no empezar el cambio pues si son iguales en la vida pública también serán en la privada. En el discurso de los ilustrados queda fuera la mujer, por ello es ilógico pensar en la ausencia de prejuicios y en que ven a la mujer como un igual. Los intereses de la Ilustración antes son patriarcales que universales. También dentro de la corriente feminista de la Ilustración encontramos pensadores importantes como: Voltaire y Montesquieu. Como vemos la vanguardia del feminismo ilustrado es muy pequeña, pero importante, su agenda es pedir que a las mujeres no se las case a la fuerza y que se les permita tener una educación.

Para Amelia Valcárcel (1995) el feminismo es sobre todo una teoría política, articulada con las teorías políticas que le son contemporáneas. Por lo tanto, todos los cambios políticos sucedidos en la historia desde el siglo XVII se corresponden con la evolución de la teoría feminista. La agenda feminista de la primera ola es muy básica, se pide el matrimonio por voluntad (elección de estado o casarse o profesar monja en los países católicos) y el poder acceder a cierta educación.

En Estados Unidos sólo se consideran dos olas feministas, pues la primera de la Ilustración no la reconocen, tal vez por su historia tardía. La Ilustración da a entender el mundo en que vivimos. Esta corriente es muy importante para la historia europea y luego para la del mundo, la idea ilustrada es pensar un mundo de progreso donde todos fueran libres de pensar y actuar.

1.3.2 LA SEGUNDA OLA: EL SUFRAGISMO Y EL CONSTRUCTIVISMO SOCIAL

Esta segunda ola se sitúa en el periodo que va desde 1848 al 1948 es considerada como el **feminismo sufragista** (Alcañiz Moscardó, 2007). En su agenda se persiguen la totalidad de los derechos educativos de las mujeres (títulos y ejercer, esto no sucede hasta la primera guerra mundial), derechos políticos y civiles. De estas filas feministas sale la declaración de derechos humanos cuyas pretensiones eran básicas:

derecho a ser individuos de pleno derecho con libertades individuales. Amelia Valcárcel afirma que la declaración de derechos humanos es una de las grandes declaraciones feministas.

El sufragismo va desde 1848 en la declaración de Seneca Falls (primera convención por los derechos de la mujer de EE. UU.) hasta la declaración de derechos humanos en 1948, en donde el papel de Eleanor Roosevelt (que era feminista sufragista) fue muy importante para la firma de la declaración de los derechos humanos, que es la última resolución sufragista del feminismo. Está claro cómo se ha llegado a esta segunda ola, la evolución sería como en plena revolución francesa 1791 donde empieza a verse que la revolución deja a las mujeres fuera. Olympe de Gauches escribe su “Declaración de los Derechos de la mujer “como protesta por esta exclusión y le cortan la cabeza, esto es simbólico de lo que pasa cuando hay una demanda de igualdad por parte de las mujeres y se cierran los clubs de mujeres de Francia. Tras la muerte de Olympe, Mary Wollstonecraft se vuelve a Inglaterra, publica su libro “Vindicación de los derechos de la mujer” (2005) y llega el Romanticismo a finales del siglo XVIII como una reacción revolucionaria contra el racionalismo de la Ilustración y el Neoclasicismo, y por supuesto contra el feminismo.

El Romanticismo ama el oscurantismo, abomina de la idea de individuo ilustrado, crea un individuo con un destino trágico, se vuelve a la edad media, se crean todas las naciones nuevas (resurgen los nacionalismos) los valores del nosotros, es un mundo que cambia las cosas, se extiende por todas partes. Antes del sufragismo se hace necesario hablar de este movimiento reactivo en el pensamiento romántico contra el feminismo: la misoginia romántica.

De estos hechos se deriva que el mundo del feminismo, es el ilustrado pero tiene un componente romántico irracional, este viene impuesto por el patriarcado que permanece aún en nuestros días, como vemos en los casos de violencia contra la mujer y como afirman autores como Jukes (1993). En occidente hay un núcleo de irracionalismo que viene del romanticismo de los sentimientos y del amor, invento de esa época, es reacción ante la Ilustración y el feminismo. A los románticos no les gusta el cambio que hace la Ilustración a las mujeres, ellos tienen otra idea de lo que debe ser una mujer. La mujer para el romanticismo es naturaleza, sin creatividad o

transformación, como si fuésemos sujetos pasivos de un ciclo repetitivo. Rousseau uno de los teóricos del romanticismo, opina que la mujer es distinta al hombre, por ello debe ser educada para su papel como madre y esposa, pues una educación igual a la del hombre sería perjudicial para la honra de la mujer. Como vemos, el autor que aboga por la igualdad de clases no considera a la mujer dentro de esa igualdad, la considera un ser subordinado al hombre. En el romanticismo cuando alguien fabula a la mujer no es como las que tiene en casa, en esta época son seres etéreos con grandes ojos y cabellos, delgadas y que se mueren de amor. Hegel, Schopenhauer, Quilquevor (éste afirma que la mujer es una broma, parece un ser, pero es una broma) y Nietzsche son cuatro pensadores importantes que hablan en contra del feminismo, en esta época es muy difícil ser feminista. Las mujeres no son nada, son únicamente lo que ha determinado la naturaleza para posibilitar la reproducción humana. Schopenhauer, hijo de una escritora famosa de la época, no tolera que su madre sea así, no soporta a las mujeres. Es el pensador más leído y editado aún en nuestros días, lo que nos da una idea de las preferencias literarias actuales y cómo estas ideas misóginas siguen estando de actualidad, aunque ello sea políticamente incorrecto (de Miguel, 2007). Un hecho importante en la historia del feminismo de la segunda ola son los movimientos antiesclavistas en Inglaterra y EEUU. Con el inicio del movimiento abolicionista, llevado sobre todo por mujeres, se tiene interés en mantener contacto con Europa para lograr que Inglaterra declare abolida la esclavitud y el tráfico de personas. Los cuáqueros (movimiento religioso de EEUU de gran importancia para abolir la esclavitud) se comprometen con las abolicionistas. Dentro de este movimiento hay reverendas y ministras de su congregación, muchas de estas reinventan el feminismo haciendo a las mujeres visibles en espacios públicos y de poder. Cuando viajan a Europa, a Londres al “Congreso mundial antiesclavista” en 1840 llevaban un documento que no les permiten leer pues les dicen que no es respetuoso que lo lea una mujer, no tiene el uso de la palabra en público, esto provoca que regresen a EEUU convencidas de defender los derechos de las mujeres por encima de todo. Esta lucha, emprendida por Elizabeth Cady Stanton, desencadena que en 1848 se realice la primera convención por los derechos de la mujer de EEUU. En el

pueblo textil de Seneca Falls (Nueva York) se escribe la *Declaración de Sentimientos*¹, documento basado en la Declaración de Independencia de los Estados Unidos. Este hecho marca un hito en el feminismo internacional, puesto que queda consensuado uno de los primeros programas políticos feministas, siendo, esta Convención el primer foro público y colectivo de las mujeres. La *Declaración de Seneca Falls* se opone a las restricciones de derechos civiles, políticos y de educación para las mujeres y, es considerado como el texto fundacional del feminismo como movimiento social. En él se analizan las condiciones y derechos sociales, civiles y religiosos de la mujer, redactando unas exigencias y principios para modificar las costumbres y la moral de la época:

Consideramos que estas verdades son evidentes: que todos los hombres y mujeres son creados iguales; que están dotados por el creador de ciertos derechos inalienables, entre los que figuran la vida, la libertad y la persecución de la libertad (...) la igualdad de los derechos humanos es consecuencia del hecho de que toda la raza humana es idéntica en cuanto a capacidad y responsabilidad. (...) En consecuencia: Decidimos que todas aquellas leyes que sean conflictivas en alguna manera a la verdadera y sustancial felicidad de la mujer son contrarias al gran precepto de la naturaleza y no tienen validez, pues este precepto tiene primacía sobre cualquier otro. Fragmento de la declaración extraído de Martín-Gamero (1975, p. 55)

Tras la convención de Seneca Falls se celebraron encuentros en Rochester (1848), Akron (1851) o Worcester (1851). Este tipo de reuniones se van a suceder a lo largo de la siguiente década hasta la llegada de la guerra civil americana.

En referencia a los avances en nuestro país durante este periodo, nos centramos en el derecho a la educación de las mujeres en España. En un informe de las Escuelas del Reino se afirma que las escuelas de chicas no tenían mesas, pues el argumento era “que aprendan las chicas a leer pero no a escribir” por si ponían el honor de la familia en peligro. A partir de 1860 las chicas entran al estudio de oficios relacionados con su

¹ También llamada Declaración de Seneca Falls.

sexo (Martínez Veiga, 1996) y, a partir de la revolución de 1868 se experimentan cambios renovadores en el terreno de la educación propiciados por las corrientes feministas que recorren Europa y el aumento de una nueva clase media. Aunque en comparación con Europa la tasa de analfabetismo era muy superior, se produjo el descenso de analfabetismo a raíz de la aprobación de la ley Moyano (1857) por la cual se obligaba la enseñanza para niños y niñas de seis a nueve años. En 1900 la tasa de analfabetismo femenino se situaba en un 71,4%, mientras que el masculino significaba algo más de la mitad, el 55,8%. En 1930 las mujeres analfabetas habían descendido hasta el 47,5%, y los hombres hasta el 37%. Desde un punto de vista de la educación básica es evidente que durante estos años se produjo en España una importante incorporación de mujeres al proceso modernizador del país (Ballarín Domingo, 2001).

En 1909 se da un salto cualitativo y se amplía la edad de obligatoriedad de escolarizar hasta los doce años, aunque existía una gran reticencia social a la educación de las mujeres y también porque existían graves obstáculos derivados de las obligaciones familiares de las niñas o la necesidad de realizar un trabajo remunerado que complementara la economía familiar. De forma progresiva, van aumentando las modalidades de educación para las mujeres y, aunque la educación de “adorno” todavía era la mayoritaria, empezó a coexistir con nuevos modelos que preparaban, en especial a las jóvenes de clase media, en actividades profesionales que se consideraban adecuadas para su sexo: maestras, institutrices, matronas, y más adelante, en archivos y bibliotecas o en oficinas de correos y telégrafos, o en empresas y comercios.

Las instituciones religiosas experimentaron un aumento importante durante las últimas tres décadas de siglo. La cada vez más numerosa clase media consideraba el sistema educativo público propio de las clases populares. Así que, las instituciones religiosas cubrieron la demanda de una educación para las niñas de clase media, las familias de las cuales no podían permitirse la contratación de institutrices, en un intento por imitar los comportamientos sociales de la clase alta. En 1910 asistían a las mencionadas escuelas un 21,3% de las niñas escolarizadas; en 1914 el número de

instituciones religiosas que se dedicaban a la educación femenina representaba el 34,2%, para aumentar al 43,57% en 1923 (Ballarín Domingo, 2001).

Por lo que se refiere a las mujeres en la enseñanza media y superior también se produjo un importante aumento durante las primeras tres décadas del XX. En 1900, había 5.557 mujeres matriculadas en centros de segunda enseñanza, y para 1930 esta cifra había aumentado hasta 37.642 mujeres (Riera y Valenciano, 1991). No obstante y, aunque el aumento pueda parecer significativo, el hecho de que en España no se crearan, como en otros países, instituciones de enseñanza secundaria y superior específicos para mujeres, supuso una dificultad añadida para aquellas que empezaron a acceder a los centros universitarios. Al no poder ofrecer a las mujeres que deseaban matricularse unos planes de estudios adaptados a ellas y unos espacios no compartidos, en muchos casos se denegó la entrada a los niveles superiores, provocando que hasta la segunda mitad del siglo XX fueran muy pocas las que consiguieron estudiar en la universidad. De este modo, el número de mujeres matriculadas en universidades en el curso 1919-1920 es de 345, cifra que asciende a 1.681 para el curso 1927-1928, lo que supone el 4,2% del total del alumnado universitario.

En resumen, durante el período de la Restauración las mujeres se incorporaron paulatinamente al sistema educativo, tanto desde la escuela primaria como a las instituciones de educación superior. El proceso no fue fácil ya que en España seguía dominando el modelo conservador que no veía bien la necesidad de posibilitar a la mujer un grado de educación suficiente, ni el desempeño de un trabajo extra doméstico y remunerado. La formación de las mujeres en nuevas profesiones, las primeras incursiones en los institutos y universidades y el reconocimiento de su incorporación a ciertos ámbitos laborales fueron sólo el principio de lo que se convertiría en una dinámica imparable (Arbaiza Vilallonga, 2000). En la época franquista se continúa con este modelo pero en cuanto la mujer se casaba ya no accedía al mercado laboral y permanecía en el ámbito doméstico.

Así se defendían los derechos políticos de las mujeres, pues a través de ellos se podían cambiar las cosas, es entonces cuando se extiende el movimiento sufragista por todo el mundo. Surge un feminismo liberal con figuras representativas como Harriet

Taylor y John Stuart Mill, que publican “Los ensayos sobre el matrimonio y el divorcio” en 1832. En este mismo año se presenta en el Parlamento Británico la primera petición de voto para las mujeres. Luego surge un feminismo societario-socialista que critica a la vez del patriarcado al capitalismo, con figuras españolas importantes como la de Flora Tristán (Unión Obrera, 1843), quien aportó muchas ideas al socialismo, como el concepto de plusvalía, que luego Engels atribuyó a Marx (exclusión de la mujer) y fue sometida a la calumnia y la denigración. En el siglo XIX las mujeres no podían votar en ningún lugar, los varones si, existe mucho movimiento social por parte de las mujeres en este sentido, fotos de protestas y manifestaciones cívicas por el derecho al voto femenino. Tras la Primera Guerra Mundial se consigue el voto femenino, en fases por supuesto. Por ejemplo, en Inglaterra votan las mujeres de conducta decente y que tengan más de 29 años mientras que los hombres pueden votar desde los 21 años y de cualquier conducta. Tras la Segunda Guerra Mundial, en casi todos los países occidentales democráticos obtienen el voto, se consigue que las mujeres puedan votar tras 100 años de lucha sufragista y después de tres generaciones de mujeres luchando por el voto. A pesar de los logros la lucha continúa para conseguir estos derechos en todo el mundo. El Consejo internacional de mujeres se crea en 1888 (Itatí Palermo, 2003) y, es fundado por Susan B. Anthony, May Wright Sewell y Frances Willard, entre otras, para trabajar en el ámbito internacional por la defensa de los derechos humanos de las mujeres. Sin embargo, en sus reivindicaciones no se incorporó el derecho al voto para no molestar a las organizaciones miembro más conservadoras, siendo en 1904 en el Congreso de Berlín del Consejo Internacional de Mujeres donde se creó una nueva organización para asumir las reivindicaciones feministas de las asociaciones sufragistas nacionales: la “Alianza Internacional de Mujeres”. Bajo esta alianza se decidió que el voto era una vindicación para toda la ciudadanía. En resumen, la agenda sufragista conseguida en la segunda ola feminista sería: derechos educativos, civiles y políticos, dentro de la teoría liberal y socialista. Destacar que sin las grandes asociaciones de mujeres que se organizan en este periodo y desde el sufragismo, Eleanor Roosevelt no hubiera conseguido la firma de “La Declaración Universal de los Derechos Humanos”. En esta hay muchas vindicaciones sufragistas, como por ejemplo, todos los derechos que pertenecen a la agenda sufragista, que es la agenda de la democracia.

1.3.3 LA TERCERA OLA FEMINISTA: EL MOVIMIENTO DE LIBERACIÓN DE LA MUJER. FENIMISMO RADICAL Y FEMINISMO DE LA DIFERENCIA. FEMINISMO CONTEMPORÁNEO

Con Betty Friedan y su libro *La mística de la feminidad*² escrito en 1963, donde analiza lo que la autora denomina el “problema sin nombre”, un problema que llenaba de mujeres las consultas psicológicas y psiquiátricas en busca de una respuesta a la insatisfacción vital, resurge el feminismo y trae consigo una extensión de las libertades civiles y los derechos reproductivos de las mujeres (Postigo Asenjo, 2006).

Comienza el **feminismo radical**, que pretende el acceso de las mujeres al espacio público en donde piensan que el patriarcado beneficia a los varones y también ven necesario que se transforme el espacio privado. Están en contra del estereotipo de “mujer objeto” que lanza la sociedad. Kate Millett publica en 1970 su libro “Política Sexual” que es la primera tesis doctoral de género y junto con la obra de Shulamith Firestone (1976) “La dialéctica del sexo” serán dos de las obras más importantes de contribución intelectual y cambio en la sociedad (Postigo Asenjo, 2006).

Este feminismo sostiene que sólo se consigue la igualdad si se elimina la noción de género, siendo su objetivo el derrocamiento del orden patriarcal. Por ello, Andrea Dworkin en 1988 habla de las siete dimensiones de la centralidad del poder masculino: soy, fuerza física, terror, poder de nombrar y determinar, el de poseer, el poder del dinero y el poder del sexo masculino incapaz de controlarse cuando la mujer le despierta sexualmente. Este enfoque liberal propone la individualidad, esto es la libertad de los individuos para desarrollar sus talentos y perseguir sus intereses y, por ello, las feministas liberales se oponen a los prejuicios y discursos que obstaculizan las aspiraciones de la mujer. De este modo, Okin (1989) una de las

² En 2007 Laura Branciforte y Rocio Orsı escriben “De la mística de la feminidad al mito de la belleza”. Esta obra continúa la tradición del feminismo liberal occidental que se remonta al pensamiento de Mary Wollstonecraft o Jhon Stuart Mill, cuyo objetivo principal es la extensión de los principios ilustrados a las mujeres (igualdad jurídica con los hombres). En la publicidad lo podemos ver, pues la imagen de la mujer vende. Hoy continúa esa indigencia ontológica de las mujeres con una reductora identidad personal de vida de insatisfacción pues si sale del hogar se siente culpable y si no sale frustrada o rechazada.

autoras más críticas dentro de esta corriente, ve a la familia como reproductora de la tradición y por ello siente la necesidad de un cambio o de la extinción de la familia.

Dentro de la tercera ola en los años 60 aparece el término poder, y el concepto del patriarcado como poder que trata la relación de hombre y mujer como jerárquica con la subordinación femenina en la sociedad. Las perplejidades de la situación de las mujeres con el poder político (familiares de líderes sin descendencia masculina) en los años 60-70 provocaron que se extendiera que la igualdad era una base ética y política donde las mujeres eran ciudadanas de pleno derecho. Pero al no haber ni una sola líder esto provocaba más preguntas y críticas al papel de la mujer en la vida pública. Curiosamente en países que no son democracias, por ejemplo, en Oriente estaba Indira Ghandi, en Israel Golda Meir, etc. y las feministas se preguntaban por qué no había líderes mujeres en las democracias. Tras la Segunda Guerra Mundial se publican varios libros antifeminismo y cada 20 años se observa como al feminismo se le da por muerto, esto es: entra en crisis. Por ello se hace necesaria la investigación y conceptualización constante.

Amelia Valcárcel (1994) explica el liderazgo de mujeres en la historia leyendo a los romanos, a lo que considera misóginos pero cuando una gran familia sin hijos varones tenían una hija era considerada una epiclera: estirpe con relaciones fuertes de poder y de negociación para colocar a cada uno de sus miembros para no decaer, como una monarquía que no debe acabar con su legado. Estas grandes e importantes familias también podían adoptar, en caso de no tener descendencia y así no se perdía su legado. Los griegos a sus epicleras y herederas se las casaba con alguien que aceptara que los hijos tendrán el apellido de ella, por ello en Asia había muchas epicleras, por ejemplo, los Ghandi o Benazir Bhutto presidenta de Pakistán y su padre antiguo presidente. Esto no significa que en esos lugares las mujeres tienen mejor situación, ya que el patriarcado sigue vigente. Esto nos hizo entender las monarquías europeas y por qué nada había adelantado la mujer en esos lugares. De hecho, la reina Isabel de Inglaterra en varios escritos dice que es un monarca, pero con faldas.

A lo largo de la historia las mujeres empiezan a tener relevancia en las democracias cuando estas llevan un bagaje, porque las cosas van de abajo arriba, primero lo local y luego en progresión. Sino lo que hay es epicleras, herederas de grandes fortunas o

linajes que no tienen hermanos y ellas representan el poder, aunque no lo tienen. Lo importante es lo que le pasa a la mayoría, por ello es necesario que las mujeres estén presentes en todos los ámbitos, desde abajo. La paridad y las listas cremallera deben argumentar la verdad: las mujeres valemos lo mismo y acumulamos los mismos méritos (Valcárcel, 1994).

Todo es reversible, el poder de cada ciudadana es importante de abajo a arriba, el progreso técnico no retrocede (es acumulativo), pero el progreso moral puede ser reversible para los logros del feminismo y la libertad de las mujeres, ejemplo Afganistán, Irán etc. por el miedo a la libertad de las mujeres, obligación de vigilancia sobre las democracias por parte de la sociedad. Otro ejemplo más antiguo de retroceso moral lo vemos en los códigos napoleónicos, (instaurados quince años después de la revolución en Francia y copiados luego en toda Europa) dejan a la mujer sin nada, ni dinero, ni patria, ni potestad (Varela, 2008), sin los pocos logros conseguidos para ellas tras la revolución francesa; en España en la dictadura pasó igual, los logros en materia de igualdad conseguidos en la república se desvanecieron para la mujer, está no tiene derechos, no es reconocida como ciudadana, su marido puede dar en adopción a su hijo sin su consentimiento, no tienen voluntad propia, la prerrogativa marital les permite violencia, no son nunca mayores de edad, falta de derechos civiles completa, no tienen potestad para administrar nada, ni a sí mismas. En aquel momento, las leyes civiles de España condenaban a las mujeres, no tenían derecho alguno.

Para continuar nos fijamos en el **feminismo de la diferencia** que aparece en los años 60-70 en los EEUU como alternativa viable al mundo masculino y a la sociedad androcéntrica. Una de sus ideas clave es subrayar que la diferencia no significa desigualdad y que lo contrario de igualdad no es diferencia sino desigualdad. Hay muchas autoras que han escrito sobre este feminismo por ejemplo, Jessie Bernard (1982) quien en la teoría de la desigualdad establece que:

1. La mujer tiene menos recursos materiales que el hombre, menos poder, estatus sociales y oportunidades de autorrealización que un hombre en idéntica posición social.
2. Esta desigualdad procede de la organización de la sociedad.

3. La mujer y el hombre tienen mejor respuesta con estructuras más igualitarias.
4. Los seres humanos necesitan la autorrealización si existe desigualdad la mujer tiene menos capacidad para percatarse de la necesidad de autorrealización que comparte con los hombres.

De hecho, no es lo mismo hablar de “igualdad” que de “identidad” (Valcárcel, 1997) ya que la identidad conlleva tratar a seres idénticos en sus características. Por ello, el “feminismo de la diferencia” quiere definir de este modo al sujeto femenino: reconstruyendo lo femenino individual a partir de la búsqueda de la identidad femenina previa, luchando contra la razón y el sujeto moderno para explorar las imágenes que representan la experiencia femenina de proximidad al “cuerpo” de la madre, que abre la experiencia hacia lo místico y lo religioso (Braidotti, 2002; Irigaray, 2009). Por ello el feminismo de la diferencia se aleja del ser masculino y de identificarse con este. Así, para Scott (1992) es necesaria la deconstrucción igualdad versus diferencia, necesidad de una teoría que analice la forma de actuar del patriarcado: mundo de universales masculinos y especificidades femeninas.

La teoría posestructuralista cuestiona las categorías universales³ y las feministas se aprovechan de algunas palabras de esta como: lenguaje, discurso, deconstrucción y diferencia. En esta teoría se critica al estructuralismo⁴ por fijarse más en la forma que en el contenido, además de no tener en cuenta las variadas posibilidades de los textos

³ Ver Sears y Rosenberg, caso en Estados Unidos del juicio por la discriminación sexual que la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) [Comisión de Oportunidades Igualitarias de Empleo] entabló en 1978 contra el gigante del comercio al por menor Sears, Roebuck y Company. En éste, las historiadoras Alice Kessler-Harris y Rosalind Rosenberg presentaron sus testimonios en lados opuestos de discriminación por género en donde la dicotomía diferencia versus igualdad, junto con la moral de la época de los 80 (de Reagan y su conservadurismo), dentro del feminismo cultural o de la diferencia que afirma que es bello ser mujer y aducen que el poder se ha construido en base a las diferencias de género por ello las feministas de la igualdad defienden una equidad de derechos y oportunidades teniendo en cuenta las diferencias de hombres y mujeres. También se habla del imperialismo cultural por el cual la mujer siempre ha sido definida y evaluada por el hombre, apoyando esas diferencias que hacen únicas a las mujeres.

⁴ El feminismo post estructuralista defiende la Identidad y deconstrucción como herramientas para la igualdad. A su vez el estructuralismo se centra en la diferencia sexual para explicar toda la estructura dicotómica hombre-mujer de la sociedad.

y del lenguaje, existiendo una conexión histórica entre esta teoría y el feminismo contemporáneo de fin del siglo XX. De esta forma, Marta Minow (1990), sugiere la necesidad de una forma nueva de pensar en la diferencia, como a través del lenguaje y la noción de diferencia. Además de manipulación de conceptos y definiciones existen justificaciones del poder institucional, político, etc. y la idea de igualdad versus diferencia es la trampa intelectual pues en realidad es igualdad versus desigualdad.

Por último, se debe señalar que los diferentes feminismos han convivido y se han sucedido en diferentes corrientes y movimientos, complementándose y teorizando a medida que se van sucediendo los cambios sociales.

1.4 LA GLOBALIZACIÓN DEL MOVIMIENTO FEMINISTA. CORRIENTES FEMINISTAS QUE CONFLUYEN EN LA ACTUALIDAD.

El feminismo debe mantener el análisis teórico para saber dónde estamos. Así, expertos, teóricos y activistas del feminismo debaten sobre si actualmente estamos ante una nueva etapa en este movimiento, o no. En todo caso, esta nueva “ola” (sería la cuarta ola) tiene como características el activismo online y el uso de redes sociales que permiten que sea un movimiento más internacional, con visibilidad a gran escala. Celebrities, influencers y personajes famosos usan su popularidad para abogar por los derechos de la mujer, con una gran repercusión mediática.

Por lo tanto, el actual, es un feminismo global con una agenda global, de modo que la paridad no es suficiente y es necesario que en países subdesarrollados las mujeres también puedan tener oportunidades de igualdad. Los románticos y tradicionalistas temen a la globalización, pues dicen que es una pena que todo sea parecido en diferentes lugares, autoras como Valcárcel o Amorós piensan que el mundo sigue siendo interesante y que las grandes tensiones son económicas y de valores, nuestras sociedades piensan que es bueno que las mujeres tengan libertades. La idea es que cada uno debe cumplir sus responsabilidades y ser demócrata consiste en respetar al otro, su tiempo y disponibilidad y la cuestión es ¿esto es exportable a todo el planeta? El temor actual es que no es tan fácil cambiar las cosas, las costumbres muy arraigadas crean inercias y se necesitan instituciones muy fuertes para cambiarlas.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) es el órgano arbitral antes de llegar a soluciones violentas, pero en temas de igualdad es difícil abordar las situaciones desde las diferentes culturas. Para llegar a la igualdad real nos enfrentamos a tradiciones muy fuertes. Las sociedades multiculturales son un problema en algunos países, lo de ser iguales no está permitido y no es conveniente.

Una de las demandas del feminismo es el respeto, respeto a los distintos modos de ser de las mujeres y al reconocimiento de estos como modos lícitos, distintos y posibles, haciendo que la sociedad los normalice y se adapten a la vida pública, siendo parte de esta y transformando el mundo en un lugar más humano. Las tres olas del feminismo se presentan como la historia de un movimiento social y tradición intelectual en pro de los derechos de la mujer, por lo que es importante recordar la historia de este movimiento de vanguardia y no de masas, aunque es desde los años 60 cuando más notoriedad ha ganado. A través del movimiento feminista se ha construido un marco de interpretación de la realidad, se ha llenado el movimiento por los muchos conceptos que lo han ido configurando, es singular por su carácter interdisciplinar, es una realidad social que atañe a todos.

A la autora Rosa Cobo le gusta la definición de feminismo como una teoría de la democracia, Amelia Valcárcel lo llama internacionalismo, Celia Amorós racionalismo, filosofía de la igualdad. Lo que está claro es que el feminismo se construye a través de un movimiento de la razón y pretende ser herramienta para el cambio social, reivindicando que las mujeres sean consideradas sujetos racionales y sujetos políticos (Cobo, 1999).

Actualmente existen nuevas e interrelacionadas corrientes feministas, como se recoge a continuación:

- **Ecofeminismos:** Vandana Shiva relaciona la explotación de la mujer con la de la naturaleza en su obra “Abrazar la vida: mujeres, ecología y desarrollo” (1995).
- **Mestizaje y feminismos de frontera:** feminismo entre dos mundos influenciados por el feminismo negro de los 70 (Véase a Sayak Valencia, 2010).

- **Feminismos indígenas:** Marcela Lagarde (1996, 1998, 2001, 2003, entre otros), antropóloga e investigadora que aporta a la teoría feminista el reconocimiento de las mujeres indígenas y sus saberes.
- **Deconstrucción de identidades** o diferentes modelos de subjetividad:
 - Género y tecnología: movimiento ciberfeminista promovido por Donna Haraway (1990, 2006) con su *manifiesto Cyborg*.
 - Género y ciencia: postmodernismo feminista, donde se analiza la existencia de sexismo en la ciencia, si la interpretación de esta tiene sesgos de género, la subjetividad y la menor representación de mujeres en el mundo científico (véase a Sandra Harding, 1996).
 - Teoría Queer: afirma que casi toda la teoría sociológica mantiene un sesgo hacia la heterosexualidad y que cualquier disciplina o investigación ganaría perspectiva si se incorporan otras visiones distintas a la heterosexualidad (de Lauretis, 1986). Teresa de Lauretis cita las tecnologías y el cine como modelos de sexo y género, la representación y ritual del comportamiento sexual. Judit Butler conocida por ser la autora más prolífica de esta teoría afirma que no hay posibilidad de un sexo natural porque cualquier acercamiento al sexo se hace a través de la cultura y de su lengua (2007). Al describir o conceptualizar el sexo lo hacemos desde la cultura y el lenguaje y estos inevitablemente están ligados a la socialización de género llena de modelos, prejuicios y estereotipos, como muestra el cuadro 1. Esta teoría visibiliza a los grupos estigmatizados, a las sexualidades periféricas, a los nuevos modelos de familia, a la homosexualidad, etc.

Cuadro 1. Categorías sociales que activan estereotipos y prejuicios

| | |
|-----------------------------|---------------------|
| Sexo | Situación laboral |
| Edad | Religión |
| Estado civil | Estatus profesional |
| Clase social | Etnia |
| Apariencia y aspecto físico | Estado migratorio |
| Nivel educativo | Nacionalidad |

Fuente: Elaboración propia a partir de Pla Julián, Adam Donat y Bernabeu Díaz (2013)

- **Feminismo Institucional:** nace a partir de conferencias internacionales de la mujer auspiciadas por la ONU, la entrada en los diferentes gobiernos de las reclamaciones feministas y la llegada al poder político de mujeres feministas.
- **Feminismo Académico:** nace al igual que el institucional en los años setenta al entrar en el mundo académico el estudio de la teoría feminista. Respuesta a los movimientos políticos, económicos, culturales y sociales cuyo objetivo es la búsqueda de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.
- **Feminismo Psicoanalítico:** Amelia Valcárcel (1994) piensa que el psicoanálisis es un pensamiento reactivo contra el sufragismo al igual que pensadores como Shopenhauer con su misoginia reconocida, Otho Weininger (2005) que influye en Nietzsche y Freud (1953) y para él los sexos no existen, sus teorías nos las venden hoy como postfeminismo. En su libro: sexo y carácter de finales del XIX, que se sigue editando en la actualidad, dice que las mujeres piden derechos porque no son mujeres, según este existe un continuum sexual en el que ni hombres ni mujeres estamos en los extremos y las sufragistas están más cerca de ser hombres, las verdaderas mujeres no necesitan derechos ni los reclaman. Esto es, sólo existe impulso para figurar en el hombre y las mujeres que sienten este mismo impulso no son mujeres. Las mujeres son un continuo de sus madres y cuando de verdad se realizan es cuando tienen un hijo varón, no desean a los hombres y podrían estar con cualquiera, según Marta Lamas (1995) en su análisis de Freud. Esto está detrás de todas las especulaciones y cultura humanística formada en el siglo XX, incluido Lacan⁵, tal vez al hablar de sexo hablamos también de poder. El psicoanálisis junto la teoría feminista y la filosofía posmoderna, lo que permite es buscar las articulaciones entre los problemas concernientes al conocimiento, la diferencia entre los sexos, la subjetividad y el poder (Flax, 1995; Fraser y Nicholson, 1990; Weedon, 1987). El argumento de este feminismo es que todas las teorías son

⁵ Lacan es un psicólogo y psicoanalista que realizó grandes innovaciones en el psicoanálisis y a este le da el poder de curar. También habla del poder para ser y aplica diferencias entre los géneros, por lo que fue criticado por algunas feministas (Fraser, 1985; Hartmann, 1994)(Hartman, 1994; Scott, 1986). Mantenía una relación con la feminista Jaqueline Rose.

fragmentarias e intenta desarrollar un espíritu crítico sin entrar en conflictos, argumentando también la imposibilidad de tener una idea unitaria y unívoca.

- **Feminismo Postcolonial:** Teresa De Lauretis, defiende que el sujeto del nuevo feminismo, respecto al feminismo de las etapas anteriores y a su sujeto⁶, no es ya un sujeto unitario, siempre igual a sí mismo, dotado de una identidad estable, ni un sujeto únicamente dividido en posiciones de masculinidad y feminidad. Al contrario, es un sujeto que ocupa posiciones múltiples, distribuidas a lo largo de diversos ejes de diferencia y atravesado por discursos y prácticas que pueden ser y, a menudo lo son, recíprocamente contradictorios. Por otro lado, en su *Introducción a Feminist Studies/ Critical Studies*, de Lauretis (1986), habla de una “conciencia compartida” desde la perspectiva de la raza que puede tener prioridad sobre el género.
- **Feminismo de la Cuarta Ola:** tiene como características el activismo online y el uso de redes sociales además de que es un movimiento más internacional, con visibilidad a gran escala. Es un feminismo globalizado. A continuación, se expone un resumen con las principales corrientes feministas y sus características:

Cuadro 2. Resumen de corrientes feministas o feminismos

| CORRIENTE | ÉPOCA | ORIGEN | CARACTERÍSTICAS Y AUTORAS PRINCIPALES |
|---|------------------------------|--|---|
| Feminismo Liberal o de la Igualdad | S.XVII Revolución inglesa | Liberalismo a partir de la revolución francesa | Igualdad de todos los seres humanos. Mary Wollstonecraft. |
| Feminismo Socialista-Marxista* | S. XIX | Industrialización y movimiento obrero | Incorporación de las mujeres al mercado laboral. Flora Tristán y Alejandra Kollontai. |
| Feminismo Institucional | Años 50 hasta hoy | Emana de las instituciones. | La igualdad como principio fundamental. Nuria Varela |
| Feminismo Radical* | Años 60 y 70 | Privilegios de los hombres sobre las mujeres. | Esta corriente se centra en las relaciones de poder que organizan las sociedades. Kate Millet. Sulamith |

⁶ Definido por la oposición de la mujer al hombre sobre la base del género, constituido únicamente por la opresión, represión o negación de la diferencia sexual

| | | | |
|--|-------------------|---|---|
| | | | Firestone. |
| Feminismo Socialista* | Años 60 y 70 | Nueva reivindicación del feminismo socialista y marxista. | El patriarcado y el capitalismo vistos como la causa de la opresión de las mujeres. Nancy Fraser. |
| Feminismo de la Diferencia o Feminismo Cultural, EEUU | Años 60 y 70 | Ser mujer es hermoso | Identificar y defender las características propias de las mujeres. Luce Irigaray. |
| Feminismo Académico | Años 60 | Preocupación desde la academia por la situación de las mujeres. | Reflexión sobre la experiencia femenina y su papel en la historia. |
| Ecofeminismo | Años 70 hasta hoy | La destrucción de la tierra es patriarcal. | Alicia Puleo, Vandana Shiva y otras relacionan la explotación de la mujer con la naturaleza. |
| Feminismo Poscolonial | Años 80 | Crítica a las teorías feministas de los países desarrollados. | Perspectiva de la raza con prioridad sobre el género. Racismo y sexismo. Chandra Talpade |
| Feminismo del Cuidado | Años 80 | Carol Gilligan en la ética para el cuidado. | Esta corriente se centra en la corresponsabilidad de las tareas de cuidados en la sociedad por hombres y mujeres. |
| Feminismo Psicoanalítico o Feminismo Filosófico en Europa | Años 90 | La dominación, el reconocimiento y la responsabilidad de la maternidad como ejes. | Nancy Chodorow, el sistema sexo-género explica la construcción social de los roles de género y la dominación masculina. |
| Feminismo Postmoderno y postestructuralista | Años 90-00 | Identidad y deconstrucción como herramientas para la igualdad. | Nuevas formas de entender las relaciones sexo-género. Judith Butler |
| Feminismo indígena | Año 2010 | Nuevo feminismo en América Latina | Marcela Lagarde Deriva del feminismo poscolonial. |
| Feminismo de frontera y mestizaje | 2011 | Problemas de ser inmigrante y de otra raza. | Influenciado por el feminismo negro, Sayak Valencia en "capitalismo Gore". Gloria Anzaldúa |

Fuente: Elaboración propia

*El feminismo socialista amplia el argumento tradicional marxista en cuanto a la opresión de la mujer. Existe un resurgir de este movimiento en los años 70, que agudiza la crítica a la sociedad capitalista como fuente de reproducción de asimetrías de género.

1.4.1 DISCREPANCIAS EN LAS CORRIENTES FEMINISTAS

Debido a las diferentes necesidades de paliar la desigualdad de género y como respuestas para estas variadas necesidades surgen diferentes corrientes feministas como acabamos de ver en el anterior epígrafe. Estos feminismos diversos persiguen fines comunes para la erradicación de las desigualdades de género, pero a su vez tienen diferentes visiones a la hora de interpretar y combatir estas desigualdades.

De este modo, para las liberales, la discriminación de género es de varios tipos, por ello su objetivo es conseguir la plena igualdad con los varones. El feminismo es un movimiento heterogéneo que utiliza muchos enfoques, propuestas y planteamientos para la puesta en valor de lo femenino. Este cambio en la valoración de lo femenino y lo viril es posible porque Kate Millett (1970) lejos de creer que las diferencias y el antagonismo entre los sexos se basan en imperativos de una naturaleza inamovible, distingue entre las características biológicas y los modelos de comportamiento que se atribuyen a uno y otro sexo, considerando tales modelos como construcciones históricas que asumimos en el proceso de aprendizaje. Así, Millet afirma categóricamente:

No sólo se carece de pruebas suficientes acerca del origen físico de las distinciones sociales que establece actualmente el patriarcado (estatus, papel y temperamento), sino que resulta casi imposible valorar las desigualdades existentes, por hallarse saturadas de factores culturales. Sean cuales fueren las diferencias sexuales 'reales', no las conoceremos hasta que ambos sexos sean tratados con paridad, lo cual constituye un objetivo un tanto lejano. (Millet 1995, p. 55)

Para las socialistas las causas de la desigualdad vienen del patriarcado y del capitalismo, por lo que se intenta separar la esfera pública de la privada, pidiendo que se democratice la procreación y la responsabilidad política en la vida personal. Así las feministas socialistas creen en la reestructuración de la familia burguesa para

terminar con la esclavitud doméstica proponiendo, como Marx y Engels la revolución social con el fin de la liberación personal de hombres y mujeres.

En el imaginario humano hay muchas categorías culturales y artificiales que se deben deconstruir para poder formar una sociedad igualitaria. Se atribuye al ámbito del hogar y los cuidados: ámbito doméstico, menor valor que los trabajos realizados en el ámbito público, quedando los trabajos menos valorados para las mujeres y esto se ve muy bien, por ejemplo, en el tema del cuidado. Cristina Carrasco (2006) y Bernardo Toro (2014) bajo un nuevo paradigma o la economía del cuidado pretenden nuevas formas de convivencia social para un aprendizaje que garantice la protección de la vida, los derechos humanos y el ganar-ganar para todos y todas. Se plantea así el beneficio del cuidado, nuevas estructuras de consumo, tiempos, trabajo, renta, etc. Valeria Esquivel (2011) economista y feminista, plantea insertar los principios de cuidado y los de sostenibilidad en vez de los actuales de los mercados capitalistas y liberales que sólo se preocupan de la riqueza y los beneficios.

Respecto a la teoría Queer, dentro del feminismo postestructuralista, Amelia Valcárcel⁷, responde que el feminismo no se resuelve en un debate sobre las identidades sexuales, pues el feminismo es un internacionalismo y sabemos que la libertad de las mujeres no está conseguida en muchos países y nos importa el contexto general de las libertades esenciales y mínimas: que no te violen, que no te maten por ser niña, que no te casen, etc. Si bien es cierto que en países desarrollados tienen mucho peso la representación de otras realidades como el movimiento trans.

Autoras como Samara de las Heras (2009) afirman que el feminismo y la teoría de los derechos humanos son dos productos de la modernidad vinculados entre sí. La autora asegura que el pensamiento feminista nos ofrece una explicación y evidencia de las diferencias de género que obstaculizan las libertades de las mujeres y cómo en las costumbres y prácticas sociales se esconde el sexismo. Importancia de la Historia de las mujeres para el origen de la subordinación y desigualdad, además de para la concienciación, el feminismo habla de principios fundamentales como el de justicia y

⁷ <http://nuriavarela.com/amelia-valcarcel-responde-sobre-la-teoria-queer/> Consultado el 15 de mayo de 2014.

equidad, denuncia la situación de la mujer y pretende lograr la igualdad plena para toda la sociedad.

La profesora María Leonor Suárez Llanos (2002) hace una clasificación de las propuestas feministas diferenciando entre siete diferentes, agrupadas en dos categorías: por un lado, el feminismo domesticado o de la igualdad y, por otro, el feminismo indómito o de la diferencia. Mientras que el primero pretende extender las categorías de análisis y definición masculinas a las mujeres, afirmando que mujeres y hombres poseen el mismo estatus, el segundo reclama la quiebra del entramado político-social, científico, ontológico y epistemológico del sistema patriarcal, entramado que supone la dominación de la perspectiva masculina sobre la femenina.

El feminismo de la igualdad incluye el feminismo liberal, el socialista y el marxista y, se identifica por su esfuerzo por ampliar el marco público de los derechos a las mujeres, convencido de que puede entenderse que existe un sexo indiferenciado y universal. En palabras de Martine Fournier (2005), para las igualitaristas, llamadas también universalistas, todos los seres humanos son individuos iguales y las diferencias que se observan en la sociedad son sólo la consecuencia de las relaciones de dominación.

El feminismo liberal, que está en el origen mismo de la teoría feminista ilustrada, se caracteriza, en palabras de Ana de Miguel (2007) por definir la situación de las mujeres como una de desigualdad (y no de opresión o explotación) y por postular la reforma del sistema hasta lograr la igualdad entre los sexos. Es decir, como señala Elena Beltrán (2013) las vindicaciones de las feministas liberales durante los años sesenta y setenta eran muy similares a las del feminismo ilustrado y decimonónico.

A estos feminismos domesticados o de la igualdad (tanto al liberal como al socialista-marxista) se le hacen varias objeciones. En primer lugar, se critica que se intente asemejar las mujeres a los hombres e integrar a las mujeres en aquellas estructuras sociopolíticas que han sido creadas por los varones conforme a sus propias características y necesidades, lo que se promueve una masculinización de la mujer. En segundo lugar, se objeta el conservadurismo implícito en el feminismo de la igualdad, que no busca un cambio institucional, político y social, por ello se exige que las

teóricas adscritas al feminismo de la igualdad, reconozcan que las personas son masculinas y femeninas.

Estos feminismos han creado legislación en igualdad y a su vez el feminismo socialista ha creado el término de la doble explotación o el salario del ama de casa⁸. En los años sesenta se produce la separación entre sexualidad y procreación, de ahí la revolución sexual que es criticada por feministas como Shulamith Firestone (1976) y Herver Marcuse (2010), la sexualidad pseudo liberada es una forma de gastar energías sin realizar cambios sociales evidentes, luego aparece en el liberalismo que agarra el sexo como negocio. Esa fuerza y creatividad que da la sexualidad a los hombres, es la que provoca la legalización de la pornografía y es cuando comienza una liberación sexual de la mujer pero totalmente patriarcal.

Como conclusión de los últimos doscientos años de feminismos y como dice Neus Campillo (2005, p.19) “hemos asistido a una resignificación del sujeto del feminismo” con el fin de conseguir la igualdad de la mujer. Podemos afirmar que en los últimos años hemos asistido a un cambio de la tradición que colocaba a la mujer en el ámbito privado, pero a pesar de ello la mujer aún carece de capital económico y poder político. Campillo asegura que no hay una alternativa feminista que sea excluyente de las otras y, como dice Celia Amorós (1985) es necesario construir un espacio de las iguales para deconstruir el espacio de las idénticas en el que nos mete la sociedad patriarcal. Por ello existe una necesidad de una cultura crítica feminista que luche, en mayor o menor medida, con la exclusión sistemática de la mujer en la sociedad actual.

⁸ La economía feminista pone de manifiesto cuestiones que la economía clásica había omitido y que son reivindicaciones feministas como las normas patriarcales y relaciones de género que ponen a las mujeres en condiciones de subordinación y de opresión: formas patriarcales de dominación/subordinación como sistemas de propiedad y de herencia, tradiciones machistas de todo tipo, violencias contra las mujeres, techos de cristal, la misma división del trabajo y la concentración de las mujeres en la economía del cuidado, las desigualdades en educación y en prácticas profesionales, la segregación por género en el mercado laboral. Hace visible la subvaloración del trabajo de las mujeres en las estadísticas económicas y laborales, cuantifica el valor monetario de los llamados trabajos invisibilizados realizados en el ámbito doméstico y familiar.

1.4.2 PRINCIPIOS COMUNES DEL FEMINISMO

Tras el anterior análisis de la evolución del feminismo y sus diferentes corrientes, nos proponemos remarcar ahora los puntos que aúnan las diferentes teorías feministas, pues al final todo el feminismo pretende la lucha por la equidad de género y que no exista discriminación por ser mujer. Alda Facio (1999) habla de repensar el derecho y su finalidad a través de la perspectiva de género para provocar un cambio necesario en el orden social y cultural que permita el desarrollo de las potencialidades humanas a hombres y mujeres y, elimine la ideología patriarcal sustentadora social por miles de años. En este sentido, según Marcela Lagarde (2000) se hace cada vez más grande la brecha entre hombres y mujeres, agudizando las diferentes formas de dominación masculina. Por ello se hace necesario entender la construcción social de los géneros y los efectos que producen en nuestras vidas y entender cómo el feminismo debe ser un instrumento transversal en todas las enseñanzas, incluidas las jurídicas, para dotar de valores democráticos, equitativos. Así, como afirma Carmen Castells (1996, p. 9) “construyamos una sociedad en la que no tenga cabida la discriminación por sexo o género”.

El feminismo, por tanto, persigue dar a la mujer la categoría de hombre, que el patriarcado hace sinónimo de ser humano, esta corriente de pensamiento tiene diferencias como cualquier otra, pero según Facio (1999) el feminismo tiene unos **principios comunes** que resume en seis:

- El **primero** hace referencia a que el feminismo es ante todo humanista y a pesar de las diferencias entre todos los seres humanos y el respeto de estas el feminismo mantiene que el valor de todas las personas es igual. Por ello critica al derecho como fuente de conflicto pues este hace que las necesidades de las mujeres sean vistas por la sociedad como “específicas” y con ello el derecho sigue siendo androcéntrico, o sea no objetivo y no neutral, esto favorece, como lo ha venido haciendo a lo largo de la historia, al sexo masculino. Esta categoría de especiales se equipará a un derecho de segunda clase o de menor valor.
- El **segundo principio** común entre las feministas es que todas las formas de opresión y discriminación son humillantes y deben ser abolidas.

- El **tercer principio** parte de la necesidad de una sociedad que no se base en la acumulación de riqueza, a través de la producción, el poder y la propiedad, sino de la asunción de un nuevo paradigma de armonía ética y cuidado como argumenta el sociólogo Bernardo Toro (2014). Los argumentos sería la pérdida de humanidad tanto del opresor como del oprimido y como el derecho y la sociedad tradicionalmente han permitido las relaciones de poder entre hombres y mujeres.
- El **cuarto principio** o consenso entre las feministas sería que lo personal es político para el feminismo, por ello es necesario acabar con la distinción que hace el patriarcado entre lo público y lo privado que reproduce la división sexual del trabajo y otras diferencias de género que desde que nacemos nos inculcan la dualidad entre hombres y mujeres que es excluyente. También se refiere al problema social que hace que la discriminación sexual se torne en violencia.
- El **quinto principio** sería el objetivo de disciplinar y controlar el cuerpo de la mujer por parte del patriarcado, por ello se hace necesaria la subordinación de la mujer y se buscan mecanismos para conseguir las estructuras que propicien esto.
- El **sexto principio** de consenso entre las diferentes corrientes feministas hace referencia al género como categoría social como la raza, etnia, clase o edad que atraviesa y es atravesada por las otras categorías sociales.

1.4.3 EPISTEMOLOGÍA FEMINISTA

En este apartado se trata de poner en valor el conocimiento desde el punto de vista femenino, esto es, desde los inicios de nuestra formación y aprendizaje se utiliza un punto de vista androcéntrico, los libros de texto, el profesorado y en general la sociedad tiene un sesgo patriarcal, por ello hemos de poner en valor y rescatar el conocimiento femenino.

Mucho ha sido el memorial de agravios contra la mujer, que Celia Amorós define como los relatos que son una protesta por la situación de la mujer. Ejemplo de ello tenemos desde Christine de Pisan (1399) hasta nuestros días. Autoras feministas como la profesora Ana de Miguel (2007) afirma que el feminismo ha existido siempre y, como dice Harding (1996) no ha parado en su transformación del conocimiento y por ende en su transformación social.

A lo largo del siglo XIX se fue instalando un sistema moderno de género que sentó sus bases en leyes y en el desarrollo de un discurso que relegaba a las mujeres y reforzaba su situación de subalternidad (Nash, 2002). Todo en la ley era una forma de representar las costumbres y actitudes de la época, por ello el derecho es una representación social más del patriarcado. En otras disciplinas e incluso en el teatro y la literatura se representaba a la mujer con los prejuicios y estereotipos citados con anterioridad, ejemplo de ello lo vemos en las siguientes muestras que hemos recogido:

- Teatro de Eugenio Sellés y Ángel (1842-1926).
- Molière: con obras como la escuela de los maridos.
- Federico García Lorca con obras como la Casa de Bernarda Alba o Yerma.
- Algunos autores utilizaron mensajes provenientes del racionalismo ilustrado para crítica social, un ejemplo es la obra “El sí de las niñas” de Leandro Fernández Moratín.
- A finales del siglo XIX, la mujer se convirtió en actualidad y análisis de filosofía, científicos, intelectuales y artistas; estaba de moda hablar de la mujer.

Diversos análisis feministas han estudiado los mecanismos implícitos de la discriminación en países desarrollados, en donde se supone una “igualdad formal”, analizándose la situación de las mujeres en el ámbito laboral: segregación sexual en diferentes áreas de trabajo, procesos de desvalorización de las áreas feminizadas, la superior formación de mujeres no correspondida con los puestos que ocupan, el techo de cristal, los clubs de chicos que impiden el acceso de las mujeres a puestos superiores, los prejuicios y estereotipos en la socialización en general y en los procesos de selección y evaluación laboral, los sistemas informales de relación y ascenso que son regulados por varones con edades superiores a 45 años, los conflictos de rol en las mujeres trabajadoras, las crisis o ambivalencia identitaria en las mujeres científicas o en puestos de poder... (Harriet Zuckerman, Jonathan Cole y John Bruer, 1991).

Dentro de nuestras sociedades occidentales a pesar de que prima el principio de igualdad, este parece ligado a la cultura patriarcal que impregna cualquier

movimiento político, social o humanista, ejemplo de ello lo tenemos a lo largo de la historia como en el periodo ilustrado, en el marxismo, etc. Cuando en estos movimientos la mujer también tomó parte activa, luego fue olvidada e ignorada como sujeto de derecho, todo ello perjudica la situación de la mujer y por ende la de la sociedad. Durante las últimas décadas del siglo XX el pensamiento feminista junto con las reivindicaciones sociales de paz e igualdad proponen nuevos valores, se inicia una materialización del pensamiento feminista en asociaciones, influencia de sus ideas en partidos políticos, organismos, así como el inicio de los estudios de género. El principio de la teoría feminista es de igualdad, denunciando la división sexual del trabajo, la discriminación laboral y los obstáculos para el desarrollo profesional de la mujer (familiares, institucionales, etc). Esto se ha visto reflejado en las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer organizadas por la ONU en: 1975, 1980, 1985, 1995, la última en Beijing con un programa a favor del empoderamiento de la mujer, adoptada esta declaración por 189 países.

Feminismo y derechos humanos toda desigualdad es estimada socialmente como injusta. La igualdad entre hombres y mujeres aparece como un componente fundamental de la justicia.

1.5 EL FEMINISMO EN ESPAÑA

En España el movimiento feminista tardó en obtener logros, más que en otros países, debido a la escasa y tradicional educación recibida por las mujeres además de su escasa participación laboral. Así esta corriente venida de países liberales fue aquí un feminismo moderado y básicamente a finales del XIX el debate era simplemente político. La primera propuesta del derecho al voto para la mujer fue en 1877, una vez rechazada en las cortes no volvió a plantearse hasta 1907, donde también fue rechazada (Postigo Asenjo, 2006). En los años veinte surgieron grupos de ilustradas y asociaciones femeninas que debatían sobre el acceso de la mujer a los espacios públicos y el derecho al voto, aunque entre ellas había dos tendencias claras, una conservadora y otra progresista, sin embargo, ninguna de las dos puso en duda el papel de la mujer como esposa, madre e hija. Estos grupos también proponen el derecho a la educación y se van formando movimientos obreros de mujeres, siendo

en 1924 cuando Miguel Primo de Rivera permite el voto a las mujeres mayores de 23 años que no estuvieran sujetas a patria potestad, autoridad marital ni tutela.

Un ejemplo del retraso del feminismo lo tenemos reflejado, en obras como la de la vizcondesa de Barantes, titulada “Plan nuevo de educación completa para una señorita al salir del colegio” y, en las citas sobre “El casamiento, del modo de verificarlo con acierto” y, “La mujer, apuntes para un libro” de Severo Catalina (1857). Otro ejemplo es la publicación llamada “La niña cortés o lecciones de urbanidad” de José Cortinas, existían controles en las publicaciones que era a favor del feminismo como en el caso del libro llamado “el feminismo” de 1899 del autor Adolfo Posadas. En este sentido, existe pues en el siglo XIX un debate científico y filosófico en torno a la inferioridad intelectual y la moral de la mujer por parte de autores masculinos como los citados que tenían un pensamiento ligado al de Rousseau y Fray Luis de León, mientras que autoras como Emilia Pardo Bazán y Concepción Arenal, defendieron la igualdad intelectual y los derechos de la mujer y el hombre (Bosch, 2007).

En la actualidad, muchas autoras desde todas las disciplinas recuperan la historia de exclusión y desigualdad social, cultural, económica, y en general en todos los ámbitos de la mujer. Un ejemplo de ello es la especialista en filosofía de la historia y los estudios de género Concha Roldán Panadero (2008), que en su estudio habla de la costumbre de exclusión y tratamiento de inferioridad a las mujeres en la sociedad occidental y pone en evidencia a pensadores de la filosofía y la ética en la Ilustración que perdieron su capacidad crítica con referencia a la perspectiva de género. En su trabajo “Transmisión y exclusión del conocimiento en la Ilustración: filosofía para damas y querelle des femmes” persigue demostrar dos tesis:

1. Las “filosofías para damas” escritas por varones al comienzo de la modernidad, al margen de su intención de difundir los conocimientos científicos, representan un buen ejemplo de las inconsecuencias de una Ilustración que persigue al mismo tiempo la emancipación de la humanidad y el dominio de las mujeres.
2. Existen ensayos coetáneos de esas “filosofías para damas”, muchos de ellos escritos por mujeres, que muestran que hubo una “disputa de las mujeres” (querelle des femmes) que surgió a la par que la república europea de las letras

como efecto de una Ilustración temprana y como contrapunto de sus contradicciones, al pretender al mismo tiempo la transmisión del conocimiento a todo el género humano y la exclusión de las mujeres de los cauces que se normalizaron para ello.

La autora dice que podemos tener conocimiento de que existieron unas pensadoras como la pintora y poeta Anna María van Schurman, que afirma que ninguna ley divina prohíbe a la mujer desarrollar su inteligencia si no, ¿por qué habría puesto la naturaleza en nosotros el deseo ardiente de saber?

Así esa exclusión de la mujer al ámbito doméstico, con un trabajo no remunerado como cuidadoras y amas de casa, o con los abusos cometidos en los trabajos remunerados hacia ellas, como sucedió al comienzo de la industrialización, donde las mujeres sufren una segregación vertical o discriminación, ocupando siempre el puesto inferiores, también una segregación horizontal, cobrando los salarios más bajos (López Navamuel, 2007). El surgimiento de la guerra civil española y la posterior dictadura reforzó esos modelos de mujer ama de casa, esposa y madre amantísima. Por ello los derechos y la igualdad de género se hicieron esperar hasta la democracia y, a partir de 1978 es cuando poco a poco la mujer va teniendo un papel cada vez más participativo en el ámbito económico, político y por supuesto laboral, a través de los diversos gobiernos que salen electos.

De este modo en 2004, el gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero es el primero de la historia de España en establecer una distribución de carteras entre sexos con 50 por ciento de cargos ocupados por mujeres, medida criticada por muchos ya que se basa en colocar a políticos, en este caso políticas, en el gobierno “por cuota del 50%”, en lugar de colocarlos por su valía y formación, a lo que se contestó desde el gobierno que nunca antes se había dado la oportunidad en un gobierno de España a las mujeres.

1.6 EL FEMINISMO EN LA ESTRUCTURA SOCIAL: FAMILIA Y TRABAJO

En desacuerdo con el feminismo radical que quiere la desaparición de la familia, el feminismo actual propone que la familia se adapte al siglo XXI y a los cambios producidos en la sociedad y a la incorporación de la mujer al mercado laboral. Engels

(1996)⁹ hace una interesante reflexión donde no responsabiliza a la religión del poder que el hombre ejerce sobre la mujer, sino que se dedica a los aspectos personales de la opresión de las mujeres dentro del marco familiar, incluyendo la extrema degradación sufrida por las mujeres a manos de sus maridos, con un trato de desigualdad. Engels califica el surgimiento de la familia nuclear como la derrota histórica del sexo femenino a nivel mundial, comparando a la mujer con la “propiedad privada”. El feminismo radical propone sustitutos a la familia, colectivización o socialización de los servicios domésticos. Todo es de todos, desapareciendo la relación personal de la familia, la sociedad quedaría configurada en tres colectivos básicos: los solteros, las parejas de hecho y los grupos de convivencia (Firestone, 1976).

La familia patriarcal resume y concreta, según Engels (1996) todos los comportamientos de una relación de dominio y, representa para la mujer:

1. Sujeción y sometimiento al marido (ahora ha cambiado) del que depende económicamente. Imposición legal de la autoridad patriarcal.
2. Dominio sobre los hijos. Obediencia de los hijos.
3. Tareas tediosas y rutinarias (labores de hogar y desinterés por temas sociales o trabajo fuera de casa).

La subordinación de la esposa al marido es hoy un anacronismo. Las leyes equiparan los derechos de hombre y mujer tanto en temas familiares como en los temas extra-familiares. Todo esto pretende haber creado una sociedad con igualdad, cuando la igualdad real no existe y sucede que, la mejora de la situación en la mujer a nivel social para conseguir equiparación al hombre provoca resistencia social pues supone un cambio u abandono de sus quehaceres tradicionales: deconstrucción del sistema de valores tradicionales de la familia.

La desestructuración del sistema de valores de la “clase dominante” patriarcal y su ordenamiento, en donde encontramos a la familia como estructuras a erradicar o

⁹ Versión original escrita en 1884 con el título “Der Ursprung der Familie, des Privatigenthums und des Staats”

transformar. Se desea un cambio en la figura de la mujer, hasta ahora vista como madre-cuidadora, con todo lo que ello comporta: entrega, donación, olvido de sí, generosidad incansable... a otro tipo de mujer más libre, justiciera, activa, independiente y anárquica.

Acker (1995) socióloga y profesora en la universidad de Ontario es muy crítica con la reproducción de los roles de género en la sociedad y en el sistema educativo. Opina que existen dos instituciones voraces: familia y trabajo y que quien tiene responsabilidades familiares está en desventaja. Nancy Chodorow habla de cómo el ejercicio de la maternidad y la responsabilidad de las mujeres en el cuidado infantil están ligadas y generan la dominación masculina.

Podemos observar a todos los niveles las relaciones humanas basadas en la desigualdad social que se crea por el género y, a partir este de la diferencia sexual. Así en la sociedad se establecen una serie de valores, normas, etc. que se asignan a los sexos. Ese sistema normativo crea posiciones diferentes para hombres y mujeres creando la división sexual del trabajo, debemos destacar hoy día, la noción de cambio en vez de creer los mitos tradicionales heredados del pasado, que afirman que esta división sexual siempre ha sido así o es natural. Dentro de esos mitos tradicionales están el de la feminidad (Branciforne y Orsi, 2007), de la maternidad (Friedan, 2010), como trampas de la opresión femenina que provocan desde malestar a enfermedad (Burín, 2007).

Lo público y privado está en la base de las desigualdades más profundas en todos los sistemas de género que se analizan. Hay mucha resistencia a que la mujer se aleje del rol esperado en el que la familia sea su prioridad en su proyecto de vida.

CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO I

En este primer capítulo hemos intentado acercarnos a los inicios de una conciencia de inequidad y opresión de la mujer. Esta conciencia comenzó a tener voz a través del feminismo, por ello se ha realizado un repaso de la evolución de este movimiento que parte del principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre. De todas las teorías es el feminismo radical (va a la raíz del problema de la desigualdad) la que recoge, en mayor o menor medida al resto, intentando llegar a las raíces del problema

de la discriminación de la mujer, conceptualizando e investigando y dando respuestas a las cuestiones que han sido mencionadas al inicio de este marco teórico y que conforman el objetivo de la presente investigación. A modo de resumen y según Valcárcel (2001) el feminismo persigue: realizar un análisis teórico explicativo de la situación, ver qué deberíamos cambiar, no se admite una tradición inargumentada, el feminismo nos manda un pensamiento elaborado por la razón, se somete a orden, debate y discurso, seguir una agenda feminista de tareas por hacer y feministas que se comprometen con esta. También existe un conjunto de acciones provocadas por gente que no tiene que ver con las otras tres, a esto la autora lo llama “conjunto lateral de acciones”.



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Capítulo II

LA IGUALDAD COMO PIEZA CLAVE PARA LA EQUIDAD SOCIAL DE GÉNERO

2.1 TEORÍAS TRANSVERSALES PARA EL DESARROLLO SOCIAL DE GÉNERO

2.1.1 ESTRATIFICACIÓN SOCIAL Y SISTEMAS DE DESIGUALDAD SOCIAL

Las ideologías ayudan a mantener los sistemas de desigualdad. Existen tres teorías que explican la desigualdad social:

1. La estratificación como algo funcional (Davis y Moore, 1995) habla de la meritocracia o importancia desigual de las ocupaciones. Esta teoría argumenta que una sociedad igualitaria terminará ofreciendo pocos incentivos y las personas no se esforzarán, reduciéndose la eficiencia. Así las teorías funcionalistas aseguran que las posiciones más importantes están ocupadas por los más capacitados, con una estructura social estratificada y de incentivos.
2. Ideas marxistas y neomarxistas sobre la estratificación y el conflicto que vienen de la idea de conflicto de clases y estratificación social de Marx. Muchos autores dicen que es imposible ofrecer recompensas proporcionadas al rendimiento de las personas como distingue Marx en su sistema igualitario de 1845, mientras que otros apoyan las ideas de Marx afirmando que no es cierto que las recompensas individuales y mucho menos las económicas sean la única manera de motivar a las personas para que sean responsables en sus trabajos (Clark y Lipset, 1991).
3. La estratificación social que contempla cuatro tipos de desigualdades: de clase (características socioeconómicas), de estatus (por su posición dentro en la clase

social), de poder (jerarquía), de género (diferencias hombre-mujer no atribuidas a la biología sino a la cultura) y de etnia (origen, costumbres y tradiciones).

2.1.2 EL PARADIGMA DE LA ESTRATIFICACIÓN

Autores como Camilo Sémbler (2006) analizan la sociedad y su estratificación al crear desigualdades, con preocupación por la pobreza y la exclusión social. También se analiza la aparición de nuevas formas de trabajo e inserción laboral que producen ajustes estructurales como el trabajo informal, precariedad laboral etc. Todo ello bajo una mirada funcional y de conflicto social como se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro 3. Estratificación social desde la perspectiva funcionalista y del conflicto

| FUNCIONALISTA | DEL CONFLICTO |
|---|--|
| Afirma que la estratificación social es buena y hace que funcione la sociedad. | Que la estratificación social es la culpable del conflicto social. |
| Fomenta emparejar talento y posición social | Crítica que esto pues sólo favorece a unos pocos en detrimento del resto. |
| Afirma que es útil e inevitable. | Sólo es útil para algunas personas. |
| Los valores y creencias de la estratificación social, son compartidos por la sociedad | Dice que estos valores son ideológicos y reflejan sólo los intereses de los más poderosos. |

Fuente: Elaboración propia a partir de Sémbler (2006)

Algunos autores mantienen el análisis básico de Marx (1844/2006):

- La riqueza sigue estando concentrada en unos pocos
- Los puestos de base y rutinarios o manuales ofrecen poco y son ocupados por mujeres.
- El progreso es igual a la confrontación de intereses entre los empresarios y los trabajadores (sindicatos)
- Las leyes favorecen a los ricos.
- La globalización del capitalismo.

Marx opinaba como Platón que las ideologías ayudan a mantener los sistemas de desigualdad mientras que Weber (2014)¹⁰, haciendo un análisis más profundo de la estratificación social, no ve fronteras claras entre las clases sociales, aunque tiene también en cuenta el estatus (prestigio social) y el poder de influencia.

El género está arraigado como pieza clave en la estratificación (Santero-Sanchez, Segovia-Pérez, Castro-Nuñez, Figueroa-Domecq, y Talón-Ballester, 2015) siendo una pieza clave también en la diferenciación de las oportunidades y las barreras o limitaciones de la mujer. Podemos encontrar diferencias laborales entre hombres y mujeres en todos los sectores y más en el del turismo, que ha contribuido a crear empleo sobre todo entre los grupos de mujeres jóvenes y en inmigrantes (Campos-Soria, Marchante-Mera, y Roperro-García, 2011).

Se puede decir que la mujer en la sociedad al ocupar un estatus o prestigio social inferior al hombre, al trabajar en puestos inferiores y rutinarios, al no tener influencia política ni económica, es víctima de discriminación (United Nations, 2015) y, lo puede ser por razón de género además de por otras variables como pueden ser: sus ingresos, su raza, su religión, su lugar de residencia etc (Agencia EFE Zaragoza, 2015).

2.1.3 SEXUALIDAD Y ESTRATIFICACIÓN

A lo largo de la historia, se ha querido marcar a la mujer cuál era su papel en la sociedad (Gómez Trueba, 2005), para ello se ha utilizado la religión y la diferencia biológica con el hombre, argumentando deficiencias en la mujer en comparación con él: menor fuerza física, más sensibilidad emocional, salud más voluble, etc. La mujer debía acatar esas limitaciones y atribuciones hacia su condición femenina y cuando se revelaba era víctima del desprecio y rechazo social. Existe una lucha a través de la historia para imponer el silencio a las mujeres, a su vez también se intenta que estas no tengan acceso a la educación, e incluso las que sí lo tienen, que sea de forma restringida.

¹⁰ Primera edición publicada en alemán en 1922 con el título "Wirtschaft und Gesellschaft.

Todas las culturas poseen mecanismos para organizar la sexualidad y ninguna permite la total libertad sexual, esta condición afecta en mayor medida a la mujer de todas las culturas según Gayle Rubins (1984).

Cada cultura interpreta de forma diferente el significado de masculino y femenino, un ejemplo es el de Nueva Guinea, con la tribu Sambia y las prácticas de sus varones, estos son apartados de 7 a 10 años, para iniciarse en su sexualidad con prácticas homosexuales para ejercitar su masculinidad, que es en este caso conseguida a través de un ritual homosexual, y las mujeres están relegadas a un segundo plano pues desgastan el semen de los hombres (Hertz, 1981). De esta forma el género tiene asociación con las relaciones de poder, además de influir en la visión que tenemos sobre nosotros mismos, en las relaciones con los demás, en el trabajo y en la vida, el género implica jerarquías.

El género es también definido como lo que uno es y lo que hace de forma recurrente en relación a los demás (West y Zimmerman, 1987). Ana de Miguel (2016) habla de las jóvenes de hoy que se creen con poder de decisión en cada una de sus acciones y siguen existiendo diferencias de comportamiento y aceptación entre los jóvenes. Esther Oliver, Rael Mariño y Eva González (2013) hablan del espejismo del ascenso por medio del cual se valora de forma totalmente diferente a chicos y chicas tras haber mantenido relaciones sexuales, pues a mayores relaciones sexuales la valoración y aceptación en el grupo de amigos sube en el caso de los chicos mientras que las chicas buscando la auto valoración ante la valoración masculina encuentran todo lo contrario: se devalúan delante del grupo, mientras los chicos todo lo contrario, sí encuentran valoración

Las explicaciones de lo biológico como natural tienen una función ideológica, proporcionando respuestas sencillas que sirven para reafirmar el orden existente y dentro de este también los roles de género. El patriarcado relaciona la mujer al trabajo del hogar y su trabajo fuera, empleo remunerado, está sujeto a sus responsabilidades familiares, de ahí la doble jornada, el estrés y que algunas mujeres elijan entre trabajo en el ámbito privado o en el público, (Scholer et al., 1984; Benokratis y Feagin 1995; Fu y Shaffer, 2001, en Baquerizo y Ninoska, 2017).

Catherine MacKinnon (1995) ha realizado el intento teórico más explícito de incluir la sexualidad en el pensamiento feminista. Según MacKinnon, la sexualidad es al feminismo lo que el trabajo al marxismo.

2.2 TEORÍAS DE SOCIALIZACIÓN

Se considera importante para la identidad de género cómo socializa el ser humano, por ello nos fijamos en el aprendizaje, el conocimiento, las categorías y las diferencias de género que desde que nacemos nos impone la sociedad. Dividimos en tres las categorías de socialización, que consciente e inconscientemente nos marcan y nos condicionan en las diferencias de género:

1. Teorías sobre el aprendizaje social, estas dicen que las diferencias de comportamiento de género se aprenden por el sistema de premio, que refuerza el comportamiento o castigo que lo desecha (Bandura, 1982).
2. Teorías cognitivas, afirman que las diferencias de género surgen por un proceso de categorización de los niños y las niñas, esto es, soy un niño pues hago cosas de niño (Kohlberg, 1971).
3. Teorías psicodinámicas, Freud afirma que las diferencias de género surgen en la infancia por la tensión emocional entre el niño y sus padres, la identidad de género se estructura en una fase temprana por un proceso emocional e inconsciente (Lamas, 1995).

Enlazadas con las teorías psicodinámicas y la reproducción de la maternidad autoras como Nancy Chodorow (1999), cree que el niño a medida que crece se ve obligado a romper con la identidad de su madre y cuidadora, afirmando así su autonomía en el mundo exterior, mientras que la niña no.

Lacan (1953) defiende que el género se codifica en el lenguaje desde la infancia. En cuanto a la importancia del género en las representaciones personales, las mujeres son educadas y socializadas para ser menos enérgicas y más sensibles a la comunicación no verbal. Además, las personas en posiciones de dominio tienen más impunidad a la hora de cortar o callar a los demás y como hemos comentado las mujeres tienen un escaso acceso a las posiciones de poder. Así también podemos

afirmar que en una sociedad tradicional las identidades son compartidas y dadas por supuestas, por ello no se cuestionan, se sigue “la norma de lo normalizado”.

De las teorías de socialización citadas, nos centraremos en las de aprendizaje por entender que estas agrupan a las otras dos, puesto que en el aprendizaje diferente por género se categoriza y se forma la identidad de género por los modelos aprendidos.

2.2.1 TEORÍAS SOBRE EL APRENDIZAJE SOCIAL

En este apartado se pretende mostrar cómo desde el punto de vista del género, de acuerdo con Ana de Miguel (2015) se enseña de forma distinta a los niños y a las niñas. También según la socióloga Sandra Dema Moreno (2005) en este aprendizaje de género existe una igualdad de discurso pero no de práctica, lo vemos ejemplificado en las constantes intromisiones en la vida de las mujeres y la forma en la que la sociedad las juzga, como afirma Amelia Valcárcel (2008). Así desde el momento que una mujer queda embarazada se pone en marcha la maquinaria del género. El juego del género es determinante para aprender las normas y valores de la sociedad, así las expectativas se convierten en una segunda piel y estas se cumplen por el moldeado del modelo cultural.

La **teoría sociocultural** asegura que el aprendizaje de los individuos se hace a través del entorno social y enfatiza la influencia de la cultura en el desarrollo del individuo. El ser humano es social y por ello desde el nacimiento nos vemos sometidos a las influencias de nuestro entorno y particularmente de nuestro hogar. Por ello la familia es donde primero aprendemos las relaciones sociales. Esta teoría afirma que el lenguaje es el instrumento para relacionarnos y organizar el pensamiento.

Según el **paradigma constructivista** del aprendizaje, el individuo aprende por la interacción que tiene con las cosas que lo rodean y el contexto en el que se desarrolla. Es decir, a mayor interacción de una persona con el medio, mayor será la construcción del aprendizaje. Pérez (2009 p.13) manifiesta que, “el conocimiento no está en el sujeto ni en las cosas, sino que es el producto de las interrelaciones entre el sujeto y el entorno, gracias a la actividad de la persona que aprende” Jean Piaget (2007) crea la corriente constructivista que defiende que para que se dé la adquisición del conocimiento, el individuo debe pasar por tres fases o etapas que son:

la asimilación, que consiste en que el sujeto recoge la nueva información y la adapta a la que ya conoce; la acomodación es el proceso complementario al de la asimilación; y la equilibración, que es un mecanismo de ajuste inteligente al ambiente, producto de las fases de asimilación y acomodación. Existen muchas teorías y muchos autores dentro del paradigma constructivista, pero todos coinciden en que el conocimiento y el aprendizaje no pueden ser transmitidos de un individuo a otro, sino construido y ser de sumo interés para el sujeto, pues solamente así será un aprendizaje duradero y significativo que perdurará por mucho tiempo. Según esto sí sería posible un cambio de sociedad más igualitaria al cambiar la forma de aprender del individuo. Sólo tenemos que enseñar los beneficios de una sociedad con equidad: hombres disfrutando del ámbito privado y mujer del público, sin presiones, prejuicios o estereotipos. Para ello la administración debe dar beneficios a unos y otros para que se propicie la motivación e interés por el cambio. Piaget y Vigotsky (2012) con su teoría de constructivismo social apoyan lo anterior pues para ellos sólo los seres humanos poseen la capacidad de transformar el medio para sus propios fines, capacidad que los distingue de otras formas inferiores de vida, luego debemos propiciar que la equidad de género sea un fin común.

Dentro del **paradigma conductista** el aprendizaje es un cambio en la conducta, en la forma cómo actúa una persona ante una situación particular. Este paradigma al igual que el constructivista, ha tenido varios representantes, entre los más destacados se encuentran: Watson, Skinner, Pavlov, Bandura. En las argumentaciones de los diferentes autores se observa cómo los modelos que nos rodean son imitados y provocan respuestas semejantes, así como el refuerzo de estos modelos hace que se perpetúen esas conductas, de tal forma que es necesario un cambio en los modelos a seguir para poder avanzar en un cambio real hacia la equidad.

Según el teórico educativo David Kolb (2014), el aprendizaje se construye desde la experiencia, esto es cada persona procesa el conocimiento de una forma particular y vivencial, siendo individual y personal cada ser. Honey y Mumford (1986) desarrollan este modelo del aprendizaje experiencial y analizan la teoría y los cuestionarios de Kolb para llegar a una aplicación de los estilos de aprendizaje. Los estilos que ellos identifican son: activo, reflexivo, teórico y pragmático, afirman que el individuo con

mayor eficacia será aquel que exhiba conductas de todos los tipos de aprendizaje en función de las demandas de la tarea (Aguado López y Silva Falchetti, 2009).

Con respecto al tema de individuos maltratados o discriminados y sus implicaciones en el aprendizaje López de Bernal y González Medina (2003) y Portuguese Astúa (2010) expresan que es muy fácil que su autoestima se deteriore y no sean capaces de experimentar control de sí mismos/as, volviéndose introvertidos/as y sumisos/as, así estas personas por temor a ser heridas de nuevo, tendrán dificultades para relacionarse de forma sana y beneficiosa para las mismas. El ambiente en el que viven se caracteriza por un marcado temor que los debilita para crecer y desarrollarse emocionalmente; su proceso de aprendizaje se ve disminuido en todas las áreas y por lo tanto están en desventaja con respecto a los demás. De ello se puede deducir que si el ambiente y la experiencia en el proceso de aprendizaje ha sido discriminatoria, se genera más desigualdad y disminución de oportunidades.

Desde la perspectiva psicológica, Lamas (1986) dice que el género como categoría se articula en tres instancias: los genitales, la identidad de género (sobre los dos o tres años) y el rol de género. Los hábitos y prácticas de crianza son diferentes según el género, diferenciando lo masculino de lo femenino y su contraposición, con patrones de comportamiento socialmente establecidos y reproducidos. Según Marina Subirats (2013) el género precede al individuo moldeándolo e influyendo en las relaciones de hombres y mujeres, de estas relaciones surgen los estereotipos por la necesidad humana de simplificar. Bian, Leslie y Cimpian (2017) atribuyen a estos estereotipos las limitaciones de las expectativas de las niñas a partir de los 5 años, marcando sus elecciones académicas, profesionales y de vida, puesto que las niñas asocian la brillantez intelectual al género masculino. Así los niños aprenden conductas masculinas ligadas a los estereotipos de género (Clare, 2002; Subirats, 2002; Téllez y Verdú, 2011), con la necesidad de la sociedad actual de cuestionar el modelo tradicional de masculinidad y la posibilidad de que un hombre sea como quiera ser, sin penalización (Bacete, 2009), surgiendo así nuevos tipos de masculinidad Bonino (1996/2002),

La **teoría del desarrollo cognitivo**, desarrollada por primera vez por el psicólogo suizo Jean Piaget habla de la importancia del contexto social inmediato para la

construcción del género dentro de las interacciones sociales. Así pues, hay una influencia de los factores socioculturales en la formación de la identidad de género, en donde las relaciones del niño con sus padres (roles, trato, estereotipos...) y el modelo que estos le dan, unido a sus relaciones en el entorno escolar y las expectativas que se tienen sobre el niño, y los modelos de los grupos dentro de su comunidad a los que estén expuestos (incluidos los Medios de Comunicación), son diferentes según el género, condicionando la identidad de género de forma binaria. También son importantes los juegos y juguetes. Así hoy se sigue enseñando de forma binaria y tratando de forma binaria a niños y niñas (de Miguel, 2015), relacionando a las niñas con la parte más emocional y ligando su educación a los modelos tradicionales de género, que es lo que aún hoy impera y el niño-niña identifica, donde la responsabilidad de cuidar a la familia es de la madre.

En resumen, se deben aprovechar las diferencias individuales y de estilos de aprendizaje en el alumnado para implementar la equidad de género y el trato por igual para niños y niñas, aplicando medidas de coeducación y políticas educativas de igualdad de género.

2.2.2 LA SOCIOLOGÍA Y LA CONSTRUCCIÓN DE GÉNERO

Como se ha mencionado en la introducción esta investigación trabaja a partir de diferentes disciplinas que interpretan la realidad en la que vivimos. La sociología nos interesa como ciencia que estudia el comportamiento de la sociedad, de sus individuos y grupos sociales, con diversidad de temas, teorías y métodos de investigación, y en la investigación que nos ocupa la situación social de las mujeres. Dentro de las diferentes teorías nos centraremos en las que hablan de desigualdad social y sus efectos.

El Paradigma Funcionalista cuenta con autores como Comte, Spencer, Durkeim, Parsons y Robert K Merton (entre otros), que conciben la sociedad como un todo ordenado. En EEUU surgió la corriente estructural-funcionalista que tiene críticas a la citada teoría funcionalista porque argumenta que existen diversidad de sociedades y muchos cambios en ellas y porque se corre el riesgo de ignorar las desigualdades y los conflictos sociales.

Frente a este punto de vista el Paradigma del Conflicto que surge en el siglo XIX en Alemania, Francia e Inglaterra y se extenderá después a lo largo del mundo y del siglo XX. Surge como alternativa al funcionalismo y habla de que la sociedad no se construye como dicen los funcionalistas con consenso y cohesión social, sino que lo hace a partir de la desigualdad, del conflicto y del cambio social, esta teoría explora sus causas y sus efectos. Abarca el conflicto desde la economía y la clase social (conflictualismo marxista y liberal), conflictos con la raza o etnia, y conflictos con el género y en concreto con la situación de la mujer (Silva García, 2008).

George Simmel ya en 1911 habla de la cultura masculina como universal. La cultura es una construcción social conformada a partir de los varones, la mujer queda excluida. El autor afirma que los motivos de la desigualdad entre hombres y mujeres son las relaciones históricas de poder y las diferencias psicológicas, producto también de la construcción social en femenino o en masculino. Por lo tanto, hace un avance del funcionalismo posestructuralista de Luce Irigaray (1991) en sus estudios relacionados con que la cultura, el lenguaje y la realidad cotidiana se configuran a través de las experiencias masculinas.

Parsons ya en 1986 anticipa el conflicto de la conciliación entre el trabajo y la familia, argumentando que la socialización de la mujer y el hombre es distinta. Afirma que el sistema de equilibrio entre la familia-trabajo reside en una estricta división sexual del trabajo.

Para la socióloga canadiense Dorothy Smith (1987) el origen de la desigualdad de género se explica a través de la “teoría de la dominación”. Esta radica en la explotación de la mujer en su papel como madre y cuidadora y en el trabajo del hogar, así como en el apoyo que esta da en su entorno familiar. Esta teoría describe la organización social como una estructura: económica, política e ideológica, que interactúa en los procesos privados para mantener la dominación.

Por otra parte, Erving Goffman (1976) considerado el padre de la microsociología¹¹ y uno de los sociólogos más importantes de s. XX, en su libro *Gender Advertisements* estudia la ritualización de la feminidad a través de las poses de mujeres en 500 fotografías de anuncios y, analizando sus gestos, posturas, etc. identifica un elemento común: la subordinación de la mujer al varón en términos sociales y relacionales. Este hecho lo asocia con el modelo paterno-filial en el que la mujer es subordinada por su propio interés como si fuera un niño. Esto se puede relacionar con el complejo de Cenicienta de Colette Dowling (2014) que trata del miedo de las mujeres a la independencia, deseo inconsciente de ser atendidas por otros, desde la infancia se les enseña que son frágiles que necesitan de los demás, que no deben ir solas, que son dependientes y subordinadas.

2.3 CLASES DE PODER Y SU RELACIÓN CON EL GÉNERO

En la mayoría de las culturas lo femenino se debe supeditar a lo masculino, así las relaciones entre los sexos supedita a la mujer a una jerarquía menor que la del hombre y esto la hace más pobre y con menos recursos simbólicos y materiales (Lagarde, 2003). Esta subordinación de la mujer, trasciende a todas las esferas de la vida y provoca una relación de poder donde el hombre es el dominante mientras que la mujer, su papel y tareas, son devaluados socialmente (Herrera Santi, 2000). Por ello se ha considerado importante estudiar el concepto de poder, sus clases y su relación con el género.

El término poder está ligado a dominación y el poder impone su verdad, obtiene el liderazgo y construye la realidad (Foucault, 1988). A continuación, se destacan varias clases de poder: económico (Marx (2006) lo define como la imposición de los intereses de la clase dominante), coercitivo (Max Weber, lo relaciona con el concepto de dominación, de conseguir obediencia dentro de un grupo), ideológico (defendido por el autor Durkheim 2001), Otros autores atribuyen en la actualidad el mayor poder a los medios de comunicación y a Redes Sociales (Castells, 2013). Destaca el

¹¹ Por microsociología se entiende una de las perspectivas de la sociología que se ocupa de la interacción social en una escala reducida. A menudo se sustenta más sobre la observación directa que sobre datos estadísticos.

poder simbólico del consumo, Jean Baudrillard (1976). Este poder se ha vuelto muy importante por la globalización, puesto que el sistema de economía global en donde las corporaciones multinacionales deciden por encima de los gobernantes de los estados (Gelles y Levine, 1996: 502), pues estas empresa internacionales marcan los patrones de empleo y los niveles de vida de la población global. Esta globalización obliga a las empresas a mejorar la calidad en sus servicios, sobre todo en el turismo y en las empresas hoteleras a través de la calidad de su capital humano como herramienta de competitividad (Claver, Pereira y Andreu, 2004).

El concepto de poder ha sido ampliamente desarrollado por diferentes autores y en variadas disciplinas: economía, sociología, filosofía, jurídicas o política, pero siempre desde el ámbito de la vida pública, dejando de lado la vida privada, omitiendo la mitad de la vida de los individuos y con un sesgo de género por parte de autores de renombre. Para esta investigación el marco de la vida pública no sería posible sin el de la vida privada, por ello se ha de contemplar las relaciones de poder en ambos ámbitos. La teoría de género establece que las relaciones de poder se dan en lo privado y en lo público.

A las clases de poder citadas anteriormente, se puede añadir el poder del tiempo y el poder de la tradición, por ser indispensables para hombres y mujeres en los dos ámbitos hoy en día. Estos conceptos serán analizados en el relativismo cultural donde veremos el poder de la tradición, tras enfocar el poder económico, dejando de lado el poder coercitivo y el ideológico, no por no interesarnos desde el punto de vista de género, sino por centrar la investigación. El poder de los medios de comunicación y del consumo también se analizan en el segundo bloque.

2.3.1 EL PODER ECONÓMICO

En este punto nos limitaremos a hablar del poder económico representado por el capitalismo y dentro de este el neoliberalismo y la sociedad de consumo actual. La economía no es muy predecible y aunque se auguren las consecuencias de los actos económicos estos no siempre son predichos o acertados. Ulrich Beck (2002) en su obra *la sociedad del riesgo global*, habla de la imprevisibilidad de las consecuencias no deseadas de una acción. Todas las acciones de poder producen consecuencias y, en las

consecuencias de la política y la economía capitalista las más perjudicadas son las mujeres.

Los nuevos modelos económicos globales han traído a la sociedad nuevas formas de convivencia y de familias donde destacan las monoparentales, por divorcio o viudedad, las familias homosexuales y las de fin de semana, en donde el trabajo restringe el tiempo de convivir con la familia, además de la soltería todos estos nuevos modelos condicionados por el neoliberalismo actual con unas condiciones laborales precarias y mayor dedicación al empleo (Téllez Infantes y Martínez Guirao, 2008).

En los últimos años hemos asistido a numerosos cambios, del estado fordista y keynesiano del bienestar al neoliberalismo con una necesidad consumista y novedades sociales a las que debemos dar respuesta pues es una nueva realidad. Todo ello trasladado al turismo supone un turismo de masas en el cual se consume ocio, experiencias y destinos. Lo vemos muy representado en el modelo turístico de Benidorm y en los pueblos de la Costa Blanca como Altea o Santa Pola que pasan a ser pueblos desiertos en invierno, a excepción del residencialismo mientras que en verano se llena de turistas.

Según Engels (1996) el capitalismo intensifica los valores patriarcales de la sociedad: sigue estando la riqueza en manos de los hombres, la mujer se sigue encargando del hogar y la familia (Pazos, 2009)¹² y por ello también del consumo. Además, la publicidad y el marketing intentan convencer a la mujer de que su realización personal depende de su imagen, ligando su cuerpo a la cosificación. Por tanto, el capitalismo explota a la mujer tanto en el ámbito privado (hogar) como en el público (mercado laboral precario). Diferentes autoras como Cristina Carrasco (2009) hablan de la necesidad de contabilizar en términos económicos el trabajo doméstico y de cuidados y citan a Margaret Reid en su ya clásico libro, *Economics of Household Production* (1934, p.11) «si una actividad es de una naturaleza que permita delegarla en un trabajador remunerado, entonces tal actividad debe considerarse productiva...»

¹² María Pazos tiene una dilatada investigación relacionando economía y género y las consecuencias de las leyes fiscales en perpetuar las desigualdades de género.

y habló por primera vez de una Cuenta Satélite de los hogares.

Debemos hablar en este apartado de las nuevas corrientes económicas como la economía feminista que critica el capitalismo y la economía de libre mercado donde se pone en el centro la acumulación y el dinero, frente a la necesidad de poner la vida en el centro frente al capital, de poner de relieve la calidad de la vida y todos los trabajos invisibles necesarios para esta y que la economía actual no tiene en cuenta, Amaia Pérez Orozco (2011) lo llama “esa cosa escandalosa”.

2.3.2 EL PODER DE LA TRADICIÓN

Tradicionalmente, como señala M^a Ángeles Durán (2012), la condición política de la casa y las tareas de los cuidados han sido responsabilidad de las mujeres. Así ha sido la tradición griega, judía o musulmana, pero heredera de todas las tradiciones, es la obra de Fray Luis de León *La perfecta casada* (1583) como ejemplo de la obligación real y moral de la mujer en el hogar y la familia. La herencia intelectual griega y judía (Aristóteles y Salomón) es reconocida explícitamente en la obra, en tanto que la musulmana o árabe no se hace visible, no se alude, pero ejerce de todos modos una influencia soterrada y profunda que ha llegado hasta hoy de múltiples maneras. En realidad, contiene una elaborada teoría política y económica de las relaciones entre hombres y mujeres, pivotando alrededor de la casa y la maternidad como el eje en torno al cual gira toda una construcción ideológica y sus correlatos espaciales.

Médicos y filósofos entre otros realizan una conceptualización que dura desde mediados del XVIII y que termina a finales de XIX, se intenta demostrar como la mujer está dominada por la sexualidad y por ello hay que apartarla del mundo de la cultura, de la política, en definitiva, de lo público para retenerla en su mundo, el privado del hogar. Podemos poner muchos ejemplos de personajes ilustres como Shopenhawer, uno de los pensadores más importantes del XIX y muy influyente en la cultura, los cuales no sólo se oponían a la igualdad de la mujer con el hombre, sino que su misoginia era total. Podemos decir que esa es nuestra herencia patriarcal de pensamiento, donde la mujer sigue siendo oprimida y existe un reto importante para conseguir la igualdad real, aún hoy en el siglo XXI. Alicia Puleo (2007), catedrática de ética y filosofía política, es una feminista que ha destacado por el pensamiento

ecofeminista. Además, tiene otras obras importantes como lo es “El reto de la igualdad de género, nuevas perspectivas en ética y filosofía política”. La autora distingue entre dos tipos de patriarcado:

- Patriarcados de coerción: normas constituidas que restringen la libertad de la mujer.
- Patriarcados de consentimiento: mecanismos de seducción que incitan y convencen a la mujer para que se identifiquen con los modelos femeninos culturales en los medios de comunicación.

En la actualidad, al igual que ha sucedido a lo largo de la historia, se están produciendo cambios sociales que amenazan al patriarcado. Aunque sea en el mundo occidental, en los últimos 40 años se han producido cambios que han posibilitado a la mujer acceder al mundo laboral y a su independencia económica, se le ha reconocido el estatus de ciudadanía y estos hechos han sido gracias a la acción política del movimiento feminista. Estos cambios han puesto en crisis la sociedad tradicional patriarcal¹³ produciendo cambios como:

- La división sexual de funciones.
- La propiedad privada.
- La inclusión en la esfera pública y política de la mujer.
- La deconstrucción o reestructuración del modelo patriarcal de familia.

¹³ Trozo de la entrevista: “La revista TIME. Juana Gallego UAB dice que los hombres escuchan peor y socialmente se da más importancia a lo que dicen y consideran los hombres, esto es el llamado principio de autoridad por el que se afirma que los hombres hablan más y con más confianza que las mujeres. En un estudio de Journal of Language and social Psychology, se mostraba como es más probable que tanto hombres y mujeres interrumpen a su interlocutor si este es mujer que si es hombre, a este se le deja terminar por la mencionada ley de autoridad y la presunción de que tiene algo que decir por ser hombre, inspira mayor confianza y seriedad.

El relativismo cultural es un problema según Valcárcel (2008) de las sociedades actuales. Ponemos el ejemplo de la multitud de mujeres inmigrantes que trabajan en turismo en la provincia de Alicante. Las musulmanas a la hora de trabajar en una empresa se adaptan a la filosofía de esta y aunque su cultura les exige el Yihad, se adaptan a la uniformidad de su puesto. No podemos apelar al relativismo cultural para tratar de forma diferente a nuestro capital humano ya que el feminismo defiende que los derechos conseguidos por las mujeres en los países desarrollados sean para todas las ciudadanas, sin importar la religión o la cultura. En algunas sociedades se dice: de esto nunca hemos tenido y nos ha ido bien. En la Alemania de Bismark se dijo que el feminismo lo había inventado Francia para debilitar a los enemigos, por lo tanto debemos oponernos a él, si no vas con el enemigo y sirves a sus intereses. En España hacia 1880-90 se decía que eran ideas importadas, que aquí no las necesitábamos.

Cada vez que se propone un cambio que altera lo conocido, se produce mucha desconfianza. El machismo, mata, empobrece y vuelve tonto, es un sistema de valor compartido por mujeres y hombres, puesto que nos educan en la misma cultura y por ello forma parte de ambos. El relativismo cultural es aquel principio que afirma que “todos los sistemas culturales son intrínsecamente iguales en valor, y que los rasgos característicos de cada uno tienen que ser evaluados y explicados dentro del sistema en el que aparecen” (Alvargonzález, 2002, p. 13). Según este principio, toda pauta cultural es intrínsecamente tan digna de respeto como las demás. El problema surge con la inmigración y los choques de culturas. Frente al relativismo cultural, tenemos el etnocentrismo que es “la creencia de que nuestras propias pautas de conducta son siempre naturales, buenas, hermosas o importantes, y que los extraños, por el hecho de actuar de manera diferente, viven según patrones salvajes, inhumanos, repugnantes o irracionales” (Alvargonzález, 2002, p. 13). A nadie se le escapa que estas definiciones, aparentemente denotativas, implican una defensa del relativismo cultural y una condena del etnocentrismo. Detrás de ellas se esconde aquella exitosa fórmula de Claude Lévi-Strauss (2004, p. 309): “salvaje es quien llama salvaje a otro”.

La defensa del relativismo cultural se da, desde luego, entre la mayoría de los antropólogos, para quienes la nivelación de todas las culturas no sólo es un principio

metodológico de investigación (un supuesto del que se parte pero que luego se podría rectificar) sino que se considera como la forma más madura y elaborada de la sabiduría antropológica. Pero el relativismo cultural es una idea que no se limita a funcionar dentro de la categoría etnológica o antropológica, sino que está también presente en el ámbito de la filosofía mundana y de la praxis política.

El radicalismo en la tradición como respuesta a la modernidad, sería el caso del retroceso vivido en Irán: respuesta del radicalismo de la multiculturalidad. La igualdad de sexo no puede ser diferente para una cristiana o para una musulmana, en países democráticos. Las culturas no son homogéneas ni cerradas, tenemos que pensar en perspectiva y a largo plazo, nuestras sociedades son lo que son tras haber renunciado a muchas tradiciones. Es inmoral querer lo bueno de la modernidad y renunciar a lo que no me conviene (obedezco a lo que es mejor cuestionando toda tradición, obedezco a lo que es mejor en mi sociedad), el problema son los signos que significan inferioridad femenina, pureza y otros símbolos-signos tradicionales que ponen en cuestión a la mujer. Es un truco de la democracia que debe tolerar, pero esta es una virtud civil que sirve para que se toleren las diferentes confesiones religiosas y no se excedan, aunque el estado debe velar por que ninguna de ellas altere ni la paz civil ni los valores compartidos.

2.4 TRABAJO Y CUIDADOS: ¿TIEMPOS DIVIDIDOS O ASIGNADOS?

Actualmente, uno de los problemas planteados en la sociedad de consumo es el empleo, variable importante a nivel social, económico y político. Las empresas actuales precisan de trabajadores entregados que dediquen todo su tiempo y esfuerzo al trabajo, a la par los ciudadanos requieren de tiempo disponible para las tareas familiares y domésticas, planteándose el reto de la compatibilidad entre vida personal y laboral, reto que tiene sesgo de género. El libro de Carlos Prieto, Ramón Ramos y Javier Callejo (2008) titulado *Nuevos tiempos del trabajo: entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, estudia las actividades propias del trabajo asalariado y las actividades del cuidado y trabajo doméstico (sin salario), teniendo en cuenta las empresas y las unidades familiares como entes sociales que articulan el tiempo de trabajo asalariado y el no asalariado. En el análisis que hacen se comprueba la identificación de las trabajadoras con la maternidad “como si ese fuese

su destino natural”. Esta autoidentificación no se da en los profesionales masculinos. Además, la mujer no ve un problema la maternidad con un horario de ocho a tres, el problema les surge con cargos de responsabilidad, pues las pocas mujeres que llegan a directivas deben ejercer este cargo con un alto grado de exigencia, al igual les ocurre cuando son madres quieren ocuparse realmente de los hijos o sea personalmente, por lo que surgen conflictos de tiempo y dedicación. Ser madre es estar con tu hijo conscientemente, compartiendo con él tu tiempo y a la vez tener un cargo de responsabilidad, es darlo todo. Por ello se hace incompatible la jornada laboral completa con la maternidad. Al contrario, el hombre no se identifica con esta responsabilidad ante la paternidad pues recae en su mujer, es la “madre” la que en el ideario social tradicional debe estar con los hijos aún a costa de reducir su jornada laboral e incluso abandonarla en los primeros años del niño. Así a pesar de los cambios sociales actuales y que parece haber una “destradicionalización” en muchos sentidos, no sucede así en la tarea de los cuidados que sigue siendo una tradicional responsabilidad de las mujeres. Las mujeres trabajadoras tienen falta de tiempo para los hijos, se pierde la comunicación con el marido, se sienten culpables por dejar a cargo de los abuelos o de otros, el cuidado de los niños que consideran su responsabilidad tiene sensación de pérdida de coherencia y sentido de la vida familiar a la vez de no poder dejar el trabajo (Carrasquer, 2013).

Hemos de hablar en este punto de los usos del tiempo desiguales entre hombres y mujeres en la dedicación al trabajo doméstico o trabajo reproductivo (Larrañaga, Arregui, y Arpal, 2004), quienes concluyen que a pesar del incremento en la participación de las tareas domésticas o reproductivas por parte de los hombres, estas siguen siendo una responsabilidad eminentemente femenina. Existen muchas investigaciones cuantitativas que evidencian las diferencias de tiempo que varones y mujeres dedican a las tareas domésticas y de cuidados (Durán y Rogero, 2009), esto da lugar a parejas no igualitarias y provoca conflicto en las mismas. A estas investigaciones se suman las cualitativas en las que se corroboran las diferentes responsabilidades y desigualdades entre hombres y mujeres (Miller, 2011 y Botia-Morillas, 2013)

El tiempo del cuidado parece ser tarea de las mujeres, ya desde 1982 con la publicación de Carol Gilligan *In a Different Voice* y en los estudios posteriores desde otros puntos de vista y disciplinas. Cristina Carrasco (2006) desde una perspectiva económica o a Pilar Carrasquer (2013) desde la sociología, coinciden en que la responsabilidad de los cuidados es del sexo femenino. Así la experiencia de las mujeres es la obligación de una doble jornada (Chillida N. y León C., M., 2004) ilegítima, mezclada por la tradicional carga del ámbito privado y en la actualidad con la incorporación al ámbito público, esto es vivido como angustioso y estresante por parte de las mujeres y los hombres le dan la espalda al problema de que ellas no pueden con todo. Esta crisis del tiempo y la falta de compatibilidad de los tiempos de trabajo-familia, va haciendo más distante la relación familiar e individualizando a los miembros de la familia, acabando muchas veces en separación. Todo parece estar en crisis: el tiempo, el trabajo, la convivencia, el hogar, la comunicación y el diálogo, el acuerdo entre los humanos y de fondo el neoliberalismo y la globalización que cada día nos hace tener menos tiempo, ir más acelerados y estar más estresados (Prieto, Ramos y Callejo 2008). En los inicios de la actividad laboral todos (hombres y mujeres) lo viven como sacrificial en pro de ascender y promocionar en la empresa o en el sector, pero para las mujeres la opción de ser madre supone un doble sacrificio pues les resta posibilidades de promocionar y las estanca en puestos o tareas no motivadoras, son meros salarios necesarios para la economía familiar. Así Javier Callejo (2007) destaca la diferente percepción de los tiempos de mujeres y hombres donde la conciliación sigue siendo cosa de ellas. Cada vez son más las mujeres que se encuentran realizadas en su trabajo y deciden trabajar no como fuente de ganancia de un salario sino por satisfacción personal. A la vez tienen que hacer frente a las tareas del hogar, conformándose la llamada doble jornada que ocasiona conflictos en ambos roles, estrés, ansiedad y en ocasiones depresión. Burin, Moncarz y Velázquez (2000) señalan que, en este proceso, las mujeres avanzan en lo intelectual y lo social, pero sin sólidos recursos psicológicos para satisfacer las exigencias derivadas de la cultura, aferradas todavía a estereotipos a pesar de su intención de romper con tales tradiciones. Por ello se puede hablar de una sostenibilidad multidimensional: social, humana, económica.... nuestra sociedad actual es insostenible desde los cuidados, las mujeres que estamos contratando para ayuda en nuestros hogares son pobres,

inmigrantes, etc. esto sucede porque estamos centrados en la economía del capital y la vida humana es como una externalidad, olvidamos la naturaleza y la vida. Se plantea el beneficio del cuidado, nuevas estructuras de consumo, tiempos, trabajo, renta, etc. Muchas economistas feministas, buscan insertar los principios de cuidado y los de sostenibilidad en vez de los actuales de los mercados liberales que sólo se preocupan de la riqueza y los beneficios. Para ello se pretende la construcción de un nuevo sistema económico, basado en la equidad de género, respeto de los derechos humanos y aceptación de la naturaleza como parte activa del proceso (Esquivel, Faur, y Jelin, 2012).

2.5 OTRAS TEORÍAS O HIPÓTESIS TRANSVERSALES PARA EL DESARROLLO SOCIAL DE GÉNERO.

2.5.1 TEORÍA DEL APEGO

Durante los años sesenta, Schaffer y Emerson (1964) realizaron en Escocia una serie de observaciones sobre sesenta bebés y sus familias durante los dos primeros años de vida. Este estudio puso de manifiesto que el tipo de vínculo que los niños establecían con sus padres dependía fundamentalmente de la sensibilidad y capacidad de respuesta del adulto con respecto a las necesidades del bebé. Parece incuestionable que los niños son capaces de establecer vínculos de apego con distintas figuras, siempre que éstas se muestren sensibles y cariñosas con el bebé.

No obstante, cuando el niño tiene algunos meses sí se aprecian diferencias entre ambos padres, con una mayor responsabilidad en las madres. Esta mayor sensibilidad parece ser fruto del mayor tiempo que en la mayoría de las culturas las madres pasan con sus hijos (Lamb, 1987; Roopnerine, Talukder, Jain, Joshi y Srivastave, 1990). Además, según Oliva Delgado (2004) las tareas que realizan las madres y los padres cuando están con sus hijos son distintas. Las madres dedican más tiempo a cuidados físicos y a manifestarle cariño, mientras que los padres participan más en actividades de interacción lúdica (Oliva Delgado, 2004). Algunos autores, influidos por la tradición psicoanalítica que siempre han seguido los dictados más tradicionales del patriarcado, según aseguran Victoria Ferrer y Esperanza Boch (2000), han afirmado

que lo mejor para el niño es tener una figura principal de referencia encarnada en la figura de la madre¹⁴, aunque no aparecen datos empíricos a favor de esta teoría.

Dentro de la importancia de la tradición en los fundamentos patriarcales de la actualidad no debemos olvidar la norma moral heredada acerca de los comportamientos de hombres y mujeres. Esta idea tradicional la plasma muy bien Rousseau al afirmar que la mujer sirve de enlace entre los hijos y el padre, de sostén de la familia. Ella hace que los hijos amen al padre y le da la confianza al padre de llamarles suyos (Cobo, 1995). Perpetuando la trampa de la mística de la feminidad y la trampa de la maternidad y el sometimiento a la estructura patriarcal.

De este modo los padres suelen estar ausentes (centrados en el ámbito público) y, por tanto, las cualidades masculinas se idealizan, surgiendo la idea de la superioridad masculina. Esta ausencia implicará también que la capacidad de los hombres para cuidar a los niños se reduce por su negación o ausencia de la relación. Las niñas, en general, no rompen por completo la intensa relación con la madre, por lo tanto, las niñas jamás se consideran tan independientes como los niños y, las niñas y las mujeres siguen definiéndose más a sí mismas en términos de relaciones, de apego. Gilligan (1994) indica interpretando las aportaciones de Chodorow, que las niñas salen con una base más fuerte para experimentar las necesidades y los sentimientos de otros como si fueran propios, en definitiva, con una mejor base para desarrollar los sentimientos de empatía (Gilligan, 2013). La identidad sexual quedará establecida para ambos sexos alrededor de los tres años.

Chodorow (1984) presenta una alternativa para que el cambio social elimine las desigualdades que afectan a la mujer, el único modo de romper el círculo vicioso (mujer-cuidados maternos- desvalorización de sus funciones) es que los hombres participen por igual en el cuidado de los hijos/as. Para Chodorow sería la única forma de que la mujer no quedará devaluada perpetuamente.

¹⁴ Bowlby (1980), aunque tiempo después el autor dijo haber sido malinterpretado y desmintió la teoría.

2.5.2 TEORÍA ACEPTACIÓN-RECHAZO INTERPERSONAL

Se ha considerado interesante para este marco teórico la teoría aceptación-rechazo interpersonal de Rohner (2008), llamada Ipart Theory. Esta hace referencia a la representación mental que uno se hace de él mismo y del mundo por su experiencia, la que condiciona todo en el ser humano: la memoria, la información, las decisiones y las vivencias y experiencias.

Estas representaciones también condicionan la información que las personas almacenan y las experiencias que recuerdan (Baldwin, 1992; Clausen, 1972; Crick y Dodge, 1994; Epstein, 1994; Rohner y Carrasco, 2015). Esas representaciones mentales filtran toda experiencia, sensación, percepción y vivencia del sujeto. Por lo tanto, si partimos de la representación patriarcal que existe en la sociedad todo está marcado por las pautas machistas: la cultura, la identidad, el desarrollo físico, psíquico e intelectual de las personas en la sociedad actual, siendo de esta forma muy difícil escapar a la cultura patriarcal y al sesgo de género que esta representa. Por supuesto no serán las mismas experiencias, vivencias, decisiones o memoria las desarrolladas por las mujeres y por los hombres tras crecer y educarse de forma diferente y binaria a través de la sociedad patriarcal.

2.5.3 RELACIÓN DE LA IPART THEORY CON EL TREC DE ELLIS

El psicólogo Albert Ellis desarrolla la Terapia racional emotiva conductual. Ellis consideraba que su teoría se podría resumir en la frase del famoso filósofo griego estoico Epíteto, el cual afirmaba que “las personas no se alteran por los hechos, sino por lo que piensan acerca de los hechos”

Ellis (1962) relaciona el pensamiento y la emoción y afirma que lo que causa la alteración o dificultad emocional no es lo que sucede sino como es interpretado lo que sucede por el sujeto, este a veces hace una interpretación negativa y muchas veces perjudicial, lo cual se manifiesta en las reacciones conductuales irracionales (Ellis, 1962). Las personas han de cuestionar sus creencias fundamentales (en la mayoría de los casos, irracionales) para después sustituirlas por otras más constructivas (racionales). De ese modo cuando las mujeres sufren discriminación interpretan que el mercado laboral las trata mal y se recluyen en el ámbito que más

dominan y donde son las reinas. Al contrario sucede con el hombre. De ahí tantos problemas en los diferentes roles, segregación laboral, división sexual del trabajo, diferente contratación según género, etc.

Las representaciones mentales según la experiencia de hombres y mujeres tal y como está la educación aún hoy día, son diferentes pues se educa diferente y en el binomio varón-hembra, pene-vulva. Por ello las vivencias y percepciones de los diferentes sujetos estarán asociadas a su género que le condiciona incluso antes de nacer, por ello sus experiencias van a ser diferentes dentro del modelo social patriarcal actual y su representación mental de él y del mundo irá asociada al género, así como sus creencias, sentimientos y pensamientos. Somos un paquete, todo está ligado el cuerpo y la mente, nuestras representaciones mentales con el modelo actual de sociedad, a la fuerza se dividen en lo masculino y femenino, es como la ley del todo o nada, en género. Por ello en la representación mental de la sociedad patriarcal que condiciona toda tu vida según la *Ipart Theory* impregna todo tu ser filtrando toda experiencia y vivencia del modo que a través de los prejuicios y estereotipos fijados en ti y, como dice Ellis (1962), a través de estas estructuras de creencias patriarcales negativas hacia la mujer, darán lugar a conductas y emociones negativas también y por supuesto según la teoría feminista irracionales. Lo importante es, como dice Ellis, sustituir esas estructuras de creencias irracionales por otras racionales, exentas de prejuicios y estereotipadas, para ver a la mujer como un igual.

Según la *Gestalt*, corriente de la psicología surgida en Alemania a principios del siglo XX, se encuadra dentro del marco de la psicología humanista que se acerca a nuestra manera de percibir las cosas, poniendo énfasis en las vivencias subjetivas de cada persona. Todas las personas interpretamos la realidad que nos rodea creando representaciones mentales y formas de entender esta realidad. De esta forma, estas representaciones mentales que se crean en nuestra consciencia e inconsciencia son la suma de sonidos, imágenes, olores, sabores, tacto y memoria son necesarios para nuestra toma de decisiones. Por ello dentro de esta teoría es fundamental el enfoque de género, puesto que, relacionándolo con la teoría de Ellis, lo que nos sucede nos afecta y condiciona nuestra forma de interpretar y construir la realidad, siendo muy condicionante la dualidad social de educación diferente para niños y niñas.

Recordando las palabras de Ana De Miguel (2015) hoy existe mucha más diferencia pues tenemos todo separado: mochilas de chicos y de chicas, juguetes diferentes, colores diferentes, donde la industria explota las diferencias y las fomenta. Este modelo diferente según el sexo biológico continuo durante toda la vida, socializando a los individuos separadamente según seas hombre o mujer.

En el modelo de mandato social patriarcal en el cual la mujer socializa como sujeto que existe para el hombre, no es para ella misma, es para los demás. Primero para sus padres y hermanos y luego para la familia que ella forme o para la sociedad. Así vemos cómo en los trabajos existe una discriminación hoy en día para los solteros, y mucho mayor lo es para las solteras, en cuanto a la hora de realizar horas extraordinarias, de tomar las vacaciones cuando los demás no las quieren y de tenerse que aguantar por no tener familia, año tras año. Lévi-Strauss (2004) habla del dualismo estructuralista en el que la mujer ha internalizado y a su vez la sociedad, una identidad cultural no autónoma, sujeta a las necesidades del otro. También existe carga social para la mujer en la procreación, por ejemplo, las mujeres en Afganistán tienen mucha presión para tener un varón, mientras no concibas a un varón no eres nada, las mujeres tienen miedo a que el marido tome otra esposa que le dé un varón¹⁵. También sucede que cuando no tienen un descendiente varón tratan a sus niñas como niños, de forma física, social y psicológica, aceptando la ilusión de tener un varón. Cuando estas niñas crecen habiendo vivido con la libertad y privilegios del varón durante toda su infancia tienen graves problemas psicológicos.

2.6. FACTORES Y CONCEPTOS QUE INCIDEN EN EL OBJETO DE ESTUDIO

2.6.1 CATEGORÍA DE GÉNERO

En un estudio que se está realizando actualmente “Gender Diversity Impact, Improving Research and Innovation through Gender Diversity (GEDISST)” con el plan de la UE Horizon 2020, en el que participan varios países y lo coordina la UOC¹⁶, se pretende averiguar cómo los patrones de género condicionan la productividad en la

¹⁵ Documental de la BBC “el problema con las niñas”, intervención de la parlamentaria Afgana Aziza Rafhat.

¹⁶ Universitat Oberta de Catalunya.

investigación científica, cómo influye la información en los equipos de trabajo según patrones de género.

Diferentes autores (Steele, Spencer, y Aronson, 2002) demuestran en sus estudios empíricos cómo los estereotipos asimilados por los sujetos, afectan a su auto concepto, a sus aptitudes intelectuales y emocionales, así como al desarrollo de sus tareas y procesos cognitivos (la percepción, la memoria, el razonamiento, la atención, la resolución de problemas, la toma de decisiones, etc.). Por ello los estereotipos son la base sobre la que se construye la identidad de género y, según Marcela Lagarde (1996) se construyen desde la infancia y configuran el propio ser, siendo dimensiones subjetivas arcaicas en permanente renovación. Si esto es así, aplicando medidas de coeducación y políticas de igualdad de género permanentes en el tiempo, se puede modificar las interpretaciones de inequidad por las de igualdad real.

La Dra. Norma Vasallo Barrueta afirma que:

“La igualdad de derechos es una condición necesaria pero no suficiente para alcanzar una igualdad real porque los procesos generadores de desigualdad están implícitos en los valores, los símbolos, las formas específicas en que se relacionan los seres humanos en cada sociedad y que se transmiten en el proceso histórico cultural de formación subjetiva y educación de las personas desde antes de su nacimiento”. (2004, p. 95)

Según estas afirmaciones el género como categoría debe aprender a tratar de forma imparcial el quién, el para qué y el para quién. No atendiendo a estereotipos y construyendo identidades de género más igualitarias y equitativas.

Según Risman (1998, p. 296) el género en sí tiene que ser considerado como un factor estructural de la sociedad que no sólo se manifiesta en las personalidades de los individuos, sino también en las normas culturales y las instituciones. Esta estructuración tiene consecuencias en tres niveles:

1. A nivel individual, para el desarrollo de uno mismo dentro de un rol de género (socialización).

2. En el nivel de interacción, determinando las diferentes expectativas que tienen que cumplir tanto hombres como mujeres en la representación de sus roles masculinos y femeninos.
3. A nivel institucional, que determina las posiciones de poder y las normas culturales que marcan institucionalmente a mujeres y hombres.

2.6.2 EMPODERAMIENTO

Diferentes autores han definido este concepto. Entre ellos hemos elegido la definición de la socióloga estadounidense Margaret Schuler (1997, p. 31):

El empoderamiento es el proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales.

El vemos empoderamiento hace referencia a la toma de decisiones y acceso al poder, así como a la toma de conciencia y recuperación de su dignidad, restada o anulada por los estereotipos patriarcales que están inmersos en las diversas culturas y sociedades. Así, en la sociedad actual de occidente se observa un creciente interés por este término pues la mujer ha sido reducida a un objeto y existe una cosificación femenina que da lugar a baja autoestima y pérdida de identidad de los sujetos que están inmersos en una sociedad de consumo, sometida a la presión de los medios de comunicación y de las redes sociales, pues parece que hoy el ser humano está más sujeto a las críticas que nunca.

2.6.3 LA MUJER Y LAS ALTAS CAPACIDADES

Durante toda la historia, se le ha querido marcar a la mujer cuál era su papel en la sociedad (Gómez Trueba, 2005) y, para ello se ha utilizado la religión y la diferencia biológica con el hombre, argumentando deficiencias en la mujer en comparación con él: menor fuerza física, más sensibilidad emocional, salud más voluble, etc. La mujer debía acatar esas limitaciones y atribuciones hacia su condición femenina y cuando se revelaba era víctima del desprecio y del rechazo social. Por lo tanto, existe una lucha a través de la historia para imponer el silencio a las mujeres y, a su vez, también se

intenta que estas no tengan acceso a la educación e incluso aquellas que si lo tienen, que sea de forma restringida. Las familias ven como peligrosa la tentación, la intelectualidad para sus hijas, siendo más propio el dominio de las labores domésticas como coser, bordar, cuidar de hijos, animales y campo, convirtiéndose estas en su entretenimiento e incluso su obligación moral. Los matrimonios, por ende, debían realizarse con el consentimiento paterno y con una duración larga, por lo que de no ser así eran considerados nulos. Todo ello unido al debate científico en torno a la inferioridad intelectual y moral de la mujer (Arriaga, 2006; Scanlon, 1986).

Letta Hollingworth (1914) quiso demostrar la existencia de mujeres con altas capacidades en igual porcentaje que los hombres, intentando distinguir entre capacidades y eminencia.

“Parece indudable que un gran número de mujeres de talento intelectual enfrentadas a la elección entre “carrera” y “felicidad doméstica”, han elegido por ambas partes la última” (Hollingworth, 1914 p.527) citada por Carmen Colemnares (2006). Por esto se ha descuidado ese potencial derivado a lo largo de la historia al trabajo doméstico ha impedido a las mujeres desarrollar su carrera profesional.

Autores como Renzulli, Hartman y Callahan (1971), Hartman (1994) Silverman (1999), y otros, afirman que la mujer oculta su talento y se adapta a la sociedad (normas y valores patriarcales). En este sentido podemos recordar a Claude Steele (1997) y su hipótesis sobre la amenaza del estereotipo, en donde propone que los estereotipos negativos hacia un grupo aumentan los niveles de ansiedad y estrés de los individuos y hacen que baje su rendimiento (Osborne, 2006).

Celia Amorós (1985) en la Teoría de la Variabilidad diferencial entre los sexos, se perciben los varones como iguales en derechos pero con diferenciaciones individuales, frente a las mujeres, a las que consideran idénticas sin distinción, ni individualidad. Por ello, negándose la individualidad de la mujer, se niega su poder. La Teoría de la Variabilidad considera a las mujeres incapacitadas para desarrollar altas capacidades intelectuales.

Michael Foucault (1988) dice que el poder construye la realidad, por ello, si las mujeres son desposeídas de poder, estas nada pueden hacer para formar parte de la

realidad, son invisibles, al igual que las tareas que realizan están invisibilizadas para el poder económico y político, por ende para la sociedad.

Paula Nicolson (1997) señala tres etapas en la visibilidad de la discriminación:

1. Choque o conmoción tras una carrera de éxito como estudiante al darse cuenta del sexismo imperante en una institución como la universidad.
2. Estrategias de aguante o aceptación, idea de abandonar el trabajo, de centrarse más en la familia o trabajo a media jornada.
3. Interiorización de valores de la cultura patriarcal:
 - Abandonar aspiraciones de promoción en el trabajo
 - Convertirse en “abejas reinas” que piensan que si las mujeres no obtienen altos puestos es por falta de interés y esfuerzo.

En este sentido, la directiva de Facebook Sheryl Sandberg¹⁷ advierte que las mujeres “se van antes de irse” ya que nosotras mismas tomamos decisiones laborales antes de ser madres que hacen que nos vayamos quedando atrás y ralentizando nuestra carrera laboral, “las mujeres toman un montón de decisiones pequeñas durante su carrera profesional realizando ajustes y sacrificios cuando se sienten llamadas a tener una familia. Y para cuando llega el bebé, es probable que la mujer se encuentre en un lugar de su carrera diferente del que habría estado si no se hubiera cortado las alas”. Por tanto, al analizar el problema de la posición de la mujer en la sociedad y, en concreto en el mercado laboral, no se debe responsabilizar únicamente a las empresas o el Estado, sino que hay que implicar también a las familias y a las decisiones individuales de cada uno.

En las oposiciones las mujeres van con sobrecualificación para garantizarse un puesto. También se constata que en oposiciones ciegas las mujeres obtienen más puestos. El problema es que los puestos que no se requiere oposición y que se entra

¹⁷ <https://clubdemalasmadres.com/no-es-pais-para-madres-que-no-quieren-renunciar/> En este reportaje se analizan las conclusiones de un informe de conciliación, con experiencias reales del entorno familiar y laboral de mujeres madres.

por medio de cooptación de iguales, son ocupados por hombres, estos sí son puestos de relevancia social, académica, política, de influencia y poder. De este modo los hombres deciden quién entra, por eso se exigen políticas paritarias desde los años ochenta (Valcárcel, 1997).

2.6.4 PRODUCTIVIDAD

Entendida la productividad personal como la cantidad de trabajo útil que un individuo puede sacar adelante en una unidad de tiempo, si pensamos en el día a día de una mujer que trabaja y tiene familiares a su cargo, se observa que su productividad se incrementa sumando el ámbito personal con el laboral.

La relación entre la producción capitalista (como beneficio económico) y bienestar humano (cuidado de la vida) no plantea el coste social y afectivo que supone el sostenimiento de las tareas inherentes para el desarrollo de la vida humana. Estas tareas domésticas y de cuidados son llevadas a cabo de forma gratuita por las mujeres, en mayor medida o, se paga por su realización a mano de obra barata femenina por parte de las clases medias y altas de países más industrializados. Estas tareas son invisibilizadas socialmente y asociadas a la mujer, estimándose que alrededor del 30% del PIB pertenece al llamado trabajo reproductivo (Rodríguez Enríquez, 2015)

La tendencia de las últimas investigaciones (informe del Banco Mundial, 2017) recomienda la implantación de planes de igualdad en las empresas por los buenos resultados económicos que estos reportan, en el incremento de la productividad empresarial. La presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres de México, María del Rocío García Gaytán (2009), afirma que la equidad de género es un factor que mejora la productividad de las empresas puesto que promueve un clima laboral más favorable y eso redundará en mayor productividad.

2.6.5 DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y DE LOS CUIDADOS

Esther Kandel (2006) afirma que el derecho a la igualdad de oportunidades es aceptado por todos en la sociedad actual y esta aceptación la vemos plasmada en los convenios colectivos de todos los gremios laborales. El problema reside en que los

roles tradicionales siguen vigentes por lo que la igualdad real no existe y siguen existiendo las barreras invisibles en la hostelería y el turismo (Brotons, Sigüenza, y Huete, 2014) para las mujeres que acceden al mercado laboral con pretensiones de promocionar en su trabajo.

Danielle Kergoat (1994) junto a otras feministas han deconstruido el término de trabajo ampliándolo hacia el concepto de trabajo doméstico y otros realizados en el llamado ámbito privado (cuidados familiares). Estos planteamientos son los que han llevado a economistas y organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a medir el aporte del trabajo doméstico y a estudiar la economía invisible y las desigualdades de género en el ámbito doméstico. También autoras como María Pazos (2006) hablan de una economía feminista en contra del patriarcado y el neoliberalismo establecidos, mientras que Kergoat asocia taylorismo al sector de trabajo femenino y flexibilidad a sectores masculinizados atribuyéndole mayor flexibilidad interna al trabajo masculino y externa al femenino (tiempo parcial, jornada flexible, empleos precarios, en cadena, monótonos). Estas diferencias laborales en el tratamiento de los recursos humanos según el género lo único que hacen es aumentar las desigualdades entre los sexos en condiciones de trabajo, salud, tiempo y, además está legitimado en favor de la conciliación familiar, empeorando la situación laboral y personal de la mujer.

Pateman (1995) en su contrato sexual, cita al hombre como cabeza de familia y la mujer ama de casa como el modelo de las sociedades incluso en la del bienestar. Asocia el trabajo, la producción y los puestos de responsabilidad con el hombre, mientras que a las mujeres con los trabajos reproductivos y de cuidados, puestos de menor relevancia, menor cualificación, menor responsabilidad y, por tanto, de menor remuneración. Marta Lamas (1995) habla de la desvalorización del trabajo doméstico, considerado como gratuito, fácil y femenino, así como de la invisibilidad de este junto con las tareas del hogar todo ello vinculado a la desvalorización del trabajo femenino. Por todo lo dicho, Amaia Pérez Orozco (2011) habla de cómo en la actualidad se ha producido un proceso de precarización del mercado laboral en general y, cómo ha afectado de forma significativa al hombre, pues se ha dado en sectores laborales eminentemente masculinos como la construcción. Esta

precarización general del mercado laboral ha hecho que salten las alarmas sociales, mientras que cuando la precarización era en trabajos eminentemente femeninos no era relevante, se normalizaba la situación de precariedad asociada a trabajos domésticos y de cuidados que tradicionalmente ha realizado la mujer sin remuneración. Esto ha sido crucial para repensar el modelo de mercado laboral en el cual el hombre siempre está dentro, si hay trabajo, y la mujer está dentro siempre que no tenga cargas reproductivas y de cuidados.

La llamada brecha de cuidados, o lo que es lo mismo, que los hombres no cumplan con la parte alícuota de las tareas domésticas y de cuidados en sus hogares, tiene importantes efectos directos en la disponibilidad de las mujeres para:

- participar en el mercado laboral en condiciones de igualdad (generándose la brecha salarial).
- para intervenir en los asuntos públicos y disfrutar de tiempo de libre disposición (generando la brecha de tiempo propio).

Los cuidados no pagados, sería lo que en los años setenta llamaban las feministas socialistas trabajos reproductivos. De esta forma, Nalia Kabeer definió el hogar como "el conjunto de relaciones en la sociedad a través del cual se organizan las actividades reproductivas" (Kabeer, 1991). El término "reproductivo" incluye reproducción biológica (procreación) y también social, el mantenimiento del bienestar de aquellos individuos ubicados dentro de los límites del hogar. Entonces las actividades a ser llevadas a cabo consistirán en la producción, adquisición y distribución de una variedad de recursos, empezando por aquellos esenciales para la supervivencia.

Actualmente los trabajos de cuidados se realizan generalmente en el propio hogar, pero a veces también en el de familiares o de amistades, desarrollando tareas imprescindibles para el bienestar y el desarrollo de las personas, así como para mantener los lazos sociales. Para Martínez y Jabbaz (2016) los trabajos de cuidados incluyen actividades físicas ejercidas sobre elementos físicos (limpieza, preparación de la comida, conducir el coche, etc.), actividades físicas ejercidas sobre las personas (nuestros familiares y/o amistades) y actividades mentales tales como la planificación y gestión del tiempo, de los recursos económicos, la priorización de

tareas y rutinas y la dirección del trabajo de otras personas¹⁸ (familiares o contratadas).

Según algunos autores como Carrasco y Recio (2014) ese tiempo que se dedica a las tareas de cuidados sería posible cuantificarlas en dinero, aunque la parte que se refiere al cuidado emocional, de planificación y de gestión es difícil de medir y por lo tanto de cuantificar en términos monetarios, aunque, puede ser reconocido y, consecuentemente, gratificado. El tiempo es dinero y a los directivos se les da un plus por su capacidad de planificación, organización y gestión. May Serrano¹⁹ denuncia que las mujeres siguen trabajando de forma gratuita para que el sistema capitalista siga produciendo y afirma que todos esos trabajos domésticos y de cuidados gratuitos, se pueden subcontratar teniendo un valor de mercado además añade las tareas de logística que conllevan la organización y gestión de todas estas tareas. Ese trabajo invisible y estresante, que los especialistas han llamado ‘carga mental’ (Larrañaga, Arregui y Arpal, 2004) y fue ilustrado brillantemente por la francesa Emma Clit.²⁰

Desde muchas corrientes teóricas se ha intentado explicar la división sexual del trabajo, Becker (1981) en su modelo clásico explica que el hombre trabaja en el mercado laboral y la mujer asume las tareas tradicionales del hogar y la familia, este sería un modelo de especialización en el que todo el núcleo familiar se beneficia. En el modelo de intercambio social y negociación económicas puede ser que los intereses de los cónyuges sean contrapuestos, siendo el cónyuge de mayor poder económico el que tenga mayor poder de negociación (Manser y Brown, 1980), siendo generalmente la esposa la que tenga menores recursos económicos y adquiera la responsabilidad de las tareas domésticas. Esto en general sucede en la hostelería como demuestran Huete, Brotons, y Sigüenza (2016) en su artículo en donde los puestos de mayor responsabilidad y salario son de los hombres y los puestos de menor responsabilidad

¹⁸ Martínez y Jabbar (2016) señalan que el déficit masculino en la brecha de género de cuidados es una problemática multidimensional, derivado de la investigación “Brecha salarial y brecha de cuidados: dos factores de desigualdad de género”.

¹⁹ <https://laquintaola.net/>

²⁰ Emma Clit en el cómic viral del 2018 “Me lo podrías haber pedido”.

los tienen las mujeres, representando las mujeres la mayor fuerza de trabajo en la hostelería española. Además, se asocian los puestos de trabajos a tareas masculinas o femeninas, demostrándose, una vez más, que la división sexual del trabajo está vigente y las brechas: de cuidados y de salario también.

2.6.6 RELACION ENTRE GÉNERO Y TAYLORISMO

El taylorismo apuesta por la mecanización y organización del trabajo. Así en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en sectores o labores eminentemente femeninos hace que: la segregación sexual del trabajo y las especificidades de los trabajos de las mujeres tengan en mayor proporción características del modo de organización científica del trabajo. Frederick W. Taylor (1856-1915) persigue una mayor producción en el menor tiempo y una mayor especialización de las líneas de producción. Recordemos como Danielle Kergoat (1994) asocia taylorismo a los sectores laborales de trabajo femenino y flexibilidad laboral a sectores masculinizados. Por ello y, en mayor proporción, son las mujeres las que trabajan en cadena, imposibilitando la relación entre ellas y el tratamiento colectivo de los problemas del trabajo o de la organización. No pueden escoger sus momentos de descanso, puesto que deben adaptarse a la línea productiva que ocupan. Este trabajo en cadena impide la comunicación entre ellas, el ritmo de trabajo es controlado por sus superiores y los trabajos son repetitivos y monótonos. Un ejemplo sería el de las camareras de pisos, donde se intenta cronometrar el tiempo de ejecución de la limpieza de habitaciones y zonas comunes en el menor tiempo posible, aumentando la producción.

2.6.7 MARX Y EL CONCEPTO DE COSIFICACIÓN

En este apartado se pretende poner en relación el término de cosificación femenina que hoy tanto se cuestiona, con la falta de empoderamiento que este conlleva. También se pone de manifiesto cómo la producción en masa hace que todo sea producto, incluso las personas, en especial las mujeres por ser objeto de interés para la publicidad, el marketing y la sociedad de consumo actual.

Marx (1844/2006) afirma que tras el sistema de producción capitalista hay una enajenación del hombre de su ser, de su esencia por tener que adaptarse a un sistema de producción en el que recibe un salario a cambio de un horario y una productividad. Por ello el obrero niega el trabajo, pero al negarlo está negando a la vez su esencia, se está negando a sí mismo, renegando de su humanidad, lo que lo lleva a una existencia puramente cosificada.

¿En qué consiste entonces la enajenación del trabajo? En que el trabajo es externo al trabajador, es decir, no pertenece a su ser. En que en su trabajo, el trabajador no se afirma, sino que se niega; no se siente feliz, sino desgraciado; no desarrolla una libre energía física y espiritual, sino que mortifica su cuerpo, arruina su espíritu. Por eso el trabajador sólo se siente en sí fuera del trabajo y, en el trabajo, fuera de sí. Está en lo suyo cuando no trabaja y cuando trabaja no está en lo suyo. Su trabajo no es voluntario, sino forzado. Por eso no es la satisfacción de una necesidad, sino solamente un medio para satisfacer las necesidades fuera del trabajo. Su carácter extraño se evidencia claramente en el hecho de que tan pronto como no existe una coacción física o de cualquier otro tipo se huye del trabajo como de la peste. Sólo hay que considerar esa “identidad” desde dos planos complementarios: hay, en primer lugar, una enajenación del trabajador respecto de su propia actividad (que sería – digamos- “objetivación” respecto de sí). La actividad que debería experimentar como la expansión natural de sí mismo, la experimenta el trabajador como sufrimiento, es decir, como lo contrario de una actividad.

El trabajador está alienado respecto del producto de su trabajo. En el producto está el obrero mismo (el producto es la “cosificación” del hombre-trabajador) porque ese producto no le pertenece a él, sino al dueño de los medios de producción. La alienación primaria (objetivada) opera de tal forma que las relaciones sociales se deforman (ya que en vez de ser relaciones entre personas se convierten en relaciones entre cosas, en algo inhumano). Como actividad propiamente humana (el trabajo) en lugar de constituir un fin, ha pasado a ser nada más que un medio para producir mercancías. Ella misma se ofrece como una mercancía más, es decir que el hombre “objetivado a sí mismo” se convierte en mercancía. Se trata entonces de un doble proceso de cosificación por el que Marx dice que las relaciones entre los hombres sólo

se entienden como relaciones entre objetos (mercancías) intercambiables. Al hombre no se lo comprende como lo que en verdad es, como persona, como fin en sí mismo, sino meramente como medio, como una especie de instrumento para alcanzar un fin, comparable a una máquina o a una herramienta de trabajo. Así, para el capitalista, el obrero no es nada más que una cosa o instrumento para lograr ganancias, un bien tangible, se considerará únicamente la “enajenación” que produce el trabajo (en el sistema capitalista) como aquel “proceso” que objetiva al hombre (es decir, lo vuelve un “objeto” más) y cosifica las relaciones sociales (Bonilla, 2018).

La teoría de la cosificación fue acuñada a finales de los 90 por Barbara Fredrickson y Tomi-Ann Roberts (1997) ambas psicólogas sociales y profesoras de universidad en Estados Unidos. En ella postulan que muchas mujeres son sexualmente deshumanizadas y tratadas como un objeto para ser valoradas por su uso por otros, mayoritariamente hombres. Esto ocurre cuando el cuerpo o las partes del cuerpo se separan y se observan principalmente como un objeto físico de deseo sexual.

2.6.8 MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD EN TURISMO: COSIFICACIÓN

Los medios de comunicación son los transmisores y constitutivos de las identidades de género, en estos la identidad masculina se presenta como la hegemónica, las identidades de género están jerarquizadas por tradición y se reproduce este modelo para vender también en la actualidad. Por ello hemos de significar la importancia del inconsciente cultural que se construye a través de nuestro entorno, en donde actualmente los medios de comunicación y redes sociales son la base de estas construcciones y, por lo ello, merecen una atención especial y un análisis a nivel general y también a nivel turístico. En este sentido, cabe señalar: Las denotaciones corporales expresadas socialmente a través del arte y de los medios de comunicación, entre otros, son interiorizadas por los individuos conformando la imagen del cuerpo masculino en torno a la fuerza y el vigor, y la imagen del cuerpo femenino en torno a la delicadeza y debilidad (Colás Bravo y Villaciervos Moreno 2007, p. 37).

En esta misma línea incide Bourdieu (2003) quien considera que la sociedad se construye a partir de la propia percepción del cuerpo una realidad sexuada y, por tanto, diferenciada en función de estos elementos biológicos duales tradicionales.

Existen especializaciones socialmente construidas: la mujer y la estética, el hombre y la construcción... Ello convierte a los sujetos presas de un juego de dominación. La mujer es un objeto en donde su imagen es utilizada: en turismo por ejemplo en la recepción, atención al cliente, quejas y reclamaciones... están vinculadas con estos signos de dominación simbólica citados.

Es innegable el poder de la imagen en la promoción turística. Lo que se vende en turismo es un producto intangible asociado a una posible experiencia de diversión, de entretenimiento. Por ello las imágenes son tan importantes, quizá en mayor medida que en la venta de otros productos. En un artículo publicado en la revista especializada en Turismo Hosteltur²¹ se hace análisis de imágenes actuales y reales utilizadas en la promoción de destinos turísticos españoles. En ellas se ve la mujer como un objeto, su cuerpo es cosificado y este se utiliza como reclamo turístico y de venta, cosa que sucede en empresas de todo tipo: compañías aéreas, empresas de restauración, hoteles e incluso como reclamo de diferentes destinos turísticos.

Existe escasa actividad judicial y administrativa en contra de la publicidad sexista que inunda los medios de comunicación audiovisual, los paneles publicitarios, los taxis en las ciudades, etc. así como una pasividad y tolerancia social frente a anuncios que “cosifican” a la mujer y atentan contra su dignidad. Así Fredrickson y Roberts (1997) afirman que la cosificación sexual ha deshumanizado a la mujer y que esta ha sido utilizada por la industria de la pornografía para satisfacción del patriarcado.

Desde una perspectiva de género, podemos afirmar que cada una de las imágenes muestra roles sociales estereotipados, que perpetúan la desigualdad entre sexos, adjudicando a la mujer una posición secundaria. Estos estereotipos utilizados refuerzan una diferente valoración de mujeres y hombres en las que ellas presentan una posición subordinada con respecto a ellos o se denigra su figura. De esta forma, en un informe elaborado por la Organización Mundial del Turismo y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

²¹ https://www.hosteltur.com/comunidad/004757_la-imagen-de-la-mujer-en-el-sector-turistico-promocionando-la-desigualdad.html.

(2013, p. 77) se confirma la desigualdad y la discriminación de la mujer en el sector estableciendo que:

Las mujeres no tienen tan buena representación en el ámbito profesional como los hombres. Además, todavía no perciben los mismos salarios ni reciben el mismo nivel de educación y formación en servicios. Organización Mundial del turismo (OMT) y ONU Mujeres (2013, p. 77)

En España se repite el mismo tipo de conclusiones: “Las mujeres sólo ocupan uno de cada tres cargos de alta cualificación en el sector hotelero” (Figueroa y Segovia, 2015, p. 12), situación preocupante si tenemos en cuenta la sobrecualificación femenina del sector y el peso del sector en la economía española y que, en estos momentos de crisis, es uno de los pocos en los que se puede encontrar empleo.

En este contexto, la situación de la mujer y su papel en la familia han adquirido un relieve especial, puesto que las mujeres han estado incrementando su participación en el mercado de trabajo a fin de impedir que el nivel de vida de sus familias siga por debajo de niveles aceptables, ante el deterioro creciente de la situación laboral y de los ingresos reales de los varones jefes de hogar. En no pocos hogares esto significó que la mujer asumiera el rol de principal proveedora económica, papel que tradicionalmente le estaba reservado al hombre (Geldstein, 1994). Estas situaciones se dan en tiempos de crisis o cuando la necesidad lo requiere, como sucedió durante la Segunda Guerra Mundial por dejar los hombres sus puestos de trabajo o también, como ha sucedido en la provincia de Alicante tras la crisis que ha supuesto un aumento del paro masculino en sectores como la construcción y ha provocado la incorporación de las mujeres al mercado laboral para sostener económicamente a sus familias (Martínez Guirao y Téllez Infantes, 2016).

2.7 JUSTICIA, CAPACIDADES, CONTRATOS Y SEXISMO

2.7.1 TEORÍA DE LA JUSTICIA

Se ha considerado relevante en este apartado el análisis de la teoría de la justicia de John Rawls (1971) y su falta de sensibilidad de género en esta. La autora Susan Moller Okin pone de manifiesto que en los principios que presentaba Rawls no se aplican a la

familia ni al modelo social tradicional, por lo que esas libertades tienen límites diferentes para hombres y para mujeres por el cuidado de familiares y las diferencias entre los sexos. Los argumentos de justicia aplicados a la familia pondrían en riesgo el modelo tradicional de familia, por ello Rawls revisa su teoría y dice que no es aplicable a la familia, por lo cual no es una teoría justa para las mujeres, puesto que estas quedan excluidas.

Lo que John Rawls trata de hacer es generalizar y llevar la teoría tradicional del contrato social representada por Locke, Rousseau y Kant, a un nivel más elevado de abstracción. Este autor trata la justicia social y las instituciones que de esta se encargan. La justicia como imparcialidad que debe ser impuesta por el estado y que los ciudadanos, en condiciones de igualdad, aceptan con estos principios:

- Igualdad en la repartición de los deberes y derechos básicos
- Las desigualdades sociales y económicas sólo son justas si producen beneficios compensadores para todos (en particular para los miembros menos aventajados de la sociedad).

Según el autor las instituciones son las que deben actuar de forma justa ante hechos naturales: nacer mujer o nacer pobre. Los individuos de la sociedad son racionales y razonables ya que estos eligen las instituciones que determinarán el modo de organizarse económica y políticamente. Todos los miembros poseen dos capacidades morales: la de hacer el bien y la de desarrollar el sentido de justicia. Todos los miembros al entrar en la asamblea caen en un velo de ignorancia que supone que los individuos no saben su lugar en la sociedad, es decir, tienen información general pero no de su situación particular, lo que genera beneficios al largo plazo aunque estemos en posiciones sociales más desfavorecidas. Esto genera instituciones que garanticen unos principios y garantías para todos los ciudadanos:

- Principio de igual libertad
- Principio de igualdad de oportunidades en posiciones diferentes, mayor beneficio a los miembros más desfavorecidos.

- Frente al utilitarismo clásico Rawls emplea la utilidad como la garantía de una sociedad en la que las instituciones garantizan y maximizan la satisfacción de todos los miembros de esta. En realidad, esta teoría se ajusta mucho, al menos desde nuestro punto de vista, a la teoría feminista o más bien a la agenda feminista de llegar a una sociedad pacífica e igualitaria donde todos sus miembros puedan desarrollarse como individuos plenos de derecho, de trato y de oportunidades.
- Los miembros menos favorecidos de una sociedad son aquellos que están en una situación de desventaja respecto a los demás. De este modo podemos afirmar que la mujer ocupa un papel desfavorecido en nuestra sociedad y se le pueden aplicar estos principios de John Rawls.

La justicia consiste en que los más afortunados puedan mejorar su condición, sólo si los menos afortunados pueden mejorar su condición. En una sociedad democrática, los individuos libres e iguales deben “compartir los unos el destino de los otros”. La justicia precede al bien, el deber de compartir con los demás precede al deseo de vivir nuestra vida como mejor consideremos. Rawls (1971) opina que tenemos derecho a la libertad personal, pero no a beneficiarse completamente de ella si los demás no mejoran con nosotros. Es básicamente la idea del bien común ante el propio, de ser responsable con la sociedad, con los demás seres humanos. Esta idea sería ideal para aplicarla sin discriminar por cuestión de género²².

Esta teoría contempla las libertades, obligaciones y la distribución de ingresos de la sociedad. Rawls destaca el respeto por uno mismo y por los demás en un intento de que todos tengamos unos valores que garanticen la igualdad en cuanto a libertad, obligación e ingresos. Las reacciones a la teoría de Rawls han sido varias:

1. Por una parte, los utilitaristas que destacan el bienestar social le critican por la necesidad de maximizar la utilidad y no contemplar los individuos que no son útiles o son peores que la media.
2. El feminismo le reprocha el olvido de la familia como entidad reproductora de injusticias y prejuicios. La familia entre lo público y lo privado.
3. Los comunistas lo tachan de iluso, por la pretensión de Rawls de alcanzar valores universales para toda la sociedad.
4. Los marxistas le critican el problema de la propiedad, puesto que Rawls cree compatible la propiedad privada con la estatal de los medios productivos.
5. Uno de sus mayores detractores es Nozick (1974) con su obra "Anarquía, estado y utopía". Ante la propuesta de Rawls de que a partir de una autoridad central se repartan los bienes de modo equitativo en que debe distribuirse el excedente que resulta de la cooperación social. Nozick piensa que los bienes siempre van a estar ligados a alguien (el que los creo, el que los compró, etc.), y sería injusto intentar determinar su posesión sin atender a dicha historia.

Muchas feministas y pensadores importantes han hablado del feminismo como justicia social. Por ejemplo Nancy Fraser (1985) considera que la justicia social es un concepto complejo que comprende varias dimensiones interrelacionadas: la distribución de recursos, el reconocimiento y la representación. Fraser (1985) analiza la teoría social de Habermas y, le reprocha el no haber tenido en cuenta el género en ella. Habermas (1987), sostiene que el paso a la Modernidad está conformado por dos estructuras diferenciadas: Sistema y Mundo de la vida. El primero (sistema) hace referencia a la reproducción material de las sociedades, sus instituciones son la

²² A veces la norma encubre lo que se denomina discriminación indirecta por razón de sexo. El artículo 6.2 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres proscribire esta discriminación, que define del siguiente modo: «la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados».

economía capitalista y el Estado, tareas asociadas a la esfera pública. Por otra parte está el mundo de la vida y las funciones de reproducción simbólica, como por ejemplo el cuidado de niños o ancianos, tareas asociadas a la esfera privada. Según Cristina Guirao Mirón (2010) Fraser crítica al autor y en esta crítica también estarían de acuerdo otras autoras como: Pateman (1995), Fraser (1985), Young (1990) y Benhabid (1992), puesto que la teoría habermasiana, en su punto central de la distinción sistema/mundo de la vida, no cuestiona la división sexual que ella misma estructura, por tanto institucionaliza el sometimiento de las mujeres.

2.7.2 TEORÍA DE LAS CAPACIDADES

En la línea del feminismo de la igualdad se encuentra la teoría de las capacidades de Martha Nussbaum y Amartya Sen (1993) que valora las conquistas ilustradas de la libertad, la igualdad y la solidaridad en sus versiones formal y material y, tiene en cuenta el complejo contexto de diversidad cultural y personal a favor de una valoración positiva de un derecho a la diferencia.

La propuesta del feminismo de la igualdad en su versión de las capacidades presume la reconstrucción del concepto de sujeto apartándose del “sujeto iniciático” masculino, elaborando una teoría encaminada hacia un “sujeto verosímil” que intenta alejarse del esencialismo metafísico tradicional y que, en cualquier caso, define al sujeto sola y moderadamente, a través de unos mínimos comunes que no son inmutables (Amorós, 2008). La teoría de las capacidades pretende una igualdad de oportunidades y adaptación a las necesidades de las personas que están más desfavorecidas en la sociedad, considerando a las mujeres y los niños como tales y, pretende el desarrollo humano a partir de unos principios constitucionales básicos que se respeten en todas las naciones del mundo y fomenten las capacidades (para hacer y para ser) de todos los individuos.

Martha Nussbaum es una filósofa estadounidense de las más importantes en la actualidad. Su actividad se centra, en el estudio de las emociones; la teoría de la justicia y sus implicaciones en el mundo de hoy y la teoría feminista junto con la superación de las desigualdades por cuestiones de sexo, raza o procedencia social.

Amartya Sen, economista y filósofo social, dentro del enfoque de las capacidades en el contexto del desarrollo humano, señala capacidad como libertad y oportunidad (Cejudo Córdoba, 2007). Esta teoría es innovadora al proponer un enfoque diferente, concibiendo el desarrollo como un medio para el crecimiento económico y no como un fin, definiendo desarrollo como la libertad de un individuo como la capacidad de llevar su vida como cada uno tenga razones de elegir (Sen, 2000), igualando la libertad a la capacidad y a las oportunidades para llevar una u otra clase de vida, por ejemplo, en educación.

Aunque la teoría o enfoque de las capacidades surge como un marco conceptual desde el que juzgar la calidad de vida (Sen, 1984, 1985), Cejudo Córdoba (2007) considera que su alcance es mayor pues reformula la perspectiva del bienestar y la calidad de vida, la cual, depende de cómo el sujeto sea capaz de vivir y no de la renta de este. Sen llama habilitación a los recursos y las relaciones de poder entre estas habilitaciones, en donde unos individuos están más habilitados que otros, los hombres más que las mujeres. También afirma que los derechos fundamentales no garantizan la habilitación de los individuos, puesto que unos sujetos tienen más acceso a estos que otros. Relaciona que para ser libre el sujeto tiene que estar habilitado y para ello tiene que ser capaz de funcionar (a los funcionamientos él los llama la situación en que se encuentra el sujeto, gracias a sus recursos o habilitaciones y el uso-aprovechamiento que hace de ellas, ejemplo de esto sería: tener una vivienda, estudiar...). Algunas de las capacidades para funcionar mencionadas son las que siguen. Hay que tener en cuenta que cada una de estas capacidades implica también un funcionamiento (estar sano, ver, evitar el hambre, etc.), y que abarcan desde los estados y actividades más elementales a las actividades superiores del ser humano.

Una persona es o no capaz de... estar sana, ver, evitar el hambre, ayunar, tener una vivienda, tener seguridad física, evitar ser agredida físicamente, trasladarse sin peligro, tener ropa, evitar la vergüenza por la ropa que lleva, estar junto a sus seres queridos, vivir sin estar estigmatizada, llevar una vida normal, actuar con sensatez, estar equilibrada, sentirse feliz, estar satisfecha.

Al analizar estas capacidades podemos comprobar cómo por género las mujeres son menos capaces de alcanzarlas, por ello se ha considerado importante remarcarlas. Por ello, la teoría de las capacidades promueve una sociedad justa en la que hombres y mujeres elijan su propio proyecto de buena vida dentro de unos mínimos que permitan el perfeccionamiento de esas capacidades. El ser humano es, por tanto, una criatura necesitada de una pluralidad de actividades vitales (Nussbaum, 2002, p. 319) y la racionalidad es un aspecto de ese animal, pero existen otros. Las mujeres, tradicionalmente consideradas seres para el cuidado de los demás, han sido vistas como meros objetos instrumentales para el desarrollo de las capacidades de otros, considerando que esto era natural en la mujer y olvidando la costumbre, la ley y el apoyo de las instituciones en esta idea. Sin embargo, todos los seres humanos tienen en común unos funcionamientos y unas capacidades que han de potenciarse.

Las capacidades para Nussbaum (2002) son principios políticos que han de ser garantizados por los poderes públicos de una sociedad determinada para la satisfacción de unas necesidades básicas y que la gente sea capaz de elegir dando cabida a los derechos y libertades de los individuos, diferenciándose de Sen para quien las capacidades son meros espacios de evaluación de la igualdad, la pobreza o calidad de vida.

En segundo lugar, Sen (2000) estableció que las cuestiones de género son parte integral de los procesos de desarrollo, desmintiendo que bajos niveles de desarrollo económico afectasen de igual manera a hombres y a mujeres y que las políticas de desarrollo son neutrales en cuanto al género.

2.7.3 CONTRATO SOCIAL VERSUS CONTRATO SEXUAL

Carole Pateman (1995) escribe “el contrato sexual” como crítica al de Jean Jackes Rousseau “el contrato social”, la autora reflexiona acerca de la legitimidad jurídica y política partiendo de las relaciones de dominación y subordinación que supone el Contrato Social. Junto a las concepciones clásicas sobre el rol de la mujer y el hombre, la autora sostiene que la desigualdad entre los sexos (representada en segregación laboral, brecha salarial, brecha de cuidados, violencia de género, falta de

reconocimiento social, etc.) es un producto de la reorganización patriarcal de la modernidad.

En el contrato social Rousseau le da mucha importancia a la libertad, y se propone una igualdad entre individuos, pero a la vez, se les otorga a los varones la sujeción sobre las mujeres, eliminando la libertad universal y reutilizando la tradición patriarcal con sutileza. Así ante la caída de las monarquías, surgen nuevas sociedades modernas como resultado del pacto entre varones libres, en las que la familia será la base de estas sociedades, con el poder absoluto del padre. En el contrato social se trata la sociedad civil y lo público como eje para el hombre, se da una relación de diferencias en las cualidades de lo masculino y lo femenino. Para los autores de la época, excepto Hobbes, la mujer forma parte de lo natural y no de lo civil, se establece este código de dualidad entre lo natural (femenino) y lo racional (masculino).

También esa dualidad tiene que ver con la separación Cartesiana del cuerpo de la mente, sobre lo que Pateman (1995) opina que somos un todo, que no podemos separar una cosa de la otra. Pateman (1995) descubrió que en la base de las sociedades patriarcales ha habido o hay un pacto fundador que es, en realidad, anterior al que hasta ahora se creía que fundaba las sociedades humanas, y que Jean-Jacques Rousseau denominó en el siglo XVIII el contrato social. El verdadero pacto fundador era el Contrato Sexual, que consiste en un pacto entre hombres heterosexuales para distribuirse el acceso al cuerpo femenino. La autora pone de manifiesto dos ámbitos para las mujeres: el público y el privado, en donde se separa a la mujer pública, de todos, de la privada y propia. Al delimitarse dos ámbitos en el contrato social, se mercantiliza con el cuerpo de la mujer como ejemplo la prostitución, la maternidad subrogada, alquiler de úteros, sin importar las personas, sólo las cláusulas contractuales y el dinero que hay por estas transacciones.

2.7.4 TEORÍA DEL SEXISMO AMBIVALENTE

La teoría del sexismo ambivalente de Glick y Fiske (1996) es la ubicación del sexismo en las relaciones dividido en dos opuestos: el sexismo hostil (políticamente incorrecto a día de hoy en el primer mundo) y el sexismo benevolente.

El sexismo hostil sería el elemento que caracteriza a las mujeres como un grupo subordinado y legitima el control social que ejercen los hombres mediante actitudes tradicionales y llenas de prejuicios articuladas en torno a las siguientes ideas:

- Paternalismo dominador, entendiendo que las mujeres son más débiles e inferiores a los hombres, lo que legitima la figura dominante masculina.
- La diferenciación de género competitiva, o sea, considerar que las mujeres son diferentes a los varones y que no poseen las características necesarias para triunfar en el ámbito público, por lo que deben permanecer en el ámbito privado (para el que sí están preparadas y en el cual son las figuras legítimas).
- La hostilidad heterosexual, es decir, considerar que las mujeres tienen un “poder sexual” que las hace peligrosas y manipuladoras para los hombres.

Actualmente este tipo de sexismo está socialmente condenado, por lo que no es políticamente correcto expresar estas actitudes abiertamente. Sin embargo, el sexismo benévolo, es mucho más sutil, y se define como el conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres, que son sexistas en cuanto que las consideran de forma estereotipada y limitadas a ciertos roles, aunque pueden tener un tono afectivo, así como suscitar comportamientos típicamente categorizados como pro-sociales o de búsqueda de intimidad (Glick y Fiske, 1996, p. 491). Los componentes básicos del sexismo benévolo son:

- Un paternalismo protector, que fomenta la idea de mujer ser más débil.
- La diferenciación de género complementaria, es decir, considerar que las mujeres tienen por naturaleza muchas características positivas que complementan las características de los varones, fomentando la supremacía masculina.
- La intimidad heterosexual, o sea, considerar la dependencia de los hombres respecto a las mujeres (dependen de ellas para criar a sus hijos/as, así como para satisfacer sus necesidades sexuales y reproductivas).

Este tipo de sexismo es peligroso en tanto que es sutil, pues si bien los sexistas hostiles son fácilmente identificables, los benévolos no lo son tanto, y nunca se reconocerán a sí mismos como sexistas, por lo que se podría estar legitimando el sexismo.

La dimensión más hostil del sexismo benévolo comparte con el sexismo tradicional su tono afectivo negativo. Por su parte la dimensión más benevolente que despliega un tono afectivo positivo no es en realidad algo nuevo; de hecho, este se refleja en la ética de las religiones cristianas, de tan larga tradición en los países más occidentales. En éstas se transmite la visión de las mujeres como débiles criaturas que han de ser protegidas y al mismo tiempo colocadas en un pedestal en el que se adoran sus roles naturales de madre y esposa, de los que no debe extralimitarse. Pero sigue siendo sexismo, a pesar de los sentimientos positivos que pueda tener el perceptor, porque descansa en la dominación tradicional del varón y tiene aspectos comunes con el sexismo hostil: las mujeres están mejor en ciertos roles y espacios y son más débiles. De hecho, el sexismo benevolente puede ser incluso más perjudicial que el hostil, pues puede utilizarse para compensar o legitimar el sexismo hostil y, dado que el sexista hostil no suele considerarse a sí mismo sexista, la intervención en contra de esta forma de sexismo puede presentar dificultades añadidas (Glick y Fiske, 1996).

Por tanto lo realmente novedoso de la teoría propuesta por Glick y Fiske (1996, 2001) es la combinación indisociable de las formas hostiles y benevolentes de las actitudes hacia las mujeres que representarían las formas de sexismo más modernas y que conforman el sexismo ambivalente, que brota del reconocimiento de la dimensión relacional-dependiente entre los sexos como eje articulador.

La forma en que se evitan los conflictos entre actitudes positivas y negativas hacia las mujeres es clasificándolas en subgrupos. Uno de mujeres buenas y otro de mujeres malas, en los que se incluyen aspectos positivos y negativos del sexismo ambivalente. Las primeras merecen ser tratadas con benevolencia y las segundas merecen un tratamiento hostil. Por tanto, establecer subtipos polarizados de mujeres, unas colocadas en un pedestal y otras arrojadas a la cuneta (Tavris, Wade y Offir, 1984) se convierte en fructífera estrategia para evitar los sentimientos conflictivos. Utilizar categorías automáticas, basadas en pistas como la apariencia física o los roles

sociales, guía las reacciones ante cada mujer y las clasifica en dos polos opuestos, uno bueno y otro malo. Por tanto, en vez de experimentar tensión emocional, vulnerabilidad y conflicto, se clasifica a cada mujer en función de los estereotipos que cree que la definen y se actúa en consecuencia.

Todo ello nos lleva a establecer que, con el sexismo ambivalente, los hombres pueden mantener una consistencia actitudinal que implica despreciar a algunas mujeres y amar a otras. El sexismo hostil se aplica como un castigo a las mujeres no tradicionales como mujeres profesionales y feministas porque estas mujeres cambian los roles de género tradicionales y las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Bosch Fiol y Ferrer Pérez (2000) hablan de sexismo sutil, donde se esconde el sexismo hostil de forma disimulada. Mientras que el sexismo benevolente es una recompensa a las mujeres que cumplen los roles tradicionales porque estas mujeres aceptan la supremacía masculina. Por consiguiente, el sexismo hostil y el sexismo benevolente actúan como un sistema articulado de recompensas y castigos con la finalidad de que las mujeres sepan cuál es su posición en la sociedad (Rudman y Glick, 2001).

El sexismo hostil y el benévolo son una potente combinación que promueve la subordinación de las mujeres, actuando como un sistema articulado de recompensas y de castigos para que las mujeres sepan “cuál es su sitio”. La hostilidad sola crearía resentimiento y rebelión por parte de las mujeres. Es obvio que los hombres no desean ganarse la antipatía de las mujeres, dado que dependen de ellas. El sexismo benévolo debilita la resistencia de las mujeres ante el patriarcado, ofreciéndoles las recompensas de protección, idealización y afecto para aquellas mujeres que acepten sus roles tradicionales y satisfagan las necesidades de los hombres. En definitiva, los dos tipos de sexismo han de estar positivamente correlacionados, tal y como la evidencia empírica ha puesto de manifiesto (Expósito, Moya, y Glick, 1998; Glick y Fiske, 1996, 2001).

CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO II

En este segundo capítulo hemos querido señalar las teorías, conceptos y factores que han incidido en la construcción de la realidad social actual, en unos casos a través de

la educación y socialización diferente según el género y en otros por no tener en cuenta el género a la hora de estudiar al ser humano. Se ha querido señalar la necesidad de la igualdad de género para poder construir una sociedad de igualdad real. Según las investigaciones de Mills (2003), las jerarquías de género alrededor del mundo son producidas y mantenidas gracias a circuitos transnacionales de movilización del trabajo y acumulación del capital. El capital internacional depende de ideologías basadas en el género y, en las relaciones sociales a menudo se usan métodos específicos y localmente arraigados para contratar trabajadores disciplinados y para producir fuerzas de trabajadores segmentados y desvalorizados/degradados tanto dentro como fuera de las fronteras nacionales. Todo ello se reproduce en la sociedad: en la cosificación de los trabajadores, en la división sexual del trabajo... y como este trabajo “de mujeres” se estandariza en cadenas de producción en donde apenas existe tiempo para relacionarse, en donde se le niega a las mujeres sus altas capacidades, se las invisibiliza y se las deja sin voz. Observamos como pensadores importantes como Rousseau o Rawls, no tienen en cuenta ni a la mujer ni a la institución de la familia, ponen límites diferentes para hombres y mujeres y remarcan, una vez más las diferencias entre géneros. Además, asistimos a nuevas formas de igualdad no real, como vemos en el sexismo ambivalente, donde a través del sexismo benévolo se siguen dando de manera sutil un trato sexista a la mujer.

Las normas y costumbres de la sociedad están impregnadas de las creencias profundas que dictan el comportamiento y los privilegios de los individuos en la sociedad e impactan en todos los aspectos de su vida (G. Sen y Batliwala, 2000; L. C. Smith, Ramakrishnan, Ndiaye, Haddad, y Martorell, 2003). Es un sistema de relaciones imaginarias que gobierna las relaciones reales que los individuos viven (Althusser, 1985). Así se perpetúan los modelos tradicionales, quedando en lo mismo de siempre las propuestas novedosas y con interés en la justicia social como es el caso de la teoría de la justicia que propone Rawls y vemos esta normalización de la tradición en otros autores de renombre como Habermas (1987). Se hace referencia al contrato social que pone de manifiesto las concepciones clásicas sobre el rol de la mujer como madre y esposa, como dueña de lo privado y mantiene al hombre como poseedor de lo público y del trabajo que a este ámbito se asocia. Así Pateman (1995)

sostiene que la desigualdad entre los sexos es un producto de la reorganización patriarcal de la modernidad, que hoy da lugar a los temas vistos explícitamente como: cosificación, consideración de la mujer como trabajadora menos capaz para el ámbito público, la falta de reconocimiento a las mujeres, las diferencias de trato y el paternalismo en la sociedad. Todas estas diferencias de género dan lugar a la brecha de salario, de empleos a tiempo completo, brecha de cuidados e incluso violencia de género, provocada por las desigualdades citadas.



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Capítulo III

JUVENTUD, ROLES Y CONFLICTOS SEGÚN EL GÉNERO

En este capítulo se pretende un acercamiento al periodo juvenil por haber centrado la investigación en los estudiantes de ciclos formativos de hostelería y turismo, en donde el mayor porcentaje está representado por jóvenes de entre 16 y 24 años. Intentamos acercarnos a su realidad y ver como les afecta el entorno socioeconómico que les rodea. También queremos medir sus expectativas, sus roles, problemas y subjetividades según su género, además de otras variables como pueden ser: edad, nacionalidad, estudios que están realizando, historia personal, tener o no tener responsabilidades, ser independiente o vivir con los padres, etc.

3.1 LOS JÓVENES

Se puede definir juventud como aquel periodo en que el ser humano deja de ser niño, pero aún no se le considera adulto. El periodo de edad difiere de unas sociedades a otras, según la evolución histórica y social de estas, así como la evolución psicológica del individuo. Según Sandra Souto Kustrín (2007) la juventud como grupo social empieza a definirse a partir del siglo XVIII y va evolucionando hasta la actualidad. Entre ese periodo y la época actual hay muchos cambios de situaciones que se adaptan al desarrollo social y los cambios económicos, geográficos e incluso de género.

Se debe atender a dos diferencias dentro del término juventud: la biológica y la social. La primera hace referencia a un criterio demográfico y la segunda a un fenómeno sociológico (Brito Lemus, 1998).

Muchos teóricos clásicos han intentado teorizar y explicar el fenómeno de la juventud. También se han explicado los diferentes movimientos y asociaciones juveniles a través del tiempo. Margaret Mead (1928) inició su estudio sobre los jóvenes en Samoa como un intento deliberado de contradecir las teorías de la

adolescencia clásicas biológicas: negó el carácter biológico de la adolescencia y la juventud y defendió la prioridad de los factores culturales.

De autores como José Ortega y Gasset y Karl Mannheim parte la idea de generación. Ambos destacaron la adolescencia y los primeros años de la vida adulta como claves en la afirmación de la mayoría de los criterios personales y en la adquisición de una identidad propia por parte de las generaciones, definidas como “un grupo de personas que siendo contemporáneas y coetáneas presentan cierta relación de coexistencia”. Es decir, que tienen intereses comunes, inquietudes analógicas o circunstancias parecidas (Souto Kustrín, 2007). Conceptos como generación, género y clase interactúan en términos de independencia familiar, económica y social, en la formación de una familia y la maternidad-paternidad, así como en el interés actual de prolongar la apariencia física de juventud. Las generaciones dentro de una sociedad son pequeños compartimentos estancos reunidos por características comunes que los unen y diferencian del resto. Así cada generación adquiere unas características que le son únicas y que las diferencia de las reacciones y vivencias de otro estrato generacional (Margulis y Urresti, 1998).

Autores como el padre del psicoanálisis, Sigmund Freud, también analizan la juventud y afirma que el descontento juvenil se analizaba como generalización del resentimiento que la gente joven tenía hacia la autoridad ejercida por sus padres. Estas ideas fueron popularizadas por Erik Erikson (1963) a partir de los años 50: una visión más relativizada y sociológica que veía a la adolescencia, en las condiciones cambiantes de la sociedad contemporánea, como un período de “crisis de identidad” y “moratoria de rol”, que se caracterizaría “por la combinación de impulsividad y de disciplinada energía, de irracionalidad y de animosa capacidad” (Souto Kustrín, 2007, p. 180).

La identidad del YO está condicionada por factores genéticos y socioculturales y, según Erikson (1963) la identidad implica un sentido de continuidad y coherencia del yo a lo largo del tiempo. Es decir, de ser la misma persona del pasado que se recuerda, del presente que se vive y del futuro que se espera. Todo ello sucede en la fase adolescente que es la que precede a la juventud. O sea, juventud sería el lapso que media entre la madurez física y la madurez social. Este lapso varía, sin duda, entre los

diferentes sectores sociales. Entre los sectores populares se ingresa tempranamente al mundo del trabajo, cuando las condiciones del mercado laboral lo hacen posible. La juventud se presenta entonces, con frecuencia, como el período en el que se posterga la asunción plena de responsabilidades económicas y familiares y, sería una característica reservada para sectores sociales con mayores posibilidades económicas.

En la actualidad y según Salas y Rusiñol (2010) y Téllez Infantes (2013) estamos ante la generación más formada y viajada de la historia de España pero que tiene que luchar contra los peores estereotipos. La llamada iGeneración (nativa digital, de Internet, del iPod, del iPad, de ahí el término acuñado originalmente por expertos en EEUU) tiene muchos retos en la actualidad por la necesidad de una constante actualización en su formación, retraso de la emancipación económica por las malas condiciones del mercado laboral y por las nuevas formas de vivir el ocio sin edad con una cultura nueva denominada “viejovent”, donde se necesita mucho dinero y los salarios no dan para vivir solo y disfrutar de la vida.

El género incide también en la condición de juventud: el cuerpo procesado por la sociedad y la cultura plantea temporalidades diferentes para hombres y mujeres. La biología determina tiempos y ritmos que inciden en cada género en lo que atañe a su maduración, posibilidades, disposiciones y deseos y, ello es procesado por la cultura que interactúa con la biología y va condicionando los ámbitos y modalidades de acción y de expresión (Margulis y Urresti, 1998).

Podemos decir que la juventud de la mujer está limitada por la biología que según la cultura se relaciona con el reloj maternal de las féminas. Así también en función de las características socioeconómicas de las mujeres se determinará la juventud de forma diferente, puesto que estas condicionan las posibilidades de realización personales o familiares. Esto lo comprobamos con las diferentes tasas de fecundidad según condiciones sociales y económicas, las nuevas modalidades de maternidad, las diferencias de edad para la concepción, etc. Si bien es cierto que hay en la actualidad una revalorización simbólica de la maternidad por parte de los jóvenes y puesta en valor de la lactancia materna y otras costumbres tradicionales que han vuelto con fuerza y que restan libertad y tiempo sobre todo a las madres (Gimeno, 2018). Se ha

de señalar también la corriente actual de la crianza con apego y cercanía, en donde se ensalza la maternidad es una trampa para la mujer donde la lactancia materna y el colecho restan independencia a la mujer en todos los sentidos. Elisabeth Badinter (2011) habla de la involución silenciosa en el nombre de la madre imperfecta. Sería un resurgimiento de la “mística de la maternidad” como proceso de esclavitud y de servidumbre, en donde en el primer caso existe una presión social por ser madre y en la segunda se relega a la maternidad al ámbito privado con dedicación 24 horas (Sau, 1995). A la par de este resurgimiento de la crianza más tradicional, surgen movimientos de jóvenes mujeres que renuncian a la maternidad por elección propia, las no madres (Fernández-Miranda, 2017) y las que se sienten arrepentidas de haber sido madres (Donath, 2016). Según las autoras para las mujeres sigue siendo un tabú hablar en negativo de la maternidad pues está idealizada y la mujer que no quiere ser madre o se arrepiente la sociedad la repudia.

Como afirma Sandra Souto Kustrín (2007) los últimos veinte años del siglo XX las teorías de la reproducción social y cultural pusieron el énfasis en la recreación de las estructuras de poder y las desigualdades sociales a través de los grupos de edad, como muestran las obras de Stuart Hall y Tony Jefferson (1993); y Geoff Mungham y Geoffrey Pearson (1976), criticadas por no tener en cuenta otras variables como la estratificación social, el género, la raza y la vida familiar que juega, por ejemplo, un papel fundamental en la reproducción de las identidades de género. Se ha producido, por tanto, la introducción de más y más dimensiones sociales y culturales, lo que también es criticado por tener más en cuenta al individuo que al grupo social. Por tanto, la especificidad de la juventud es “una norma construida históricamente, desarrollada socialmente e interiorizada psicológicamente”. La juventud como fenómeno social depende, más que de la edad, de la posición de la persona en diferentes estructuras sociales, entre las que destacan la familia, la escuela, el trabajo y los grupos de edad, y de la acción de las instituciones estatales que con su legislación alteran la posición de los jóvenes en ellas.

3.2 LA JUVENILIZACIÓN

Llamamos “juvenilización” al proceso por el cual se prolonga física y psicológicamente el periodo de la juventud, especialmente de la imagen corporal, en

donde la sociedad de consumo y los medios de comunicación han ensalzado de tal forma los rasgos físicos propios de la juventud que parece que se quisiera hacer eterna. Este proceso por supuesto tiene un sesgo de género en el que la mujer es la más dañada, puesto que la juventud es más exigida a la mujer. Así, mientras el hombre en edad madura resulta interesante, la mujer en esta edad se considera caduca y fuera de lugar. Esto se puede circunscribir a cualquier sector, aunque es más destacado en aquellos de atención al cliente o front office. Existe pues una imposición social de la condición de juventud que dentro de la sociedad patriarcal afecta mucho más a la mujer que al hombre y, el caso del turismo también se hace eco de esta imposición, por la mayor demanda de mujeres en puestos de trabajo que son de cara al cliente, a las que se les exige buena presencia que, por supuesto, se ve favorecida por la juventud.

Gracias a la evolución y fortalecimiento del término género en los años sesenta, gracias a las feministas de la segunda ola, aparecen los estereotipos o conjunto de creencias existentes sobre las características que se consideran apropiadas para hombres y mujeres. Estos estereotipos a su vez crean los **roles de género**: la forma en la que se comportan y realizan su vida cotidiana hombres y mujeres, según lo que se considera apropiado para cada uno (Aguilar Montes de Oca, Valdez Medina, González-Arratia, y González Escobar, 2013). En los últimos años se han producido cambios en la estructura tradicional gracias a los avances sociales, tecnologías y luchas feministas, proporcionando el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad y actualizando los roles clásicos del ámbito privado y público como femenino el primero y masculino el segundo.

Habitualmente se encuentra que las mujeres adaptan su estilo de vida para dar prioridad a sus funciones familiares y de crianza (Boff, 2004). La maternidad sigue siendo la exigencia social que da sentido a la vida de la mujer en tanto elemento constitutivo de su identidad femenina, aunque el deseo y la práctica de liderar una familia se articulan con el desempeño y la realización profesional, en especial en los contextos más industrializados o turísticos, donde el esquema de competitividad es notorio y, por ende, se hace énfasis en salir adelante promoviendo la independencia (Aguilar Montes de Oca et al., 2013).

A pesar de que desde el nacimiento y a partir de las diferencias biológicas se divide a hombres y mujeres y se trata a estos a partir de esta dualidad, se estima que unos y otras tienen las mismas emociones y sentimientos y, potencialmente la misma capacidad mental. Por tanto, las diferencias convencionales en prioridades, preferencias, intereses y ocupaciones se deben al condicionamiento parental, educacional y sociocultural (Lamas, 2002).

3.3. ROLES Y DIFERENCIAS EN LA SOCIEDAD SEGÚN EL GÉNERO

El Rol es la actitud que se espera que tenga una persona de acuerdo con un determinado estatus. Existen estatus adquiridos y estatus adscritos, los primeros, se refieren a la posición que una persona obtiene con su esfuerzo personal, por ejemplo: doctor, ingeniero, maestro, etc. Los estatus adscritos en cambio no dependen de uno, por ejemplo, ser hombre o mujer, joven o anciano, sino que es la sociedad la que les vincula a un significado, el cual sin embargo con el tiempo, puede ir cambiando. De acuerdo a esto, la tarea que cumple un miembro de la sociedad se ha designado según el género, de esta manera las tareas e incluso la distribución del trabajo están determinadas por el género al que pertenece el individuo, siendo masculino o femenino.

A lo largo del desarrollo de la sociedad los individuos fueron aprendiendo, a través del proceso de socialización, el comportamiento que cada uno debe asumir según fuera hombre o mujer. Esta diferenciación, que abarca normas de comportamiento, actitudes, valores, tareas, etc., y donde lo femenino se debe supeditar a lo masculino, trasciende a todas las esferas de la vida y provoca una relación de poder donde el hombre es el dominante mientras que la mujer, su papel y tareas, son devaluados socialmente (Herrera Santi, 2000). La diferenciación de normas, valores y formas de comportamiento afectan tanto a hombres como a mujeres ya que crea estereotipos de cómo debe ser el hombre como tal, de ésta manera no se concibe que la figura masculina pierda el control de sus emociones o que las exprese con libertad.

Los factores que rodean a un individuo lo condicionan, por ello si en la sociedad no se crea el clima, entorno, ambiente adecuado y propicio el individuo no será lo suficientemente autosuficiente, ni tendrá autoestima ni podrá desarrollarse

plenamente. Así Sánchez Núñez, Fernández-Berrocal, Montañés Rodríguez y Latorre Postigo (2017) concluyen que las mujeres tienen una inteligencia emocional superior a los hombres pero su auto-percepción es más baja que la de los hombres, una posible explicación estaría relacionada con la amenaza del estereotipo. Por ello si la sociedad es desigual en el trato desde el nacimiento a hombres y mujeres, tendremos una sociedad carente de equidad a todos los niveles. De este modo bajo el paraguas de que la mujer es mejor realizando muchas tareas a la vez (Stoet, O'Connor, Conner, y Laws, 2013) se encuentran con la citada doble e incluso triple jornada y las mujeres ante el mercado laboral, que le es hostil, se recluirá en el ámbito doméstico huyendo del ámbito público como asegura la tradición patriarcal y la teoría del sexismo hostil vista en el punto 2.4.7. A este trato desigual de la sociedad frente a la mujer se suma el trato discriminatorio y desigual también en el ámbito privado o familiar en donde sigue siendo ella la que tiene mayor carga de responsabilidades, donde los familiares, sean ascendentes o descendentes, dependen más de ellas que de los hombres y donde no tienen tiempo liberado para poder ser ellas, volvemos a la idea de la madre y esposa como ser colectivo, sin individualidad propia, que en diferentes estudios se ha demostrado que los roles tradicionales de género van construyendo la identidad de género de los adolescentes y como se ha producido una escasa evolución en materia de renovación de valores sobre equidad de género (Rodríguez San Julián y Megías Quirós, 2015). Desde niña se aprende a ser sumisa, a tener menos espacio, a jugar en donde dejan los espacios ocupados por los niños (pensemos en los patios escolares), a no soñar con tareas y cosas de chicos, a conformarse pues aducen más bondad y resignación, a contener emociones de ira, rabia... las emociones son muy importantes pues implican el sentimiento, la experiencia, la fisiología y el comportamiento (Herrera Santi, 2000).

La diferenciación entre los sexos se la conoce como rol de género, considerándose el género aquella categoría en la que se agrupan todos los aspectos psicológicos, sociales y culturales de la feminidad-masculinidad, y que es producto de un proceso histórico de construcción social (Bustos, 1994; Herrera Santi, 2000). La familia es la primera institución donde se va asentando este sistema de diferenciación entre los sexos, de normas y valores para lo masculino y lo femenino. En la familia se estimula a la niña y al niño a identificarse con el rol que les corresponde en la sociedad y, para

que se asuman como tales les dan actividades diferentes según su género: a las niñas se les destinan aquellas actividades relacionadas con el hogar, servir, atender a otros; mientras que a los niños se reservan actividades de competencia que les permiten tener un mayor control sobre el medio externo, lo cual es una forma muy importante de ir delimitando las normas de comportamiento y dejando claras las expectativas sociales hacia cada sexo. La familia, por tanto, es el principal eslabón del proceso de tipificación sexual dado que es formadora por excelencia y de difícil sustitución (Herrera Santi, 2000). En la actualidad estas formas de pensar aún se reproducen, pese al desarrollo social. Para la mujer sigue siendo difícil salir del papel de madre dado su fisiología y tiene que seguir encargándose de las tareas domésticas, de servir a los hijos y al marido además de las tareas propias de su empleo fuera del ámbito familiar. Existen aún vestigios de las sociedades antiguas y la forma en que la mujer era vista. Para Aristóteles, la mujer encarnaba la oscuridad, la pasividad y el sentimiento, frente a la luz, la actividad y la inteligencia del hombre. Santo Tomás dudaba de la capacidad de raciocinio de las mujeres y que poseyeran alma. Con estos razonamientos heredados en la tradición clásica del pensamiento, la mujer quedó relegada a ser objeto de placer para el hombre y a encargarse del espacio interno de su hogar, servir a su marido, atender a los hijos, limpiar la casa, pues para la vida pública no estaba preparada ya que además la educación era privilegio de los hombres y a ellas no debía interesarles lo que sucediera fuera de su hogar.

A lo largo de la historia varias han sido las luchas emprendidas por valiosas mujeres para que se les reconozcan tanto sus derechos como sus capacidades, se han hecho escuchar a través de disciplinas como la literatura o la pintura, pero la idea que se ha tenido sobre el papel o rol que la mujer debe cumplir continúan marcando la sociedad actual en la que vivimos de manera que aún existen índices altos de maltrato psicológico o físico hacia las mujeres, aún existen madres y padres que educan a sus hijas para que sirvan en el hogar mientras que sus hijos varones gozan de mayores libertades, existen maridos que prohíben a sus esposas continuar estudiando y hombres que consideran que las mujeres deben encargarse únicamente de sus hogares, lo que significa que no les permiten trabajar y ellas continúan en situaciones de dependencia de él. A pesar de que las mujeres desde la época Industrial en el siglo XIX se insertaron en las filas laborales, no se les reconocían sus derechos y pese a que

ahora se vislumbra con mayor claridad el rol instrumental que cumplen como proveedoras en sus hogares, no existe un cambio político en que se le dé alta importancia a su opinión. Se continúa luchando y se ha logrado cambios en que las mujeres han llegado a ocupar cargos de importancia y responsabilidad, pero todavía hay un largo camino por recorrer para que se reconozca su rol protagonista en la sociedad, pero, sobre todo, para construir un imaginario femenino desde la visión femenina.

3.3.1. EL MUNDO DEL TRABAJO Y LOS ROLES LABORALES

Según los autores Cuadrado, Navas, y Molero (2004) las creencias asumidas socialmente respecto a los roles hombre-mujer condicionan a las organizaciones e inciden en su funcionamiento. Un ejemplo lo tenemos en los procesos de selección y en la promoción, pues son los estereotipos los que favorecen el acceso más fácil del hombre a puestos de liderazgo y mantienen el techo de cristal para las mujeres, ligadas a la doble y en muchas ocasiones triple jornada que le dificulta el ejercicio profesional y más aún la promoción a puestos de responsabilidad. Las responsabilidades domésticas unidas a una educación y socialización diferentes según sea el género, produce que las mujeres tengan que lidiar en espacios laborales masculinos con horarios nocturnos, partidos y jornadas interminables incompatibles con los otros roles tradicionales de mujer madre y ama de casa. Si por el contrario la mujer decide romper el techo de cristal y luchar por ascender serán muchos los esfuerzos a realizar, siendo el nivel de exigencia mayor y sacrificando otros roles e incluso perjudicando su salud debido al estrés laboral (Guerrero, 2003). A este grupo de mujeres no tradicionales Mabel Burin (1996) las denomina mujeres *transicionales en su desempeño laboral*, ellas padecen las tensiones y conflictos de intentar compatibilizar los dos tipos de vinculación -a predominio afectivo y a predominio racional- dentro del ámbito laboral. Para esta autora, la educación que predomina para las mujeres (predominio afectivo) sería la que las prepara para el ámbito doméstico en contraposición con la preparación masculina (predominio racional), más enfocada al terreno laboral. De este modo las mujeres se sienten cansadas y, para ellas es imposible tener cubiertas todas las jornadas, (familiar, doméstica y laboral) pues a pesar de los avances realizados en igualdad de género a través de la legislación

vigente y de los planes de igualdad, las mujeres no tienen garantizado un trato equitativo en ningún ámbito, teniendo que estar continuamente poniendo límites y renegociando condiciones en sus relaciones personales, acomodando su jornada laboral a sus otras responsabilidades y buscando ayuda para sobrellevarlo todo (Brotons, Sigüenza y Huete, 2014).

Otras autoras como Cross y Markus (1993) argumentan que el esquema de género de los individuos es el centro por el que estos comprenden y relacionan el mundo y se forma su propio autoconcepto, sería pues el motor del comportamiento humano. Este esquema ha sido la base de pensamiento para muchas teorías y autores como, por ejemplo, Kohlberg (1971) que en sus investigaciones sobre el desarrollo moral se centra al igual que su maestro Piaget en el hombre como base para su estudio. Él propone un modelo de seis etapas de la vida y tiene la idea de que, por los roles diferenciados culturalmente, la mujer se estanca en el nivel tres de concordancia y armonía interpersonal sin llegar al nivel cuarto de ley y orden, de ahí su idea de que los hombres son moralmente superiores a las mujeres. El citado autor también atribuye las diferencias de roles de la cultura a mayores oportunidades para los hombres a la hora de ocupar puestos altos, utilizar el pensamiento abstracto y aplicar principios morales orientados a la justicia. Estos resultados fueron puestos en duda por su discípula Carol Gilligan. Esta explica que la ética de la justicia es la ética dominante en las sociedades occidentales que, surgió para resolver los conflictos mediante el consenso, para ser aplicada donde hay que distribuir algo. Es la ética de lo público, es decir, no importa lo que se distribuya, lo que importa es que el procedimiento sea justo. Es la ética que se desarrolla en el siglo XVIII, en el siglo de la Ilustración. Pero una vez más, lo universal –igual que ocurrió con los derechos–, sólo se refería a lo masculino. Por ello Gilligan (1982) propone una ética diferente en la que se tenga en cuenta que existen distintas formas de razonamiento moral entre hombres y mujeres como consecuencia de las construcciones de género, ya que a los hombres se le exige individualidad e independencia y a las mujeres se les impone el cuidado de los demás y rara vez son vistas como individuos solas. Por ello es necesaria una ética del cuidado que se centre en valores más humanísticos y contemple la responsabilidad y solidaridad en el cuidado de toda la sociedad. Estas ideas son seguidas por otras autoras en un principio y cada vez más por autores

(Toro, 2014), en ellas aparece la idea de corresponsabilidad en el ámbito público y privado y la necesidad de compartir las tareas tras la incorporación de la mujer al mercado laboral, haciendo crítica la doble jornada en autoras como Karen Messing (2002)²³, unido a ello aparecen los diferentes roles de los individuos en su vida y las expectativas diferentes de los ámbitos público y privado, así como de los actores implicados en casa situación. Se hace necesaria una concordancia entre las expectativas de unos y otros pues en el mundo laboral y asociadas al puesto de trabajo se espera un patrón de comportamiento independientemente de la persona que sea y de sus otros roles en otros ámbitos de la vida.

La idea de rol laboral se relaciona con las expectativas que se asocian a un determinado puesto de trabajo, así el concepto de rol asigna una serie de conductas esperadas adscritas a la posición que se ocupa. Una situación deseable se produciría cuando la persona percibe concordancia entre las expectativas de la organización y las suyas propias acerca del rol que debe jugar, su papel está claramente configurado y es asumido por todos. Pero cuando la persona percibe divergencias entre ellas, se podría hablar de una situación de conflicto de rol. Una tercera situación es la de ambigüedad de rol, que se produce cuando la persona percibe indefinición respecto al rol que debe jugar y tiene una imagen confusa del mismo. Esto puede deberse a que las expectativas que los demás tienen están poco claras, poco o mal explicitadas y/o presentan amplios márgenes de incertidumbre. Las situaciones de ambigüedad y de conflicto de rol (existen otros términos a considerar²⁴) en el trabajo repercuten negativamente en el bienestar psicológico. Se las considera como fuentes de tensión para la persona que así las vive y se incluyen entre las dimensiones subjetivas que contribuyen al estrés en el trabajo, junto con la carga de trabajo, la responsabilidad

²³ "El trabajo de las mujeres. Comprender para transformar" explica una experiencia de intervención a partir del trabajo conjunto entre investigadores académicos y organizaciones sindicales, con el objetivo de detallar los problemas físicos, psíquicos y emocionales que sufren día a día las mujeres trabajadoras y que la legislación laboral ignora.

²⁴ Claridad en el rol: hace referencia a "la presencia o ausencia de una adecuada información sobre su papel en el puesto de trabajo, ya sea debido a la restricción de la información o a la falta de calidad en la misma".

sobre personas y cosas, las relaciones interpersonales, el grado de control y de participación, la inseguridad en el empleo, etc. (de Arquer, Martín Daza, y Nogareda, 1995). Por supuesto el género es determinante en estas situaciones, puesto que hombres y mujeres no parten de las mismas condiciones, como veremos a continuación.

3.3.2. CONFLICTO DE ROL

Desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos, existen diversas teorías que versan sobre la influencia del estrés en los trabajadores y hemos de decir que las mujeres en la sociedad actual tienen dificultades para afrontar las diferentes jornadas público-privadas a las que se ven sometidas y que son elementos estresores de esta, debido a los múltiples roles que en ella se configuran y al conflicto entre las expectativas asociadas a estos diferentes roles que tienen efectos negativos en el bienestar personal (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, y Rosenthal, 1964; Marín, Infante, y Rivero, 2002). Numerosos estudios examinan estas presiones internas de la mujer entre trabajo y familia, con consecuencias como la ansiedad, insatisfacción y alteraciones en el nivel de rendimiento, si bien es impensable la vuelta al rol tradicional de la mujer (Beck-Gersheim, 2003). También en relación al conflicto trabajo-familia se formula la teoría de la compensación en la cual se establece una relación inversa entre ámbito laboral y familiar, buscando la satisfacción de uno para paliar la insatisfacción del otro ámbito (Pleck, Staines, y Lang, 1980). Por su parte la teoría del conflicto establece que la satisfacción en uno de los ámbitos requiere del sacrificio del otro, siendo estos incompatibles en algún aspecto (Greenhaus y Beutell, 1985). Otros planteamientos teóricos proponen la necesidad de encontrar un equilibrio entre el trabajo y la familia y ambos roles (Greenhaus, Collins, y Shaw, 2003; Greenhaus y Powell, 2006). Por lo tanto, son muchos los factores que perciben los trabajadores producto del conflicto trabajo-familia: estrés, satisfacción, motivación, absentismo, abandono, y desempeño. La teoría feminista afirma que la salud de la mujer es relativa a la opresión y al contexto de la condición de la vida de la mujer (Stevens y Haidt, 2017). En turismo este conflicto aún puede ser mayor por las características de los horarios y trabajos.

Desde la perspectiva asociada a la diferencia existente de identidad según el género esta puede dar origen a procesos de discriminación hacia las mujeres en el camino por ocupar cargos directivos, como se evidencia en el estudio desde la “*teoría de la congruencia de rol*” planteada por Eagly (1987). La autora Esther Zafra (2006), indica que muchas de estas asociaciones expresan expectativas según los “*roles de género*”. Dichos roles contienen normas descriptivas, expectativas consensuadas respecto de las conductas típicas de hombres y mujeres y normas prescriptivas, conductas deseables o admiradas de cada sexo para tener la aprobación de los demás y proveer sentimientos de orgullo o vergüenza (Eagly, Wood y Johannesen-Schmidt, 2004; Heilman, Wallen, Fuchs y Tamkins, 2004, Godoy y Mladinic, 2009).

Los roles de género se basan en las diferentes posiciones que ocupan hombres y mujeres en la división sexual del trabajo. Así, el hecho de que las mujeres desarrollen roles familiares, de cuidados y bienestar familiar, hace que las personas infieran que existe una relación con sus *disposiciones internas*, las que reflejan precisamente el interés por el bienestar del otro: sensibilidad interpersonal, calidez, amabilidad, agradabilidad y empatía y, en el caso de los hombres, el que desarrollen conductas (roles) dominantes, de mayor estatus y poder, produce expectativas de que ellos posean rasgos tales como asertividad, autonomía, actividad e independencia²⁵. Con respecto al poder hemos de pensar en la dependencia de la familia de la mujer, sobre todo si tiene hijos, por ello la mujer tiene ausencia de poder: Jessie Bernard, socióloga de la Universidad de Pennsylvania dice en “El futuro del matrimonio” (1982b) que a las muchachas se las educa para considerarse naturalmente dependientes, se les concede el privilegio de apoyarse en la mayor fuerza de los hombres, y van al matrimonio plenamente convencidas de que verán cumplidas tales esperanzas.

Autoras como Calás, Smircich y Bourne (2007) critican el modelo capitalista como referente y reproductor del orden patriarcal. Este modelo centra su interés en el beneficio y no en las personas. El modelo capitalista y neoliberal centrado en el consumo se materializa en los medios de comunicación donde se exalta la sexualidad femenina dando lugar al resurgir de los clichés tradicionales y estereotipados de ser

²⁵ Siguiendo la denominación planteada originalmente por Bakan (1966), citado en Eagly (1987).

una mujer sexy e hipersexualizada, donde el ideal de feminidad y atractivo sexual en la actualidad, comienza a edades muy tempranas y ello marca las actitudes y comportamientos de los jóvenes (Walter, 2010). Otros autores introducen la maternidad y el emprendedurismo desde las líneas del feminismo radical con una visión de explotar la propia experiencia y aplicarla al entorno, como trabajadora autónoma con las características singulares de la mujer.

Las prácticas de recursos humanos en las empresas deberían gestionar la diversidad, adaptándose a las necesidades de sus trabajadores y flexibilizando horarios, pudiendo mejorar sus resultados y su productividad. Citaremos ahora algunos conceptos y teorías económicas importantes para la gestión del capital humano:

- Emprendedurismo colectivo o Renovación organizacional. Diferentes autores creen que subrayar las diferencias entre hombres y mujeres puede tener el efecto de mantener la discriminación, pues “diariamente existen procesos en las organizaciones que segregan, controlan y construyen jerarquías y que así legitiman las desigualdades y diferencias” (Calas, Smircich y Bourne, 2007). Además, otros autores hacen referencia a las relaciones y obligaciones familiares de la mujer, pues debe favorecerse y facilitarse que estas sean compartidas y no recaigan como tradicionalmente se ha hecho en la mujer (Konrad, 2007).
- Teoría de Recursos y Capacidades (Grant, 1996): transformación de la intuición y el conocimiento tácito en capacidades e innovación. Esta teoría pretende destacar el potencial de los recursos y capacidades de la organización. Desde esta teoría se persigue transformar el conocimiento en capacidades distintivas como puede ser la capacidad de innovación. En muchas organizaciones la cultura patriarcal, que valora los factores masculinos y no atiende a los femeninos, puede obstaculizar el desarrollo de estas capacidades.
- Enfoque Cotingente: según el entorno, trabajo o tarea será necesaria una gestión diferente y adaptada a esos condicionantes. A partir de este enfoque y de las aptitudes atribuidas a las mujeres, de empatía y capacidad de adaptación, se puede afirmar que la gestión por parte de una mujer podría ser la más adecuada en entornos que así lo requieran.

Estas ideas nos hacen pensar sobre la importancia de saber gestionar el talento y la diversidad de género en las empresas, lo que nos lleva a plantear varias propuestas (Cantera Herrero y Yáñez, 2008):

1. Talento y diversidad de género en los equipos de trabajo.
2. Talento diverso y que se adapte a los cambios.
3. Calidad desde un objetivo común y respetando la diversidad de visiones.
4. La discriminación positiva como medio para visualizar el talento.

Se plantea que en la gestión de los recursos humanos existen prejuicios y estereotipos desde la selección de personal hasta la promoción y evaluación de las capacidades de los trabajadores, existiendo sesgo de género (Grueso Hinestroza, 2009).

Las subjetividades de los individuos, esto es su modo de pensar o de sentir, serán diferentes también en función al género, lo mismo que su identidad se configura diferente. Por ello el escenario sociolaboral es diferente para hombres y mujeres y es necesaria una buena gestión de esta diversidad de recursos humanos para mayor motivación de tu capital humano, se necesita un enfoque de género y de diversidad (Barberá Heredia, 2004).

3.3.3. ESTEREOTIPOS Y ESTRÉS SEGÚN GÉNERO

Al igual que en la investigación se habla de tareas no visibles que en la mayoría de los casos son responsabilidad de las mujeres, a su vez encontramos asociados unos riesgos que tampoco son visibles. Díaz Descalzo (2002) los llama: “los riesgos psicosociales en el trabajo”, por la doble incluso la triple jornada de la mujer que trabaja, aunque en anteriores investigaciones se ha podido comprobar que el absentismo laboral y las bajas por enfermedad no son superiores en las mujeres que trabajan en la hostelería (Sigüenza, 2011).

Son muchos los estudios donde se ha investigado la relación entre enfermedad mental y roles de género (Montesó-Curto, 2014; Sáez Buenaventura, 1988; Tudor, Tudor, y Gove, 1979). En otras investigaciones se afirma que habitualmente las mujeres con trabajos extradomésticos se encuentran en una situación menos

satisfactoria que sus maridos. Todo ello estaría relacionado con un exceso de demandas y de ejecución de roles diferentes con la consecuente sobrecarga de rol que genera estrés y problemas de salud.

Las siguientes tareas y situaciones suponen un gran riesgo para la salud, riesgo no visible:

- El cuidado de personas con una gran carga emocional y responsabilidad.
- El doble trabajo por la jornada doméstica = sobre-esfuerzo con graves problemas: estrés, agotamiento, ansiedad, impotencia...
- La precariedad laboral de las mujeres: contratos temporales = baja seguridad, trabajo sumergido: restauración, hoteles, agencias de viajes, etc.

Los problemas de salud ocupacional de las mujeres no son en general abordados por los empleadores, sindicatos, investigadores y gestores de políticas, lo que contribuye a aumentar más las inequidades por razón de género en la salud ocupacional (Öslin, 2001) y las medidas de riesgos laborales no tienen en cuenta el género. Además, la educación tradicional hace a las mujeres víctimas, que no deleguen pues se creen con la “obligación” de encargadas del hogar y de los cuidados de sus familiares y también debido a la existencia de un “cultura del sufrimiento”.

Diferentes estudios realizados por la Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico (OCDE)²⁶ y del doctor Lundberg y la doctora Frankenhaeuser (1999) han puesto de manifiesto que los factores psicológicos más importantes para la baja por estrés de las mujeres son: la inseguridad, la pérdida de control, la angustia, la ansiedad, el dolor el desamparo y la angustia. También se ha demostrado que para el colectivo femenino son importantes motivos de baja: las enfermedades del sistema músculo-esquelético y cardiovascular relacionadas con problemas de salud mental y la depresión provocada por el estrés. Un ejemplo son las camareras de pisos de los

²⁶ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos es un organismo de cooperación internacional, compuesto por 37 países, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales.

hoteles por la dureza del trabajo y la ansiedad de tener que limpiar un mínimo elevado de habitaciones en su turno de trabajo (Cañada, 2015).

También Otálora (2007) investiga la relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas, cuyos hallazgos empíricos muestran que, en presencia del conflicto trabajo-familia, los trabajadores experimentan un bienestar negativo o estrés (Kossek, Colquitt, y Noe, 2001), debido a la necesidad de asignar una cantidad fija de recursos, como el tiempo y la energía, a los diferentes roles que se desempeñan tanto en la familia como en el trabajo (Grandey y Cropanzano, 1999). El conflicto trabajo-familia se ha asociado, entre otras consecuencias, con la insatisfacción en el trabajo y en la familia, la depresión y el estrés en la vida diaria (Frone, Yardley, y Markel, 1997; Greenhaus, Collins, Singh, y Parasuraman, 1997; Kopelman, Greenhaus, y Connolly, 1983).

De forma similar, el doctor Mate (2011) asegura que las mujeres en nuestra sociedad siempre han llevado la carga de ser el apoyo emocional para sus parejas y sus familias, por ello son los absorbentes emocionales de sus entornos. Esto ayuda a explicar por qué los hombres casados viven más que los solteros, lo que sucede al revés con la mujer. A partir de la incorporación de la mujer al trabajo, esta asume un rol económico, pero con menos soporte que sus maridos o compañeros y con mayor estrés y Mate (2011) está convencido de que la enfermedad tiene una gran relación con el estrés al que el individuo este sometido, por tanto el estrés para él sí es una cuestión de género puesto que las mujeres son las mayores receptoras de este. Al igual pasa con la raza, siendo las más desfavorecidas las que tienen mayores niveles de estrés y esté relacionado con la enfermedad puesto que hemos de analizar el entorno psicosocial en donde suceden las cosas y como ya se ha dicho la sociedad es desigual y reproduce modelos discriminatorios según clase, raza, etnia, sexo...

Para Dio Bleichmar (1991, pp. 180-183) estos sentimientos íntimos de autoinculpación son los responsables mayores del estrés crónico y su consecuencia es la depresión. Cuando la mujer no puede estar disponible, afectivamente empática y prestando apoyo, se siente autoperseguida y autoculpabilizada (Montesó-Curto, 2014). Estos sentimientos surgen en lo que la socióloga María Ángeles Durán (2007)

llama tiempo circular en el que se mezclan continuamente ambos papeles delante del tiempo lineal de los hombres.

Jessie Bernard (1982) escribió sobre el futuro de la maternidad, analizó los roles de las mujeres y las madres, pero también los roles de los hombres y de los padres. El ideal de roles compartidos al 50% ya estaba en su texto. Casi cincuenta años después las demandas siguen siendo las mismas, los mensajes en el inconsciente de mujeres y hombres son muy parecidos y los modelos de igualdad son pocos a pesar de la legislación y la moda vanguardista de luchar por la desigualdad que padece la mujer sólo por el hecho de serlo.

CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO III

El alumnado de los ciclos formativos de la familia de hostelería y turismo ingresa tempranamente al mundo del trabajo, pues las condiciones del mercado laboral lo hacen posible, por haber mucha demanda de trabajo en la zona geográfica de estudio. Mucho de nuestro alumnado se presenta entonces, con frecuencia, con la asunción plena de responsabilidades económicas y familiares. La juventud como fenómeno social depende, más que de la edad, de la posición de la persona en diferentes estructuras sociales, entre las que destacan la familia, la escuela, el trabajo y los grupos de edad y de la acción de las instituciones. Todas ellas influyen y determinan la personalidad de los jóvenes según su género, puesto que estamos en una sociedad patriarcal en la que se educa de forma distinta a chicos y a chicas.

La juvenilización de la sociedad actual y los diferentes roles de género repercuten de forma diferente en los y las jóvenes. En la actualidad se ha mitificado la juventud y la belleza de esta, esto se aumenta en profesiones de la industria turística relacionadas con el ocio, placer y atención al público, y se acentúa en el caso de las mujeres, pues muchas veces se utiliza su imagen como reclamo turístico. A la vez de esa presión por la estética a la mujer se la trata diferente en el mundo laboral: procesos de selección y promoción, pues son los estereotipos los que favorecen el acceso más fácil del hombre a puestos de liderazgo y mantienen el techo de cristal para las mujeres. Unido al ámbito doméstico donde la mujer sigue siendo la mayor responsable con las consecuencias que ello supone para su desarrollo personal y laboral, con múltiples

roles y desigualdad frente a sus homólogos. Con el añadido del desprestigio y poco valor de los trabajos domésticos y de cuidados por parte de la sociedad (Lorey y Butler,2008).

La sobrecarga de rol en el ámbito familiar y las exigencias sociales a la multiplicidad de roles femeninos unidos al conflicto trabajo-familia, producen efectos negativos en la salud de la mujer. Es necesario una corresponsabilidad al 50% en los roles de cuidados y domésticos por parte de los hombres.



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

SEGUNDA PARTE: CONTEXTO Y METODOLOGÍA

CAPÍTULO IV

EL MERCADO TURÍSTICO Y LAS RELACIONES LABORALES DE GÉNERO

4.1 EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La incorporación de las mujeres al trabajo en España se hizo más tarde que en el resto de países europeos, por razones sociales y políticas. Al largo de los últimos años se ha ido incrementando el número y niveles laborales de las mujeres en todos los sectores productivos y en especial en turismo, aunque estamos lejos de alcanzar la igualdad real en empleo y promoción, así como en las condiciones de trabajo. Existe claramente una segregación sexual y, tal vez por ello, no podemos hablar de empleo y discriminación salarial en algunos trabajos eminentemente masculinos o femeninos.

La incorporación de la mujer al trabajo asalariado ha sido siempre conflictiva, considerando la creencia social que la mujer debía ocupar el lugar en su casa, cumplir con su familia y que su inserción en el mundo laboral se convertiría en el factor de desunión en el hogar, según Sandra Dema Moreno (2005). También señala Martínez (1996) cómo la salida de la mujer a trabajar fuera del hogar solía ir acompañada de dudas sobre su moral, sólo se podía justificar que la mujer saliese a trabajar y buscarse un salario por necesidad, porque tuviesen problemas económicos y necesitase una aportación de dinero extra a la familia, o en caso de enviudar. Dentro de la problemática que suponía el trabajar fuera del hogar familiar, había trabajos que no estaban tan mal considerados, como podían ser: el trabajar como empleada de hogar y trabajar por ejemplo en una fábrica. Con respecto al trabajo industrial de las mujeres con un carácter auxiliar y no esencial, este generó debates entre obreros y empresarios a finales del siglo XIX, puesto que a las mujeres les pagaban un salario

menor, quitando valor al mismo trabajo que realizaban los hombres, además de quitar trabajo a los obreros creando enfrentamientos entre obreros y empresarios.

Referente a la evolución del mercado laboral con perspectiva de género, Martínez (1996) da respuesta al origen de la discriminación laboral de la mujer en España debido a la aparición a principios del siglo XX de un sistema de protección legal del trabajo, que supone la formalización del mercado de trabajo y la exclusión de éste de la mayoría de las actividades llevadas a cabo por las mujeres.

La idea más importante es que el trabajo de la mujer en el domicilio no se considera trabajo, no por no ser una actividad pagada, sino por el hecho de que se realiza dentro del propio hogar. Es decir, que se ha determinado que estar fuera del domicilio es más importante para que se le considere trabajo que el hecho de percibir un salario. Otra idea es que, desde el punto de vista marxista, únicamente el trabajo que se traduce en capital puede considerarse trabajo comunitario productivo. La tercera idea es que las mujeres, a principios del siglo XX, ya iban en lucha por el salario familiar, compitiendo con los hombres y existiendo un control por parte de estos que deciden y oprimen a las mujeres, aunque hay autores como Hartmann (1994) y Humphries (2010) que difieren en esta idea, argumentando que el salario femenino era un complemento que venía bien al hogar conyugal. Hay una cuarta idea de Martínez Veiga (1996), que habla de reformas sociales y que desplaza al hombre de las faenas y trabajos, pues a las mujeres se les paga menos trabajando más horas. Entonces las mujeres contribuyen a que se rebaje los precios de los salarios y como los hombres no quieren ganar tan poco abandonan estas tareas por otros sectores productivos, como podía ser el sector de la restauración para trabajar de camareros.

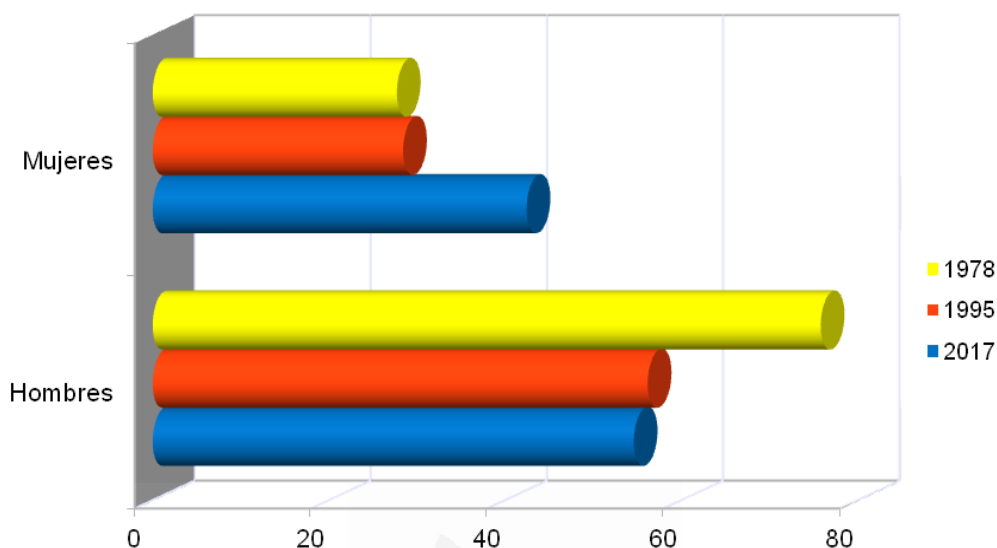
Existe pues una degradación salarial en la que la sustitución del hombre por la mujer conlleva un abaratamiento de los costos salariales, pues a la mujer se le paga menos y poco a poco también a los hombres que trabajan en los mismos puestos. Podría decirse que cuando la mujer entra en una actividad está se devalúa y al revés. También hay una degradación horaria que discrimina claramente a lo largo de la historia a las mujeres con respecto de los hombres en las mismas industrias, ellos trabajan menos horas y ganan más. A colación de esto se origina la idea de que el trabajo de la mujer es secundario y por ello se le paga menos, la idea es que

históricamente el proveedor del sustento familiar era el hombre, la mujer permanecía en casa a no ser que tuviera que trabajar por falta de su marido, separación o viudedad, o por circunstancias especiales en que el marido no pueda trabajar, por enfermedad, guerra, desempleo.... El trabajo de la mujer, aún hoy en muchos casos, sigue siendo un complemento del trabajo del hombre, degradando así a la mujer y a las actividades que esta realiza (Durán, 2012).

Un argumento por destacar es cómo el matrimonio representaba una mejora económica de las mujeres trabajadoras o de clase media, el salario familiar (para el hombre) se fijaba de acuerdo a la cantidad de hijos y cargas familiares que se tenían, pagando a las mujeres su salario como complemento al salario del hombre, (Martínez 2006). Las mujeres agradecían el trabajo fuera de casa, pues a veces establecía los límites entre la miseria y la satisfacción de las necesidades más básicas. El ordenamiento laboral citado de principios del pasado siglo, hace referencia concretamente a la ley del Contrato de Trabajo del 21 de noviembre de 1931. Esta legislación, excluyente de protección legal para los trabajos que realiza la mujer, sería recogida en leyes posteriores hasta nuestro reglamento actual (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, TRET 1995) y los convenios colectivos de cada sector.

En lo referente al trabajo femenino, la guerra civil española y el régimen dictatorial impuesto, supusieron un retroceso en el país, puesto que sólo podían trabajar las mujeres solteras en trabajos considerados femeninos, con sueldos menores que los hombres (el hombre es considerado el jefe de familia y el sustentador económico de esta) y sin acceso a puestos de responsabilidad. Con el tiempo y la entrada del turismo, esta situación se va atenuando buscando mayor presencia de la mujer en el mercado laboral, sobre todo en el sector turístico, incluso las casadas pueden trabajar con el permiso de su marido (Ley de Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer, de 22-VII-1961), aumentando la tasa de actividad femenina. Será a partir de la constitución de 1978 y la democracia cuando la mujer comienza a participar de forma más activa en el mercado laboral, como vemos en el gráfico que sigue, donde se compara el empleo femenino y el masculino en tres periodos temporales que van desde 1978 hasta 2017.

Gráfico 1: Tasa de empleo por sexo en 1978, 1995 y 2017 en España.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (2017)

En el gráfico se compara el empleo femenino y el masculino, el color azul representa el año 2017 con la tasa femenina de 24,7% frente a la masculina de 75,79%, el color naranja representa el año 1995, donde la tasa femenina sube un poco, hasta el 28,41% y la del masculino baja al 56,16% y el color amarillo representa el año 1978 en donde vemos que ya se igualan las tasas, aunque el empleo de las mujeres tiene una tasa más baja aún, con un 42,42% frente al 54,58% de los hombres.

España ha ido dejando de ser un país eminentemente dependiente del sector primario para ir decantándose por el sector terciario, pasando en el siglo XX de la represión al desarrollismo económico promovido, en parte, por la aparición del turismo. Tras la crisis de los años 70 y la reconversión industrial llega una época de libertad y organización femenina, que perdura hasta nuestros días. Si bien hemos de tener en cuenta que la mayor parte del trabajo no remunerado o escasamente remunerado corre a cuenta de las mujeres (Durán, 2012).

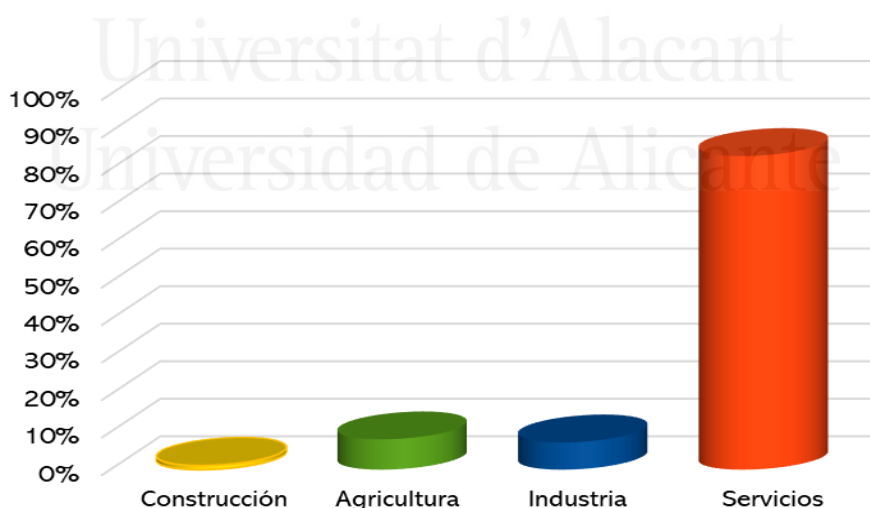
En estos últimos cincuenta años la mujer ha ido cobrando importancia en el sector servicios y abandonando el sector primario y secundario para incorporarse al turismo, como vemos en la siguiente tabla:

Tabla 1. Participación femenina en los sectores productivos

| AÑO | Agricultura y pesca | Industria energía | Construcción | Servicios |
|------|---------------------|-------------------|--------------|-----------|
| 1970 | 29,3% | 25,3% | 8,9% | 36,5% |
| 1980 | 18,6% | 27,2% | 9,3% | 44,9% |
| 1990 | 11,5% | 23,7% | 9,8% | 55,0% |
| 2000 | 6,8% | 18,8% | 12,0% | 62,4% |
| 2005 | 5,3% | 16,2% | 13,8% | 64,7% |
| 2010 | 4,6% | 13,8% | 9,3% | 72,3% |
| 2012 | 4,7% | 13,5% | 6,8% | 75,0% |
| 2013 | 4,8% | 13,4% | 6,1% | 75,8% |
| 2014 | 4,6% | 13,4% | 5,9% | 76,2% |
| 2015 | 4,3% | 13,6% | 5,8% | 76,2% |
| 2016 | 4,4% | 13,9% | 5,8% | 75,8% |

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (2017)

En el siguiente gráfico se muestra el porcentaje de mujeres afiliadas por sector económico en el año 2017. Como puede observarse, el sector servicios es donde se contrata a la mayoría de las mujeres.

Gráfico 2. Afiliación de mujeres por sectores productivos (2017)

Fuente: elaboración propia a partir de datos del MEYSS (Ministerio de empleo y Seguridad Social, 2017)

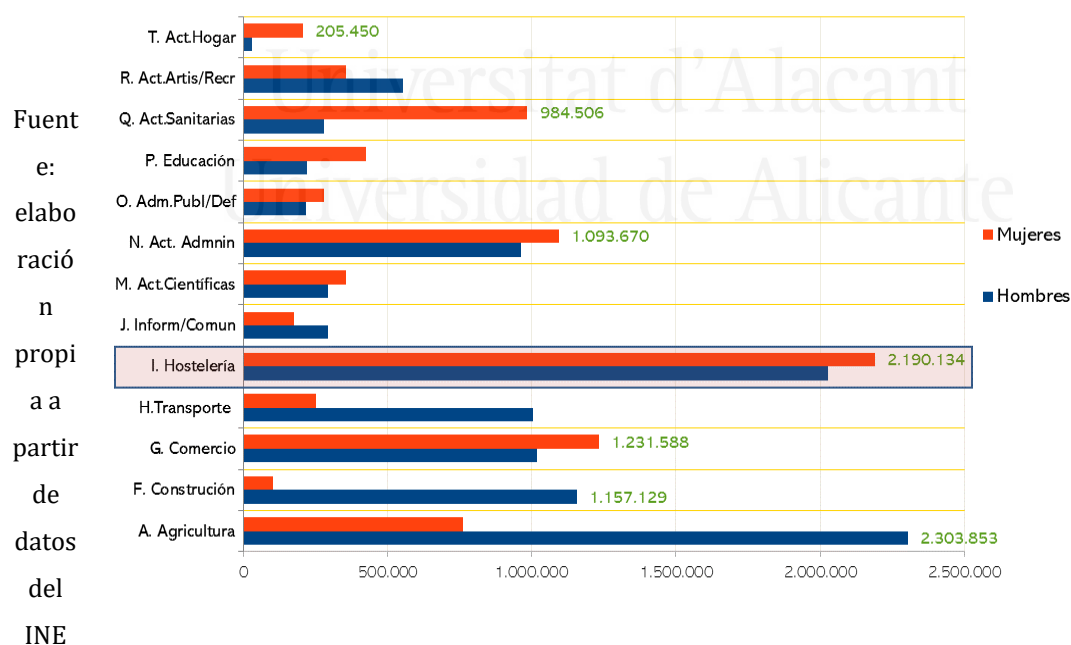
El incremento de la afiliación de las mujeres repercutió en todos los sectores económicos, excepto en la agricultura, donde en los últimos cinco años (hablamos del

periodo de 2012-2017) se ha acumulado una pérdida de trabajadoras del 1,82%. En el lado opuesto, el sector servicios, donde se emplean la mayoría de las mujeres, experimentó el mayor incremento con un 13,66%, seguido por la industria y la construcción. La evolución de la distribución de la afiliación por sectores muestra claras diferencias de género. El sector primario (agricultura y pesca) y el de la construcción son los sectores más masculinizados.

Actualmente la globalización ha supuesto el surgimiento de una perspectiva de género en la sociedad intelectual, así como una mayor participación de la mujer en todos los ámbitos (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2004).

En el siguiente gráfico se representa el total de contratos por actividad económica en hombres y mujeres en 2017. Podemos observar la menor participación de la mujer en estos, excepto en la I que representa a la hostelería donde más de la mitad de su actividad es femenina, 53,9% en naranja, frente al 49,8% de actividad masculina, en azul. Destacan los hombres en sectores como la agricultura, la construcción y defensa, mientras las mujeres en educación, sanidad e industria manufacturera. En la I (hostelería) también destacan las mujeres con un total de 2.190.134 contratos.

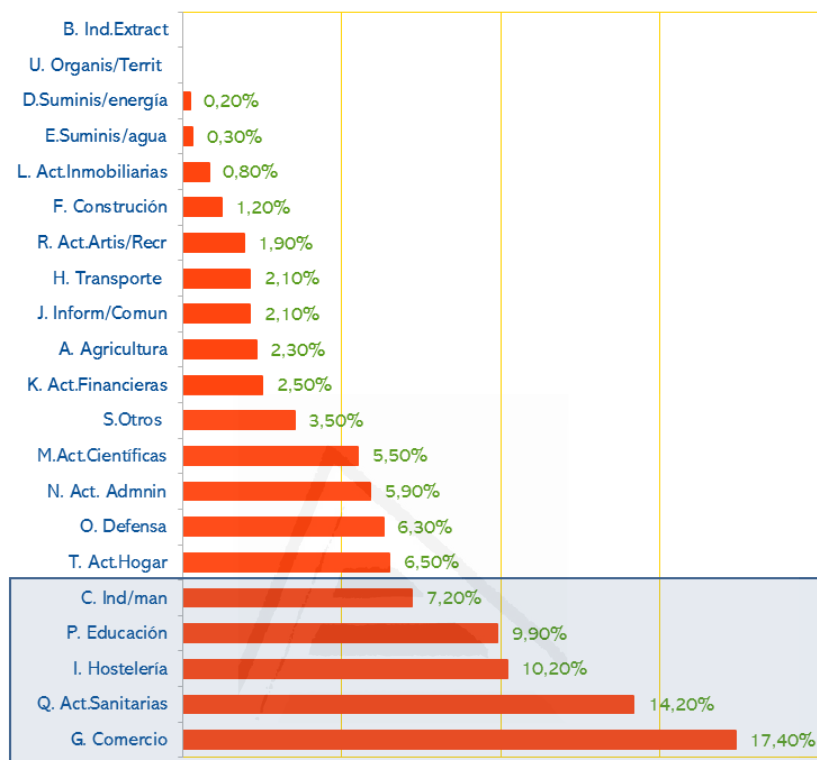
Gráfico 3. Contratación por sexo según secciones de actividad económica.



(2017).

Podemos observar en el siguiente gráfico como la mayor parte de las mujeres españolas activas de la actualidad, se encuentran en actividades de comercio, sanitarias y sociales y otros servicios.

Gráfico 4. Mujeres ocupadas por rama de actividad



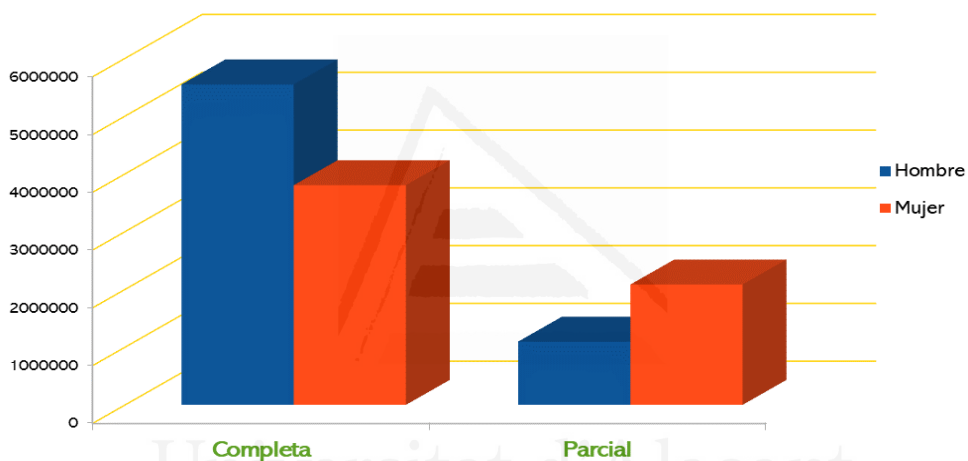
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (2017)

La columna I es la que recoge la hostelería con el 10,2% de la población activa ocupada femenina, sólo superado por dos ramas de actividad: comercio (G) 17,40% y actividades sanitarias y de servicios sociales (Q) 14,2%, viendo así la importancia del subsector hostelero en el empleo femenino y también la división sexual en las distintas actividades (entre actividades de construcción 1,2%, inmobiliarias 0,8% y suministro de energía 0,2% vemos muy poco porcentaje de mujeres).

Aún en nuestros días, y de forma casi exclusiva, las tareas domésticas, reproductivas y familiares son responsabilidad de la mujer. Esto sumado a la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres, son fenómenos que ponen de manifiesto que la situación de las mujeres en el mercado laboral viene caracterizada por la existencia de

discriminación por razón de sexo, en cuanto a disponibilidad horaria y dedicación laboral. Estas características limitadoras, traen consigo un empeoramiento de las condiciones de trabajo femeninas, con mayores dificultades para acceder a la formación y para desarrollar sus carreras profesionales, a la vez que una menor seguridad y pérdida de derechos, que revierte en ellas, en sus familias y por ende en la sociedad (Gil Rodríguez et al., 2007). En el gráfico siguiente vemos las diferencias en el número de afiliados a la Seguridad Social entre hombre y mujeres.

Gráfico 5. Afiliación a la Seguridad Social según jornada laboral según sexo.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal)

Podemos observar cómo la mayor afiliación es masculina en la contratación con jornada completa, mientras en la jornada parcial es mayor la contratación de la mujer. En estos datos no constan los contratos fijos-discontinuos por no constar la jornada laboral, si bien es cierto que el número de estos contratos es mayor en las mujeres y se demuestra que esta tiene mayores tasas de temporalidad y precariedad (SEPE, 2017). Esto se explica, además de por las causas citadas por Martínez (2000), porque el mercado laboral está pensado para un trabajador/a que esté disponible el 100% del tiempo, ajeno a las obligaciones domésticas y de cuidados, se diría que es un terreno ajeno a la reproducción real de la vida.

4.1.1 SECTORES PRODUCTIVOS Y LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN ESTOS EN LA PROVINCIA DE ALICANTE

A lo largo de la historia, la provincia de Alicante ha estado vinculada a sectores productivos como el comercio, la agricultura, la pesca, la industria y el turismo. Este último, aunque ya estaba presente a mediados del siglo XIX, ha sido principalmente desarrollado desde los años 50 y es igualmente otra actividad importante en la ciudad.

A priori, la provincia de Alicante tiene varias comarcas con una idiosincrasia, una cultura y una forma de actuar bastante peculiar, marcadas por su historia y sus características (geográficas, económicas, sociales, etc.) que, por supuesto, influyen en el desarrollo personal, cultural y personal de la mujer. Se observa que a medida que vamos bajando al sur de la provincia y a algunas zonas del interior en donde ha habido mucho trabajo, ha habido también muchos más abandonos en la educación en comparación con otros lugares de la provincia donde no había trabajo. Esto ha marcado mucho, tanto a la población como a las empresas y a los sectores empresariales de las zonas. Se parte de la idea de que el nivel de estudios, o sea la educación, aporta una visión más amplia y una estructura más abierta a ideas nuevas, a la flexibilidad ante situaciones cambiantes, con una actitud de adaptación y creatividad para desempeñar cualquier tipo de trabajo. También se observa esto, no sólo en los trabajadores de las posiciones más operativas, sino en todas las áreas o estamentos del organigrama de las empresas, tanto en sus niveles intermedios como en niveles superiores, en donde cambia mucho un directivo de una empresa familiar y con un bajo nivel educativo, a un directivo de una empresa grande, con estudios, con experiencia y con nivel cultural alto.

Podemos dividir y estructurar la provincia en cuatro zonas turísticas diferenciadas: zona sur de Alicante, Benidorm, zona del interior de la provincia y Alicante como capital de provincia. En el interior y la zona sur de la provincia de Alicante observamos cómo la agricultura ha supuesto una parte importante de mano de obra que se ha perdido por la crisis agrícola y por la poca rentabilidad de las estructuras agrarias de la provincia. Esto, unido a la Política Agraria Común (PAC) que también ha ido en detrimento de la agricultura en la provincia de Alicante. Esta mano de obra, en un porcentaje alto era femenina, no siendo así en la construcción donde la mano de obra ha sido eminentemente masculina. El cambio ha ido ocasionando que muchos de los

trabajadores agrarios hayan tenido que reinventarse y dedicarse a otra actividad o complementar su actividad con otra, generalmente del sector servicios.

Podemos decir, según las investigaciones de estructuras agrarias y la propia actividad, que en nuestra provincia la agricultura es familiar y se ha mantenido por esa tradición familiar y porque la tierra se heredaba de tus antepasados, no por la rentabilidad del trabajo de explotarla. Esta feminización de la agricultura puede atribuirse al traspaso de varones hacia empleos no agrarios a partir de los años 60. El movimiento de feminización está impuesto por el trabajo estacional del campo, por tanto, la mujer puede dedicarse a sus quehaceres domésticos y tener un complemento de dinero en la temporada en la que puede trabajar en la agricultura. Lo que se ha producido también por parte de la mujer es una integración mayor en el mercado laboral en general. La mujer también empieza a tener la titularidad de las explotaciones familiares, posibilidad y ganas de profesionalizarse y formarse, especializándose en la agricultura. “La feminización de la pobreza”, en donde se identifica a los sectores productivos más pobres como los que mayor tasa de actividad femenina presentan, como afirma Zarzosa Espina (2009) en su investigación sobre la pobreza en las Comunidades autónomas españolas.

El programa de investigación Arkleton (1992), sobre estructuras agrarias y pluriactividad en Europa y España, estudia las líneas de evolución de la agricultura, los cambios en las explotaciones, así como el papel de la PAC. También el censo agrario, a diferencia de la EPA, hablando siempre de la agricultura familiar, advierte que, por edad y hábitat, en la agricultura hay una feminización de la actividad agraria en zonas intermedias (interurbanas) y zonas rurales. Podemos decir que la edad de la mujer agricultora es de 35 a 44 años hasta 54 años más o menos. En la zona rural no hay presencia de la mujer como trabajadora dada de alta, y que conste que cobra un salario por realizar sus trabajos. En el caso de las casadas la tasa de actividad es mucho menor, siempre menos del 40%, al dedicarse al hogar y complementarlo con las tareas agrícolas. En algunos casos, la tasa de actividad femenina en zonas rurales es superior a las zonas urbanas y la presencia juvenil se especifica sobre todo hasta los 25-30 años como trabajo que ayuda económicamente a la joven mientras termina sus estudios. Se puede hablar de desarraigo juvenil femenino en sectores como la agricultura, puesto que se abandona la actividad al terminar los estudios (Garrido, 1992).

La industria textil también ha supuesto un sector importante de trasvase de recursos humanos de la agricultura, por ser un trabajo más cómodo, declarado y mejor remunerado en sus comienzos, aunque desde hace unos años el sector sufre una gran crisis. También con la llegada del turismo, en mayor o menor medida, a las diferentes zonas de la provincia (zona sur de Alicante, Benidorm, zona del interior de la provincia y Alicante como capital de provincia), unido a la especulación inmobiliaria, el sector textil se feminizó al igual que la agricultura, por el abandono masculino hacia la construcción, sin olvidar la mano de obra inmigrante que ocupó, al igual que la femenina, los trabajos menos considerados y peor pagados.

Podemos mencionar el carácter transversal del turismo, en referencia a los diferentes sectores productivos de la provincia de Alicante. Señalar de entre ellos: la agricultura y la industria, porque durante los últimos años, se han convertido también en un atractivo turístico: el paisaje agrícola como factor de atracción para el turismo rural, de muchas zonas de la provincia de Alicante. También el llamado Turismo Industrial, que desde la crisis del sector ha supuesto una reconversión al sector servicios.

Todas esas nuevas modalidades de turismo, han supuesto para la provincia mayor riqueza económica y la creación de nuevos puestos de trabajo, en los cuales la presencia de la mujer es cada vez mayor (en España según datos del informe anual de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO²⁷ y del IET²⁸, las mujeres suponen más del 60% del personal empleado en servicios turísticos).

La explicación al nacimiento de nuevos productos turísticos, la encontramos en la necesidad del ser humano de tener opciones de turismo, enriquecerse en sus viajes y conocer cosas nuevas. Esto ha provocado que cada vez encontramos más variedades de turismo, ya que para el ser humano todo puede ser susceptible de tener su atractivo turístico, eso sí el turismo nunca masificando los espacios y gestionando el total de los recursos turísticos de la forma más eficaz. El turismo es una industria que se levanta sobre las diferencias (Swain y Momsen, 2002) entre paisajes pueblos y experiencias (Swain, 2005, p. 30) y, por extensión, entre las diferencias de género.

²⁷ Sindicato Comisiones Obreras.

Las condiciones de partida del turismo de masas en los años 60-70 se deben a varios factores como el aumento del tiempo libre por la mecanización de la producción, la mejora de los medios de transporte y del proceso de urbanización unido a la estabilidad política y social de Europa. En España, a pesar del régimen político, se abren las puertas al turismo viendo en él una fuente de ingresos. Nuestra provincia ofrecía excelentes condiciones físicas y climáticas, buena localización, variada oferta de servicios, además de apoyo por parte de la administración. Por supuesto, todo ello junto a la mejora de las comunicaciones, permitió el inicio del turismo

La construcción de la carretera Silla-Alicante, junto con la llegada a Alicante del ferrocarril desde Madrid, ayudó a prosperar con lentitud a esta industria turística que, a partir de 1914, disponía de un ferrocarril de vía estrecha—el popular Trenet de la Marina--, que en un principio unía Alicante con Altea y, por tanto, con Benidorm. Serían años de progresivo crecimiento debido al relevo acaecido en el sistema económico de la época, por el que se abandonó el sector primario (pesca y agricultura) y se apostó por el terciario (servicios turísticos).

La población de las zonas de costa como Benidorm y Alicante, se incrementó gracias al trabajo que daba el turismo y a los residentes de otros países que se instalaban aquí. Paralelamente, aumentó la oferta de plazas hoteleras, generándose cambios en la clientela, pues el turismo español, que era más bien escaso por la coyuntura económica y social, comenzó a compartir el espacio con los visitantes de otras partes de Europa, primero llegados con sus vehículos y luego, con la entrada en funcionamiento del aeropuerto de l'Altet en 1967, en vuelos chárter. Hemos de señalar cómo el turismo ha ido desarrollándose y creciendo desde finales de los años 50 hasta principios de los 60 que comienza el auge turístico, pero sobre todo a partir de los años 60, durante la época del boom turístico, y hasta nuestros días, según comentan los autores González y Talón (2002) dentro de la historia del sector hotelero español. Dos cifras de 2018 nos pueden ilustrar de la excepcionalidad benidormense: la existencia de 42.000 plazas hoteleras y 4.995 plazas de campings.

²⁸ Instituto de Estudios Turísticos.

Son los efectos del turismo en la economía, sociedad y paisaje (urbano y natural) los que han dado lugar a la concepción actual de la Costa Blanca. Las elevadas cifras de turistas y la concentración de la demanda en el litoral Alicantino exigieron la dotación de infraestructuras, que culminaron en la urbanización de amplios espacios costeros, donde se han desarrollado multitud de ciudades y conurbaciones. El desarrollo urbano y la actividad económica procedente del turismo han dotado a los espacios turísticos de un extraordinario dinamismo, que los ha convertido en un lugar de atracción demográfica y económica, razón por la cual se ha acentuado la contraposición interior-litoral (Navalón García, Padiilla Blanco, y Such Climent, 2011). Además, la provincia, y concretamente el destino Benidorm, a pesar de ser un destino maduro no deja de renovarse y de crear nueva oferta de ocio. El fenómeno turístico, asimismo, ha contribuido a la redistribución de rentas y ha desempeñado un papel muy importante en la evolución de la sociedad de la zona pues, el turismo ha sido una ventana abierta al mundo que ha favorecido nuestra incorporación a la mentalidad de las sociedades occidentales. No obstante, hemos de recordar el coste ambiental producido, manifestado en la agresión del litoral y sus ecosistemas, en la falta de planificación, así como la especulación por parte de algunas empresas y municipios.

El turismo es hoy en España, en la Comunidad Valenciana y por ende en la provincia de Alicante, una actividad económica firmemente asentada, además de la mono especialización turística del litoral alicantino (Vera-Rebollo y Ivars-Baidal, 2004; AVT Libro Blanco de Turismo, 2017).

A pesar de lo citado es indiscutible el *Know-how* alcanzado por las empresas turísticas y sobre todo hoteleras de la provincia, así como la mejora del entorno en temas de infraestructuras, servicios, modernización e innovación, todo ello adaptado en la mejora en la protección medioambiental y en la protección y en la adaptación al marco jurídico en la Comunidad Valenciana (recordemos la transferencia de competencias en Turismo). Todo ello unido a las nuevas tecnologías y a la decisión por parte de la administración de

apostar por la industria turística como lo demuestra la red de CdT²⁹, el INVATTUR³⁰, el Patronato Provincial de turismo de la Costa Blanca, etc.

4.1.2 TURISMO, EMPLEO Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER

Hemos de señalar que el trabajo, sobre todo en los lugares públicos, para las mujeres estaba prohibido, los cafés o bares eran un lugar de socialización sólo para los hombres y se les restringía la entrada a mujeres. Es a finales del siglo XIX cuando la mujer tiene la posibilidad de alcanzar los tres logros que le permitieron mejorar su situación: el acceso al trabajo, a partir de 1910 a los deportes y, tras la Primera Guerra Mundial al turismo. Es entonces cuando el trabajo femenino fuera de casa, aunque también muchas de ellas continúan trabajando en casa, comienza realmente.

En relación al empleo femenino en el sector turístico, este comienza después de 1914. A partir del surgimiento de la aviación comercial se utiliza a mujeres como mano de obra en el trabajo de azafatas (camareras de aire). A pesar de que el trabajo de azafatas les aporta a las mujeres un aura de glamur, hemos de destacar lo difícil que era este trabajo, pues suponía estar fuera de casa, lejos de la familia y los amigos, lo cual entraña un desarraigo afectivo importante y una merma también de las condiciones físicas, considerándose un trabajo bien pagado porque conllevaba todos los beneficios de viajar por el mundo de manera gratuita, como turistas pagadas. La utilización como objeto sexual de la mujer, intensificó luchas de muchos sectores, sobre todo en los de las aerolíneas. En esta época se amplía la oferta educativa de las universidades no limitándose a carreras esenciales para las mujeres, surgen otras ofertas educativas que amplían las posibilidades del género femenino.

Se ha de decir que hay una estrecha relación entre el sector del turismo y los servicios. A lo largo de la historia se ha considerado a la mujer ideal para desempeñar los trabajos del sector servicios, como es el turismo, quizás por su vocación de servicio innata o aprendida a lo largo de su educación (Ferguson, 2011) o porque se

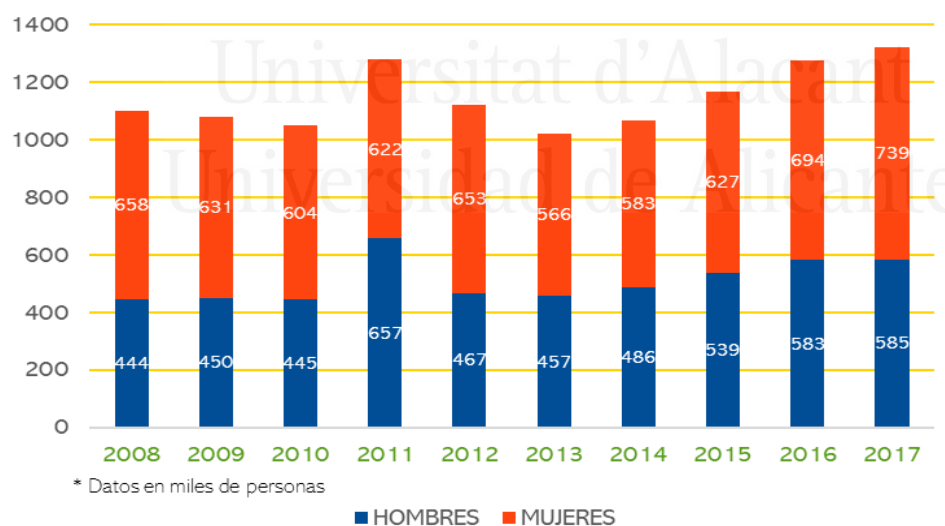
²⁹ La Generalitat Valenciana, mediante la red CdT (Centros de Turismo para la Cualificación Profesional), ofrece formación continua y a medida.

³⁰ Instituto Valenciano de Investigaciones Turísticas, con sede en Benidorm. Dependiente de Turisme Comunitat Valenciana, ente gestor del turismo en la Generalitat Valenciana.

denominan tareas femeninas o del hogar, de limpieza, orden, de hospitalidad de hacer sentir bien a la gente. Igual que el trabajo de azafata, el de camarera de pisos o de recepcionista son de los primeros que se relacionan con el turismo (Valdez et al, 2004). En la actualidad, curiosamente, el acceso de la mujer a puestos de decisión en el sector turístico va en descenso, si bien hemos de cuestionarnos si se debe simplemente a un prejuicio que el tiempo no ha podido borrar o todavía la sociedad, a pesar de todos los cambios, continúa teniendo un sesgo notoriamente masculino para algunos trabajos (Schlüter 2008).

El sindicato Comisiones Obreras (CCOO Servicios, 2018) ha realizado un informe analizando el turismo en España desde el punto de vista económico y social, por su importancia en el PIB anual (más de un 11%) y también por su capacidad de generar empleo y dinamizar otros sectores económicos. También se destaca en el informe la variedad de actividades económicas dentro del turismo, su estacionalidad que marca la rotación del capital humano dedicado al turismo y que el tejido empresarial del turismo está formado mayoritariamente por pequeñas empresas. A continuación, se muestra un gráfico con los asalariados por sexo en hostelería.

Gráfico 6 . Asalariados por sexo en hostelería.



Fuente: elaboración propia según el informe CCOO Servicios (2018).

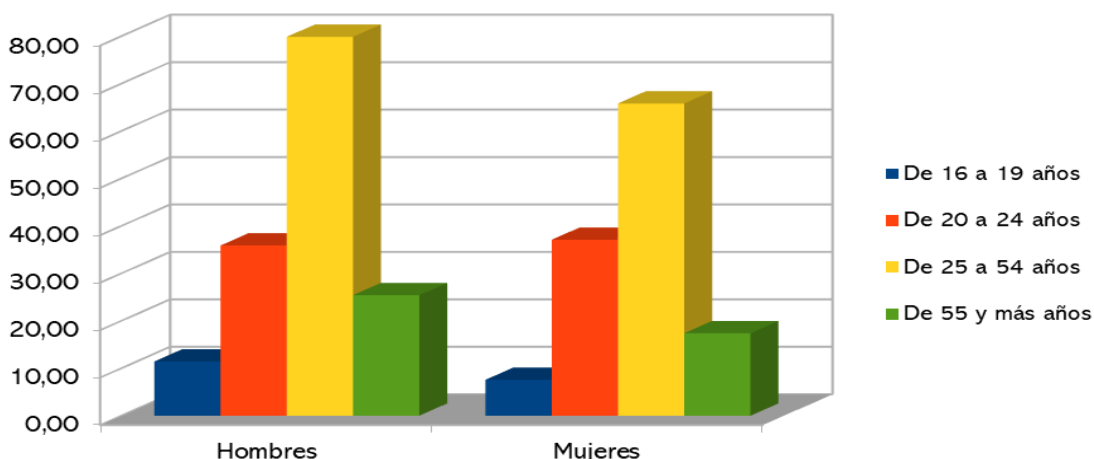
Vemos en el gráfico cómo las mujeres tienen los porcentajes más altos en todo el periodo (2008-2017), aunque debemos tener presente que dentro de esas cifras más altas de asalariadas mujeres muchas de las jornadas no son a tiempo completo,

puesto que como hemos visto en el gráfico 6 la mayor proporción de contratación a tiempo parcial pertenece al empleo femenino. La EPA³¹ en 2016 reflejaba que es mucho más frecuente en las mujeres que en los hombres jóvenes (63% frente al 37%) el dejar el empleo o pasar a un trabajo de tiempo parcial para cuidar a algún familiar, ya sean niños, discapacitados o mayores.

Se puede afirmar que, en las últimas décadas en España, en la Comunidad Valenciana y en la provincia de Alicante, la mujer está presente en casi todas las actividades que la sociedad realiza: actividades sociales, actividades económicas culturales, políticas, recreativas, relacionadas con el turismo, con el ocio, etc. La industria del turismo entraña una fuerte necesidad de personal para trabajar y posibilita la ocupación de mano de obra femenina, estando presente en la hostelería en general y en el subsector del alojamiento en mayor proporción. Podemos valorar la presencia de la mujer cuantitativamente según las estadísticas que aporta la Encuesta de Población Activa (EPA) (Instituto Nacional de Estadística) en el sector del alojamiento, pero también se puede realizar cualitativamente, pues siempre el servicio está ligado a un trato cercano, con vocación de servicio, empatía y asertividad, muy asociado al perfil de la mujer en departamentos como el de recepción, el de comercialización, etc. La Comunidad Valenciana ocupa el cuarto puesto en número de afiliados a la Seguridad Social, después de Andalucía, Cataluña, Madrid y Canarias (CCOO Servicios, 2018).

Como se aprecia en el gráfico posterior, la presencia femenina en el empleo es inferior a la masculina en todas las edades, excepto en las edades comprendidas entre 20 a 24 años, en donde la presencia femenina es superior. En la Comunidad Valenciana, según la media de los cuatro trimestres de 2017 de empleo por sexo y edad, los hombres tienen mayores tasas de empleo a diferencia de lo que sucede a nivel nacional y en anteriores años en la Comunidad Valenciana:

³¹ Encuesta de Población Activa elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE)

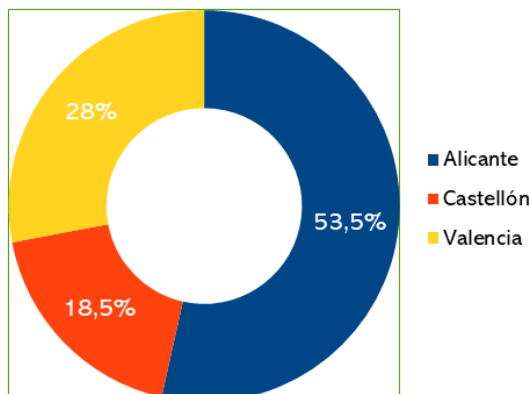
Gráfico 7. Empleo por grupos de edad y sexo.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2017)

El informe elaborado por CCOO Servicios (2018) señala que entre 2008 y 2017 ha crecido más el empleo para ellos, un 18,5% hasta llegar a un 47% del total en 2017, frente al 44% en 2008. En el caso de las mujeres, que concentran el 53% de los puestos del sector en 2017, frente al 56% de 2008, el empleo solo ha crecido un 7%. Esto significa que la pérdida de empleo que se ha producido ha afectado a las mujeres, mientras en los hombres se ha producido un crecimiento. En el último año, además, creció más el número de asalariados (5%) que de asalariadas (4%).

Dentro de la hostelería hemos de hablar de la importancia del subsector del alojamiento, y por supuesto de sus distintas modalidades destacan los hoteles, por ser los más elegidos por los turistas, por ser más numerosos y por sus condiciones y servicios. El número de hoteles ha ido creciendo en todas sus formas y tipos, en las últimas décadas a nivel internacional y nacional por el crecimiento del turismo. Lo mismo ha sucedido con la planta hotelera en la Comunidad Valenciana y en la Costa Blanca, lo que ha propiciado que se necesite más mano de obra y se incrementen los puestos de trabajo, con una alta participación de la mujer en los establecimientos hoteleros por las características laborales de los puestos de trabajo de estos, asociados a tareas eminentemente femeninas, Sigüenza, Brotons y Huete, (2013). Además el turismo y los servicios asociados a este son muy importantes y la planta hotelera es un reflejo de ello, sobre todo en la provincia de Alicante, como se aprecia en el gráfico siguiente:

Gráfico 8. Plazas hoteleras en la Comunidad Valenciana.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2017)

Este gráfico presenta el número total de plazas de hotel en la Comunidad Valenciana en 2017, desglosado por provincias. La provincia de Valencia contó ese año con aproximadamente 38.304 plazas de hotel, lejos de las casi 73.257 de Alicante, donde Benidorm cuenta con casi 42.000 plazas hoteleras en 2018.

La categoría de género ha permitido al feminismo promover cambios sociales y una defensa de la igualdad para que desaparezca la subordinación que ha existido siempre por parte de las mujeres en la sociedad (Brunet Icart, 2008; Greer, 1985, 2000; Millet, 1995; Puleo, 2007). Las diferencias de género en el subsector del alojamiento se pueden ver en los diferentes departamentos que existen en los hoteles y dentro del mercado laboral del alojamiento, por ejemplo, el departamento de pisos es eminentemente femenino aunque cada vez más, se contratan valets o mozos, e incluso camareros de pisos y ya existe algún jefe de departamento (debido a la crisis de la construcción, desde 2007 se ofrecen hombres para trabajar en el departamento de pisos), mientras que el departamento de mantenimiento es íntegramente masculino.

En relación a los procesos de gestión y dirección de las empresas hoteleras, vemos cómo en los últimos años se está produciendo un acceso a estos puestos por parte de las mujeres jóvenes. Nos referiremos pues a una segregación ocupacional tanto

vertical como horizontal³² (Delphy, 2001) y se comprobará, en el siguiente apartado, si esta acarrea algún tipo de diferencia salarial (Encuesta de Calidad de vida en el trabajo y propuestas de mejora 2015). Lo mismo sucede en general en puestos de responsabilidad en la industria del turismo en general (Sigüenza, Brotons y Huete, 2013). Así las mujeres sufren una segregación vertical o discriminación, ocupando siempre el puesto inferiores, también una segregación horizontal, cobrando los salarios más bajos (López Navamuel, 2007). Esta segregación viene avalada, según la socióloga Bárbara Risman (2009) por la estructuración del género, inmersa en la personalidad de los individuos, en las instituciones y en las normas culturales de la sociedad, de donde lo que debe hacer la mujer le viene impuesto por esas normas de la cultura patriarcal. De esta forma podremos identificar dos niveles de análisis que permitan entender cuáles son los factores que más influyen en la aparición de dicha segregación:

a) A nivel individual, las variables que más influyen en la segregación vertical son las relacionadas con el nivel o el tipo de formación, la experiencia profesional y los aspectos relacionados con la familia y el rol que desempeña la mujer en esta esfera. Tradicionalmente, las mujeres han tenido nivel de formación y experiencia inferiores al hombre lo que ha impedido su acceso a niveles superiores en la escala jerárquica por falta de preparación. Hoy en día esto ya no es un problema puesto que las mujeres representan casi el 70% de los estudiantes del área de turismo.

b) A nivel institucional/organizativo se encontraría todos los factores socioculturales, así como la cultura corporativa y las políticas de empresa. De hecho, desde los años 90 ha surgido un grupo de investigaciones que relaciona las dificultades de las mujeres en el entorno laboral con la cultura organizativa y los entornos patriarcales. Esta cultura organizativa iría en detrimento de la mujer a través de varios procesos

³² Para Cristine Delphy (2001) es una “táctica de segregación”, que es la discriminación en forma de segregación vertical, por la cual las mujeres en cada categoría socioprofesional ocupan las posiciones más bajas, o bien en la segregación horizontal, por la cual se plantean departamentos en los que sólo trabajan mujeres y sus salarios son más bajos que el resto de departamentos, como sucede en Pisos.

que perpetuarían los estereotipos y roles de género y alejarían a la mujer de los círculos de poder.

El turismo es un yacimiento de empleo con proyección presente y futura, constituye uno de los espacios económicos de generación de empleo tradicionales en nuestro país y, en la actualidad, mantiene su relevancia en términos económicos y de empleo. Con la llegada de la crisis el turismo ha cobrado más protagonismo al tener una dinámica alcista desde el año 2010, mejorando el nivel de ingresos y de gasto por turista.

El mayor volumen de negocio, dentro del sector turístico, lo aporta la restauración, con más del 50% de los ingresos. Le sigue el alojamiento y las agencias de viajes, que concentran en torno a una cuarta parte cada uno (IET, 2016). Estas actividades consideradas representan más del 14% del empleo en España (INE, EPA, 2017). Si bien es cierto que al sector se le conoce por su empleo estacional y sus condiciones laborales precarias unidas a bajos niveles de cualificación. Hemos de decir que la baja cualificación no se debe a un déficit de oferta formativa, sino a otras cuestiones como el empleo precario, la temporalidad, los horarios intempestivos, la baja motivación por parte de las empresas, etc. Podemos poner un ejemplo claro con el subsector de la restauración, donde el nivel de formación inicial exigido es nulo, existe mucho intrusismo y parece que cualquier trabajador es bienvenido. Si bien es cierto que en los otros subsectores se exige cada vez más y mejores niveles de cualificación, con unos perfiles profesionales muy definidos que requieren de estudios universitarios o formación profesional específica, idiomas, además de otras especialidades de carácter transversal (psicología, administración de empresas, marketing y publicidad, entre otras).

La incorporación de las mujeres al trabajo se produce más tarde por razones sociales y políticas de España y se va incrementando en número y niveles, si bien estamos lejos de alcanzar la igualdad real en empleo, promoción laboral, puestos de responsabilidad, salarios y condiciones de trabajo, con diferencias de género en contratación y con segregación laboral. Se ha de tener en cuenta que socialmente en países mediterráneos y del Caribe los trabajos ligados con la hostelería se relacionan con el servilismo y por ello se asocia como trabajo de mujeres (Bolles, 1997). Por ello

algunas ocupaciones dentro de la industria de la hostelería están dominadas por el género (Greenlaw y Grubb, 1982). Jordan (1997) y Sinclair (1997) consideran que las características específicas del sector son los argumentos utilizados para perpetuar los roles femeninos actuales y mantener la segregación ocupacional de género. El sector hostelero está ligado a la segregación por tema de sexo y formaría parte de las industrias segregadas de género (Bagguley, 1991; Hicks, 1990).

Regina Schlüter (2008) relaciona turismo y servicios en donde generalmente se considera el ámbito de desempeño ideal para la mujer, porque a pesar del tiempo transcurrido se sigue viendo a las tareas femeninas como extensión del hogar (Hartmann, 1994, p. 258): saber recibir adecuadamente las visitas o visitantes, prestar atención al aspecto exterior y crear una buena atmósfera. Según Schlüter, en lo que respecta a los niveles de decisión empresarial es muy raro encontrar a una mujer. Curiosamente, en muchas ocasiones el personal femenino, en general en el sector hostelero, tiene que aceptar más críticas que los hombres en los puestos de dirección, sería lo que el sociólogo Pizzorno (1999) denomina “inmersiones del estatus”, creando en las mujeres un estado de inestabilidad, pues se distorsiona o menosprecia su trabajo, no siendo reconocido. Los datos que aporta el estudio realizado por Burrell, Manfredi, Rollin, Price, y Stead (1997) pone de manifiesto el aumento del número de mujeres, tanto en las escuelas de turismo como en los diferentes puestos de trabajo. La participación femenina tanto en el empleo como en la formación ha ido aumentando lentamente, a la vez que se han respaldado los derechos de la mujer y perseguido las infracciones de estos. Si bien es cierto que se mantienen las diferencias en algunas áreas ocupacionales como puede ser el departamento de Pisos, donde el 90% del trabajo lo siguen ejecutando mujeres en todos los países del estudio, excepto en Italia que era un 74%, resultados claramente relacionados con la segregación por sexo en el trabajo (Sigüenza, 2011). Los resultados del estudio también muestran cómo un alto número de empleadores toman decisiones a la hora de contratar basadas en estereotipos y prejuicios sexistas en contra de la Directiva sobre Igualdad de Trato (Directiva 2006/54/CE del parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006) y las diferentes legislaciones nacionales y europeas relacionadas, vulnerando así acciones legales. Los resultados del estudio en lo que se refiere al salario percibido, son interesantes

porque muestran que el salario relativamente bajo tiende a asociarse con el grado de feminización en el trabajo, siendo en puestos ocupados por varones donde el salario es mayor (fijémonos en el convenio de Hostelería de Alicante donde los cocineros, eminentemente puestos ocupados por varones tienen una categoría muy superior que las camareras de pisos o los puestos de recepcionista). Así, también se comprueba cómo el mayor porcentaje de empleo a tiempo parcial sigue aumentando con el tiempo, siendo un porcentaje mucho mayor el femenino que el masculino, provocando esto mayor inseguridad laboral, menos ingresos y con ello menor capacidad de independencia económica. También denota el estudio cómo la legislación de los países analizados se centra en la protección y no en la creación de más oportunidades para ampliar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Lucy Ferguson y Daniela Moreno (2015) afirman que los desafíos inherentes a los procesos de incorporación de la perspectiva de género dentro de las políticas públicas en todo el mundo se articulan y, en cierta medida, se exacerban en el sector del turismo. En muchos proyectos, las preocupaciones de género articuladas en etapas iniciales del ciclo del proyecto “se evaporan” cuando se traducen a la práctica (Porter y Sweetman, 2005). Hemos de tener en cuenta que al incorporar la perspectiva de género se han de analizar todas las variables y añadir el género en la teoría y la práctica, con las sensibilidades de las instituciones y la comunidad sin limitarse a ayuda a mujeres o reorientación de las actividades a llevar a cabo. El análisis postestructuralista de Pritchard y Morgan (2000) demostró cómo la construcción patriarcal de la mercadotecnia turística beneficia a la mirada heterosexual masculina, introduciendo así el concepto de un “paisaje de turismo masculino” construido para celebrar la masculinidad y el patriarcado, a la exclusión de las mujeres.

Los estudios antropológicos sobre género y autenticidad también han mejorado nuestra comprensión del turismo sostenible. Así, los trabajos de Ferguson (2010, 2011) demuestran cómo el turismo puede ser una herramienta para lograr el tercer objetivo de desarrollo del milenio: lograr la igualdad de género.

La segregación en el sector de la hostelería también está ampliamente documentada (véase por ejemplo a Biswas y Cassell, 1996; Campos-Soria et al., 2009; Crompton y

Sanderson, 1990; Doherty y Stead, 1998). Así, según algunos autores, trabajando en industrias donde predominan las mujeres se reducen los salarios de las mujeres más que de los hombres, lo que aumenta la brecha salarial (Campos-Soria et al., 2011). Hemos de destacar que la maternidad sigue siendo de titularidad exclusiva de la mujer en el ámbito laboral (Soletto, 2007). De esta forma, la segregación laboral femenina no es más que un tipo de discriminación por género, así lo señalan Jordan (1997) y Lee y Kang (1998) quienes evidencian que la proporción de mujeres empleadas en el turismo es mayor que en otros sectores (Campos-Soria et al., 2009). Por lo tanto, el empleo en el turismo está segregado tanto vertical como horizontalmente, siendo el predominio mayor de las mujeres en los trabajos que implican menor responsabilidad, como se muestra en los diversos estudios realizados (Burrell et al., 1997; Campos-Soria et al., 2011; Doherty y Manfredi, 2001; Nebel III, Lee, y Vidakovic, 1995).

Sin embargo, dentro de la participación de la mujer en el empleo turístico hemos de tener en cuenta la segregación diferenciándola en:

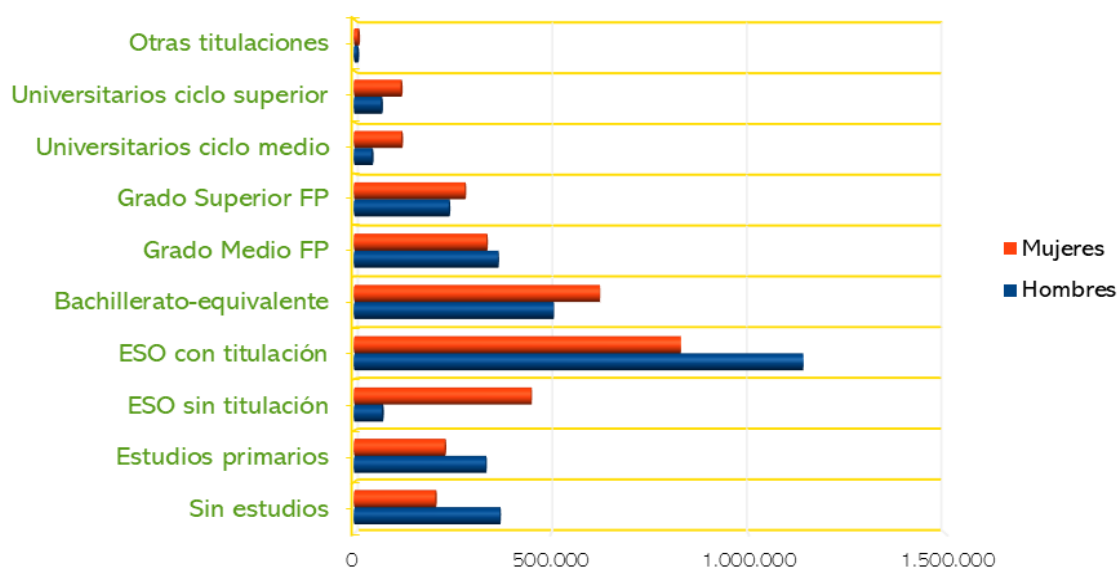
- Horizontal: puestos asociados a tareas femeninas: departamento de pisos.
- Vertical: puestos más precarios y menos importantes.
- Temporal: contratos en puestos de alta estacionalidad o a tiempo parcial.

Respecto a la citada segregación laboral, Morrison (1994) argumenta que la denominada “pared de cristal” (segregación horizontal) impide el acceso a determinadas áreas o puestos en la empresa y relega profesionalmente a la mujer a otras áreas. Esta barrera se sumaría a las citadas impidiendo el desarrollo profesional de la mujer y su ascenso en la organización. Esta segregación marcada por el sexismo tipifica tareas y puestos asociados a empleos femeninos o masculinos. De este modo, en el análisis realizado por Sigüenza et al. (2013) sobre los perfiles competenciales de los trabajadores del sector turístico, se observa la evidencia de segregación horizontal en actividades asociadas tradicionalmente a hombres, como las de transporte y, a mujeres como las actividades de agencias de viaje. De la misma forma, existe una segregación vertical en donde hay sobre representación masculina en los puestos de dirección y gestión, así como se observa que las tareas de producción son ocupadas

mayoritariamente por mujeres, con las diferencias salariales correspondientes. En su estudio sobre el sector turístico Campos-Soria et al. (2011) señalan que, en concreto, en la industria hotelera la segregación horizontal es más acusada que la segregación vertical, aunque en restauración es similar.

Otro aspecto importante para el análisis de la industria turística es el nivel de formación de los asalariados. Como ya se comprobó en investigaciones anteriores (Sigüenza et al., 2013) a partir del año 2009 se produce un aumento del número de asalariadas con nivel de estudios superior y un descenso de hombres con estos estudios. Esta situación se prolonga hasta la actualidad, según los últimos datos disponibles (2017). Así, se puede comprobar que en la hostelería el número de mujeres supera al de hombres en todos los niveles formativos y especialmente en la categoría de estudios superiores, en la que las mujeres representan el 61% del total de asalariados. Estos datos no se trasladan al mercado laboral en donde la mujer ocupa menos puestos de responsabilidad por la existencia de una segregación horizontal y vertical en el sector. Esta segregación marcada por el sexismo, tipifica tareas y puestos asociados a empleos femeninos o masculinos (Sigüenza et al., 2013).

En la actualidad, como se ha mencionado, podemos afirmar que las mujeres están sobre cualificadas y existe una pérdida de capital humano por el sistema patriarcal en la gestión de los recursos humanos. En el siguiente gráfico se observa cómo en los niveles educativos superiores, es la mujer la que sobresale en contratos con estudios universitarios de grado medio (45.067 de los hombres frente a los 120.341 contratos femeninos). Lo mismo sucede con los estudios universitarios de grado superior donde las mujeres contratadas son 119.145 y los hombres 68.960. Es importante destacar la contratación en los ciclos formativos en donde vemos que en grado medio los hombres contratados son 365.307, mientras que el número de mujeres es un poco menor 336.887. Sin embargo, existe un número mayor de contratos de mujeres en los ciclos de grado superior en formación profesional (281.566 frente a los 240.921 de los hombres), mientras que los contratos masculinos, por el contrario, obtienen las cifras más altas en estudios inferiores y en contratación sin estudios (en concreto 370.229 contratos frente a 206.587 contratos femeninos).

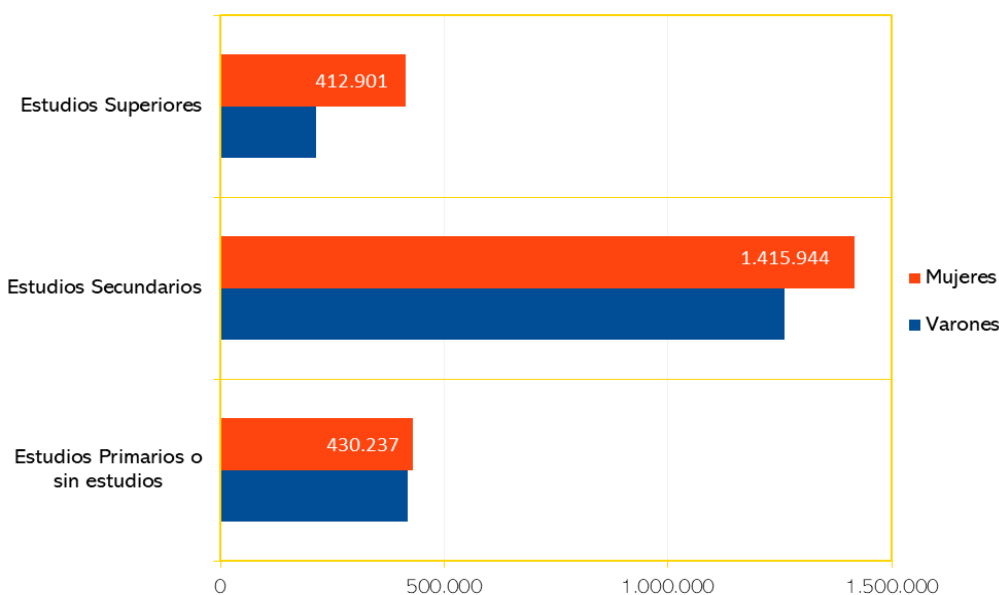
Gráfico 9. Contratación por nivel formativo y sexo.

Fuente: elaboración propia a partir del SEPE (2018).

En la formación de las mujeres podemos decir que en los últimos años han accedido a los estudios relacionados con turismo más mujeres que hombres. En el caso de la FP las mujeres conforman el 51% del alumnado matriculado. Pero si se analizan por separado los ciclos de Hostelería y Turismo de Grado Medio y Superior destaca el hecho de que, mientras los de Grado Medios son ciclos con una clara presencia “masculina” (los chicos son casi el 60% del alumnado matriculado en este nivel), en el de Grado Superior esta relación se invierte, siendo en este caso las chicas las que alcanzan un porcentaje de participación de más del 64%. En el caso de las universitarias conformarían el 72% de los estudiantes de turismo³³.

Como ya se comprobó en investigaciones anteriores (Huete et al., 2016; Sigüenza et al., 2013) a partir del año 2009 se produce un aumento del número de asalariadas con nivel de estudios superior y un descenso de hombres con estos estudios. Esta situación se prolonga hasta la actualidad, según los últimos datos disponibles (SEPE, 2018).

³³ Estadística del alumnado de formación profesional- estadística de las enseñanzas no universitarias 2014-2015 MECD (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte).

Gráfico 10. Asalariados/as en hostelería según nivel de estudios. Año 2018.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SEPE (2018).

Así, se puede comprobar que, en la hostelería, el número de mujeres supera al de hombres en todos los niveles formativos y especialmente en la categoría de estudios superiores, en la que las mujeres representan el 61% del total de asalariados. Estos datos no se trasladan al mercado laboral en donde la mujer ocupa menos puestos de responsabilidad por la existencia de una segregación horizontal y vertical en el sector. Esta segregación marcada por el sexismo, tipifica tareas y puestos asociados a empleos femeninos o masculinos, según Sigüenza et al. (2013).

Según las cifras obtenidas de la Encuesta de Población Activa (INE), en 2018 trabajaban en el sector turístico un total de 2,66 millones de personas, cifra que representa el 14% de la población ocupada en España, evidenciando, de este modo, su importancia en el empleo y la economía española. Dentro del sector turístico destaca la participación de la mujer en el subsector hostelero donde según el trabajo de Huete et al. (2016) las mujeres están sobre representadas en puestos medios y bajos, con mayor desempleo, contratación temporal y menores ganancias. Esto se debe a que la globalización ha traído grandes cambios a la sociedad actual y transformaciones como por ejemplo: la crisis de la familia patriarcal y los nuevos modelos familiares, la sustitución de la ética del trabajo por una ética del consumo, una debilidad de la política frente a los mercados financieros, el individuo como consumidor, la precarización de la ciudadanía, las nuevas tecnologías, además de la

flexibilización de los mercados de trabajo y, con ello, la pérdida de derechos sociales, como afirma Rosa Cobo (2005). De forma similar, otras autoras como Celia Amorós (2008) hablan de “trabajadoras genéricas”, como modelo ideal para la economía neoliberal del turismo: flexibles, con capacidad de adaptación a diferentes horarios y tareas, sustituibles cuando no acepten las condiciones laborales, esto se ve muy bien en tareas como las que realizan las camareras de pisos y en restauración. Esta precariedad laboral provoca la imposibilidad de prosperar económicamente, inseguridad y desequilibrio en la vida de estas trabajadoras y por supuesto pobreza, tanto laboral y económica, como vital. De esta forma, los autores Moreno Alarcón y Cañada Mullor (2018) enlazan la precariedad laboral con puestos feminizados y la segregación horizontal, traduciéndose todo ello en una crisis económica y social que pone en el candelero la vuelta al modelo tradicional del hombre ganador del pan y sustentador económico de la familia, mientras la mujer es la cuidadora del hogar, ya que la crisis hace que se ponga en tela de juicio el compromiso político de la igualdad.

Dentro de las condiciones laborales de la mujer en turismo, destaca el problema de la conciliación laboral, sobre todo cuando se tienen hijos. Por ello son necesarios cambios en los patrones sociales ante el conflicto familia-trabajo. Así la organización de los recursos humanos debe hacerse en clave de igualdad y conciliación, teniendo en cuenta la brecha de cuidados para facilitar que la mujer pueda tener jornada laboral a tiempo completo, con la posibilidad de promocionar y acceder a puestos de responsabilidad y, a su vez, pueda conciliar con su vida personal-familiar. Todo ello para conseguir la equidad social y una buena relación entre la producción en turismo y el bienestar del capital humano turístico, para una mejor eficiencia económica y social, recordemos la importancia de nuestros trabajadores para ser más competitivos y aumentar la calidad en el servicio (Lillo Bañuls, Ramón Rodríguez, y Sevilla Jiménez, 2007).

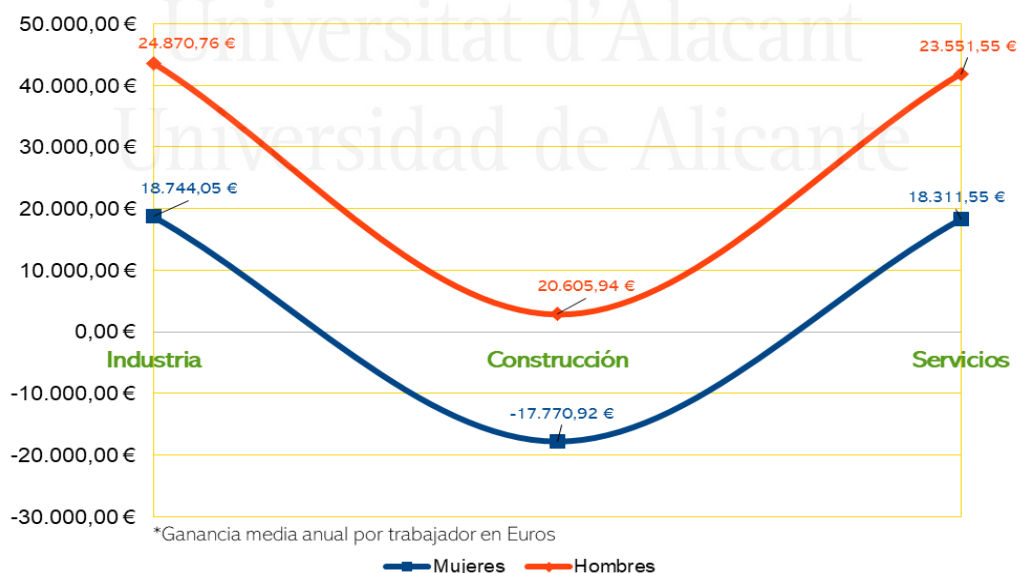
4.1.3 BRECHA SALARIAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS TURÍSTICO-HOTELERAS

Llamamos brecha salarial entre hombres y mujeres a “la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la

diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores” (Dirección General de Justicia (Comisión Europea), 2014, p. 2). Esto genera, además de ingresos más bajos con menor capacidad económica, unas prestaciones más bajas para las mujeres, pensiones más bajas y un mayor riesgo de pobreza. Por tanto, el salario es poder y este es independencia y libertad. Si la mujer cobra menos salario es menos poderosa, menos independiente y menos libre. En la investigación realizada por Sigüenza et al. (2013) acerca de la evolución de la desigualdad entre hombres y mujeres que existe en el sector turístico en España (periodo de 2000 a 2010), se destaca la gran diferencia en la media de ganancia anual a favor de los hombres en todos los años del periodo estudiado y por tanto la brecha salarial entre hombres y mujeres dentro del sector turístico. También Huete et al. (2016) afirman que los puestos de mayor responsabilidad y salario pertenecen a los hombres y los puestos de menor responsabilidad son los tienen las mujeres, teniendo las mujeres mayor representación dentro de la mayor fuerza de trabajo en la hostelería española.

En el siguiente gráfico podemos comprobar la brecha salarial por sexo y ramas de actividad en la Comunidad Valenciana:

Gráfico 11. Brecha salarial por sexo según ramas de actividad. Año 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SERVEF (2018)

Las diferencias salariales que detalla el gráfico son significativas en las tres ramas de actividad. En industria los hombres ganan una media de 24.870,79€ y las mujeres 18.744,05€, habiendo una diferencia de 6.126,71€. En servicios los hombres ganan una media de 23.551,55€ anuales y las mujeres 18.311,55€, lo que supone una diferencia de 5.240€ anuales.

Algunos/as autores/as aseguran que trabajar en industrias donde predominan las mujeres reduce los salarios de las mujeres más que de los hombres, lo que aumenta la brecha salarial (Campos-Soria et al., 2011). De forma similar, Figueroa y Segovia (2016) en su análisis sobre la muestra continua de vidas laborales, ponen de manifiesto la desigualdad entre hombres y mujeres en el sector hotelero, aunque esto es extrapolable al sector turístico en general Sigüenza et al. (2013). Del análisis citado podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Existe cierta feminización de la fuerza laboral hotelera, ya que está conformada por mujeres en un 55,7%.
- Uno de cada tres empleos de alta cualificación está ocupados por mujeres.
- El 60% de los puestos de menor cualificación están ocupados por mujeres.
- La mujer tiene mayor experiencia laboral en el sector, concretamente el 57% de su vida laboral frente al 53% de los hombres.
- La brecha salarial entre hombres y mujeres es del 23% tanto en el salario anual como en el diario con jornada completa. La brecha salarial es menor en tramos inferiores de edad, 9,5% en menores de 35 años. A mayor nivel educativo menor brecha salarial.

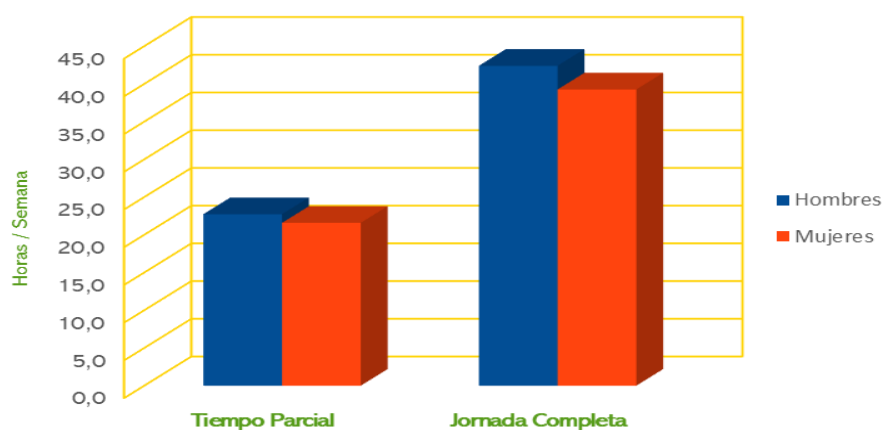
Aunque la negociación colectiva marca un mínimo de salario igualitario, las mujeres ocupan los puestos y categorías de menor nivel salarial. Según las encuestas realizadas a empleadores (Figueroa y Segovia, 2016) esto puede deberse a las siguientes razones:

- Puestos estereotipados: tareas tradicionalmente femeninas con menor responsabilidad lo que conlleva una segregación horizontal y vertical.
- Mayor dificultad para conciliar vida familiar y profesional.

- Se están empezando a desarrollar planes de igualdad. Sin embargo, la ley no sanciona a las empresas que no los cumplen y estas sólo están obligadas si tienen más de 250 trabajadores. Esta condición afecta a muy pocas empresas teniendo en cuenta el tejido empresarial de pequeñas y medianas empresas de la provincia de Alicante.

Además, hemos de comentar el mayor número de trabajadoras del turismo que tienen jornada reducida con el fin de compaginar el trabajo doméstico no remunerado con el empleo remunerado, lo que hace que la mujer obtenga menos ingresos. Así, a continuación, se ven dos gráficos que ofrecen un indicio de otra realidad probada: la errónea interpretación de los trabajos a tiempo parcial. De esta forma, la menor cantidad de horas remuneradas trabajadas por mujeres que por hombres (en el segundo gráfico, barras en rojo) no guarda la misma proporción que la reflejada en el primer gráfico. Es decir, los trabajos a tiempo parcial, muchas veces se amplían durante varias horas más de trabajo fuera de contrato. También las horas de trabajo no remunerado son en mayor proporción realizadas por mujeres dentro de la sociedad en general y se extrapola al turismo en todos sus subsectores. Se hace muy importante el análisis del trabajo no remunerado como condicionante de la desigualdad entre hombres y mujeres. En los gráficos que se exponen a continuación se pretende la reflexión de esta situación de condiciones de vida diferentes y en el caso de la mujer de una menor calidad de vida (Durán, 2012).

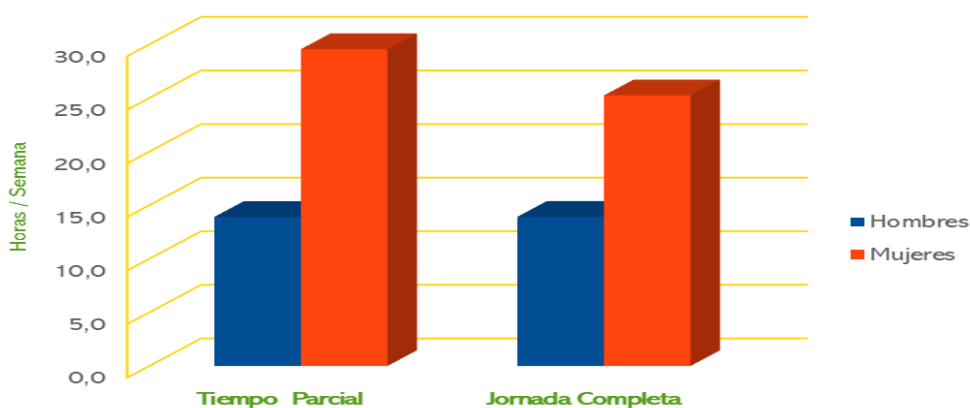
Gráfico 12. Horas de trabajo remunerado totales, por tipo de jornada a la semana.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (2018)

En el anterior gráfico podemos ver cómo en general los hombres trabajan más que las mujeres en empleos de jornada completa mientras que las mujeres superan a los hombres en empleos de jornada parcial. Además de la desigualdad laboral en el trabajo remunerado podemos hablar de la existente en el trabajo no remunerado en donde es la mujer la que (según la encuesta de condiciones de trabajo del INE) dedica 29,6 horas frente a las 13,9 de los hombres, cuando tiene empleo de media jornada y cuando están a jornada completa 25,2 frente a las 13,9 de los hombres. Se constata el hecho de que son las mujeres las que trabajan más horas en tareas no remuneradas en todas las situaciones personales, familiares y laborales.

En el siguiente gráfico vemos la cantidad de trabajo no remunerado por horas a la semana. Hemos de hablar del trabajo no remunerado para valorarlo correctamente, para incorporarlo a la vida política e interiorizar su aportación indispensable para el bienestar de la vida humana. El trabajo no remunerado debe visibilizarse para saber quién hace qué, por qué, durante cuánto tiempo, a cambio de qué. Se ha de cuantificar y poner en valor cuál es la aportación de los trabajadores no remunerados al bienestar colectivo y al bienestar individual y familiar. Podemos observar que son las mujeres (barra roja) las que copan la mayor parte del trabajo no remunerado frente a los hombres (barra azul). El análisis detenido de estos datos muestra que esta situación no tiene que ver con la condición laboral, ni con el hecho de que son las mujeres las que más trabajan a tiempo parcial, si bien se observa en el gráfico que cuando el trabajo de la mujer es a tiempo parcial aumenta el número de horas dedicadas al trabajo no remunerado, lo que en el caso de los hombres no sucede. Mientras las mujeres desempeñen el 80% del trabajo no remunerado les será casi imposible lograr un acceso igualitario al trabajo remunerado y, menos aún, a la promoción en el trabajo remunerado.

Gráfico 13. Trabajo no remunerado por sexo y por jornada laboral.

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE (2018)

4.1.4 INVESTIGACIONES DE TURISMO Y GÉNERO

El tema de género en los estudios de turismo apenas ha sido tratado. El estudio del fenómeno turístico tal vez ha sido tan intenso, rápido y fortuito que, como cualquier disciplina, ha sido objeto de un estudio muy general, dejando de lado, hasta las dos últimas décadas, el componente humano del género. Fue en 1986, cuando se publicó por primera vez un artículo de turismo con perspectiva de género (Monk y Alexander, 1986), aunque es cierto que en los últimos años se ha duplicado la investigación sobre este tema.

Al hablar de turismo encontramos una gran producción de investigaciones en los últimos años. Igual ha pasado en temas de turismo y género, aunque las cuestiones de género son asociadas a feministas y a veces incluso no tomadas en cuenta cuando estas tratan de valorar la igualdad laboral en el sector turístico. Margaret Byrne Swain afirma en *La dimensión de género en las investigaciones sobre turismo* que los temas feministas en torno al género y la sexualidad son incómodos, por ello estudiar este como aspecto central para la investigación del turismo es muy raro y, generalmente, se ignora la perspectiva de género (Swain, 2005).

Diversas autoras que investigan temas de turismo y género (véase por ejemplo, Figueroa-Domecq, Pritchard, Segovia-Pérez, Morgan, y Villacé-Molinero, 2015; Santero-Sanchez et al., 2015; Segovia-Pérez, Figueroa-Domecq, Fuentes-Moraleda, y Muñoz-Mazón, 2019) Figueroa-Domecq, Pritchard, Segovia, Morgan y Villacé (2015),

se quejan de que los denominados “guardianes del turismo” (académicos, profesionales, gestores de escuelas de turismo...) no abordan la cuestión de género, ni temas como puede ser la igualdad de oportunidades, pues hay una élite dominada por hombres y ciega en el análisis de género. Así Figueroa-Domecq et al. (2015) realizan un estudio bibliométrico de las publicaciones que tratan temas de género y turismo desde esta perspectiva, extrayendo las siguientes conclusiones:

- El conocimiento sigue gobernado por una visión androcéntrica (Lessem y Schieffer, 2010).
- Existe subrepresentación femenina en posiciones de liderazgo en investigación en turismo.
- Se ha de reconocer que el género influye en nuestras estructuras y decisiones académicas, así como en todo lo que hacemos.
- Muchos de los líderes de la investigación del turismo no toman el serio el género, existiendo un sesgo en la producción literaria y por ende en la base académica.

En relación a los estudios realizados se han centrado en tres áreas de investigación (Figueroa et al., 2015):

1. Género y Turismo: visión del papel de la mujer en el turismo, como turista o como parte de las comunidades residentes. Se destaca las investigaciones de universidades norteamericanas y del arco Mediterráneo en Europa.
2. Género y relaciones laborales en turismo: se investiga a la mujer como trabajadora del sector turístico. Destacamos las investigaciones norteamericanas, españolas y portuguesas.
3. Género y brecha salarial: tema apenas estudiado, con muy pocas publicaciones al respecto y en donde se destaca a España, Estados Unidos, Noruega y Portugal.

En cuanto a la metodología más utilizada destaca la investigación cuantitativa, seguida de la cualitativa, la revisión de la literatura y las técnicas mixtas son las menos utilizadas (Figueroa et al., 2015).

Se puede afirmar que existe muy poca investigación en materia de género dentro de la investigación del fenómeno turístico y la discriminación de la mujer dentro de la industria turística, con sus singularidades y subjetividades.

4.2 LIDERAZGO Y RESPONSABILIDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA: BARRERAS DE LA MUJER

Resulta evidente que existen estereotipos negativos en la sociedad en relación con la capacidad de las mujeres para gestionar y liderar equipos de trabajo. Se detecta una desigualdad aprendida no biológica por la cual las mujeres asumen un papel de subordinación, ya que las mujeres tienen escasa disposición para evaluar el trabajo ajeno, menos fuerza física, menor disposición para viajar o trasladarse, menor disposición a afrontar riesgos, todos los estereotipos generalmente son prejuicios (García Prince, 2003). Según la definición de Guerras y Navas (2015) el líder es capaz de influir para lograr la colaboración voluntaria de los miembros de la organización en el logro de los objetivos sin necesidad de ejercer autoridad o ejerciendo, en todo caso, una autoridad informal, por lo cual el líder no tendría género.

Con referencia a las teorías más importantes que hablan sobre estilos de liderazgo, podemos apreciar que no han dado excesiva importancia a la perspectiva de género, si bien es cierto que mencionan muchas habilidades, interacciones, capacidades y comportamientos que no tienen género y pueden ser desarrollados según el individuo sin sesgo de género.

Algunos autores consideran que la diferencia de hombres y mujeres en puestos de dirección se debe a los roles establecidos socialmente y que suponen que las mujeres son cooperativas, amables, empáticas, mientras que de los hombres se espera que sean autónomos, con capacidad de mando y asertivos (Rosener, 1990). En otra línea autores como Marshall (1990) sí considera rasgos distintos en hombres y mujeres que, a su vez, son trasladados a su estilo de liderazgo. Según Loden (1987), citada por Díez Gutiérrez et al (2003), existen algunos aspectos claves en el estilo directivo femenino diferentes del masculino como serían: el poder e influencia, el trabajo en equipo (subordinando lo individual a favor de lo que es bueno para la totalidad del equipo, lo que también genera dependencia y mayor estrés por hallar un consenso

que beneficie a la mayoría), dirección participativa en la toma de decisiones, las relaciones interpersonales que se establecen, el nivel de autoexigencia (las directivas piensan que tienen que trabajar más que sus compañeros para obtener el mismo reconocimiento, Barberá, Sarrió y Ramos, 2000), sistema intuitivo frente al sistema racional y la dirección de tareas diversas realizadas a la vez. También se destaca el hecho de que las mujeres que desempeñan puestos considerados masculinos, tienen mayor estrés por los prejuicios, la discriminación, el aislamiento y la lucha por compatibilizar la vida familiar y laboral (Greenhaus y Parasuraman, 1999).

Existe una discriminación de género por las propias mujeres, asociada a la identidad de género femenina, puesto que la sociedad y la educación no enseña a las mujeres a desarrollar cualidades que sirvan para desempeñar tareas de poder (Ramos López, 2005). Los estereotipos vinculan los puestos de poder al género masculino, así consideran que los desarrollan mejor los hombres, autolimitando a las mujeres en el desarrollo y elección de estos (Merton, 1948; Sarrió, 2004, citadas en Ramos López, 2005). Es importante cuestionar quién controla qué, cómo se construyen las jerarquías y cómo se produce la equidad (Swain y Swain, 2004). Así surge la incompatibilidad entre el motivo de logro y de afiliación y, la hipótesis del miedo al éxito por parte de las mujeres (Horner, 1972) según la cual las mujeres que optan por vivir de forma independiente desarrollando una carrera de éxito, temen perder su feminidad que está unida y se identifica con unas relaciones emocionales plenas, planteamiento que reforzó la idea estereotipada de que las mujeres son menos ambiciosas y competitivas (Metcalf, 1985; Adler, 1993; Barberá, Lafuente y Sarrió, 1998; citados en Ramos López, 2005).

Varios estudios sobre estilos de dirección en función del género apuntan que sí existen diferencias en la forma de liderar equipos entre los hombres y las mujeres, “sin embargo solamente las mujeres que adoptan formas de dirigir masculinas, acceden a los puestos directivos” (Ramos López, 2005). De este modo, aunque muchas mujeres tienen un estilo de liderazgo propio no confían en este, imitando los estilos masculinos, con la sobrecarga y el esfuerzo que eso supone, reprimiendo así su propio *modus operandi* y copiando los modelos que seguramente han conocido, pues recordemos que tampoco han tenido modelos femeninos que imitar.

Otros estudios concluyen que el estilo de liderazgo de las mujeres es más participativo. En una investigación de Judy Rosener (2011) en donde se entrevistaba a hombres y mujeres con puestos de responsabilidad, la autora afirma que las mujeres líderes hacían frecuentes referencias a sus esfuerzos para alentar la participación y compartir el poder y la información, dos cosas que a menudo se asocian con la gestión participativa. También describieron intentos de mejorar el sentimiento de autoestima de los empleados y motivar a los seguidores. En general, estos líderes creen que las personas se desempeñan mejor cuando se sienten bien con ellos mismos y con su trabajo, y tratan de crear situaciones que contribuyan a ese sentimiento. Fomentar la participación y la inclusión es el núcleo del liderazgo interactivo. Así las directivas mantienen relaciones más estrechas con sus equipos de trabajo, teniendo en cuenta tanto los sentimientos como los datos importantes a la hora de tomar decisiones, buscando soluciones en las que se benefician todos. Esto no resulta una tarea fácil teniendo en cuenta la presión que puede ejercer la alta implicación en la dirección sin un grado alto de asertividad en el equipo de trabajo (Larrieta Rubín de Celis, Velasco Balmaseda, y Fernández de Boadilla Guemez, 2015). También autores diferentes (Ribera, Miguel, y Pérez, 2009; Chinchilla et al., 2005) señalan que la presión que se ejerce sobre las mujeres en puestos directivos es mucho mayor que la ejercida sobre sus compañeros varones.

En realidad, los factores que muchas veces detienen a las mujeres en su desarrollo profesional como líder pueden ser:

- Falta de modelos: Es muy bajo el porcentaje de mujeres que ocupan puestos gerenciales, aunque el número va en ascenso.
- Falta de igualdad en los salarios: Todavía no existe una igualdad de remuneración por posiciones iguales entre hombres y mujeres.
- Discriminación: Existen sin duda hombres que solo promueven a otros hombres. Esto provoca una sensación de aislamiento entre las mujeres que ocupan puestos de gerentes. A menudo son las únicas mujeres en una junta.
- Estereotipos: El estereotipo consiste en considerar a las mujeres como madres, hijas, esposas o amigas, o categorizarlas como que son emotivas, con mal humor o susceptibles (Sarrió, 2004, 2005).

La mayoría de las investigaciones realizadas sobre liderazgo siempre se han centrado en los hombres (Lee y Alvares, 1977), pues las mujeres pocas veces ocupaban puestos de líder. Existen muchos estereotipos relacionados con el comportamiento del hombre y de la mujer. Muchos autores defienden que no existen diferencias en los estilos de liderazgo femenino y masculino (Chusmir y Durand, 1988), mientras otros sí afirman encontrar diferencias (Loden, 1987). También existen trabajos de investigación en los que se afirma que a igualdad de oportunidades, poder de mando, autoridad, etc., no se encuentran diferencias en los estilos de liderazgo de hombres y mujeres (Wilkins y Andersen, 1991; Brewer, Mitchell y Weber, 2002). Por otra parte, en ciertos estudios se señala que en las empresas se valoran más los roles masculinos, como puede ser la competitividad, individualismo, autoridad y objetividad, frente a los femeninos como la cooperación, intuición, sensibilidad (Marshall, 1990), mientras que estudios más recientes aseguran que solamente las mujeres que adoptan estilos de liderazgo masculinos llegan a puestos directivos (Wajcman, 1996).

En los últimos años se muestra una mayor preocupación por el género y se escribe más de liderazgo y género (García Solarte, 2017). Los estudios relacionan variables sociodemográficas con variables individuales de liderazgo. Aun así, sigue habiendo pocas mujeres en los niveles altos de dirección en general y en particular en la industria turística. Según la consultora Grant Thornton en el estudio realizado en 2018 "Women in Business" llamado ¿Cumplir o Liderar? se deduce que las empresas no tienen una cultura inclusiva que propicie la igualdad y la diversidad en los puestos de dirección. Es más, el número de mujeres en puestos directivos ha bajado del 22% en 2016 al 20 % en 2018. Autores como Cuberes y Teignier (2014) hablan de los beneficios de aplicar políticas de género y cifran en un coste del 20% en España la no aplicación de estas.

Para explicar las diferencias de género en el acceso a puestos de responsabilidad hemos de realizar una amplia revisión literaria para no obviar las causas, factores y variables que influyen en las dificultades que tiene la mujer en la promoción y el liderazgo organizacional.

Como consecuencia de los estereotipos de género citados, en el mercado de trabajo persiste una segmentación o segregación de puestos atribuidos tradicionalmente a

hombres o mujeres, en donde diferenciamos trabajos femeninos asociados a cuidados y trabajos no formales como el trabajo doméstico (Torada y Moreno, 2001), siendo actividades de escaso reconocimiento, con sueldos más bajos y ligadas al ámbito privado, mientras las actividades masculinas son más valoradas, mejor remuneradas y ligadas al ámbito público. Todo ello nos lleva a una discriminación laboral de las mujeres. Como dicen Metz y Tharenou (2001) la discriminación de género es una de las mayores barreras de la mujer para acceder a puestos de responsabilidad. El ejemplo más analizado de discriminación por tema de género es el salario, en donde cuanto mayor es el puesto directivo mayor es la brecha salarial ILO (2018).

Se constata que debido a que el periodo de edad comprendido entre los 30 a 40 años es considerado en las organizaciones como el más importante en el desarrollo profesional y este coincide con el ciclo vital de la mujer en su desarrollo familiar, las organizaciones se muestran reticentes a poner a mujeres a liderar equipos de trabajo por considerar a la mujer como madre en primer lugar y no al hombre como padre en la misma situación. La consecuencia de esto es clara: una mayor apuesta por hombres en tareas de responsabilidad que desanima a mujeres a ocupar estos puestos.

De los factores o variables señaladas como causas que suman a la hora de promoción de la mujer y desempeño de puestos de responsabilidad no podemos olvidar la falta de corresponsabilidad en el cuidado doméstico y de personas a cargo de la unidad familiar, además de la ausencia de políticas reales y aplicables que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.

Como detalla Larrieta Rubín de Celis et al. (2015) en su revisión de la literatura, las barreras que encontramos para el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, serían:

- Los estereotipos de género y la discriminación (Bilimoria, Godwin, y Zelechowski, 2007; Eurofound, 2013; Hopkins y O'Neil, 2007; O'Neil y Bilimoria, 2005; Oakley, 2000; The Economist, 2005).
- Los roles y la distribución irregular de las responsabilidades familiares y sus efectos en el equilibrio entre la vida profesional y familiar (Bilimoria et

al., 2007; Eurofound, 2013; Hopkins y O'Neil, 2007; O'Neil y Bilimoria, 2005; Rapoport, Bailyn, Fletcher, y Pruitt, Bettye, 2002).

- Los sistemas sesgados de selección y evaluación (Eurofound, 2013; The Economist, 2005).
- La falta de mentoring o modelos de referencia de mujeres (Bilimoria et al., 2007; Higgins y Kram, 2001; The Economist, 2005)
- La exclusión de las mujeres de las redes informales de trabajo (Hopkins y O'Neil, 2007; The Economist, 2005).
- La estructura y los procesos organizacionales (Hewlett y Luce, 2005; Hopkins y O'Neil, 2007; Marshall, 1995).

Cabe destacar también la diferencia entre hoteles independientes y cadenas hoteleras en cuanto a la gestión y organización de los establecimientos y su política de recursos humanos. En NH primera cadena hotelera internacional que firma un plan de igualdad, esto supone no adaptar la organización al estilo de liderazgo femenino, sino copiar el masculino y proyectarlo en las mujeres directivas. Si bien hemos de tener en cuenta que el tejido empresarial de la provincia está compuesto por pequeñas y medianas empresas en el sector turístico en general y en la hostelería en particular, ello condiciona el mercado de trabajo (CCOO Servicios, 2018).

En diferentes investigaciones se demuestra la existencia de barreras para que la mujer acceda a puestos de liderazgo y responsabilidad. Los responsables de contratación y promoción laboral aducen a motivos de formación y preparación a la hora de elegir al candidato ideal, pero la realidad es bien distinta puesto que en la actualidad las mujeres en materia de formación tienen una posición privilegiada y de poder.

La tesis de Karl Mannheim (1959) sobre "condicionamiento social del conocimiento", defiende la idea de que todo conocimiento dependerá de las condiciones sociales de una sociedad concreta (Radl-Philipp, 2001). Por ello, ya no se puede aducir como causa por la cual las mujeres avanzan menos que los hombres en los puestos directivos, la menor formación y experiencia (Burke, 2007), aunque es cierto que la experiencia requiere de oportunidades y estas son menores para las mujeres, aún hoy. También afirmaba el

autor que el acceso menor a puestos de dirección de la mujer se debía a la existencia de barreras estructurales, sociales y culturales, en relación con su formación y promoción y, por los múltiples roles a desempeñar como directivas y madres. Por ello el rol de la mujer como madre frena su carrera laboral, además de la imagen estereotipada del hombre como líder y en puestos de máxima responsabilidad como recoge Larrieta Rubín de Celis et al. (2015).

Entre las barreras citadas encontramos los estereotipos de género debido a las expectativas y roles diferentes entre mujeres y hombres, además de otras barreras invisibles que impiden el desarrollo profesional de la mujer en las mismas condiciones, el siguiente cuadro resume las diferentes barreras que se han detectado e impiden la equidad entre hombres y mujeres en el mercado turístico. Se han dividido en barreras internas y externas relacionándose cada ítem de las barreras externas con las internas, esta relación entre ellas se desarrolla a lo largo del texto:

Cuadro 4. Relación entre las barreras internas y externas que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres

| <u>Barreras Externas</u> | <u>Barreras Internas</u> |
|---|--|
| Prejuicios | Interacción con el medio |
| Estereotipos | Baja autoestima y mayor autocrítica. |
| Segregación del Mercado Laboral | Sentimientos de frustración en el mundo laboral. |
| Obstáculos para el desarrollo de la Carrera Laboral | Techo de diamante, techo de cemento y suelo pegajoso. |
| Falta de corresponsabilidad en el ámbito privado | Conciencia familiar no individual |
| Discriminación de género, trabajo en precario. | Teoría de la práctica y el concepto de "habitus" |
| Ausencia de políticas de Conciliación. | Triple jornada: estrés las mujeres asumen el trabajo reproductivo y doméstico. |

Fuente: Elaboración propia.

La primera relación que se muestra en el cuadro es la de los prejuicios, como barrera externa, con la interacción con el medio que sería la primera de las barreras internas a las que se enfrenta la mujer. Los prejuicios son actitudes que guían nuestras

emociones de manera negativa impidiéndonos ser objetivos. En el caso de la discriminación por razón de género en el mercado laboral dan lugar a obstáculos como el techo de cristal, techo de diamante³⁴, techo de cemento³⁵ (Chinchilla, Polemans, y León, 2005) y suelo pegajoso, explicados en el siguiente cuadro:

Cuadro 5. 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. |
| 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. |
| SUELO PEGAJOSO | Nos referimos a las tareas asociadas al ámbito privado que, según la cultura patriarcal, están relacionadas con la mujer, siendo difícil para esta la promoción laboral y la conciliación (Tandrayen-Ragoobur, 2014). |

Fuente: Huete et al. (2016)

El techo de cristal, también denominado segregación ocupacional vertical, junto con el resto de los obstáculos citados son algunas de las barreras que condicionan el acceso y promoción en el mercado laboral y que están relacionados con la organización social, pues los roles determinan las relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres, aparecen las denominadas “Redes de chicos”(Rodríguez, 2008) , estableciendo un sistema social que crea desequilibrios, puesto que la cultura organizacional es segregadora y androcéntrica.

La segunda relación del cuadro es la de los estereotipos en relación con la baja autoestima y mayor autocrítica de las mujeres, todo ello derivado de la presión

³⁴ Término acuñado por Amélia Valcárcel en su libro “La política de las mujeres” (1997).

³⁵ 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.

sociocultural y laboral a la que es sometida la mujer. Según Eagly (2003) y su teoría de la congruencia de rol del prejuicio hacia las mujeres, los estereotipos marcan las reacciones de la sociedad hacia las mujeres e incluso a pesar de sus éxitos son examinadas de forma diferente, atrayendo la atención de todo lo que hace. Si bien es cierto que cada vez más las organizaciones en un intento de ser más competitivas y globales se acercan a una valoración de cualidades femeninas en los estilos de liderazgo, moderándose por tanto la incongruencia del rol. Así en la investigación realizada por García-Retamero y López-Zafra (2006) se ve cómo hay prejuicios demostrados hacia las candidatas a un cargo de liderazgo, debido a la percepción de incongruencia entre el rol de género y el rol de líder.

Por tanto, la suma de los prejuicios o actitudes y los estereotipos o creencias dan lugar a un comportamiento discriminatorio que origina desigualdades en el terreno laboral. De las citadas desigualdades surgen fenómenos como el término precipicio de cristal, que como denominan Ryan y Haslam (2005) es la evidencia de que a las mujeres se les ofertan puestos de liderazgo complicados y con un alto riesgo de fracaso. De las explicaciones posibles que dan los autores cabe resaltar el favoritismo endogrupal, por el que los hombres que son los que asignan los puestos se reparten los mejores y también debido al sexismo hostil, por el cual se da un puesto de dificultad y posible fracaso a una mujer. Las consecuencias de la complicada interacción con el medio socio laboral de las mujeres derivan en problemas de baja autoestima y mayor autocritica originadas por los desequilibrios entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito privado como en el público.

La barrera interna de problemas para el desarrollo de la carrera laboral la hemos relacionado con el llamado techo de diamante, prejuicio que impide que las mujeres sean valoradas por criterios estrictamente profesionales. El techo de cemento son 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. También es un obstáculo el suelo pegajoso ligado a tareas asociadas al ámbito privado que, según la cultura patriarcal, son responsabilidad de la mujer, siendo difícil para esta la promoción laboral y la conciliación.

Antes se pensaba que las limitaciones de las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional estaban originadas por características psicológicas internas: baja autoestima o miedo al éxito (Tharenou, 1990). En la actualidad las investigaciones han revelado que tanto la capacidad como la motivación laboral es igual en hombres y mujeres (Sarrió et al., 2002). Por lo tanto, los problemas para el desarrollo de la carrera laboral en la actualidad no pueden asociarse con la falta de formación de las trabajadoras, como hemos podido comprobar en un apartado anterior donde señalamos los niveles formativos de hombres y mujeres en materia de turismo.

Varios estudios señalan que el número de mujeres en puestos directivos³⁶ es desproporcionadamente bajo, dado el nivel general de la representación femenina dentro de la fuerza de trabajo (Marco-Lajara y Úbeda-García, 2013; Mayling, 2003; Mooney y Ryan, 2009; Obadic, 2009; Pinar, McCuddy, Birkan, y Kozak, 2011) incluso cuando mujeres y hombres han demostrado ser igual de eficientes en dichos puestos (Marco, 2012). También algunos autores (García-Pozo, Campos-Soria, Sánchez-Ollero, y Marchante-Lara, 2012) señalan que los salarios de las mujeres son más bajos.

En lo que se refiere a la barrera de falta de corresponsabilidad en el ámbito privado, las mujeres siguen priorizando la necesidad de ocuparse de su familia por encima de la carrera profesional (Carrasco, 2006). Este dato está unido al hecho de que el hombre no se ha incorporado en la misma medida al trabajo doméstico (Solsona, 1989) y a que la mujer tiene una conciencia familiar no individual. Esto es, la mujer se identifica con los proyectos de su familia y de su marido, no teniendo a veces una vida propia, siendo su vida la de su familia o la de su marido, siendo la mujer la que se encarga de las necesidades de carácter psíquico, intelectual, emocional, afectivo, sensual y sexual, además de la imagen pública y de los eventos familiares (Subirats, 1993).

A partir de los datos extraídos de sus investigaciones, Dasgupta y Asgari (2004) sugieren que los cambios que se producen en los puestos y ocupaciones asociados tradicionalmente a hombres y mujeres, tienen un impacto positivo en el cambio de

³⁶https://www.hosteltur.com/113161_brecha-salarial-sector-hotelerose-situa-media-nacional.html

estereotipo. Asimismo, cuando la mujer ocupa puestos de líder de manera frecuente, cambia su percepción e identidad inconsciente y estereotipada de rol.

La barrera externa que nos habla de la discriminación por género y que se asocia a la barrera interna de “la teoría de la práctica y el concepto de habitus”, hace referencia a cómo las mujeres a partir de las discriminaciones laborales de género tienen unos dilemas y contradicciones que les hacen reproducir los roles tradicionales y renunciar al trabajo, total o parcialmente, para dedicarse al ámbito privado. Según Bourdieu (2000) los individuos debemos nuestras conductas al comportamiento de los que nos rodean, pues ello marca nuestras conductas futuras. De este modo para los individuos somos sujetos pasivos que aceptamos, inconscientemente, el orden establecido socialmente. Bourdieu afirma que actuamos con esquemas aprendidos en los primeros años de vida, es su “idea del sentido práctico”, todo ello unido a los mecanismos que configuran la personalidad a través de la imitación y observación se suma a que aún hoy, los marcos de referencia que heredamos hombres y mujeres no son de igualdad pues no se ha producido en la sociedad un replanteamiento real y profundo de los roles de género (Gil Rodríguez et al., 2007). Todo ello da lugar a la repetición de los modelos clásicos de desigualdad y discriminación para la mujer, mientras que el hombre, en palabras de Bourdieu (2000) “sigue instalado en una posición que implica poderes y privilegios”. Otras autoras como Celia Amorós (1985) afirman que las mujeres no acceden al poder debido al sistema patriarcal imperante y otros como Reskin y Padavic (1994) muestran tres factores de discriminación por género: la división sexual del trabajo, el mayor valor del trabajo realizado por hombres y la construcción de género en el trabajo por parte de los empresarios.

Se ha de mencionar también en este apartado los efectos negativos que produce la discriminación en la salud de las mujeres (Durán, Serra, y Torada, 2001), puesto que la precariedad en el trabajo afecta más a las mujeres que a los hombres, además se suman otros riesgos derivados de la condición femenina como el acoso sexual, la doble presencia, el riesgo reproductivo, los cuales suponen estrés, ansiedad, daños emocionales y físicos e incluso el abandono del puesto de trabajo.

También es importante mencionar la cantidad de mujeres inmigrantes que trabajan en el sector turístico en los puestos de baja categoría y remuneración. Esto en algunas

investigaciones como por ejemplo en el estudio del empleo en el sector turístico de Exceltur (2018), se ve de modo positivo ya que “contribuye a conciliar y compaginar el desempeño laboral con otras actividades personales (p.ej. la flexibilidad de horarios facilita combinar el trabajo con el estudio para los más jóvenes, la familia con los que tienen personas a su cargo), sin analizar de modo crítico la situación real de estas trabajadoras. Se ve al turismo como un sector facilitador del empleo para colectivos de difícil inserción laboral y con niveles de desempleo más altos. Esto se suma a las barreras de falta de corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en la barrera de discriminación de género unida al status y a la situación de vulnerabilidad de estas mujeres, además del suelo pegajoso que hace imperativa la necesidad de conciliar la vida familiar con la laboral, pues en muchos casos estas mujeres son las que llevan el sustento económico a sus hogares.

Por último, se explica la relación entre la ausencia de políticas de conciliación consolidadas con la barrera interna de la triple jornada: trabajo, familia y tareas domésticas. Se entiende que en el ámbito privado existen tareas de cuidados y tareas del hogar asociadas a la mujer. Para José Luis Casero, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los horarios Españoles (ARHOE), España es un país patriarcal y machista, reclamando que la sociedad no debería caer en la hipocresía ya que, pese a los avances siguen existiendo desigualdades (Pérez y Albalat, 2016a) . “La mujer es la gran perjudicada, y no es justo”, concluye Casero reconociendo que la mujer ha conciliado, pero no el hombre: los colegios llaman a las madres cuando los niños tienen un problema, en las consultas de los médicos están también las mujeres acompañando a los hijos y, cuando se debate sobre los horarios, el 90% del público es femenino porque los departamentos de recursos humanos de las empresas mandan a las mujeres. (Pérez y Albalat, 2016b). Así, Calvo y Picontó (2016), en su estudio sobre conciliación de la vida familiar y laboral, desatacan que ya hay propuesta para cambiar esas políticas de conciliación al entender que desplazan recursos y esfuerzos de otros problemas que se consideran más urgentes, ya que si lo que se pretende es ganar competitividad, “debe apostarse por la conciliación, porque, demostrado está, que las empresas que concilian son las más productivas” (Calvo y Picontó, 2016, p. 334).

De los factores o variables señaladas como causas que suman a la hora de promoción de la mujer y desempeño de puestos de responsabilidad no podemos olvidar la falta de corresponsabilidad en el cuidado doméstico y de personas a cargo de la unidad familiar, además de la ausencia de políticas reales y aplicables que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral. Así, Dolo Pulido (activista de la asociación Ca la Dona de Barcelona) lo confirma: “Se ha reforzado el papel tradicional de las mujeres como cuidadoras”, reiterando que muchas mujeres dejan de trabajar al tener hijos. “Si una guardería privada cuesta unos 400 euros y hay sueldos de 400 euros, la opción es dejar de trabajar”. Esto sucederá, según Marta Padrós (secretaria de género de la Confederación General de Trabajadores) hasta que “las guarderías no sean un derecho universal”. El problema no acaba ahí porque estas renunciadas de las mujeres al mundo laboral las convierte en dependientes económicamente de la pareja y acaba repercutiendo en su futura pensión de jubilación (Pérez y Albalat, 2016b). Mencionando también la renuncia a la maternidad como problema en la demografía de los países desarrollados, donde Pazos (2011) afirma que la igualdad de género puede ser la solución a la crisis demográfica.

Del informe del mercado de trabajo estatal elaborado por el SEPE (2018) se extraen datos que confirman los cambios en el mercado laboral: mayor flexibilidad laboral y empeoramiento de las condiciones laborales. En el citado informe se puede observar que en 2017 el 38,99% de los contratos temporales son de duración indeterminada, es decir corresponden a modalidades en las que no consta la fecha de finalización del contrato. En los últimos diez años los contratos de duración indeterminada han supuesto el 40% de los contratos temporales, aproximadamente; los contratos de duración inferior a un mes han ido aumentando desde 2007, cuando suponían el 29,99% hasta el 41,65% en 2016. Los contratos de duración inferior a siete días, que suponían en 2007 el 16,69%, en 2016 alcanzan el 27,99%. El 64,02 % de los contratos establecen una jornada a tiempo completo; el 35,13% son de jornada parcial. El restante 0,85% son fijos discontinuos en los que no consta el tipo de jornada. La contratación de hombres a tiempo completo aumentó un 6,73 %, mientras la contratación a tiempo parcial lo hacía en un 7,29 %. En el caso de las mujeres estas cifras son del 7,23 % y 9,50 %, respectivamente.

De los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del sector hotelero titulada “Brecha salarial e igualdad de género en las empresas turístico hoteleras”, realizada por Cristina Figueroa y Mónica Segovia (2016) se observa que:

- Hay más mujeres en contratos a media jornada o por horas.
- Los turnos nocturnos están masculinizados.
- Los puestos de mayor responsabilidad son masculinos.

En definitiva, la mujer se encuentra con diferentes barreras que dificultan el acceso a puestos de mayor responsabilidad y, además, los puestos que ocupan cuentan con peores condiciones ya sea por un salario menor o por el tipo de contrato.

4.2.1 EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

La normativa que encontramos es el principio que emana de los derechos humanos y se recoge en la constitución española de 1978: “Igualdad de trato y prohibición de discriminación por razón de sexo”. Por lo tanto, la libertad sexual como bien jurídico protegido y, la dignidad, la integridad física y moral, el honor, la intimidad, la propia imagen y la igualdad, como derechos conexos. El delito de acoso sexual está recogido, como no puede ser de otro modo, en el Código Penal, ley orgánica 15/2003, en su artículo 184. También la Comunidad Europea en su recomendación 92/131 de 1992, basándose en la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, propone diferentes definiciones para el acoso sexual:

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable. Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma. La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita, como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso sobre dicha persona.

Para conocer qué alcance tiene el acoso sexual laboral en España debemos recurrir tanto al Ministerio de Interior como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La

primera de estas fuentes, el Ministerio de Trabajo, se centra concretamente en el número de denuncias interpuestas. Las denuncias en materia de acoso sexual forman parte de un apartado más amplio denominado “Delitos contra la libertad e indemnidad sexual”, del cual forman parte también otros delitos como la agresión sexual, la agresión sexual con penetración, el abuso sexual y el abuso sexual con penetración. El Informe Hombres y Mujeres en España 2009, publicado por el Instituto de la Mujer, señala que el 96,1% de los delitos contra la libertad e indemnidad sexual son cometidos por hombres (Pérez Guardó, 2012).

Existen dificultades probatorias, por ello la víctima (generalmente mujer) queda cuestionada y es necesaria una modificación legislativa que proteja a las víctimas. También debería regularse el acoso sexual en la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales: prevención, responsabilidades y sanción).

El sector turístico por sus características singulares de asociación al ocio y ambiente lúdico puede favorecer el sexismo y crear un ambiente sexualizado. Según Fiona Jordan (1997) dotar de glamur al sector también ha sido un punto clave en la atracción de trabajadoras. Por esta razón se suelen contratar a jóvenes trabajadoras para perpetuar una imagen glamurosa del sector, convirtiendo así la belleza y juventud en requisitos importantes para la contratación.

La excesiva preocupación por las necesidades del cliente puede conllevar una cierta flexibilidad condescendiente hacia éste. Factores tales como las horas de trabajo, el código de vestimenta y un ambiente físico sugerente son todos conducentes a la atención no deseada de los clientes (Zapf, Einarsen, Hoel y Vartia 2003).

En el trabajo publicado recientemente por Daniela Moreno Alarcón y Ernest Cañada Mullor (2018) sobre el trabajo turístico y el género se recoge un apartado específico del acoso sexual donde citan varios estudios que ponen de manifiesto cómo las características del trabajo de servicio en las distintas actividades turísticas y el tipo de interacción que se produce entre clientes y trabajadores, así como la atmósfera que la industria turística crea, se puede confundir con ambientes sensuales, que provoquen ambigüedad en los comportamientos y relaciones públicas o privadas,

laborales y más personales, donde muchas veces los clientes acosan a las empleadas o empleados.

La hostilidad heterosexual, es decir, considerar que las mujeres tienen un “poder sexual” que las hace peligrosas y manipuladoras para los hombres, junto con la negación del acosador, muchas veces ponen a la víctima en el papel de manipuladora, siendo complejo demostrar la verdad.

Consideramos que este tema es importante y se produce en los entornos laborales del turismo, aunque no se conocen suficientes estudios específicos sobre ello.

CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO IV

A lo largo del siglo XX la mujer se ha ido incorporando poco a poco al mercado laboral y al trabajo remunerado a la vez que ha ido adquiriendo derechos civiles y políticos. En España esta incorporación se vio ralentizada por la guerra civil y la dictadura y será a partir de la democracia cuando vaya tomando paulatinamente su papel dentro del mercado laboral. La mujer se ha ido incorporando profesionalmente a los diferentes sectores productivos, si bien los últimos veinte años se han ido centrando en el sector servicios y, concretamente, en el turismo. Debido a las desigualdades laborales entre hombres y mujeres en la industria turística, como segregación laboral y brecha salarial, en los últimos años se ha incrementado la investigación en temas de turismo y género. Los estudios concluyen que la mujer tiene menos puestos de responsabilidad y liderazgo debido a una serie de barreras internas y externas que se relacionan y deben su origen al sistema patriarcal que estructura la sociedad con sesgo de género y desigualdad de trato y discriminación hacia la mujer.

De la revisión de la literatura y de los estudios que tratan temas de liderazgo y género se demuestra que el liderazgo varía en función del individuo, el contexto y los objetivos que se persiguen, además de la situación empresarial y la coyuntura.

Capítulo V

EL MERCADO LABORAL TURÍSTICO EN LA PROVINCIA DE ALICANTE

El sector turístico está experimentando muchos cambios debido principalmente a la globalización, la segmentación de la demanda, las nuevas tecnologías, la sostenibilidad tanto ambiental como social y la llegada de una demanda que requiere un producto y una experiencia de calidad frente al precio. Esta calidad, la ofrece principalmente el capital humano como factor de competitividad en la industria turística. La calidad de los recursos humanos del sector turístico, la aporta la formación recibida en materia de turismo de los trabajadores, que puede ser a través de las universidades o de la formación profesional (Brotons, 2012).

En el actual modelo curricular del sistema educativo es necesario adecuar y adaptar las enseñanzas a las características del entorno socioeconómico del centro y de los alumnos a los que van dirigidas. En el caso de los Ciclos Formativos de la Formación Profesional Específica, esta responsabilidad recae en los respectivos equipos docentes apoyados por el equipo directivo y el departamento de orientación.

Es necesario disponer de una continua información permanente y actualizada sobre la evolución del número de empleos en los diferentes sectores productivos y sobre los cambios en sus contenidos y profesionalidades requeridas. Así mismo se hace indispensable la retroalimentación con el entorno productivo y el tejido empresarial de la zona. Esta situación genera una serie de influencias recíprocas, sobre todo teniendo presente que la Formación Profesional Específica tiene como finalidad la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional y, que una parte de esta formación se ha de realizar en los propios centros de trabajo.

En definitiva, una de las características más relevantes del actual modelo de la formación profesional es la necesidad de aproximar esta al mundo productivo, lo que lleva a plantear que estas enseñanzas no están sólo orientadas a la adquisición de conocimientos, sino sobre todo de competencias profesionales, más aún en la familia profesional que nos ocupa: Hostelería y Turismo.

En la Comunidad Valenciana la oferta educativa en la familia profesional de hostelería y turismo es bastante amplia. Se compone de tres ciclos de formación profesional básica, dos ciclos formativos de grado medio y cinco cursos de grado superior, como se detalla a continuación:

Formación Profesional Básica:

- Alojamiento y Lavandería
- Cocina y Restauración
- Actividades de Panadería y Pastelería

Ciclos Formativos de Grado Medio:

- Cocina y Gastronomía
- Servicios de Restauración

Ciclos Formativos de Grado Superior:

- Grado superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos,
- Grado superior en Alojamientos Turísticos.
- Grado superior en Guía, Información y Asistencias Turísticas.
- Grado superior en Dirección de Cocina.
- Grado superior en Dirección de Servicios de Restauración.

A continuación, se detallan los diferentes ciclos formativos de FP dentro de la familia profesional de Hostelería y Turismo en sus tres categorías: formación profesional básica, ciclos formativos de grado medio y de grado superior en la provincia de Alicante con el listado de los centros donde se imparten. Estos centros en su mayoría son Institutos de Educación Secundaria (IES), aunque también encontramos Centros Integrados (CIPFP), dedicados íntegramente a la formación profesional y centros que son utilizados por sus instalaciones de uso para hostelería generalmente como pueden ser los CdTs y las casas del conserje dentro de los IES.

Cuadro 6. Relación de Ciclos Formativos de Formación Profesional Básica (FPB) y Centros donde se imparten en la Provincia de Alicante

| Formación Profesional Básica | Centro donde se Imparte |
|---------------------------------------|---|
| Alojamiento y Lavandería | <ul style="list-style-type: none"> • IES Cayetano Sempere (Elche) • IES Mediterrània (Benidorm) • IES La Malladeta (Villajoyosa) |
| Cocina y Restauración | <ul style="list-style-type: none"> • CIPFP Canastell (Alicante) • IES Mediterrània (Benidorm) • IES Cap de l'Aljub (Santa Pola) • IES Tirant lo Blanc (Elche) • IES Monserrat Roig (Elche) • CIPFP Batoi (Alcoy) • CIPFP Valle de Elda (Elda) • IES Les Dunes (Guardamar del Segura) • IES Les Alcores (San Miguel de Salinas) |
| Actividades de Panadería y Pastelería | <ul style="list-style-type: none"> • IES Virgen del Remedio (Alicante) |

Cuadro 7. Relación de Ciclos Formativos de Grado Medio (Técnico) y Centros donde se imparten en la Provincia de Alicante

| Ciclo Formativo | Centro donde se Imparte |
|---------------------------|--|
| Cocina y Gastronomía | <ul style="list-style-type: none"> • IES Cap de l'Aljub (Santa Pola) • CIPFP Canastell (Alicante) • CIPFP Batoi (Alcoy) • IES Mediterrània (Benidorm) • IES María Ibars (Dénia) |
| Servicios de Restauración | <ul style="list-style-type: none"> • CIPFP Canastell (Alicante) • IES Mediterrània (Benidorm) • IES Cap de l'Aljub (Santa Pola) • IES María Ibars (Dénia) • CIPFP Batoi (Alcoy) |

Fuente: elaboración propia a partir de la web de la Conselleria de Educación de la Generalitat Valenciana.

Cuadro 8. Relación de Ciclos Formativos de Grado Superior (Técnico Superior) y Centros donde se imparten en la Provincia de Alicante

| Ciclo Formativo | Centro donde se Imparte |
|--|---|
| Agencias de Viajes y gestión de eventos | <ul style="list-style-type: none"> • IES Miguel Hernández (Alicante) • IES Tirant Lo Blanc (Elche) |
| Gestión de Alojamientos turísticos | <ul style="list-style-type: none"> • IES Miguel Hernández (Alicante) • IES Mediterrània (Benidorm) |
| Guía, información y asistencias turísticas | <ul style="list-style-type: none"> • IES Miguel Hernández (Alicante) • IES Mediterrània (Benidorm) • IES María Ibars (Dénia) • IES Monastil (Elda) • IES Tirant Lo Blanc (Elche) • IES Serra Mariola (Muro de Alcoy) • IES Mare Nostrum (Torrevieja) |
| Dirección de cocina | <ul style="list-style-type: none"> • IES Miguel Hernández (Alicante) • IES Mediterrània (Benidorm) |
| Dirección de Servicios de Restauración | <ul style="list-style-type: none"> • IES Cap de l'Aljub (Santa Pola) • IES Miguel Hernández (Alicante) • CIPFP Batoi (Alcoy) |

Fuente: elaboración propia a partir de la web de la Conselleria de Educació de la Generalitat Valenciana.

El centro objeto de nuestra investigación el IES Mediterrània de Benidorm, un centro público de la Generalitat Valenciana. Está ubicado en la Calle Presidente Adolfo Suárez, 1 de Benidorm, próximo a la Avenida Alcalde Vicente Pérez Devesa, en la zona sur de la ciudad, zona denominada La Cala de Benidorm. Una característica por destacar es que se trata del único IES que se localiza fuera del Complejo Escolar del Salt de L'Aigua, cerca de los límites de Benidorm con los municipios de La Villajoyosa y Finestrat.

El centro se crea administrativamente durante el curso 1999-2000 en una ubicación distinta de la que actualmente ocupa, se traslada a las instalaciones actuales durante el curso 2006-2007, cuando finalizan las obras de construcción de los edificios. Tiene adscritos los siguientes colegios de educación inicial y primaria CEIP's: La Cala, El Murtal y Miguel Hernández. También escolariza un buen número de estudiantes residentes en la Cala de La Villajoyosa y La Cala de Finestrat y, especialmente en los Ciclos Formativos, de otras localidades de la comarca de La Marina Baixa y otras comarcas.

El edificio actual, cuya estética exterior tiene reconocido prestigio en el mundo de la arquitectura de la Comunidad Valenciana, ha recibido varios premios por diseño de sus edificios. Cuenta con treinta y siete aulas ordinarias, un laboratorio de Biología y Geología, un laboratorio de Física y otro de Química, dos aulas de Música, tres talleres para Tecnología, dos aulas para Dibujo Técnico y Educación Plástica y Visual, seis aulas de Informática, un gimnasio cubierto, Carrer de Pilota y Frontón, cuatro patios con canchas deportivas, una sala de Usos Múltiples, una Biblioteca, talleres de Cocina Fría y Caliente, Obrador y Pastelería, Taller Comedor y Cafetería de Prácticas, Huerto Escolar y un Bar-cafetería. Todas las aulas ordinarias cuentan con PC, Proyector de Imágenes y Equipo de Sonido, y varias de ellas con pizarra digital (aulas de inglés, de castellano y valenciano). Actualmente se imparten enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Bachillerato y Ciclos formativos de la familia profesional de Hostelería y Turismo que suman un total de 937 alumnos, distribuidos en 37 grupos:

- En ESO 6 grupos de 1º, 6 grupos de 2º, 5 grupos de 3º (+PMAR: Programa de Mejora del Aprendizaje y Rendimiento) y 3 grupos de 4º (+PR4, Programa de Refuerzo).
- En Bachillerato 2 grupos de 1º y 2 grupos de 2º de Ciencias y Humanidades y Ciencias Sociales.

En Ciclos Formativos:

- 1 grupo de 1º FP Básica de Lavandería y Alojamiento

- 2 grupos de FP Básica de Cocina y Restauración.
- 2 grupos de CFGM³⁷ de Cocina y Gastronomía.
- 2 grupos de CFGM de Servicios en Restauración.
- 2 grupos de CFGS de Dirección de Cocina.
- 2 grupos de CFGS de Gestión de Alojamientos Turísticos.
- 2 grupos de CFGS de Guía, Información y Asistencia Turísticas.
- 2 grupos de CFGS de Gestión de Alojamientos Turísticos.
- 2 grupos de CFGS de Guía, Información y Asistencia Turísticas.

A continuación, se da detalle de la participación y experiencia del centro en programas y redes de docencia y calidad:

- Centro perteneciente a la Red de Centros Plurilingües de la Comunidad Valenciana Plan Plurilingüe de enseñanza en inglés. Asignaturas impartidas: 1º ESO: educación plástica y visual e Informática; 2º ESO: Taller de Diseño y Ciencias Naturales; 3º ESO: Biología y Geología, educación plástica y visual (todas se imparten en Inglés, optativo para el alumno del nivel académico).
- Carta ERASMUS.
- FP Dual. CFGS³⁸ de “Guía, Información y Asistencias Turísticas”, 1º y 2º.
- Centro perteneciente a la red de calidad de centros educativos públicos de la Generalitat Valenciana.
- Experiencia dilatada en Programas Europeos COMENIUS: “Un Rondó Europeo”, “Turismo: un enfoque europeo”, “Hacia el Mundo del Trabajo”, LINGUA

³⁷ CFGM y CFGS: ciclo formativo de grado medio y ciclo formativo de grado superior.

³⁸ Formación profesional en la modalidad dual se refiere a que el alumno puede cursar sus estudios a la vez que realiza formación práctica en empresas del sector. Esta formación sólo la realizan los alumnos del ciclo formativo de grado superior de GUIAT (guía, información y asistencias turísticas).

(intercambios entre un centro de Trapani, Sicilia y el IES Mediterrània de Benidorm), LEONARDO.

- Proyectos educativos privados entre nuestro IES y centros de Xanten, Alemania, Chalons El Champagne, Francia, con movilidad de alumnado (varios cursos académicos). Programa ERASMUS+, acción KA2, Acciones Estratégicas en el campo de la Educación Escolar: MUST (“Maths Understanding With Help Of Science And Technology”).
- Proyectos de Innovación Educativa en Música (Éxito Escolar mediante la enseñanza de la Música) y Educación Plástica y Visual (Buenas Prácticas educativas) y Educación Física (Proyecto de Investigación Educativa).

PERFIL DEL ALUMNADO HOSTELERÍA Y TURISMO

El alumnado de los ciclos formativos de la familia profesional de hostelería y turismo del IES Mediterrània es en su mayoría de la comarca de la Marina Baja y alrededores. La ubicación del centro educativo es muy tranquila y agradable y a sólo cinco minutos del centro extiende su área de influencia, lo que puede considerarse el centro de Benidorm, zona que, al igual que ocurre en otras ciudades, aglutina las principales funciones del núcleo urbano: comercial, financiero, ocio, hostelería, administrativa, etc.

Lo expuesto hasta ahora condiciona el tipo de alumnado del Instituto, perteneciente mayoritariamente a familias de clase media, formada por trabajadores cualificados y no cualificados, técnicos y profesionales, y en las que frecuentemente trabajan ambos cónyuges. La procedencia de estas familias es muy variada a nivel nacional e internacional por ser la zona geográfica un área de mucha oferta turística y laboral.

En los ciclos de Hostelería y Turismo encontramos alumnado procedente de la enseñanza secundaria que acceden a la formación profesional: formación básica y ciclos de grado medio, por querer aprender una profesión y obtener así titulación que algunos no conseguían en la ESO. También alumnado procedente de bachillerato que acceden a los ciclos de grado superior. Por último, es necesario mencionar el alumnado con formación universitaria y experiencia profesional que, bien porque reorientan su

vida laboral o que trabajan ya dentro de la industria turística, pero sin la titulación requerida, este alumnado tiene unas limitaciones de tiempo y capacidad, aunque no de interés; de ahí la importancia que los ciclos suscitan a los jóvenes y la necesidad de adecuarnos a estas necesidades.

Hábitos de estudio: no falta a clase de forma injustificada y no suele recibir ayuda de sus padres en las tareas escolares.

Intereses cultural y de ocio: los viajes, el turismo y las nuevas tecnologías de la información, junto con las redes sociales son sus mayores intereses. También muestran interés por el arte, la gastronomía y la cultura.

CONTEXTO GEOGRÁFICO Y LABORAL

Con el fin de centrar el área geográfica de la zona de estudio en este apartado se pretende ilustrar de forma cuantitativa los datos del mercado laboral desde la perspectiva de género, centrándonos en la contratación y el paro de mujeres y hombres en la provincia de Alicante. Con ello se pretende remarcar:

- Importancia y Oferta de la hostelería de la Costa Blanca
- Las diferencias de género en el turismo de la provincia.

De las conclusiones que se extraen del Informe titulado: “El paro y el empleo según sexo en la Comunidad Valenciana 2017”, sobre los datos de la situación de la mujer en el mercado laboral de la Comunidad Valenciana. Se advierte que las mujeres en la Comunidad Valenciana han acusado más la crisis. Las mujeres inscritas como demandantes de empleo paradas tienen un nivel formativo más alto que los hombres (14,2% universitarias frente a 9,2% universitarios), sin embargo, una vez entran en situación de desempleo les cuesta más encontrar un trabajo, siendo casi la mitad de las mujeres paradas de larga duración (48,5% frente a 40,1% parados de larga duración). Además, el porcentaje de mujeres que estando paradas no reciben ningún tipo de prestación es 11 puntos superior al de los hombres. Si consideramos la ocupación en el puesto de trabajo, las mujeres tienden a ocupar aquellas de menor cualificación. Por cada mujer en un puesto directivo hay 3,3 hombres mientras que

por cada mujer en una ocupación elemental hay 0,6 hombres. La temporalidad en la contratación también es mayor en las mujeres de la Comunidad Valenciana, así como la tasa de contratos a tiempo parcial y de contratos verbales.

Las conclusiones del informe citado se pueden extrapolar al mercado laboral turístico de la provincia de Alicante y explica la desigualdad y precariedad laboral de la mujer trabajadora del sector, sobre todo en el subsector de la hostelería que como ya se ha explicado en apartados anteriores tiene por sus características peores condiciones laborales de género. Por ello se pidieron al SERVEF los datos de contratación dentro de la hostelería, además de los datos de paro, según la CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas).

CNAE-2018 I HOSTELERÍA:

55 SERVICIOS DE ALOJAMIENTO

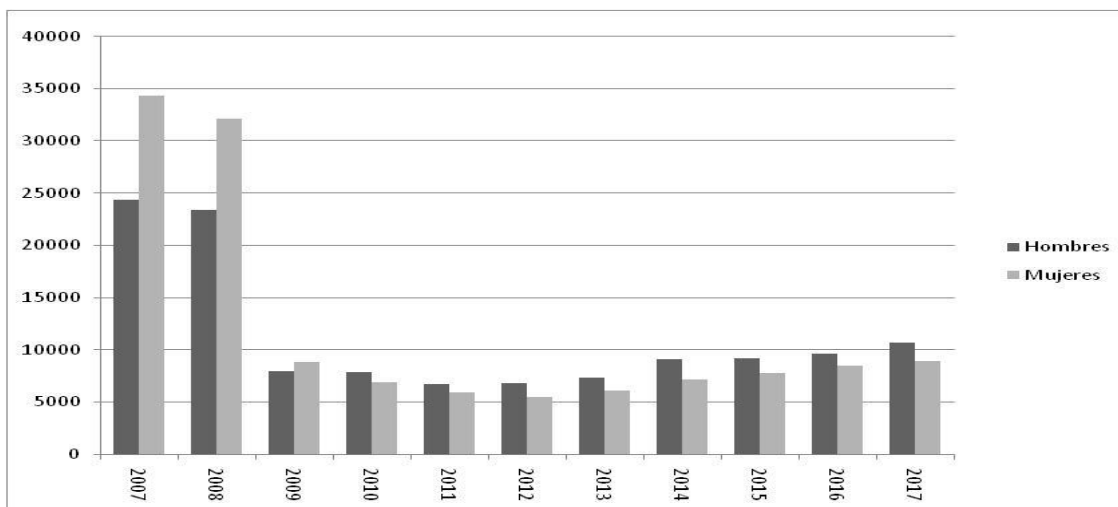
- 5510 Hoteles y alojamientos similares
- 5520 Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia
- 5530 Campings y aparcamientos para caravanas
- 5590 Otros alojamientos

56 SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS

- 561 Restaurantes y puestos de comida
- 562 Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas
- 563 Establecimientos de bebidas

A continuación en el gráfico 14 se observa que la contratación es diferente entre hombres y mujeres, si bien en una primera etapa (2007-2010) hay una mayor destrucción de empleo entre los hombres, presumiblemente debido al peso de la construcción en el tejido económico valenciano en aquel momento, la recuperación empieza antes entre los hombres y desde 2011 la brecha entre el número de contratos masculinos y femeninos no deja de ampliarse:

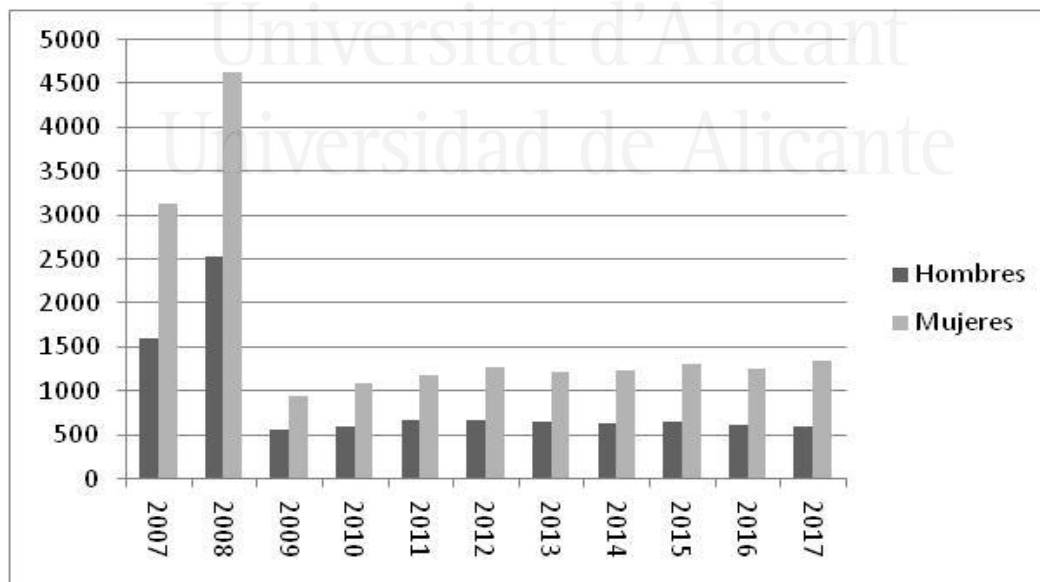
Gráfico 14. Contratos en Hostelería en Alicante por sexo de 2007 a 2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SERVEF (2018)

Como se aprecia en el gráfico 15, la crisis económica acontecida en 2007 se nota en el volumen de paro tanto de hombres como de mujeres, si bien la brecha de paro de las mujeres hasta el 2009 era mayor, a partir de ese año como vemos disminuye la brecha de las mujeres con respecto de la de los hombres, aunque vemos que en todo el periodo analizado el nivel de paro femenino siempre es mayor.

Gráfico 15. Paro en Hostelería en Alicante por sexo de 2007 a 2017



Fuente: elaboración propia a partir de datos del SERVEF (2018)

Como se ve en el gráfico, en las dos primeras columnas que pertenecen al 2007 y 2008 el paro era mayor tanto en hombres como en mujeres, si bien es cierto que el

mayor paro es el femenino. A partir del 2009 disminuye el paro en general, aunque mucho más el masculino. Esto puede explicarse por el intrusismo tras la crisis de la burbuja inmobiliaria, ya que muchas personas de otros sectores se inscriben como demandantes de empleo en la hostelería. Para el caso de las mujeres, entre 2009 y 2017 sí que ha aumentado el paro de manera más significativa, mientras que para los hombres básicamente se ha mantenido en el mismo nivel.

En cuanto a la diferencia por sexo observamos que siempre es más alto el paro femenino que el masculino en todos los años del área estudiada, siendo un 40% mayor el paro de las mujeres respecto al de los hombres. Entre 2009 y 2017 la tasa de desempleo ha afectado a toda la población, pero no por igual. La cifra de las mujeres ha crecido 5,42 puntos, mientras que la de hombres sólo ha aumentado 3,13 puntos.



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Capítulo VI

METODOLOGÍA

A partir de la revisión bibliográfica realizada y para los objetivos planteados, proponemos responder a las siguientes **preguntas de investigación**:

- ¿Afecta la condición de género al desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras de la hostelería y el turismo?
- ¿Se reproducen los estereotipos y roles de género tradicionales en los jóvenes que acceden al mercado laboral de la hostelería y el turismo?
- ¿Crea la condición de género desigualdad laboral en la hostelería y el turismo?

Objetivo principal:

Indagar si se repiten los estereotipos y roles de género tradicionales en los jóvenes estudiantes de FP que van a acceder al mercado laboral.

Objetivos Específicos:

1. Averiguar si existe igualdad en el desarrollo de capacidades intelectuales y laborales en los estudiantes de FP. Más concretamente, constatar los desequilibrios entre igualdad formal e igualdad real, además de los posibles prejuicios y estereotipos de género.
2. Identificar las principales áreas donde trabajan las mujeres en las empresas de hostelería y turismo, así como la reproducción de roles de género en estas.
3. Determinar en qué medida la condición de género determina el tipo de labor a realizar y puesto organizacional donde trabajan las mujeres en las empresas de hostelería y turismo y si le impide el ascenso a puestos directivos.

4. Analizar en qué medida el conflicto trabajo-familia coarta al alumnado, según su género, en su nivel de actividad y promoción dentro de las empresas de hostelería y turismo.

- a) Evaluar espacios, tiempos, roles y estrategias dentro de las responsabilidades familiares y la conciliación laboral.
- b) Determinar la brecha de género en el tema de cuidados y tareas domésticas, en el alumnado de FP.

6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es explicativa aunque el tema de estereotipos y roles de género en los jóvenes que estudian formación profesional no ha sido investigado y solo existen estudios afines o relacionados y se carece de una investigación directamente enfocada a este asunto. Se describe la realidad que vive el alumnado con respecto a la situación de discriminación por género y se buscan explicaciones de sus repercusiones en el desarrollo de su actividad profesional y en su vida en general.

Para esta investigación se ha utilizado una metodología cualitativa ya que entendemos que esta es la más adecuada por tratarse de llegar al pensamiento real e interior de nuestros participantes objeto de estudio. Una de las características de las técnicas cualitativas es que trata de producir discursos que encierran no solo hechos y conductas observables, sino también interpretaciones de la realidad, de forma que la labor del investigador será la incitación de interpretaciones de su realidad para la interpretación (Gutiérrez Brito, 2001). Se ha considerado fundamental por la magnitud del fenómeno social centrando la formulación de la investigación en: los estereotipos y roles de género en turismo, con las consecuencias y desigualdades que este fenómeno produce. Se quiere comprobar si los roles tradicionales de género, los repiten los jóvenes que estudian formación profesional dentro de la familia de la hostelería y el turismo. Dentro del diseño de la investigación primero se ha querido realizar una aproximación a la opinión de expertos y trabajadores relacionados con el turismo dentro de los temas abordados en nuestro marco teórico para de este modo y a través de entrevistas en profundidad, explorar sus aportaciones, desacuerdos y

opiniones, a modo de reflexión sobre la construcción social acerca de los roles tradicionales de género. Del análisis de las entrevistas en profundidad, se han extraído los temas a plantear en los grupos de discusión a los jóvenes estudiantes de formación profesional de la familia de hostelería y turismo.

Las técnicas o instrumentos utilizados en la investigación son:

1.- La **entrevista en profundidad**, a modo exploratorio.

2.- Los **grupos de discusión**, como técnica central de la investigación.

Se ha pensado en la combinación de los dos métodos para el fortalecimiento de un método con otro, utilizando la entrevista como pretest y los grupos de discusión como método primario de la investigación. Se han seguido las propuestas de Morgan (1998) en su estrategia de combinación, que propone integrar las fortalezas complementarias de los diferentes métodos de investigación en el marco de una clara división del trabajo. Los métodos han sido temporalizados por orden de su numeración, se comenzó con las entrevistas, se continuó con los grupos de discusión, si bien es cierto que las entrevistas se han prolongado en el tiempo con los grupos de discusión por el interés de sus aportaciones y el focalizar nuevas variables o temas.

Tanto para las entrevistas en profundidad como para los grupos de discusión la moderadora ha introducido, redireccionado y resumido los temas a tratar. En primer lugar, se realizaron las entrevistas en profundidad para un análisis preliminar y exploratorio de la situación del sector y de la opinión de los expertos. A partir de las entrevistas y del marco teórico se desarrolla un guion para la realización de los grupos de discusión, que es la técnica de investigación en la que se centra la tesis doctoral.

La entrevista en profundidad y los grupos de discusión al ser más libres y del planteamiento de diferentes temas van fluyendo las opiniones a través de la conversación de forma que surgen y salen al exterior los pensamientos, creencias y modos de pensar más profundos de las personas que componen el grupo o de los entrevistados a medida que se avanza y se plantean o surgen otros temas. Con referencia a estas técnicas son las más apropiadas para analizar los fenómenos

culturales o ideológicos activados por el contacto permanente de los sujetos entre sí (Bergua, 1998).

6.2 LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa, se propone como un diálogo entre el investigador y la persona sujeto de estudio para responder a preguntas e interrogantes sobre un tema o problema de investigación, se pretende conseguir los significados que los informantes atribuyen a los temas en cuestión. Además, se cuenta con la actitud participativa y activa del investigador interpretando las respuestas del sujeto entrevistado, con la finalidad de obtener una comprensión profunda del discurso del entrevistado.

La clasificación más usual de las entrevistas de acuerdo a su planeación corresponde a tres tipos (Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández, y Varela-Ruiz, 2013):

- Entrevistas estructuradas o enfocadas: las preguntas se fijan de antemano, con un determinado orden y contiene un conjunto de categorías u opciones para que el sujeto elija. Se aplican en forma rígida a todos los sujetos del estudio. Tienen la ventaja de la sistematización, la cual facilita la clasificación y análisis, asimismo, presenta una alta objetividad y confiabilidad. Su desventaja es la falta de flexibilidad que conlleva la falta de adaptación al sujeto que se entrevista y una menor profundidad en el análisis.
- Entrevistas semiestructuradas: presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos.
- Entrevistas no estructuradas: son más informales, más flexibles y se planean de manera tal, que pueden adaptarse a los sujetos y a las condiciones. Los sujetos tienen la libertad de ir más allá de las preguntas y pueden desviarse del plan original. Su desventaja es que puede presentar lagunas de la información necesaria en la investigación.

En la investigación que nos ocupa, entrevistas en profundidad individuales y grupales. En primer lugar y como testeo de la investigación se han realizado entrevistas semiestructuradas, en las que se ha seguido un orden en los temas derivados del marco teórico que se han planteado al sujeto, las cuales han sido flexibles pues se ha intentado recabar la máxima información posible dando libertad al entrevistado para que surgiera la posibilidad de conocer a fondo el pensamiento del entrevistado en los subtemas objeto de estudio e incluso que se diera la posibilidad de plantear otras categorías o subtemas. Esto ha permitido que en el desarrollo de la entrevista en profundidad surgiera confianza y comodidad para poder llegar a la construcción real dentro del pensamiento de los y las entrevistadas y entrevistados.

Para el diseño de las entrevistas se ha seguido el enfoque etnográfico del autor Miguel Martínez (1998) que se apoya en la convicción de que las tradiciones, roles, valores y normas del ambiente en que se vive se van internalizando poco a poco y generan regularidades que pueden explicar la conducta individual y de grupo de forma adecuada. El autor propone las siguientes recomendaciones para realizar entrevistas semiestructuradas:

- Contar con una guía de entrevista, con preguntas agrupadas por temas o categorías, con base en los objetivos del estudio y la literatura del tema.
- Elegir un lugar agradable que favorezca un diálogo profundo con el entrevistado y sin ruidos que entorpezcan la entrevista y la grabación.
- Explicar al entrevistado los propósitos de la entrevista y solicitar autorización para grabarla.
- Tomar los datos personales que se consideren apropiados para los fines de la investigación.
- La actitud general del entrevistador debe ser receptiva y sensible, no mostrar desaprobación en los testimonios.

- Seguir la guía de preguntas de manera que el entrevistado hable de manera libre y espontánea, si es necesario se modifica el orden y contenido de las preguntas acorde al proceso de la entrevista.
- No interrumpir el curso del pensamiento del entrevistado y dar libertad de tratar otros temas que el entrevistador perciba relacionados con las preguntas.
- Con prudencia y sin presión invitar al entrevistado a explicar, profundizar o aclarar aspectos relevantes para el propósito del estudio.

La preparación de la entrevista también es de suma importancia, se establecen unos pasos previos antes de realizar la entrevista, estos se podrían resumir como sigue:

Paso 1. Preparación: se reúne la información de la persona entrevistada, su currículum vitae, vida laboral, publicaciones y trayectoria (profesional y personal, encontramos que para el objeto de nuestra investigación la circunstancias personales de los entrevistados y entrevistadas, son determinantes para conformar su desarrollo profesional, sobre todo en el caso de las mujeres). Se prepara la entrevista (se preguntan aspectos en base a la información recabada y se adaptan al guion que tenemos establecido de antemano por temas) y se concierta la cita (la mayoría se concertaron por mail, sólo en algún caso se hizo por teléfono, siempre, detallando el objeto de la entrevista, dando toda la información y confidencialidad de la misma).

Paso 2 Desarrollo: intercambio de información, puntos de acuerdo, aportaciones.

Paso 3. Fin y despedida.

Tras la realización de la entrevista se transcribe y analiza para obtener resultados.

Se realizó un diseño exploratorio cualitativo con el objetivo de centrar los temas de mayor relevancia a comentar en los grupos de discusión. Con la finalidad de averiguar e investigar las cuestiones importantes en lo que se refiere e los roles de género que se viven dentro del turismo, se desarrollaron a modo cualitativo, entrevistas en profundidad semiestructuradas, realizadas a profesionales que han trabajado en

temas de turismo y género, bien a través de la investigación o de la práctica laboral. Insertar el análisis en la vida laboral de estos y sus labores diarias desde una perspectiva de género es, si se quiere, descubrir aquello que simplemente se acepta como 'lo dado', 'lo conocido'. Es, desde una mirada geertziana, intentar "lograr *acceso al mundo conceptual en el cual viven nuestros sujetos, de suerte que podamos, en el sentido amplio del término, conversar con ellos.*" (Geertz, 1973, p.37).

Para la implementación e investigación cualitativa por medio de las entrevistas semiestructuradas, el acceso o entrada a la recolección de datos no ha supuesto problema puesto que la investigadora de la tesis es profesora de ciclos formativos de hostelería y turismo, además de tutora de prácticas de los alumnos de segundo año. Ello ha permitido conocer a las empresas de la provincia, sus características y las problemáticas dentro de las relaciones laborales de estas. Esto ha propiciado confianza en la propuesta de realizar entrevistas dentro de estas empresas con las que colabora la Conselleria de Educación en su formación en centros de trabajo (FCT).

En la entrevista se ha tratado de recoger todos los temas y subtemas que luego formarían parte del guion de los grupos de discusión y que la persona entrevistada diera sus opiniones de forma libre y abierta, para llegar a la construcción del conocimiento de forma inductiva. No obstante, para estructurar los temas sobre los que giraba la conversación en las entrevistas, se elaboró un guion previo derivado de una profunda revisión de la literatura, con los temas y subtemas que se han extraído del citado marco teórico. En las preguntas que se plantean en el cuestionario se ha intentado en todo momento, mantener la posición de neutralidad de la investigadora a lo largo de la conversación.

Las entrevistas en profundidad se plantearon para conocer la problemática real desde el interior del sector laboral y profesional turístico, también se pretendía centrar los temas y subtemas para el guion que se trabajaría después en los grupos de discusión. Desde el principio se pensó en entrevistar a hombres y mujeres, aunque no hay casi referencias masculinas que trabajen temas de género y turismo, sí se envió propuesta de participación a los investigadores o trabajadores que abordaban cuestiones de sensibilidad en el tema pero apenas se obtuvo respuesta.

A continuación, se detalla un resumen de las entrevistas realizadas derivadas de la relación de la investigadora con las empresas por su labor docente, por la realización de prácticas del alumnado en las empresas donde los entrevistados y entrevistadas trabajan:

Tabla 2. Entrevistas dentro de la provincia de Alicante de interés para la investigación

| EMPRESA/INSTITUCIÓN | ENTREVISTADOS/AS | PUESTO-CARGO |
|-------------------------------------|-------------------------|--|
| Hotel Asia Gardens | E-6 | Jefa RRHH |
| HOSBEC | E-7 | Secretaria |
| Hotel Meliá Benidorm | E-8 | Jefe RRHH |
| Hotel Meliá Alicante | E-9 | Directora |
| Hotel Bali | E-10 | Jefa de Calidad |
| Hotel AC | E-11 | Directora |
| Hotel Bali | E-12 | Jefe de Recepción |
| Hotel Torredorada | E-13 | Director. |
| Hotel Alone y Tropic | E14 | Director |
| Universidad Miguel Hernández | E-15 | Vicerrectorado de Investigación e Innovación UMH |
| Imed Levante | E-16 | Ginecóloga y obstetra |
| UA Facultad de Derecho | E-17 | Psicología de género en los jóvenes |

Fuente: Elaboración propia

No es necesario explicar la relación con las empresas relacionadas con el turismo y la hostelería, sí hemos de hacerlo en el caso de las instituciones como el hospital levante y la empresa de calzado Giuseppe, puesto que también han realizado la formación en prácticas algunos de nuestros alumnos y en ambas instituciones y, en concreto las entrevistadas tienen sensibilidad ante los temas del alumnado y del género.

Las entrevistas en profundidad parten de la necesidad de conocer e investigar por qué se reproducen, aún hoy, desigualdades de género en la sociedad y concretamente en las empresas de turismo. Para ello y tras el análisis bibliográfico realizado de nuestro marco teórico y además de las entrevistas realizadas a trabajadores de empresas o instituciones de la zona en relación con el alumnado de ciclos formativos de hostelería y turismo, se hacía necesaria la participación de investigadores y otros profesionales que trabajan con sensibilidad en lo que respecta a las desigualdades entre hombres y mujeres con la finalidad de llegar al fondo de la cuestión. Lo primero que se hizo fue crear un listado de personalidades a entrevistar con interés para nuestro trabajo y enviarles por mail una propuesta para concertar una cita y poder realizar la entrevista. Para ello se presentó al Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género (IUEG) de la Universidad de Alicante una propuesta y de esta concedieron una beca para realizar las entrevistas. Se detallan a continuación las empresas e instituciones y las personas que se entrevistaron:

Cuadro 9. Entrevistas en Madrid de interés para la investigación

| EMPRESA | ENTREVISTAD@ | PUESTO-CARGO |
|------------------------|---------------------|---|
| URJC | E.-1 | Profesora e investigadora temas de género y turismo. |
| UCM | E.-2 | Coordinadora del doctorado de estudios feministas y de género |
| URJC | E.-3 | Profesora e investigadora de temas de género y feminismo. |
| FOCUS IN WOMEN | E.-4 | Gerente de Agencia de Viajes |
| HOTEL MAYORAZGO | E.-5 | Subdirección y RRHH |

Fuente: Elaboración propia

Las entrevistas realizadas se llevaron a cabo el 2015 durante el periodo estival y a lo largo del curso 2015-2016, en los periodos de vacaciones escolares o por las tardes, por la imposibilidad de la investigadora de hacerlo en otros momentos debido al trabajo y también la disponibilidad de los y las entrevistadas para poder realizar la entrevista.

6.2.1. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ENTREVISTAS

Participantes

Selección de la muestra de grupos e individuos.

Se ha utilizado la muestra de participantes a partir de una selección de empresas, organismos y académicos especializados en turismo y temas de género. En primer lugar profesionales del sector con los que se interactúa en la realización de prácticas del alumnado en sus empresas. También se contactó con instituciones como universidades y asociaciones profesionales del sector como HOSBEC (asociación empresarial hotelera de Benidorm y la Costa Blanca) y APHA (asociación provincial de hoteles de Alicante), con el fin de entrevistar a investigadores, profesores, trabajadores y empresarios del sector turístico. Para la muestra se han tenido en cuenta: **la pertinencia de los participantes** que pueden aportar la mayor y mejor información a la investigación, **la adecuación de los participantes** para que cuenten con suficientes datos para explicar el fenómeno de la investigación (Quintana Peña, 2006).

En total la muestra para el análisis exploratorio a base de entrevistas en profundidad semiestructuradas ha sido de 17 profesionales, trabajadores, académicas y patronal, de ámbito nacional pues algunas entrevistas se realizaron en Madrid y el resto en la provincia de Alicante.

A continuación, se detalla, sexo (H o M), el día y el lugar de las entrevistas:

Tabla 3. Entrevistas totales realizadas con fecha y lugar

| ENTREVISTAS | FECHA | LUGAR |
|--------------------------------|--------------|----------------------------------|
| E. 1 URJC M | 12/07/16 | Despacho entrevistada, Madrid. |
| E. 2 UCM M | 13/07/16 | Despacho entrevistada, Madrid. |
| E. 3 URJC M | 15/07/16 | Cafetería de Madrid, Madrid. |
| E. 4 AAVV GERENTE M | 14/07/16 | Despacho entrevistada, Madrid. |
| E. 5 HOTEL DIRECCIÓN M | 15/07/16 | Despacho entrevistada, Madrid. |
| E. 6 HOTEL RRHH M | 19/09/16 | Despacho entrevistada, Benidorm. |
| E. 7 HOSBEC M | 26/07/16 | Despacho entrevistada, Benidorm. |
| E. 8 HOTEL RRHH H | 18/01/15 | Cafetería Hotel Melià, Benidorm. |
| E. 9 HOTEL DIRECCIÓN M | 10/02/15 | Cafetería Hotel Melià, Alicante. |
| E. 10 HOTEL CALIDAD M | 13/03/15 | Cafetería Hotel Bali, Benidorm. |
| E. 11 HOTEL DIRECCIÓN M | 14/04/15 | Cafetería Hotel NH, Alicante. |
| E. 12 HOTEL RECEPCIÓN H | 28/04/15 | Por SrenCastify. Altea. |
| E. 13 HOTEL DIRECCIÓN H | 27/03/15 | Despacho entrevistado, Benidorm. |
| E. 14 HOTEL DIRECCIÓN H | 17/03/15 | Despacho entrevistado, Benidorm. |
| E. 15 UMH M | 09/04/15 | Despacho entrevistada, Elche. |
| E. 16 IMED LEVANTE M | 15/06/15 | Despacho entrevistada, Benidorm |
| E.17 UA Y RRHH M | 19/10/15 | Despacho entrevistada, Elche. |

Fuente: Elaboración propia

Con la realización de las entrevistas en profundidad se consiguen extraer temas claves para la investigación con los grupos de discusión.

Las entrevistas han sido grabadas y transcritas (Anexo II).

6.3 GRUPOS DE DISCUSIÓN

El origen de los grupos de discusión, como técnica de investigación, proviene originalmente de la psicología, concretamente de las teorías de la Gestalt, aunque luego han sido ampliamente utilizados en investigación de mercados, en sociología (cuya obra más representativa es la publicada por Ibáñez en 1991) y últimamente está empezando a ser considerado en el ámbito educativo (Gil Flores, 1993). Así los grupos de discusión proporcionan datos complejos acerca del sentir y pensar de los componentes del grupo que discuten sobre temas propuestos por el moderador.

El número de grupos de discusión se estableció en base a los grupos de los diferentes ciclos formativos que se imparten en mi centro de trabajo. Cuando nos encontramos con diferentes subgrupos o segmentos de la población cuyas ideas respecto al tema estudiado interesa conocer, se constituyen distintos grupos que representen a cada uno de ellos (Lederman, 1990). Por ello se decidió realizar un grupo de discusión de cada curso, dentro de los diferentes ciclos formativos del centro. En un principio se contemplaron todos pero como situación de investigación experimental y una conversación en torno a un tema planteado por el investigador, con un grupo de Formación Profesional Básica, se comprobó la imposibilidad de que el grupo produjera un discurso compartido, esto es, para que llegue a un acuerdo o consenso en relación con las cuestiones planteadas, la explicación son su heterogeneidad, son alumnos generalmente con fracaso escolar, problemas de aprendizaje o familiares que han accedido como forma de continuar en el sistema educativo, no tienen motivación por la familia profesional ni expectativas de trabajar en esta.

El tamaño de los grupos de discusión se recomienda entre 6 y 10 (Morgan, 1998) por lo que nosotros decidimos 8 alumnos, 4 chicos y 4 chicas.

El lugar de realización de los grupos de discusión fue el Instituto de Enseñanza Secundaria Mediterrània de Benidorm, donde la investigadora trabaja como docente de Formación Profesional, dentro de la familia profesional de Hostelería y Turismo. Generalmente en el aula asignada al alumnado, fuera del horario escolar y lectivo y en alguna ocasión en la sala de guardias del centro.

A continuación se detallan los ciclos formativos que se imparten en el centro:

- 2 grupos (1º y 2º) de 1º FP Básica de Lavandería y Alojamiento
- 2 grupos (1º y 2º) de FP Básica de Cocina y Restauración.
- 2 grupos (1º y 2º) de CFGM de Cocina y Gastronomía.
- 2 grupos (1º y 2º) de CFGM de Servicios en Restauración.
- 2 grupos (1º y 2º) de CFGS de Dirección de Cocina.
- 2 grupos (1º y 2º) de CFGS de Gestión de Alojamientos Turísticos.
- 2 grupos (1º y 2º) de CFGS de Guía, Información y Asistencia Turísticas.

Los datos están actualizados, aunque en el momento de la realización de los grupos de discusión la FP básica de Lavandería y alojamiento no estaba implantado el segundo curso.

Con respecto a los grupos de discusión se procedió a seleccionar en primer lugar a los ciclos de grado superior y grado medio que son los que al terminar acceden al mercado laboral. Así nos interesaba el alumnado de cada curso y ciclo. Como hemos comentado descartando la formación básica por considerarla como alumnado muy joven con características distintas, puesto que acceden a esta formación en algunos casos de forma accidental sin motivación real por el trabajo en la hostelería o en el turismo.

Se procedió a solicitar los permisos requeridos a la dirección del instituto de Enseñanza Secundaria donde se imparte la familia de Hostelería y Turismo de Benidorm, IES Mediterrània, con el fin de poder realizar los grupos en las instalaciones del mismo centro, para mayor facilidad y participación del alumnado. La realización de los grupos de discusión se hizo en las propias aulas de los alumnos participantes y en alguna ocasión en la sala de guardias, intentando siempre un ambiente agradable, luz y sonido adecuados para la grabación de estos. La duración que se estableció fue de cuarenta minutos a una hora aproximadamente, acordando esta para no dilatar mucho tiempo y por considerar suficiente el tiempo para el planteamiento de los temas establecidos.

Con el propósito de obtener la autorización de los tutores de cada grupo se les pidió permiso para no restar tiempo dentro del horario lectivo y hacer los grupos de discusión en las tutorías o al terminar el horario lectivo del alumnado. A los diferentes grupos de posibles participantes se les informó del motivo y cometido de su participación, explicándoles el objetivo de la investigación, y al mismo tiempo solicitándoles su contribución para la información requerida de modo voluntario. Después de informarles se les dio la opción de participar o no, pues de cada clase sólo necesitábamos 8 alumnos por grupo de discusión 4 chicos y 4 chicas. Por supuesto en todo momento se pensó en grupos paritarios y que representasen al curso y grupo de la forma más objetiva. También se habló con el equipo educativo de cada grupo para que este valorara y propusiera a los alumnos más representativos y con interés en participar.

Tras hablar con los grupos de alumnos de los diferentes cursos y ciclos y con los equipos docentes de estos, surgieron los alumnos interesados, aunque en algún caso fue necesario hablar con algún alumno o alumna de los recomendados por el equipo docente para completar el número de alumnos a participar en el grupo de discusión.

Tras tener la selección del alumnado de cada curso se les convocó a través del correo electrónico para el día y la hora de realización del grupo de discusión. También se avisó al tutor y profesorado de la realización del grupo de discusión.

Los grupos de discusión se han realizado por curso académico y ciclo formativo, se han realizado un total de 12 grupos de discusión, de los diferentes ciclos formativos de grado medio y de grado superior que se imparten en el IES Mediterrània de Benidorm. Del total de grupos de discusión realizados se desecharon dos: 2º de Formación Básica de Cocina y de 1º de Servicios de Restauración por saturación del discurso y no cumplirse los criterios establecidos de orden, asistencia y participación, es necesario decir que algunos grupos de grado medio son conflictivos y muestran comportamientos disruptivos. A continuación, se detallan los 10 grupos de discusión que se realizaron:

Tabla 4. Detalle grupos y cursos utilizados para GD

| | |
|---|-------|
| 1º de grado medio de cocina y gastronomía | GD8 |
| 2º de grado medio de cocina y gastronomía | GD 10 |
| 1º de grado superior de guía | GD7 |
| 2º de grado superior de guía | GD1 |
| 1º de grado superior de Alojamiento | GD6 |
| 2º de grado superior de Alojamiento | GD2 |
| 2º de grado superior de GAT y GUIAT | GD9 |
| 2º de grado superior de Dirección de cocina | GD3 |
| 1º de grado medio de Servicios de Restauración | GD5 |
| 2º de grado medio de Servicios de Restauración | GD4 |

Fuente: Elaboración propia

La muestra de los grupos de discusión, aunque se ha limitado a estudiantes de IES Mediterrània de Benidorm, si bien es cierto que el alumnado del centro geográficamente es de diferentes nacionalidades y comunidades autónomas. Las entrevistas en profundidad realizadas no han tenido limitaciones geográficas.

6.3.1. PARTICIPANTES

Selección de la muestra de grupos e individuos.

En este estudio particular, dentro de las varias clases de muestras dirigidas o no probabilísticas (Sampieri, Collado y Lucio, 2006) se ha utilizado la de “Sujetos-Tipo” (jóvenes estudiantes de formación profesional, dentro de la familia de hostelería y turismo), para la realización de grupos de discusión, como método central de la investigación.

El grupo de discusión como instrumento central de la investigación del presente estudio, se realizó con una muestra integrada por 81 estudiantes, de entre 16 y 47 años, de ambos sexos, pertenecientes al IES Mediterrània de Benidorm, con

residencia en su mayoría en la comarca de la Marina Baixa, en la ciudad de Benidorm, o en otras zonas de la Comunidad Valenciana.

Se trató de una muestra intencional, no probabilística, seleccionada a través de listados que aportaron los directivos del instituto y las psicopedagogas del mismo, con el análisis de estos por parte del equipo educativo de cada curso, que a través del tutor podía dar un perfil del alumnado y así seleccionar a aquellos más comprometidos, con experiencia laboral y motivados por participar con el fin de que pudieran aportar la mayor y mejor información a la investigación.

En el análisis de las características del alumnado, como se detalla en el anexo III, se realizó una ficha del alumnado participante en los grupos de discusión, en donde se destacan varios apartados que se han creído esenciales para entender y analizar los discursos de este: si tienen experiencia laboral en hostelería y turismo, el modelo de familia en donde se han criado, si viven ya independizados o aún en el núcleo familiar, si tienen pareja o no y por último si tienen o no hijos.

Hay características como la experiencia laboral dentro de la industria turística, el tener hijos y el ámbito familiar en el que ha crecido el alumnado que hemos considerado importante para la muestra.

Respecto al ámbito familiar del alumnado se han encontrado tres modelos en el alumnado participante:

- Modelo tradicional. La madre no trabaja, se queda en casa cuidando de los niños y ocupándose de las tareas del hogar y de los cuidados. El padre trabaja y trae el dinero a casa. En la mayoría de los casos la expresión es “mi madre no trabaja porque mi padre no quiere”
- Modelo semi-tradicional: trabajan los dos pero las tareas del ámbito privado las realizan las mujeres. Por lo tanto tienen doble jornada.
- Modelo: trabajan los dos y se comparten las tareas de la casa y de los hijos.

A continuación, se muestra la tabla resumen de los grupos de discusión realizados:

Tabla 5. Grupos de Discusión realizados

| Grupo | Participantes | Nº pax | Edades | Sexo | fecha |
|--------------|----------------------|---------------|---------------|-------------|--------------|
| GD1 | 2º Guiat | 8 | 19 a 43 años | 4H y 4M | 12/10/15 |
| GD2 | 2º Gat | 8 | 19 a 34 años | 4H y 4M | 15/03/16 |
| GD3 | 2º Dir Cocina | 8 | 19 a 45 años | 4H y 4M | 17/03/16 |
| GD4 | 2º Servicios | 8 | 19 a 26 años | 4H y 4M | 19/04/16 |
| GD5 | 1º Servicios | 8 | 16 a 25 años | 4H y 4M | 15/06/16 |
| GD6 | 1º Gat | 8 | 18 a 29 años | 4H y 4M | 19/10/16 |
| GD7 | 1º Guiat | 8 | 18 a 26 años | 4H y 4M | 24/01/17 |
| GD8 | 1º Cocina | 8 | 18 a 46 años | 5H y 3M | 06/03/17 |
| GD9 | 2º Guiat y Gat | 9 | 20 a 40 años | 6H y 3M | 11/03/17 |
| GD 10 | 2º Cocina | 8 | 17 a 28 años | 4H y 4M | 11/10/17 |

Fuente: Elaboración propia

6.3.2 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO GUIÓN DE GD

A través de los listados de alumnos del IES de los diferentes grupos de la familia profesional de hostelería y turismo, se habló con el tutor de cada grupo y en la hora de tutoría se informó y tomó contacto con los posibles participantes y lograr su interés. Cada grupo de discusión de alumnos participó de una sesión cuya duración varió de cuarenta y cinco minutos a una hora y cuarto, en el aula del mismo grupo.

La información y temas de los grupos de discusión se obtuvo a través de las 17 entrevistas en profundidad realizadas en los dos años anteriores, de las cuales emergen los temas clave para realizar el guión de los grupos de discusión.

Con respecto al alumnado se seleccionaron 81 participantes divididos en 10 grupos de discusión. Los grupos estuvieron coordinados por una moderadora quien abrió las discusiones explicando a cada grupo el interés de la temática de los roles de género y

la repetición o no de estos, estimulando para que hablaran acerca de sus experiencias, desde los distintos ámbitos de su entorno: educativo, familiar, laboral, amigos, etc. Los temas fueron cuidadosamente elegidos, de manera que pudiesen generar la mayor cantidad de información que hiciera posible comprender qué piensan y sienten los jóvenes y adultos de los roles de género actuales y tradicionales.

A lo largo de las sesiones grupales se ofrecieron como temas de discusión (considerados como indicadores del objeto de investigación), cinco bloques temáticos:

Bloque I “Igualdad en educación y desarrollo de capacidades intelectuales y de cualificación profesional, igualdad real”.

Bloque II “Tareas domésticas y de cuidados, responsabilidad de la vida social en familia, s-paternidad, amor en igualdad”.

Bloque III “Brecha salarial, selección, contratación laboral. La responsabilidad laboral y familiar: conciliación laboral, usos del tiempo por género.”

Bloque IV “Desigualdad en turismo: segregación horizontal, inferioridad femenina y el sentimiento de baja autoestima frente a las menores oportunidades en la vida.”

Bloque V “El liderazgo, la promoción, segregación laboral y división sexual en los trabajos de hostelería y turismo, y los puestos de responsabilidad”.

Resumidos podremos decir que en el Bloque I se centra en la igualdad en los roles intelectuales, recogiendo de nuestro marco teórico teorías como la de recursos y capacidades, el Bloque II en la igualdad en los roles domésticos, Bloque III referiría la igualdad en la reproducción de los roles laborales turísticos (la conciliación entre la vida familiar y laboral se recoge en el Bloque III y en el Bloque IV). En el Bloque IV nos centramos en las oportunidades de la vida laboral en turismo y del mercado laboral turístico y la autoestima y, por último, el Bloque V recoge la igualdad en la reproducción de los roles de género en puestos de responsabilidad.

Cada una de las sesiones grupales fue grabada en audio y luego transcritas para posibilitar el análisis de contenido categorial.

6.3.3. TEMAS Y ETIQUETAS EN EL GUIÓN

Intentaremos acercarnos al pensamiento de los jóvenes en cuestiones de roles de género, como los usos del tiempo, la conciliación, así como la promoción el liderazgo y los prejuicios-estereotipos en lo familiar y lo laboral.

Todos los temas y subtemas van enlazados a las preguntas que surgen del marco teórico de la investigación y de los excursos de las entrevistas realizadas. Los bloques temáticos citados arriba se desarrollan en subtemas que se detallan en unas abreviaturas-etiquetas para realizar un trabajo más sencillo. Estas etiquetas se analizarán dentro del discurso que se produzca en el desarrollo de las grabaciones y posterior transcripción de los diferentes grupos de discusión. El resumen de los subtemas que hemos codificado es el que sigue:

Bloque I “Igualdad en educación y desarrollo de capacidades intelectuales y de cualificación profesional, igualdad real”

CI Expresiones que dan cuentas sobre los roles de género en las capacidades intelectuales.

PE Expresiones que dan cuenta de prejuicios o estereotipos.

IR Igualdad Real. Igualdad de trato.

Bloque II “Tareas domésticas y de cuidados, responsabilidad de la vida social en familia, maternidad-paternidad, amor en igualdad”

TD Expresiones que dan cuenta de los roles de género en las tareas domésticas.

TC Expresiones que dan cuenta de los roles de género en las tareas de cuidados.

TI Expresiones que dan cuenta del trabajo invisible y relaciones familiares.

Bloque III “Brecha salarial, selección, contratación laboral. La responsabilidad laboral y familiar: conciliación laboral, usos del tiempo por género.”

EL Expresiones que dan cuentas sobre los roles de género en las expectativas laborales. División sexual.

DTM Hace referencia a la discriminación por la maternidad y los cambios que esta ocasiona en la vida de las mujeres. Brecha laboral y salarial

CLT Hace referencia a los roles de género en la conciliación laboral en turismo. Doble jornada.

Bloque IV “Desigualdad en turismo: segregación horizontal, inferioridad femenina y el sentimiento de baja autoestima frente a las menores oportunidades en la vida.”

DLT Alusiones a las diferencias de género en el mercado laboral turístico: igualdad frente realidad.

SLG Expresiones que dan cuenta de la segregación laboral por razón del género.

PL Expresiones que hacen referencia a la promoción laboral por género.

Bloque V “El liderazgo, la promoción, segregación vertical laboral y división sexual en los trabajos de hostelería y turismo, y los puestos de responsabilidad”

DPR Se refiere a las diferencias en el sector de la hostelería en puestos de responsabilidad

DLG Expresiones que dan cuenta de las diferencias en liderazgo por género.

6.3.4. CODIFICACIÓN PARA EL ANÁLISIS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

La codificación se ha hecho manual, para ella se ha cogido cada individuo de los grupos de discusión y se pone el número del grupo de discusión en primer lugar, después el sexo del alumno/a (H: hombre y M: mujer), su edad y por último se numera del 1 al 8-9 por ser el total de la composición de cada grupo de discusión.

Ponemos un ejemplo: **GD1M22-1**

Donde **GD1** es el grupo de discusión número uno.

M se refiere al sexo mujer.

22 es la edad de la alumna en este caso.

Por último, el número **1** se refiere a que posición ocupa el alumno que dice el excuso, de los ocho alumnos que componen el grupo. En este caso la alumna ocupa el primer lugar.

6.4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS

Para realizar el análisis de la información, se llevó a cabo una transcripción de las grabaciones realizadas en las entrevistas y en los grupos de discusión, para convertirla en texto, de manera que se pudiera lograr su segmentación; se utilizaron unidades de información relacionadas con las temáticas planteadas en los diferentes bloques temáticos, estableciéndose las categorías (temáticas) para el análisis. A continuación, se presentan las verbalizaciones, significados y experiencias de los diferentes grupos de discusión y entrevistas en función de los factores de riesgo y protección, recurriendo a las discusiones teóricas correspondientes.

TERCERA PARTE: ESTUDIO EMPÍRICO

CAPÍTULO VII

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

7.1 ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

En este apartado se procede al análisis de las entrevistas realizadas a tres grupos diferenciados de participantes: académicas, patronal y profesionales del turismo, seleccionados por su adecuación y experiencia con el fin de explicar el fenómeno de la investigación.

El primer grupo de entrevistas está formado en exclusividad por mujeres académicas, profesoras universitarias con una dilatada experiencia en las relaciones de los jóvenes y el género y, además, en temas de turismo, en temas relacionados con el género y la innovación. Las entrevistas se realizaron en Madrid y en la provincia de Alicante. Se intentó entrevistar a hombres académicos que hubieran trabajado temas de turismo y de género, incluso se contactó con alguno de ellos, pero no se materializó la entrevista por problemas de agendas y por, en algunos casos, falta de interés por parte de estos (aducían no conocer el tema y no estar documentados para una entrevista). Los discursos producidos en este primer grupo, son variados, extensos y enriquecedores, a la vez de los más difíciles de analizar dada la cantidad de material y la extensión de las entrevistas, además de los diferentes subtemas o variables que surgen en estas.

El segundo grupo de entrevistas pertenece a dos representantes de la patronal, por una parte, la secretaria de HOSBEC (Asociación Empresarial Hotelera de Benidorm y la Costa Blanca) y a la presidenta de APHA (Asociación Provincial de Hoteles de

Alicante), las dos asociaciones más destacadas de la provincia y de la marca “Costa Blanca”. Sus discursos son diferentes dada su experiencia y trayectoria laboral, por lo que aporta una visión más amplia al estar en contacto con los empresarios, sus necesidades, inquietudes y exigencias a la hora de formar sus equipos de trabajo.

El tercer y último grupo de entrevistas está formado por diferentes profesionales y trabajadores dentro del turismo y las relaciones que este contempla. profesionales que trabajan en la hostelería y el turismo con amplia experiencia en el sector y que también, en la mayoría de los casos, conocen al alumnado de la Formación Profesional dentro de la familia profesional de hostelería y turismo, puesto que han tenido alumnos en prácticas en sus centros de trabajo.

Se han analizados los discursos según los temas más destacados por las y los entrevistados. A continuación, se exponen los excursos más interesantes y esclarecedores.

7.1.1 GÉNERO VARIABLE NO CONTEMPLADA Y LA REALIZACIÓN LABORAL:

Muchas de las respuestas coinciden en que el género como variable a estudiar no está contemplado en los estudios con conciencia de la desigualdad existente:

E:-1 [...] de repente me di cuenta de que la variable género yo nunca la había contemplado, realmente tenía un impacto a todos los niveles y en temas que yo personalmente nunca había considerado porque yo personalmente nunca me había sentido discriminada, como le ocurre al 95% de las mujeres con las que hablas.

Actualmente, cada vez más, se produce el acceso de mujeres en la industria turística a puestos de responsabilidad lo cual condiciona su vida personal y reproductiva, por ello se enfrenta a mayores condicionantes y retos en su vida:

E:-11 [...] yo no he tenido instinto maternal pero sí sabía que quería tener hijos, y esta decisión es tuya, es muy personal y nadie te puede condicionar. Por ello, aunque seas joven una mujer debe sopesar con mayor trascendencia las decisiones que toma en su vida y que las va a condicionar, pues los hijos se hacen grandes y

siguen tu vida y tu trabajo es tu realización personal y profesional, la “realización femenina” que le llamaban antes.

E.- 1 [...] (las mujeres) están empezando a adoptar un rol más líder. Por ejemplo, hemos hablado con muchas cadenas hoteleras y con hoteles independientes y hemos visto que hay más mujeres directoras de hotel que hombres, pero en hoteles pequeños, vamos como conquistando poco a poco.

7.1.2 ABANDONO DE LA MUJER DEL MERCADO LABORAL TURÍSTICO:

Las mujeres abandonan los trabajos que exijan mucha disponibilidad y dedicación, como es el caso de la industria turística en la mayoría de los casos, cuando llega la hora de tener hijos o tienen a cargo a familiares:

E:-1 Hay algo que es muy difícil de mejorar porque estamos hablando de disponibilidad 24 horas al día, 7 días a la semana, 365 días al año. Entonces hay que hacer algo entre esos 20 y esos 30 que no suponga que la mujer tire su carrera por la borda porque no quiere o no puede y que no quiera es tan malo como que no pueda. La mujer renuncia no lucha.

E:-2 Es muy difícil romper los roles sociales porque la sociedad está montada desde el poder del hombre, está clarísimo, es una sociedad machista.

Principalmente es en el subsector hotelero donde la dedicación al trabajo es mayor, sobre todo en puestos de responsabilidad. También influyen los turnos de trabajo y horarios intempestivos:

E:-5 [...] las trabajadoras con puestos altos de los hoteles sí, como sea un hotel familiar seguro, yo hacía 12 y 13 horas todos los días, en mi día libre con el teléfono operativo 24 horas. Eso es imposible llevarlo con una familia, yo entraba a trabajar a las 9 y me llamaban a las 8 y si no cogía el teléfono me echaban la bronca, era vivir por y para el trabajo.

Tal vez la falta de lucha de la mujer y su renuncia viene propiciada por los estereotipos y prejuicios que la sociedad aún tiene a favor de los cuidados como prioridad y responsabilidad de las mujeres, así como la visión de las empresas que no

miman su capital humano de forma igualitaria pues la maternidad la ven como un inconveniente y freno para los objetivos de las empresas.

E:-14 Es cierto que a medida que subimos en cargo dedicamos más tiempo al trabajo, entonces el hecho de ser mujer condiciona por circunstancias que he vivido con compañeras como la maternidad, es un problema y un obstáculo y no sé si en mi opinión no debería de serlo y deberíamos buscar todas fórmulas para que existiese conciliación[...]

E:-14 [...] pero también desde el lado empresarial se reconoce que si una empresa se plantea un proyecto y la persona idónea para llevar a cabo ese proyecto es una mujer que se plantea ser madre, el planteamiento de esa mujer va a suponer con toda seguridad un retraso de los planes de la empresa y entiendo que desde esa perspectiva pues es un problema. Sí, sí, sí, desde luego que ser mujer y líder no son incompatibles, pero es complicado.

7.1.3 Importancia del apoyo familiar y social a la mujer que trabaja en *TURISMO*

Es muy importante para la trabajadora de la industria turística tener apoyo familiar en su carrera laboral. A su vez, también ella debe tener unos objetivos claros y saber que sus decisiones coartarán su futuro por su condición de género:

E:-11 [...] yo pienso bueno ahora estás en ese puesto pero luego no sabes, pero tú tienes que planear también tu trayectoria profesional, [...]

E:-11 Por eso la decisión que uno toma de dejar el trabajo mientras crías los hijos que deben pensar en los próximos diez años cuando el niño haya crecido ¿qué haces?

Para ocupar puestos de poder y permanecer en estos, la mujer tiene que contar con apoyo familiar y el papel de su pareja es fundamental para el cambio de los roles:

E:-1 Cuando en una pareja se toma la decisión de tener hijos, hemos hecho entrevistas a directivas, hemos hecho entrevistas a 30 mujeres, directivas en el sector turístico, emprendedoras directivas. Las que tenían hijos y habían seguido ahí, en su mayor parte estaban casadas (algunas divorciadas), pero todas han

destacado que la actitud de su pareja ha sido fundamental, muchas de ellas señalaban que sus parejas tenían profesiones liberales que les permitían cuadrar horarios.

E:-1 [...] Era curioso que ninguna de ellas tuviera un objetivo de liderazgo claro. Era como que la vida, su capacidad de trabajo, su ilusión les ha llevado allí pero no tenían un plan.

El tema de la maternidad o de cargas familiares supone un problema si no se cuenta con apoyo familiar. Además, las empresas y la sociedad siguen sin apostar por la igualdad de trato:

E:-1 [...] las mujeres directamente se asustan, dicen “cómo voy a estar trabajando en un sitio donde tienes que estar disponible 24 horas al día” y deciden, a lo mejor, irse a otro sector.

E:-11 [...] me lo dijo mi madre y mi marido, sí me lo dijo todo el mundo. El entorno presiona pero yo lo tenía muy claro y en mi puesto nadie me podía sustituir.

E:-14 [...] Con lo cual de una plantilla de 8 personas en 2 hoteles 4 son hombres y 4 mujeres. De momento no me atrevo a tener mujeres en turno de noche pues sé la fauna que se mueve por la noche y que en determinadas situaciones las personas se comportan de forma diferente si quien les atiende es un hombre o es una mujer.

En pocas cadenas o empresas hosteleras existe igualdad y no discriminación por razón de género a la hora de tener puestos de dirección y gestión. Los planes de igualdad no los conocen y los que los conocen los ven poco resolutivos de la situación:

E:-11 [...] Mujeres con familia y con hijos de las que más conozco que hay en compañías hoteleras es en nuestra cadena AC.

E:-11 No es tan fácil como decir implanto un plan de igualdad, hay que mirar el porqué de que las mujeres decidan no trabajar y deciden no trabajar por tener problemas para conciliar.

7.1.4 BARRERAS QUE DIFICULTAN EL TRABAJO DE LA MUJER EN TURISMO

El tema de las barreras internas es importante para la vida laboral y para la vida personal de las entrevistadas, muchas no se dan cuenta de que ellas mismas se auto delegan más tareas en lo doméstico y se auto limitan en el ámbito laboral. Nunca han pensado, ni se han planteado, las consecuencias y cambios en sus vidas al tener hijos por los roles que social y culturalmente se asignan:

E:-1 [...] las barreras internas están ahí, es decir tener hijos, el tema de la culpabilidad es fundamental.

E:-2 En casa, la relación...bueno yo tengo la suerte de tener un marido absolutamente anti machista, yo en ese sentido en casa sí que hay una igualdad, o sea, mi marido si tiene que hacer la comida la hace, evidentemente hay muchas tareas que ya las asumes tú por ser mujer desde los comienzos.

E:-3 [...] entonces sí veo que les deja secuelas porque yo junto con la gran Flora Tristán, una gran feminista socialista pienso que ningún ser humano tiene talento para la subordinación.

E:-6 [...] te sientes culpable por no estar con ellos el tiempo que debes estar, pues cedes en muchas cosas que yo no he cedido. O sea, que mis padres me han educado de una manera no cediendo pero supongo que no tenían ese sentimiento de culpa, y a veces pienso jolín yo no era así de caprichosa, porque cada vez que tienen que venirse conmigo a hacer algo empiezan ¡mama cómprame algo! yo eso a mi madre no se lo hacía

E:-11 [...] no veía el momento de tener hijos, yo trabajaba mucho y no tenía tiempo y mi marido insistió, a mí me costaba encajar cómo hacerlo, a la mayor la tuve con treinta y cinco años y a la pequeña con treinta y nueve [...]

La educación y reproducción de roles tradicionales también condicionan mucho la forma de actuar y decidir de hombres y mujeres:

E:-17 [...] yo le propongo ahora mismo a 3 hombres y a 3 mujeres una promoción y los hombres aceptan la promoción de forma inmediata, fulminante y sin pestañear, estoy casi segura pues nunca he vivido lo contrario, y las mujeres y una

por lo menos o dos te van a poner pegas, ¿por qué?, ¿para qué?, ¿cuál va a ser mi horario?, ¿me van a querer?, ¿no me van a querer?, ¿qué voy a hacer cuando salga de aquí?, ¿cómo me voy a sentir?, ¡es que no lo sé!

E:-7 Pues no sabría qué decirte (referente a las barreras internas de la mujer), nunca me lo he planteado, es una cuestión de reproducción de roles.

E:-9 La conciliación familiar, hombre, yo creo que no tenemos ya grandes problemas, somos más nosotras, nuestras propias premisas las que nos impiden a veces, afrontar estas situaciones.

E:-10 [...] las mujeres lo piden e incluso tienen a sus maridos trabajando aquí y ellas mismas piden las reducciones de jornada.

E:-17 Digamos que todas las personas tendemos a buscar lo que nos hace sentirnos bien y lo que nos hace sentirnos amados, eso es un principio esencial en psicología, todos buscamos amor, eso es básico y ahí ya tienes una razón de auto exclusión.

Existen barreras externas importantes para el desarrollo laboral y personal de la mujer que trabaja en turismo y sobre todo si tiene un puesto al que dedica mucho tiempo. Estas vienen de la presión familiar, del círculo más íntimo y querido del ser humano y denota que aún está lejos la igualdad en los roles como progenitor y familiares:

E:-11 [...] a ver mis hijas me reprochan que nunca esté con ellas que no las he llevado nunca al parque entre semana.

E:-11 [...] Yo he salido llorando del colegio de mi hija porque un profesor me ha dicho que me lleve a mi hija al trabajo para hacer los deberes conmigo y si no podía hacerlos en casa [...]

Otra barrera externa importante para la vida laboral es la herencia de que los puestos más altos sigan siendo ocupados por hombres:

E:-9 Y creo que ahí sí que tenemos todavía un trecho, yo creo que ahí las mujeres todavía tenemos que ganar muchas más posiciones de las que tenemos. Aún las

empresas siguen siendo arriba muy masculinas, también parte de, no es discriminación en general sino es que, como son empresas que han estado mucho tiempo dirigidas de una forma, la aparición de nosotros, al venir de más abajo, pues nos está costando llegar.

E:-17 [...] Muchas mujeres se auto excluyen de la empresa privada, en la pública también en los puestos más altos, porque tanto en la pública como en la privada hay unos resortes de poder. [...]

Existe también un coste emocional y de elección entre carrera profesional o crianza de los hijos. Además del coste económico:

E:-11 Yo tengo asumido que me he perdido muchas cosas al dejar a mis hijas desde dos meses al cuidado de una señora que le pagaba un sueldo muy grande por estar todo el día pues me incorporé presencialmente a los dos meses, e incluso cuando las dejaba en la guardería por la mañana necesitaba a una señora por la tarde, casi hacía un trasvase de dinero, porque yo no podía decir dejo mi puesto y dentro de dos años regreso y lo mantengo porque no es así, me he perdido muchas cosas y eso lo tengo asumido [...]

7.1.5 ROLES EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS

Repetición de roles de género, en donde se asocia lo público al hombre y lo privado a la mujer, dentro de ello también se destaca cómo el hombre ayuda en casa y la mujer es sobre la que recae la responsabilidad de la organización del hogar y los cuidados a ascendientes primero y descendientes después.

E:-5 En mi casa lo hace todo mi madre, ni mi hermano ni yo ni mi padre hemos hecho nada, de todo se ha encargado mi madre que se dedicaba a ser ama de casa.

E:-8 [...] ella trabajaba en un comercio (su mujer ahora no trabaja), tenía su padre una tienda de textiles y estas cosas y ahora pues está dedicada a los padres que están ya mayores y les está echando una mano.

La conciliación no existe en la industria turística en general, ya seas empresario/a autónomo/a, trabajador o trabajadora de la hostelería o del turismo:

E:-4 [...] (conciliación) ninguna. Y yo, siendo autónoma. Y los autónomos no nos podemos poner enfermos. ¿Qué conciliación voy a tener?

E:-11 [...] pero si no existe conciliación ni flexibilidad en los colegios ni sintonía con los horarios laborales, simplemente para trabajar y ya piensa en puestos por encima, que tengas que viajar o hacer muchas horas y deben dar el hijo a criar. [...]

E:-4 Los padres están a lo suyo. Los padres que existen están a su trabajo y a sus cosas directamente, ellos no están tan presentes para nada. Para nada.

E:-12 La conciliación de la vida laboral con la personal es difícil y sí que hay varios casos que han pedido reducción de jornada para cuidado de hijos (que ahora recuerde solamente mujeres).

E:-11 [...] si trabajas 8 horas tienes o que reducir jornada o que alguien te recoja y mantenga al niño, o pagar más a la guardería y claro ahora los salarios han bajado, si tienes un sueldo de 800€ y te gastas 400€ en la guardería, pues mucha gente dice por 400€ no lo hago y se ponen a cobrar el paro dos años mientras crían al niño.

También se critica la no conciliación con los horarios escolares y los trabajos, como sí sucede en otros países de Europa:

E:-6 [...] mi hijo está ahora en el colegio pero cuando vaya al instituto y él tenga jornada continua y yo no ¿qué pasa? un niño con 12 años que esté solo en su casa, porque sus padres tienen que trabajar en horario de mañana y de tarde, pues así acaban todos, si es que a esa edad necesitas un padre, una madre, yo que sé, alguien que te guíe.

El tema de la asunción de las tareas separadas entre ámbito doméstico y privado enlazadas y asumidas al rol de la mujer, mientras las que son públicas y asumidas más por los hombres son las relacionadas con la calle y con la colaboración y ayuda en casa, no con la asunción de responsabilidad doméstica al 50%.

E:-2 Esa es una cuestión mía de carácter, de funcionamiento que quizá tendría que...decir bueno pues aquí hay que poner lavadora una a la semana, distribuir las

tareas, pero en casa no habría ningún problema, estamos muy... sí que hay una igualdad en ese sentido.

E:-1 [...] es verdad que desde el principio en la escuela y en sus familias no vean que hay un rol tradicional de tu madre se queda siempre contigo dándote de comer y tu padre está trabajando, yo creo que es un tema de educación, que tiene que empezar desde infantil y que tiene que continuar incluso durante toda su educación.

7.1.6 CUIDADOS Y HOGAR TAREAS FEMINIZADAS

Se asocia la crianza de los hijos a la mujer, así la conciliación es difícil por no tener en algunos puestos jornadas continuas o flexibilidad horaria y también por la precariedad laboral en turismo:

E:-6 [...] el problema está en que cuando un niño se te pone enfermo, la que falta generalmente es la madre del niño, te tienes que buscar la vida. En cuanto a faltar al trabajo hay muy poca flexibilidad en cuanto a las jornadas de trabajo y la posibilidad de recuperar ese día y está muy mal regulado esto. En España no funcionamos por objetivos o tareas pues así si yo tengo que terminar algo en un plazo da igual cuando lo haga la cuestión es tenerlo en el plazo previsto.

E:-7 Posiblemente hay más contratos a tiempo parcial pero lo que están haciendo es disfrazar jornadas de contratos a tiempo completo con contrataciones a tiempo parcial, pagando en negro, haciendo horas extras no declaradas...yo creo que va mas por ahí.

E:-12 Los trabajadores que tienen hijos se vuelven bastante más formalitos y el gran peso cae sobre todo en las mujeres.

Al igual, se asocia a la mujer la carga de las tareas domésticas, por lo cual es para ellas más complicado disponer de tiempo libre, así como la conciliación laboral:

E:-6 Veo yo por las horas extras un chico y una chica diferentes, la chica a lo mejor le dices pues mira hoy tenemos un evento muy importante y tal y tú se lo dices por la mañana y no para ni un solo minuto para en vez de una hora extra pues

quedarse a comer y luego irse para su casa. Sin embargo, el chico se relaja y piensa total me voy a quedar pues que más me da una, dos, tres horas sabes es un problema de actitud.

7.1.7 DESIGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL TURÍSTICO

El tema de las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral en general y del turístico en particular es recurrente y se destaca la falta de oportunidades y de derechos reales de la mujer:

E:-4 Yo tengo muy claro que las mujeres estamos en una desigualdad de derechos en todo el mundo. Lo tengo clarísimo y las estadísticas lo avalan; no hace falta ser feminista para esto. Es decir, sólo hace falta buscar estadísticas y punto y pelota. Entonces, tengo muy claro que las mujeres estamos muchísimo menos empoderadas que los hombres, tengo muy claro que las mujeres somos las que recibimos los mayores ataques sexuales, somos las que tenemos menos posibilidades de educación. Es decir, esto es una realidad. A mí me encantaría que hubiese una igualdad de derechos, pero no la hay. No la hay.

E:-8 Hay diez departamentos de los cuales hay tres jefas: Calidad, Pisos y Eventos.

En el subsector hostelero es donde más diferencias relatan los entrevistados, con puestos y tareas muy estereotipadas y con segregación vertical y horizontal. También se critican los sueldos bajos y la estacionalidad.

E:-6 Dificultad para el desarrollo del trabajo, creo que lo primero es la desigualdad, que eso afecta a todo el mundo, sobre todo cuando estas quemado. La diferencia de salario o el nivel salarial entre los jefes de departamento, siempre se ha distinguido entre los de operativa (restaurante y cocina que ganan más) y los de administración (gobernanta, coordinadora de eventos, jefas de recepción, la jefa de RRHH...) que suelen ser mujeres, y en el caso de eventos y recepción son trabajos muy completos y de mucha responsabilidad, casi más que el restaurante que es un trabajo de día a día. En cambio cuando tú estas preparando un evento y le pasas la hoja de servicio al maître o al jefe de cocina, acaban y ya está, pero para ti queda

trabajo y seguimiento de todo. Los de operativa siempre suelen ser hombres, yo no he conocido a ninguna jefa de cocina ni de restaurante.

E:-8 [...] tengo un chico que habla 6 idiomas y cobra 900€ y en hostelería los sueldos son bastante bajos, luego ya vienen las historias de si son fijos si fijos-discontinuos...

Los puestos no son valorados de igual manera y se asocia a algunas tareas de menor valor, estas generalmente son realizadas por mujeres:

E:-6 [...] la gente veía este trabajo como trabajo de limpiadora, menospreciado, cuando es un trabajo muy importante, aunque está infravalorado.

En algunos puestos se afirma que la mujer en la actualidad está más preparada académicamente:

E:-12 [...] En cuanto a la formación, las mujeres que acceden al departamento de recepción suelen estar más formadas (idiomas, gestión del departamento, etc.)

También destacan diferencias en algunos puestos o turnos por el tema de género, por ejemplo el turno de noche en recepción normalmente lo hacen hombres:

E:-14 [...] De momento no me atrevo a tener mujeres en turno de noche pues sé la fauna que se mueve por la noche y que en determinadas situaciones las personas se comportan de forma diferente si quien les atiende es un hombre o es una mujer.

E:-12 [...] en el hotel solamente han llevado a cabo el turno de noche, las recepcionistas que lo han deseado. Por el contrario, los recepcionistas varones han realizado siempre el corre turnos sin posibilidad de elección.

En algunos discursos se destaca la involución de las jóvenes de hoy en el tema de la igualdad y su falta de autoestima y consciencia de desigualdad:

E:-4 [...] me parece súper interesante el hecho de que la sociedad haya evolucionado hacia una vía y los jóvenes estén evolucionando hacia años atrás. Me parece inaudito que las chicas estén menos empoderadas en un siglo XXI.

El tema del consumo es muy importante en la educación y costumbres de las sociedades modernas y dentro del sistema neoliberal:

E:-1 El consumo es muy triste y, además, creo que habría que controlar el tipo de producto que ofrecer a un niño o a una niña. La sociedad nos impone los roles de una manera brutal pero hay que luchar un poco para que eso no ocurra.

La brecha salarial y la calidad del empleo de la mujer en turismo son temas que se destacan. Esto se puede constatar con las estadísticas existentes, un empleo femenino de peor calidad por las citadas barreras interiores de las mujeres asociadas a su papel de responsable de la familia y por otras barreras externas ligadas a esa idea de la mujer menos disponible para el trabajo pues se encarga de la familia:

E:-1 [...] en torno a los 20 años se ha visto que las mujeres llegan a ganar más que los hombres ¿Por qué? Porque están más formadas ¿Qué pasa? Que llega el momento de casarse o tener hijos o casarse y tener hijos y de repente pega un bajón importante o se amplía la brecha salarial entre hombres y mujeres.

E:-1 [...] dentro de dos años se encuentra sin trabajar, no tienes ninguna prestación y entonces es complicado. Por ello yo les digo a las chicas que tienen que tener en cuenta el coste de tener un hijo, un hijo no es gratis.

E:-1 [...] Entonces hemos visto que existe una brecha salarial por razón de género, lo hemos visto, no hemos visto una percepción de que esa brecha exista muchas veces, no la hay, la hay pero no hay una percepción.

E:-1 La mujeres son las que mayores contratos a tiempo parcial tienen y además las que peores contratos tienen, en el sentido de que son fijos discontinuos, discontinuos y tal, y bueno pues eso, que ya solo no es un problema de brecha, es un problema de calidad.

E:-11 [...] si trabajas 8 horas tienes o que reducir jornada o que alguien te recoja y mantenga al niño, o pagar más a la guardería y claro ahora los salarios han bajado, si tienes un sueldo de 800€ y te gastas 400€ en la guardería, pues mucha gente dice por 400€ no lo hago y se ponen a cobrar el paro dos años mientras crían al niño.

7.1.8 SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y LIDERAZGO DE GÉNERO.

En los discursos parece haber dos posturas, la amplia mayoría (el 76,5%) opina que sí influye el género en la selección, promoción y liderazgo. La otra postura, el 23,5%, afirma que no influye el género a la hora de la selección de personal, tampoco al promocionar o liderar puestos de responsabilidad. Sí es cierto que el 92,2% afirma que es un hándicap la maternidad para las empresas turísticas y para ocupar un puesto de responsabilidad en estas.

E:-6 [...] no hay (igualdad para ofrecer un ascenso), yo estoy convencida de que no y sobre todo si conocen que tienes familia. Además, yo eso lo he vivido, o sea yo no he podido adquirir un puesto de responsabilidad y la respuesta que me dieron: “claro es que como tienes un nene de dos años, claro no hemos pensado en ti”; eso me quedé bastante mal porque dije “qué culpa tiene mi hijo”. Yo creo que es porque tienes otras tareas en casa, establecen que como eres mujer priorizas la familia.

E:-11 [...] la mayoría (de directoras que conoce) son mujeres solteras y sin cargas familiares, la mayoría, a ver es una percepción no se puede publicar en prensa, pero así en mi entorno veo que o son propietarias o no tienen cargas pues, si no, es complicado por los horarios que se mantienen en los hoteles, pues son 10 o 12 horas. En 5 años no he celebrado la Noche Vieja en casa, he llegado a las uvas, mi familia está acostumbrada pero me acompaña.

Sigue primando la figura femenina para la atención al público y la masculina para los puestos de responsabilidad, de movilidad geográfica y poder:

E:-6 He tenido directores que querían que fuesen todas mujeres en la recepción, sí yo creo que funcionan mejor las mujeres, se implican mucho más, hemos tenido relaciones públicas hombres pero se prefieren mujeres, concretamente a mi me da igual para mí son todos candidatos.

E:-12 En cuanto a la promoción, opino que ha habido más promoción de hombres que de mujeres, aunque sí que las hay.

E:-17[...] Las mujeres cuanto más poder tenemos no somos más queridas, no estamos mejor vistas. Lo que tienes que averiguar es ¿por qué hay auto exclusión?, yo les propongo ahora mismo a 3 hombres y a 3 mujeres una promoción y los hombres aceptan la promoción de forma inmediata, fulminante y sin pestañear.

E:-7 Con lo cual sigue en otra propiedad familiar pero sigue formando parte de la órbita de las empresas familiares locales, además que todas son locales. La restauración es familiar pero es mucho más volátil, son empresas no tan arraigadas, un hotel tiene un valor inmobiliario muy importante y normalmente además el propietario del hotel es propietario y explotador del hotel.

E:-7 Mira, yo creo que la mujer esta poco reconocida en su papel, sobre todo en esta ciudad, no sé si lo comente contigo cuando estuviste la otra vez, contábamos como los primeros hoteles de Benidorm, o la industria se desarrolla porque las mujeres se ponen a trabajar en esto, luego lo abandonan, una vez que las cosas van bien y que es una empresa rentable.

E:-7 [...] su presencia en cargos directivos es menos importante que la de los hombres pero es cierto que notamos una tendencia hacia arriba, hay pocas mujeres que estén en los consejos de administración y que sean las propietarias pero sí que hay muchas que ya están ocupando los puestos de dirección. Nosotros lo tenemos contabilizado, aproximadamente creo que es un 25% del total de mujeres las que dirigen los establecimientos hoteleros.

También sale el tema de la disponibilidad del que ocupa un puesto de responsabilidad y las horas que requiere trabajar en hostelería:

E:-9 [...] mi padre me dice, hija pareces tonta, en cualquier empresa vas ascendiendo y vas trabajando menos pero en esta cada vez trabajas más, digo pues sí.

E:-9 Nunca es suficiente además hay un dicho que dice “Cuando tienes todo controlado es que no tienes todo controlado”. Al final trabajamos servicios, sea un hotel o sea cualquier otro servicio es trabajar personas para personas, y eso es que es la variabilidad al mil por mil.

En lo referente a la ambición y el deseo de promocionar y liderar parece que es una carrera de fondo y que cuesta romper con los modelos tradicionales por ser generalmente puestos ocupados por hombres:

E:-9 [...] como ayudante de recepción, me dijo el director ¿Tu qué quieres ser? digo “yo quiere tener su puesto”, me dijo ¿No vas muy deprisa? No, yo le he dicho que quiero llegar ahí no digo que ni hoy ni mañana, me ha costado 10 años, pues 10 años, quien sabe ahora cuál es mi siguiente objetivo, mi siguiente objetivo es una dirección de zona, yo ahora mismo todos los directores de zona son chicos, es muy efectivo pero si quiero, intentare conseguirlo no quiere decir que solo por quererlo me lo ten ¿no? pero...y si nosotras mismas no lo queremos, no tenemos esa ambición, ¿cómo lo vamos a conseguir? Nadie te lo va a dar porque si ¿No?

Hay un gran consenso al afirmar que las mujeres hoy dentro de la industria del turismo están muy preparadas para ejercer tareas de gestión y dirección de las empresas, además de tener mayor iniciativa:

E:-5 [...] casi siempre he tenido jefas mujeres, muy preparadas eso sí, más que los directores que he tenido y ellas se han ganado el cargo a pulso, aunque los directores generales han sido casi siempre hombres. En el caso del Belroy la subdirectora la ascendieron al irse el director y ella vive por y para el trabajo, no tiene familia y es una máquina con cinco idiomas, varios másteres etc.

E:-11 [...] incluso veo a más mujeres que se mueven que a hombres, veo más mujeres que se aventuran a enviarme un mail y pedirme trabajo, buscarse las castañas, lo veo mucho más en mujeres en proporción. A lo mejor porque los hombres tienen más acceso fácil a los puestos de trabajo, ¿no crees?

E:-10 [...] yo por ese lado sí que exijo un salario más equiparado al resto de compañeros, a mi responsabilidad y también a lo que sé, soy consciente que sigo aprendiendo, pero con mi trabajo que realizo aquí y mis resultados ya voy exigiendo más y poquito a poco llegar a mis objetivos vamos.

Las mujeres que han tenido cargos de dirección y gestión se sienten muy preparadas para compaginar su vida familiar y laboral:

E:-9 [...] a mí no me preocupa y la parte de compaginar la vida personal con la profesional ahora lo veo más fácil que antes porque quizás por ese bagaje como directora y he sido capaz de aprender también a organizar mi vida

E:-11 Yo tenía claro que no iba a dejar mi trabajo por criar a mi hija, a mí me pesaba más mi puesto de trabajo y mi responsabilidad posiblemente que el instinto maternal. Si hay alguien que decida lo contrario yo lo veo fenomenal.

Al hablar de liderazgo y autoridad se naturaliza que, por ser mujer y joven, los trabajadores con más experiencia y bagaje profesional no te tomen en serio:

E:-5 Creo que es igual, pero que no se lo toman igual. No es lo mismo si yo daba una orden que si la daba el director, por el simple hecho de ser un hombre y que a lo mejor veían a una chica joven, imagina al maître por ejemplo con su experiencia y edad pues claro.

E:-10 A ver, es más difícil y cuesta más, porque a lo mejor no te toman tan en serio, aunque yo no tengo inconveniente en repetir las cosas las veces que sea necesario, una y otra vez y al final terminan haciéndote caso.

E:-11 Yo no tengo ningún problema, a mí me respetan y es un mundo complicado para moverse [...]

Ente los hombres entrevistados con puestos de responsabilidad hablan del apoyo de su pareja para poder desempeñar su trabajo:

E:-11 [...] Yo conozco a un montón de compañeros que sus mujeres no trabajan y eso también ayuda a su promoción profesional, también por eso tradicionalmente hay más directores de hotel que directoras.

E:-12 [...] Al nacer mi hija mayor mi mujer dedicó un tiempo a cuidarla por coincidir el cierre de su empresa, yo me pedí los quince días de paternidad con los dos hijos [...]

E:-14 Mi mujer no trabaja y se encarga de los niños, yo vivo aquí mismo [...]

Se habla de las medidas de las empresas en materia de igualdad de género como “igualdad de género y estas cosas.”

E:-8 [...] la empresa ahora mismo está apostando por la igualdad, aquí no hay mucha diferencia tanto en eso como en sueldo, hay una igualdad bastante equilibrada. Melià hotels está haciendo campaña en igualdad de género y estas cosas.

7.1.9 IGUALDAD REAL

En líneas generales los entrevistados y entrevistadas creen que la sociedad ha avanzado mucho en los últimos años y que ya hay igualdad a través de las regulaciones legales y aplicación de convenios laborales etc. Solamente las y los entrevistados sensibilizados con el feminismo y que han visto o padecido algún caso de discriminación de género son conscientes de que la igualdad real no existe:

E:- 3 como ya hay igualdad, toda decisión que tome una persona individual está bien tomada porque como ya hay igualdad la tomas porque tú quieres, da igual llevar el pelo largo, que quedarte a cuidar los hijos, que trabajar en el asalariado, que no trabajar, que escoger una carrera tecnológica, que de humanidades, que trabajar de puta, que con tal de que hay la libre elección se ignoran todas las estructuras de poder y de coacción en que se dan esas supuestas libres elecciones.

E:-3 Feminismo entre el desconocimiento y la descalificación. Por un lado lo desconocen, no saben exactamente qué significa y por otro lado tienden a descalificarlo o bien porque es un anacronismo porque como ya hay igualdad pues no tiene sentido.

E:-6 Yo creo que los hombres son mucho más egoístas que las mujeres, ¿vale? yo creo que una mujer deja de ser yo, para ser nosotros, cuando tiene un hijo.

Se observan muchos estereotipos y prejuicios de género en algunos discursos que incluso son contradictorios en lo referente a las capacidades mayores de las mujeres para el desarrollo laboral y la carga mental con su “complejidad sentimental”:

E:-11 Las mujeres somos como más productivas pues hacemos varias cosas a la vez por la idiosincrasia del mundo en el que vivimos en el que la mujer está haciendo una cosa y está pensando y organizando las que tiene que hacer: quien recoge a mi hijo, que cenamos,... eso yo creo nos da una mente con compartimentos a la hora de organizar el trabajo, rendir más (porque siempre vas con prisas para llegar a todo), pero los hombres son menos problemáticos (sentimentalmente hablando) ellos son más sencillos y nosotras analizamos mucho más las cosas [...]

E:-11[...] yo a veces me río y digo de verdad yo tenía que haber sido hombre porque las mujeres somos muy brujas y más celosas miramos todo mucho más y somos más complicadas que los hombres.

En el tema de la igualdad real y prejuicios, existen contradicciones pues por una parte se ve una sociedad patriarcal-machista donde la mujer está en un papel de subordinación y por otra se habla de Benidorm como una ciudad moderna y cosmopolita a la vanguardia desde los años sesenta:

E:-7 Benidorm como ciudad, yo recuerdo que una de las cosas que más me llamo la atención, que en Benidorm como ciudad y eso ha cambiado, era una ciudad machista.

E:-7 [...] es que en esta ciudad en la primera donde se autorizó el biquini en España.

Según las profesionales con sensibilidad de género afirman que la igualdad real no existe, que el mundo es patriarcal y la mujer está en un papel de subordinación en este, con unos roles muy marcados como madre y ama de casa:

E:-4 A mí el tema de la mujer me ha interesado muchísimo. Me parece que la mujer no tiene visibilidad en el mundo y me parecía que el poder montar una empresa que lo que hiciese fuese poner en valor la cultura de la mujer en el mundo era algo completamente diferenciador y era algo muchísimo más enriquecedor que un viaje al uso.

E:-4 En Vietnam las mujeres estuvieron peleando en la guerra junto con sus maridos y cuando acabó la guerra les dijeron: “A casa con los niños”. O sea que, te quiero decir, yo creo de que esto es una cosa general a nivel mundial.

E:-8 El tema del absentismo laboral no tiene género, en el mismo porcentaje se da depende de la persona no del sexo.

E:-8 Tampoco tiene que ver el género con los puestos intermedios el carácter, ambición, inquietudes, dotes de mando una serie de cualidades que te hagan apto para el puesto. Aunque nunca he tenido jefa mujer.

7.1.10 COSIFICACIÓN Y SEXISMO

En el caso de los académicos o profesionales que han trabajado en docencia con jóvenes sí observan un cambio debido a los medios de comunicación y al mercado actual de consumo con un marketing y una publicidad muy agresiva y sexista:

E:-3 (los chicos o jóvenes hablan de las chicas) como objetos, o sea, hablan de las mujeres como objetos, como bienes, porque quiero viajar y mujeres o quiero un buen vino y mujeres.

7.1.11 RETROCESO EN IGUALDAD

Las actuales condiciones del mercado laboral, las diferencias de género junto con lo dicho sobre la sociedad de consumo,, hacen que permanezca el sexismo y se haga cada vez más latente desde la infancia con la ropa, los juguetes, complementos y toda la industria alrededor de un futuro consumidor niño o niña. La cosificación también se conforma a través del mercado neoliberal como hemos citado y lo podemos comprobar en la industria de la pornografía y del sexo, muy accesible a los niños y jóvenes actuales:

E:-1 No sé, por un lado creo que estamos yendo para adelante en muchas cosas pero para atrás en otras.

E:-3 Ellas dicen “El día que yo quiera tener hijos voy a tener que dejar de trabajar en este taller porque trabajo 11 horas diarias”. Ellos dicen “El día que vaya a tener

hijos mi mujer tendrá que dejar de trabajar” y así se sigue reproduciendo un sistema injusto que acaba trayendo mucha infelicidad.

E:-3 El feminismo radical es muy interesante porque analiza cómo se nos construye como personas que ya son capaces de encontrar normal la desigualdad, luego la de razas, la de clases sociales, esa desigualdad, la de niños y niñas que se genera en la familia, acostumbra a una personas a ser servidas, que les pongan todo sin mover un plato y a otros les enseña a servir, y los niños y niñas solo pueden comprender que es por el hecho biológico. Es la interiorización de la desigualdad más brutal porque no se basa en nada ni en un pequeño merito de...y un niño sabe que de alguna manera está jerárquicamente por encima de su madre que es mucho mayor que él, que es quien lo ha tenido, porque él se identifica con el padre y ve que las mujeres, ella la mamá les va a servir a los dos.

E:-3 [...] me empiezan a decir (las alumnas) que en su casa no hay igualdad, que sus hermanos no hacen nada, empiezan a reconocer que a ellas les molesta mucho como les llaman guarras y putas y cerdas y como las tocan.

7.1.12 CALIDAD DEL EMPLEO TURÍSTICO Y BRECHA SALARIAL

En el tema de la brecha salarial y calidad del empleo de la mujer en turismo se destaca que existe, y se puede constatar con las estadísticas existentes, un empleo femenino de peor calidad por las citadas barreras interiores de las mujeres asociadas a su papel de responsable de la familia y por otras barreras externas ligadas a esa idea de la mujer menos disponible para el trabajo pues se encarga de la familia:

E:-1 [...] si tienes 10 contratos de un mes cada contrato, ahí baja tu calidad laboral. Luego si trabajas a tiempo completo podríamos asumir que eso tiene mayor calidad, mayor estabilidad. Si trabajas a jornada partida, a lo mejor lo haces porque quieres, pero nosotras hemos tomado ese decisión, pues es peor y luego el tipo de contrato que tienes.

E:-7 [...] desgraciadamente las mujeres que trabajan en pisos son mujeres sin formación muchas de ellas, estoy segura, ahora posiblemente sí, hace unos años muchas de ellas no sabían ni leer ni escribir, no pueden trabajar en otra cosa, no

tienen formación tampoco para trabajar en otra cosa que no sea limpiando, pueden optar a limpiar por casas o a estar trabajando en un puesto de trabajo fijo en un hotel.

E:-7 [...] estas mujeres (camareras de pisos), y yo siempre lo digo, cuentan con más de una desventaja, primero son mujeres que en estos 8 años de crisis son quienes han llevado el dinero a su familia, normalmente la mayor parte de sus maridos trabajaban en la obra y se quedaron en paro. En algunos casos se van a casas particulares a hacer limpiezas porque necesitan hacer un ingreso de 200 euros extras porque, si no, no llegan a final de mes, que luego llegan a sus casas, que sus dos días libres, o sea luego tienen sus hijos, su propia casa que sus dos días libres están en su casa limpiando su casa personal, cuando no tienen que atender a sus mayores, tienen a sus padres enfermos, sus suegros, hijos...

E:-7 [...] hemos detectado muchas más inmigración en otros departamentos más duros, puede ser que sea más dura cocina, la cocina de un hotel es muy dura, porque tienen un horario mucho peor que en los pisos.

E:-5 [...] lo normal es un salario por convenio, aunque en los jefes de departamento podía haber alguna excepción, como por ejemplo el que ganaba más era el maître porque llevaba más de 20 años en la empresa.

Puestos de responsabilidad y salario, en realidad parece que es políticamente correcto decir que existe una igualdad y una preparación mayor por parte de los y las jóvenes pero esto no se traduce en un equilibrio o paridad en los puestos de responsabilidad:

E:-10 [...] también las mujeres a veces no nos damos la importancia y reclamamos que somos iguales y que queremos cobrar como nuestros compañeros masculinos.

E:-6 [...] el nivel salarial dentro de los jefes de departamento, siempre se ha distinguido entre los de operativa (restaurante y cocina que ganan más) y los de administración: gobernanta, coordinadora de eventos, jefas de recepción, la jefa de RRHH,...que suelen ser mujeres

E:-9 [...] Al venir aquí también me lo han preguntado, también he dicho lo mismo, yo voy a ser madre, no sé cómo, cuando se den las circunstancias físicas, a mi no me preocupa y la parte de compaginar la vida personal con la profesional ahora lo veo más fácil que antes porque quizás por ese bagaje es capaz de aprender también a organizar mi vida, y aunque bueno pues, yo se que espacio sábados y domingos, si un sábado hay un evento importante en la ciudad yo sé que tengo que venir pero también tengo que aprender a delegar y eso lo he aprendido.

Se habla también roles familiares y lo que han visto en sus hogares parece que se repite aún hoy:

E:- 1 [...] en el tema brecha salarial cuando la gente tiene en torno a 20 años sí ha visto que las mujeres llegan a ganar más que los hombres ¿Por qué? Porque están más formadas ¿Qué pasa? Que llega el momento de casarse o tener hijos o casarse y tener hijos y de repente pega un bajón importante o se amplía la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Se afirma que no hay ningún problema ni machismo, aunque el padre no hace nada en casa pues es el que trabaja fuera y tras jubilarse colabora en todo y en general las madres de la época no trabajaban fuera de casa:

E:-7 Pues no sabría qué decirte, nunca me lo he planteado, es una cuestión de reproducción de roles. Mi padre desde que se jubiló totalmente es súper colaborador, es decir mi madre no ha vuelto a pisar "Mercadona" desde entonces porque de todas esas cosas se encarga él, además es muy poco perezoso para ir, venir, llevar la compra...

En el subsector hostelero es donde más diferencias relatan los entrevistados, con puestos y tareas muy estereotipadas y con segregación vertical y horizontal.

E:-7 Sabemos que el tema del sexo es fundamental en algunos puestos de trabajo, no sé, busco electricistas, posiblemente existan electricistas femeninas pero no es lo habitual.

7.1.13 PERMISOS, DERECHOS Y CONCILIACIÓN

Este tema es controvertido puesto que los profesionales aseguran que teniendo hijos pequeños es “duro” trabajar en turismo por los horarios, las temporadas, los imprevistos etc. También es curioso que desde algunos discursos se afirme que mujeres en situación de solicitar baja por maternidad no han tenido y que algunas profesionales también afirmen que les han preguntado acerca de sus intenciones en lo que respecta a la idea de ser madres:

E:-8 [...] Sí normalmente el que tiene un crío se lo pide, ahora mismo tengo uno de cinco semanas que ha cogido las cinco semanas de paternidad, he tenido varios casos, o sea el que lo ha pedido en su momento se ha dado, mujeres ya no tanto porque mujeres al fin y al cabo no hemos tenido, pero los de paternidad sí.

E:-5 [...] Durante mi entrevista con la gerencia de la empresa para ofrecerme el puesto sí me preguntaron sobre mi interés por la maternidad.

E:-5 Sí conozco el caso de una recepcionista que estuvo de juicios tras su baja de maternidad porque la despidieron.

7.1.14 PÉRDIDA DE TALENTO POR MALA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Sale a relucir cómo por parte de las empresas y de los trabajadores no existe una lucha por cambiar los modelos laborales que discriminan a la mujer por atribuirle la responsabilidad familiar y doméstica:

E:-1 Renuncia asume sus responsabilidades familiares por encima de las profesionales, no lucha por un salario mayor, no se cambia de empresa buscando un puesto mejor con más salario y los hombres sí.

E:-11 [...] Pero eso yo lo creo para todos los trabajos, pues aporta diversidad, al igual que distintas edades, distinto sexo, son diferentes visiones y aportaciones que equilibran, yo a veces me río y digo de verdad yo tenía que haber sido hombre porque las mujeres somos muy brujas y más celosas miramos todo mucho más y somos más complicadas que los hombres.

7.1.15 SOLUCIONES PROPUESTAS POR LOS ACADÉMICOS

E:-1 Formación, educación, educación y educación. Para las mujeres, dentro de las empresas creo que es fundamental el tema del mentoring, el tema de que tengan referencias femeninas en puestos de dirección y que vean que se puede. Porque mentalmente tú ves que es imposible, pues que haya referencias, que haya temas de mentoring.

Como muestran los datos publicados por el INE, durante el primer trimestre de 2018, solo han nacido 179.794 bebés, un 5'8% menos de alumbramientos que en el año anterior. Y el problema para los expertos reside no tanto en que los españoles no quieren ser padres, sino que hay razones de laborales, de conciliación y económicas que se han convertido en España, más que en casi cualquier otro país, en grandes barreras para la maternidad. Datos como que el 28% de las mujeres han renunciado a tener hijos por avanzar en su carrera profesional o que el 35% de las mujeres aseguran no poder llegar a lo más alto profesionalmente por tener hijos, así lo reflejan.

7.1.16 SOLUCIONES PROPUESTAS POR LOS PROFESIONALES DEL TURISMO

Algunas de las entrevistadas con sensibilidad sobre la desigualdad existente entre hombres y mujeres consideran necesario dar visibilidad a la mujer y empoderarla para cambiar la sociedad.

E:-4 Porque la educación que hemos tenido desafortunadamente es una educación muy machista, en donde la mujer no ha tenido el rol que le correspondía, ¿no? Entonces, yo me considero feminista y además, mi misión dentro de esta empresa es empoderar a las mujeres y visibilizar a las mujeres. Y para poder hacer eso hay que ser feminista, te quiero decir. Es que no hay otra manera de poder hacerlo. ¿Sabes?

E:-4 Yo creo que hasta que no cambien los roles sociales y hasta que eso no cale en la sociedad, te da igual plantarte que no plantarte. La autoestima. Pero es que para tener autoestima y para valorar todas estas cosas, necesitas saber lo que es la

autoestima. Y necesitas haber podido estudiar. Y saber lo que vales y tener posibilidades de hacer cosas.

E:-4 Yo creo que esto es un tema de educación. La base de todo esto es la educación.

E:-6 Tal vez se solucionaría equiparando las responsabilidades, yo creo, y los salarios también ¡yo no sé porque los Chefs tienen que cobrar tanto dinero!

CONCLUSIÓN ANÁLISIS ENTREVISTAS

Como aportaciones más importantes de las entrevistas podemos hablar de la necesidad de incluir la variable género en todas las disciplinas e investigaciones. También destacamos el abandono del mercado turístico por parte de las mujeres cuando deciden tener hijos, pues afirman la imposibilidad de conciliar horarios familiares y laborales: falta de apoyos por una sociedad patriarcal pensada para la producción y en clave masculina.

La existencia de barreras internas y externas que provocan segregación vertical y horizontal, brecha salarial y de cuidados, así como la dificultad de romper los estereotipos y roles tradicionales, donde el poder en una mujer es sospechoso, con falta de modelos femeninos, lo cual perpetúa la desigualdad de género en la sociedad actual.

Se destaca la necesidad de educar de forma igualitaria y crítica en el contexto neoliberal y de consumo actual. Se hace necesario implantar jornadas continuas y mayor flexibilidad en hostelería y turismo, puesto que los usos del tiempo de las mujeres están delimitados por la responsabilidad de tareas domésticas y de cuidados, para lo que se requieren condiciones de igualdad de género transversales en el ámbito privado y público, lo cual emana de una educación para y por la igualdad.

En estas conclusiones se esboza la realidad actual del sector educativo, laboral y profesional dentro de la hostelería y el turismo. Se ponen de manifiesto aquí los problemas y desigualdades de género

7.2 ANÁLISIS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN ESTUDIANTES DE FP HOSTELERÍA Y TURISMO.

7.2.1. BLOQUE I: IGUALDAD EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES INTELECTUALES Y DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL, IGUALDAD REAL

Con respecto a las capacidades intelectuales hay un discurso igualitario en el que no consideran que ser hombre o mujer tenga que ver con tus logros intelectuales o laborales. En los resultados académicos se llega a la conclusión de que estos no dependen del género sino de la persona:

GD1M43-6: Yo creo que sí. Lo que se valora más es el esfuerzo que se realiza, más que si es un chico o una chica.

GD3H25-4: hoy en día somos iguales creo yo.

GD4H20-1: Depende de la persona, no del sexo.

GD10M19-4: creo que hoy depende de la persona, no que seas chico o chica sino que estés implicado en estudiar o no.

Sin embargo, en algunos grupos de discusión y por parte de algunos participantes se ha afirmado que el género sí determina las capacidades intelectuales del individuo:

GD6H29-3: yo creo que las chicas rinden más y obtienen mejores resultados porque son más organizadas, al menos desde mi experiencia, siempre tienen mejores notas...

GD9H25-5: Siempre han sido más inteligentes las chicas.

GD9H25-4: Son más serias (las chicas), se comportan diferente.

GD10M18-1: No, no rinden igual, las mujeres se preocupan más por sus estudios y tener los apuntes bien, los hombres son más pasotas.

En estos discursos observamos características atribuidas a las chicas y a los chicos en referencia a su género. Algunos alumnos de los grupos de discusión opinan que las mujeres, antes, continuaban en mayor porcentaje con sus estudios y tenían mejores rendimientos académicos por su mayor grado de implicación, responsabilidad y

porque son más aplicadas. Ahora se ha igualado el porcentaje de chicos y chicas que estudian por la crisis y por la competencia del mercado.

Nombran las áreas y carreras diferentes en cuando al número de chicas menor y otorgan cualidades diferentes por la educación diferente:

GD4H20-6: [...] es la cultura en la que estamos, que nos tiende ya de por sí a separar, sí que por naturaleza aprendemos una cultura diferente para unos y otros.

GD6M25-4: dicen que los hombres son más de ciencias y las mujeres de letras, eso se ha dicho siempre.

GD6M27-7: yo creo que no y creo que los altos cargos casi siempre en el tema de economía son hombres y no mujeres.

GD3M20-2: creo que hay perfiles distintos, hay menos mujeres en las carreras de ciencias.

GD3M26-6: hay menos pero no quiere decir que las que están tienen menos capacidad.

GD10M18-1: [...] hay carreras de chicas y, por ejemplo, los chicos que cogen carreras de chicas es porque son gays.

GD10H19-3: ellas se tiran más a carreras relacionadas con enfermería o de salud, o casi todo el mundo se tira por psicología a las que conozco yo, y otras se han ido a magisterio.

GD10M28-7: yo creo que a una edad más pequeña no son conscientes y entonces llevan el mismo nivel de estudios, pero en cuanto vas evolucionando y te das cuenta que tienes que estudiar y luchar contra los demás, o bueno competir con los hombres, pues para ellos siempre va a haber trabajo y entonces las mujeres sí que tenemos que esforzarnos más para subir un escalón y ser igual, solamente igual. O sea, no estoy hablando de estar por encima. Entonces yo creo que se lo curran más.

Referente al tema de capacidades intelectuales, parte de los chicos ven a las chicas más organizadas y responsables y los chicos más despistados. Las chicas, en su mayoría, lo ven igual, dicen que depende de la persona y de su organización. Algunas

chicas apuntan que los hombres destacan en ciencias y las mujeres en letras, que es porque es lo que hemos visto siempre y nos han enseñado.

No parece haber diferencias en el discurso por edad, sí que hay apreciaciones que han llamado la atención de la investigación. Los más jóvenes, sobre todo de 16 a 26 años, opinan que no existen diferencias de género en las capacidades intelectuales, que lo que se valora es el esfuerzo de la persona no el género, aunque hay algunos discursos entre este grupo de edad, que siguen afirmando que las mujeres son más responsables y estudiosas (que vienen a ser las características atribuidas a las mujeres). También destacan que a las chicas les gusta planificar más y mirar más a medio-largo plazo. Es llamativo que afirmen que en las primeras etapas escolares no observan diferencias, estas aparecen con la consciencia de la situación real. Según el origen del alumnado, no se encuentran diferencias significativas.

Por ciclos formativos, cabe señalar se destaca que los alumnos de servicios de restauración, los de cocina y dirección piensan que destacan más los chicos en cocina por no existir modelos femeninos de reconocido prestigio como sucede con los masculinos. De hecho, el alumnado matriculado en estos ciclos es un 75% de varones.

Muchas de las expresiones que dan los participantes en sus discursos revelan cierta implicación de prejuicios y estereotipos sociales aplicados al género:

GD3M20-2: a lo mejor es por lo típico que dicen de que la mente de una mujer funciona mejor en determinados ámbitos, a lo mejor en diseño de espacios.

GD3H25-4: pero ¿por qué? Hay muchos diseñadores de espacios que son hombres y son de los mejores.

GD3M20-2: No sé. Yo estudié psicología en bachillerato y nos decían que había diferencia entre un cerebro...no el cerebro, sino como es capaz de solucionar un problema un hombre y una mujer y los hombres a lo mejor un tipo de problemas lo solucionan mejor.

GD8H42-7: Yo estoy divorciado pero mientras...el tiempo que estuve casado yo intenté por todos los medios que mi mujer no trabajara y estuviera en casa

haciendo las labores de hogar porque es lo que siempre he visto a mi abuela, a mi madre [...].

Hasta aquí ha habido un consenso en que la sociedad tiene unos prejuicios y que tenemos asumidos unos patrones de comportamiento muy diferentes para el hombre y para la mujer. El alumnado opina que la libertad de palabra y actuación es mayor en el hombre y que aunque algunas cosas ya están cambiando, en otras ocasiones estos patrones se mantienen y el cambio es muy lento:

GD7M23-4: [...]estamos muy condicionados por la sociedad, son muchos estereotipos.

GD4H18-7: [...]en la cultura en la que estamos, que nos tiende ya de por sí a separar, sí que por naturaleza aprendemos una cultura diferente para unos y otros (hablando de que la sociedad te educa según sea tu sexo).

GD1H43-8: [...] pensamos de forma diferente y nos relacionamos de forma diferente, las chicas lo mismo piensan igual o más en el sexo pero no lo va a demostrar de la misma forma.

GD1M22-1: Yo por ejemplo cuando se habla de ese tema (sexo) a mi no me importa decir según qué cosas, pero claro si lo dice un hombre eso está bien, porque es un hombre y es normal que airee sus cosas, pero ahora si es una mujer ahhh que es una bocazas, que lo cuenta todo...

GD7M19-5: eso no significa que no tenga los mismos derechos, en el hecho de que se nota, bueno yo aún lo noto, en cuanto a la calle, encuentro a los adolescentes, es que...¿Cómo puedo explicarlo? En plan a las chicas se les protege porque somos el sexo débil, somos pequeñas, no tenemos la misma fuerza física, por muchísimas cosas se les protege más, se les da más consejos, se las vigila más, se las mira más como que están más encima. Y a los chicos, bueno en mi misma familia yo veo que ahhh es que tu hermano es varón por lo tanto puede salir de noche hasta las tantas, o puede hacer esto hasta las tantas **GD7M21-8** apunta: ellos tienen más libertad, eso y no creo que es justo en el sentido que siendo mujer y siendo hombre y teniendo los mismos derechos y obligaciones y respetándonos tanto mujer como

hombre, pues no habría ningún problema en que una chica esté a las 4 de la mañana sola por la calle, que es lo que decía **GD7H20-1**.

GD1M35-4: a mí me pasa que la gente me dice no hables de sexo y los hombres sueltan barbaridades que si yo las dijera ummm [...]. Ahora llegamos aquí y él cuenta lo que hizo el sábado por la noche y yo cuento lo mismo, a él le dirán campeón y a ti te miran raro.

GD1M43-6: un hombre que es hombre no tiene que contar nada[...]no somos igual, no se nos mira de la misma forma

GD1H43-8: a ti te dirán que eres una puta.

GD5M19-2: Veo peor que una chica tenga sexo con más hombres, porque me he criado...yo que sé...mi padre es más cerrado, a la antigua... pero yo siempre he visto que no, la mujer tiene que controlarse más que un hombre.

Como se puede comprobar, el tema de la libertad sexual femenina aún mantiene muchos prejuicios, existiendo ese doble rasero de medir para hombres y para mujeres, ellas deben mantener su "honra" su reputación, como si su cuerpo no fuera suyo, fuera una propiedad de la familia o de su pareja. Las chicas comentan lo injusto de esto y también la falta de libertad y autonomía frente a los chicos que pueden salir y entrar, mientras a las chicas se las vigila y ceba supuestamente para su protección y por su vulnerabilidad, como si fueran niñas permanentemente. Esto contrasta con la reflexión de algunos alumnos en el tema de la mayor madurez de las chicas con respecto a los chicos:

GD7H21-7: la mujer crece o madura antes.

GD10H19-3: Más maduras. Yo me doy cuenta de que las chicas al estar en bachillerato o cursos superiores ya todas saben lo que van a hacer y van mirando y saben su objetivo ya lo tienen, saben qué quieren y lo que tienen que hacer para conseguirlo sin embargo los chicos no.

Aparece también la idea de las nuevas tecnologías de la información y redes sociales al hablar de si la mujer que deja su puesto de trabajo por cuidar a su hijo está bien

vista. Uno de los alumnos asegura que hoy se critica todo y argumenta cómo hoy, por el tema de redes sociales, existe más presión a nivel profesional y personal. Afirman que hay más control y te tienes que justificar, piensan que el juicio público que se hace a través de las redes sociales es diferente para las mujeres que para los hombres, por ejemplo con el tema de la estética.

GD1H43-8: hoy en día se critica todo, no puedes hacer nada sin ser criticado, porque eso de alguna manera lo ha llevado la evolución de los tiempos y hoy en día se tiene que hablar todo, se tiene que comentar todo, por WhatsApp, por Facebook... porque si no te veo te lo tengo que decir pues tengo la urgente necesidad de comunicar, de decir o de compartir.

GD1M41-5: Si antes éramos más libres, sin móvil, sin tanta tecnología, hoy alguien que no tenga Facebook o WhatsApp ya es Alaaa no tienes, como vives en este mundo? Y eso te obliga a contestar a todo.

Otros alumnos dicen que los chicos y las chicas piensan diferente, y aunque te guste el sexo no pondrás fotos o tendrás cuidado porque eres una chica; los alumnos piensan que a través de las nuevas tecnologías se siguen repitiendo roles de género tradicionales por ejemplo al hablar de sexo en grupos de WhatsApp, los hombres sueltan barbaridades que si las dijera una mujer sería una puta. Ahora hay más control por las TIC's y todo se tiene que justificar. Además, las mujeres son más criticadas por la estética y el físico. Los hombres tienen más licencia para hablar y comportarse que las chicas, parece que el pensamiento sobre los comportamientos (lo que está o no bien visto) es diferente según el género, manteniendo pues los roles tradicionales de género.

No se encuentran diferencias por sexo, tanto hombres como mujeres son conscientes de que existen prejuicios y estereotipos. Estos prejuicios aparecen por igual en el discurso de los participantes sin importar el género. Sí se ve diferencia en la preocupación en las chicas, en referencia a su fama o reputación, apuntan también que por ello están sobreprotegidas y tienen menos libertad que los chicos de su edad.

El tema de la fuerza física para los chicos en trabajos de hostelería, es importante en trabajos de cocina y restauración.

Tampoco se encuentran diferencias por edad entre los discursos, el pensamiento es unánime: la sociedad tiene unos prejuicios que tenemos asumidos, dando lugar a unos patrones de comportamiento para el hombre y para la mujer distintos. Estos prejuicios y estereotipos en algunas cosas están cambiando, pero para otras estos patrones se mantienen y el cambio es muy lento.

Se ven diferencias con respecto a los que viven en pueblo y en ciudad. Queda constancia de que en los pueblos existen mayores prejuicios o actitudes y los estereotipos o creencias que dan lugar a discriminación y desigualdad en las relaciones de género. También en nacionalidades como la marroquí se observa un discurso con mayores actitudes y creencias ligadas a estos estereotipos y prejuicios tradicionales de género.

En el ciclo formativo de servicios de restauración, los alumnos no ven diferencias, en principio. Cuando se profundiza un poco, el discurso es que las chicas son más sonrientes y con carisma, mejor para la atención al público, a los chicos se les da mejor la parte de poner cafés y cervezas, con más destreza y decisión. A la hora del rendimiento académico en los módulos teóricos las chicas estudian más y por ello sacan mejores notas, en la práctica en general no ven diferencias. La mayoría opina que la fuerza física no es determinante, aunque sí que algunos chicos afirman que lo es.

Este tema trata de arrojar luz dentro de la paradoja de que social y políticamente pareciera que hemos conseguido la igualdad entre hombres y mujeres, al menos en los países desarrollados, pero al poner la mirada en situaciones cotidianas vemos que se sigue reproduciendo el modelo heredado de mujer ligada en mayor porcentaje al ámbito privado y hombre al público.

Moderadora: ¿ ha cambiado lo de que si una adolescente se queda embarazada se hace cargo del bebé?

GD1H18-2: Eso no ha cambiado.

GD1M35-4: De los dos la que se sacrificará y se quedará en casa es la mujer, yo conozco un caso que se quedaron en el primer año de universidad, el chaval siguió

estudiando, los padres fue en plan “tú quédate en casa mujer, que le pagamos la carrera a tú marido para traer pan a casa, y ella no estudió”. ¿Por qué se quedó ella sin estudiar?

GD1M41-5: Porque hay cosas que siguen igual y no podemos cambiarlo.

Según el alumnado este punto de vista es el que prolifera también en el empresariado del sector turístico donde el trato no es igual para hombres que para las mujeres:

GD2M21-4: Es que todavía hoy se despiden a mujeres que se quedan embarazadas.

GD2M34-3: O te preguntan en la entrevista como me hicieron a mi si tengo intención a corto plazo de tener hijos. Tu vida personal no tiene por qué afectar de forma negativa a tu vida profesional. Depende también de cómo sea la persona y si puede tener un equilibrio entre su vida personal y laboral o si directamente opta por su vida personal y su vida laboral es secundario. Depende de la persona.

GD2M19-6: Pienso igual que ella. Sí que es verdad que despiden a más mujeres, a parte de por el embarazo, porque tienen una mentalidad de desigualdad. Es mucho más fácil contratar gente nueva que no sé...

Se argumenta la falta de igualdad en el mercado laboral debido a los modelos establecidos:

GD6M27-7: Yo creo que no y creo que los altos cargos casi siempre en el tema de economía son hombres y no mujeres.

GD6H22-5: Eso es discriminación.

GD6H25-2: Eso era antes pues se supone que las mujeres no podían formar parte de esas cosas pero ahora se supone que eso ya no es así y debería cambiar la cosa... pero es lo que te han enseñado y lo que ves siempre.

No existe igualdad de trato con respecto al género según el alumnado. Estos aseguran que es diferente ir por la calle si eres chica pues tienes ciertos riesgos de acoso y amenazas a tu integridad y seguridad sólo por el hecho de ser chica, que la sociedad

sigue educando para que las chicas no vayan solas por la noche a altas horas de la madrugada, o por zonas solitarias. Esto se enlaza con las teorías feministas y de género. De la feminista ya hemos citado las desigualdades que en la sociedad se generan por el sistema patriarcal y el hombre como centro y medida para el mundo, de la de género por la atribución de características, actitudes y aptitudes que son esperadas y atribuidas de forma diferente y dual según sean hombres o mujeres, provocando actuaciones e identidades diferenciadas.

GD7H20-1: Yo creo que no, pues eso que en 2016 tengas que decir a una chica “ten cuidado en la calle, no sé qué, no vayas sola”, creo que se tienen que educar a las nuevas generaciones de hombres para que eso cambie. O sea, porque tienen que llevar cuidado porque un tío venga aunque vaya borracho o lo que tú quieras, que te pueda violar o hacerte cualquier cosa, creo que eso no es ni medianamente decente. Enseñar a las personas a respetar, no solamente a las mujeres, sino a cualquier persona que se merezca respeto.

GD7M19-5 Apunta: los hombres tienen más libertad, eso y creo que no es justo en el sentido de que siendo mujer o siendo hombre y teniendo los mismos derechos y obligaciones y respetándonos tanto mujer como hombre, pues no habría ningún problema en que una chica esté a las 4 de la mañana sola por la calle, que es lo que decía GD7H20-1.

GD7M21-8: Pero realmente no es igual.

GD7H26-2: Igual que si una chica sale de fiesta, ¿por qué se le critica si le pasa algo, el cómo iba vestida? Hay comentarios en periódicos que dicen no es que ¿has visto la ropa que llevaba?, es como que estás contando ¿qué estás provocando?

GD7M24-3: Sí, es como si le pasa una violación o lo que sea, está justificado.

Con referencia a la igualdad de trato e igualdad real, tanto chicos como chicas son conscientes de que existen diferencias de trato según seas hombre o mujer en la sociedad en general. Destacan estas diferencias desde el nacimiento y a lo largo de la vida.

No se aprecian diferencias en el discurso de los participantes por edad.

Los participantes de cultura musulmana muestran mayores diferencias en la igualdad de trato a varones y hembras.

En los ciclos formativos más masculinizados como son los de hostelería, los alumnos muestran que, si se dan diferencias en la igualdad real y de trato en el ámbito laboral, ligado a estereotipos y prejuicios en su mayoría. Destaca el ciclo de primero de cocina que afirma que hoy, aunque existe igualdad para realizar los mismos trabajos, existe discriminación de trato por género. Dicen que siempre ha existido por las diferencias biológicas, pues se considera a la mujer el sexo débil.

7.2.2. BLOQUE II: TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADOS, RESPONSABILIDAD DE LA VIDA SOCIAL EN FAMILIA, MATERNIDAD-PATERNIDAD, AMOR EN IGUALDAD.

Cuando se lanza el tema de la responsabilidad de las tareas domésticas en casa, el discurso del alumnado comienza con la afirmación de que en casa todos colaboran, el tema de ayudar en casa es muy recurrente en el alumnado, cuando se les pregunta por lo que han visto en sus hogares dicen que los padres hacen las cosas por igual, pero cuando les preguntas que detallen las tareas que realiza cada uno en casa, la mayoría las hacen las madres y los padres ayudan. Los discursos denotan que los jóvenes son poco autosuficientes en las tareas necesarias para la vida:

GD5M21-7: En mi caso los dos trabajan [...] mi padre es más de trabajar en el campo y en su oficio, pero de la casa las mujeres.

GD10H19-3: (Habla de sus amigos) depende tengo gente que sus padres se reparten todo y se reparten las tareas de limpiar y cocinar, etc. y otros que sus padres son los típicos que su madre hace todo y su padre llega de trabajar y se sienta en el sofá y no hace nada, ellos no hacen nada e incluso alguno le echa la bronca a la hermana por no hacerle las cosas. En mi caso mi madre trabaja y yo sí le ayudo en la casa, la comida, la compra etc., y cuando ella libra hace la comida porque ella sabe cocinar, a ver yo sé pero ella lo hace mejor.

Tenemos que poner de manifiesto que quien ayuda es ajeno a ese ámbito y que está asumido social y culturalmente que el ámbito privado y doméstico es de la mujer, la cual siente que nadie hace la gestión y organización de su hogar como ella:

GD9H40-2: En mi casa mi madre es la matriarca ella es la que lleva la casa [...]

GD9H29-1: No, a mi no me deja hacer nada.

GD9H26-5: A mí tampoco.

GD9H25-4: [...]dice no, que tú no sabes!

GD9H40-2: [...] mi madre viene y me está corrigiendo para cualquier cosa “no, no le echas el azúcar así, nooo bate los huevos, asa, tal...” [...]

A la respuesta ¿quién hace más labores de la casa? en la mayoría de los casos es la madre o una mujer de la limpieza. El alumnado que asegura que todo lo hace su padre cuando le preguntas por tareas como limpiar los baños, planchar, lavar la ropa, etc., resulta que eso lo hace su madre. Encontramos que en las respuestas dadas, si indagamos para que detallen qué cosas son las que hace cada uno, ahí es cuando se hace visible el trabajo real de los miembros de la familia, en donde la mayor parte de las tareas del hogar son realizadas por la madre, incluso en los casos en que ésta trabaja a tiempo completo y en muchos casos en turismo u hostelería, con horarios por turnos, a horas intempestivas, etc.

GD7M24-3: [...]un hombre no se pone a planchar o a limpiar los cristales...

GD7M21-8: Pero por ejemplo, un hombre no limpia un baño...

GD9H29-1: Mi padre es un auténtico macho español de pelo en pecho, que no ha hecho nada nunca, machista total y eso...

También hay discursos en los que los padres colaboran en casa, de todos los alumnos participantes encontramos a tres chicas y un chico que afirman esto:

GD9M24: Mi padre es todo lo contrario: limpia, friega, cocina, hace todo y encima le dice a mi madre, siéntate cariño que estas cansada.

GD7H21-7: En mi casa todo lo hace mi padre.

GD7M23-4: Vivo con mi padre y lo hacemos entre los dos.

Se aprecia mayor sensibilidad por parte de las chicas a la valorización de las tareas domésticas. Encontramos que los alumnos más jóvenes participan más de las tareas del hogar y ven con normalidad el realizarlas. Los alumnos con nacionalidades europeas como holandesa y francesa y los hijos de españoles que han trabajado en Europa tienen padres más participativos en las tareas domésticas. No se encuentran diferencias significativas en el tema de las tareas domésticas por ciclos formativos.

Se demuestra en el discurso del alumnado que los cuidados siguen estando ligados a la mujer. Los alumnos dicen haber sido criados y cuidados por mujeres, salvo la ayuda prestada por algún padre a la hora de llevarlos al colegio o recogerlos. Esta realidad desigual en función del género puede explicarse por la forma como se construyen las relaciones entre varones y mujeres y como ambos miembros de la pareja se socializan conformándose a diferentes roles, expectativas e intereses familiares y con relación al trabajo:

GD10M19-4: En mi caso vivo con dos personas muy mayores de 70 y 75 años, mis abuelos. Mi abuela ha estado acostumbrada a hacerlo todo durante toda la vida pues mi abuelo trabajaba fuera, entonces ella se encargaba de todo, no trabajaba: cuidaba de la casa y de la familia, y ahora que están los dos jubilados se intentan repartir las tareas, en el sentido a lo mejor que mi abuela es la que las hace más dentro de casa y mi abuelo se encarga un poco más de afuera.

GD8H46-2: Yo en mi caso mi madre se ha ocupado de nuestro cuidado personal pero de la educación siempre ha sido nuestro padre el que ha mirado por lo mejor para nosotros.

GD9H26-5: A lo mejor la mujer lo tiene más fácil (lo de cuidar a los hijos).

GD9H25-4: La mujer lo tiene más innato.

GD9H29-1: Sí, porque toda la vida ha sido así.

Esta realidad desigual construida por las relaciones de género influye en varones y mujeres, que terminan comportándose como se espera en relación con su género, con lo cual se reproducen las relaciones desiguales entre ambos miembros de la pareja. Surge entonces el discurso de que lo natural es que la madre cuide al niño por el instinto maternal. Se asocia a que, por naturaleza, es la madre la que debe cuidar a los hijos:

GD9H25-4: Sí porque la sacan del ----- . (Hablando de que la mujer tiene más instinto maternal que el hombre)

GD9M22-7: Lo tienen más. (Instinto Maternal)

GD9H27-3: Dependerá de cada persona

GD9M24-9: Lo tienen los dos

GD9H26-5: Pero más lo tiene la mujer porque tú vas, lo concibes y ella lo tiene dentro 9 meses.

GD9H35-8: Yo pienso que las mujeres están más preparadas (para el cuidado de los hijos).

GD9H25-4: [...] no debería ser así, correcto, pero es así.

GD9H40-2: Las mujeres tienen 9 meses para prepararse, porque tienen la vida dentro de ellas.

GD7H21-7: La madre por el vínculo, yo lo veo así, la madre está más con el hijo yo creo que es por naturaleza, no sé si me equivoco o no.

GD4H18-7: Yo, mi opinión personal es que la madre porque es la que la ha tenido dentro, la que le ha dado la lactancia materna, la que...en fin eso debe ser la madre.

GD4H20-6: Los hombres por naturaleza tendemos a ser más independientes hasta dentro de nuestra propia familia. Y por esa cosa que tienes, hasta cuando tienes el hijo, tiendes a estar más alejado mientras que las mujeres es diferente, como que tienden más a preocuparse, más familiar podríamos decir, tienden más a estar

frente al niño porque quieren, porque les gusta, porque les sale de dentro y el hombre tiende más a “te veo un ratito, pero todo el día no”.

Argumentan que por naturaleza los hombres no son tan sensibles como las mujeres. Los alumnos dicen que es la propia mujer la que se quiere quedar con el niño tras ser madre, dicen que es la mujer la que tiene esa “necesidad” de disfrutar del niño y de quedarse con este y el padre lo ve bien porque es la madre. También al preguntar al grupo por qué los hombres no se piden la baja por maternidad parece que, además del vínculo madre e hijo que argumentan los chicos y alguna chica por recuperarse la mujer del parto, se resume en que tenemos asumidos unos patrones de comportamiento para el hombre y para la mujer y en la mayoría de las ocasiones, según comenta una alumna, nadie se plantea que sea el hombre el que se quede con el niño.

GD5M20-3: Yo creo que la mujer es la que debería de cuidarlo.

GD5M19-2: Eso digo yo, que también tiene que darle más cosas, hoy en día se utiliza el biberón, pero la que tiene que darle la leche materna es la madre, todo lo que es más importante para el niño lo hace la madre, pienso, y tiene más capacidades de hacerlo las madres que los padres.

GD5M19-2: Una mujer siempre, una mujer va a querer siempre pasar más tiempo con su hijo que un hombre.

GD5M21-7: Y lo va a querer más y lo va a proteger más y todo más. Está claro que el padre también, pero la madre siempre más.

GD5M20-1: Pues porque lo ha parido [...]

GD5H22-5: Pues porque lo ha llevado dentro y es suyo.

GD5M20-1: Lo ha sentido más que un hombre [...]

GD5M19-2: Es como siempre dicen yo he escuchado siempre “Mi hijo es mío, mi marido lo encontré en la calle”.

GD5M20-3: [...] yo creo que la madre es quién lo cría y quién le enseña a hacer cosas.

GD4H20-6: No, eso ya es más de instinto que te viene de tu época animal, animal, de cuando trepábamos a los árboles y...el macho se iba a por comida, permanece en el ADN.

Al preguntar directamente quién debe pedirse la baja tras el nacimiento del bebé:

GD3M24-1: Yo creo que al principio es mejor la madre (baja de maternidad) porque tiene que recuperarse y darle de comer y eso. Pero luego el hombre también puede ayudar.

GD3H23-5: Sí pero después de que ella se la pidiera (baja de maternidad), porque ella se la tiene que pedir primero para atender al niño.

Lanzamos la pregunta de si los chicos se pedirían la baja por paternidad o si conocen a chicos que la hayan pedido, del total de alumnos sólo uno conoce a un familiar, la mayoría piensa que la baja de paternidad sólo se la pedirían por necesidad o a petición de la pareja:

GD10H19-3: Sí, si ella ha tenido el hijo y se siente con fuerzas para ir a trabajar y quiere que yo lo cuide.

GD10H19-3: Si es necesario sí

GD10H26-2: A ver depende de la situación

GD10H22-8: Mi cuñado, pero a ver mi cuñado yo creo para ayudar a mi hermana porque ella ahora mismo no puede trabajar porque tiene dos hijos, es que ese es un tema ¿no?, al tener los dos hijos pues trabaja mi cuñado y ahora pues ha tenido el segundo y mi cuñado pues se ha pedido la baja de paternidad.

Algunos discursos se refieren a que lo mejor para el niño es la lactancia materna y por ello debe ser la madre la que se coja la baja y atienda al niño. Sentimiento de que la madre es lo natural, lo mejor, lo ideal:

GD4M26-4: La madre porque las primeras semanas es quien...

GD5M20-1: Pero cada uno quiere lo mejor para el suyo así que...

También sale la idea de que es la propia mujer la que elige quedarse en casa al tener al niño, mientras otros discursos opinan que es una imposición socio-cultural de que la mujer cuide al hijo:

GD1H19-7: [...] yo pienso que la mujer preferiría quedarse en casa.

GD1M41-5: Pero es que esa decisión siempre tiene un poco de que te impongan, siempre aunque no quieras [...]

GD1M22-1: Pero eso es un prejuicio. ¿Por qué yo por ser la madre tengo que quedarme? Yo sola no me puedo quedar embarazada o ¿sí?

GD1H26-3: Claro es que es el vínculo, es que sois vosotras las primeras que queréis agotar la baja de maternidad, [...] el marido se adapta a eso porque dice genial porque es la madre la que se hace cargo y es la misma madre la que no quiere separarse de su hijo desde los casos que yo conozco.

GD1M43-6: No se puede comparar el padre con la madre, jamás es el mismo sentimiento.

Además, afirman que está mal visto que el padre se pida la baja y se quede cuidando los hijos. También se tiene la idea de que la ley favorece a la mujer en la concesión de permisos, reducciones y excedencias:

GD1H19-7: Se ve peor que deje de trabajar el hombre, sobre todo en los pueblos

GD3M20-2: Yo creo que estaría más mal visto que un hombre renuncie a su trabajo por quedarse en casa con su hijo.

GD3H25-4: En mi pueblo se vería mal.

GD9H35-8: No te hacen caso o directamente no te la dan porque dicen que eso corresponde a la mujer, o inventan cualquier excusa para no dártela porque todavía no está tan visto como el tema de la mujer (se refiere a una excedencia).

En el tema de formar una familia, las chicas se muestran muy tiernas pensando en la maternidad, ellos se muestran indiferentes. Cuando se plantea quién debe cuidar al bebé los chicos sin dudar piensan que la madre es la más indicada los primeros

meses, algunas chicas piensan que es igual quién te críe, que lo importante es el vínculo que se crea entre el bebé y la persona que está con él, el apego lo hace la crianza:

GD7M21-8: Para mí no porque mi madre cuando nació mi hermana trabajaba mucho y era mi padre el que se encargaba de la pequeña desde que nació porque mi madre no podía pues tenía mucho trabajo y mi padre trabajaba menos, y mi hermana está enamorada de mi padre, el vínculo es el mejor.

GD7M19-5: Yo creo que el vínculo lo tienes con quien te crías, como si tu padre no es tu padre biológico pues tienes esa figura en tu casa y te cría, creo que los primeros años son los más importantes [...] Sí que es verdad que cuando abres los ojos las primeras personas con quien abres los ojos y te crías son las más cercanas, hasta los 5 años que empiezas a ir al cole, el vínculo es igual tanto para el padre como para la madre, según quien esté más presente.

Cuando se les plantea la idea de si lo dejarían todo por amor al tener su pareja, por ejemplo, una oferta muy buena en una empresa hotelera, las chicas parecen más dispuestas a hacerlo, en los chicos aparece el discurso de tener que pensarlo y que depende de las situaciones. Es interesante que cuando se les pide a los chicos que pongan ejemplos de mujeres que hayan dejado su trabajo, su ciudad, su entorno por su pareja o sus hijos sí pueden contar casos reales, pero no tienen ningún ejemplo de hombres que lo hayan hecho.

Se aprecia mayor sensibilidad por parte de las chicas al tema de la maternidad y los cuidados y ninguna quiere renunciar a la maternidad, aunque tengan aspiraciones laborales altas. Los chicos en su mayoría piensan que es la mujer la que debe cuidar los hijos y las chicas al revés, sólo en algunos casos creen que da igual que los cuide su pareja. Encontramos que los alumnos más jóvenes no han pensado en el tema y tampoco tienen contacto con amigos o conocidos con hijos. Observamos que los alumnos con nacionalidades europeas como holandesa y francesa y los hijos de españoles que han trabajado en Europa tienen padres más participativos en las tareas de cuidados.

La división sexual del trabajo también incide en los alumnos más tradicionales que asocian las tareas emocionales a la mujer, por ello el ser padre no tiene peso. Por ciclos formativos no se encuentran diferencias significativas.

Es curioso comprobar que en el discurso de los alumnos están naturalizadas las tareas que realizan las madres como sin darles valor, pasa en el caso de las separaciones en las que las madres deben sacar adelante a la familia a veces solas, como también en el caso de ser la madre autónoma y trabajar desde casa, adaptando su horario a las necesidades familiares y también lo vemos en el discurso de algunos alumnos que a las tareas de cuidados y domésticas no les dan valor y lo naturalizan como tarea propia de la mujer, como un trabajo bien hecho que a la mujer le gusta hacer:

GD5M21-7: ...yo puedo hablar por mi padre y Ana por el suyo, yo toda la vida padre, padre y luego el padre ha desaparecido, o sea que... Que te cuida mucho de pequeña tal y cual y luego cuando te has dado cuenta ya no has vuelto a saber nada del padre.

GD8M26-5: Mi madre es que tiene una empresa y lo hace todo desde casa, ella es la que sale a cobrar, ella no tiene horario fijo.

GD8H42-7: Sí, de cuidarnos como niños (se ocupaba la madre) y realmente lo que te estoy diciendo que mi padre era el que se ocupaba de buscarnos el mejor colegio posible, de intentar que estudiáramos, de intentar que hiciéramos las cosas bien para que nos labráramos un futuro correcto.

GD9H25-4: Porque ella se dedica a eso y le gusta hacer eso. A ver a veces me pide hacer algo y yo lo hago pero me dice “déjalo yo lo hago”.

En este punto queremos poner de referencia el papel de muchas madres que son amas de casa y también trabajan, en muchos casos sin contrato ni condiciones laborales legales. También de los discursos se denota que la tarea de organizar y gestionar la casa es tarea de la mujer, trabaje o no, el hombre no tiene iniciativa propia para hacerlo y así la mujer cobra un papel de educadora del hogar para enseñar a realizar las tareas o en otros casos de madre también de su pareja. En esto

vemos que, al final, la responsabilidad de que en cada casa colaboren todos es debido a que la mujer debe imponer y enseñar esa colaboración, pues de forma espontánea no surge:

GD3M26-6: Pero yo por mi experiencia en mi casa. Mi madre digamos que es ama de casa pero siempre ha trabajado, hace esculturas, pinta...hace sus cosas pero trabaja en casa. Pero ella se ha encargado de dividirnos las tareas por igual a mí y a mi hermano. Yo soy la mayor de dos hermanos y todos hemos lavado, limpiado y secado...y mi padre cuando ha estado también ha limpiado; aunque por ejemplo, mi abuela por parte de mi padre, sí es muy machista. Que si mi hermano estaba limpiando y estaba en casa de mi abuela lo sacaba y decía –“no tú no limpies limpio yo”. Y mi madre –“No él limpia igual que todos”.

GD9M24-6: Yo mis amigas que están en pareja y les dicen a sus chicos: venga friega los platos, venga haz no se qué, que de ellos no sale.

GD9M22-7: La mujer se tiene que organizar sí o sí y el marido ya...

Moderadora: ¿Por qué se tiene que organizar?

GD9M22-7: Porque te cae más siempre, aunque tú intentes echarle, pedir ayuda, ¡Ay es que estoy muy cansado! ¡Ay...hay hombres y hombres, también te lo digo pero por lo que he oído.

GD9H35-8: También es que ese es el fallo, pedir ayuda, no es pedir ayuda, tiene que hacerlo.

GD9M24-6: Pero es que no suele salir del hombre de forma espontánea.

GD9H35-8: Incluso también influye cómo tu pareja se acostumbre desde el comienzo. Hay situaciones por ejemplo, mi padre dejó el pueblo y se vino a la ciudad a los 18 años y por ejemplo mi madre lo acostumbro desde siempre a lavarle la ropa y hacerle todo porque él trabajaba 18 horas [...] porque llega un momento que en vez de relación de pareja es relación de madre hijo o de hermana, que es como tener la costumbre de atenderlo, que ahora se están cambiando las

cosas y eso influye después cuando vos tenéis una pareja en la convivencia. ¿Y qué pasa con los hijos después?

GD2H21-2: Somos tres niños. Mi padre y mi madre trabajan y mis hermanos también. Mi madre nos ha enseñado a los tres hijos a poner lavadoras, cocinar... a todo. Porque a ver, ha habido tiempo que mi abuela estuvo mala y tuvimos que estar cuatro hombres solos en casa, entonces quieras que no aprendimos. Menos planchar...lo puedo hacer todo.

No encontramos diferencias llamativas en las relaciones familiares. Tanto los chicos como las chicas han visto en su mayoría el modelo tradicional de madre cuidadora y organizadora de la casa. Los alumnos más mayores viven las relaciones familiares con roles más tradicionales. Existen diferencias evidentes entre los pueblos y las ciudades, puesto que en los pueblos se siguen más los roles tradicionales. Por ciclos formativos no se encuentran diferencias significativas.

7.2.3 BLOQUE III: BRECHA SALARIAL, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN LABORAL. LA RESPONSABILIDAD LABORAL Y FAMILIAR: CONCILIACIÓN LABORAL, USOS DEL TIEMPO POR GÉNERO.

Nos centramos ahora en las expectativas laborales de nuestros estudiantes de hostelería y turismo. Tanto chicos como chicas quieren llegar a lo más alto en su carrera laboral, aunque hay discursos acerca de las diferencias entre hombres y mujeres, sobre la ambición referida como atributo masculino y también sale el tema de las limitaciones para las mujeres:

GD1M43-6: Opino que también es una cuestión de ambición porque los hombres en el trabajo son algo más ambiciosos que las mujeres y que el trabajo como que es más importante que otras cosas en la vida, eso pienso yo y claro si para mí lo más importante es mi carrera y mi trabajo pues yo llegaré más lejos que otra que sí trabaja, pero no es lo más importante en su vida.

GD1H26-3: No, presión social no, pero creo que la mentalidad del hombre o la mía es siempre ir a más y superarse y poder dar lo mejor que puedas a tus allegados, y al ascender lo consigues, por qué no? Y de ahí la ambición.

GD7M19-5: Yo no entiendo la pregunta, a ver es evidente que a lo más alto, nosotros mismos queremos llegar a lo más alto pero como te tratan no se corresponde.

GD7M24-3: [...]te discriminan por ser mujer, por poderte quedar embarazada, por el tema del cuidado de hijos, etc. Pero yo pienso que uno debe seguir avanzando y no hacer caso.

GD7H20-1: [...] es el techo de cristal que se llama, todavía sigue estando.

GD7M19-5: A ver, sí que las ambiciones son las mismas porque ahora las chicas también quieren tener un nivel muy alto y llegar muy lejos, pero sí que es verdad que encuentran más pegas las chicas que los hombres. Es así de toda la vida y es como intentar cambiar una cultura[...]

GD7M21-8: Porque: ¿quién lleva a la familia? y sin embargo un hombre puede hacerlo tranquilamente y si se quedan en casa los hombres se sienten como atacados en su dignidad.

Respecto al tema de la ambición y ocupar puestos de responsabilidad opinan que por igual les gustaría o no tener estos puestos altos, también un alumno varón habla de tener su propia empresa y las chicas comentan que eso nunca lo harían por “ser muy esclavo”. El tema del autoempleo y de la iniciativa emprendedora también destaca la mayor predisposición masculina frente a la femenina.

Las expectativas laborales argumentan que son las mismas para chicos y chicas:

GD8H23-4: Yo creo que ahora sí, antiguamente quizá no pero ahora sí, las chicas, las mujeres han liberado totalmente sus mentes y aspiran a cosas parecidas a los hombres: Conseguir un buen empleo

GD8M18-1: Yo creo que sí, ahora sí, esta generación.

En relación con las prácticas, módulo de FCT (Formación en Centros de Trabajo) que son prácticas no remuneradas que ayudan a completar tu formación, las chicas de servicios de restauración (el 35% del alumnado) se muestran más exigentes y eligen

empresas de mayor categoría, mientras los chicos lo ven como trabajar de forma gratuita y como un mero trámite:

GD5M20-3: Sí, porque ellos a la hora de mirar un hotel o algo siempre las chicas tenemos como más nivel para seleccionar.

GD5M19-2: En nuestro entorno...

GD5M20-1: Yo quiero este, este que va más alto.

GD5M21-7: Ellos se conforman con cualquier hotel, ellos buscan algo.

GD5M20-1: Sí, un hotel más sencillito.

El tema de las expectativas laborales por género en hostelería parece que las chicas son más cuidadosas a la hora de seleccionar la empresa para realizar sus prácticas, los chicos lo ven como un trámite y se conforman con la empresa que su tutor le recomienda, ellas lo enfocan como mayor currículum y para aprender más. Esto cambia en los chicos en lo que a ambición se refiere, pues parece que sienten mayor competitividad en el tema laboral, el enfoque que argumentan es que a los chicos se les educa para ser mejor y tener más. En turismo (ciclos superiores de Alojamiento y Guía turístico) las expectativas y la ambición no se diferencian, chicos y chicas quieren optar a los puestos más altos en la medida de sus posibilidades. Los más jóvenes se muestran con mayores expectativas y ambición.

Existen diferencias evidentes entre los pueblos y las ciudades, en los pueblos se siguen más los roles tradicionales. En cuanto a las diferencias por ciclos, vemos cómo en los ciclos superiores el alumnado tiene mayores expectativas para acceder tanto a mejores puestos laborales, como para seguir con estudios superiores en la universidad.

Con referencia a las expectativas laborales los alumnos comentan que tiene importancia el puesto o departamento al que vayan enfocadas sus aspiraciones y consideran que según sus características (tareas a desarrollar) y la empresa que sea tendrá más o menos posibilidades según seas chico o chica:

GD6M25-4: Depende para el puesto de trabajo que vayas enfocado,

GD6M24-6: Yo quiero estar en el departamento de calidad de un hotel y creo que un chico podría tener las mismas expectativas que yo. O sea, en eso yo pienso que no hay diferencia. Dependiendo del puesto de trabajo a lo mejor sí que cambian las expectativas, pero en este no.

GD6H29-3: Yo creo que viene más relacionado con la cara al público, en tema del chico-chica, porque vende más una chica está claro.

GD6H22-5: Depende para el puesto hay diversidad entre chicos y chicas no debería ser así, pero sí, aunque no debería ser así pues igual por ejemplo una mujer si tiene que recargar unas cajas también lo puede hacer pero igual su fuerza física no es la misma que un hombre, no sé si me explico, pero en mi opinión sí hay diferencias entre chico y chica.

GD6H26-1: Para eso sí que hay pues poniendo el ejemplo de un departamento de pisos sería la camarera de pisos, que generalmente son mujeres y después estarían los valets que son hombres, que hacen como ha dicho GD6H22-5 el trabajo de fuerza, quiero decir dentro de un mismo departamento se segmenta un poco.

GD6H22-8: Yo he trabajado un año de recepcionista de un hotel y la mayoría eran chicas y los turnos de noche los hacían los chicos, no porque lo quieran los chicos, las chicas se negaban a hacer turnos de noche, hubo un caso que se dio de baja un chico y claro ese hueco que dejaba por la noche y les dijeron vais a tener que aprender a hacer el turno de noche por si por algún motivo hay que hacer ese turno y decían “yo no me pongo de noche porque a mí no me gusta” y hubo una chica que casi se fue del trabajo porque no quería hacer turnos de noche y ahí ya estás separando, diciendo no los turnos de noche que los hagan los chicos, y yo soy una persona que yo defiendo mucho a la mujer, pero eso me parece que es machismo desde la mujer, no desde el hombre, desde la mujer.

GD6M24-6: Para jefes de departamento o el dpto. de mantenimiento eran todo chicos excepto una chica que esta era muy buena y por ser chica el gerente la despidió porque no podía estar en un departamento de chicos.

GD4M19-2: Sí porque prefiere eso la sociedad. Si no hubiera prejuicios no habría estas cosas (diferencias en las expectativas).

GD4H20-6: [...] a día de hoy ya se nos enseña de pequeños que tanto hombres como mujeres pueden ser, tener el trabajo que sea, lo que pasa es que hay algunos que, como digo por naturaleza, como por ejemplo sería un obrero, un leñador o algo así, tiende más a ser un hombre porque tenemos más constancia física por así decirlo y luego por ejemplo hay otros trabajos que...no digo que sean para mujer, pero son mas para tener constancia de otro tipo de forma.

GD2M34-3: Sí, como que hay trabajos que son específicos para mujeres y otros para hombres.

GD2H20-5: Están muy estereotipados.

GD2H21-2: Igual que cuando un hombre se dedica a ser azafato, ya se le considera que es de la otra acera.

Dentro de la división sexual laboral, es importante definir el trabajo según sea formal, informal, por cuenta propia o ajena, público, privado etc. pues depende del tipo del trabajo se asocia a un género, esto es el trabajo asalariado, remunerado, formal, público es más adecuado al hombre, mientras a la mujer está asociada al trabajo doméstico, sin remuneración, informal. Dentro de lo citado se asocian los puestos de trabajo y las tareas a desarrollar al rol femenino o masculino:

GD6H26-1: Para eso sí que hay pues poniendo el ejemplo de un departamento de pisos sería la camarera de pisos que generalmente son mujeres y después estarían los valets que son hombres que hacen como ha dicho GD6H22-5 el trabajo de fuerza, quiero decir dentro de un mismo departamento se segmenta un poco.

GD1M41-5: ¿Cuántas profesiones hay ligadas a la limpieza? ¿Y al hombre? mantenimiento.

El alumnado afirma que existe discriminación positiva hacia la mujer en la contratación para ser la cara visible en la atención al cliente, esto fastidia bastante al alumnado masculino, se sienten en desventaja por estar estos puestos muy estandarizados. Cuando se habla de puestos de responsabilidad el mismo alumnado

que más se ha quejado de que las chicas guapas consiguen antes trabajo piensa que, en ese caso, se mira la valía, no el físico. Los compañeros no opinan lo mismo dicen que en los puestos medios y altos lo que más hay son hombres y que las mujeres están en atención al cliente en los puestos más bajos. A la pregunta de ¿cuál es la razón? los alumnos responsabilizan a la maternidad, por ser un periodo en el que las mujeres abandonan el mercado laboral. También el alumnado afirma que las jóvenes que se quedan embarazadas, abandonan los estudios y se hacen cargo del niño, mientras que su pareja aunque se responsabilice económicamente del niño sí sigue estudiando. Sigue el modelo tradicional de la mujer cuidadora del niño y el padre sustentador de la familia, cuando no se desentiende de esta:

GD5M20-1: ¿Cuántas veces has escuchado “? Me he quedado embarazada tía; lo voy a tener! Y ahora el padre se coge las cosas y se va.

GD5M21-7: Pues muchas veces [...]

GD1M35-4: De los dos la que se sacrificará y se quedará en casa es la mujer, yo conozco un caso que se quedaron en el primer año de universidad, el chaval siguió estudiando, los padres fue en plan “tú quédate en casa, mujer, que le pagamos la carrera a tu marido para traer pan a casa, y ella no estudió” o sea ¿por qué? ¿Porqué se quedó ella sin estudiar??

GD1M41-5: Porque hay cosas que siguen igual y no podemos cambiarlo[...]

Según los alumnos se produce discriminaciones a la hora de contratar por el tema del sexo, ligando la atención al cliente con una imagen femenina:

GD6H29-3: Pienso que hay discriminación en las tiendas pues allí siempre tiene que haber la chica alta guapa delgada y con buena presencia pues eso para mí es discriminación.

GD1H26-3: Yo creo que las mujeres tienen ventaja a la hora de que las contraten como guía turístico, como organización de eventos también, como en el tema de atención directamente con el público muchas veces también. Es decir, creo que en el tema de atención al cliente se buscan más mujeres porque realmente todavía no se confía en el potencial de los hombres para ciertas tareas [...]

GD6H29-3: Yo creo que viene más relacionado con la cara al público, en tema del chico-chica porque vende más una chica, está claro, porque es así, está establecido en la sociedad y siempre ha sido así.

GD6M27-7: El machismo también está desde el hombre, yo trabajo en una empresa turística (Terra Mítica) donde el departamento cara al público, de atención al cliente, dicho por el propio dueño de la sociedad, tienen que ser “mujeres altas, guapas, delgadas y simpáticas; me da igual lo que tengan de estudios”. Y eso lo he visto yo, hoy en día se sigue haciendo, y solo quiere eso va delante y detrás diciendo “uyyy esta es muy fea, esta me la tiras a la calle” yo eso lo he visto hoy, yo eso lo he visto con mis ojos.

GD6M24-6: Otras cadenas también buscan chicas y guapas.

Sale el tema de la dignidad o el orgullo masculino si es el hombre el que se queda en casa, esta idea deriva de la construcción patriarcal de la sociedad y la idea del hombre ganador del pan de la familia y la mujer ama de casa, produciéndose la división sexual del trabajo. No debemos olvidar que la incorporación de la mujer al trabajo ha sido en los últimos cuarenta años, hasta entonces los roles eran opuestos: el hombre como mantenedor de la familia y sustentador económico y la mujer como ama de la casa-hogar, por eso es difícil para algunos hombres que su mujer obtenga más ingresos y serían reacios a cogerse la baja por paternidad y quedarse en casa:

GD1H26-3: para un hombre es un orgullo poder llevar a una familia adelante, es decir si yo puedo darle más a mis allegados.

GD1M22-1: Eso depende del hombre en sí, de su autoestima, de su forma de considerarse a sí mismo porque que una mujer gane más que tú no tiene porqué importarte, hay ese tipo de mentalidad y otro que piensa que si tu ganas más que él ya le vas a mangonear, que su orgullo se siente perjudicado. Ese orgullo es otra de las características que se atribuyen a ser hombre igual que la paciencia se le atribuye a la mujer.

GD3H23-5: [...] a lo mejor me sentiría un poco mal. Porque vale que yo con ella...pero si yo no encuentro nada y veo que ella sola trabaja, yo también quiero aportar tanto o en la medida que pueda a ella. Siempre mejorar.

Con respecto al tema del orgullo masculino se diría que hoy las mujeres también lo tienen y no quieren ser mantenidas por su pareja. También sale el tema de la necesidad de ser independientes las mujeres y ganar su salario para no tener que supeditarse a lo que su marido-pareja les provea:

GD4M22-3: Yo quiero que mi dinero sea para mí y me lo gané yo.

GD4M26-4: Y te lo puedas gastar en lo que quieras, y no que por no trabajar tenga que hacer yo todo lo de la casa, no. Ya que lo he vivido, y al igual que Ana, yo por lo menos no lo quiero así.

GD4H20-6: [...] tendemos todos a buscar nuestra independencia”.

Al lanzar la pregunta de si dejarían su vida y trabajo por seguir a su pareja en su proyecto profesional, si le puede mantener, muchos dicen que tendrían que analizar la situación y pensarlo:

GD2M21-4: Yo estoy más o menos en esa situación, lo que pasa que yo no tengo trabajo. Pero por ejemplo mi novio trabaja en San Vicente y yo me voy allí porque a mí me da igual hacer las prácticas aquí en Benidorm que hacerlas en Alicante o en San Vicente. Entonces sí que me voy con él porque no tengo nada aquí a parte de mi familia, nada que me ate para quedarme aquí. Pero si yo tuviera un trabajo estable, que estoy a gusto con él y me ha costado mucho conseguirlo, quizás estaríamos un tiempo separados.

GD10H26-2: Es que si has conseguido el trabajo de tu vida, has conseguido lo que tú querías y si viene tu pareja y de dice eso es en plan no he hecho nada. Tú dices que te irías?

GD10H18-6: Yo ni me lo pienso, yo me voy.

GD10M18-1: Yo también.

GD10M19-4: Yo depende.

GD10M28-7: Es depende de los proyectos que tenga aquí también, depende de lo que yo tenga.

GD10H19-3: Que va, yo si vivo de mi chica, eso es un triunfo.

GD10H22-8: Ostras, que me mantenga a mí, ¿Donde hay que firmar?

GD10M22-5: Yo me mantengo sola, a mi no me mantiene nadie [...]

Al plantear el tema de si sus madres les habían criado dejando su trabajo por cuidar a su familia:

GD7M21-8: Es que realmente yo tampoco conozco a mujeres que hayan dejado su trabajo por cuidar su familia. A lo mejor es porque soy holandesa y la cultura es diferente, porque allí no pasa.

GD7M19-5: Mi madre dejó su trabajo por cuidarnos.

GD7M24-3: Mi madre también.

GD5M21-7: [...] Luego, mi madre estuvo hace años trabajando en una empresa de fotografía que le encantaba, además estudió para eso y luego lo tuvo que dejar porque nació yo, y ella no me lo dice ni nada pero que por dentro yo sé que se arrepiente un poco porque podría estar trabajando en esa empresa todavía ganando un buen dinero y lo tuvo que dejar para poder cuidarme a mí ¿Sabes? Yo sé que eso el día de mañana lo piensas y dices ¡Joder! pero bueno yo creo que por el amor tan grande de tus hijos no es tan grave.

GD7H22-6: [...] como mi padre ganaba más que mi madre pues dejó su trabajo para cuidarnos y a mi padre no lo veía tanto pues trabajaba mucho.

GD8M18-1: Pues en mi caso es mi madre, mi padre trabaja, trabaja 18 horas o por ahí [...]

GD2H21-2: Es que lo tenemos muy reciente, lo de que la madre era la que se quedaba con los niños. Yo mi madre dejó su trabajo para quedarse conmigo y mi

padre se fue a trabajar. Ahora es la generación del cambio pero está muy reciente. Costará cambiar.

En el tema de mayor salario por parte de la mujer sale el orgullo masculino como freno o vergüenza ante una mujer que gana más que su pareja, los chicos se muestran en la obligación de ganar más. También se sienten discriminados en lo que se refiere a puestos de atención al público donde los empresarios prefieren a las chicas. Mientras las chicas se quejan de que estos trabajos no son los mejores remunerados y que en puestos de mayor remuneración y responsabilidad escogen a los chicos, además argumentan que debido a los peores salarios se ven obligadas a cuando son madres renunciar a su trabajo, si es necesario, pues los hombres ganan más.

Los chicos más jóvenes ven con mayor naturalidad seguir la carrera de su pareja y que ella trabaje y gane más. A medida que el alumnado tiene más edad presentan mayor dificultad a la hora de dejar su vida por seguir a la pareja. En lo que se refiere al tema de la discriminación los más jóvenes ven que queda mucho machismo en que se quieran chicas jóvenes y guapas, sin valorar más que el aspecto físico, los de mayor edad afirman con normalidad que siempre ha sido así. Por lo que respecta el tema de la responsabilidad ante un embarazo no deseado parece que las nuevas generaciones siguen el modelo tradicional de que la responsabilidad la tiene la embarazada, esto no ha cambiado.

Se aprecia cómo los alumnos procedentes de pueblos pequeños y zonas rurales encuentran que sí existen diferencias por sexo según el trabajo, atribuido a la mayor fuerza masculina en detrimento de la femenina. También el alumnado procedente de otras nacionalidades (del este y norte de África) ven la división sexual del trabajo como algo natural en todas las áreas y también en turismo.

Parte del alumnado masculino de Servicios de Restauración, los de Cocina y en general los que han trabajado en la hostelería, piensan que hay trabajos en los que se requiere de fortaleza física y que no son aptos para mujeres. El alumnado femenino opina que eso no es cierto y que ellas han hecho de todos los trabajos sin dificultades.

La brecha salarial también parece ser la causa de que en la mayoría de los casos quien deja el trabajo sea la madre, pues es la que tiene peor sueldo. La justificación de los alumnos de la diferencia salarial es que a la mujer le “cobran” el riesgo de quedarse embarazada, podríamos decir que la brecha salarial se explica como un plus al hombre por no tener riesgo de embarazo. Otro alumno justifica que las mujeres ganen menos pues es una práctica histórica y que se sigue aplicando a día de hoy. Observamos desigualdades de trato argumentada por la diferencia de género, los jóvenes piensan que se paga un precio por ser mujer, por poder quedarte embarazada, por quedarte en casa durante la baja por la maternidad:

GD2M34-3: En muchos casos las mujeres que se quedan embarazadas dicen, como el marido trae más dinero que yo, dejo el trabajo.

GD7M19-5: No cobran lo mismo por la maternidad pues te descuentan lo posible que pueda ocurrir, por que se va a quedar o la baja por embarazo.

GD7H20-1: No creo que sea eso sino porque esto se lleva de toda la vida y es una sociedad patriarcal y lo siguen haciendo. Pero no lo considero lógico, es como si tu por ejemplo tienes 50 años y te bajan el sueldo por tu posible jubilación.

GD7M19-5: Pero claro eso pasa, sí, la cosa es que pasa.

GD7H26-2: Sí pasa, tal vez porque la mujer lleva menos tiempo trabajando puede ser, es que desde que trabajaban en las fábricas textiles ya se les pagaba menos.

GD7H22-6: Sí la cosa está cambiando, en mi trabajo se paga igual.

GD7H21-7: Por ejemplo, se ve más en puestos altos en empresas grandes, en una multinacional grande tú ves todos los cargos altos son hombres, entonces la cosa es ahí no en cualquier hotel pequeño de por aquí sino en algo más grande.

En los discursos también se habla del miedo a los despidos si te quejas, también sale la mala situación del trabajo a día de hoy, de lo difícil que resulta encontrar un buen trabajo en el que te paguen de acuerdo a tu puesto:

GD2H25-8: Yo creo que eso viene así establecido de años atrás, y como está así pues ya está. Por no mover las cosas, y mientras la gente no se queje, no pasa nada. [...]

GD2H23-7: Pero es que la gente no quiere quejarse porque va incluido que te despidan. Entonces te da igual cobrar cien euros menos que cien euros más [...]

GD2H20-5: [...] hay miedo de quedarte sin trabajo y haces como que te da igual.

GD2M21-4: Mi hermana lleva tres departamentos y hace el doble de trabajo que hacen los hombres y cobra menos que ellos.

GD2M19-6: Pero es que la situación actual no está ahora mismo como para rechazar trabajo. Antes te buscaban en tu casa cincuenta trabajos. Ahora no [...]

GD5H22-5: A los hombres les suelen pagar más.

GD5M19-2: Hay demasiados empresarios que a una mujer le pagan menos que a un hombre.

GD1M35-4: Pues eso pasa también aquí porque yo siendo camarera he cobrado menos por ser mujer y la excusa era que mi compañero hombre y sacaba seis pizzas y yo tres [...]

GD5H22-5: Pero en la mayoría de los trabajos suelen cobrar (los hombres) mucho más.

En referencia al tema de la conciliación, la mujer tiene más dificultad porque se le supone la carga familiar pero la ley está orientada para la mujer. Según comenta alumnado que lo ha vivido, afirman que las empresas no están preparadas para que sea el hombre el que se reduce la jornada para cuidar a su familia, que si pides algún permiso con ese propósito te miran como un bicho raro:

GD2H25-8: No se da el mismo tiempo para un padre que para una madre.

GD9H35-8: [...] el hombre tiene más dificultades para conciliar que la mujer. Porque las leyes hasta ahora están preparadas para la conciliación de la mujer, no del hombre.

GD5M21-7: [...] yo he visto que la mujer se quedaba embarazada y la despiden. Solo porque estaba embarazada y no disponía del tiempo necesario para viajar y para compaginar eso. Cuando tuvieron la niña la mujer intentó buscar trabajo y fue a muchas entrevistas y le dijeron que no, que tenía que prestar más atención al bebé que al trabajo y entonces ella decidió montar una empresa. Hoy en día está difícil pero se puede conseguir. Le costó lo suyo.

El alumnado afirma que es difícil conciliar en el sector del turismo, por la dificultad de los turnos de trabajo, de las jornadas extras y de saber cuándo entras a trabajar pero no cuándo saldrás del trabajo, sobre todo en restauración:

Moderadora: ¿Vosotros creéis que la hostelería perjudica más a la conciliación familiar que otros trabajos?

GD3H25-4: Depende, porque hay trabajos de hostelería y trabajos de hostelería. Depende de los turnos o si trabajan a jornada partida.

GD2H25-8: Depende también...yo creo que depende...no es lo mismo un restaurante que está solo de mañana que uno que hace mañana y noche, yo creo que eso también varía. [...]

GD2M19-6: Yo creo que el sector de la hostelería no es tan fácil adaptarte. Habrá casos como dice **GD2H20-5** [...] en un puesto alto, y en un momento dado dice: "oye dame permiso para ir a recoger el niño al colegio". Pero otros ni te los planteas, que sabes que no se puede ni plantear porque a lo mejor estás tú solo atendiendo y no te sustituye nadie.

También depende del departamento en el que trabajes, puesto que en puestos con la jornada partida, sobre todo en el subsector de la restauración, es muy difícil la conciliación:

GD2M19-6: Recepción y eventos. Son turnos seguidos de ocho horas, puedes ir de mañana o de tarde. No son turnos partidos que te pasas todo el día trabajando.

GD3M45-7: Pero eres tú el que toma esa decisión y tienes que buscarte un trabajo que se adapte a ti. No te lo van a poner todo en bandeja.

GD3H26-8: [...] Depende de los turnos o si trabajan a jornada partida.

GD3H25-4: Hay restaurantes que trabajas todo el día y podrías incluso hasta dormir allí. Y hay restaurantes donde hay turnos partidos, o en hoteles o en catering que tienen horarios por turnos.

GD3M24-1: Buscar el trabajo que se adapte a tu vida familiar. Por ejemplo, yo quiero cenar con mi marido y mi hijo.

Es curioso comprobar que el tema de la maternidad parece asumido más por las mujeres que por los hombres que es un coste añadido por contratar a una mujer. En el tema del miedo a pedir mayor salario por el trabajo los chicos parecen verlo normal y preferir no quejarse. Las chicas se muestran más rebeldes ante las injusticias de la desigualdad.

El alumnado más joven dice que esta generación de chicas es guerrera y que estas pondrán por delante su carrera antes que cualquier otra cosa. Aunque en parte del alumnado se naturaliza la idea de la brecha salarial y laboral ligada a la maternidad.

El caso de un alumno marroquí destaca por su comentario de que la mujer para estar completa debe ser madre. Sale el tema de la discriminación de los solteros, un alumno comenta su experiencia trabajando en Francia y otros dicen que siempre se cogen vacaciones antes los que tienen hijos, que en algunas empresas grandes (Melià, Iberia,...) se antepone la conciliación de los casados con hijos, luego los casados y los últimos los solteros. El alumnado que ha trabajado en Benidorm dentro de empresas familiares se queja de que aquí no se respeta ni la categoría ni es puesto según el convenio y que se trabajan en pésimas condiciones.

7.2.4 BLOQUE IV: "DESIGUALDAD EN TURISMO: SEGREGACIÓN HORIZONTAL, INFERIORIDAD FEMENINA Y EL SENTIMIENTO DE BAJA AUTOESTIMA FRENTE A LAS MENORES OPORTUNIDADES EN LA VIDA."

Al hablar del mercado laboral turístico es imprescindible hablar de las empresas. Como se ha visto, el tejido empresarial de la zona está marcado por las pequeñas y

medianas empresas. La situación de las mujeres en el mercado laboral viene caracterizada por la existencia de discriminación por razón de sexo ligada a su papel reproductor:

GD2H25-8: Igual se piensa que la mujer cuando tiene un hijo va a estar menos por la empresa. Que va a necesitar más tiempo para cuidarlo, van a poder contar menos con ella, [...] está en la cabeza que la madre es la que se va a pedir la baja y ya van con reticencias desde un principio para contratar a un hombre o una mujer.

GD2M21-4: Es que todavía hoy se despiden a mujeres que se quedan embarazadas.

GD2M34-3: O te preguntan en la entrevista como me hicieron a mi si tengo intención a corto plazo de tener hijos. Tu vida personal no tiene por qué afectar de forma negativa a tu vida profesional. [...]

GD1H26-3: Yo no he diferenciado y he contratado personal durante 5 años, miraba tener un equipo equilibrado, para que tengas una representación que llegue desde la abuela al empresario, por ello busco variedad. Cuando me enteré de que en el Hotel Asia Gardens solo buscaban chicas me pareció una falta de respeto[...]

GD4H20-6: Una mujer el problema que tiene, que no tienes con un hombre, es que si se te queda embarazada o algo de eso [...] así que lo mires por donde lo mires, pierdo por contratar a una mujer.

GD4H18-7: La empresa tiene sus gastos sociales y si tú das con una mujer que da la casualidad que está embarazada cuando está trabajando y tu jefe, el jefe le ha despedido.

GD8H29-8: Porque en teoría las mujeres tienen más hándicaps, con el embarazo, el cuidado de los niños, siempre se ha asignado ese rol a las mujeres y entonces el empresario tiene una prevención al contratar a una mujer para cualquier puesto o cargo directivo porque saben que se puede dar algo así y entonces esa cuestión, esa circunstancia que puede causar ciertas complicaciones, ciertos problemas a la empresa.

La presión social también es mayor para las chicas en el tema de tener hijos, opinan que llegada una edad todo el mundo te pregunta si vas a tener hijos y a los hombres no. Esta condición del reloj biológico de la mujer la condiciona y discrimina respecto al hombre en el mundo laboral:

GD7H21-7: Una mujer que no tiene hijos no se ha completado (alumno de origen marroquí).

GD7H26-2: Una amiga de mi madre no podía tener hijos y ha pasado una depresión hasta que ha conseguido tener hijos.

GD7H20-1: Si una mujer no tiene hijos tendrá presión social[...]

GD7M21-8: Si no tienes, pues te quitas un marrón.

GD7M19-5: Si tienes 30 y no tienes te machacan [...]

El capitalismo y el mercado laboral refuerzan, aprovechan y potencian las desigualdades de género pues es producción de bienes de servicios y trabajo en lo público.

La mayoría del alumnado reconoce y acepta que las mujeres sufren una segregación vertical o discriminación jerárquica, ocupando en menor porcentaje puestos superiores. También se afirma la existencia de una segregación horizontal de género, cobrando los salarios más bajos las mujeres. Además el alumnado admite que la mujer es presa de una segregación temporal mayor que los hombres, con contratos en puestos de alta estacionalidad o a tiempo parcial:

GD5M20-3: Porque la mayoría de mujeres tienen que cuidar de los niños y eso. En mi caso yo conozco a una mujer en mi pueblo que trabaja de 9 a 3 de la tarde porque luego tiene que cuidar de su niño y eso, su marido sí que trabaja todo el día.

GD2M34-3: Está la jornada reducida para las mujeres que son madres, que se les ofrece solo a ellas, que es un aspecto que solo es para la mujer. Un hombre no se

puede coger media jornada para cuidar a sus hijos, a no ser que tenga alguna enfermedad o una necesidad especial.

GD3H22-3: En mi caso, mi padre tiene jornada completa y mi madre trabaja solo media jornada y se ocupa de todo.

Moderadora: ¿Tu madre tiene horario de media jornada porque quiere, lo ha elegido?

GD3H22-3: Sí porque quiere. Siempre está pendiente de la cocina y la limpieza. Con la ayuda de todos en la medida que podemos. Mi padre también, cuando hay que hacer algo de bricolaje se encarga él.

GD10H26-2: Pero también volvemos al tema de antes, es lo que nos han enseñado en casa, siempre en casa generalmente los hijos pasan más tiempo con las madres, desde bien pequeñitos yo para mí mis padres trabajaban mi madre estaba a media jornada y mi padre a jornada completa. Mi madre pasaba más tiempo en casa y yo cuando mi madre trabajaba de mañanas yo estaba en el colegio y cuando trabajaba de tardes yo estaba por la mañana en el colegio y por las tardes me iba al trabajo de mi madre.

GD10M19-4: Claro a mí me pasaba lo mismo [...]

Moderadora: ¿Y por qué no te ibas al de tu padre?

GD10H26-2: Porque me llevaba ella.

También observamos en los discursos del alumnado una segregación horizontal y vertical en el sector turístico:

GD1M35-4: [...] a la mujer la pones tu ahí y cuanto más “guapeta y arreglaeta” tú ahí, pues sabrás tratar con mujeres y el hombre que se sienta atraído por el sexo contrario también estará contento, ay mira que chica más mona y qué bien me atiende, nada más subes un escalón o dos los que sean no estará la chica mona estará el tío, con la corbata y con lo que sea.

GD1M41-5: [...] podemos comprobarlo, todos los directores que conozco en Benidorm son hombres, es cierto todos los directores de hoteles que conozco son chicos.

GD1H19-7: A ver yo creo que, en los puestos más bajos hay mujeres, ¿cuántos hombres hay que limpian las habitaciones, de camareras de pisos?

GD1H18-2: [...] no todos tenemos las mismas oportunidades hay que ser realistas, yo quiero que todos tengamos las mismas oportunidades pero no es así, no porque yo lo diga porque la sociedad así lo está marcando.

GD1M41-5: [...] no me he sentido discriminada, ahora casi todo lo que he tenido han sido jefes, jefas no he tenido, por eso cuando habláis de directores yo no he visto directoras. Discriminada no pero ves detalles. Con respecto al cambio creo que sí pero aún falta mucho, igual yo ya ni estoy.

GD2H23-7: Yo creo que todavía hay diferencias. Por ejemplo, si se busca una camarera de piso siempre es una mujer, no un hombre. Igual que cuando buscan a un mozo, siempre se le asigna a un hombre y no a una mujer; supongo que por el peso y esas cosas.

GD2M23-1: Sí como que hay trabajos que son específicos para mujeres y otros para hombres.

GD2H25-8: Están muy estereotipados (los puestos en turismo).

GD2M19-6: Nosotros en los hoteles vemos que las camareras de piso siempre son mujeres. Y aunque en algunos hoteles hay hombres que son camareros de pisos, es muy raro verlo. Y que la gobernanta es una mujer, porque las que saben limpiar son las mujeres.

GD2H20-5: Igual que en los aviones son más azafatas. Aunque ya hay azafatos. Pero se ha ido relacionando azafata más a mujer.

Los alumnos afirman que si influye el género tanto en la selección de las empresas como para poder promocionarse dentro de estas:

GD2M21-4: Hay puestos en los que buscan dependientas y siempre cogen a mujeres y jóvenes. [...]

GD8M18-1: A un hombre antes que a una mujer (a quien promocionan o asciende antes)

GD5M21-7: Un hombre

Moderadora: ¿Por qué?

GD5M19-2: Porque piensan que son mejores

GD5M20-3: Que son más fuertes

GD5M21-7: Yo, todo lo que conozco son hombres los que han ascendido, mujeres ummm.

Respecto a las entrevistas personales para la selección de personal, el alumnado piensa que es diferente la entrevista según el género del aspirante, que ni hacen las mismas preguntas, ni tardan lo mismo en realizar la entrevista:

GD3H23-5: No, a un hombre no le preguntan si tiene cargas familiares, o si tiene pensado tener.

GD3M26-6: ¿Pero por qué se lo preguntan a las chicas y a los chicos no? Normalmente se le asigna la carga familiar a la mujer.

Moderadora: ¿Pero eso sigue siendo así?

GD3M45-7: Yo creo que a la hora de buscar empleo sí.

GD3H22-3: Depende de la zona también. Mi prima vive en Andalucía y se mira mucho eso. Aquí en la Comunidad Valenciana no se mira tanto.

GD10H26-2: Yo a lo mejor por mi experiencia y por lo que he visto en otra gente yo he entrado a entrevistas de trabajo y los hombres acabamos enseguida y las mujeres van mucho más preparadas y seguras a una entrevista,

independientemente del trabajo que sea. Por parte de las empresas depende del trabajo.

De los obstáculos para que la mujer deje su trabajo, además de los horarios, el cuidado de los hijos, puede ser el cuidado de sus mayores. Además, el ser madre puede frenar la carrera de la mujer

Moderadora: Hay un antes y un después de tener un hijo. ¿Creéis que son las propias mujeres las que frenan su carrera laboral cuando tienen hijos?

GD2H21-2: Algunas sí.

GD10M18-1: Las mujeres, claramente.

GD2M23-1: Hay muchas que se frenan ellas, más que la sociedad. Ya tengo un hijo y como que el trabajo pierde su sentido. Y si la pareja gana más.

GD2M34-3: Sí, como que la mujer tiene que estar con el niño...

Moderadora: Realmente la mujer aunque se frene... ¿lo hace por elección propia o por ese mandato social?

GD2M34-3: Yo creo que es por el mandato social.

GD2M23-1: Yo creo que por elección propia, piensan que ya no necesitan nada más.

Otro discurso por parte de un porcentaje menor del alumnado afirma que la mujer actual está luchando mucho y formándose para permanecer en el mercado laboral y luchar por llegar a lo más alto:

GD1H20-6: Yo conozco un montón de mujeres que están estudiando su carrera y quieren su futuro, mi generación por lo menos las mujeres son revolucionarias y no van a decir me voy a quedar en mi casa y que el hombre trabaje, van a luchar por sus carreras todas.

GD9M24-6: Yo llegar lo más alto posible y si todo sale bien el día de mañana y en ese momento me apetece tengo ganas y puedo... hacerme una casita rural,

GD6H25-2: Es que... Yo por ejemplo estaba trabajando este verano y una chica que tenía 24 años la ascendieron a jefa de marketing, fíjate se acababa de sacar la carrera y de lo buena que era la ascendieron, a ver era muy buena.

Al realizar la pregunta: **¿Quién creéis que tiene más autoestima, los hombres o las mujeres?** Los alumnos afirman en mayoría que los chicos, por parecer más seguros y con menos miedo que las chicas:

GD3M26-6: Depende de la persona.

GD5H23-6: Creo que los hombres

GD5M21-7: Ellos son muy...

GD5M20-1: No, yo creo que los dos, hay unas personas que lo tienen de por sí y lo dejan ver y otras personas que lo tienen dentro.

GD5H23-6: Porque se ve cómo la gente actúa y los chicos actúan más seguros.

GD5H22-5: Somos más seguros a la hora de hacer las cosas, las chicas tienen más miedo, y eso es malo también porque al final no puedes hacer nada.

GD5M19-2: Yo creo que los hombres más que las mujeres.

GD5H23-6: No sé también es que se ve, a lo mejor un tema un hombre lo acepta mejor que una mujer.

GD5M20-3: Ahí le doy la razón a él, hay temas que una mujer nos afectan muchísimo, cualquier tontería, cualquier cosa que nos digan.

Surge la idea entre los discursos del alumnado, de que las chicas quieren gustar más que los chicos y están más condicionadas y presionadas por la publicidad, la estética y la cosificación del cuerpo de la mujer. También se afirma por parte del alumnado, que depende de tu autoestima serán tus aspiraciones para acceder a una pareja:

GD7H20-1: Yo creo que la sociedad fomenta una presión mayor para la mujer, por la publicidad, la ropa.

GD7M23-4: Las mujeres quieren gustar más que los hombres.

GD7H22-6: Yo creo que los chicos también se arreglan

GD7M19-5: Una mujer le da menos importancia al físico de los chicos y para nosotras es más duro y estamos más condicionadas en el sentido de la estética, con el culo la teta etc. y algún chico me ha dicho que “tienes pocas tetas”.

GD7M21-8: Mis amigas también se fijan en el físico [...]

GD7H22-6: Yo quiero estar a un nivel, si mi chica está bien yo también.

GD7M24-3: [...]según tú te sientas y tu autoestima podrás acceder a un chico u otro, si eres Cristiano Ronaldo estarás con una chica preciosa.

Tanto chicos como chicas son conscientes de las diferencias en el mercado laboral y la segregación de la mujer. Los chicos son más exigentes con el físico que las chicas, estos se sienten discriminados por la preferencia de las empresas a tener chicas en puestos de atención al cliente. Esto las chicas no lo ven como una ventaja sino como que las utilizan para vender más. Los más jóvenes ven la maternidad como un marrón y un coste para las empresas y las familias. Los más mayores en este sentido lo ven como una necesidad humana. También se observa que los jóvenes con poca experiencia laboral son menos conscientes de la dificultad de promocionar para una mujer, mientras que los más mayores con experiencia laboral afirman que no conocen muchas directoras o jefas en hostelería y turismo.

Es curioso cómo los alumnos con modelos más tradicionales naturalizan las desigualdades en el mercado laboral por razón de género.

Se puede comprobar de los discursos del alumnado de hostelería como existen en puestos de mayor responsabilidad y salario hombres, es debido a la menor participación femenina históricamente de mujeres con formación en Cocina y restauración.

7.2.5 BLOQUE V: EL LIDERAZGO, LA PROMOCIÓN, SEGREGACIÓN LABORAL Y DIVISIÓN SEXUAL EN LOS TRABAJOS DE HOSTELERÍA Y TURISMO, Y LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

Observamos en los discursos del alumnado que en turismo los puestos de responsabilidad requieren de una dedicación de 24 horas, todos los días del año. También afirman no conocer a ninguna directora, salvo alguna excepción:

GD9M24-6: No por ser el superior vas a estar más cómodo, porque a lo mejor por ser superior tienes que estar por lo general en tu puesto 24 horas para el trabajo, 24 horas, tengas vacaciones o no tengas y funciona así porque la gente que conoces de negocio propio o de director/a son así, son móviles 24 horas. Y, sin embargo, a lo mejor yo prefiero cobrar menos llegar a mi casa y olvidarme de que estoy trabajando y disfrutar de mi vida en familia o con los amigos o con lo que quieras y a lo mejor tener un poco menos de dinero y no tener... Yo a mí lo que no me gustaría es tener 24 horas trabajo. O sea, mi vida 24 horas para la empresa, aunque fuera mía, yo eso sé que no lo quiero.

Moderadora: ¿Conocéis a muchas mujeres directoras o conocéis a más hombres?

GD9H26-5: [...] más directores hombres.

GD9H29-1: Hombres.

Varios GD9: Yo no he conocido a ninguna.

GD9H25-4: En el Don Pancho había una directora, una suiza y tenía como segundo a un hombre y era así.

GD1M41-5: Sí no podemos comprobarlo todos los directores que conozco en Benidorm son hombres, es cierto todos los directores de hoteles que conozco son chicos.

GD6H26-1: Sí en mi caso en el hotel donde yo trabajé había jefas en recepción la 1ª y la 2ª eran chicas y la subdirectora.

El alumnado también comenta que en la actualidad hay más mujeres realizando estudios superiores y que esto llegará un momento que se reflejará en los puestos de responsabilidad de las empresas:

GD8H27-3: Pero la tendencia general, sí es cierto que se producen vaivenes, como decía antes Ester, pero la tendencia general si tú te fijas en el siglo pasado el XIX al XXI no hay color, hay una tendencia generalizada a que eso cambie y ahora mismo hay más mujeres licenciadas y estudiantes universitarias que hombres, bastantes más.

GD8M26-5: Hay muchas más mujeres preparadas, entonces en el momento en el que seamos mucha mayoría sí o sí tendremos que llegar a ese poder.

GD8H29-8: Llegarán a las empresas, hace poco uno de los bancos más grandes de Europa, el Banco Santander está liderado por una mujer, ha sido por herencia y eso, pero llegará.

GD8H23-4: Exacto.

En el tema de la promoción y la división sexual por género el alumnado piensa que las mujeres frenan más su carrera laboral en favor de su vida familiar:

GD3H22-3: Mi prima tiene dos hijos y estuvo trabajando y se lo dejó. Cuando tuvo el primero hijo lo tuvo que cuidar y se lo dejó con el segundo también. Ahora se ha buscado un trabajo y cuando la llamaron y dijo que tenía cargas familiares le dijeron que no querían gente con cargas familiares. Y le ha pasado dos o tres veces.

GD3M20-2: Yo creo que sí. Es como una cosa innata. Está el típico ejemplo ese que se pone que a una niña le regalan un camión y lo mece. Entonces hay cosas que...

GD3M26-6: Yo creo que por tener un hijo no paras tu carrera.

GD3H26-8: Depende de cómo lo afrontes.

GD3H23-5: Si a ti te han educado desde pequeña que tienes que cuidar a tus hijos y al hombre desde pequeño que tiene que trabajar, eso repercute al final.

GD3H26-8: Eso puede cambiar también. Depende de la mentalidad que tengas.

GD5M21-7: Totalmente

GD5M20-3: A lo mejor una de esas personas que pueden ser algo más en la vida...

GD5M20-1: Yo también lo digo si mi madre pudiera evitar esa situación pues claro que lo haría, trabajaría 4 horas al día o menos para estar con mi hermano y conmigo, pero es que no hay otro remedio.

LIDERAZGO POR GÉNERO

En los puestos de gestión y dirección el alumnado dice que existen diferencias de género tanto en los puestos para liderazgo femenino como en las condiciones del liderazgo, aseguran que se cree que la mujer tiene menos autoridad y que los hombres son más seleccionados para puestos con muchos empleados a su cargo. Afirman que el tema de la maternidad se ve como un problema a la hora de que una mujer tenga un puesto de responsabilidad:

GD9H29-1: Pero hay puestos como que pareciera que están preparados para mujeres, por ejemplo, oficinas de turismo, pero para dirigir hoteles como que están los hombres, es como que prefieren hombres, cuando hay que dirigir mucha cantidad de personas prefieren hombres a mujeres.

GD9M24-9: Porque se piensan que tienen una superioridad y eso es mentira.

GD9H27-3: En eso estoy de acuerdo con GD9M24-9

GD9M22-7: Pues a lo mejor la mujer ejerce más autoridad que el hombre

GD9H27-3: incluso tienen el problema de la maternidad que eso también es mucho a la hora de que te elijan.

GD9H35-8: Pero ese problema yo creo que ha ido evolucionando

GD9H29-1: Pero todavía no, por lo menos en la parte de turismo todavía no, falta mucho.

En Cocina y restauración el alumnado es mayoritariamente masculino y creen que eso influye en el mercado laboral en los puestos de responsabilidad:

GD3H26-8: Hay menos jefas de cocina.

GD3M45-7: Ya pero es que aquí somos menos mujeres las que nos inscribimos. No es porque no nos acepten, simplemente el interés es menor.

Moderadora: Bien. Porque aquí sois el doble de chicos.

GD3H23-5: Aquí y en todos los cursos.

GD3H26-8: Lo raro es que haya tantos. Hace cuatro años no había ninguna en todo el ciclo de cocina. En Valencia. Además, en Valencia hay una que es solo de chicas.

Moderadora: pero vamos a ver, vosotros por ejemplo ¿Qué veis? ¿Quién promociona y tiene los cargos de responsabilidad más mujeres o más hombres?

GD5M21-7: Los chicos.

GD5M20-3: Yo creo que los chicos

GD5H22-4: Yo veo más hombres

GD5M21-7: en esta zona puede haber más mujeres, pero la mayoría son chicos

GD2M34-3: Hay más hombres que mujeres.

Ante el tema de capacidad de liderazgo por género, algunos alumnos lo ven igual, mientras algunas alumnas creen que la mujer por tener experiencia en gestionar su casa y su trabajo a la vez, llevando la coordinación de su familia está más preparada para gestionar equipos y para tareas de liderazgo:

Moderadora: ¿Ser líder femenino o ser líder masculino cambia?

GD9H35-8: Yo creo que no

GD9H26-5: Mientras seas buen líder de igual el sexo

GD9H27-3: Hay mujeres y hombres que lideran bien y hay mujeres y hombres que no saben liderar

GD9H40-2: Yo quería decir algo, yo en mis 12 años de experiencia en Disney he tenido un manager, dos manager masculinos y una manager femenina, la mejor experiencia fue la con la manager femenina. Ella era, para mí, la más estricta y la

más dura de los tres managers. A pesar de todo eso para mí fue mi mejor experiencia.

GD7M21-8: Yo creo que las mujeres son mejores en cuanto a organización, no es que son mejores sino que se le da mejor porque desde que el mundo es mundo la mujer ha tenido que llevar muchas cosas a la vez y por ello tiene una capacidad de organización mayor que un hombre. Por lo tanto, a la hora de liderar una mujer sabe llevarlo mejor por su práctica no por habilidades.

GD7H20-1: Depende de cada persona [...]

GD7M19-5: Es que es depende de cada persona.

Hablan del miedo y de las diferencias entre hombres y mujeres ante la valentía de afrontar un puesto de responsabilidad y de emprender, aquí observamos chicas que ven que ser jefa es una responsabilidad muy grande y otras que sí están dispuestas:

GD9M22-7: Siento que cada vez que tú quieras emprender un nuevo negocio, empresa mayor o menor, los hombres como que se lanzan más, las chicas tienen más miedos, ahora ya te vas a grandes ciudades, a lo mejor en pueblos es más difícil pero en ciudades: Madrid, Barcelona, Valencia... y cada vez conoces más chicas que han viajado desde pueblos por encontrar trabajo, ascender y por cosas así, pero por ejemplo yo viviendo aquí en Benidorm lo que veo es mucho más hombres que viajan sin tener miedo de dejar: familia, amigos [...]

GD9H35-8: [...] yo sí que pienso que los hombres son más emprendedores en ese sentido.

GD9M24-6: Yo no quiero ser jefa, porque no quiero mandar sobre nadie, ni responsabilidades.

GD9H35-8: [...] si soy el superior lo haré a mi manera y me sentiré más cómodo.

También aparece el tema del techo de cristal y la discriminación a la mujer:

GD7M24-3: Te discriminan por ser mujer, por poderte quedar embarazada, por el tema del cuidado de hijos, etc. pero yo pienso que uno debe seguir avanzando y no hacer caso.

Y esta discriminación ¿frena a la mujer?

GD7M23-4: Sí

GD7H20-1: Es el techo de cristal que se llama, todavía sigue estando.

GD7M19-5: A ver, sí que las ambiciones son las mismas porque ahora las chicas también quieren tener un nivel muy alto y llegar muy lejos, pero sí que es verdad que encuentran más pegas las chicas que los hombres. Es así de toda la vida y es como intentar cambiar una cultura, y se debe cambiar poco a poco pero sí que es verdad que los hombres ponen muchas más pegas a las mujeres por lo que ha comentado GD7M21-8: porque: ¿quién lleva a la familia? y sin embargo un hombre puede hacerlo tranquilamente y si se quedan en casa los hombres se sienten como atacados en su dignidad.

Se perciben los varones como iguales en derechos, pero con diferenciaciones individuales, frente a las mujeres, a las que consideran idénticas sin distinción. Por ello, negándose la individualidad de la mujer, se niega su poder. El alumnado habla de las diferencias a la hora de obedecer a un hombre y a una mujer, afirman que la mujer tiene menos autoridad:

GD9H25-4: No (a la pregunta de si hombres y mujeres tienen la misma autoridad).

GD9H27-3: Desgraciadamente no.

GD9H29-1: cada día eso se está perdiendo un poco más.

GD9H40-2: Yo creo que si

GD9H25-4: Está evolucionando [...]

GD9H40-2: Está evolucionando a mejor, hacia la igualdad.

GD9H35-8: El liderazgo también viene en base a la personalidad de cada uno, hay mujeres que son más maternalistas, por lo tanto, trata a los empleados no como a empleados si no como niños y hay otros que saben liderar, lo confunden, ser líderes o ser amigos.

Moderadora: Vale, pero ¿tú crees que va en función de la persona?

GD9H35-8: Mucho va en función de la persona.

GD4M22-3: Yo he trabajado este verano en un restaurante y las jefas eran tres mujeres y se habían buscado todo mujeres porque habían estado otros años trabajando con hombres y los hombres no les hacían caso y decían que por qué tenían que limpiar ellos o por qué tenían que hacerles caso a ellas y ya se han hartado de trabajar con hombres y han decidido trabajar con mujeres.

GD4H20-6: A lo mejor ellas eran unas incompetentes, porque tu vas a trabajar y trabajas de lo que sea, si te toca limpiar limpias, si tienes que...

GD4M19-2: Vale pero hay muchos hombres que no permiten que una mujer les diga eso.

GD4H20-1: Pero no todos los hombres somos iguales.

GD4M26-4: Un gran porcentaje muy bajo.

GD4M22-3: No todos son iguales pero la experiencia que yo he tenido y la experiencia que he vivido en el restaurante este verano ha sido esa, que ellas han estado hartas de no poder con los hombres, que son sus jefas, que tienen que respetarlas y les da igual y les daban la fregona a ellas para que fregaran o más cosas, estoy hablando.

GD4H20-6: Zorra.

GD4M26-4: Zorra, ¿Has dicho zorra?

GD4M26-4: Y tu eres un cabrón.

Con respecto al tema de valorización del liderazgo en hombres y mujeres se realizó al alumnado la siguiente pregunta: ¿Creéis que se le exige lo mismo en el mismo puesto a hombres que a mujeres? Y estos fueron sus discursos:

GD9H26-5: No

Moderadora: ¿Por qué?

GD9H25-4: No, porque las mujeres tienen culo bonito y los hombres no.

GD9M22-7: ¿Qué tiene que ver eso?

GD9H25-4: Mucho tiene que ver

GD9H35-8: Les cuesta más hacerse respetar a las mujeres, todavía muchos hombres no están acostumbrados a que una mujer les mande y eso genera muchos más conflictos en el ambiente laboral.

GD9H25-4: Claro

GD9H29-1: Y una mujer tiene que hacer el doble de logros para ser reconocida, en cambio al hombre no, a lo mejor el hombre llega hasta el 3 y ese 3 está bien.

GD9M24-9: Se les exige más, eso es verdad

GD4H20-1: Dependerá de su actitud

GD4H20-1: Dependerá de su actitud, yo he trabajado en un hotel, la directora del hotel, cuando la veían pasar con los tacones la gente se cagaba, fuera quien fuera, incluso el maître, se cagaban, y era una señora que te imponía, no te tenía que gritar ni nada, nada más que decir las cosas clara, que te saltaba con una norma aunque fuera estúpida pero norma es y tienes que cumplirla, sanción, a la siguiente estás de patitas en la calle.

Se aprecian diferencias llamativas referidas a los puestos de mando, los chicos en mayor medida ven el liderazgo como algo positivo y bueno para ellos, las chicas no se lo toman tan a la ligera y creen que son tareas con mucha responsabilidad y dedicación. En el tema de la autoridad diferente de hombres y mujeres ambos sexos piensan que las mujeres son consideradas con menos autoridad y menos capacidad para dirigir.

Encontramos que los alumnos más mayores sí parecen ser conscientes de las desigualdades reales entre hombres y mujeres y no presentar tantas contradicciones como los jóvenes. Hemos de tener en cuenta que ellos ya cuentan con experiencia laboral en el sector turístico

Por origen de los participantes no se aprecian diferencias significativas.

Las mayores diferencias en tema de liderazgo están en cocina y restauración, en donde el alumnado no tiene referencias femeninas apenas en el mundo laboral, además de que las mujeres ocupan los puestos más bajos, sin modelos que imitar.

DISCURSOS QUE ARROJAN ESPERANZA Y AVANCE EN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS JÓVENES

A continuación se muestran algunos excursos del alumnado que denotan avances en la igualdad de género, aunque debemos subrayar que dentro de la esperanza de conseguir conciliar existen dudas de parte de todo el alumnado de conseguirlo por las características laborales de la hostelería y turismo. También en la expectativa de un buen puesto de trabajo y tener hijos, por parte del discurso de las alumnas se encuentran contradicciones al querer llegar a lo más alto laboralmente, pero por otra parte ser madres y dedicarles a sus hijos el mayor tiempo posible.

GD10M22-5: Yo pienso... que también esto podría remontarse a muchísimos años antes que era cuando se podía discriminar que la mujer no podía hacer trabajos tan forzosos. Entonces era como que el hombre era el que se dedicaba a los trabajos de hacer más fuerza, levantar más peso, y trabajos así los cuales físicamente agotan mucho más, que esto no digo que tenga que ser así pues ahora se ven muchísimas ingenieras, muchísimas mujeres trabajando en cualquier trabajo que pueda realizar un hombre que es así ahora y tenía que haber sido siempre, pero por desgracia no ha sido así, hace muchos años que yo tenga entendido no era así, no era fácil ser mujer y entrar en la obra. Yo no hablo de hace 20 años, te hablo de hace 50, que no era tan fácil ser mujer y entrar a trabajar en la obra, entonces yo entiendo que hace 60 años desde ahí venimos diciendo que el hombre se iba a trabajar a un trabajo más forzoso y a lo mejor necesitaba más tiempo para recuperarse de ese trabajo para el día siguiente poder ir. Entonces como que desde ahí se empezó a desencadenar que el hombre trabajara y descansara, pero a día de hoy ya en mi opinión lo que pienso yo, ya hay tanto

hombres como mujeres en ese tipo de trabajo entonces todo se va a relacionar con la complicidad que tú tengas con tu pareja, es un poco como de intuición, de saber decir como llegas tú a casa después de trabajar, como te encuentras, no tiene por qué ser la mujer o el hombre, puede ser el hombre perfectamente trabajar en una biblioteca y la mujer ser ingeniera y llegar a casa reventada, entonces puedo entender perfectamente que sea la mujer la que necesita descansar y el hombre que tiene un trabajo mucho más estático y tranquilo sea el que puede permitirse bañarlo (hijo) y hacer otras tareas que todavía le queda energía.

GD4H20-1: Yo no tendría ningún problema en quedarme en casa con el niño y que trabajase ella. Yo en ese aspecto aunque en mi familia haya sido siempre mi madre la que ha estado con nosotros y mi padre trabajando, yo no tendría ningún problema, al revés, o compaginarlo.

GD3M26-6: Yo por ejemplo, la pareja que tenía antes, empezamos a trabajar juntos, y yo ganaba más y gano más. Es que no hay diferencia. Yo me lo he currado y me he ganado mi puesto, y él ha empezado más tarde en la misma empresa y también trabaja bien, pero los sueldos son diferentes. Entonces depende de la persona. **GD9H40-2:** Yo conozco a una pareja de amigos míos, Pepa y Víctor. Pepa acabo económicas, le llamaron para trabajar en Valencia, le pagaban un salario increíble y entonces por mutuo acuerdo decidieron ella trabajar en Valencia y él quedarse en Altea cuidando a los niños, tenían un niño y una niña, y los niños los ha criado el padre, y la madre es la que ha traído el dinero a casa, pero por mutuo acuerdo porque ganaba mucho dinero y entonces a ellos por situación económica les interesaba que Pepa trabajara y que Víctor se encargase de cuidar a los niños.

CAPÍTULO VIII

DISCUSIÓN

En este apartado se examinan las razones que justifican las diferencias de género encontradas en el análisis de los resultados. Para ello, hemos relacionado los bloques temáticos de las entrevistas con las diferentes teorías contempladas dentro del marco teórico, que justifican la construcción social diferente de la sociedad según el género.

A continuación, se detalla en un cuadro resumen las relaciones entre los bloques, temas y las teorías:

Cuadro 10. Resumen de las relaciones entre los bloques, temas y teorías

| BLOQUE TEMÁTICO | TEMA-ETIQUETA | TEORÍA |
|--|---|--|
| BLOQUE I Roles Intelectuales | Igualdad Real Prejuicios y Estereotipos Capacidades Intelectuales | La teoría feminista y dentro de esta: 1.-Jessie Bernard (1982) Teoría de la desigualdad. 2.-Teresa Claramunt Vallespi (2006), señala en su teoría sexo-género |
| BLOQUE II Roles familiares | Tareas Domésticas y Cuidados: Tareas Invisibles Diferencias de género en el Tema de la Maternidad | 3.-Rosa Cobo (1999) Teoría de la democracia. Obstáculos para el desarrollo profesional de la mujer. |
| BLOQUE IV Oportunidades en Turismo por género y autoestima | Discriminación Laboral en Turismo y Promoción Laboral Segregación Laboral por Género | 4.-Teoría Queer dice que el sexo es una construcción cultural (Butler, 2007). |
| BLOQUE I Roles Intelectuales | Prejuicios y Estereotipos Capacidades Intelectuales. | Estructuración del Género |

| | | |
|--|---|---|
| <p>BLOQUE II</p> <p>Roles familiares</p> <p>BLOQUE III</p> <p>Roles laborales en turismo</p> <p>BLOQUE IV</p> <p>Oportunidades en Turismo por género y autoestima</p> <p>BLOQUE V</p> <p>Roles de género en puestos de responsabilidad</p> | <p>Diferencias de género en:</p> <p>Tareas domésticas y de Cuidados y en la Maternidad.</p> <p>Conciliación Laboral en Turismo</p> <p>Expectativas laborales y oportunidades.</p> <p>Discriminación Laboral en Turismo.</p> <p>Menores oportunidades para la mujer.</p> <p>Promoción Laboral y poder.</p> <p>Diferencias de género en Puestos de Responsabilidad y Liderazgo.</p> | <p>Bárbara Risman(1998) y Teoría del esquema de género Cross y Markus (1993)</p> <p>Teoría sociocultural y Teoría del desarrollo cognitivo (Piaget y Vigotsky, 2012) (interacciones sociales).</p> <p>Dorothy Smith (1987) el origen de la desigualdad de género se explica a través de la teoría de la dominación.</p> <p>Teoría aceptación-rechazo interpersonal Rohner (2008).</p> |
| <p>BLOQUE II</p> <p>Roles familiares</p> <p>BLOQUE III</p> <p>Roles laborales en turismo</p> | <p>Diferencias de género en el Tema de la Maternidad y de Cuidados.</p> <p>Conciliación Laboral en Turismo</p> <p>Discriminación Laboral en Turismo.</p> | <p>Teoría del apego (Lamb, 1987; Roopnerine, Talukder, Jain, Joshi y Srivastave, 1990).</p> <p>Teoría de la compensación (Staines, 1980).</p> |
| <p>BLOQUE I</p> <p>Roles Intelectuales</p> <p>BLOQUE V</p> <p>Roles de género en puestos de responsabilidad.</p> | <p>Igualdad Real</p> <p>Prejuicios y Estereotipos</p> <p>Diferencias en Puestos de Responsabilidad, en las Expectativas Laborales y en el liderazgo por género.</p> | <p>Teoría de la Variabilidad diferencial entre los sexos, Celia Amorós (1985).</p> <p>Teoría de la congruencia de rol” planteada por Eagly (1987).</p> |
| <p>BLOQUE II</p> | <p>Diferencias de género en:</p> | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Roles familiares</p> <p>BLOQUE III</p> <p>Roles laborales en turismo</p> <p>BLOQUE IV</p> <p>Oportunidades en Turismo por género y autoestima</p> | <p>Tareas domésticas y de Cuidados y en la Maternidad.</p> <p>Conciliación Laboral en Turismo</p> <p>Expectativas laborales.</p> <p>Discriminación Laboral en Turismo y Promoción Laboral</p> <p>Segregación Laboral por Género.</p> <p>Coste de oportunidad por género.</p> | <p>Teorías del Conflicto</p> <p>(Greenhaus y Beutell, 1985) Conflicto de roles.</p> |
| <p>BLOQUE I</p> <p>Roles Intelectuales</p> <p>BLOQUE II</p> <p>Roles familiares</p> | <p>Igualdad Real</p> <p>Prejuicios y Estereotipos</p> <p>Diferencias de género en:</p> <p>Tareas domésticas y de Cuidados y en la Maternidad.</p> | <p>Teoría de las capacidades: Amartya Sen(1984) y Martha Nussbaum (2002).</p> <p>Concepto de Habitus Bordieu(1996).</p> <p>La teoría del sexismo ambivalente de Glick y Fiske (1996).</p> |
| <p>BLOQUE III</p> <p>Roles laborales en turismo</p> <p>BLOQUE IV</p> <p>Oportunidades en Turismo por género y autoestima</p> <p>BLOQUE V</p> <p>Roles de género en puestos de responsabilidad</p> | <p>Conciliación Laboral en Turismo.</p> <p>Discriminación Laboral en Turismo y Promoción Laboral</p> <p>Segregación Laboral por Género.</p> <p>Coste de oportunidad por género.</p> <p>Diferencias en Puestos de Responsabilidad y en las</p> <p>Expectativas Laborales.</p> <p>Liderazgo masculinizado.</p> | <p>Teorías de gestión de recursos humanos con perspectiva de género.</p> <p>Grueso Hinestroza (2009)</p> |

A continuación se discutirá la relación de los bloques temáticos elaborados con las distintas teorías y el análisis de los grupos de discusión y de las entrevistas, poniendo

de manifiesto que los diferentes roles y desigualdades de género son herencias culturales y sociales, así como que la tradición marca a los individuos.

Según todas las teorías que se recogen en la investigación, desde que nacemos, incluso se puede afirmar desde que somos concebidos, el ser humano está sometido a una serie de estructuras sociales establecidas, en las cuales hay unas normas y estatus heredados explícita o implícitamente en los comportamientos, actitudes, roles y formas de entender la vida, los cuales nos condicionan y nos hacen formarnos a su imagen y semejanza. Todo lo que nos rodea nos condiciona. Por ello, en una sociedad como la que vivimos en el mundo occidental, determinada por el sistema patriarcal y las desigualdades-inequidades socioculturales, está claro que haría falta un cambio estructural de la sociedad para terminar con estas diferencias.

La discusión se estructurará a partir de los bloques temáticos considerados como indicadores de la investigación y utilizados para los grupos de discusión.

Bloque I: Igualdad en educación y desarrollo de capacidades intelectuales y de cualificación profesional, igualdad real.

Las normas y costumbres de la sociedad están impregnadas de las creencias profundas que dictan el comportamiento y los privilegios de los individuos en la sociedad e impactan en todos los aspectos de su vida (G. Sen y Batliwala, 2000; L. C. Smith et al., 2003). Es un sistema de relaciones imaginarias que gobierna las relaciones reales que los individuos viven (Althusser, 1985). Estas creencias que dictan los comportamientos aparentemente no han evolucionado a la par de la modernidad actual, al menos en el ámbito familiar y en los pensamientos y actuaciones que siguen copiando los modelos tradicionales, donde los niños deben ser fuertes como papá y las niñas sensibles como mamá según se extrae de un trabajo realizado en el Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud de la FAD³⁹ (2015) del que son autores Elena Rodríguez San Julián e Ignacio Megías Quirós. La investigación tiene el objetivo de analizar los estereotipos de los jóvenes en torno a ser “chico” o “chica”: sus expectativas, roles y referentes, el trabajo de campo fue una

³⁹ Fundación de ayuda contra la drogadicción.

encuesta realizada a jóvenes entre 14 y 19 años de niveles educativos desde ESO a FP y bachillerato. De las conclusiones se extrae que los jóvenes consideran las desigualdades y el machismo residuos del pasado pero, su tendencia a naturalizar ciertas pautas de comportamiento no parece ayudar a superar las diferencias de género. Interesantes también son las imágenes e identidades de los jóvenes participantes en el estudio sobre si las chicas son receptoras de la sensibilidad, la comprensión, pero también sobre la inteligencia, la responsabilidad y la prudencia, mientras en los chicos prima el dinamismo, la actuación y el protagonismo. También es curioso que en las ideas más tradicionales destacar una sobre representación masculina y en las más vanguardistas la sobre representación sea femenina. Gran parte del alumnado de los grupos de discusión, afirma que las mujeres tienen mejores rendimientos académicos por su mayor grado de implicación, responsabilidad y porque son más aplicadas.

En lo que se refieren al tema de la igualdad en las capacidades intelectuales, como se ha visto en el marco teórico, durante largo tiempo esta igualdad fue puesta en duda por las sociedades de épocas pasadas, aludiendo a la herencia de algunas de las creencias del siglo XIX, incluyendo la de que la educación no era propia para la mujer porque la energía que gastaba en el estudio se restaba a la necesaria para la gestación, el desarrollo físico y el cuidado de los hijos e hijas, el mensaje sería el siguiente: la educación escolar de las niñas (el “uso del cerebro”) quita energía a los órganos reproductivos y daña la salud. Además, se reforzaba esta creencia al decir que el estudio era especialmente dañino durante la menstruación.

Letta Hollingworth (1914) quiso demostrar la existencia de mujeres con altas capacidades en igual porcentaje que los hombres, intentando distinguir entre capacidades y eminencia. “Parece indudable que un gran número de mujeres de talento intelectual enfrentadas a la elección entre “carrera” y “felicidad doméstica”, han elegido la última” (Hollingworth, 1914, p. 527). Por esto se ha descuidado ese potencial intelectual de las mujeres, derivado a lo largo de la historia al trabajo doméstico.

Autores como Renzulli, Hartman y Callahan (1971), Hartman (1999) Silverman (1999) y otros, afirman que la mujer oculta su talento y otros, afirman que la mujer

oculta su talento y se adapta a la sociedad (normas y valores patriarcales). Algunas entrevistas ponen de manifiesto cómo la mujer llega a tener puestos de responsabilidad por su capacidad de trabajo no como objetivo planificado, es fruto de su esfuerzo. Según Mabel Burín (1996) las mujeres desarrollan su vida de forma incidental, es como vivir en segunda persona y a favor de sus “responsabilidades domésticas”. Sandberg (2015) asegura que las mujeres toman un montón de decisiones pequeñas durante su carrera profesional realizando ajustes y sacrificios cuando se sienten llamadas a tener una familia. Y para cuando llega el bebé, es probable que la mujer se encuentre en un lugar de su carrera diferente del que habría estado debido a sus circunstancias de género. También de los discursos de las entrevistas realizadas para la investigación, se extrae que las chicas adolescentes tienen el auto convencimiento de que las carreras tecnológicas y de ciencias no son para ellas. Tal vez exigiendo que los programas de igualdad de género se apliquen en las etapas educativas de infantil y primaria en vez de en secundaria, sería más adecuado para que los jóvenes interioricen desde la infancia un modelo de igualdad de género. En el discurso del alumnado de los grupos de discusión aparece esa idea también, que los hombres son de “ciencias” y las mujeres de “letras”. En una investigación de la universidad de Nueva York, Stevens y Haidt (2017) realizaron un estudio sobre las diferencias de género en los estudios de ciencias e ingenierías y concluyeron que las capacidades son las mismas las de las mujeres que las de los hombres, si bien es cierto que los intereses difieren y será la cultura y el entorno, y no la biología, lo que creará diferencias en la elección de estudios e itinerarios profesionales. El modelo teórico de la estructuración del género de Bárbara Risman (1998), sirve para explicar la segregación vertical que se produce en las carreras de las mujeres en el sector turístico.

Según Lovering Dorr y Sierra (1998) en la edad infantil se educa diferente según el sexo, transmitiendo los estereotipos de género, siendo pues el género una construcción cultural (Butler, 2007). Al niño se le permite ser más audaz, aventurero, se le fomenta la capacidad para correr riesgos y la libertad que esto implica y, así, en su futuro podemos encontrar licenciaturas encaminadas al desarrollo del pensamiento científico o, al éxito empresarial. Aún aquellos niños que no pueden acceder a los estudios universitarios tienen en su imaginario el éxito público y la posibilidad de

responder a las exigencias que éste conlleva, mientras que los juegos aceptados y fomentados entre las niñas las acercan a las profesiones definidas para las mujeres (Lovering Dorr y Sierra, 1998).

También se observa en el ámbito educativo que en edades infantiles existe una tendencia generalizada a perdonar, justificar y entender los errores de los alumnos amparándose en su inmadurez y falta de maldad, al contrario es el juicio de las alumnas, pues con estas son más severos y con menos condescendencia. Esto sería un ejemplo del estereotipo de chicas más responsables y chicos más inmaduros con la misma edad y tiene que ver con el doble rasero a la hora de enjuiciar los comportamientos. Hemos de tener en cuenta cómo el profesorado trasmite los estereotipos de género con respecto a las habilidades y capacidades de niños y niñas. Esto está relacionado con el concepto de *habitus* de Bourdieu (1996), que hace referencia a los hábitos aprendidos en los primeros años de vida. También esa diferencia a la hora de educar y enjuiciar al alumnado haría referencia al currículum oculto que puede contribuir al reforzamiento de las desigualdades sociales existentes en materia de género u otras. Podemos definir currículum oculto como el conjunto interiorizado y no visible, oculto para el nivel consciente, de construcciones de pensamiento, valoraciones, significados y creencias que estructuran, construyen y determinan las relaciones y prácticas sociales de y entre hombres y mujeres. Este currículum está omnipresente en la cultura, forma parte de los individuos y de las instituciones.

Por lo que se refiere a las capacidades de Amartya Sen y Martha Nussbaum (1993) la mujer se utiliza como un objeto para desarrollar las capacidades de otros, relacionándose con la teoría de la dominación. Esta teoría radica en la explotación de la mujer en su papel como madre, cuidadora y en el trabajo del hogar, también como soporte emocional para su entorno familiar. Al igual que en la teoría de las capacidades, en la de dominación la mujer es el centro de la familia, quien hace el papel de cuidadora, tanto del hogar como de los miembros que habitan en este, por ello es un instrumento utilizado por la sociedad para las tareas inherentes a la reproducción humana, invisibilizadas y sin remuneración. Estas tareas en la mayoría de los países quedan exentas de ser asociadas con tareas productivas y se produce

una brecha de participación en el mercado laboral que aumenta según aumentan los hijos⁴⁰.

Karl Mannheim (1959) sobre “condicionamiento social del conocimiento”, defiende la idea de que todo conocimiento dependerá de las condiciones sociales de la sociedad concreta donde se produce (Radl-Philipp, 2001). Por ello, ya no se puede aducir el menor avance de las mujeres en los puestos directivos, por la menor formación y experiencia (Burke, 2007), aunque es cierto que la experiencia requiere de oportunidades y estas son menores para las mujeres, aún hoy.

El discurso del alumnado atribuye características diferentes en las chicas que se suponen más: “trabajadoras”, “responsables”, “cuidadosas”, “pacientes”, “constantes”, “maduras”. Estas cualidades dicen que hacen que las chicas en materias no prácticas obtengan mejores resultados, mientras los chicos tienen mejores resultados en tareas prácticas. Como vemos, la identidad de género es diferente y muy ligada a los estereotipos heredados y tradicionales.

Desde el inicio del discurso del alumnado se afirma la desigualdad de género desde temprana edad en la educación, esto se puede comprobar en el discurso sobre los roles de género en las capacidades intelectuales y laborales, donde el alumnado habla de diferencias en la valoración de los resultados de chicos y de chicas, ligados a prejuicios y estereotipos. A lo largo del análisis teórico de la investigación se ha intentado poner de relieve cómo en muchas de las teorías, y dentro del conocimiento en general, existe un sesgo de género importante que ha omitido e invisibilizado a la mujer a través de las pautas culturales del sistema de género (Mead, 1968; Risman, 1998) en donde ser hombre o mujer es una definición cultural y las civilizaciones son construcciones sociales. También se explica esto a través de las teorías de aprendizaje y en la teoría sociocultural, donde aprendemos de nuestro entorno social, siendo esta una estructura construida por y para el hombre, con trato diferente según el género. Con respecto al tema de individuos maltratados o discriminados y sus implicaciones en el aprendizaje, López (2003) expresa que es muy fácil que su autoestima se

⁴⁰ <http://economiafeminista.com/maternidad-y-mercado-de-trabajo-escenario-y-posibilidades-en-nuestras-luchas-por-la-igualdad/>

deteriore y no sean capaces de experimentar control de sí mismos, se vuelven introvertidos y sumisos, al igual que volverse temerosos de cualquier situación de carácter grupal. El ambiente en el que viven se caracteriza por un marcado temor que los debilita para crecer y desarrollarse emocionalmente; su proceso de aprendizaje se ve disminuido en todas las áreas y por lo tanto están en desventaja con respecto a los demás (p. 79). De ello se puede deducir que si el ambiente y la experiencia en el proceso de aprendizaje han sido discriminatorios, se genera más desigualdad y disminución de oportunidades. Por ello, la Terapia Racional Emotiva Conductual (Ellis, 1962) es una teoría que relaciona el pensamiento y la emoción pero no tiene en cuenta el género de los individuos, así las representaciones mentales según la experiencia de hombres y mujeres tal y como está la educación, aún hoy día, son diferentes pues se educa diferente y en el binomio varón-hembra, pene-vulva. Por ello, las vivencias y percepciones de los diferentes sujetos estarán asociadas a su género que le condiciona incluso antes de nacer, por lo que sus experiencias van a ser diferentes dentro del modelo social patriarcal actual y su representación mental de él y del mundo irá asociada al género, así como sus creencias, sentimientos y pensamientos.

Acerca de los prejuicios y estereotipos, Laura Freixas (2008) opina que las mujeres recibimos mensajes inconscientes desde la cultura que explican muchas de nuestras actitudes, y aunque las mujeres de la actualidad tengan un yo autónomo, sigue existiendo una naturalización de la desigualdad en la mente de todos, que hace que a pesar de la igualdad educativa, jurídica y política no exista igualdad real. Esto lo podemos ver a través del lenguaje donde en la RAE hombre se le equipara a todo (sujeto) y mujer a parte (objeto), lo mismo en el cine, la literatura, la publicidad y lo atestiguan desde la brecha salarial a la violencia de género. Irigaray (2009) pone el ejemplo en el músico y la música objeto de creación por parte del músico, poniendo a la mujer como ser irracional en lo femenino ligado a lo negativo, débil, bruja, puta (en francés más de 600 sinónimos) y lo masculino ligado a lo positivo, viril.

Existe una atribución de características, actitudes y aptitudes diferentes, jerarquizadas y opuestas por el sistema sexo-genero, estas atribuciones están dentro de las teorías de socialización y aprendizaje, en donde existe la categoría niño y la categoría niña y cada uno conlleva unos comportamientos (Kohlberg, 1971). Esto lo

vemos en el discurso del alumnado, donde se afirma que existen características atribuidas a las chicas diferentes de las que se asocian a los chicos. Sobre todo destacan estas diferencias entre el género en cómo viven la sexualidad, siendo una chica promiscua una puta y un chico un campeón, lo cual se respalda con la teoría sobre el aprendizaje social que afirma que las diferencias de comportamiento de género se aprenden por el sistema de premio, que refuerza el comportamiento o castigo, que desecha un comportamiento determinado (Bandura, 1982). Esta estructuración del género según Barbara Risman (1998) no sólo se manifiesta en las personalidades de los individuos, sino también en las normas culturales y las instituciones. De toda esta estructura se nutre la sociedad y se materializan las desigualdades como por ejemplo en el currículum oculto. Por todo ello, la conducta de hombres y mujeres es el resultado de los mandatos culturales para cada sexo (Claramunt, 2006).

Al salir el tema del feminismo, sobre el concepto el alumnado piensa que si eres feminista es que odias al hombre, idea que está muy extendida: feminismo como el contrario del machismo. Este tema concuerda con la investigación realizada por Izaskun Landaida (directora del instituto vasco de la mujer), y dos profesoras de Antropología de la UPV-EHU, entre 2010 y 2012, en la que se entrevistó a 102 jóvenes vascos de edades comprendidas entre 15 y 30 años. En los resultados se constataba que los jóvenes piensan que “la discriminación sexual es una cosa del pasado y que el feminismo es trasnochado e irrelevante” pero que entre los jóvenes, existe un predominio de los roles y estereotipos tradicionales correspondientes al hombre y a la mujer (estudio citado por García y otros en 2016). En referencia a estos estereotipos, Bian et al. (2017) hablan de cómo estos dan como resultado que a partir de los seis años las niñas del estudio asocian al género masculino la brillantez, por lo tanto ellas limitan sus expectativas y marcan sus elecciones académicas, profesionales y de vida. En el estudio en el que han participado tres universidades americanas para probar a qué edad empiezan a gestarse estas ideas, los investigadores llevaron a cabo varios experimentos con niños y niñas de entre 5 y 7 años. En uno de ellos, se les hizo escuchar una historia sobre una persona que era ‘muy inteligente’ y luego se les pidió que adivinaran cuál de cuatro adultos desconocidos (dos hombres y dos mujeres) era el protagonista. También se les dijo

que eligieran qué adulto en una serie de pares de diferentes géneros era ‘muy, muy inteligente’. Si bien los resultados mostraron que tanto los niños como las niñas de 5 años veían a su género de manera positiva, las niñas de 6 y 7 años eran mucho menos propensas a asociar la brillantez con su propio género. Estas diferencias de edad fueron muy similares entre participantes de contextos socioeconómicos y étnicos diversos. En una prueba posterior, a un grupo diferente de niños y niñas de 6 y 7 años se le invitó a participar en dos juegos, uno para niños ‘realmente inteligentes’ y el otro para los que ‘trabajan muy duro’. Las niñas estuvieron mucho menos interesadas que los niños en el juego para inteligentes. Sin embargo, no hubo diferencia entre unos y otras en la elección del juego para los trabajadores. Los investigadores recuerdan cómo en un estudio anterior concluyeron que este estereotipo de la brillantez intelectual limita las carreras de las científicas: “Las mujeres son menos propensas a cursar títulos superiores en campos que, según la creencia establecida, requieren brillantez intelectual. Estos nuevos hallazgos muestran que estos estereotipos empiezan a afectar las decisiones de las niñas en una edad increíblemente temprana”, por ello es necesario estudiar cuándo surgen estos estereotipos en los niños y ayudar a cambiarlos. Como señalan Bian et al. (2017), “si queremos cambiar las mentes de los jóvenes y hacer que el mundo sea más equitativo, necesitamos saber cuándo comienzan a surgir estos estereotipos para poder intervenir y evitar estas consecuencias negativas sobre las decisiones educativas de las niñas y sus futuras opciones de carrera”. Así los estereotipos se extienden a cualquier ámbito de la sociedad incluido el económico, según analiza un estudio de Observatori Q y la cooperativa Ekona⁴¹ (profesionales expertos en economía y políticas con respeto al

⁴¹ Los estereotipos comunes asocian la capacidad intelectual de alto nivel (brillantez, genio, etc.) con los hombres más que con las mujeres. Estos estereotipos desalientan la búsqueda de muchas carreras prestigiosas por parte de las mujeres; es decir, las mujeres están subrepresentadas en campos cuyos miembros aprecian el brillo (como la física y la filosofía). Aquí mostramos que estos estereotipos son respaldados e influyen en los intereses de niños de hasta 6 años. Específicamente, las niñas de 6 años son menos propensas que los niños a creer que los miembros de su género son “realmente, realmente inteligentes”. También a los 6 años, las niñas comienzan a evitar actividades que se dice que son para niños que son “realmente realmente inteligentes”. Estos hallazgos sugieren que las nociones genéricas de la brillantez se adquieren temprano y tienen un efecto

medio y a las sociedades, con transversalidad de género y local) los impuestos castigan más a las mujeres y en parte ese encarecimiento viene derivado de los estereotipos. Hablamos por ejemplo de la “tasa rosa”, en donde los productos asociados a la higiene o el consumo femenino son más caros. Igual pasa con los necesarios para el cuidado de la mujer en los días de la regla y en otros productos iguales a los de los hombres, pero con orientación publicitaria hacia la mujer: material deportivo, ropa, complementos alimenticios, etc. Producto de estos estereotipos y prejuicios las entrevistadas afirman que la sociedad de consumo genera productos distintos por sexo e impone roles tradicionales. El consumo necesita iconos, todo esto empuja a unos roles muy pocos creativos y está pensando en vender no en justicia social. Las empresas alimentan los prejuicios y estereotipos de género, perpetuando comportamientos tradicionales de género. Los entrevistados y el alumnado son conscientes de que la sociedad actual y el consumo nos imponen los roles tradicionales.

Sobre estas diferencias de comportamiento y aceptación entre los jóvenes, Oliver et al. (2013) hablan del espejismo del ascenso por medio del cual se valora de forma totalmente diferente a chicos y chicas tras haber mantenido relaciones sexuales, se comprueba que a mayores relaciones sexuales la valoración y aceptación en el grupo de amigos sube en el caso de los chicos y baja en el de las chicas, de forma que las chicas buscando la auto valoración ante la valoración masculina encuentran todo lo contrario: se devalúan delante del grupo, mientras los chicos todo lo contrario, sí encuentran valoración. Esto es lo que afirman los alumnos que sigue pasando hoy en relación con la libertad sexual, al igual que opinaban autoras como Firestone (1976) y Marcuse (2010) la revolución sexual es una mentira para las mujeres por su deriva patriarcal, en realidad lo que pretendía la revolución sexual son relaciones más verdaderas y duraderas. En la actualidad tanto la publicidad como el consumo utilizan el cuerpo de la mujer como un objeto, es lo que se llama cosificación sexual (Fredrickson y Roberts, 1997) que ha deshumanizado a la mujer y que ha sido utilizada por la industria de la pornografía para satisfacción del patriarcado. La cultura patriarcal encierra a la mujer en un orden de binariedad: es frígida o

inmediato en los intereses de los niños.

ninfómana; madre o puta; hada o bruja. El orden de binariedad para el hombre es siempre viril y positivo: nómada o sedentario; audaz o prudente,... En esta cultura patriarcal actual se da el mito de la libre elección como dice Ana de Miguel (2016), en donde el patriarcado ha pasado de coacción al de consentimiento en donde las jóvenes se creen empoderadas y con poder de decisión en cada una de sus acciones.

Esa binariedad para la mujer la vemos también en la teoría del sexismo ambivalente de Glick y Fiske (1996) dividido en dos: el sexismo hostil (inferioridad de la mujer y dominio del hombre, además de considerar el poder sexual de la mujer como peligroso y dañino) y el sexismo benevolente (la mujer como complementaria y débil, dependencia de los hombres por la maternidad, crianza y necesidades sexuales), el alumnado habla de la sobreprotección de las chicas frente a la mayor libertad de los chicos, también del doble rasero de medir comportamientos de chicas y chicos, María Fernández (2004) explica cómo las mujeres aceptan el sexismo benevolente, para ganar la aceptación, protección y afectividad de los hombres, así se reafirma la compleja relación de interdependencia de los sexos puesto que es una paradoja en buscar protección en tu opresor. Esta teoría del sexismo ambivalente otorga legitimidad a la teoría de la dominación de Dorothy Smith, (1987) por la explotación de la mujer en su papel como madre y cuidadora y en el trabajo del hogar. Esta teoría de dominación describe la organización social como una estructura: económica, política e ideológica, que interactúa en los procesos privados para mantener la dominación masculina, esta dominación masculina es lo que Bourdieu (2002) llama el principio de división del mundo donde desde niños se normaliza la jerarquía masculina. En realidad es violencia de género y es un problema social, Bosch Fiol y Ferrer Pérez (2000) hablan del sexismo sutil, allí se esconde el sexismo hostil y aparece el disimulo, las bromas machistas, lo de debajo de la alfombra.

Se denota una jerarquía de superioridad masculina frente a la femenina como afirma Celia Amorós (2005) en su teoría de la variabilidad diferencial entre los sexos, donde los hombres son percibidos iguales en derechos pero con diferencias individuales, mientras que las mujeres son consideradas idénticas. Además de seguir luchando por ser sujetos individuales, se sigue luchando por la independencia y la libertad, pues por ser chica es como si vivieras en una niñez permanente, siempre vigilada y

protegida, identificada con los miedos que le ha transmitido su madre y la misma sociedad patriarcal que le envía un mensaje muy diferente a chicos y a chicas, pues son identidades casi opuestas la masculina y la femenina. Sólo hemos de recordar los discursos de dominación patriarcal sobre la mujer y que en España es a partir de los años 70 cuando las mujeres empiezan a ser consideradas sujetos de derecho y ciudadanas, aún hoy es la mujer siempre la cuestionada, la sospechosa.

Por supuesto esa superioridad masculina, dualidad en la educación, binariedad en las diferentes teorías citadas, junto con los prejuicios y estereotipos que de ello se derivan, provoca diferencias de trato y, por lo tanto, no existe una igualdad real. También se hace indispensable mencionar la importancia de las identidades en la educación dual sólo para chicos y chicas, recordando a Butler (2007) con su teoría Queer, que afirma que el sexo es una construcción cultural. Esta teoría visibiliza a los grupos estigmatizados, a las sexualidades periféricas, a los nuevos modelos de familia, a la homosexualidad, etc.

Bloque II: Tareas domésticas y de cuidados, responsabilidad de la vida social en familia, maternidad-paternidad, amor en igualdad

La casa, al contrario, rara vez se menciona en leyes y reglamentos ni forma parte, con ese nombre, de la atención de juristas o gestores. Aunque también se aplique el término a las características físicas de este envolvente externo, en el lenguaje cotidiano priman las referencias a la vida de puertas adentro, por encima de sus elementos construidos. Nadie dice “mi vivienda”, salvo si se trata de un documento oficial, una reclamación o una instancia. Queda para el uso de declaraciones de renta, notarías, documentos de identidad, células y encuestas censales. La casa es hoy, sobre todo, una unidad familiar que comparte territorio. Se parece poco a la oikos griega, que albergaba muchas familias, o a las villas romanas y los castillos medievales, en los que la función de alojamiento ni siquiera era la más importante entre las muchas que cumplía. En la historia y la literatura puede rastrearse la evolución de los tipos de convivencia y el entorno físico en que se desarrollaba. Actualmente, en España y en todos los países desarrollados predomina el tipo de vivienda que alberga a un grupo muy reducido de familiares, cuyas relaciones de producción para el mercado se establecen sobre espacios separados. Si no han desaparecido completamente, las

casas de campo con funciones de producción agraria, las casas-taller, las casas-tienda y las casas que sirven simultáneamente como despachos profesionales se han reducido drásticamente. Aunque la imagen genealógica de la casa haya perdido importancia, y el peso de los antecesores o herederos cuente cada día menos en la organización de las relaciones territoriales, la casa sigue siendo un lugar privilegiado, un punto que centra la ordenación del espacio y del mundo. La casa es un punto central en la ordenación del espacio de la mayoría de los habitantes de fines del siglo XX, y en este lugar privilegiado, casi sacro, se concentra una extraordinaria intensidad afectiva y simbólica. La casa sigue siendo heredera del hogar y del espacio privado del ser humano, separado del espacio público y por supuesto del mercado laboral, en donde los trabajos que dentro de la casa se realizan y que son indispensables para el sostenimiento de la vida son gratuitos y sin horario ni descanso, a merced del afecto de los que habitan la casa.

Ahora bien, entendiendo que dentro de los hogares aún no se convive en igualdad, sino bajo la cultura patriarcal, en donde la mujer es la encargada de las tareas del hogar, es por ello que las feministas creen en la reestructuración de la familia para terminar con la esclavitud doméstica. Marta Lamas (1995) habla de la desvalorización del trabajo doméstico: gratuito, fácil y femenino, así como de la invisibilidad de este junto con las tareas del hogar. Todo ello vinculado a la desvalorización del trabajo femenino. Según un estudio del Centro de investigaciones Sociológicas (CIS, barómetro de mayo 2017), el 70% de las horas dedicadas a trabajo doméstico lo realizan mujeres. Pareciera que el amor de la madre a la familia lleva implícito la realización de tareas del hogar y de cuidados de forma altruista por parte de la mujer. Para la mayoría del alumnado se corroboran estos datos. Ellos afirman que la mayoría de las tareas domésticas son responsabilidad de las madres, siendo estas las que se encargan de organizar y gestionar la casa, ropa, compras...El mismo discurso se observa en las entrevistas realizadas, en donde se repite el rol tradicional de tareas del hogar asignadas a la madre-mujer. En el discurso de los y las entrevistadas, sigue vigente el modelo patriarcal en donde se relaciona a la mujer con el trabajo del hogar y su trabajo fuera (empleo remunerado), que según Marta Lamas (2002) el empleo de la mujer está sujeto a sus responsabilidades familiares, de ahí la doble jornada, el estrés y que algunas mujeres elijan entre trabajo en el ámbito privado o en el público,

(Scholer et al., 1984; Benokratis y Feagin 1995; Fu y Shaffer, 2001). Para Dorothy Smith (1987) en su “teoría de la dominación”, la mujer está explotada en el trabajo del hogar y en su papel como madre y cuidadora, así como en el apoyo que esta da en su entorno familiar.

Es como si el amor y la vida en pareja llevaran implícito un todo incluido de las tareas que la casa conlleva y eso no es así. El portal de “todonoincluido.net” te posibilita calcular la factura de las horas que dedicas a las tareas del hogar y de los cuidados, Estos son considerados trabajo reproductivo por eso quedan fuera de la contabilidad y no se incluyen en el cálculo del PIB. El portal utiliza el criterio de la tercera persona expuesto por Margaret Reid en su ya clásico libro, *Economics of Household Production* (1934, p.11): “si una actividad es de una naturaleza que permita delegarla en un trabajador remunerado, entonces tal actividad debe considerarse productiva...” y habló por primera vez de una Cuenta Satélite de los hogares.

Para la socióloga M^a Jesús Izquierdo los sentimientos de omnipotencia de la mujer que cree que puede con todo y lo hace mejor son gratificantes. Es el mito de la mujer diez, la mujer que puede con todo y lo hace todo: trabajo, hogar, hijos, padres y además tiene tiempo para su propia persona. Para la mujer educada en la cultura patriarcal, este es un papel muy gratificante. En este imaginario se transmite una idea omnipotente a la mujer, la idea de que sin ella las cosas no funcionan. La mujer siente el hombre como su instrumento para triunfar en la vida, tener dinero, prestigio. No siente que lo que consigue el hombre sea resultado del trabajo del hombre, sino que es gracias a ella, que sin ella no podría. Se siente omnipotente y eso es muy gratificante.

Tanto por parte del discurso dado en las entrevistas como en el de los grupos de discusión, las tareas domésticas siguen siendo responsabilidad de las mujeres, el discurso es que los hombres ayudan. La gran batalla de la igualdad de género está en los hogares y el cambio debe suceder en ellos. Con referencia a los modelos familiares del alumnado participante, en mayor número de casos el modelo familiar en el que viven los alumnos es el modelo del padre que trabaja fuera y la responsabilidad de la casa es de la madre, aunque trabajen los dos. Incluso en el caso de que la madre trabaje, a veces no deja hacer las tareas de casa a los miembros de la familia, por ese

sentimiento de yo lo hago mejor. También comentan los alumnos casos en los que la madre no trabaja porque el marido no quiere y es ella la que hace todas las tareas y se encarga del cuidado de la familia.

De los discursos del alumnado se demuestra que los cuidados siguen estando ligados a la mujer, todos los alumnos dicen haber sido criados y cuidados por mujeres, salvo la ayuda prestada por algún padre a la hora de llevar al colegio o recogerlos. Del discurso de las entrevistas también se extrae que en la mayoría de los casos es la mujer la que se encarga en mayor medida de los cuidados, los entrevistados excepto uno de ellos el resto tiene a su mujer dedicada al hogar y a los hijos o padres a su cargo.

La realidad desigual en función del género puede explicarse por la forma en que se construyen las relaciones entre varones y mujeres y como ambos miembros de la pareja se socializan conformándose a diferentes roles, expectativas e intereses familiares y con relación al trabajo. Así, la ideología de género contribuye a generar diferentes recursos en función de si se es varón o mujer (Zuo y Bian, 2001, citado por Botía-Morillas, 2013). También la socialización de género explica las diferentes preferencias de varones y mujeres, que hacen que éstas opten en mayor medida por asumir el trabajo doméstico y de cuidados (Hakim, 2000). El género como elemento estructural explica también los diferentes estándares de las mujeres respecto a espacios considerados tradicionalmente masculinos.

Existen muchas investigaciones cuantitativas que evidencian las diferencias de tiempo que varones y mujeres dedican a las tareas domésticas y de cuidados (Durán y Rogero, 2009), esto da lugar a parejas no igualitarias y provoca conflicto en las mismas. En otras investigaciones, pueden observarse las diferentes responsabilidades asumidas y las expectativas esperadas para varones y mujeres que conviven (Hartmann, 1981; Segalen, 1992; Brullet, 1996; Meil, 1997; Carrasco, 2006), diferencias de género que se acrecientan tras el nacimiento del primer hijo (Esping-Andersen y Brodmann, 2005; Regnier-Loilier, 2009).

A estas investigaciones cuantitativas que ponen de manifiesto la existencia de una realidad social desigual para varones y mujeres, se suman la cualitativa para comprender la forma como, en la práctica, se asumen estas diferencias,

reproduciéndolas o tratando de superarlas. Miller (2011), y otras autoras, con un objetivo comprensivo sobre las relaciones de pareja, utilizan la estrategia cualitativa (Botia-Morillas, 2013). El alumnado entrevistado avisa de la barrera interna de la mujer en relación con la distribución de los tiempos y la culpabilidad por no poder llegar a todo puesto que existe un pacto doméstico que, la mayoría de las veces va en contra de los intereses laborales de la mujer.

En el discurso del alumnado se aprecia mayor sensibilidad por parte de las chicas al tema de la maternidad y los cuidados y ninguna quiere renunciar a la maternidad, aunque tengan aspiraciones laborales ambiciosas. Los chicos en su mayoría piensan que es la mujer la que debe cuidar los hijos, mientras que las chicas están más dispuestas a que los cuide su pareja. Sería aplicable en este punto la teoría del apego de Schaffer y Emerson (1964) los cuales realizaron en Escocia una serie de observaciones sobre sesenta bebés y sus familias durante los dos primeros años de vida. Este estudio puso de manifiesto que el tipo de vínculo que los niños establecían con sus padres dependía fundamentalmente de la sensibilidad y capacidad de respuesta del adulto con respecto a las necesidades del bebé. De modo que el niño puede establecer un vínculo con cualquier persona, siempre que esta dé respuesta a sus necesidades. También es interesante tener en cuenta que el tiempo que dedica la madre al niño siempre es compartido con otras tareas del cuidado del hogar. Del total del alumnado participante en la investigación, la única alumna cuyo padre se hizo cargo de su hermana al poco de nacer por no tener trabajo, afirma que su hermana tiene mejor vínculo con su padre que con su madre, pues la ha criado él. Argumentan (dos alumnas que han sido criadas por familiares y han tenido una madre ausente, una por trabajo y la otra por el divorcio de los padres), que cuando no te ha criado la madre con los años notas la falta de ese vínculo, en ambos casos las madres se han separado del marido y han sido criticadas por las familias, estas separaciones difíciles parece que han afectado considerablemente a las alumnas, es curioso pues el padre en ambos casos ha quedado como la víctima.

Los niños son capaces de establecer vínculos de apego con distintas figuras, siempre que éstas se muestren sensibles y cariñosas con el bebé. Todo lo argumentado se puede rebatir con la teoría del Apego y de ahí justificar ese instinto maternal y mayor

sensibilidad de la mujer; parece ser fruto del mayor tiempo que en la mayoría de las culturas las madres pasan con sus hijos (Lamb, 1987; Roopnerine et al., 1990).

El ideal de criarse con la madre, con un trato más cercano y que así disfruta más del niño, se apelan a las cualidades diferenciadoras atribuidas a las mujeres, como dice Laura Freixas (2008) y se cita en la interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes pues las características que impone la cultura patriarcal a la subjetividad femenina, tales como el imperativo de belleza, la predisposición natural al amor, la consideración de la identidad de la mujer sujeta a la maternidad y el mandato de la mujer como cuidadora y responsable del bienestar ajeno. Parece ser que los jóvenes siguen interiorizando características como singulares de la mujer y por ello ni se plantean que con el hijo se quede alguien mejor que la madre. A que la madre sea la que se queda en casa los primeros meses y por ello pasa más tiempo con el hijo, a ello le debemos la explicación del apego que tiene el niño a ella, puesto que es la persona que le cuida: le da de comer, le baña, le duerme, le coge cuando llora,... esto corresponde a lo que dice la teoría del apego de que los niños son capaces de establecer vínculos de apego con distintas figuras, siempre que éstas se muestren sensibles y cariñosas con el bebé.

Esta mayor sensibilidad parece ser fruto del mayor tiempo que, en la mayoría de las culturas, las madres pasan con sus hijos (Lamb, 1987; Roopnerine et al., 1990). Además, y según Oliva, “el tiempo que madre y padre pasan con sus hijos suelen dedicarlo a tareas bien distintas. Así, las madres dedican más tiempo a cuidados físicos y a manifestarle cariño, mientras que los padres se implican más en actividades de interacción lúdica. Incluso padre y madre suelen jugar e interactuar con el niño de forma diferente” (Oliva Delgado, 2004 p. 74).

Los padres suelen estar ausentes y, por tanto, las cualidades masculinas se idealizan, surgiendo la idea de la superioridad masculina. Esta ausencia implicará también que la capacidad de los hombres para cuidar a los niños se reduce por su negación de la relación. Las niñas nunca rompen por completo la intensa relación con la madre, por lo tanto las niñas jamás se consideran tan independientes como los niños, y las niñas y las mujeres siguen definiéndose más a sí mismas en términos de relaciones, de apego. Gilligan (1982) indica interpretando las aportaciones de Chodorow que las

niñas salen con una base más fuerte para experimentar las necesidades y los sentimientos de otros como si fueran propios” en definitiva con una mejor base para desarrollar los sentimientos de empatía (Gilligan, 2013). La identidad sexual quedará establecida para ambos sexos alrededor de los tres años.

En los discursos del alumnado y de las entrevistas se comenta que los hombres ayudan, que se tiene esa sensación, hacen todo lo que se les indique, pero lo que hace falta se lo dice la mujer, él no tiene iniciativa, sale otra vez lo de la ayuda y el obedecer por parte del hombre sin iniciar estas tareas, podemos hacer alusión a lo que dicen autoras como Capitolina Martínez y Marcela Jabbaz (2016) sobre las tareas reproductivas o de cuidados que incluyen actividades físicas ejercidas sobre elementos físicos (limpieza, preparación de la comida, conducir el coche, etc.), actividades físicas ejercidas sobre las personas (nuestros familiares y/o amistades) y actividades mentales tales como la planificación y gestión del tiempo, de los recursos económicos, la priorización de tareas y rutinas y la dirección del trabajo de otras personas. Dentro de esta dirección del trabajo está la de gestionar el tiempo y las tareas que debe realizar el marido-pareja, aunque como el matrimonio es un acto de amor la mujer selecciona estas tareas no de forma equitativa y al 50%, sino arbitrariamente. Sería lo que dice Lagarde (2000b) la mujer desde antes de nacer se la educa en la necesidad de dar amor, de cuidar, de depender emocionalmente para ser, para servir, por ello siempre la mujer al dar tareas a su pareja intenta que realice las más sencillas, fáciles, de menor dificultad y las *menos femeninas*, por decirlo de alguna manera.

Nancy Chodorow presenta una alternativa para que el cambio social elimine las desigualdades que afectan a la mujer, el único modo de romper el círculo vicioso (mujer - cuidados maternos - desvalorización de sus funciones) es que los hombres participen por igual en el cuidado de los hijos/as. Para Chodorow (1984) sería la única forma de que la mujer no quedara devaluada a perpetuamente. Vemos esa dificultad en romper el modelo desigual en los discursos del alumnado y los discursos de las entrevistas, donde se habla de tareas propias de las madres y como a estas les cuesta delegar.

Existe cierta desconfianza en la mayoría de las alumnas sobre la capacidad de comprensión de los hombres en los temas relacionados con la educación de los hijos. En el tema de una futura conciliación familiar y reducción de jornada opinan que todo lo que es más importante para el niño lo hace la madre por tener más capacidades y el instinto maternal. Los alumnos también afirman que el instinto maternal se superior al paternal, por el simple hecho de “haberlos parido la mujer”,

En los casos de alumnos con padres separados aún se reafirma más lo del instinto maternal, ya que no tienen casi contacto con sus padres desde la separación

En general los alumnos creen que son iguales para cuidar a un hijo, pero que están más preparadas las mujeres y a los hombres les cuesta más, pues no les sale de forma natural, las alumnas comentan que al igual que en las tareas del hogar a los hombres se les tiene que mandar que se debe hacer, pues ellos no tienen iniciativa. La mujer se ha presentado en la historia como instrumento, objeto, con trato desigual y opresión, se ha visto que la mujer, a veces, acepta con sumisión su anulación pues no tiene tiempo para luchar contra la estructura social, a veces tampoco tiene herramientas. Esta falta de herramientas también atañe a las nuevas masculinidades que según la teoría sexo-género de Teresa Claramunt (2006), por la cual los hombres y las mujeres se comportan según las expectativas y exigencias culturales para cada sexo, es normal que los chicos no tengan aún la iniciativa de tomar las riendas en las tareas del hogar. También según la teoría del rol sobre los comportamientos esperados, actitudes, obligaciones y privilegios del hombre será cuestión de tiempo que estas actitudes mejoren y lleguen a cambiar.

Se da gran importancia a la pareja o redes familiares, en la etapa de crianza por parte de las entrevistadas docentes y profesionales del turismo, sobre todo si han gestionado recursos humanos y han estado en contacto con trabajadoras con hijos, dentro del sector turístico. Estas afirman que para poder trabajar y promocionar en turismo necesitas el apoyo de tu familia y en especial de tu pareja, sobre todo cuando se tienen hijos. De no ser así muchas mujeres abandonan el sector turístico pues las condiciones laborales y los horarios si no tienes ayuda familiar no pueden conciliarse con la crianza de los hijos, más si tienes un puesto de responsabilidad.

El trabajo invisible está asociado a la mujer y se estima que el 20% o 30% del PIB se considera que es el llamado trabajo reproductivo (Rodríguez Enríquez, 2015). Hemos de pensar que el trabajo turístico se asocia al reproductivo, que se convierte en mercantizable o comprable, esto tiene relación con los usos del tiempo que son muy diferentes para hombres y mujeres y difieren del trabajo público al privado. Por ejemplo, cuando un cocinero de profesión llega a casa no es el que cocina, se sienta y se libera, aunque su mujer también venga de realizar su jornada laboral. La mujer no tiene tiempos de descanso salvo que pague a otros para liberarse o tenga ayuda de otros familiares, generalmente mujeres.

Las mujeres siguen trabajando de forma gratuita para que el sistema siga produciendo. Todos esos trabajos se pueden subcontratar teniendo un valor de mercado, además añade las tareas de logística que conllevan la organización y gestión de todas estas tareas. Ese trabajo invisible, Díaz Descalzo (2002) lo llama “Los riesgos psicosociales en el trabajo”, por la doble incluso la triple jornada de la mujer que trabaja y estresante, que los especialistas han llamado ‘carga mental’ y que ilustró brillantemente la francesa Emma Clit en el cómic viral “Me lo podrías haber pedido⁴²” que ha explotado en las narices de muchas parejas. Son muchas las mujeres que prefieren hacerlo ellas, puesto que la sociedad así lo promueve.

Algunos hombres se consideran igualitarios porque “participan” más en el cuidado respecto a sus propios padres, pero eso no les convierte automáticamente en padres comprometidos o corresponsables, puesto que el trabajo reproductivo es responsabilidad de los dos progenitores.

Toda la carga de trabajo deriva de la doble y triple jornada de la mujer (trabajo, casa, cuidados) y según la teoría de la compensación (Staines, 1980), establece una relación inversa entre ámbito laboral y familiar, buscando la satisfacción de uno para paliar la insatisfacción del otro. Aparece entonces el conflicto de rol y el sentimiento de culpa por no estar al 100% ni en el trabajo ni con la familia. Este discurso lo han apoyado las entrevistadas, que creen que aún hoy la mujer se considera responsable

⁴²https://www.eldiario.es/micromachismos/Deberias-haberlo-pedido-comic-mental_6_661843823.html

del hogar y la familia, que se le adjudica este papel y están divididas, incluso comentan que está mal visto tener un buen empleo y dejarlo para cuidar a los hijos. Algunas autoras como Carol Gilligan (1994), hablan del conflicto de la mujer trabajadora y cuidadora. Lorey y Butler (2012), aseguran que los trabajos domésticos y de cuidados están desprestigiados y no tienen valor para la sociedad. Por ello, autores como Greenhaus et al. (1997) asocian el conflicto trabajo-familia, entre otras consecuencias, con la insatisfacción en el trabajo y en la familia, la depresión y el estrés en la vida diaria.

Corroborando la idea de que es la mujer la organizadora y gestora de las tareas del hogar existen ya en el mercado programas organizadores de tareas del hogar, con instrucciones para delegar tareas a los hijos y al esposo, supervisar el trabajo de la persona que te ayuda en la limpieza, no sentirte culpable y organizarte tu tiempo libre, etc. Esto sería otra muestra de la presión y la acumulación de responsabilidad que supone las tareas domésticas o reproductivas y la carga mental y física que requieren. Parece que es la mujer la que debe discernir qué tareas y responsabilidades dar a cada miembro de la familia. Ello implica ir educando y formando a los hijos y parece que, si algo en la casa no está bien hecho y los miembros de la familia no colaboran, sea la mujer la que no gestiona bien su casa. Nos referimos a que además de los diferentes programas creados para la organización de las tareas domésticas, también los medios de comunicación parecen dirigirse a la mujer en estas rutinas de organizar el hogar, en donde las imágenes e incluso los textos parecen ir dirigidos exclusivamente a las mujeres.

Cuesta mucho organizarse y más si tienes jornada partida, por ello muchas tienen que elegir jornada a tiempo parcial. Esto supone para la mujer menos trabajo reconocido por el tipo de contratación, pero más trabajo real por la carga de las tareas domésticas y de cuidados. La única justificación más o menos objetiva a esta diferencia sería que mediante el contrato a tiempo parcial, se mejora la compatibilidad del trabajo con tareas que, por naturaleza, sólo puede desempeñar la mujer, como el embarazo, el parto y la lactancia. Pero aún, teniendo este factor en cuenta, ¿es razonable semejante desequilibrio? Sin embargo, ni siquiera este planteamiento es válido: si se suma el trabajo formal y el desempeñado en tareas

domésticas, resulta que las mujeres trabajan más horas por semana que los hombres. El contrato a tiempo parcial, además que para -supuestamente- ayudar a la mujer en esos determinados períodos, da pie a que el papel de “madre” se amplíe a “ama de casa”, cuidadora de niños, abuelos y dependientes, presidenta de la comunidad, etc. Todo esto ya tiene poco que ver con procesos inevitables por naturaleza.

Además, el empleo a tiempo parcial sigue aumentando, siendo un porcentaje mucho mayor el femenino que el masculino, provocando esto mayor inseguridad laboral, menos ingresos y con ello menor capacidad de independencia económica (Burrell et al., 1997). Esto demuestra un indicio de otra realidad probada: la errónea interpretación de los trabajos a tiempo parcial. Es decir, los trabajos a tiempo parcial muchas veces se amplían durante varias horas más de trabajo fuera de contrato. También las horas de trabajo no remunerado son en mayor proporción realizadas por mujeres, aquí debemos hablar de poner de relieve la calidad de la vida y todos los trabajos invisibles necesarios para esta y que la economía actual no tiene en cuenta, primando una sociedad de consumo y capital por encima de las necesidades reales de los seres humanos y por ende de la sociedad para mantener la tasa de reposición con una vida digna.

Bloque III. Brecha salarial, selección, contratación laboral. La responsabilidad laboral y familiar: conciliación laboral, usos del tiempo por género.

El tema está en determinar las necesidades o prioridades del individuo, que varían según sea su género, y que en el caso de la mujer sigue siendo en gran medida la necesidad de ocuparse de su familia, para la sostenibilidad de la vida de esta (Carrasco, 2009). Esto determinará el tiempo que la mujer puede salir al mercado laboral, así como las condiciones laborales para la doble jornada: pública y privada (Solsona, 1989). Las creencias asumidas socialmente respecto a los roles hombre-mujer condicionan a las organizaciones e incide en su funcionamiento. La división sexual del trabajo incide en las tareas emocionales asignadas a la mujer, por ello el ser padre no tiene peso. A la tarea de madre también le influye el sexismo que define a la mujer en su función reproductora y en donde el no ser madre se presenta socialmente como algo sospechoso y egoísta (Cuadrado et al., 2004).

Reskin y Padavic (1994) muestran tres factores de discriminación por género: la división sexual del trabajo, el mayor valor del trabajo realizado por hombres y la construcción de género en el trabajo por parte de los empresarios. En la industria turística se observa que las tareas de producción son ocupadas mayoritariamente por mujeres. Estas tareas reproducen estereotipos sociales como el del cuidado y atención al cliente, limpieza, recepción de clientes, tareas administrativas y de ayudante, estereotipos que también se observan en las profesiones “tradicionalmente masculinas” como piloto de avión, chófer, etc. Lucy Ferguson (2010) dice que las tareas de cuidado y limpieza propias del ámbito privado del hogar se hacen públicas y se mercantilizan. Hemos de tener en cuenta que la feminización del trabajo turístico ha sido utilizada como estrategia para abaratar costes, puesto que los trabajos domésticos y de cuidados están desvalorizados por la cultura patriarcal.

Un ejemplo lo tenemos en los procesos de selección y en la promoción, pues son los estereotipos los que favorecen el acceso más fácil del hombre a puestos de liderazgo y mantienen el techo de cristal para las mujeres, ligadas a la doble y en muchas ocasiones triple jornada que le dificulta el ejercicio profesional y más aún la promoción a puestos de responsabilidad. Tanto en el discurso del alumnado como en el de algunas entrevistas se habla de las consecuencias de este doble rol asumido por muchas mujeres que trabajan en turismo y tienen familiares a su cargo. Las características de los trabajos mayoritariamente asumidos por mujeres en turismo, sobre todo en hostelería y restauración, añaden otro tipo de riesgos como los sobreesfuerzos, exposición a agentes químicos y físicos, movimientos repetitivos, fatiga postural, agentes biológicos, etcétera.

Así en las organizaciones turísticas es necesaria una buena gestión del conocimiento para adecuar tus recursos humanos al puesto que mejor se adapte a su perfil. Muchas teorías de economía se han centrado en cómo mejorar la rentabilidad de las empresas a través del capital humano, por ejemplo la teoría de recursos y capacidades (Barney, 1991) que se basa en los intangibles de la empresa, con la importancia que esto tiene en las empresas turísticas. Podemos afirmar que se pierde capital humano femenino por la cultura patriarcal imperante que valora los factores masculinos y los impone,

devaluando e ignorando los femeninos sobre todo en niveles de media y alta jerarquía.

Sale el tema en el alumnado de los grupos de discusión cree que, a la hora de conseguir trabajo de atención al público, eventos, guía turístico, prefieren mujeres que hombres. Esta inclinación está ligada con las labores tradicionales de la mujer como ama del hogar, en donde, según Regina Schlüter (2008) se relaciona turismo con servicios y añadimos atención al cliente, considerándose el ámbito de desempeño ideal para la mujer, porque se sigue viendo a las tareas femeninas como extensión del hogar. Otros autores como Ignasi Brunet (2008) afirman que desde la perspectiva de género se reproducen los roles asignados a la mujer, en tareas propiamente femeninas como la de crear una buena atmósfera, saber recibir de forma adecuada a las visitas, cuidar la imagen y el aspecto exterior, etc. Estos aspectos también están relacionados con la división sexual del trabajo, por ejemplo, en la atención al público como actividad de desempeño para la mujer y la administración y dirección de empresas para el hombre. Esto tiene que ver con la imagen que la industria turística crea, el tipo de interacción que se produce entre clientes y trabajadores, así como el ambiente ambiguo de la industria turística.

La división sexual del trabajo crea segregación horizontal y segregación vertical en lo que se refiere al ámbito profesional. Ello lo provoca una serie de estereotipos positivos, como es que la mujer tiende a ocuparse de los demás y ser más conciliadora, puesto que tienen más habilidades sociales, así como para los trabajos de lograr mayor habilidad manual, mayor honradez, un aspecto físico generalmente atractivo, todas ellas son cuestiones y creencias fundamentadas en la diferenciación biológica sexual. También hay unos estereotipos negativos sobre el trabajo de la mujer en la sociedad, como que las mujeres tienen escasa disposición para evaluar el trabajo ajeno, menos fuerza física, menor disposición para viajar o trasladarse, menor disposición a afrontar riesgos, todos estos estereotipos generalmente son prejuicios (García Prince, 2003).

Es muy importante cómo se valora y qué jerarquía tiene el trabajo público (ámbito público y remuneración) y el privado (ámbito privado sin remuneración) y las diferencias de poder que estas generan, la violencia forma parte de cualquier sistema

de poder para asegurarse la obediencia por respeto o por miedo. Queda claro que aún hoy se dan casos de discriminación por género a favor del sexo femenino como elemento decorativo como se ha visto en los discursos de los alumnos que ya han trabajado en el sector y que cuentan sus experiencias. Así en el discurso del alumnado se afirma que también se ejerce una violencia estética contra las mujeres: las unas por ser bellas son meramente decorativas y las otras por no serlo tienen menos posibilidad de ser contratadas en el sector turístico.

Existen contradicciones en las respuestas del alumnado participante, por una parte dicen que las capacidades profesionales no van unidas al género y que por tanto somos iguales en nuestro rendimiento, pero por otra parte en el día a día dicen que la igualdad real no existe pues la mentalidad de las empresas sigue diferenciando a los trabajadores por el género, es lo que Amelia Valcárcel (2001) denomina “el espejismo de la igualdad” en donde explica que en realidad existe discriminación de género contra las mujeres, pues el sistema está sesgando constantemente y teniendo las chicas mejores cualificaciones, terminando en mayor porcentaje estudios superiores resulta que luego tienen peores trabajos y peores sueldos.

Tanto el alumnado como los entrevistados dicen que, en turismo, sobre todo en hostelería, encontramos el trabajo informal. Leguizamón (2016) habla de cómo este ocasiona bajos salarios, desprotección, condiciones vulnerables y temporalidad. También se debe recordar que muchas mujeres trabajan en los negocios familiares de forma altruista y no remunerada, sin contratación, ni alta en la seguridad social y confundiendo el trabajo doméstico y reproductivo (muchas crían a los hijos en el negocio familiar) con el empleo sumergido. Se opina que las empresas y los empleos ofrecen precariedad laboral en turismo con puestos feminizados y segregación horizontal (Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018). Además, como dice Sullivan (1999), las mujeres para poder desarrollar su carrera profesional deben transitar por diferentes organizaciones, en lugar de quedarse en la misma.

Ya en 1985 la autora Linda Nicholson, citada por Esquembre (2006) hace una crítica a la teoría marxista diciendo que los roles adscritos a las mujeres y la sexualidad, reproducción y roles de parentesco, son parte de los medios de producción. La autora incluye el parto y la crianza dentro de estos por ser necesarios para la sociedad,

ampliando el concepto de medios de producción e incorporando las actividades de reproducción dentro de estos. Esta idea enlaza con la economía feminista que afirma que es necesario situar la vida en el centro y no el capital, poniendo en relieve la calidad de la vida (junto con los trabajos invisibles necesarios para conseguirla) y que la economía actual no tiene en cuenta (Pérez Orozco, 2011). Creando pues un nuevo paradigma del cuidado y de la vida como pilar para el sistema económico, el cual debe girar en torno a la ética del cuidado (Carrasco, 2006; Toro, 2014).

En este punto podemos hablar de lo que Lengermann y Niebrugge-Brantley, (1993) hallan en sus investigaciones feministas que muestran cómo la vida de la mujer sigue una acción responsable más que intencional, de modo que siguen más lo incidental que lo intencional o racional. Por ejemplo, en el caso de un embarazo no deseado es la mujer la que sin plantearse otra cosa se responsabiliza y se hace cargo del bebé, esto también como dice una alumna viene impuesto por la sociedad y haría referencia a lo que señala Claramunt (2006, p.21), en su teoría sexo-genero: “los comportamientos de hombres y mujeres son el resultado de las expectativas y exigencias culturales para cada sexo”, la mujer no se plantea otra cosa, no elige no ve más allá de lo que se espera de ella. Esto se refleja en la teoría de la dominación de Dorothy Smith (1987) que describe la organización social como una estructura: económica, política e ideológica, que interactúa en los procesos privados para mantener la dominación de la mujer. La entrevistada que es gerente de la agencia de viajes “Focus on Woman” afirma que la mujer no ha tenido el rol que le corresponde en la historia, fruto de la educación machista y de las desigualdades entre hombres y mujeres.

En diversas investigaciones realizadas se demuestra la desigualdad de género en la industria turística, por ejemplo Sigüenza et al. (2013) destaca la desigualdad entre hombres y mujeres que existe en el sector turístico en España y la gran diferencia en la media de ganancia anual a favor de los hombres, así como la brecha salarial entre hombres y mujeres dentro del sector turístico.

Las alumnas jóvenes participantes en los grupos de discusión, dicen tener amigas que trabajan en el sector turístico y no quieren tener hijos, por todo lo mencionado de falta de conciliación y de adaptación de los trabajos de turismo a la vida familiar. Dentro de la idea de renunciar a la maternidad por los sacrificios que para la mujer

entraña, podemos hablar de lo perjudicial que es la baja natalidad para los países. Pensemos, por ejemplo, en Japón que a causa de esta tiene su económica estancada desde los años noventa, pues como argumenta la economista María Pazos que ve en la igualdad de género la solución a la crisis demográfica que azota el mundo.

A la visión general de la maternidad se le tiene que sumar los inconvenientes del trabajo en turismo y los diferentes subsectores de este, por ejemplo, la restauración con turnos partidos y con disponibilidad horaria muy amplia. Las mujeres así al tener la responsabilidad doméstica o reproductiva (Larrañaga, Arregui, y Arpal, 2004), tienen vidas laborales interrumpidas e inestables, con jornadas reducidas o acopladas a su jornada de madre y esposa. Además, tradicionalmente, la idea en el imaginario social de que el mundo del trabajo no es un lugar de constitución de identidad para las mujeres, también la encontramos en la teoría económica neoclásica. Es excepcional el reconocimiento de las obligaciones familiares: labores domésticas y las tareas de cuidados, etc. en el mercado laboral, e incluso la COE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), quiere que las cotizaciones de la maternidad salgan de la Seguridad Social y se cree un fondo específico que lo paguen las mujeres trabajadoras, para poder cobrar la maternidad. Todo ello lo propicia la estructura laboral que hemos citado antes hecha para los hombres y el problema está cuando las mujeres quieren equilibrar este modelo y quitar la desigualdad, esto sucede porque las mujeres hemos sido el instrumento de conciliación de los hombres.

Se unen entonces varios factores que propician la desigualdad laboral turística:

- La culpabilidad de la mujer y distribución desigual de los usos del tiempo.
- Pacto doméstico contra los intereses de la mujer.
- Empleo en turismo: poco salario y mucha responsabilidad.

Todo lo citado nos lleva al problema de los diferentes usos del tiempo en hombres y mujeres, y a otro problema como son las tareas invisibles que llevan asociados los riesgos no visibles. Entre ellos podemos incluir la carga emocional y la sobrecarga de responsabilidad, pues además del horario laboral el cuidado de personas del entorno familiar y las tareas domésticas, suponen riesgo para la salud laboral por el doble

trabajo que realiza la mujer, haciendo un sobre esfuerzo que puede derivar en graves problemas como pueden ser: estrés, agotamiento, ansiedad, irritabilidad, frustración e impotencia y todas éstas pueden llevar a la depresión.

Victoria Sau (1995) habla de la dedicación de la maternidad y la divide en: maternidad en esclavitud y maternidad de servidumbre, en donde en el primer caso existe una presión social por ser madre y en la segunda se relega a la maternidad al ámbito privado con dedicación 24 horas, retirada de la economía productiva al trabajo gratuito al amparo del instinto y de la labor encomiable de las madres, con un papel sagrado donde lo sagrado no tiene precio, donde el modelo de madre es de sostenedora emocional, material y sometida a relaciones abusivas socialmente. El amor de madre, por tanto, y recordando a Rousseau a través de la socióloga Rosa Cobo (1995), invalida los derechos civiles e individuales de las mujeres, dejando a las mujeres como guardianas de sentimientos.

Se ha de señalar también la corriente actual de la crianza con apego y cercanía en donde la mitificación de la maternidad es una trampa para la mujer donde la lactancia materna y el colecho restan independencia a la mujer en todos los sentidos, abandonando en algunos casos su carrera laboral. El problema no acaba ahí porque estas renunciadas de las mujeres al mundo laboral las convierte en dependientes económicamente de la pareja y acaba repercutiendo en su futura pensión de jubilación (Pazos, 2006; Pérez y Albalat, 2016b). A la vuelta de las mujeres al hogar ha contribuido la crisis actual por los argumentos citados y la precariedad laboral, además del abandono y recorte del estado de las obligaciones sociales. Todo ello se justifica al fijarnos en la brecha entre hombres y mujeres en contratación, tipo de jornada laboral, cuidados y hogar y uso de tiempos. La crisis también está invisibilizando lo que ocurre con las mujeres en relación con el empleo, el cambio en el pacto social y en el modelo de trabajo femenino con trabajo a tiempo parcial, privatización de lo social. Así, esa exclusión de la mujer al ámbito doméstico, como madres y amas de casa las mujeres sufren una segregación vertical o discriminación, ocupando siempre el puesto inferiores, también una segregación horizontal, cobrando los salarios más bajos (López Navamuel, 2007). Todo ello está justificado en la estructuración del género donde la sociedad se rige por las normas de la cultura

patriarcal inmersas en el imaginario colectivo y con las cuales se identifica la subjetividad de los individuos.

Sorprende que entre el alumnado participante en los grupos de discusión el discurso mayoritario sea que lo natural es que la madre cuide al niño por el instinto maternal, se asocia a que por naturaleza es la madre la que debe cuidar a los hijos por asociarse a diferencias de género naturales y por la atribución de cualidades en las mujeres de mayor afectividad y sensibilidad, frente a la mayor individualidad masculina.

A la incorporación de la mujer al mercado laboral sin las mismas condiciones que los hombres Celia Amorós (2008) le llama negocio ruinoso, sin derechos en el tiempo del ejercicio de la maternidad. Las autoras Chillida N. y León C. (2004) afirman que la doble jornada femenina contribuye a generar estrés y provoca el abandono de la vida laboral en algunos casos. Además, este estrés hace que disminuya la motivación y la creatividad de la mujer que lo sufre. Según Solsona y Treviño (1990), los cambios sociales han permitido una mayor participación de la mujer en el mercado laboral, teniendo así que compatibilizar trabajo doméstico con el empleo puesto que el hombre no se ha incorporado de igual modo al trabajo doméstico, produciendo en la mujer unas limitaciones que la obligan a tener trabajos a tiempo parcial y más eventuales que el hombre, produciéndose un desequilibrio.

El alumnado opina que el tipo de jornada laboral o del empleo es condicionante si tienes responsabilidades como padre/madre. Es en el caso de tener un hijo bajo su responsabilidad cuando necesitarían una jornada para conciliar, sobre todo lo argumentan las alumnas, que sí creen que les afectaría. Los chicos afirman que no les afectaría la paternidad en su jornada laboral. Todo el alumnado opina que son las mujeres las que piden reducción de jornada para el cuidado de menores u otras cargas familiares. Así que la maternidad es titularidad de la mujer en el ámbito laboral, pareciendo que ella tiene en exclusividad la responsabilidad de los hijos, pagando el coste que ello conlleva con disminución de la jornada laboral, cambios de tareas y horarios.

Algunas autoras feministas como Celia Amorós (2008) hablan de “trabajadoras genéricas”, como modelo ideal para la economía neoliberal: flexibles, con capacidad

de adaptación a diferentes horarios y tareas, sustituibles cuando no acepten las condiciones laborales de sobrexplotación. Este modelo neoliberal y globalizado se ve muy bien en tareas como las que realizan las camareras de pisos y en restauración tanto en cocina como en sala. Así podemos hablar de la mujer explotada ahora por el mercado laboral y por el patriarcado, proveedora económica de su hogar, insertada en el mercado laboral turístico-global con jornadas interminables, además del trabajo gratuito e invisible del hogar, teniendo una doble jornada laboral entre el trabajo remunerado y el no remunerado. Es lo que Heidi Hartman (1994) denomina la “proveedora frustrada” que sustituye a la figura del varón como proveedora económica de la familia, dentro del mercado global con jornadas interminables a causa del trabajo invisible y gratuito del hogar.

La práctica totalidad de la muestra afirma que son las mujeres las que buscan la conciliación y se ocupan en mayor medida de las tareas del hogar y de los cuidados familiares. Esto es la normalidad establecida, el modelo tradicional heredado que cuesta cambiar pues algunos alumnos comentan las dificultades y problemática que presentan las empresas cuando es un hombre el que pide la baja por paternidad en vez de su pareja o cuando pide algún tipo de excedencia, reducción de horario para la conciliación familiar. En esta parcela también parece existir la separación de hombre-mujer y en las empresas se sorprenden y molestan si es un trabajador el que reclama estos derechos. Un ejemplo de lo raro de la situación es que una de las entrevistadas que lleva recursos humanos afirma que para dar la baja a un padre de paternidad tuvo muchos problemas pues nadie de la seguridad social sabía hacerlo, parece ser que era el primer caso que se daba de que un padre lo solicitase en vez de la madre.

La falta de compatibilidad de los tiempos de trabajo-familia va haciendo más distante la relación familiar e individualizando a los miembros de la familia, acabando muchas veces en separación de las parejas. De fondo el neoliberalismo y la globalización que cada día nos hace tener menos tiempo, ir más acelerados y estar más estresados (Prieto et al., 2008). Hay mucha resistencia a que la mujer se aleje del rol esperado en el que la familia sea su prioridad en su proyecto de vida, la sanción social todavía es muy grande. Por ello se hace incompatible el trabajo y la crianza y, según una de las entrevistadas, una de las dos cosas se hace mal; esta es generalmente la crianza de los

hijos. Al contrario, el hombre no se identifica con esta responsabilidad ante la paternidad pues recae en su mujer, es esta la que en el ideario social tradicional debe estar con los hijos aún a costa de reducir su jornada laboral e incluso abandonarla en los primeros años del niño. Así las trabajadoras tienen falta de tiempo para los hijos, se pierde la comunicación con el marido, se sienten culpables por dejar a cargo de los abuelos el cuidado de los niños que consideran su responsabilidad, tienen sensación de pérdida de coherencia y sentido de la vida familiar a la vez de no poder dejar el trabajo.

También entre el alumnado y en el discurso de las entrevistas el tema de la conciliación se ve difícil, sobre todo en hostelería cuando hay turnos partidos. Una de las entrevistadas explicaba que sentía como si siempre lo estuviera haciendo mal, que no era ni buena trabajadora por no tener tiempo para reciclarse ni buena madre por no estar siempre con los hijos y tener que trabajar, no da el 100% en ninguna faceta, pues está cansada y no llega. Con referencia a las mujeres que ocupan puestos de baja responsabilidad y que tienen trabajos mal remunerados y con malos horarios entiende que no les sale rentable trabajar y dejar a los hijos si tienen que pagar para que se los tengan. También comenta la valentía de las mujeres que dejan su trabajo para cuidar a los hijos, pues piensa que en la actualidad no está bien visto que una mujer deje un buen trabajo por el cuidado de hijos, que existe presión social en este sentido “es como: dejas de trabajar y que te mantenga tu marido”, que se ha naturalizado que la mujer trabaja, gestiona su casa, cuida de familiares, se ocupa de las compras, va al gimnasio y está estupenda. Eso no se puede mantener y el día no tiene suficientes horas para hacer todo lo que tienes que hacer.

De la conciliación a la corresponsabilidad: tanto en el discurso del alumnado como de las entrevistas parece que queda mucho camino para llegar a una igualdad plena. Aún los hombres ayudan y las mujeres piden esa ayuda, pero no existe un reparto de tareas en el ámbito privado al 50% entre hombre-mujer, sobre todo en el tema de cuidados y sobre todo si hay hijos.

En relación con la doble jornada, el trabajo productivo y reproductivo no dejan tiempo para nada más. Así, la mujer en algunos casos tiene que renunciar a uno u otro. Debemos hablar del reloj de los roles desiguales para hombres y mujeres y cómo

este impide la participación política y ciudadana de las mujeres. Burin (1996) denomina “mujeres transicionales” a las mujeres con trabajo productivo y reproductivo. En su desempeño laboral padecen las tensiones y conflictos de intentar compatibilizar los dos tipos de vinculación -predominio afectivo y predominio racional dentro del ámbito laboral, pues para esta autora la educación que predomina para las mujeres es la afectiva, que sería la que las prepara para el ámbito doméstico en contraposición con la preparación masculina, racional, más enfocada al terreno laboral.

Bloque IV: Desigualdad en turismo: segregación horizontal, inferioridad femenina y el sentimiento de baja autoestima frente a las menores oportunidades en la vida.

El modelo social ha cambiado y el modelo organizativo y de gestión de las empresas no (estas siguen considerando perfiles profesionales de dedicación exclusiva). Esto provoca en las mujeres frustración pues las reglas del juego son patriarcales. En lo que se refiere a la Ley Orgánica 3/2007 del, 22 de marzo, para de igualdad efectiva de mujeres y hombres, no obliga a las empresas, no sanciona. Además, existen otras leyes, como la reforma laboral de 2012 (decreto-ley 3/2012 10 febrero) que han conseguido una fragmentación de las relaciones laborales, socavando el poder de los trabajadores y de las organizaciones sindicales (Banyuls y Recio, 2017) y como hemos mencionado con anterioridad la precariedad afecta más a las mujeres por sus circunstancias que a los hombres. Otras leyes persiguen conseguir la igualdad y disminuir la discriminación, como en la ley del 2015 del ministerio de hacienda: “la ley de sociedades cotizadas” la exigencia de que en los consejos de administración de las empresas fueran del 40%, y sólo, en los Estados Europeos donde les han amonestado u amenazado con echarlos del mercado de valores, han aumentado la participación femenina.

Parece indudable que un gran número de mujeres de talento intelectual y que están enfrentadas a la elección entre “carrera” y “felicidad doméstica”, han elegido de ambas la última, pues ya hemos visto la carga mental y la lucha que supone enfrentarse a la sociedad patriarcal y al mercado laboral a la vez.

Diferentes autores (Steele et al., 2002) demuestran en sus estudios empíricos cómo los estereotipos asimilados por los sujetos, afectan a su autoconcepto, a sus aptitudes intelectuales y emocionales, así como al desarrollo de sus tareas y procesos cognitivos (la percepción, la memoria, el razonamiento, la atención, la resolución de problemas, la toma de decisiones, etc.). Por ello, los estereotipos son la base sobre la que se construye la identidad de género y según Marcela Lagarde (1998) estos se construyen desde la infancia y configuran el propio ser, siendo dimensiones subjetivas arcaicas en permanente renovación.

El mensaje dominante tradicional, es que las mujeres no son sólo diferentes sino inferiores física, psicológica y socialmente. En un mundo definido por y para los hombres, las mujeres son “el otro” (Beauvoir, 1989). Bajo estas circunstancias no es sorprendente que muchas encuentren difícil desarrollar sus sentimientos de competencia y autoestima asociados con una salud mental positiva. De todas maneras, estas similitudes no significan que las mujeres constituyen un grupo homogéneo. Aunque comparten una identidad de género y una biología común, las mujeres se diferencian por factores como edad, preferencia sexual, raza, clase, y muy importante: el status geopolítico –la riqueza o pobreza del país en el que habitan- la estabilidad política, el área geográfica y el interés económico de esta, así como la religión y cultura de su sociedad.

Para la autoestima personal se ha considerado la teoría aceptación-rechazo interpersonal de Rohner (2008) recogida en el marco teórico pues es la representación mental que uno se hace de él mismo y del mundo por su experiencia. Esta representación condiciona todo en el ser humano: la memoria, la información, las decisiones y las vivencias y experiencias. Por supuesto, no serán las mismas experiencias, vivencias, decisiones o memoria las desarrolladas por las mujeres y por los hombres tras crecer y educarse de forma diferente y binaria a través de la sociedad patriarcal.

También se demuestra que trabajar en condiciones de precariedad supone un mayor riesgo para la salud que hacerlo en otras condiciones, riesgo que será mayor para las

mujeres, pues su tasa de precariedad laboral es mayor. Boix, Orts, López, Rodrigo y Linares (1998)⁴³ ya documentaron la relación entre temporalidad, peores condiciones de trabajo y riesgo de accidentes. Por otro lado, las amenazas a la continuidad de roles sociales tradicionales de cuidados esenciales de las personas (entre los que se encuentra la ocupación de las mujeres en unas determinadas condiciones de trabajo) resultan altamente estresantes. El despido, la amenaza de paro, los cambios no deseados de condiciones de trabajo, la falta de expectativas de promoción, desarrollar tareas de inferior cualificación a las propias habilidades, son ejemplos de situaciones de trabajo que suponen la pérdida de control sobre el propio futuro y comportan efectos negativos en salud. Una parte significativa de los entrevistados afirma que los salarios en turismo son más bajos y existe más precariedad y rotación.

Hay quien afirma que la mujer renuncia cuando llega la hora de elegir entre familia y trabajo asume sus responsabilidades familiares sin luchar por un salario o puesto mejor y se pierde un talento extraordinario. Es como que asumen que no vale la pena luchar pues van a perder. También se habla de barreras: la mujer no tiene un objetivo claro para promocionarse/crecer laboralmente, con lo cual ya tenemos una barrera interna, además de la culpabilidad, y esto provoca autolimitaciones.

Encontramos por una parte el discurso de algunas entrevistas y de trabajos empíricos del sector turístico que demuestran que la mujer trabajadora y madre tiene sentimientos de culpa, con la sensación de no llegar a los diferentes roles de los que es responsable. Por otra parte, el alumnado femenino tiene expectativas de ocupar puestos de responsabilidad y, a la vez, no quieren renunciar a la maternidad y a pasar tiempo con su familia. Esto en un entorno laboral cada vez más competitivo y demandante de dedicación plena. Estos sentimientos íntimos de autoinculpación son los responsables mayores del estrés crónico y su consecuencia es la depresión. Cuando la mujer no puede estar disponible, afectivamente empática y prestando apoyo, se siente autoperseguida y autoculpabilizada y ésta es la máxima fuente de estrés crónico que hemos observado, dice uno de los psiquiatras de la Unidad de

⁴³ Riesgos ergonómicos y psicosociales en los sectores feminizados de Andalucía UGT.

Género y Comunicación (Montesó-Curto, 2014). Estos sentimientos surgen en lo que la socióloga M^a Ángeles Durán (2007) llama tiempo circular en el que se mezclan continuamente ambos papeles delante del tiempo lineal de los hombres. Desde la perspectiva psicológica el '*sentimiento de culpa*' funciona como el gran disciplinador que regula los vínculos familiares de las mujeres y su posicionamiento laboral (Alizade y Seelig, 2007).

Valcárcel (2001) habla del espejismo de la igualdad entre hombres y mujeres, con la idea de que la igualdad es un hecho ya alcanzado, que ya se ha conseguido todo a lo que se podría aspirar en materia de igualdad entre hombres y mujeres, como si todos y todas disfrutasen de una situación de igualdad plena, sin tener en cuenta la igualdad de trato, por ejemplo. Marcela Lagarde (1996) lo llama "el velo de la igualdad" en referencia "al velo de la ignorancia" de John Rawls en su Teoría de la Justicia (1971). Según la teoría de la justicia de Rawls, la justicia entendida como imparcialidad que debe ser impuesta por el estado y que los ciudadanos en condiciones de igualdad aceptan. Esto supone que el Estado garantiza el principio de igualdad de oportunidades en posiciones diferentes, dando mayor beneficio a los miembros más desfavorecidos. Esto aplicado a la legislación actual en materia de política social dirigida a mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos. Esta premisa forma parte de la agenda feminista de llegar a una sociedad pacífica e igualitaria donde todos sus miembros puedan desarrollarse como individuos plenos de derecho, de trato y de oportunidades.

El alumnado, en referencia a repetir los roles o modelos que han tenido hay dos opiniones bien marcadas: los que han sido muy felices y quieren seguir el modelo de sus padres y los que no quieren repetir los errores de sus padres. Una de las alumnas llama la atención porque en este asunto se contradice con lo afirmado en el tema de llegar lo más lejos en su carrera profesional, afirma que si tiene que dejar su trabajo para cuidar a sus hijos lo haría sin dudarlo. De hecho, puede suceder que las mujeres no sean siquiera conscientes de los recursos propios que ponen en juego en su relación de pareja y, por tanto, no puedan identificarlos para posicionarse mejor en sus negociaciones cotidianas (Abril et al., 2015; Coria, 1996).

Carole Pateman (1995) reflexiona acerca de la legitimidad jurídica y política partiendo de las relaciones de dominación y subordinación que supone el Contrato Social en Thomas Hobbes, John Locke y Jean-Jacques Rousseau. Junto a las concepciones clásicas sobre el rol de la mujer y el hombre, la autora sostiene que la desigualdad entre los sexos (representada en segregación laboral, brecha salarial, brecha de cuidados, violencia de género, falta de reconocimiento social, etc.) es un producto de la reorganización patriarcal de la modernidad.

En los criterios de selección de la fuerza de trabajo, se ve cómo las tareas asociadas a las mujeres, emanan de la estructura patriarcal, donde tienen trabajos de menor poder y reconocimiento y que condiciona el nivel sociocultural, la clase y la etnia (Pérez Orozco, 2014) para los trabajos de menor remuneración y consideración. Aquí también podemos hablar de la identidad y subjetividad diferente a cargo de la educación y cultura a través del sexo. A la vez vemos como las dinámicas organizativas existentes reproducen las relaciones de poder en las que el hombre ocupa posiciones de dominio y la mujer posiciones de subordinación. Nos referiremos pues a una segregación ocupacional tanto vertical como horizontal, aplicando la “táctica de segregación” (Delphy, 2001), que es la discriminación en forma de segregación vertical, por la cual las mujeres en cada categoría socioprofesional ocupan las posiciones más bajas, o bien en la segregación horizontal, por la cual se plantean departamentos en los que sólo trabajan mujeres y sus salarios son más bajos que el resto de los departamentos, como sucede en el de pisos.

El alumnado muestra contradicciones entre sus expectativas y la realidad del mercado laboral turístico. Tanto los chicos como las chicas muestran expectativas similares, aunque todos son conscientes de la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ligada esta al rol reproductivo de la mujer pues nunca hablan de corresponsabilidad en la procreación y parece que todos asocian la maternidad con la mujer. Conocen la perversidad del mercado laboral, los diferentes perfiles profesionales y su relación con el género.

Toda esta realidad desigual para hombres y mujeres contribuye a la segregación de género desde los estudios hasta el mercado laboral. En turismo lo vemos en el nivel horizontal con los departamentos y puestos eminentemente masculinos como

mantenimiento o femeninos como pisos y en nivel vertical con el techo de cristal y la brecha salarial, las gobernantas como jefas de departamento cobran menos en muchas empresas que sus compañeros que ocupan el mismo puesto en otros departamentos. Esta segregación marcada por el sexismo, tipifica tareas y puestos asociados a empleos femeninos o masculinos, según Sigüenza et al. (2013) en su análisis de los perfiles competenciales de los trabajadores del sector turístico, se observa la evidencia de segregación horizontal en actividades asociadas tradicionalmente a hombres, como las de transporte, y a mujeres como las actividades de agencias de viaje. A tener en cuenta también la contratación a tiempo parcial que refuerza la segregación laboral pues se agrupan en puestos asociados a tareas del hogar y también hay menos mujeres en puestos de responsabilidad, Barberá et al. (2011).

Téllez y Verdú (2011), afirman que la masculinidad requiere de un esfuerzo de demostración, a diferencia de la femineidad que se entiende desde una perspectiva fundamentalmente esencialista de todas las mujeres. Marina Subirats (2010) habla de la necesidad de demostrar la masculinidad como clave en el acceso a posiciones de poder y de superioridad respecto a las mujeres. La autora afirma que las mujeres han roto el corsé de género y que el hombre al ser el dominador es más conservador y ha cambiado menos que las mujeres. Dice que la socialización es diferente entre hombres y mujeres (Subirats, 2013).

Destaca en el discurso del alumnado que en algunas empresas turísticas prefieren chicas, por ejemplo, en el hotel Asia Gardens⁴⁴, entonces es una discriminación para los chicos. Podríamos hablar aquí de Marx y su concepto de la alienación del trabajador con respecto de su trabajo, en donde el trabajador se ve como una especie de instrumento para alcanzar un fin que persigue el empresario y que no duda en utilizar al trabajador para conseguirlo, las chicas son el escaparate de la empresa. El alumnado dice que es injusto que haya esa discriminación, quieren chicas con falda y escote, esto hace referencia a la cosificación del cuerpo femenino. Esta teoría postula

⁴⁴ Hemos dejado de enviar alumnado, pues en el último año hemos tenido problemas en la realización de las prácticas en este hotel por ser de propiedad privada y el dueño exige chicas con unos requisitos físicos específicos y si la alumna no es de su gusto no la acepta.

que muchas mujeres son sexualmente deshumanizadas y tratadas como un objeto para ser valoradas por su uso por otros, mayoritariamente hombres.

Regina Schlüter (2008) afirma que las tareas de hostelería son consideradas el ámbito de desempeño ideal para la mujer, porque a pesar del tiempo transcurrido se sigue viendo a las tareas femeninas como extensión del hogar: saber recibir adecuadamente las visitas o visitantes, prestar atención al aspecto exterior y crear una buena atmósfera. Según Schlüter en lo que respecta a los niveles de decisión empresarial es muy raro encontrar a una mujer. Curiosamente en muchas ocasiones el personal femenino, en general en el sector hostelero, tiene que aceptar más críticas que los hombres en las estaciones de dirección, sería lo que el sociólogo Pizzorno (1999) denomina “inmersiones del estatus”, creando en las mujeres un estado de inestabilidad, pues se distorsiona o menosprecia su trabajo, no siendo reconocido.

En resumen, nuestro alumnado cree que se asocian los puestos de trabajo y las tareas a desarrollar al rol femenino o masculino, afirmando que existe discriminación positiva hacia la mujer en la contratación por ser la cara visible en la atención al cliente. También opinan que la mujer por sus cargas familiares tiene puestos más bajos y contratos de menos horas lo que se traduce en segregación horizontal con sueldos más bajos y segregación temporal con contratos según estacionalidad y de tiempo parcial. Creen que los puestos aún están muy estereotipados y ligados a los roles tradicionales de género.

La forma en que se evitan los conflictos entre actitudes positivas y negativas hacia las mujeres es clasificándolas en subgrupos. Uno de mujeres buenas y otro de mujeres malas, en los que se incluyen aspectos positivos y negativos del sexismo ambivalente. Las primeras merecen un tratamiento hostil y las segundas merecen ser tratadas con benevolencia. Por tanto, establecer subtipos polarizados de mujeres, unas colocadas en un pedestal y otras arrojadas a la cuneta (Tavris et al., 1984) se convierte en fructífera estrategia para evitar los sentimientos conflictivos. Utilizar categorías automáticas, basadas en pistas como la apariencia física o los roles sociales, guía las reacciones ante cada mujer. Por tanto, en vez de experimentar tensión emocional, vulnerabilidad y conflicto, se clasifica a cada mujer en función de los estereotipos que cree que la definen y se actúa en consecuencia.

Los alumnos afirman que sí influye el género tanto en la selección de las empresas como para poder promocionarse dentro de estas. Desde las entrevistas personales para la selección de personal, el alumnado piensa que es diferente el trato que se da según el género. El alumnado cree que el mayor obstáculo para que la mujer deje su trabajo es el cuidado de los hijos, aunque también puede ser el cuidado de sus mayores además de que las responsabilidades familiares pueden frenar la carrera de la mujer. El alumnado atribuye la paciencia como una característica propia de la mujer. La ambición y el orgullo, según el alumnado, son características atribuidas al hombre al proporcionar a su familia una buena posición. Es una mentalidad de ambición por ascender cada vez más y así tener mejor salario y poder dar a su familia más comodidades. A la pregunta de si han oído alguna mujer presumir de mantener a su familia. Según comentan varios alumnos y alumnas, existen prejuicios si el marido se queda en casa al cuidado de los hijos y la casa.

En la teoría de la congruencia de rol planteada por Eagly (1987), el autor habla de las expectativas según los *roles de género*. Dichos roles contienen normas descriptivas, expectativas consensuadas respecto de las conductas típicas de hombres y mujeres y normas prescriptivas, conductas deseables o admiradas de cada sexo para tener la aprobación de los demás y proveer sentimientos de orgullo o vergüenza, según seas chico o chica. Por ejemplo, decir un chico que trabaja de camarero de pisos o una chica que prefiere trabajar a cuidar a sus hijos. Estos roles aprendidos culturalmente tienen que ver también con la teoría aceptación-rechazo interpersonal de Rohner (2008), por la cual uno se hace una representación mental de él mismo y del mundo por su experiencia, esta representación condiciona: la memoria, la información, las vivencias que recuerdan, que por supuesto serán diferentes según el género. Pensemos en un niño que diga que quiere ser azafato y una niña que quiera ser piloto de avión, seguro que su entorno les ridiculiza e “invita” a ser lo contrario, de modo que cuando recuerden esa experiencia escogerán otra profesión acorde a su género. Autoras como Cross y Markus (1993) argumentan que el esquema de género de los individuos es el centro por el que estos comprenden y relacionan el mundo y se forma su propio autoconcepto, sería pues el motor del comportamiento humano. Existen pues dos sujetos tipificados: hombres masculinos y mujeres femeninas, estos son

excluyentes y contrarios, alrededor de ellos hay todo un grupo de asociaciones, expectativas y estereotipos.

En la actualidad hay un resurgir de los modelos de madre abnegada heredados y la presión que la maternidad ejerce, cada vez es mayor en las organizaciones laborales turísticas, todo ello junto al deterioro del mercado laboral, hace cada vez más difícil conciliar trabajo en turismo y vida familiar. La maternidad está claro que reduce tu tiempo laboral. Hoy en día existe una revalorización simbólica de la maternidad, donde ésta se ha convertido en la sustituta del amor romántico al bebé, esto se denota en frases románticas como ahora mi hijo si es mi amor verdadero (Gimeno, 2018). También se hace necesario mencionar la pobreza invisible de las madres que se quedan solas con sus hijos tras una separación y toda la familia depende del salario de la madre, muestra de ello la hemos visto en el discurso de algunos alumnos que han vivido esta situación. En otros casos las madres alargan su maternidad y abandonan un tiempo el mercado laboral turístico por las exigencias de este en comparación con los bajos salarios y la inestabilidad laboral, de modo que a la madre le sale más caro a veces dejar al bebé en una guardería y trabajar que abandonar el empleo y quedarse en casa. Esto ha sido comentado en las entrevistas.

Con su estudio sobre las mujeres que se arrepienten de haber aceptado el rol de madres, la socióloga israelí Orna Donath (2015) examina el tema de la maternidad dejando que sean las madres las que den su testimonio. Ellas se arrepienten por la responsabilidad que la maternidad conlleva y desmontan la mística de la maternidad que, según la autora, es una alineación política de la mujer, en este sentido, piensa que es el rol por excelencia de la mujer y que el abandono de este rol tradicional, en muchas sociedades tradicionales supondría el caos. La autora afirma la importancia de repensar la maternidad, de que la sociedad presiona para ser madre pero luego te deja sola. Habla de las múltiples identidades femeninas que no sólo se centran en el rol de madres.

En la investigación que nos ocupa, a través de los discursos de los jóvenes prevalece también la idea de la maternidad como algo sagrado. Es como una inercia social que lleva a esta creencia y al mandato social de tener descendencia, sin que detrás haya una reflexión crítica, un análisis personal y meditado de las consecuencias de la

maternidad. No se hace inventario de la responsabilidad que conlleva y al igual que las tareas del hogar, queda invisibilizado el trabajo que entraña la crianza, la dedicación, la exigencia y los cambios que en la vida de la mujer se producen: a nivel físico, psíquico, laboral y vital. También el alumnado habla de maternidad e instinto maternal y no de procreación ni instinto paternal. Tal vez si la educación en este sentido fuera más consciente, la maternidad lo será también, rebajándose la presión y mejorando la calidad de vida de los individuos y de su descendencia, puesto que optarán por la maternidad de forma más libre y realista. Por ello, serán mejores madres y padres.

Marisa Soleto (2007) dice que la maternidad es titularidad de la mujer en el ámbito laboral, pareciendo que ella tiene en exclusividad la responsabilidad de los hijos y pagando el coste que ello conlleva. La autora afirma que esa titularidad inalienable en el mercado laboral, no se reconoce más que allí, pensamos en el aborto, gestación subrogada y separaciones matrimoniales, donde esta titularidad ya no es inalienable. La mayor parte de la defensa de los derechos tiene también claro que son las mujeres las que serán un coste y una carga para la empresa, pues los empresarios no ven los beneficios de la igualdad en las empresas, ni el potencial de la fuerza de trabajo femenina. Mónica Oriol⁴⁵ empresaria madrileña, primera mujer que preside el círculo de empresarios, contrata a personal fuera del riesgo de la maternidad o sea, hombres, de forma que la paternidad para ellos es un mérito y para nosotras un demérito, con la premisa que debe evitar el riesgo de tener mujeres potencialmente madres.

Los datos de natalidad cada año bajan más pero no hay políticas que fomenten esta para el trabajo en turismo. La maternidad es una distorsión en el uso del tiempo y muchas veces es imposible la conciliación por las características específicas de la hostelería y el turismo. En la conciliación familiar aún no sale de los hombres el hacer todo a la mitad, la mujer tiene que mandarles y darles responsabilidades no sale de ellos, ellos te “ayudan”. También mencionan cómo las leyes de conciliación están pensadas para la mujer y las empresas no tienen costumbre de que pida un hombre

⁴⁵ <https://www.youtube.com/watch?v=h7yW4Ei7hwE>

reducciones o excedencias por cuidado de familiares, si lo pides te miran con cara de “qué” o te ponen excusas...Recordemos a Javier Callejo Gallego (2007) en su trabajo empírico: *“Temporalidades y tiempo de trabajo: vivencias de trabajadores y trabajadoras”* donde destaca la diferente percepción de los tiempos de mujeres y hombres donde la conciliación sigue siendo cosa de ellas. Además, hemos de recordar que la hostelería es un sector abierto 24 horas y 365 días al año (Figuroa et al., 2014).

Para Baum (2013) la demanda turística es variable con horas de trabajo impredecibles. Además, afirma que la mujer ocupa puestos ligados a tareas domésticas y constata la imposibilidad de conciliar en dependencia de la etapa vital de la mujer. Si bien es cierto que las mujeres más formadas acceden al mercado laboral turístico con idea de permanecer, según el discurso del alumnado de los grupos de discusión. En el discurso del alumnado se habla de la idea de discriminación de la mujer en forma de segregación, tanto vertical como horizontal y temporal, esta da lugar a brecha salarial y a la larga a peores prestaciones por la menor cotización de la mujer.

En los últimos años la única medida que se ha tomado en materia de conciliación real ha sido la de tener menos hijos y tenerlos más tarde. Pensemos en propuestas por parte de las empresas como la congelación de los óvulos y las complicaciones que esto conlleva por ser madre añosa. En resumen, todo el mundo, incluidas las mujeres ven la maternidad como un elemento de distorsión de su tiempo, siendo una oposición el ser madre y tener una carrera profesional. Cuando la mejor política natalista es la de garantizar los derechos políticos y laborales de las mujeres, sin poner en riesgo la tasa de reposición.

Las relaciones laborales se regulan para un trabajador que tiene disponibilidad laboral de ocho horas, descansa otras ocho y duerme las ocho restantes del día. Este sistema patriarcal garantiza que en casa hay “alguien” que se encarga de todas las tareas necesarias para el desarrollo de la vida: tareas domésticas, tareas de cuidados, tareas burocráticas, etc. A partir de ese modelo de estructura socio-laboral, las mujeres mantienen la permanencia del sostenimiento de los hogares y las familias creando desigualdad, por los diferentes roles sociales que se asignan a través del

sistema productivo y social. Las estructuras sociales se mantienen en este diseño eludiendo la responsabilidad y las consecuencias de esta perpetuación de roles, por ejemplo en mujeres mayores con problemas de movilidad, tienen menos puntos para la ayuda a la dependencia que hombres mayores que no saben cocinar, lo que les supone más puntos para las ayudas aunque su salud este bien. Estos modelos y estructuras patriarcales hacen que la consideración de los derechos de los hombres y las mujeres sean desiguales e, incluso, los mecanismos para igualar son insuficientes y a veces se vuelven en contra, como ha pasado en el caso de la entrada de hombres en la aviación o en los últimos tiempos en el departamento de pisos, en profesiones feminizadas cuando hay exceso de mano de obra disponible en el mercado por parte del empresariado se prefiere contratar a un hombre.

El uso diferente del tiempo, los diferentes roles, las dobles jornadas... hacen que las expectativas de vida y laborales de las mujeres se dobleguen y en algunos casos, si ha sufrido desigualdad, provoca abandono del mercado laboral. Mar Esquembre (2006) dice que la ley no ha reconocido la igualdad entre mujeres y hombres sino que la ley nos ha convertido a las mujeres en hombres.

Por todo lo anterior, se reconocen unas barreras (culturales internas y externas a la mujer, vistas en el marco teórico) que limitan la participación de la mujer en el mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres.

James Damore, ingeniero de Google realizó a principios de 2018 un manifiesto contra las políticas de igualdad de su compañía en donde recogía que a las mujeres les va peor porque les cuesta pedir aumento de sueldo, sufren al ejercer de líder y rehúyen el enfrentamiento. Otros estudios, como el informe sobre graduados en másteres de dirección y administración de empresas (los famosos MBA, en sus siglas en inglés) recogido por la Business Harvard Review, dicen que la mitad de los hombres con un máster en dirección negocian sus condiciones de trabajo mientras que en el caso de las mujeres sólo una octava parte. Esto tendría que ver con las barreras internas citadas de techo de cemento y suelo pegajoso. El techo de cemento son 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. También es un obstáculo el suelo pegajoso ligado a tareas asociadas al ámbito privado que, según la cultura patriarcal,

son responsabilidad de la mujer, siendo difícil para esta la promoción laboral y la conciliación.

Tanto en el discurso de las entrevistas como en el de los grupos de discusión se cree que la mujer frena su carrera laboral tras la maternidad, que el trabajo entonces pasa a un segundo plano. El tener hijos lo ven como una barrera e incluso abandonan el sector turístico ya que no pueden aguantar el ritmo en según qué puestos y horarios.

Bloque V: El liderazgo, la promoción, segregación vertical laboral y división sexual en los trabajos de hostelería y turismo y los puestos de responsabilidad

Referente a la segregación vertical hablamos de la metáfora del “techo de cristal”, término acuñado a partir de los años 80 que alude a barreras invisibles que impiden a muchas mujeres con elevada cualificación y capacidad personal y profesional acceder a los niveles de dirección y responsabilidad más elevados y promocionar en ellos. Estas son barreras invisibles que llevan obstáculos implícitos, derivados de prejuicios psicológicos y organizativos, hay factores que relacionan a la mujer con una segregación vertical. Parece que la mujer no se adaptan al perfil demandado por las organizaciones empresariales, en especial las de la industria turística, en las competencias exigidas de disponibilidad horaria, liderazgo y de autoridad. Las empresas aducen a que la mujer puede ser susceptible de más bajas laborales aludiendo a la maternidad, pero la verdad es que falta mucho menos al trabajo por enfermedad o por incapacidad temporal (García Prince, 2003). Los procesos de selección y promoción dentro de los recursos humanos en las empresas siguen poniendo más barreras a las mujeres que a los hombres. También las mujeres tienen muchos factores en contra como la gestión del uso del tiempo puesto que tienen una doble jornada laboral y familiar. Está claro que disponen de mucho menos tiempo para dedicarse a labores sindicalistas, a labores políticas, sociales, etc. De ahí la escasa participación en la vida social y política de las mujeres. Por suerte, los últimos años esas desigualdades están cambiando y nacen nuevas oportunidades para la mujer.

Esto se puede argumentar a través del estudio que realizó la universidad de Hertfordshire, en el Reino Unido, donde se encontraron evidencias empíricas que

evidenciaban que las mujeres se desempeñan mejor que los hombres a la hora de enfrentar múltiples tareas (Stoet et al., 2013). Ante estas afirmaciones cabe pensar en el riesgo que supone para la calidad de las tareas y para la salud de la mujer el llamado multitasking.

Desde muchas corrientes teóricas se ha intentado explicar la división sexual del trabajo. De esta forma Becker (1981) en su modelo clásico explica que el hombre trabaja en el mercado laboral y la mujer asume las tareas tradicionales del hogar y la familia. En hostelería y turismo se asocian los puestos de trabajos a tareas masculinas o femeninas, demostrándose, una vez más, que la división sexual del trabajo está vigente. Así lo demuestran Huete et al. (2016) en su artículo en donde los puestos de mayor responsabilidad y salario son de los hombres y los puestos de menor responsabilidad los tienen las mujeres (aunque estas últimas representan la mayor fuerza de trabajo en la hostelería española).

El sexismo hostil y el benévolo son una potente combinación que promueve la subordinación de las mujeres, actuando como un sistema articulado de recompensas y de castigos para que las mujeres sepan “cuál es su sitio”. Todo ello nos lleva a establecer que, con el sexismo ambivalente, los hombres pueden mantener una consistencia actitudinal que implica despreciar a algunas mujeres y amar a otras. El sexismo hostil se aplica como un castigo a las mujeres no tradicionales como mujeres profesionales y feministas porque estas mujeres cambian los roles de género tradicionales y las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Mientras que el sexismo benevolente es una recompensa a las mujeres que cumplen los roles tradicionales porque estas mujeres aceptan la supremacía masculina. Por consiguiente, el sexismo hostil y el sexismo benevolente actúan como un sistema articulado de recompensas y castigos con la finalidad de que las mujeres sepan cuál es su posición en la sociedad (Rudman y Glick, 2001).

Es importante hablar también de la “tubería con fugas” (*leaky pipeline* en inglés) para describir cuando las mujeres inician un recorrido educativo o profesional, pero poco a poco lo van dejando sea por razones personales, o debido a barreras institucionales, estereotipos y otras formas de discriminación. Por todo ello, muchas mujeres se auto despiden de la empresa privada, esa autoexclusión de las mismas mujeres, esto se

debe principalmente, según los y las entrevistadas, a que el peso de la familia sigue recayendo en la figura femenina, además una mujer con poder es “sospechosa” socialmente y familiarmente no es apoyada, querida y valorada. Al final eso te hace sentir mal pues es una necesidad básica en el ser humano sentirte querido y valorado. El ser humano, desde sus etapas más tempranas, necesita del respeto y el cariño de todos aquellos que le rodean, es ahí donde queda implícito ese reconocimiento sincero hacia nuestra persona. Por ello es necesario que se reconozcan nuestras virtudes y nuestras capacidades para avanzar y conseguir cosas. Para ser feliz con madurez e integridad. Bajo esta dimensión esencial se halla además la fuerza de esos vínculos de apego que nos dan confianza y nos ayudan a crecer.

De las teorías sociológicas destaca la citada de la dominación para la explotación de la mujer en su papel como madre y cuidadora (Smith, 1987) y la subordinación de la mujer al varón en términos sociales y relacionales. Este hecho lo asocia con el modelo paterno-filial en el que la mujer es subordinada por su propio interés como si fuera un niño (Goffman, 1976). Esto se puede relacionar con el complejo de cenicienta de Colette Dowling (2014) que trata del miedo de las mujeres a la independencia, deseo inconsciente de ser atendidas por otros. Desde la infancia se les enseña que son frágiles y que necesitan de los demás, que no deben ir solas, que son dependientes y subordinadas. Coral Herrera Gomez (2017) dice que el hombre se educa para ser muy competitivo con otros y la mujer copia este modelo para ser aceptada. Ella habla de las luchas de poder y cita a Hegel en la dominación y sumisión de la mujer en la sociedad patriarcal para sobrevivir. Esta autora asegura que el patriarcado establece mecanismos para que la mujer se autodestruya, ella lo llama enfermedades de transmisión social.

Las mujeres a veces renuncian y siguen el modelo que ha establecido tradicionalmente la sociedad. Del discurso de **las entrevistadas** se deduce que es difícil para la mujer sortear las barreras de acceso al poder y dejar de lado la presión social y familiar. Muchas dicen haber conocido compañeras que renunciaron a ser directoras y prefirieron ser madres y seguir a su marido. Argumentan que estamos en un punto que la mujer con poder no es bien valorada. Digamos que todas las personas tendemos a buscar lo que nos hace sentirnos bien y lo que nos hace sentirnos amados,

eso es un principio esencial en psicología, todos buscamos amor, eso es básico y ahí ya tienes una razón de auto exclusión. Que en las carreras profesionales para las mujeres existe un problema de cronograma y que en el mejor momento de tu carrera profesional, tienes 35 o 36 años y también quieres ser madre.

La sociedad es machista y se espera, porque es lo lógico que sea el hombre el que manda más, que sea el hombre el que ostente el poder. Según algunos discursos de las entrevistadas que dirigen una empresa, cuentan experiencias discriminatorias a la hora de comprar algo o negociar con proveedores e ir acompañada de un subalterno varón, pues se espera que el que toma las decisiones importantes sea un hombre, esto es por las teorías de género en donde las normas culturales, las instituciones y los individuos asumen comportamientos diferenciados según el género, así los hombres y las mujeres se comportan según las expectativas y exigencias culturales para cada sexo (Claramunt, 2006).

En lo que se refiere a la ambición en el ámbito laboral las alumnas dicen querer llegar a lo más alto, pero como son tratadas en el mercado laboral por el hecho de ser mujer, no se corresponde a estas intenciones. El alumnado cree que cambiar la cultura es muy difícil, como dicen Larrieta Rubín de Celis et al. (2015) no es que las mujeres tengan denegado el acceso a puestos jerárquicos, sino que, a diferencia de los hombres, tienen que sortear una mayor cantidad de obstáculos para conseguirlos. Lo de cambiar la cultura viene relacionado con el principio de igualdad del feminismo que viene reivindicando desde sus inicios, pero sucede que dentro de nuestras sociedades occidentales a pesar de que prima el principio de igualdad, este parece ligado a la cultura patriarcal que impregna cualquier movimiento político, social o humanista. Las alumnas aducen que no entienden cómo teniendo los mismos derechos y obligaciones aún hoy exista desigualdad: a las jóvenes de hoy les cuesta mucho reconocer que su situación es de inferioridad a largo plazo.

Ferguson (2010) argumenta que la reestructuración de la economía doméstica se aleja de la dependencia del salario de los hombres. Ello ha propiciado nuevas dinámicas de poder en el hogar y las mujeres pueden reclamar más derechos e independencia gracias a su creciente contribución económica. Esto choca con las nuevas generaciones que tienen los mismos derechos, pero no las mismas oportunidades,

pues la igualdad real no existe y el imaginario de cómo ser hombre o mujer está construido en base a los mandatos sociales tradicionales donde no acceden al mercado laboral los chicos y las chicas en igualdad de oportunidades, ni en la selección, ni en la promoción, ni en la rotación de trabajos y antigüedad, ni en el acceso a puestos de responsabilidad.

En los grupos de discusión sale el tema de la segmentación por estudios y trabajos, de cómo antes de la crisis los chicos no seguían estudiando y preferían acceder al mundo laboral a ganar dinero. Tal vez por eso, actualmente, las mujeres tienen más estudios superiores y encontramos mayores cifras de chicas matriculadas en las universidades de turismo, concretamente el 73% de los estudiantes, según Segovia-Pérez, Figueroa-Domecq y Fuentes-Moraleda (2014) como en la mayoría de empresas del sector (tanto pymes como multinacionales, en donde siguen teniendo sueldos más bajos, mayor temporalidad y paro). Existen pues divergencias entre la inversión educativa y su aprovechamiento en el mercado turístico en general y en los puestos de responsabilidad en particular, segregación vertical además de la horizontal por puestos estereotipados.

La investigadora Colette Fagan (2015) realiza un estudio de las condiciones laborales y la salud por género en Europa en el cual presenta datos sobrecogedores del acoso psicológico en el trabajo y su desigualdad de género. Se muestra cómo las mujeres con estudios universitarios sufren incluso más acoso que las mujeres con estudios de primaria. Es decir, mientras que a un hombre se le respeta según su nivel de formación, a una mujer, no. Y esto mismo ocurre cuando se habla de categoría profesional y posición dentro de la organización. También se muestran datos de cómo está en riesgo mayor la salud mental de las mujeres por los abusos y las desigualdades laborales existentes.

Los estereotipos y prejuicios también ponen en duda estos métodos para valorar la capacidad, además de tener en cuenta la cooptación mafiosa que surge de los círculos de amistad entre varones dentro de las empresas e instituciones en donde los que ostentan el poder son en su mayoría hombres. También existe una necesidad de empoderamiento por parte de las mujeres y conocer la trampa de cuestionarnos nuestra propia presencia en puestos de responsabilidad, teniendo en cuenta las

condiciones laborales de estos en el sector del turismo, es importante pedir cuotas y paridad pues el sistema y los procedimientos no pretenden medir los méritos de las mujeres.

Varias de las barreras que propone la investigación para el desarrollo de la carrera laboral y la promoción de la mujer son las siguientes:

- El techo diamante
- El techo de cemento
- El suelo pegajoso

En realidad, son prejuicios ligados al freno de la carrera laboral de la mujer en turismo que provocan segregación vertical y división sexual del trabajo. Reskin y Padavic (1994) muestran tres factores de discriminación por género: la división sexual del trabajo, el mayor valor del trabajo realizado por hombres y la construcción de género en el trabajo por parte de los empresarios. El llamado techo de diamante impide que las mujeres sean valoradas por criterios estrictamente profesionales. El techo de cemento son 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. También es un obstáculo el suelo pegajoso ligado a tareas asociadas al ámbito privado que, según la cultura patriarcal, son responsabilidad de la mujer, siendo difícil para esta la promoción laboral y la conciliación.

Esferas de poder y liderazgo, siempre se discute el mérito de las mujeres para estar en determinados espacios, nunca a los hombres. Aquí tenemos que hablar de las resistencias a dejar el poder de los que lo ostentan y la dureza con la que estos tratan a sus adversarias cuando son mujeres, aplicando el sexismo hostil en las mujeres que quieren cambiar los roles tradicionales y ocupar puestos de poder.

El liderazgo es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos. Es el factor crucial que ayuda a que los individuos o grupos identifiquen sus objetivos y luego los motiva y auxilia para alcanzarlos. El líder es capaz de influir para lograr la colaboración voluntaria de los miembros de la organización en el logro de los objetivos sin necesidad de ejercer autoridad o

ejerciendo, en todo caso, una autoridad informal (Guerras Martín y Navas López, 2015).

Existen una serie de habilidades a la hora de ser líder, estas no tienen género, aunque a nivel social se le quiera imponer. En realidad, los factores que muchas veces detienen a las mujeres en su desarrollo profesional como líder pueden ser:

- Falta de modelos: Es muy bajo el porcentaje de mujeres que ocupan puestos gerenciales (aunque el número va en ascenso).
- Falta de igualdad en los salarios: Todavía no existe una igualdad de remuneración por posiciones iguales entre hombres y mujeres.
- Discriminación: Existen sin dudas hombres que solo promueven a otros hombres. Sensación de aislamiento: Esta sensación es común entre las mujeres que ocupan puestos de gerentes. A menudo son las únicas mujeres en una junta.
- Estereotipos: El estereotipo consiste en considerar a las mujeres como madres, hijas, esposas o amigas, o categorizarlas como que son emotivas, con mal humor o susceptibles (Sarrió, 2004).

Estos factores que generan desigualdad y dificultad para la mujer a la hora de liderar en el mercado laboral tienen que ver con la teoría sobre el aprendizaje social, pues las diferencias de comportamiento de género se aprenden por el sistema de premio, que refuerza el comportamiento o castigo que lo desecha (Bandura, 1982). Así en las entrevistas y en los grupos de discusión se afirma que la autoridad y el poder no están bien vistos en una mujer, que existen resistencias por parte de los subordinados para obedecer a una mujer.

Podemos hablar de las investigaciones realizadas sobre liderazgo que siempre se han centrado en los hombres (Lee y Alvares, 1977), pues en el caso de las mujeres eran pocos casos. Existen muchos estereotipos relacionados con el comportamiento del hombre y de la mujer, muchos autores defienden que no existen diferencias en los estilos de liderazgo femenino y masculino (Chusmir y Durand, 1988). Otros sí afirman distinguir diferencias y también existen trabajos de investigación en los que se afirma que, a igualdad de oportunidades, poder de mando, autoridad, etc., no se encuentran diferencias en los estilos de liderazgo de hombres y mujeres (Wilkins y Andersen,

1991). Existen estudios en los que se señala que en las empresas se valoran más los roles masculinos, como puede ser la competitividad, individualismo, autoridad y objetividad, frente a los femeninos como la cooperación, intuición, sensibilidad (Marshall, 1990). Por otro lado, estudios más recientes aseguran que solamente las mujeres que adoptan estilos de liderazgo masculinos llegan a puestos directivos (Wajcman, 1996, citado por Sarrió et al., 2002). Es imprescindible en las empresas una buena gestión de sus recursos humanos, aplicando la gestión de la diversidad, con lo que hemos de adaptarnos a las necesidades de nuestro cliente interno y flexibilizar los horarios. También aplicando la teoría de recursos y capacidades y el enfoque contingente para la mejor gestión del talento y la diversidad de género en las empresas.

También es importante que haya un «liderazgo» claro que permita la “autonomía a los trabajadores” así como buena comunicación en el entorno de trabajo y una dinámica “participativa”. Otro de los aspectos clave es que el trabajador “tenga la percepción de que haya justicia” en el trabajo. Tal vez se confía más en el liderazgo masculino por la tradición y el miedo a lo nuevo inherente en el ser humano. Según un artículo publicado en el *Journal of Anxiety Disorders* el miedo es la emoción principal del ser humano y, lo desconocido es el temor fundamental. Además, en el mercado laboral existe una concepción masculina del trabajo (Soletto, 2007).

El tema del liderazgo la mayoría del alumnado de los grupos de discusión, piensan que depende de la persona no del sexo, pero también dicen que aún las mujeres ocupan pocos puestos de poder, que hay más mujeres en dirección que hace unos años, pero cuando se les dice que pongan ejemplos, sólo se les ocurre una que vino a dar una charla en las jornadas turísticas del centro. También parte del alumnado dice que a las mujeres les cuesta más hacerse respetar y que existe un doble rasero pues muchos hombres no acatan igual las órdenes de una mujer, no están acostumbrados a la autoridad femenina y esto, según el alumnado, genera conflictos en el ambiente laboral. Estas diferencias de género podrían explicarse por un proceso de categorización de los chicos y las chicas, esto es, se establece que hay actuaciones de chico y actuaciones de chica (Kohlberg, 1971), donde la categoría de la mujer sigue ocupando un papel subordinado. Con respecto al doble rasero de medir los

comportamientos de hombres y mujeres, otros alumnos afirman que se le exige mucho más a una mujer en el mismo puesto-empleo. Hablan de puestos laborales con perfiles masculinos o femeninos, por ejemplo, las oficinas de turismo que parecen puestos para mujeres, mientras cuando se piensa en dirigir a mucha cantidad de personas como un gran hotel se prefiere un hombre en la dirección.

Es importante señalar el doble foco que se pone en las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad y van a ser mentoras. Por lo general cuando un hombre va a ser tomado como potencial mentor sólo se miran sus logros profesionales, en cambio cuando el modelo va a ser una mujer se mira también los aspectos vinculados a su género y su vida familiar, por ello no todas las mujeres quieren ser consideradas ejemplos a seguir para otras mujeres (Comisión Europea, 2010, p. 37, citado en Larrieta-Rubin de Celis et al, 2015). El rol de género que se les presupone a las mujeres líderes en las organizaciones es parecido al que se les presupone fuera de las organizaciones, es decir, criar a la familia y cuidar a los demás (Hopkins y O'Neil, 2007). Siguiendo con el tema de la carga familiar y laboral los riesgos para la salud de la mujer serán dobles derivados estos de la doble jornada, este riesgo se puede considerar no visible. En este riesgo no visible podemos incluir la carga emocional y la sobrecarga de responsabilidad, pues además del horario laboral hay que añadir el cuidado de personas del entorno familiar y las tareas domésticas, como dice Díaz Descalzo (2002).

El alumnado observa un doble rasero de medir en el sector turístico, dicen que para algunos puestos buscan a mujeres, pero cuando se debe estar a cargo de mucha plantilla se escoge a un hombre, se piensan que este tiene una "superioridad". Esto tiene que ver con el principio de autoridad por el cual una determinada persona o grupo de personas están legitimados para ejercer el mando. Se cree que los hombres tienen más autoridad. Por ejemplo, los hombres hablan más y con más confianza que las mujeres. Juana Gallego⁴⁶ (2019), de la UAB, dice que los hombres escuchan peor y socialmente se da más importancia a lo que dicen y consideran ellos (*mansplaining*: hombre explica algo a una mujer de manera condescendiente o paternalista, incluso

⁴⁶ Directora del Observatorio para la igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Barcelona.

cuando de lo que se habla la mujer es experta) que a lo dicho por las mujeres. También se denota una jerarquía de superioridad masculina frente a la femenina como afirma Carol Pateman (1995) en su crítica al contrato social de Rousseau. La autora sostiene que la desigualdad entre los sexos representada en segregación laboral, brecha salarial, brecha de cuidados, violencia de género, falta de reconocimiento y oportunidades, barreras para acceder a puestos de responsabilidad y barreras familiares, es un producto de la reorganización patriarcal de la modernidad. Podemos citar también en este sentido de superioridad sexual a Kate Millet (1970) en su política sexual y el prejuicio de la superioridad masculina con el beneplácito de la sociedad en la que el varón está en un estatus superior.

De las entrevistas y los grupos de discusión también surge la idea de que si una mujer llega al poder es por mérito propio, es el síndrome de la abeja reina. Este síndrome se refiere a las mujeres profesionales de éxito en un mundo masculino que son antifeministas y se rodean de colaboradores hombres. Esto se debe a que apoyan al sistema patriarcal, que es el que las ha elegido y por ello prefieren rodearse de hombres y mantener su estatus único, y se lo ponen difícil a otras mujeres, pues están muy satisfechas de ser muy femeninas y competitivas a la vez. No quieren hablar de cuotas pues no quieren ponerles las cosas fáciles a otras sino que quieren que les cueste llegar. La abeja reina se opone a la idea feminista de que las mujeres que no llegan a conseguir el éxito profesional es por las barreras externas e internas de la sociedad. Ellas piensan que si ella lo ha conseguido las demás pueden, pues sus logros los atribuyen a su esfuerzo y no creen en la coyuntura que le haya posibilitado este. Como dice Celia Amorós (2006) “hay toda una fenomenología muy fina y aguda de los mecanismos de disuasión que entran en juego para las mujeres en lo referente al ejercicio del poder”.

La falacia del mérito y la capacidad por los cuales parece llegar más alto el individuo que se lo merece, se demuestra en investigaciones como la llevada a cabo por Yale en 2013 con la creación de un currículum ficticio con un perfil masculino y otro femenino que enviaron a 126 investigadores para que lo valoraran y se comprobó que el currículum masculino se valoró con un 25% más de puntuación y con una brecha salarial de un 14% más. Esto es un ejemplo más de cómo el sexo influye en nuestra

percepción de los méritos y la capacidad de trabajo, responsabilidad y liderazgo, por más que nos empeñemos en decir que ya no hay discriminación por razón de sexo. Los motivos por lo que las mujeres encuentran más dificultades para promocionar laboralmente o dedicarse a algunas actividades tienen que ver con una percepción social compartida de que son menos válidas que los hombres para ellas. Aunque, se haga sin mala intención, sin ánimo de discriminar, el resultado es igual de nefasto para la igualdad entre mujeres y hombres, afecta a los derechos de las mujeres y sus oportunidades, pero también es un problema para el desarrollo social, ya que es un obstáculo para poder identificar el talento y el potencial de desarrollo científico, económico, social, político que mujeres, igual de preparadas que los hombres, pueden aportar. Todo ello cuestiona los sistemas de selección y valoración y pone de relieve el sexismo subconsciente que limita la promoción de las mujeres.

El tema del consumo y el mercado neoliberal en la sociedad actual y en base a la libertad y la supuesta igualdad que existe en los países desarrollados, plantea cómo el mercado en su situación de poder se apropia de los conceptos de género que le interesan y regula políticas, convirtiendo los deseos en derechos, como en el caso de los vientres de alquiler o los prostíbulos más innovadores con robots y muñecas sexuales de apariencia real (Tajahuerce Ángel y Mateos Casado, 2016). Los nuevos lenguajes de estas empresas que comercializan con el género se alejan de la defensa de la mujer y de su personalidad política y derechos. En este tema las empresas utilizan la socialización masculina que despersonaliza a la mujer, con estas muñecas siempre disponibles, dispuestas y calientes se crea identidad de mujer de servidumbre y cultura de la violación.

En el discurso del alumnado participante en los grupos de discusión, sale el tema del doble rasero de medir la sexualidad en chicas y chicos, consideran que sigue estando mal visto que una chica tenga libertad sexual y al contrario con un chico; este último, cuantas más relaciones sexuales tenga se le considera más macho, parece seguir esa tradición del honor familiar puesto en la virginidad del sexo femenino. El feminismo antes e incluso en nuestros días se considera un puritanismo, pues critica de los varones ciertas tendencias, por ejemplo, la poligamia, frecuentar clubs y consumir prostitución como algo socialmente normalizado.

CAPÍTULO IX

CONCLUSIONES

Esta tesis ha supuesto la combinación de mis dos grandes temas de interés: la industria turística y la perspectiva de género. Con respecto al género, debido a que me considero feminista desde que tengo memoria, por las diferencias que he visto y vivido en mi vida y a mi alrededor, me he formado en este tema de manera autodidacta. Para poder entender las diferencias y desigualdades de género también vividas en el ámbito laboral turístico, he querido seguir investigando y profundizando en las raíces de las diferencias en el trato y en las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral dentro de la industria turística.

Las diferencias mencionadas tienen que ver con la familia y el Estado, así como la separación entre lo público y lo privado, han sido expresiones del patriarcado en la modernidad. A través de la educación patriarcal se internalizan estereotipos de género que reproducen estas diferencias de género. Por ello, cuando las mujeres aspiran a integrarse en la esfera pública sin incluir una redefinición de la ciudadanía y de sus valores, pueden acabar asimilando y reproduciendo los elementos del sistema patriarcal. También se pone de relieve que en el desarrollo de la investigación y evolución del pensamiento y la creación humana no se ha tenido en cuenta a la mujer, copando el papel protagonista el hombre, lo cual ocasiona un sesgo de género en todo el conocimiento, disciplinas y teorías, que hemos creído necesario poner de relieve.

Al hablar de trabajo en hostelería y turismo, sobre todo en temporada alta como ya se ha mencionado, se supone alta disponibilidad horaria, horarios impredecibles, así como jornadas interminables. También conviene recordar que la mujer representa un mayor porcentaje de participación en el sector turístico que en otros sectores. Estas características del empleo en la industria del turismo hacen imposible la dedicación y el tiempo necesario para la gestión de un hogar y se debe exigir, como señala M^a Ángeles Durán (2012), la condición política de la casa, de su orden interno y de la

articulación con el orden externo, es algo que reivindica desde hace décadas el movimiento feminista.

A raíz de nuestra tesis nos surge la siguiente reflexión: *¿Existe un retroceso patriarcal en la sociedad actual?*

El avance del feminismo en la lucha por la igualdad, la denuncia de las feministas en todos los ámbitos y disciplinas sobre la invisibilidad de la mujer en la historia, además de la puesta en valor actual de la figura femenina y el empoderamiento de la mujer, ha provocado una serie de reacciones por parte de la cultura patriarcal, dando paso a formas más sutiles de discriminación y represión. Muestra de ello podemos citar a Anthony Clare (2002) y su obra *La masculinidad en crisis*, a Luis Bonino (1996) *Micromachismo, la violencia invisible en la pareja*, el trabajo de Gallucci (2008) *Análisis de la imagen de la mujer en el discurso del reggaetón*, así como diferentes informes de organismos internacionales que alertan del retroceso de los derechos de la mujer en algunos países⁴⁷.

La autora Ana de Miguel (2015), al analizar la sexualidad (aspecto central en el ser humano) de los jóvenes de hoy, afirma que en ellos permanecen mensajes arcaicos y totalmente patriarcales. Su análisis va desde el Marqués de Sade (1740) y su cultura de la violación a causa del deseo tiránico del hombre, hasta la prostitución en la actualidad como escuela de desigualdad para los jóvenes que cada vez son más consumidores de estas prácticas.

¿Ha vuelto la idea del determinismo biológico?

Las diferencias de género son más fruto de la historia y la cultura que de la naturaleza, luego se pueden cambiar. La sociedad de consumo, la publicidad y los medios están dirigidos al control del consumidor y de la mujer como máximo exponente del consumo. Así, el mercado y la publicidad han utilizado la revolución

⁴⁷<https://www.informador.mx/Internacional/La-ONU-alerta-retroceso-de-derechos-de-la-mujer-20170307-0155.html>

<http://periodistas-es.com/retroceso-los-derechos-las-mujeres-82900>

<http://www.parlamentario.com/noticia-89794.html>

sexual para hacer que las mujeres parezcan más disponibles y por tanto más objetos que antes. Además, en la actualidad se sigue educando de forma desigual a niños y niñas, sigue la diferencia de trato de igual a igual entre hombre y mujer. La mujer muchas veces no se da cuenta de su opresión, de la inequidad con la que convive: esto es alienación.

Desde el inicio de la investigación se ha mostrado la evolución de la teoría feminista que indicaba la posible causa del determinismo biológico como explicación de las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres. También se han estudiado otras perspectivas, teorías y enfoques desde otras disciplinas que aducen a estas diferencias determinadas por la biología y representadas en la división de la esfera pública como masculina y la privada como masculina, además de los discursos y pensamientos a lo largo de la historia de pensadores y pensadoras que defienden o atacan esta idea. La mujer se ha presentado en la historia como instrumento y como objeto, con trato desigual y opresión. En el imaginario social actual, representado por los medios de comunicación y la publicidad, se sigue presentando a la mujer con la idea tradicional de que depende del hombre y su libertad es vigilada por todos, por los padres, el novio, los vecinos, las redes sociales, no es libre.

Así, en los medios y la publicidad la mujer queda reducida a un cuerpo (cosificación) y es excluida por la sociedad, no es tenida en cuenta. ¿Puede desarrollarse como persona? aún hoy se la sigue tratando de forma paternalista (*mansplaining*). ¿Cómo sería si la mujer se desarrollara en unas condiciones que le permitiesen ser ella misma, no lo que los hombres y la sociedad le imponen? También comprobamos que en pleno siglo XXI aún existe el castigo a la mujer por no ser casta o no obedecer a los mandatos de su cultura o familia. Las familias pretenden el control de la sexualidad de sus mujeres, el mantenimiento de su estatus o reputación que son planeados y producidos de forma colectiva por los miembros de la familia. Los refranes y chistes y los hechos rezuman desprecio y humillación hacia la mujer.

Parece haberse producido, desde hace unos años un retroceso, se viene observando cómo hoy con las mujeres liberadas sexualmente y en una sociedad teóricamente igual, está aumentando la prostitución y el turismo sexual, y en gran medida son chicos jóvenes los consumidores. La pregunta es: ¿cómo se están educando estos

jóvenes? ¿Cómo ven a la mujer? Se están socializando con los modelos más patriarcales y por pocos euros pueden tener sexo, ¿lo que interiorizan es que las mujeres son trozos de carne a su servicio? Estas y otras reflexiones se hacen autoras como Walter (2010) y De Miguel (2015), con la industria del sexo y la cultura actual sexualizada. En los medios de comunicación y las nuevas tecnologías de la información exaltan la sexualidad femenina dando lugar al resurgir de los clichés de ser una mujer sexy, femenina y con atractivo sexual, y ello marca las actitudes y comportamientos de los jóvenes.

En el momento actual tras una crisis económica global que repercute en lo social, se han dado situaciones de violencia y pobreza patriarcal, además de la repetición de modelos machistas por parte de los jóvenes. De esta forma, comprobamos en la reedición del libro de Amelia Valcárcel (1994) *Sexo y filosofía: sobre mujer y poder* que, aunque han pasado muchos años desde su primera publicación, el libro sigue siendo útil hoy y estando de actualidad. El libro trata el sexo como construcción normativa: trata el poder, la moral y el binomio naturaleza y cultura y cómo estos tres han operado en contra de la igualdad de las mujeres. Los varones son cultura y por tanto individuos. Como diría Darwin, las mujeres son todas iguales porque somos naturaleza, la heteronomía moral te dice qué debes hacer y cómo, la autonomía moral en parte se niega a las mujeres. El sexo debe de estar normado y no definir a un individuo. A las mujeres se las educa para no ser generosas con ellas mismas y así el patriarcado se pone en el centro para que no exista la colectividad entre las mujeres. El canon no existe en la conducta humana, cada generación debe abrirse camino, el feminismo no entra en este y parece que siempre se está empezando de nuevo, cada una en su entorno consigue o no su espacio, pero no de forma social ni colectiva.

En referencia al objetivo general de la investigación: *Indagar si se repiten los estereotipos y roles de género tradicionales en los jóvenes estudiantes de Formación Profesional que van a acceder al mercado laboral y las consecuencias del mantenimiento de las desigualdades de género en la hostelería y el turismo*, según hemos extraído del análisis de los resultados podemos concluir que sí se repiten estos roles de género en nuestros jóvenes.

Se puede afirmar que sí se repiten los roles de género tradicionales en los jóvenes estudiantes de Formación Profesional que van a acceder al mercado laboral y se mantienen las desigualdades de género en la hostelería y el turismo.

Sobre si *existe igualdad en el desarrollo de capacidades intelectuales y laborales en los estudiantes de Formación Profesional*, primero de los objetivos específicos de la tesis, la investigación demuestra que no existen diferencias en el desarrollo de las capacidades intelectuales y laborales en los estudiantes de la familia profesional de hostelería y turismo. Se repite el discurso biologista que determina a la naturaleza como diferenciadora de las características entre hombres y mujeres, por la cual las mujeres son más responsables, tienen más disciplina y son más constantes en los estudios y en los trabajos. El alumnado afirma que la educación es sexista y desde la infancia se nos separa y condiciona, hay prejuicios y estereotipos, que no se educa de forma crítica y que lo que hemos visto a nuestro alrededor en nuestra vida nos condiciona. Aunque hay más denuncia social de los comportamientos machistas también han aparecido fuertes reacciones como vemos en la pornografía, la hipersexualización y cosificación de la mujer, la aparición de grupos políticos de extrema derecha, etc.

Referente a la igualdad real se constata que el mercado laboral turístico perpetúa los estereotipos de género y se apoya, de forma muy sutil, en la cosificación de la belleza femenina como reclamo turístico. También las características propias de la industria turística: la dificultad de los turnos de trabajo, de las jornadas extras y de saber cuándo entras a trabajar, pero no cuando saldrás del trabajo, hace que muchas empresas no quieran mujeres en turnos de noche o puestos de mayor disponibilidad horaria, sobre todo en edad de tener familia, lo que supone la asunción de prejuicios que dificultan la igualdad real. Sólo en el ámbito público-político en España existen leyes de paridad, mientras el resto de los ámbitos no tiene legislada la obligación de paridad. Ponemos el ejemplo de los grandes conglomerados empresariales que son los que mayor poder tienen y no existe la paridad. El Ibex sería un modelo de ello, en donde casi no hay mujeres, sólo el 2% de las empresas que en este participan, en los medios de comunicación las mujeres no llegan al 4%, en el sistema de saber/poder, por ejemplo, catedráticas el 12%, en la creatividad y en la religión. Esto no es una sociedad democrática, pues si esta persigue dar a cada individuo la oportunidad de

acuerdo a su capacidad, pero no se propician las condiciones para ello, siempre habrá desigualdades de género, prevaleciendo la tradición y el etnocentrismo patriarcal.

El alumnado más joven, sobre todo los que no han tenido ninguna experiencia laboral, cree firmemente que el mundo es igual y las oportunidades son las mismas para hombres y mujeres.

De los discursos del alumnado vemos cómo actualmente se nos ofrece la idea de que el mundo está feminizado, con nuevas corrientes de teorías feministas que apuestan por la erradicación de las desigualdades de género. La mujer ha permeado a casi todos los espacios de forma cuantitativa y cualitativa. También en los países desarrollados la elevación por parte de la ciudadanía de los trabajos domésticos y de cuidados a un carácter más universal, con más respeto por la vida y con el fin de devolver a la sociedad su sano equilibrio, fundamenta esta idea y crea el “espejismo de igualdad”. Es como decía Hanna Arent la colonización de la esfera pública por la esfera privada, pues las necesidades humanas se universalizan. Ante estas nuevas corrientes citadas surgen críticas y rechazos por parte de los sectores más tradicionales de la sociedad, pues se cuestiona el concepto de feminización del mundo y se asemeja a la enajenación del mismo. En este sentido, el patriarcado no entiende que se vulnere lo femenino como categoría, pues en la identidad del hombre patriarcal todo lo que no entiende o teme lo mitifica y lo categoriza subjetivamente, pues no se identifica con ello y tampoco quiere vencer su miedo para entenderlo y ser libre, pues el hombre a partir de su afirmación como lo esencial a costa del resto que es inesencial se dedica a la opresión del mundo. Como decía Simone de Beauvoir “no se nace mujer”. El hombre es así sujeto y objeto de la opresión al igual que muchas mujeres que dentro de la ambigüedad y la frustración contribuyen a mantener las categorías que separan y diferencian, surgiendo movimientos políticos y sociales totalizadores y de extrema derecha.

De todo ello se extrae la idea del miedo a la feminización del mundo, la necesidad de frenarlo. Se tiene miedo a la idea de que todos seamos iguales, libres y nos rija la misma ley. Así, el totalitarismo emergente en los últimos años en el mundo, encarna la necesidad de la afirmación del hombre patriarcal, ahorrándose la necesidad de

conocer a los otros (los diferentes a él: homosexuales, mujeres, negros, indios...) su necesidad de imponerse absolutamente en el mundo.

Se hace necesario destapar los malestares de hombres y mujeres, compartir sus vivencias y sus experiencias elevándolas a lo social y a la toma de conciencia por parte de los poderes políticos. De esta forma abordaremos juntos los temas que nos interesan, los que nos hacen movernos, tratando de no desgastarnos en la lucha binaria del patriarcado. Desde el feminismo se puede, pues todo lo conseguido era imposible, pensemos en la propuesta de M^a Pazos en el programa de podemos de permisos iguales para los padres, el feminismo es insurgencia y emancipación continua (Elena Simón, 2008).

Respecto al segundo objetivo que nos planteábamos, *la identificación de las principales áreas donde trabajan las mujeres en las empresas de hostelería y turismo* sigue existiendo una división sexual del trabajo condicionada por la reproducción de estereotipos y roles de género en los puestos a desempeñar, creando la condición de género desigualdad laboral en la hostelería y el turismo.

En las entrevistas realizadas y de los discursos de las mismas, la mayor gratificación con el nuevo rol de las mujeres –trabajo remunerado y trabajo doméstico- es menor para las de mayor edad y mejora para las de menor edad. Existe un grupo que tiene peor gratificación que se identifica como “grupo de transición”. Las mujeres transicionales serían aquellas que experimentan menos satisfacción con los dos roles, serían mujeres que han abierto el camino ya que la mayoría serían la primera generación de mujeres asalariadas nacidas en el franquismo y crecidas con la democracia.

Existen barreras externas e internas que llevan a la mujer a tener mucha más presión social y mayores niveles de estrés, derivados de la sobrecarga (física y emocional) de responsabilidades, la falta de apoyo social y la educación sexista que hace que ellas dejen en último lugar sus deseos individuales y abandonen sus proyectos personales. Estas barreras son determinadas por la sociedad y educación patriarcal provocando mayores niveles de ansiedad y estrés en la mujer. Todo ello se magnifica por las características de los horarios y los turnos del trabajo turístico.

En el discurso del alumnado se repite la idea de diferencias de género citadas en la educación y la igualdad de trato. Aseguran que en el mercado laboral turístico se repiten los prejuicios y estereotipos de género asignados a hombres y mujeres de forma muy distinta y que asigna roles tradicionales. La mujer realiza labores relacionadas con las tareas domésticas, como pueden ser las del departamento de pisos, recursos humanos, así como de cuidados y atención, como las del departamento de recepción, atención al cliente y el de calidad. También comprobamos que ocupan más puestos de gestión y dirección en pequeñas empresas. Mientras el hombre se asocia con tareas de gestión y dirección de grandes empresas, departamentos de contabilidad, mantenimiento... Lo que significa que sí afecta la condición de género al desarrollo profesional de las trabajadoras del turismo, lo cual responde a una de las preguntas de la investigación.

El inconsciente en su identidad a través de la cultura patriarcal hace al hombre que se le refuerce su masculinidad mientras que a la mujer le baja la autoestima y desvaloriza las tareas que esta realiza relacionadas con los cuidados y el hogar. Existen contradicciones en el discurso de las alumnas con respecto a sus expectativas laborales, bajo el pensamiento patriarcal el análisis de las posiciones son tradicionales: los hijos son responsabilidad de las madres y ellas quieren y eligen cuidarlos. Por otra parte, bajo la era de la modernidad piensan llegar a lo más alto en sus carreras profesionales. Si bien es cierto que las nuevas generaciones y el alumnado más joven exigen un reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidados. Aunque se ha observado, en las familias más tradicionales, que se repiten estos roles tradicionales heredados y que son las propias mujeres las que apartan a los hombres de las tareas que tradicionalmente han pertenecido al ámbito privado y de las cuales ellas se creen mejor y más cualificadas.

En relación al tercer objetivo, *determinar en qué medida la condición de género determina el tipo de contrato, jornada a realizar y puesto organizacional donde trabajan las mujeres en las empresas de hostelería y turismo y si le impide el ascenso a puestos directivos*, se constata por las entrevistas individuales y grupales que la condición de género delimita los puestos y trabajos de hombres y mujeres, así como su tipo de contrato y jornada laboral. El discurso de los alumnos se centra en que

reconocen y es aceptado que las mujeres sufren una segregación vertical o discriminación, ocupando siempre el puesto inferiores, también una segregación horizontal, cobrando los salarios más bajos. Además, saben que también la mujer es presa de una segregación temporal con contratos en puestos de alta estacionalidad o a tiempo parcial. Todo ello condiciona el salario femenino y el futuro de estas mujeres creándoles desprotección, condiciones vulnerables, temporalidad y trabajo informal. De los resultados se concluye que las empresas y los empleos turísticos ofrecen muy poco a la mujer, cuentan con una alta precariedad laboral, son puestos feminizados y suponen una segregación laboral.

En general, los entrevistados que trabajan en turismo sienten que la rentabilidad del turismo en los últimos años ha ocasionado beneficios para los empresarios. Sin embargo, la rentabilidad del 'boom' turístico no llega a los trabajadores, cuya situación es mucho más complicada. La negociación para la mejora de los salarios va muy lenta y, en muchos casos, está bloqueada desde hace años, lo que imposibilita el reparto de las rentas. En el 2017 España ha liderado las estadísticas de creación de empleo de la UE, pero esta noticia no ha contribuido a equilibrar las desigualdades del mercado laboral español, sino que ha deteriorado la calidad del empleo. España es líder europeo en paro y también en precariedad y el colectivo peor parado son las mujeres. Esta situación en muchos casos hace que las mujeres cuando son madres abandonen su trabajo en turismo por otros sectores o que se queden en casa criando a sus hijos al no compensarles su salario con los gastos a cubrir para ir a trabajar. Todo ello refuerza el papel tradicional de la mujer y fomenta el aislamiento social de esta.

A ello se une la idea y contradicción de que el turismo, que debe proporcionar satisfacción y buen servicio a sus clientes para el disfrute de su estancia, debe proporcionar primero satisfacción a sus clientes internos que son sus trabajadores. Como se ha comprobado, los sueldos en turismo son bajos y las empresas negocian con sus trabajadores por debajo de los convenios colectivos y de los contratos acuerdos para una menor contratación de personal pactando con sus trabajadores la renuncia de días libres por mayor salario. Esto ocasiona mayor cansancio de los trabajadores y para las mujeres con familia supone otra barrera que fomenta el

abandono de los trabajos en hostelería, sobre todo. En algunas empresas no tienen vacaciones, ni pagan nocturnidad y cobran menos del convenio, falsificando la cualificación del trabajador. En la mayoría de los casos en las nóminas aparecía que estos empleados eran auxiliares, cuando su trabajo en el hotel correspondía a una categoría superior. De esta forma, la empresa se ahorra costes laborales. Además, se acuerda con los trabajadores plus por no librar un día de los dos que les pertenecen según convenio colectivo.

Todo ello con la exigencia de una sonrisa por parte del trabajador y la denotación de felicidad, cuando la exigencia de felicidad hoy genera ansiedad con las condiciones laborales actuales, con las circunstancias personales de las mujeres que tienen cargas familiares y no son igual de libres que los que no tienen esas circunstancias. Se les envía el mensaje de que la felicidad y estar bien depende de ellas y cuando no lo consiguen se sienten culpables generando más tensión. Las empresas, la sociedad y las administraciones deben asumir que hay personas que no son igual de libres que otras, que sus tiempos no les pertenecen porque existe una realidad que no es asumida, afrontada y compartida que se convierte en muros infranqueables por mucha fortaleza que se tenga y ganas de saltarlos, pues no depende de las mujeres, depende de todos.

En cuanto al cuarto objetivo planteado, *analizar en qué medida el conflicto trabajo-familia coarta al alumnado, según su género, en su nivel de actividad y promoción dentro de las empresas de hostelería y turismo*, este se dividía en dos apartados:

a) Evaluar espacios, tiempos, roles y estrategias dentro de las responsabilidades familiares y la conciliación laboral.

En referencia al tema de la conciliación, la mujer tiene más dificultad porque se le supone la carga familiar y doméstica. El alumnado piensa que es la mujer la más preparada para ocuparse de los niños cuando nacen y que esto es “natural” debido al instinto maternal. Sigue existiendo un mito que rodea a la mujer que ejerce su derecho a ser madre de conflictos personales, familiares, laborales y sociales, con la sobrecarga de la responsabilidad de la crianza con tareas múltiples, no remuneradas, con horarios y disponibilidad completa y sin descanso. Todo ello supone no disponer

de espacios ni tiempos propios, el desarrollo de sentimientos de culpa, ansiedad y malestar que se traducen en síntomas físicos y psíquicos de diversa índole. En el tema de la conciliación vemos cómo a partir de la mirada de los jóvenes no creen que exista en la industria turística.

La maternidad y la crianza se convierten en el eje central de presión social, familiar y laboral, creando conflictos de rol, familiares, laborales e incluso personales de las mujeres que deciden (consciente o inconscientemente) quedarse embarazadas. Sigue habiendo muchos prejuicios y estereotipos alrededor de la figura de la madre como ser dulce, sensible y con gran instinto maternal solo por el hecho biológico de ser mujer. Además, existen conflictos en la conciliación laboral en el sector turístico por la imposibilidad de adaptar los horarios escolares a los laborales.

La falta de condiciones para la conciliación de la vida familiar se agrava en los casos de ocupar puestos de responsabilidad en turismo. Parece asumido por el alumnado que ser mujer tiene un precio y que las empresas, llegada una edad, son reticentes a contratar mujeres. Esto sucede en los procesos de selección y también en la promoción, pues son los estereotipos los que favorecen el acceso más fácil del hombre a puestos de liderazgo y mantienen el techo de cristal para las mujeres, ligadas a la doble y en muchas ocasiones triple jornada que le dificulta el ejercicio profesional y más aún la promoción a puestos de responsabilidad. Esta falta de expectativas de promoción, el desarrollar tareas de inferior cualificación a las propias habilidades de la mujer, son ejemplos de situaciones de trabajo que suponen la pérdida de interés e incluso el abandono del mercado laboral turístico por parte de las trabajadoras, con la consiguiente pérdida de capital humano.

Se confirma en la investigación que se repiten los estereotipos y roles tradicionales en los procesos de selección y promoción dentro de los recursos humanos. En las empresas siguen poniendo más barreras a las mujeres que a los hombres. En las esferas de poder y liderazgo, siempre se discute el mérito de las mujeres para estar en determinados espacios, nunca a los hombres. Siguen las resistencias a dejar el poder de los que lo ostentan y la dureza con la que estos tratan a sus adversarias cuando son mujeres. El poder en una mujer sigue estando mal visto y su autoridad siendo cuestionada, se repite el rol tradicional de la mujer relacionada con el ámbito

doméstico y el poder en este, no en el público. Parece que en el mercado laboral turístico no se valora el capital humano femenino y su conocimiento y capacidades: prima la masculinidad en puestos de liderazgo y se mantienen roles y estereotipos de género tradicionales.

b) Determinar la brecha de género en el tema de cuidados y tareas domésticas, en el alumnado de FP.

Según los resultados no se comparten las tareas y responsabilidades familiares y del hogar al 50%, no existe la coeducación en este aspecto, ni estrategias en materia de educación o en la sociedad para mejorar en este sentido. Los jóvenes afirman que los hombres dedican más tiempo al trabajo asalariado que las mujeres, siendo ellas quienes dedican más tiempo al trabajo doméstico en la pareja. El mercado y la sociedad de consumo perpetúa los roles tradicionales y comercializa con ello. Lo vemos en el tema de la reproducción, sexualidad, maternidad y crianza.

Esta situación crea un vacío de corresponsabilidad, no existe una conciliación paritaria ni en las familias, ni por parte de las empresas, ni por parte del Estado. También destaca la normalización por parte del alumnado de actitudes y comportamientos que contribuyen a seguir manteniendo las desigualdades de género: ven natural que las madres se ocupen de los cuidados y del hogar, aunque saben que no es justo, pero tampoco se han parado a medirlo o pensarlo. Tanto chicos como chicas han visto prácticamente todos en sus casas el modelo tradicional de madre cuidadora y organizadora de la casa. Los alumnos con modelos más tradicionales naturalizan las desigualdades en el mercado laboral por razón de género.

Al final, es únicamente la mujer quien concilia a causa de la falta de servicios públicos y las pocas medidas que disponen las empresas. Esto, además, viene marcado por los roles asignados por cuestión de género, llevando a una mayor precariedad laboral. Las excedencias por cuidado de menores son solicitadas por mujeres. Las mujeres de nuestra investigación declaran las responsabilidades personales como primer obstáculo para el desarrollo profesional. Las mujeres ocupadas compaginan las tareas laborales con las domésticas. La conciliación supone a las mujeres una pérdida de

opciones profesionales, poder adquisitivo y desarrollo de sus carreras. El mayor problema es que esta situación sigue sin reconocerse y al igual que otras referentes a las consecuencias del mantenimiento de los roles tradicionales de la sociedad, no fomentan la igualdad y la corresponsabilidad. Asimismo y por el momento, los objetivos dentro de la estrategia europea de mejorar la calidad del empleo y la igualdad laboral, así como otras medidas a nivel estatal (como puede ser el certificado de empresa familiarmente responsable: EFR, evaluado por AENOR, promovido por la Fundación Más familia, y avalado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social) y en algunas comunidades autónomas tampoco han mejorado sustancialmente la situación.

En la industria del turismo, la socialización y particularidades del mercado laboral turístico podrían contribuir a consolidar los estereotipos de género detectados y analizados en el sector. El mercado neoliberal y la sociedad de consumo perpetúan los estereotipos y roles tradicionales y comercializan con ellos. Lo vemos en el tema de la reproducción, sexualidad, maternidad y crianza. Por ello, es necesario romper la figura de la madre como “cuidadora principal” e involucrar a los padres en la crianza para que se comparta la responsabilidad y los desencuentros que la crianza conlleva en las relaciones de madres con hijos: resistencia a la autoridad, poner límites, ira, decepción...Que los hijos no dependan de la madre solamente, que los padres se muestren cercanos y cariñosos, dejando atrás una masculinidad tóxica y arcaica, con restos de misoginia tras miles de años de identidad intransigente con la figura femenina.

Se pone en valor el papel del feminismo como garantía de la igualdad de derechos, oportunidades y de trato, principios fundamentales y de justicia social. La presión social debe obligar a los poderes fácticos a promover dicha igualdad y acabar con la discriminación. Existe una falta de formación en igualdad de género y en temas como la coeducación y la necesidad de implantar buenas prácticas y medidas de igualdad aplicadas desde las estructuras de poder.

No hay condiciones para la igualdad: jornadas asequibles para la conciliación, no hay guarderías con horarios adaptados o en las empresas, los hombres no acceden a los

cuidados, no tenemos atención a la dependencia. No se mide la variable de género ni en turismo ni en otras áreas, con lo cual se dificulta la investigación.

Se comprueban las sospechas de la autora en el tema del determinismo biológico y en que se repiten estereotipos y roles tradicionales de género en los estudiantes de formación profesional, dentro de la familia de hostelería y turismo.

Por último, añadir que de nuestros resultados se extrae que dentro del mercado laboral turístico la ambición por tener un puesto de responsabilidad condiciona la planificación vital y laboral de las estudiantes mujeres, en mayor medida que la de los estudiantes varones, pues se sigue asociando las tareas de cuidados y crianza a la mujer.

Cinco ejes centrales se extraen de los resultados:

1. Roles Intelectuales
2. Roles Domésticos
3. Roles Familiares y de cuidados
4. Roles Laborales
5. Roles de Liderazgo

- Hombres y mujeres tienen ambiciones intelectuales y profesionales similares, pero ellas tienen una menor probabilidad de alcanzarlas.

- Las restricciones en los usos del tiempo son más acusadas entre las mujeres. Además, ellas son las que tienen una probabilidad mayor de desvincularse del rol laboral y centrarse en el rol doméstico.

- Todavía persisten muchas formas sutiles de discriminación desligadas de las restricciones del tiempo, movilidad y conciliación. Un ejemplo sería el poder y la autoridad ligados a una cultura patriarcal, en detrimento del liderazgo femenino.

- Las restricciones de la carrera profesional de las mujeres son más acusadas. La mujer se topa con un “techo de cristal” que frena su desarrollo profesional.

- Todo lo anterior contribuye a la brecha salarial, siendo el salario de las mujeres significativamente inferior al de los hombres. La mujer se enfrenta a más obstáculos y barreras en sus ambiciones laborales y familiares, a la falta de medidas de conciliación, falta de horarios flexibles y adaptados a los de los niños, de actualización de las empresas en coeducación y apoyo a la familia.

Por tanto, parece obvio que los resultados del estudio están claramente relacionados con la persistencia de estereotipos y roles de género y las dificultades de conciliar la vida personal con la profesional. Por tanto, la carrera profesional de una mujer se ve afectada por la condición de género y al encontrar diversas barreras y restricciones, puede verse frenada o acabada, perdiendo así las empresas de hostelería y turismo, gran parte del potencial femenino.

Aportaciones, limitaciones y futuras líneas de investigación

La presente tesis doctoral contribuye a sensibilizar y concienciar sobre las desigualdades laborales de género en las empresas de hostelería y turismo, así como en el alumnado de Formación Profesional. Como hemos podido comprobar, las desigualdades y los roles de género se siguen reproduciendo en las generaciones que en un futuro formarán parte del mercado laboral turístico. Por tanto, son necesarias actuaciones desde diferentes ámbitos encaminadas a corregir dichas desigualdades, como recogemos a continuación en una serie de propuestas dentro del ámbito de la formación.

- Desarrollar planes de orientación académica y formación profesional que desarrolle en el alumnado la capacidad de elegir sin sesgos de género y que permita desarrollar la carrera profesional sin división sexual dentro del empleo turístico.
- Fomentar la corresponsabilidad en chicos y chicas en los diferentes ámbitos de su vida, como son el doméstico y el empleo.
- Realizar intercambios de buenas prácticas con otros países que tengan integrada la igualdad de género en la formación profesional de los estudiantes de turismo como Finlandia, Países Bajos, Suiza, Francia, Austria, Alemania...

- Diseñar proyectos europeos Erasmus+ para el desarrollo de la igualdad laboral en la hostelería y el turismo y exteriorización del sexismo ambivalente dando paso a la libertad de prejuicios.
- Realizar visitas a empresas e instituciones del sector turístico en donde haya *mentoring* y programas que fomenten la igualdad de género.

El hecho de ser profesora en un centro de secundaria y tener acceso al alumnado de Formación Profesional de la rama de hostelería y turismo es, sin duda, una ventaja que ha permitido el acceso a la información necesaria para realizar la presente investigación. No obstante, la inexperiencia de la investigadora en la realización de las entrevistas y como moderadora en los grupos de discusión, puede constituir una de las limitaciones del trabajo.

También podemos señalar como limitación del trabajo, la subjetividad a la hora de interpretar los discursos de los alumnos por la autora de la tesis, propia de la perspectiva metodológica elegida, así como el hecho de que los participantes en dichos grupos de discusión se conocieran de antemano y esto haya podido condicionar sus respuestas y provocar roces entre ellos.

Por otra parte, también cabe hacer mención a las dificultades encontradas a la hora de realizar las entrevistas, como los problemas para cuadrar agendas y concertar citas con los sujetos de interés, así como los costes de desplazamiento y tiempo.

A partir de la tesis presentada, se abren nuevas líneas de investigación para seguir avanzando en el tema objeto de estudio. Algunas de los objetivos que nos fijamos para el futuro son los siguientes:

- Concienciar de la necesidad de incluir las actividades de la reproducción humana a los medios de producción, por ser estas necesarias para la sociedad.
- Proponer políticas de género que promuevan la equidad dentro del sector turístico, ejemplos de mujeres mentoras y en puestos de responsabilidad, paridad de género.

- Realizar un seguimiento de antiguos alumnos de Formación Profesional para investigar si existen aspectos discriminatorios en su trayectoria profesional por la condición de género, perjuicios profesionales debidos a la maternidad-paternidad y las repercusiones tras el abandono temporal del trabajo por responsabilidades familiares y de cuidados.

- Estudiar la relación entre el trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres, junto con la exposición al riesgo de la maternidad y la dificultad de encontrar un trabajo estable (entendido como conciliador y de salario medio) y su impacto en la seguridad y salud de las mujeres. Averiguar si existen conflictos de rol en las mujeres de la industria turística de Alicante

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

BIBLIOGRAFÍA

- Abarca, S. (2006) *Psicología de la Motivación*. Editorial: UNED, San José, Costa Rica.
- Abril, P., Amigot, P., Botía-Morillas, C., Domínguez-Folgueras, M., González, M. J., Jurado-Guerrero, T., Seiz, M. (2015). Ideales igualitarios y planes tradicionales: análisis de parejas primerizas en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 3–21. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.150.3>
- Acker, S. (1995). Carry on Caring: the work of women teachers. *British Journal of Sociology of Education*, 16(1), 21–36. <https://doi.org/10.1080/0142569950160102>
- Agencia EFE Zaragoza. (2015). La directora del IAM denuncia la “doble discriminación” de la mujer del mundo rural. *El Heraldo*. Recuperado en <https://www.heraldo.es/noticias/aragon/teruel/2015/10/22/la-directora-del-iam-denuncia-la-doble-discriminacion-de-la-mujer-del-mundo-rural-376081.html>
- Agencia Valenciana De Turismo (2017): Libro Blanco de Turismo de la Comunitat Valenciana Disponible en: http://www.turisme.gva.es/turisme/es/files/pdf/Libro_Blanco_Turismo_Comunitat_Valenciana.pdf
- Aguado López, M., y Silva Falchetti, E. (2009). Estilos de aprendizaje. Relación con motivación y estrategias. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 4(4), 36–55.
- Aguilar Montes de Oca, Y. P., Valdez Medina, J. L., González-Arratia, N. I., y González Escobar, S. (2013). Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 18(2), 207–224.
- Alcañiz Moscardó, M. (2007). Aportaciones de las mujeres al discurso y a la práctica de la paz. *Feminismo/S*, 9, 31–50. <https://doi.org/10.14198/fem.2007.9.03>
- Aleman, L. (2012). Mujeres de una pieza. *El Mundo*. Recuperado en <https://www.elmundo.es/elmundo/2012/02/24/cultura/1330098439.html>
- Alizade, A. M., y Seelig, B. (2007). *Techo de cristal: perspectivas psicoanalíticas sobre las mujeres y el poder*. Madrid: Lumen.
- Althusser, L. (1985). *Aparelhos ideológicos de Estado* (2nd ed.). Rio de Janeiro: Graal.
- Alvargonzález, D. (2002). Del relativismo cultural y otros relativismos. *El Catoblepas: Revista Crítica Del Presente*, 8, 13–18. <http://www.nodulo.org/ec/2002/n008p13.htm>
- Amorós, C. (1985). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Barcelona: Editorial Anthropos.
- Amorós, C. (2005). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias para las luchas de las mujeres*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Amorós, C. (2008). *Mujeres e imaginarios de la globalización: reflexiones para una*

- agenda teórica global del feminismo*. Rosario, Santa Fe (Argentina): Homo Sapiens Ediciones.
- Arbaiza Vilallonga, M. (2000). La “cuestión social” como cuestión de género: Feminidad y trabajo en España (1860-1930). *Historia Contemporánea*, 21, 395-458. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=150037>
- Arkleton Research, 1992. «Farm Household Adjustment in Western Europe 1987-1991,» Final Report on the research programme “Rural change in Europe: Farm structures and pluriactivity, 1987-1991”, December 1992.
- Arriaga M. (2006). Estudios de género y teoría de la comunicación: nuevos territorios y nuevos retos. *Revista internacional de culturas y literaturas*, ISSN-e 1885-3625, Nº. 1, (Ejemplar dedicado a: Estudios culturales y de género. Puentes entre Sudamérica y Europa), p. 1-7
- Bacete, R. (2009). La perspectiva de género de los hombres aplicada a la intervención social: el sexismo y la masculinidad hegemónica como problemas sociales. En M. E. Aranguren Vigo y G. Villaño Murga (Eds.), *Hacia una intervención con perspectiva de género* (pp. 99-104). Vitoria-Gasteiz: Colegio de Trabajo social de Alava.
- Badinter, E. (2011). La mujer y la madre. *Madrid: La Esfera de los libros*.
- Bagguley, P. (1991). The patriarchal restructuring of gender segregation: a case study of the hotel and catering industry. *Sociology*, 25(4), 607-625.
- Baldwin, M. W. (1992). Relational schemas and the processing of social information. *Psychological Bulletin*, 112(3), 461-484. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.3.461>.
- Ballarín Domingo, P. (2001). *La educación de las mujeres en la España contemporánea*. Madrid: Síntesis.
- Banco Mundial (2017), Informe Anual 2017 del Banco Mundial *Washington, DC: World Bank*. © *World Bank*. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30326> License: CC BY-NC-ND 3.0 IGO.”
- Bandura, A. (1982). *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Espasa Calpe.
- Banyuls Llopis, J. M., y Recio, A. (2017). Pobreza laboral en España: causas y alternativas políticas. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 4, 135-149.
- Baquerizo, Ñ., y Ninoska, C. (2017). *Comportamiento organizacional. Manual Autoformativo Interactivo*. Huancayo (Perú): Universidad Continental.
- Barberá Heredia, E. (2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50, 37-53. <https://www.redalyc.org/html/174/17405003/>
- Barberá Heredia, E., Sarrió Catalá, M., y Ramos López, A. (2000). Mujeres y estilos de dirección: el valor de la diversidad. *Psychosocial Intervention*, 9(1).
- Barberá Ribera, T., Estellés Miguel, S., y Dema Pérez, C. M. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal.” En *3rd International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management*. Barcelona-

- Terrassa. Recuperado de <http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>.
- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., y Devece, C. (2011). La (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. En *V international conference on industrial engineering and industrial management* 986-995.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Barómetro del CIS, (2017). Estudio número 3175, mayo. http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3160_3179/3175/es3175mar.pdf.
- Baudrillard, J. (1976). *La società dei consumi*. Bolonia: il Mulino.
- Baum, T. (2013) International Perspectives on Women that work in Hotels, Catering and Tourism. Working Paper, International Labour Office (ILO) <http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS209867/lang--en/index.htm> Acceso: 01/07/2014
- Beauvoir, S. de. (1989). *El segundo sexo*. Buenos Aires: Siglo XX.
- Beck-Gersheim, E. (2003). *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*. Barcelona: Paidós Ibenca.
- Becker, G. (1981). *A Treatise on the Family*. Cambridge. Harvard University Press.
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.
- Becker, Gary S. (1981), *A treatise on the family*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Beltrán Pedreira, E. (2013). Naturaleza, cultura y política: las "idénticas" y las dificultades de la igualdad. *AFDUAM: Anuario de La Facultad de Derecho de La Universidad Autónoma de Madrid*, 17, 183-206. <http://hdl.handle.net/10486/662582>.
- Benhabib, S. (1992). Una revisión del debate sobre las mujeres y la teoría moral. *Isegoría*, (6), 37-63.
- Berger, P. L. y Luckmann, T. (1968). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu 1/29.
- Bergua Amores, J. A. (1998). Dimensiones referencial, imaginaria y pragmática del tiempo en la modernidad y en la postmodernidad. *Papers: revista de sociologia*, (56), 125-141.
- Bernard, J. (1982a). *The female world*. New York: The Free Press.
- Bernard, J. (1982b). *The future of marriage*. New Haven (USA): Yale University Press.
- Bian, L., Leslie, S.-J., y Cimpian, A. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. New York: *Science*, 355(6323), 389-391. <https://doi.org/10.1126/science.aah6524>
- Bilimoria, D., Godwin, L., y Zelechowski, D. D. (2007). Influence and inclusion: a

- framework for researching women's advancement in organizations. En D. Bilimoria y S. K. Piderit (Eds.), *Handbook on women in business and management* (pp. 232–253). Massachusetts: Edward Elgar.
- Biswas, R., y Cassell, C. (1996). Strategic HRM and the gendered division of labour in the hotel industry. *Personnel Review*, 25(2), 19–34. <https://doi.org/10.1108/00483489610147870>
- Boff, L. (2004). *Femenino y masculino: Una nueva conciencia para el encuentro de las diferencias*. Madrid: Editorial Trotta.
- Boix, P., Orts, E., López, M. ., Rodrigo, F., y Linares, P. (1998). Modalidades de contratación y siniestralidad laboral en España en el periodo 1988-1995. *Mapfre Seguridad*, 69, 15–27.
- Bolles, A. (1997). Women as a Category of Analysis in Scholarship on Tourism: Jamaican Women and Tourism Employment. In *Tourism y Culture: An Applied Perspective*, E. Chambers, ed., Albany: State University of New York Press
- Bonilla, C. M. (2018). Rastros del tiempo. Fetichismo de la mercancía, cosificación y sociedad del espectáculo. *Oxímora. Revista Internacional de Ética y Política*, 13, 255–271. <https://doi.org/10.1344/oxi.2018.i13.21878>
- Méndez, L. B. (1996). Micromachismos: la violencia invisible en la pareja. *Primeras Jornadas de género en la sociedad actual. Valencia: Generalitat Valenciana*, 25-45.
- Bonino Méndez, L. (2002). Masculinidad Hegemónica e identidad masculina. *Dossiers Feministes*, 6, 7–35. <http://www.e-revistas.uji.es/index.php/dossiers/article/view/735>.
- Bosch Fiol, E., y Ferrer Pérez, V. A. (2000). La violencia de género: De cuestión privada a problema social. *Psychosocial Intervention*, 9(1), 7–19. <https://www.redalyc.org/html/1798/179818244002/>
- Bosch, M. I. C. (2007). Las mujeres que lucharon solas: Concepción Arenal y Emilia Pardo Bazán. *El feminismo en España: dos siglos de historia* (pp. 45-80). Editorial Pablo Iglesias.
- Bote, V. y Marchena, M. (1996). «Política turística» en A. Pedreño (dir.) *Introducción a la economía del turismo en España*, Editorial Civitas, Madrid.
- Botia-Morillas, C. (2013). Com es dissenya una investigació per a l'anàlisi de les relacions de gènere. Aportacions metodològiques. *Papers: Revista de Sociologia*, 98(3), 443–470. <https://www.raco.cat/index.php/Papers/article/view/319632>.
- Bourdieu, P. (1996). Physical space, social space and habitus. Oslo, Department of Sociology, University of Oslo y Institute for Social Research.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2003). *Cuestiones de sociología*. Madrid: Ediciones Istmo.
- Braidotti, R. (2002). Un ciberfeminismo diferente. *Debats*, 76, 100–117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=234153>
- Branciforte, L., & Orsi, R. (2007). *De la mística de la feminidad al mito de la belleza*. Editorial Arcibel.

- Brewer, N., Mitchell, P., y Weber, N. (2002). Gender role, organizational status, and conflict management styles. *International journal of conflict management*, 13(1), 78-94.
- Brito, J. G. (2001). Elementos no-técnicos para la conducción de un grupo de discusión. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, (4), 121-144.
- Brito Lemus, R. (1998). Hacia una sociología de la juventud. Algunos elementos para la deconstrucción de un nuevo paradigma de la juventud. *Última Década*, 9, 1-7. <https://www.redalyc.org/html/195/19500909/>
- Brotons, M. (2012). Análisis comparativo de la formación reglada en turismo: Benidorm y el capital humano hotelero. *Revista Investigaciones Turísticas*, 3, 120-132. <https://doi.org/10.14198/INTURI2012.3.07>
- Brotons, M., Sigüenza, M. C., y Huete, R. (2014). Barreras invisibles a la promoción de las mujeres en la hostelería. *TMS Management Studies International Conference November 2014*. Algarve.
- Brullet, Cristina (1996). «Prácticas de crianza e identidades parentales». En: Carrasquer Oto, Pilar y Brullet Trenas, Cristina (coord.). *Sociología de las relaciones de género: Congreso Sociología, Granada, 1995*. Madrid: MTAS. Instituto de la Mujer, 45-66.
- Brunet Icart, I. (2008). La perspectiva de género. *Revista Barataria*, 9, 15-36. <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i9.178>
- Burin, M. (1996). Género y psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables. En M. Burin y E. Dio Bleichmar (Eds.), *Género, Psicoanálisis, Subjetividad* (pp. 61-99). Buenos Aires: Paidós.
- Burin, M., y Meler, I. (2000). *Varones: género y subjetividad masculina*. Buenos Aires: Paidós.
- Mabel, B., Moncarz, E., y Velazquéz, S. (2000). *El malestar de las mujeres*. Paidós.
- Burke, R. J. (2007). Career development of managerial women: attracting and managing talent. D. Bilimoria y S. K. Piderit (Eds.), *Handbook on Women in Business and Management* (pp. 109-131). Cheltenham: Edward Elgar.
- Burrell, J., Manfredi, S., Rollin, H., Price, L., y Stead, L. (1997). Equal opportunities for women employees in the hospitality industry: a comparison between France, Italy, Spain and the UK. *International Journal of Hospitality Management*, 16(2), 161-179. [https://doi.org/10.1016/S0278-4319\(97\)00003-0](https://doi.org/10.1016/S0278-4319(97)00003-0)
- Bustos, O. (1994). *Antología de la sexualidad humana*. México D.F: Conapo.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.
- Calás, M. B., Smircich, L., y Bourne, K. A. (2007). Knowing Lisa? Feminist analyses of "gender and entrepreneurship." En D. Bilimoria y S. K. Piderit (Eds.), *Handbook on women in business and management* (p. 375). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Callejo Gallego, M. J. (2007). Temporalidades y tiempo de trabajo: vivencias de trabajadores y trabajadoras. *Trabajo, género y tiempo social* (Prieto Rod, pp. 142-

- 172). Madrid: Editorial Complutense.
- Calvo, M., y Picontó, T. (2016). *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Madrid.
- Campbell, K. (2014). What do women want? Feminist epistemology and psychoanalytic theory. *The SAGE Handbook of Feminist Theory*, 93.
- Campillo, N. (2005). Género, ciudadanía y sujeto político. *Género, constitución y estatutos de autonomía* (pp. 23-36). Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).
- Campos-Soria, J. A., Marchante-Mera, A., y Roperero-García, M. A. (2011). Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 91-102. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.07.001>
- Campos-Soria, J. A., Ortega-Aguaza, B., y Roperero-García, M. A. (2009). Gender Segregation and Wage Difference in the Hospitality Industry. *Tourism Economics*, 15(4), 847-866. <https://doi.org/10.5367/000000009789955152>
- Cantera Herrero, F. J., y Yáñez, J. L. (2008). Aportaciones del liderazgo positivo (I). Las vitaminas en el trabajo el bienestar psicológico para retener el talento. *Capital Humano: Revista Para La Integración y Desarrollo de Los Recursos Humanos*, 21(220), 42-58. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2561724>
- Caplan, P. (Ed.). (1989). *The cultural construction of sexuality* (Vol. 353). Psychology Press. London.
- Carrasco, C. (2006). La economía feminista: una apuesta por otra economía. En M. J. Vara (Ed.), *Estudios sobre género y economía* (pp. 29-62). Madrid: Akal.
- Carrasco, C. (2009). Mujeres, sostenibilidad y deuda social. *Revista de Educación, Número Ext*, 169-191. <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:7c25f802-781e-4810-9b52-b63f2601fb28/re200908-pdf.pdf>
- Carrasco, C., y Recio, A. (2014). Del tiempo medido a los tiempos vividos. *Revista de Economía Crítica*, 17(1), 82-97. http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/05_Carrasco-Recio_DelTiempoMedido.pdf.
- Carrasquer, P. (2013). El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología. *Cuadernos de relaciones laborales*, 31(1), 91-113.
- Catalina, Severo, (1859). *La Mujer*, apuntes para un libro, Madrid, A. de San Martín, Editor, aum. (Hay otras ediciones: 1864, 1870, 1876, 1880, 1883, 1888, 1889, 1893, 1904, 1908, 1921, 1925, 1928, 1932, 1945; hay una última reedición: Madrid, Espasa-Calpe, 1968).
- Castells, C. (1996). *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.
- Castells, M. (2013). *Communication power*. Oxford: Oxford University Press.
- CCOO Servicios. (2018). *Análisis económico de la actividad del turismo en España* (No. MMA/Jun18). Madrid. Recuperado de <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/informeturismo.pdf>

- Cejudo Córdoba, R. (2007). Capabilities and Freedom. An approximation to Amartya Sen theory. *Revista Internacional de Sociología*, LXV(47), 9–22. <https://doi.org/10.3989/ris.2007.i47.50>
- Chafetz, J. S., y Dworkin, A. G. (1989). Action and reaction: An integrated, comparative perspective on feminist and antifeminist movements. M. L. Kohn (Ed.), *Cross-National Research in Sociology* (pp. 329–350). London: Sage.
- Chillida, N. y León, C. (2004) Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. Madrid: Comunidad de Madrid; Universidad de Navarra. IESE, 2007.
- Chinchilla, N., Polemans, S., y León, C. (2005). Mujeres directivas bajo el techo de cristal. *Directivas en la empresa: criterios de decisión y valores femeninos en la empresa*. Barcelona: nternacional Center of Work and Family. Recuperado de http://www.uv.es/csif/Mujeres_directivas.doc
- Chodorow, N. (1984). *El ejercicio de la maternidad: psicoanálisis y sociología de la maternidad y paternidad en la crianza de los hijos*. Barcelona: Gedisa.
- Chodorow, N. (1999). *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Los Angeles: University of California Press.
- Chusmir, L. H. & Durand, D. E. (1988): A pragmatic look at women in management. *Supervision*, 49(2), 14-16.
- Claramunt, M. (2006). Casitas Quebradas: El Problema de la Violencia Doméstica en Costa Rica. San José: Universidad Estatal a Distancia.
- Clark, T. N., y Lipset, S. M. (1991). Are social classes dying?. *International sociology, University of Wisconsin* 6(4), 397-410.
- Clare, A. (2002). *La masculinidad en crisis*. Madrid: Taurus.
- Clausen, J. A. (1972). The life course of individuals. En M. W. Riley, M. E. Johnson, y A. Foner (Eds.), *Aging and society. A sociology of age stratification* (Vol. 3, pp. 457–514). New York: Russell Sage Foundation.
- Claver, E.; Pereira, J. y Andreu, R. (2004): “Recursos humanos en el sector hotelero. Acciones para aumentar la calidad de servicio”, ponencia presentada al XVIII Congreso Anual-XIV Hispano Francés de AEDEM, Orense, 2-4 de Junio 2004, pp. 921-929.
- Cobo, R. (1995). *Fundamentos del patriarcado moderno: Jean Jacques Rousseau*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Cobo, R. (1999). Multiculturalismo, democracia paritaria y participación política. *Política y Sociedad*, 32, 53–65. <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO9999330053A/24666>
- Cobo, R. (2005). Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres. En A. de Miguel Álvarez y C. Amorós (Eds.), *Teoría feminista: de la ilustración a al globalización* (Vol. 3, pp. 265–300). Madrid: Minerva.
- Colás Bravo, P., y Villaciervos Moreno, P. (2007). La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. *Revista de Investigación Educativa*, 25(1),

- 35–38. <https://revistas.um.es/rie/article/view/96421/92631>.
- Colmenares, C. G. (2006). Leta Hollingworth, una voz herética en psicología. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 1(9).
- Coria, C. (1996). *Las negociaciones nuestras de cada día*. Buenos Aires: Paidós.
- Crick, N. R., y Dodge, K. A. (1994). A review and reformulation of social information-processing mechanisms in children's social adjustment. *Psychological Bulletin*, 115(1), 74–101. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.115.1.74>
- Crompton, R., y Sanderson, K. (1990). *Gendered jobs and social change*. London: Unwin Hyman.
- Cross, S. E., y Markus, H. R. (1993). Gender in thought, belief, and action: A cognitive approach.
- Cuadrado, I., Navas M.S. & Molero, F. (2004). El acceso de las mujeres a puestos directivos:: Género, contexto organizacional y estilos de liderazgo. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 57(2), 181-192.
- Cuberes, D., y Teignier, M. (2014). Gender Inequality and Economic Growth: a critical review. *Journal of International Development*, 26(2), 260–276. <https://doi.org/10.1002/jid.2983>
- Dasgupta, N., y Asgari, S. (2004). Seeing is believing: Exposure to counterstereotypic women leaders and its effect on the malleability of automatic gender stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(5), 642–658. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2004.02.003>
- Davis, K., Moore, W. 1945. "Some Principles of Stratification." *American Sociological Review* 10: 242–249.
- de Arquer, I., Martín Daza, F., y Nogareda, C. (1995). *Ambigüedad y conflicto de rol* (No. NTP 388). Madrid. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_388.pdf
- de las Heras Aguilera, S. (2009). Una aproximación a las teorías feministas. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 9, 45–82. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/8876/aproximacion_heras_RU_2009.pdf
- de Lauretis, T. (1986). Feminist Studies/Critical Studies: Issues, Terms, and Contexts. En T. de Lauretis (Ed.), *Feminist Studies/Critical Studies* (pp. 1–19). London: Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-18997-7_1
- de Miguel, A. (2007). El feminismo a través de la historia. Recuperado el 5 de septiembre de 2017 en <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1309>
- de Miguel, A. (2008). Feminismo y juventud en las sociedades formalmente igualitarias. *Revista de Estudios de Juventud*, 83, 29–45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3106789>
- de Miguel, A. (2015). *Neoliberalismo sexual: el mito de la libre elección*. Madrid: Cátedra, colección feminismos.

- Delphy, C. (2001). *Le patriarcat, une oppression spécifique, L'ennemi principal*. 2. Penser le genre (pp. 55–90). Paris: Syllepse.
- de la Barre, F. P. (1982). *De l'Education des dames pour la conduite de l'esprit. Dans les sciences et dans les moeurs. Entretiens*. Chez Antoine Dezallier. Paris.
- del Valle, T., Apaolaza, J. M., Arbe, F., Díez, C., Esteban, M. L., Etxeberria, F., y Maquieira, V. (2002). *Modelos emergentes en los sistemas y las relaciones de género*. Madrid: Narcea.
- Dema Moreno, S. (2005). Entre la tradición y la modernidad: las parejas españolas de doble ingreso. *Papers*, 77, 135–155. <https://www.raco.cat/index.php/Papers/article/viewFile/52753/60703>
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., y Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación En Educación Médica*, 7(2), 162–167. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572013000300009yscript=sci_arttext
- Díaz Descalzo, M. C. (2002). Los riesgos psicosociales en el trabajo: el estrés laboral, el síndrome del quemado y el acoso laboral. Su consideración como accidente de trabajo. *Revista de Derecho Social*, 17, 183–202. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=248069>.
- Díez Gutiérrez, E. J., Terrón Bañuelos, E., Centeno Suárez, B., y Valle Flórez, R. E. (2003). El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. Ed *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Díaz Martínez, C., y Jabbaz Churba, M. I. (2016). El déficit masculino en la brecha de género de cuidados: una problemática multidimensional. In *XII Congreso Español de Sociología. Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología*. Gijón.
- Dio Bleichmar, E. (1991). *El feminismo espontáneo de la historia. Estudio de los trastornos narcisistas de la feminidad*. Madrid: Siglo XXI.
- Dirección General de Justicia (Comisión Europea). (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de publicaciones de la Unión Europea. Recuperado de <https://publications.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5>
- Doherty, L., y Manfredi, S. (2001). Women's employment in Italian and UK hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 20(1), 61–76. [https://doi.org/10.1016/S0278-4319\(00\)00040-2](https://doi.org/10.1016/S0278-4319(00)00040-2)
- Doherty, L., y Stead, L. (1998). The Gap between Male and Female Pay: What Does the Case of Hotel and Catering Tell Us? *The Service Industries Journal*, 18(4), 126–144. <https://doi.org/10.1080/02642069800000045>
- Donath, O. (2015). Regretting Motherhood: A Sociopolitical Analysis. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 40(2), 343–367. <https://doi.org/10.1086/678145>
- Donath, O. (2016). *Madres arrepentidas. Una mirada radical a la maternidad y sus falacias sociales*. Barcelona: Penguin Random House.

- Dowling, C. (2014). *El complejo de Cenicienta: El miedo de las mujeres a la independencia*. Barcelona: Penguin Random House.
- Duffy, L. N., Kline, C. S., Mowatt, R. A., y Chancellor, H. C. (2015). Women in tourism: Shifting gender ideology in the DR. *Annals of Tourism Research*, 52, 72-86. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2015.02.017>
- Durán, M. Á. (2007). *El valor del tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día?* Madrid: Espasa Calpe.
- Durán, M. Á. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Durán, M. A., y Rogero, J. (2009). *La investigación sobre el uso del tiempo. Cuadernos metodológicos, número 44*. Madrid: CIS - Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Durán, M. Á., Serra, I., y Torada, R. (2001). *Mujer y trabajo. Problemática actual*. Alzira (Valencia): Germania.
- Durán, M. Á., y García, J. R. (2009). *La investigación sobre el uso del tiempo (Vol. 44)*. Madrid: CIS.
- Durkheim, E. (2001). *La división del trabajo social* (4th ed.). Madrid: Akal Ediciones.
- Dworkin, A. (1988). Pornography Is a Civil Rights Issue for Women. *Journal of Law Reform*, 21(1), 55-67. <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/umijlr21&id=63&div=ycollection=>
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2004). Social role theory of sex differences and similarities: Implications for the partner preferences of women and men. *Psychology of gender, 2nd edition*, ed. AH Eagly, A. Beall & RJ Sternberg, 269-95.
- Ellis, A. (1962). Reason and emotion in psychotherapy. Oxford, England: Lyle Stuart.
- Engels, F. (1996). *El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado. Biblioteca de filosofía* (13th ed., Vol. 11). Madrid: Fundamentos.
- Española, C. (1978). de 27 de diciembre de 1978. Boletín oficial del Estado, 29, 29313-424.
- Espejo Marín, C., y Mendoza Martínez, J. L. (2003). Trabajadoras asalariadas en el campo murciano. *Papeles de geografía*, (37), 55-63.
- Esping-Andersen, G., Güell, M., y Brodmann, S. (2005). When mothers work and fathers care. Joint household fertility decisions in Denmark and Spain. <https://repositori.upf.edu/handle/10230/272>
- Epstein, S. (1994). Integration of the cognitive and the psychodynamic unconscious. *American Psychologist*, 49(8), 709-724. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.49.8.709>
- Erikson, E. H. (1963). El problema de la identidad del yo. *Revista Uruguaya de Psicoanálisis*, 5(2-3), 267-338. <http://www.apuruguay.org/cgi->

bin/wxis1660.exe/iah/

- Esquembre, M. del M. (2006). Género y Ciudadanía, mujeres y Constitución. *Feminismo/S*, 8(diciembre), 35–51. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/1179/1/Feminismos_8_3.pdf
- Esquivel, V. (2011). *La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*. Panamá: PNUD.
- Esquivel, V., Faur, E., y Jelin, E. (2012). Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y estado. En V. Esquivel, E. Faur, y E. Jelin (Eds.), *Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el estado y el mercado* (pp. 11–44). Buenos Aires: IDES.
- Eurofound. (2013). *Women, men and working conditions in Europe : a report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/working-conditions-social-policies/women-men-and-working-conditions-in-europe>.
- Exceltur. (2018). Estudio sobre el Empleo del Sector Turístico. Abril 2018.
- Expósito, F., Moya, M. C., y Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, 13(2), 159–169. <https://doi.org/10.1174/021347498760350641>
- Facio, A. (1991). Sexismo en el derecho de los Derechos Humanos. In X. Bunster y R. Rodríguez (Eds.), *La mujer ausente: Derechos humanos en el mundo* (Vol. 15, pp. 117–134). Santiago de Chile: Isis Internacional.
- Facio, A. (1999). Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. In A. Facio y L. Fries (Eds.), *Género y Derecho* (pp. 24–56). Santiago de Chile: La Morada.
- Fagan, C. (2015). Gender, working conditions and health - Headlines from the European Working Conditions Survey. En *ETUI International Conference Women's health and work*. Brussels.
- Ferguson, L. (2010). Turismo, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en Centroamérica. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 111, 123–133. http://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/revista_papeles/111/turismo_igualdad_genero_y_empoderamiento_mujeres_Centroamerica_L_FERGUSON.pdf
- Ferguson, L. (2011). Promoting gender equality and empowering women? Tourism and the third Millennium Development Goal. *Current Issues in Tourism*, 14(3), 235–249. <https://doi.org/10.1080/13683500.2011.555522>
- Ferguson, L., y Alarcón, D. M. (2015). Gender and sustainable tourism: reflections on theory and practice. *Journal of Sustainable Tourism*, 23(3), 401–416. <https://doi.org/10.1080/09669582.2014.957208>.
- Fernández, M. L. (2004). El sexismo y sus dos caras: De la hostilidad a la ambivalencia. Anuario de sexología. Available from: https://www.researchgate.net/publication/265157670_El_sexismo_y_sus_dos_caras_De_la_hostilidad_a_la_ambivalencia [accessed Mar 29 2019].

- Fernández-Miranda, M. (2017). *No madres: mujeres sin hijos contra los tópicos*. Ed. Plaza & Janés. Barcelona.
- Figueroa-Domecq, C., Pritchard, A., Segovia-Pérez, M., Morgan, N., y Villacé-Molinero, T. (2015). Tourism gender research: A critical accounting. *Annals of Tourism Research*, 52, 87–103. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2015.02.001>
- Figueroa, C., Fuentes, L., Muñoz, A., y Segovia, C. (2014). Women managers in the tourism sector and the glass ceiling: Attitudes and expectations. *Revista Turismo y Desarrollo*, 21/22(5), 13–14. http://www.ua.pt/degeit/rtd/indice21_22_vol5
- Figueroa, C., Pritchard, A., Segovia, M., Morgan, N., y Villacé, T. (2015). Tourism gender research: A critical accounting. *Annals of Tourism Research*, 52, 87–103. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2015.02.001>
- Figueroa, C., y Segovia, M. (2015). *Brecha salarial e igualdad de género en las empresas turístico-hoteleras: Estado de la cuestión y oportunidades de futuro. Libro Blanco EQUOTEL (resumen ejecutivo)*. Madrid. Recuperado de https://www.ithotelero.com/wp-content/uploads/2015/10/Equotel_resumenEjecutivo.pdf
- Figueroa, C., y Segovia, M. (2016). *Brecha salarial e igualdad de género en las empresas turístico-hoteleras*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Firestone, S. (1976). *La dialéctica del sexo*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Flake, D. F., y Forste, R. (2006). Fighting Families: Family Characteristics Associated with Domestic Violence in Five Latin American Countries. *Journal of Family Violence*, 21(1), 19–29. <https://doi.org/10.1007/s10896-005-9002-2>.
- Flax, J. (1995) *Thinking Fragments. Psicoanálisis, Feminism and Posmodernism in the Contemporary West*. Berkeley University of California Press, 1990. [Trad. Cast.: *Psicoanálisis y Feminismo. Pensamientos Fragmentarios*, Madrid: Cátedra]
- Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, 50(3), 3. <https://doi.org/10.2307/3540551>
- Fournier, M. (2005). Combats et débats. *Sciences Humaines*, 4(Novembre-Décembre). https://www.scienceshumaines.com/combats-et-debats_fr_14363.html
- Fraser, N. (1985). What's Critical about Critical Theory? The Case of Habermas and Gender. *New German Critique*, (35), 97. <https://doi.org/10.2307/488202>
- Fraser, N., y Nicholson, L. J. (1990). Social Criticism without Philosophy: An Encounter between Feminism and Postmodernism. In L. J. Nicholson (Ed.), *Feminism/Postmodernism* (pp. 19–38). New York: Routledge.
- Fredrickson, B. L., y Roberts, T.-A. (1997). Objectification Theory: Toward Understanding Women's Lived Experiences and Mental Health Risks. *Psychology of Women Quarterly*, 21(2), 173–206. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00108.x>
- Freedman, J. (2004). *Feminismos. ¿Unidad o conflicto?* Madrid: Narcea.
- Freixas, L. (2008). La marginación femenina en la cultura. *El País*. Retrieved from https://elpais.com/diario/2008/05/03/opinion/1209765613_850215.html

- Freud, S. (1953). Three essays on the theory of sexuality (1905). In *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Volume VII (1901-1905): A Case of Hysteria, Three Essays on Sexuality and Other Works* (pp. 123-246).
- Friedan, B. (2001). *The Feminine Mystique*. 1963. New York. Editor: Penguin Classics
- Frone, M. R., Yardley, J. K., y Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel review*, 30(5), 502-522.
- Gallucci, M. J. (2008). Análisis de la imagen de la mujer en el discurso del reggaeton. *Opción*, 24(55), 84-100. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31005506>.
- García Gaytán, M. (2009). Palabras de María del Rocío García Gaytán, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres, durante la reunión de especialistas: Análisis de la crisis económica y financiera desde la perspectiva de género: entendiendo su impacto sobre la pobreza y el trabajo de las mujeres. Mexico DF. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100987.pdf
- García, J. M. H., y Martínez, E. I. Esteban Galarza, M.L., Bullen M. y Díez Mintegui, M. (2016). Emakunde: Instituto vasco de la mujer. C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz.
- García-Pozo, A., Campos-Soria, J. A., Sánchez-Ollero, J. L., y Marchante-Lara, M. (2012). The regional wage gap in the Spanish hospitality sector based on a gender perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 266-275. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.06.007>
- García Prince, E. (2003). Diferencias en el liderazgo y los modos de dirección de las mujeres. En *Seminario Internacional sobre Liderazgo y Dirección para mujeres*. Valencia.
- García-Retamero, R., & López-Zafra, E. (2006). Prejudice against women in male-congenial environments: Perceptions of gender role congruity in leadership. *Sex roles*, 55(1-2), 51-61.
- García Solarte, M. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las pymes. *AD-Minister*, 31(31), 25-46. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.31.2>
- Garrido, L. (1992). *Las dos biografías de la mujer en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Geertz, C. (1973). The interpretation of cultures (Vol. 5019). Basic books. New York
- Geldstein, R. N. (1994). Working Class Mothers As Economic Providers and Heads of Families in Buenos Aires. *Reproductive Health Matters*, 2(4), 55-64. [https://doi.org/10.1016/0968-8080\(94\)90009-4](https://doi.org/10.1016/0968-8080(94)90009-4)
- Gelles, Richard J. y Levine, Ann (1996), *Introducción a la sociología*, 5ª Ed., México: McGraw-Hill.

- Gil Flores, J. (1993). La metodología de investigación mediante grupos de discusión. *Enseñanza*, 10-11, 199-214. <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/16848>
- Gil Rodríguez, E. P., Lloret Ayter, I., y Pujal i Llombart, M. (2007). *El feminismo y La violencia de género*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: psychological theory and women's development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Gilligan, C. (2013). *La ética del cuidado*. Barcelona: Fundació Victor Grífols i Lucas.
- Gimeno, B. (2018). *La lactancia materna: política e identidad*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Glick, P., y Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.70.3.491>
- Glick, P., y Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109-118. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.2.109>.
- Godoy, L., y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. *Psykhé* (Santiago), 18(2), 51-64.
- Goffman, E. (1966). *Behavior in Public Places*. New York: Free Press.
- Goffman, E. (1976). Gender Display. In E. Goffman (Ed.), *Gender Advertisements* (pp. 1-9). London: Macmillan Education UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-16079-2_1.
- Gokulsing, D., & Tandrayen-Ragoobur, V. (2014). Gender, education and labour market: Evidence from Mauritius. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 34(9/10), 609-633.
- Gómez Trueba, (2005) "Imágenes de la mujer en la España del XIX: santa, bruja o infeliz ser ... Publication Date: 2005
- González, L., y Talón, P. (2002). *Dirección hotelera: operaciones y procesos*. Madrid: Síntesis.
- Grant, R. (1996). Prospering in Dynamically Competitive Enviroments: Organizational Capability as Knowledge Integration. *Organization Science*, 7(4): 375-387.
- Grandey, A. A., y Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-370. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>
- Grant Thornton. (2018). *¿Cumplir o Liderar?. Women in business*. Recuperado en <https://www.grantthornton.global/en/insights/articles/women-in-business-2018-report-page/>
- Greenhaus, J. H., y Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., y Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R., y Parasuraman, S. (1997). Work and Family Influences on Departure from Public Accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 249–270. <https://doi.org/10.1006/JVBE.1996.1578>
- Greenhaus, J. H., y Parasuraman, S. (1999). Research on Work, Family, and Gender: Current Status and Future Directions. In *Handbook of Gender y Work Handbook of gender y work* (pp. 391–412). California: SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231365.n20>
- Greenhaus, J. H., y Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Greenlaw, P.S., Grubb, B.C., 1982. The divisive issue of comparable worth and the hospitality industry. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 23(1), 17-24.
- Greer, G. (1985). *Sexo y destino*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Greer, G. (2000). *La mujer completa*. Barcelona: Kairós.
- Grueso Hiestroza, M. P. (2009). La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. *Cuadernos de Administración*, 22(39), 13–30. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/3828
- Guerras Martín, L. Á., y Navas López, J. E. (2015). *La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones* (5th ed.). Pamplona: Thomson Reuters.
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista colombiana de Psicología*, 12, 73-84.
- Guirao Mirón, C. (2010). Modernidad y postmodernidad en el feminismo contemporáneo. *Feminismo/S*, 15, 221–234. <https://doi.org/10.14198/fem.2010.15.11>.
- Habermas, J. (1987) *Teoría de la Acción Comunicativa, vols. I y II*. Madrid, Taurus. — (2003) *La ética del discurso y la cuestión de la verdad*. Barcelona: Paidós.
- Hakim C (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hall, S., y Jefferson, T. (Eds.). (1993). *Resistance through rituals: Youth subcultures in post-war Britain* (Vol. 7). Psychology Press.
- Haraway, D. (1990). A Manifesto for Cyborgs: Science, Technology and, Socialist Feminism in the 1980s. In L. J. Nicholson (Ed.), *Feminism/postmodernism* (pp. 190–233). New York: Routledge. Haraway, D. (2006). A Cyborg Manifesto: Science, Technology, and Socialist-Feminism in the Late 20th Century. In J. Weiss, J. Nolan, J. Husinger, y P. Trifonas (Eds.), *The International Handbook of Virtual*

- Learning Environments* (pp. 117–158). Dordrecht: Springer Netherlands.
https://doi.org/10.1007/978-1-4020-3803-7_4
- Harding, S. (1996). *Ciencia y feminismo*. Madrid: Morata.
- Hartmann, H. (1994). Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos. In C. Borderías, C. Carrasco, y C. Alemany (Eds.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales* (pp. 253–294). Barcelona: Icaria.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of applied psychology*, 89(3), 416.
- Henríquez Ureña, C. (1981). *Feminismo y otros temas sobre la mujer en la sociedad*. Santo Domingo: Taller.
- Hernando, A. (2000). Factores estructurales asociados a la identidad de género femenina. La no-inocencia de una construcción socio-cultural. En A. Hernando (Ed.), *La construcción de la subjetividad femenina* (pp. 101–142). Madrid: Al-Mudayna.
- Herrera Gomez, C. (2017). *La construcción social del amor romántico* (2nd ed.). Madrid: Editorial Fundamentos.
- Herrera Santi, P. (2000). Rol de Género y funcionamiento familiar. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 568–573.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252000000600008&script=sci_arttext&lng=pt
- Hewlett, S. A., y Luce, C. B. (2005). Off-Ramps and On-Ramps: Keeping Talented Women on the Road to Success. *Harvard Business Review*, 83(3), 43.
<https://hbr.org/2005/03/off-ramps-and-on-ramps-keeping-talented-women-on-the-road-to-success>.
- Hicks, L. (1990) 'Excluded Women: How can this Happen in the Hotel World?', *The Service Industries Journal*, vol. 10, no. 2:348–63.
- Higgins, M. C., y Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing Mentoring at Work: A Developmental Network Perspective. *Academy of Management Review*, 26(2), 264–288. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378023>.
- Hollingsworth, L. (1914) Variability as related to sex differences in achievement. A critique. *The American Journal of Sociology*, 19, 510-530.
- Honey, P. M., y Mumford, A. (1986). A.(1982). *The Manual of Learning Styles*. . London: Peter Honey publications.
- Hopkins, M. M., y O'Neil, D. A. (2007). Women and success: dilemmas and opportunities. In D. Bilimoria y S. K. Piderit (Eds.), *Handbook on women in business and management* (pp. 132–153). Massachusetts: Edward Elgar.
- Horner, M. S. (1972). Toward an understanding of achievement-related conflicts in women. *Journal of Social issues*, 28(2), 157-175.
- Huete, R., Brotons Martínez, M., y Sigüenza, M. C. (2016). La desigualdad entre mujeres y hombres en el sector hotelero español. *Estudios y Perspectivas En*

- Turismo*, 25(1), 73-87.
<http://www.estudiosenturismo.com.ar/PDF/V25/N01/v25n1a05.pdf>.
- Humphries, J. (2010). Women's employment in restructuring America: the changing experience of women in three recessions. *Women and Recession (Routledge Revivals)*, 12.
- Ibáñez, J. 1991. El grupo de discusión: Fundamento metodológico y legitimación epistemológica. En: Latiesa, M. (ed.) *El pluralismo metodológico en la investigación social: Ensayos típicos*. Granada: Universidad de Granada, pp. 53-82.
- INE: EPA 4.º trimestre 2017, SEPE y SS: diciembre 2017, "El paro y el empleo según sexo en la Comunitat Valenciana. 4.º trimestre de 2017" Valencia, p. 3
- Informe El paro y el empleo según sexo en la Comunidad Valenciana 4º trimestre 2017. Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
- Informe Mundial sobre Salarios, ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?. Organización Internacional de Trabajo OIT (2018).
- Instituto de Estudios Turísticos (2016): Empleo en el sector turístico. Informe Anual 2010, Madrid, Instituto de Turismo de España.
- Instituto de Turismo de España - IET (2014) "El empleo turístico". Disponible en: <http://estadisticas.tourspain.es/es-ES/estadisticas/otrasestadisticas/empleoturistico/paginas/default.aspxAcceso08/11/2015>
- Irigaray, L. (1991). *Philosophy in the Feminine*. Routledge.London and New York
- Irigaray, L. (2009). *Ese sexo que no es uno*. Madrid: Akal.
- Itatí Palermo, A. (2003). El acceso de las mujeres a la educación Consejo de Profesionales en Sociología., Aliación universitaria. *Revista Argentina de Sociología*, 4(7), 11-46. R <https://www.redalyc.org/html/269/26940702/>
- Izquierdo, M. J. (2003). Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: Hacia una política democrática del cuidado. *Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado*. Emakunde: Instituto vasco de la mujer.
- Izquierdo, M. J. (2004). El cuidado de los individuos y de los grupos:¿ quién cuida a quién? Organización social y género. *Debate feminista*, 30, 129-153.
- Jordan, F. (1997). An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment. *Tourism Management*, 18(8), 525-534. [https://doi.org/10.1016/S0261-5177\(97\)00074-5](https://doi.org/10.1016/S0261-5177(97)00074-5)
- Jukes, A. (1993). *Why men hate women*. London: Free Association Books.
- Kabeer, N. (1991). *Gender production and well-being: rethinking the household economy*. England : Institute of Development Studies, University of Sussex
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. ., Snoek, J. ., y Rosenthal, R. . (1964). *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley. <https://doi.org/10.4236/ojl.2013.22005>

- Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy. Una aproximación al tema*. Buenos Aires: Editorial Dunken.
- Kergoat, D. (1994). Por una sociología de las relaciones sociales: Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización. En *Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales* (pp. 515-532). Icaria.
- Kohlberg, L. (1971). Stages of moral development as a basis for moral education. In C. M. Beck, B. S. Crittenden, y E. V. Sullivan (Eds.), *Moral Education* (pp. 23-92). Toronto: University of Toronto Press.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Financial Times Prentice Hall, EEUU.
- Konrad, A. M. (2007): «The Effectiveness of Human Resource Management Practices for Promoting Women's Careers», en BILIMORIA, D. y S. K. PIDERIT (eds.): *Handbook on Women in Business and Management*, Edward Elgar Publishing, Northampton, Massachusetts, páginas 254-276.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., y Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198-215. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90147-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90147-2)
- Kossek, E. E., Colquitt, J. A., y Noe, R. A. (2001). Caregiving Decisions, Well-Being, and Performance: The Effects of Place and Provider as a Function of Dependent Type and Work-Family Climates. *Academy of Management Journal*, 44(1), 29-44. <https://doi.org/10.5465/3069335>
- Lacan, J. (1953). Función y campo de la palabra y del lenguaje en Psicoanálisis. In *Escritos I* (pp. 59-139). Buenos Aires: Manantial.
- Lafuente, M. J., Heredia, E. B., y Sarrió, M. (1998). *Mujeres, éxito laboral y apoyo familia*. Promolibro, Valencia.
- Lagarde, M. (1996). Identidad de género y derechos humanos. La construcción de las humanas. In L. Guzman Stein y G. Pacheco Oreamuno (Eds.), *Estudios básicos de derechos humanos. Edición monográfica sobre los derechos humanos de las mujeres* (Vol. IV, pp. 63-94). San José (Costa Rica): Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Lagarde, M. (1998). *Identidad Genérica y Feminismo*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- Lagarde, M. (2000a). *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Madrid: Horas y Horas.
- Lagarde, M. (2000b). *Claves feministas para la negociación del amor*. Managua (Nicaragua): Puntos de Encuentro.
- Lagarde, M. (2001). Las mujeres queremos el poder. *Envío*, 228(marzo). <http://www.envio.org.ni/articulo/1067>.
- Lagarde, M. (2003). Poder y empoderamiento de las mujeres. In *Nueva ética para nuevos liderazgos. Seminario internacional sobre liderazgo y dirección para mujeres*. Valencia.

- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría de "género". *Nueva Antropología*, 8(30), 173-198. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15903009>
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *La Tarea. Revista de Educación y Cultura*, 8, 14-20. http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/816_rol_psicologo/material/unidad4/obligatoria/perspectiva_genero_lamas.pdf
- Lamas, M. (2002). *Cuerpo: diferencia sexual y género*. México: Taurus.
- Lamb, M.E. (1987). *The father's role: Cross-cultural perspectives*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Larrañaga, I., Arregui, B., y Arpal, J. (2004). El trabajo reproductivo o doméstico. *Gaceta Sanitaria*, 18, 31-37.
- Larrieta Rubín de Celis, I., Velasco Balmaseda, E., y Fernández de Boadilla Guemez, S. (2015). Las barreras en el acceso de las mujeres a los puestos de decisión: una revisión de la situación actual y de las principales aportaciones de la literatura. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 22, 1-23. <http://hdl.handle.net/10810/16766>.
- Lederman, L. C. (1990). Assessing educational effectiveness: The focus group interview as a technique for data collection. *Communication education*, 39(2), 117-127.
- Lee, D. M., y Alvares, K. M. (1977). Effects of sex on descriptions and evaluations of supervisory behavior in a simulated industrial setting. *Journal of Applied Psychology*, 62(4), 405.
- Lee, C.-K., y Kang, S. (1998). Measuring earnings inequality and median earnings in the tourism industry. *Tourism Management*, 19(4), 341-348. [https://doi.org/10.1016/S0261-5177\(98\)00033-8](https://doi.org/10.1016/S0261-5177(98)00033-8).
- Lengermann, P. M., y Niebrugge-Brantley, J. (1993). *Teoría feminista contemporánea*. George RITZER, *Teoría Sociológica Contemporánea*, Madrid: McGraw-Hill.
- Leguizamón, M. (2016). Empleo formal e informal en el sector turístico en Colombia. *Anuario Turismo y Sociedad*, (18), 179-187.
- Lerner, G. (1990). *La creación del patriarcado*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Lessem, R., y Schieffer, A. (2010). *Integral economics: releasing the economic genius of your society*. Farnham, Surrey (UK): Gower Pub.
- Lévi-Strauss, C. (2004). *Antropología estructural: mito, sociedad, humanidades*. Coyoacan (México): Siglo XI.
- Lillo Bañuls, A., Ramón Rodríguez, A. B., y Sevilla Jiménez, M. (2007). El capital humano como factor estratégico para la competitividad del sector turístico. *Cuadernos de Turismo*, (19), 47-69. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2316405&info=resumen&idma=ENG>.

- Loden, M. (1987). *Dirección femenina: cómo triunfar en los negocios sin actuar como un hombre*. Barcelona: Hispano Europea.
- López, A. R. (2005). Mujeres directivas: un valor en alza para las organizaciones laborales. *Cuadernos de geografía*, (78), 191-214.
- López de Bernal, M. E., y González Medina, M. F. (2003). *Inteligencia emocional*. Colombia: Ediciones Gamma.
- López, M. A. R. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir* (Vol. 120). Universitat de València.
- López, M., (2003). *Mujer y salud: familia, trabajo y sociedad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- López Navamuel, O. (2007). Repercusión de las políticas europeas de igualdad en las zonas rurales: el caso de Sierra Mágina en los últimos 10 años. *Revista de Estudios Sobre Sierra Mágina*, 24, 31-66. https://www.cismamagina.es/app_sumuntan/pdf/24/24-31.pdf.
- Lorey, I., y Butler, J. (2012). *Estado de inseguridad: Gobernar la precariedad*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Lovering Dorr, A., y Sierra, G. (1998). El currículum oculto de género. *Educación*, 7, 8-19.
- Lundberg, U., y Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high-ranking positions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 142-151. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.2.142>
- MacKinnon, C. A. (1995). *Hacia una teoría feminista del Estado*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Manser, M., y Brown, M. (1980): "Marriage and Household Decision Making: A Bargaining Analysis", *International Economic Review*, 21(1): 31-44.
- Mannheim, K. (1959). *Diagnóstico de nuestro tiempo* / (3rd ed.). México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Marco-Lajara, B., y Úbeda-García, M. (2013). Human resource management approaches in Spanish hotels: An introductory analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 35, 339-347. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.07.006>
- Marco, R. (2012). Gender and economic performance: Evidence from the Spanish hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 981-989. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.12.002>.
- Marcuse, H. (2010). *Philosophy, Psychoanalysis and Emancipation: Herbert Marcuse Collected Papers, Volume 5*, Routledge, New York.
- Margulis, M., y Urresti, M. (1998). La construcción social de la condición de la juventud. In H. J. Cubides Cipagauta, M. C. Laverde Toscano, C. E. Valderrama Higuera, y M. Margulis (Eds.), *Viviendo a toda: Jóvenes, territorios culturales y nuevas sensibilidades* (pp. 3-21). Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Marín, M., Infante, E., y Rivero, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedentes del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología*

- Social*, 17(1), 103–112. <https://doi.org/10.1174/021347402753408695>.
- Marshall j (1990) *Women managers travellers in a male world*. Chichester: John Wiley y Sons.
- Marshall, J. (1995). *Women managers moving on: exploring career and life choices*. London: Routledge.
- Martín-Gamero, A. (1975). *Antología del feminismo*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- Martínez Guirao, J. E., y Téllez Infantes, A. (2016). El efecto de la crisis y el desempleo desde una perspectiva de género. *Cuestiones de Género: De La Igualdad y La Diferencia*, 11, 351. <https://doi.org/10.18002/cg.v0i11.3613>
- Martínez, M. (1998). *La investigación cualitativa etnográfica en educación: Manual teórico práctico*. 3ª ed. México: Trillas.
- Martínez Veiga, U. (1996). *Mujer, trabajo y domicilio: los orígenes de la discriminación*. Barcelona: Icaria.
- Marx, K. (2006). *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*. Buenos Aires: Ediciones Colihue .
- Maté, G. (2011). *When the body says no: The cost of hidden stress*. Vintage Canada.
- Mayling, S. (2003). Can positive discrimination help women? *Travel Trade Gazette*, 21(April), 8–9.
- Mead, M. (1928). The Role of the Individual in Samoan Culture. *The Journal of the Royal Anthropological Institute of Great Britain and Ireland*, 58(Jul-Dec), 481–495. <https://www.jstor.org/stable/2843632>
- Mead, M. (1968). *El problema de la mujer*. Buenos Aires: Paidós.
- Méndez, C. (2008). *Manifestaciones personales, académicas y sociales de una educación sexista*. Universidad Nacional, Costa Rica: San José.
- Messing, K. (2002). *El trabajo de las mujeres. Comprender para transformar*. Madrid: Editorial Catarata.
- Metz, I., y Tharenou, P. (2001). Women's Career Advancement. *Group y Organization Management*, 26(3), 312–342. <https://doi.org/10.1177/1059601101263005>
- Miller, T. (2011). Falling back into gender? Men's narratives and practices around first-time fatherhood. *Sociology*, 45(6), 1094-1109.
- Millett, K. (1970). *Sexual politics* (5th ed.). New York: Columbia University Press.
- Millet, K. (1995). *Política sexual*. Madrid: Cátedra, colección feminismos.
- Mills, M. B. (2003). Gender and inequality in the global labor force. *Annual Review of Anthropology*, 32(1), 41-62.
- Minow, M. (1990). *Making all the difference: inclusion, exclusion, and American law*. New York: Cornell University Press.
- Molina Brizuela, Y. (2010). Teoría de Género. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, 10(Octubre). www.eumed.net/rev/cccs/10/ymb2.pdf

- Molina, M. J. C., y Torrado, M. N. (2012). La mujer directiva en la gran empresa española: perfil, competencias y estilos de dirección. *Estudios Gerenciales*, 28(124), 87-105.
- Monk, J., y Alexander, C. S. (1986). Free port fallout: Gender, employment, and migration on Margarita Island. *Annals of Tourism Research*, 13(3), 393-413. [https://doi.org/10.1016/0160-7383\(86\)90027-7](https://doi.org/10.1016/0160-7383(86)90027-7)
- Montesó-Curto, P. (2014). La construcción de los roles de género y su relación con el estrés crónico y la depresión en las mujeres = The construction of gender roles and their relation to chronic stress and depression in women. *Comunitania. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 8, 105. <https://doi.org/10.5944/comunitania.8.6>
- Mooney, S., y Ryan, I. (2009). A woman's place in hotel management: upstairs or downstairs? *Gender in Management: An International Journal*, 24(3), 195-210. <https://doi.org/10.1108/17542410910950877>
- Moreno Alarcón, D., y Cañada Mullor, E. (2018). *Dimensiones de género del trabajo turístico*. Barcelona: Alba Sud Editorial.
- Moreno, S. D. (2005). Entre la tradición y la modernidad: las parejas españolas de doble ingreso. *Papers: revista de sociologia*, (77), 135-155.
- Morgan, D. L. (1998). Practical Strategies for Combining Qualitative and Quantitative Methods: Applications to Health Research. *Qualitative Health Research*, 8(3), 362-376. <https://doi.org/10.1177/104973239800800307>.
- Morrison, A. M., White, R. P., y Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Nueva York, NY: Addison-Wesley.
- Morrison, A. (1994). *Rompiendo el Techo de Cristal, ¿Pueden las mujeres alcanzar la cima de las más grandes corporaciones*. Addison-Wesley
- Mungham, G., y Pearson, G. (Eds.). (1976). *Working class youth culture*. London: Routledge y Kegan Paul.
- Nash, K. (2002). Human rights for women: an argument for 'deconstructive equality'. *Economy and society*, 31(3), 414-433.
- Navalón García, R., Padiilla Blanco, A., y Such Climent, M. P. (2011). Turismo y paisaje en el litoral norte de Alicante. En G. Canales Martínez, R. Navalón García, y G. Ponce Herrero (Eds.), *Paisajes y geografía en tierras Alicantinas. Guía para los trabajos de campo. XXII Congreso de Geógrafos Españoles, Universida de Alicante* (pp. 77-138). Madrid: Asociación de Geógrafos Españoles.
- Nebel III, E. C., Lee, J.-S., y Vidakovic, B. (1995). Hotel general manager career paths in the United States. *International Journal of Hospitality Management*, 14(3-4), 245-260. [https://doi.org/10.1016/0278-4319\(95\)00026-7](https://doi.org/10.1016/0278-4319(95)00026-7)
- Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?* Madrid: Narcea.
- Nozick, R. (1974). *Anarquía, estado y utopía*. Nueva York: Basic Books.
- Nussbaum, M. (2002). Education for Citizenship in an Era of Global Connection.

- Studies in Philosophy and Education*, 21(4/5), 289–303.
<https://doi.org/10.1023/A:1019837105053>
- Nussbaum, M., y Sen, A. (1993). *The quality of life*. Oxford: Oxford University Press.
- O'Neil, D. A., y Bilimoria, D. (2005). Women's career development phases. *Career Development International*, 10(3), 168–189.
<https://doi.org/10.1108/13620430510598300>
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 321–334. <https://doi.org/10.1023/A:1006226129868>
- Obadic, A. (2009). The significance of tourism as an employment generator of female labour force. *Ekonomika Misao i Praksa*, XVIII(1), 93–114.
<https://pdfs.semanticscholar.org/2df7/f12d2a51a5786de9cd1974b6213bd98a2db1.pdf>
- Okin, S. M. (1989). *Justice, gender and the family*. New York: Basic Books.
- Oliva Delgado, A. (2004). Estado actual de la teoría del apego. *Revista de Psiquiatría y Psicología Del Niño y Del Adolescente*, 4(1), 65–81.
<http://psiquiatriainfantil.org/numero4/Apego.pdf>
- Oliver, E., Mariño, R., y González, E. (2013). Causas Del Espejismo Del Ascenso. En *CIMIE II*. Tarragona.
- Organización Mundial del turismo (OMT), y ONU Mujeres. (2013). *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010*. Madrid: Organización Mundial del Turismo (OMT).
- Osborne, J. (2006). El género, la amenaza de estereotipo y la ansiedad: evidencia psicofisiológica y cognitiva. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(4), 109–138. <http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php?84>
- Östlin, P. (Ed.). (2001). *Gender inequalities in health: a Swedish perspective*. Harvard University Press.
- Otálora Montenegro, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración de Bogotá*, 20(34), 139–160.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf>
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos.
- Pazos, M. (2006). Impuestos y prestaciones: ¿Cómo tener en cuenta a las mujeres? En *Estudios sobre género y economía* (pp. 137–165). Madrid: Akal Ediciones.
- Pazos, M. (2009). *Impacto de género de las políticas públicas* (No. 23/09). Instituto de Estudios Fiscales. Madrid.
- Pazos, M. (2011). Demografía, sostenibilidad e igualdad de género. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 113, 71–83.
https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/PDF/Papeles/113/demografia_sostenibilidad_e_igualdad_de_genero_M.-PAZOS.pdf

- Pérez Guardó, R. (2012). Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España. *Athenea Digital*, 12(2), 199–219. <https://atheneadigital.net/article/view/v12-n2-perez-2/1022-pdf-es>
- Pérez Orozco, A. (2011). Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida. *Investigaciones Feministas*, 2, 29–53. https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38603
- Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía : aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Pérez, T., y Albalat, J. G. (2016a). Paso atrás en la conciliación. *El Periódico de Aragón*. Recuperado en https://www.elperiodicodearagon.com/noticias/sociedad/paso-atras-conciliacion_1144040.html
- Pérez, T., y Albalat, J. G. (2016b). Regresión en la conciliación del trabajo y la familia. *El Periódico*. Recuperado en <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20160922/un-estudio-alerta-que-la-crisis-provoca-una-regresion-en-la-conciliacion-del-trabajo-y-la-familia-5405712>.
- Pérez, V. F., & Fiol, E. B. (2013). Del amor romántico a la violencia de género. Para una coeducación emocional en la agenda educativa. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 17(1), 105-122.
- Piaget, J., y Vigotsky, L. (2012). *Teorías del aprendizaje*. Ariel Severo 2º D IFD – Tacuarembó Mayo. Materia: Psicología de la Educación Docente
- Pinar, M., McCuddy, M. K., Birkan, I., y Kozak, M. (2011). Gender diversity in the hospitality industry: An empirical study in Turkey. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 73–81. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.06.007>
- Pisan, C. D. (1886). *L'épître au Dieu d'Amours*. Paris: Gállica Bibliothèque Nationale de France, 1399.
- Pizzorno, A. (1999). Perché si paga il benzinaio. Nota per una teoria del capitale sociale. *Stato Mercato*, 3, 373–394. <https://doi.org/10.1425/433>.
- Pla Julián, I., Adam Donat, A., y Bernabeu Díaz, I. (2013). Estereotipos y prejuicios de género. *Norte de Salud Mental*, 46, 20–28. <https://omeaen.org/biblioteca/revista-norte/>
- Pleck, J. H., Staines, G. L., y Lang, L. (1980). Conflicts between Work and Family Life. *Monthly Labor Review*, 103, 29–45. <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/month103yid=247ydiv=ycollection=>
- Porter, F., y Sweetman, C. (Eds.). (2005). *Mainstreaming gender in development: A critical review*. Oxfam.
- Portuguez Astúa, D. L. (2010). *Efectos socio-emocionales de la discriminación por género en el estudiantado de I y II ciclos y su influencia en el proceso de aprendizaje* (tesis doctoral). Universidad Estatal a distancia (Costa Rica). Recuperado de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan04769>

3.pdf

- Postigo Asenjo, M. (2006). *Género e igualdad de oportunidades: la teoría feminista y sus implicaciones ético-políticas* (tesis doctoral). Universidad de Málaga. Recuperado de <http://www.biblioteca.uma.es/bbl/doc/tesisuma/1676206x.pdf>
- Prieto, C., Ramos, R., y Callejo, J. (2008). *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género* (Madrid). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Pritchard, A., y Morgan, N. J. (2000). Privileging the male gaze. *Annals of Tourism Research*, 27(4), 884–905. [https://doi.org/10.1016/S0160-7383\(99\)00113-9](https://doi.org/10.1016/S0160-7383(99)00113-9)
- Puleo, A. (2007). Lo personal es político: el surgimiento del feminismo radical. En *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización* (Vol. Volumen 2, pp. 35–68). Ed. Minerva, Madrid.
- Quintana Peña, A. (2006). Metodología de la investigación científica cualitativa. En A. Quintana y W. Montgomery (Eds.), *Psicología: Tópicos de actualidad* (pp. 47–84). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Radl-Philipp, R. (2001). *Cuestiones actuales de Sociología del Género*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ramos López, M. A. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir* (Vol. 120). Universitat de València.
- Rapoport, R., Bailyn, L., Fletcher, J. K., y Pruitt, Bettye, H. (2002). *Beyond work-family balance: advancing gender equity and workplace performance*. Chichester: Wiley.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. New Jersey: Belknap Press.
- Régnier-Loilier, A. (2009). Does the birth of a child change the division of household tasks between partners?. *Population & Societies*, (461), 1.
- Reid, M. (1934). Economics of Household Production. Pp. 408. New York: John Wiley and Sons.
- Renzulli, J. S., Hartman, R. K., y Callahan, C. M. (1971). Teacher identification of superior students. *Exceptional children*, 38(3), 211-214.
- Reskin, B. F., y Padavic, I. (1994). *Women and men at work* (Vol. 8). Pine Forge Press. California.
- Riera, J. M., y Valenciano, E. (1991). *Las mujeres de los 90: el largo trayecto de las jóvenes hacia su emancipación*. Madrid: Ediciones Morata.
- Risman, B. J. (1998). *Gender vertigo: American families in transition*. New Haven: Yale University Press.
- Risman, B. J. (2009). From Doing To Undoing: Gender as We Know It. *Gender y Society*, 23(1), 81–84. <https://doi.org/10.1177/0891243208326874>
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, 256, 30–44. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/47084>.
- Rodríguez, M. E. S. (2008). *Hijas de la igualdad, herederas de injusticias* (Vol. 52).

Narcea Ediciones. Madrid.

- Rodríguez San Julián, E., y Megías Quirós, I. (2015). *¿Fuerte como papá? ¿Sensible como mamá? Identidades de género en la adolescencia*. Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud.
- Rohner, R. P. (2008). Introduction: Parental Acceptance-Rejection Theory Studies of Intimate Adult Relationships. *Cross-Cultural Research*, 42(1), 5–12. <https://doi.org/10.1177/1069397107309749>
- Rohner, R. P., y Carrasco, M. Á. (2015). Teoría de la Aceptación-Rechazo Interpersonal (IPARTheory): Bases Conceptuales, Método y Evidencia Empírica. *Acción Psicológica*, 11(2), 9. <https://doi.org/10.5944/ap.11.2.14172>
- Roldán Panadero, C. (2008). Transmisión y exclusión del conocimiento en la Ilustración: Filosofía para Damas y Querelle des femmes. *Arbor*, 184(731), 457–470. <https://doi.org/10.3989/arbor.2008.i731.196>.
- Roopnarine, J.L., Talukder, E., Jain, D., Joshi, P. y Srivastava, P. (1990). Characteristics of holding, patterns of play, and social behaviors between parents and infants in New Delhi, India. *Developmental Psychology*, 26, 667-673.
- Rosener, J. B. (1990). Ways Women Lead. *Harvard Business Review*, 68(6), 119–125. <https://hbr.org/1990/11/ways-women-lead>
- Rosener, J. B. (2011). Ways Women Lead. In P. Werhane y M. Painter-Morland (Eds.), *Leadership, Gender and Organization* (pp. 19–29). New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-90-481-9014-0_3
- Rousseau, J. . (2003). *El contrato Social*. Madrid: Alianza Editorial.
- Rubin, G. (1984). Thinking sex: Notes for a radical theory of the politics of sexuality. *Social perspectives in Lesbian and Gay Studies; A reader*, 100-133.
- Rudman, L.A. y Glick, P. (2001): Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women, *Journal of Social Issues*, 57 (4), 743–762.
- Ryan, M. K., y Haslam, S. A. (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81–90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- Sáez Buenaventura, C. (1988). *Sobre mujer y salud mental*. Barcelona: la Sal.
- Salas, J., y Rusiñol, P. (2010). La generación perpleja. In Público.es <http://www.publico.es/espana/298697/la-generacion-perpleja>.
- Sandberg, S. (2015). *Lean in-Women, Work and the Will to Lead*. of Random House. New York
- Sánchez Multiterno, E. (2012). *Mujer empoderada: Nuevas claves para expresar el auténtico poder de tu feminidad*. Madrid: LoQueNoExiste.
- Sánchez Muñoz, C. (2001). Genealogía de la vindicación. En E. Beltrán y V. Maquieira (Eds.), *Feminismos: debates teóricos contemporáneos* (pp. 17–74). Madrid: Alianza.
- Sánchez Núñez, M. T., Fernández-Berrocal, P., Montañés Rodríguez, J., y Latorre Postigo, J. M. (2017). ¿Es la inteligencia emocional una cuestión de género?

- Socialización de las competencias emocionales en hombres y mujeres y sus implicaciones. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 6(15), 455–474. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v6i15.1287>
- Sampieri, H., Collado, C. F., y Lucio, P. B. (2006). *Metodología de la investigación*. MacGraw-Hill: Chile Smith, M.
- Santero-Sanchez, R., Segovia-Pérez, M., Castro-Nuñez, B., Figueroa-Domecq, C., y Talón-Ballester, P. (2015). Gender differences in the hospitality industry: A Job quality index. *Tourism Management*, 51, 234–246. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.05.025>.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de psicología social*, 17(2), 167–182.
- Sarrió, M., (2004) *La psicología de género a través del "techo de cristal"*. Editores: Valencia : Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana.
- Sau, V. (1995). *El vacío de la maternidad: madre no hay más que ninguna*. Barcelona: Icaria.
- Sayak, V. (2010). *Capitalismo gore*. Barcelona: Editorial Melusina.
- Scanlon, G. (1986). *La polémica feminista en la España contemporánea, 1868-1974* (Vol. 4). Ediciones Akal.
- Schaffer, H. R., y Emerson, P. E. (1964). Patterns of response to physical contact in early human development. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.1964.tb02126.x>
- Schlüter, R. G. (2008). *Turismo: una visión integradora*. Centro de Investigaciones y Estudios Turísticos. Buenos Aires, Argentina.
- Schopenhauer, A. (1859). *El mundo como voluntad y como representación* (Vol. 1). Ed. La España Moderna, Madrid.
- Schuler, M. (1997). Los derechos de las mujeres son derechos humanos: La agenda internacional del empoderamiento. In M. León (Ed.), *Poder y empoderamiento de las mujeres* (pp. 29–54). Santa Fé (Bogotá): Tercer Mundo.
- Scott, J. W. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053–1075. <http://www.jstor.org/stable/1864376?origin=JSTOR-pdf>
- Scott, J. (1992). Igualdad versus diferencia: los usos de la teoría postestructuralista. *Debate feminista*, 3(5), 85-104.
- Segerman-Peck, L. M. (1991). *Networking and mentoring: A woman's guide*. Piatkus.
- Segovia-Pérez, M., Figueroa-Domecq, C., y Fuentes-Moraleda, L. (2014). Mujer y alta dirección en el sector turístico: Definición del Techo de Cristal y sus factores. En M. Segovia-Pérez y C. Figueroa-Domecq (Eds.), *Mujer y Alta Dirección en el Sector Turístico* (pp. 5–15). Madrid: Síntesis.
- Segovia-Pérez, M., Figueroa-Domecq, C., Fuentes-Moraleda, L., y Muñoz-Mazón, A. (2019). Incorporating a gender approach in the hospitality industry: Female

- executives' perceptions. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 184–193. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.05.008>
- Sémblér, C. (2006). *Estratificación social y clases sociales: una revisión analítica de los sectores medios*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL.
- Sen, A. (1984). *Resources, Values and Development*. Oxford: Basil Blackwell.
- Sen, A. (1985). *Commodities and capabilities*. Amsterdam: Elsevier Science.
- Sen, A. (2000). El desarrollo como libertad. *Gaceta Ecológica*, 55, 14–20. <https://www.redalyc.org/html/539/53905501/>
- Sen, G., y Batliwala, S. (2000). Empowering women for reproductive rights. In H. B. Presser y G. Sen (Eds.), *Women's empowerment and demographic processes: moving beyond Cairo* (pp. 15–36). Oxford: Oxford University Press.
- SEPE. (2018). *Informe del Mercado de Trabajo Estatal*. Madrid: Catálogo General de Publicaciones de la Administración General del Estado. Recuperado de http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3017-1.pdf
- Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF), 2018, “Mercado de Trabajo. 3/2018”, Valencia, p. 1
- Shahbazi, M. N., Jedrusik, A., Vuoristo, S., Recher, G., Hupalowska, A., Bolton, V., Zernicka-Goetz, M. (2016). Self-organization of the human embryo in the absence of maternal tissues. *Nature Cell Biology*, 18(6), 700–708. <https://doi.org/10.1038/ncb3347>
- Shiva, V. (1995). *Abrazar la vida. Mujer, ecología y desarrollo*. Madrid: Horas y Horas.
- Sigüenza, M. C. (2011). La mujer en el subsector del alojamiento: el caso de la Costa Blanca (Alicante, España). *Revista Investigaciones Turísticas*, 2(jul.-dic), 102–119. <https://doi.org/10.14198/INTURI2011.2.05>
- Sigüenza, M. C., Brotons, M., y Huete, R. (2013). The evolution of gender inequality in tourism employment in Spain. *Revista de Ocio y Turismo ROTUR.*, 6, 182–200. <http://hdl.handle.net/2183/12637>
- Silva García, G. (2008). La teoría del conflicto: un marco teórico necesario. *Prolegómenos-Derechos y Valores*, XI(22), 29–43. <https://www.redalyc.org/html/876/87602203/>
- Silverman, L. K. (1999). Todo empezó con Leta Hollingworth: historia de la superdotación de las mujeres. En L. Ellis, Julie y J. Willinsky (Eds.), *Niñas, mujeres y superdotación: un des* (pp. 37–50). Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Smith, D. E. (1987). *The everyday world as problematic: a feminist sociology*. Toronto: University of Toronto Press.
- Smith, L. C., Ramakrishnan, U., Ndiaye, A., Haddad, L., y Martorell, R. (2003). The Importance of Women's Status for Child Nutrition in Developing Countries. *Food and Nutrition Bulletin*, 24(3), 287–288. <https://doi.org/10.1177/156482650302400309>
- Sinclair, M., 1997. *Gender, Work, and Tourism*. Routledge, London.
- Soleto, M. (2007). Igualdad de oportunidades en las Empresas. *Themis: Revista*

- Jurídica de Igualdad de Género*, 1, 40–45.
<https://www.mujeresjuristasthemis.org/revista-hemis?download=36:themis-numero-1>.
- Solsona, M. (1989). El problema de la medición del trabajo de la mujer. *Documents d'anàlisi geogràfica*, (14), 149-169.
- Solsona, M., y Treviño, R. (1990). *Estructuras familiares en España* (Vol. 25). Ministerio de Asuntos sociales, Instituto de la mujer.
- Souto Kustrín, S. (2007). Juventud, teoría e historia. La formación de un sujeto social y de un objeto de análisis. *Historia Actual Online*, 13(Invierno), 171–192.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human relations*, 33(2), 111-129.
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist*, 52(6), 613–629.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.6.613>
- Steele, C. M., Spencer, S. J., y Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. *Advances in Experimental Social Psychology*, 34, 379–440. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(02\)80009-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(02)80009-0)
- Stevens, E. P. (1973). Machismo and marianismo. *Society*, 10(6), 57–63.
<https://doi.org/10.1007/BF02695282>
- Stevens, S., y Haidt, J. (2017). The Google Memo: What does the research say about Gender Differences. Recuperado el 10 de agosto de 2017 de <https://heterodoxacademy.org/the-google-memo-what-does-the-research-say-about-gender-differences/>
- Stoet, G., O'Connor, D. B., Conner, M., y Laws, K. R. (2013). Are women better than men at multi-tasking? *BMC Psychology*, 1(1), 18. <https://doi.org/10.1186/2050-7283-1-18>
- Stoller, R. J. (1968a). The Sense of Femaleness. *The Psychoanalytic Quarterly*, 37(1), 42–55. <https://doi.org/10.1080/21674086.1968.11926450>.
- Stoller, R. J. (1968b). Sex and gender: the transsexual experiment (Vol. 1). Science House.
- Suárez Llanos, M. L. (2002). *Teoría feminista, política y derecho*. Madrid: Dickinson.
- Subirats, M. (1993). El trabajo doméstico, nueva frontera para la igualdad. En L. J. Garrido Medina y E. Gil Calvo (Eds.), *Estrategias familiares* (pp. 299–315). Madrid: Alianza.
- Subirats, M. (2010). ¿Coeducación o escuela segregada? Un viejo y persistente debate. *RASE*, 3, 143–158.
- Subirats, M. (2013). Mujeres y cambio social. En torno a los trabajos de Barbara Biglia, Ángel Gordo y Pilar Parra. *Papers: Revista de Sociologia*, 98(4), 773–777. Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/Papers/article/view/284819>
- Sullivan, S. (1999). The changing nature of careers: a review and research agenda.

- Journal of Management*, 25(3), 457–484. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00009-4](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00009-4)
- Swain, M. B. (2005). Las dimensiones de género en la investigación sobre turismo: Temas globales, perspectivas locales. *Política y Sociedad*, 42(1), 25–37. <https://doi.org/>
- Swain, M. B., y Momsen, J. (2002). *Gender/Tourism/Fun(?)*. (M. B. Swain y J. Momsen, Eds.), *Gender/Tourism/Fun(?)*. New York: Cognizant.
- Swain, M. B., y Swain, M. T. B. (2004). An Ecofeminist Approach to Ecotourism Development. *Tourism Recreation Research*, 29(3), 1–6. <https://doi.org/10.1080/02508281.2004.11081451>
- Tajahuerce Ángel, I., y Mateos Casado, C. (2016). Simulaciones sexo genéricas, bebés reborn y muñecas eróticas hiperrealistas. *Opción*, 32(81), 192–212.
- Tavris, C., Wade, C., y Offir, C. (1984). *The longest war: Sex differences in perspective*. Harcourt. Publisher San Diego : Harcourt Brace Jovanovich.
- Tharenou, P. (1990). Psychological approaches for investigating women's career advancement. *Australian Journal of Management*, 15(2), 363-378.
- Téllez, A. y Verdú, A.D. (2011): El significado de la masculinidad para el análisis social. *Revista Nuevas Tendencias en Antropología*, 2, 80-103.
- Téllez Infantes, A. (2013). El análisis de la adolescencia desde la antropología y la perspectiva de género. *Interacções*, 25, 52–73.
- Téllez Infantes, A., y Martínez Guirao, J. E. (2008). *Sexualidad, género, cambio de roles y nuevos modelos de familia*. Elche (Alicante): Editorial Universitaria.
- The Economist. (2005). Special report: Women in business, the conundrum of the glass ceiling. *The Economist*, pp. 67–69.
- Torada, R., y Moreno, N. (2010). Salud Laboral y Género. Capítulo publicado en *Mujer y Trabajo. Problemática Actual*. Valencia: Editorial Germania.
- Toro, B. (2014). El cuidado: El paradigma ético de la nueva civilización. En *Seminario internacional IG77. Frente al cambio climático; economía y sociedad para vivir bien* (p. 30). Santa Cruz de la Sierra (Bolivia). <https://www.las2orillas.co/wp-content/uploads/2014/11/EL-CUIDADO-COMO-PARADIGMA.pdf>
- Tudor, W., Tudor, J., y Gove, W. R. (1979). The Effect of Sex Role Differences on the Societal Reaction to Mental Retardation. *Social Forces*, 57(3), 871–886. <https://doi.org/10.1093/sf/57.3.871>
- United Nations. (2015). *The World's Women 2015: Trends and Statistics*. New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistic Division. <https://doi.org/10.18356/9789210573719>
- Valcárcel, A. (1994). *Sexo y filosofía: sobre "mujer" y "poder."* Barcelona: Anthropos.
- Valcárcel, A. (1995). Las raíces del principio de igualdad. En M. R. Mate (Ed.), *Pensar la igualdad y la diferencia : una reflexión filosófica* (pp. 65–76). Madrid: Fundación Argantaria-Visor.
- Valcárcel, A. (1997). *La política de las mujeres*. Madrid: Cátedra.

- Valcárcel, A. (2001). *La memoria colectiva y los retos del feminismo*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo.
- Valcárcel, A. (2007). Pongamos las agendas en hora. In A. Miyares (Ed.), *II Encuentro Mujeres Líderes Iberoamericanas. Documento de trabajo num. 14* (pp. 1-30). Madrid: Fundación Carolina.
- Valcárcel, A. (2008). Entre la Venadita y la Medusa. *Isegoría*, 38, 101-118. <https://doi.org/10.3989/isegoria.2008.i38.405>.
- Valdez Medina, J. L., Cruz Aguilar, M. A., García Martínez, R., y González Arratia López Fuentes, N. I. (2004). Significado psicológico de México entre niños. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, 14(1).
- Valencia, S. (2010). *Capitalismo Gore*. Valencia: Melusina.
- Varela, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Ediciones B.
- Vasallo, N. (2004). El género: un análisis de la naturalización de las desigualdades. En L. B. Iñiguez y O. E. Peirez (Eds.), *Heterogeneidad social en la Cuba Actual* (pp. 91-104). La Habana: Centro de estudios de salud y bienestar humano.
- Vera, F. (1995): "Los estudios de postgrado sobre turismo en España", *Estudios Turísticos*, nº 128, p. 11-12.
- Vera, J. F., López Palomeque, F., Marchena, M., y Antón, S. (1997). Análisis territorial del turismo. Barcelona: *Ariel*.
- Vera-Rebollo, J. F., y Ivars-Baidal, J. (2004). Indicadores de sostenibilidad para destinos maduros: balances y propuestas de aplicación. En *Conferencia Organización Mundial del Turismo: Creando Estructuras para la Investigación y la Educación en Política Turística y Gestión de Destinos*. Madrid. Recuperado de <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/20481>.
- Vizcaíno Suárez, L., & Serrano Barquín, R., & Cruz Jiménez, G., & Pastor Alfonso, M. (2016). Teorías y métodos en la investigación sobre turismo, género y mujeres en Iberoamérica: un análisis bibliográfico. *Cuadernos de Turismo*, (38), 485-501.
- Wajcman, J. (1996). Desperately seeking differences: is management style gendered?. *British Journal of Industrial Relations*, 34(3), 333-349.
- Walter, N. (2010). *Muñecas vivientes: el regreso del sexismo*. Madrid: Turner.
- Watson, J. B., Pavlov, I. P., Skinner, B. F., y Bandura, A. (1976). *Conductisme. Nobel lectures, physiology or medicine 1901-1921. A Gullstrand*. Amsterdam: Elsevier Publishing.
- Weber, M. (2014). *Economía y sociedad*. México: Fondo de cultura Económica.
- Weedon, C. (1987) *Feminist Practice and poststructuralist Theory*. Oxford: Basil Blackwell.
- Weininger, O. (2005). *Sex and character: An investigation of fundamental principles*. Indiana University Press.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & society*, 1(2), 125-151.
- Wharton, A. S. (2005). *The sociology of gender: an introduction to theory and research*.

Oxford: Blackwell Publishing.

- Wilkins, B. M., y Andersen, P. A. (1991). Gender differences and similarities in management communication: A meta-analysis. *Management Communication Quarterly*, 5(1), 6-35.
- Wollstonecraft, M. (2005). *Vindicación de los derechos de la mujer*. Madrid: Istmo.
- Yela, M. (1996). La evolución del conductismo. *Psicothema*, 8(Sup), 165-186.
- Young, I. (1990). *Justice and the politics of difference*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Young, I. M. (2017). Gender as seriality: Thinking about women as a social collective. En *Gender and Justice* (pp. 3-28). New York: Routledge.
- Zafra, E. L. (2006). Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista latinoamericana de psicología*, 38(2), 245-257.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, 103125.
- Zarzosa Espina, P. (2009). Estimación de la pobreza en las comunidades autónomas españolas mediante la distancia DP2. *Estudios de Economía Aplicada*, 1, 27(2), 397-415. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3056904>.
- Zuckerman, H.; Cole, J. R. y Bruer, J. T. (eds.) (1991). *The Outer Circle. Women in the Scientific Community*. New York: Norton and Co.
- Zuo, J. y Bian, Y. (2001). Gendered resources, division of housework, and perceived fairness – A case in urban China. *Journal of Marriage and Family*, 63, 1122-1133.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante