

LA DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR HOSTELERO ESPAÑOL

Raquel Huete^{*}
Matilde Brotons^{**}
M^ª Carmen Sigüenza^{***}
Universidad de Alicante
Alicante, España

Resumen: Es un lugar común afirmar que una de las repercusiones positivas del desarrollo turístico es la facilitación de la incorporación de la mujer al mundo laboral. Así, las mujeres representan la mayor parte de la fuerza de trabajo del sector hostelero español y están representadas en todas las categorías laborales. Sin embargo, se sabe que dicha incorporación se realiza en condiciones desiguales y, específicamente en los hoteles, las mujeres ocupan mayoritariamente puestos de baja cualificación. También es un lugar común que una de las claves para el éxito del sector turístico es asegurar que los trabajadores sean eficientes y estén comprometidos con la empresa para garantizar la calidad del servicio prestado. Las políticas laborales deben promover una mayor igualdad de oportunidades, remuneración y condiciones de trabajo en el sector. En este trabajo se presentan evidencias de la disparidad salarial, la segregación vertical y la mayor precariedad laboral que sufren las mujeres en el subsector de la hostelería en España. Con este propósito se analizan datos estadísticos secundarios procedentes de organismos oficiales. Finalmente, se propone una reflexión acerca de las razones que motivan estas desigualdades, así como de las políticas que deberían seguirse para mitigarlas.

PALABRAS CLAVE: Promoción laboral, mercado laboral en turismo, segregación, igualdad, género.

Abstract: Inequality between Women and Men in the Spanish Hospitality Sector. It is commonplace to state that one of the positive impacts of the tourism development is facilitating the incorporation of women into the workplace. Thus, women represent the majority of the workforce in the Spanish hospitality sector, being represented in all categories. However, it is known that this incorporation takes place on unequal conditions and particularly in hotels, the most part of the women hold low-skilled positions. It is also a cliché that one of the keys to success in the tourism sector is to make sure that workers are efficient and are committed to the company in order to guarantee the quality of the service. Therefore, labor policies should promote a greater equal opportunities, remuneration and working conditions in the sector. In this paper some evidences of wage disparity, vertical segregation and increased job scarcity, faced by women in the subsector of hospitality in Spain are presented. In order to achieve this objective statistical secondary data from official sources

^{*} Diplomada en Turismo por la Escuela Oficial de Turismo, Madrid, España y Doctora en Sociología por la Universidad de Alicante, Alicante, España. Es Profesora Titular en el Departamento de Sociología I e Investigadora en el Instituto Universitario de Investigaciones Turísticas de la Universidad de Alicante, Alicante, España. E-mail: r.huete@ua.es

^{**} Diplomada en Turismo y Máster en Dirección y Planificación del Turismo por la Universidad de Alicante, Alicante, España. Actualmente redacta su tesis doctoral como becaria FPI del programa de Doctorado en Turismo de la Universidad de Alicante, Alicante, España. E-mail: matilde.brotons@ua.es

^{***} Máster en Dirección y Planificación del Turismo por la Universidad de Alicante, Alicante, España. Se desempeña como Profesora de Hostelería y Turismo en Formación Profesional en la Generalitat Valenciana, Benidorm, España; y es doctoranda en el programa de Doctorado en Turismo de la Universidad de Alicante, Alicante, España. E-mail: maricsp33@gmail.com

are examined. Finally, a reflection about the reasons behind these inequalities, as well as the policies that should be followed to mitigate them is proposed.

KEY WORDS: *job promotion, tourism labour market, segregation, equality, gender.*

INTRODUCCIÓN

El empleo en el sector del turismo ofrece a las mujeres oportunidades laborales importantes, pero los puestos de trabajo que ocupan son mayoritariamente los peores en términos de remuneración y reconocimiento social (Baum, 2013; UNWTO & UNWOMEN, 2011). En España, el turismo representa alrededor del 12% del empleo nacional y da trabajo a más de dos millones de personas (Instituto de Turismo de España, 2014).

La ventaja competitiva de las empresas turísticas está muy relacionada con su capital humano, formado en una parte muy importante por mujeres. Parece haber consenso en la academia en torno a la idea de que la incorporación de la mujer a los puestos de dirección aporta sobre todo ventajas: fomenta la diversidad de puntos de vista y fortalece valores reconocidos en el ámbito empresarial como la responsabilidad, la claridad, la flexibilidad y el compromiso. Todo ello influye de forma directa en la productividad y creatividad de los órganos directivos (Villamil & Alonso, 2013: 41).

En España, la incorporación de la mujer al mercado laboral del turismo se ha producido de forma paulatina y sostenida en los últimos años. Este crecimiento se ha visto favorecido por los cambios en los roles que las mujeres desempeñan en la sociedad y en la familia, así como por la proliferación de los contratos a tiempo parcial y el aumento de los niveles de formación entre las trabajadoras (Campos-Soria *et al.*, 2011).

Sin embargo, en el sector hostelero español las mujeres ganan menos que los hombres y en los puestos de dirección tienen una representación menor. Al respecto, las responsabilidades familiares se reconocen como la principal causa que mantiene a la mujer alejada de los puestos directivos (Agut & Martín, 2007). Así, el consenso social sobre el papel que debe asumir en el entorno familiar (cuidados, maternidad, etc.) unido a la falta de apoyos sociales y al reparto desigual de las responsabilidades en el hogar (Sarrió *et al.*, 2002) añaden una serie de barreras que explican la discriminación de género en las empresas y, particularmente, en las empresas hosteleras.

La segregación en el mercado laboral marcada por el sexismo tipifica tareas y puestos asociados a empleos femeninos o masculinos. De hecho, Sigüenza *et al.* (2013), a partir de un análisis de los perfiles competenciales de los trabajadores del sector turístico, observan evidencias de segregación horizontal en actividades asociadas tradicionalmente a hombres, como las de transporte, y a mujeres, como las actividades de agencias de viaje. Estas autoras también identifican una segregación vertical por sobrerrepresentación masculina en los puestos de dirección y gestión, mientras que las tareas de

producción son ocupadas mayoritariamente por mujeres, con las diferencias salariales correspondientes. Un informe más reciente, avalado por la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos, coincide en esta última idea (EQUOTEL, 2015).

Los objetivos de este artículo son: evidenciar la brecha salarial que existe en el subsector de la hostelería entre hombres y mujeres, determinar la existencia de segregación vertical en el mercado laboral hostelero y, en última instancia, describir la precariedad que padecen las mujeres en el sector hostelero español.

Para ello, en las siguientes páginas se estudian, desde una perspectiva de género, los datos provenientes de las principales variables que configuran el mercado de trabajo en el subsector de la hostelería y se lleva a cabo un análisis de la representación femenina en las distintas categorías profesionales en este subsector así como de su remuneración. Antes, y con el propósito de permitir una mejor interpretación de los datos, se presenta una explicación del contexto en el que se inserta el mercado laboral vinculado al sector turístico español y una revisión teórica de las barreras que condicionan el acceso y la promoción de la mujer en el mercado laboral. Seguidamente se detalla el enfoque metodológico adoptado.

EL MERCADO LABORAL TURÍSTICO ESPAÑOL

Según la Organización Mundial del Turismo, en 2014 España alcanza el tercer puesto en llegadas de turistas internacionales con prácticamente 65 millones de visitantes (por detrás de Francia y Estados Unidos). Asimismo, se mantiene en la segunda posición en el ranking mundial de los países que perciben más ingresos por turismo internacional y es el primero de Europa (62,6 miles de millones de dólares en 2013). En 2013 el número de trabajadores activos (ocupados y parados) en turismo ascendió a 2.548.251 personas, lo que supuso el 11% de los trabajadores activos del conjunto de la economía y el 17,3% del sector servicios (Instituto de Turismo de España, 2014). En el sector turístico un 81,8% de los trabajadores estaban ocupados (2.083.544 de personas) frente al 18,2% que estaban en situación de desempleo. La tasa de desempleo general superaba en España el 25% en 2013, por lo que la ocupación en el sector turístico estaba en mejores niveles que en la media de los demás sectores.

En el mercado laboral español el salario medio anual de 2012 fue de 22.726,4 euros. El salario mediano (el que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior) presenta un valor de 19.041 euros. El sueldo más frecuente se sitúa en torno a 15.500 euros anuales. Las mujeres cobran menos que los hombres, representando el salario femenino un 76,1% del masculino.

La actividad turística se caracteriza por una fuerte estacionalidad que afecta en gran medida al empleo, sobre todo en el sector de la hostelería y principalmente en aquellas regiones con mayor

recepción de turistas. Esta estacionalidad impone el uso de la contratación temporal, permitiendo así disponer del volumen adecuado de personal para afrontar los aumentos de demanda en determinados periodos. Por ello, la tasa de temporalidad -entendida como la proporción de asalariados con contrato temporal sobre el total de asalariados- del sector turístico es superior a la de la economía nacional, reflejándose de forma más acusada en el tercer trimestre (verano), cuando la afluencia de turistas registra sus máximos anuales. En 2013 un 66,8% de los asalariados del sector turístico eran indefinidos, frente al 33,2% que tenían un contrato temporal.

BARRERAS A LA PROMOCIÓN LABORAL

La falta de equidad por razón de género en los cargos directivos es un fenómeno de escala mundial. En diferentes investigaciones se demuestra la existencia de barreras para que la mujer acceda a puestos de liderazgo y responsabilidad (Villamil & Alonso, 2013). Los prejuicios por género dan lugar a diferentes barreras que los investigadores han explicado a través de la elaboración de conceptos como “techo de cristal”, “techo de diamante”, “techo de cemento” y “suelo pegajoso”, que se explican en el Cuadro 1.

Cuadro 1: Barreras por razón de género identificadas para la promoción laboral

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

Fuente: Elaboración propia

Las barreras están relacionadas con la organización social, pues los roles determinan las relaciones de poder asimétricas entre los sexos. Es decir, se establece una cultura organizacional segregadora que, finalmente, se concreta en la producción de un sistema social que crea desequilibrios (López, 2005). Según Burin (1996), a la mujer se le exige una socialización femenina, dirigida al desarrollo de roles tradicionales. Por tanto, es necesario que se produzca una desidentificación del papel de la mujer como trabajadora del ámbito doméstico, en donde el rol tradicional determina a la mujer para ejercer las tareas ligadas al hogar. En este sentido, García-Retamero & López-Zafra (2006) explican cómo hay prejuicios hacia las candidatas a un cargo de liderazgo debido a la percepción de una incongruencia entre el rol de género y el rol de líder. La suma

de los prejuicios y los estereotipos da lugar a un comportamiento discriminatorio que origina desigualdades en el terreno laboral.

Varios estudios señalan que el número de mujeres en puestos directivos es desproporcionadamente bajo si se tiene en cuenta la representación femenina total dentro de la fuerza de trabajo, incluso cuando mujeres y hombres han demostrado ser igual de eficientes a la hora de asumir responsabilidades de dirección, señalando también que los salarios de las mujeres son más bajos (Obadić & Marić, 2009; Mooney & Ryan, 2009; Marco-Lajara & Úbeda-García, 2013).

En todo caso, los problemas para el desarrollo de la carrera laboral de las mujeres ya no pueden asociarse a la falta de formación de las trabajadoras (Sigüenza *et al.*, 2013). Si tradicionalmente se ha pensado que las limitaciones de las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional estaban originadas por características psicológicas internas: baja autoestima, miedo al éxito (Tharenou *et al.*, 1994), los hallazgos obtenidos en los últimos años han revelado que tanto la capacidad como la motivación laboral es igual en hombres y mujeres (Sarrió *et al.*, 2002). Es básico resaltar la importancia e influencia que tiene la autoconfianza en el esfuerzo, la motivación y entrega para realizar una tarea. En este sentido, si la mujer encuentra muchos obstáculos, no tiene apoyo de su entorno y descende su autoconfianza puede incluso abandonar el trabajo y renunciar a ir a contracorriente para ocupar el rol tradicional del ámbito doméstico y, de ese modo, cumplir con las expectativas sociales. La falta de oportunidades y apoyo en el mundo laboral genera falta de autoconfianza y lleva a la mujer a priorizar tareas dentro de su rol de género en donde sí tiene la aprobación de su círculo socio-laboral. Esta falta de oportunidades a menudo condiciona a las mujeres a concentrar su vida en la esfera reproductiva en lugar de en la productiva.

Las mujeres siguen priorizando la necesidad de ocuparse de su familia sobre la carrera profesional (Carrasco *et al.*, 2003), y el hombre no se ha incorporado en la misma medida al trabajo doméstico (Solsona, 1989). En este sentido, la mujer se identifica con los proyectos de su familia y de su marido, es la que se encarga de satisfacer las necesidades de carácter psíquico, intelectual, emocional, afectivo, sensual y sexual, además de responsabilizarse de la imagen pública y de los eventos familiares. En el ámbito de lo que se denomina conciliación familiar-laboral-personal se produce un conflicto hogar-carrera en el que el rol sexual típico del hombre lo sitúa fuera del ámbito doméstico mientras que el de la mujer la ubica dentro del hogar (Mendoza Ontiveros & Chapulín Carrillo, 2015).

Muchas mujeres se plantean dilemas y contradicciones que les hacen reproducir los roles tradicionales y renunciar al trabajo, total o parcialmente, para dedicarse al ámbito privado en el hogar familiar. A propósito, Bourdieu (1989) explicaba que actuamos con esquemas aprendidos en los primeros años de vida que, al complementarse con los mecanismos que configuran la personalidad a través de la imitación y la observación de las personas y el entorno cotidiano con el que interactuamos, provocan que los marcos de referencia que heredamos hombres y mujeres no sean

de igualdad, ya que no se ha producido en la sociedad un replanteamiento real y profundo de los roles de género.

Los efectos negativos que produce la precarización del trabajo femenino debido a los efectos de la discriminación por razón de género se proyectan en riesgos para la salud en donde se entremezclan situaciones de acoso sexual, la doble presencia en la esfera doméstica y laboral o el riesgo reproductivo con la intensificación del estrés, la ansiedad, los daños emocionales y físicos o, como resultado de todo ello, el abandono del puesto de trabajo (Cañada, 2015).

Gimeno & Rocabert (1998) argumentan que las mujeres que consiguen el éxito no lo disfrutan del mismo modo que los varones por tener que relegar la vida en familia durante un tiempo. Ello puede ir asociado a que el éxito profesional de la madre o esposa produzca un rechazo entre los otros miembros de la familia, provocando en la mujer sentimientos contradictorios y de culpabilidad. De esta manera se refuerza el rol tradicional de la mujer como madre y esposa, ligada al domicilio familiar en el que deben concentrarse todas sus prioridades. De no ser así se producen conflictos inter-rol relacionados con la falta de tiempo y el estrés. Las responsabilidades domésticas vinculadas culturalmente al rol femenino, unidas a una socialización diferente según el género, provocan 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 (Agut & Martín 2007).

Por el contrario, cuando la mujer decide romper el techo de cristal y luchar por ascender en el escalafón profesional serán muchos los esfuerzos a realizar, siendo el nivel de exigencia mayor y sacrificando las expectativas de rol que hacia ella pueden tener sus hijos o cónyuge, llegando a verse perjudicada en su salud (Guerrero, 2003). A este grupo de mujeres no tradicionales Burin (1996) las denomina “mujeres transicionales” en su desempeño laboral. Ellas 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.

De tal manera, la mujer se enfrenta a una falta de soporte social familiar (los miembros de su familia le exigen que reproduzca el rol tradicional de madre), laboral (se mide al profesional por su dedicación y experiencia), económico (el mercado impone sus necesidades ligadas al capital y la mujer aún parece ser una inversión menos rentable a medio-largo plazo que el hombre) e incluso psicológico, ya que la misma mujer se cuestiona acerca de qué quiere y qué necesita, originándose múltiples conflictos internos.

METODOLOGÍA

A partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) y de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística de España (en adelante, INE) se analizan las siguientes variables:

- Ocupados/as por ocupación y sexo
- Parados/as en el subsector de hostelería de la industria turística.
- Ganancia media anual por trabajador/a en el subsector de hostelería.
- Contratación temporal por sexos y en el sector de hostelería.
- Asalariados/as en hostelería por nivel de formación.

La EAES proporciona estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación. La información se obtiene de la explotación conjunta de ficheros de la Seguridad Social y de la Agencia Tributaria, junto con las variables “ocupación” y “tiempo de trabajo” procedentes de un módulo anexo a la Encuesta trimestral de coste laboral que elabora el INE (INE, 2012).

La EPA es una investigación por muestreo de periodicidad trimestral, dirigida a la población que reside en viviendas familiares del territorio nacional y cuya finalidad es averiguar las características de dicha población en relación con el mercado de trabajo. Su tamaño muestral es de 3.588 secciones censales, alrededor de 65.000 viviendas y 180.000 personas (INE, 2005).

La variable “ocupados por ocupación y sexo” de la EPA se ha seleccionado para estudiar la ocupación por puestos en el subsector de la hostelería en el año 2014. El INE establece 9 grandes grupos de ocupación a través de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). Se han agrupado las ocupaciones del sector de la hostelería en puestos altos, medios y bajos, siendo puestos altos los comprendidos en los grandes grupos 1 y 2 de la CNO (directores y gerentes y técnicos y profesionales científicos e intelectuales), puestos medios, correspondientes a los grupos 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 (Técnicos y profesionales de apoyo, empleados contables y administrativos, trabajadores de los servicios de restauración, trabajadores cualificados en el sector agrícola, artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y, por último, operadores de instalaciones y maquinaria). Por último, los puestos bajos estarían comprendidos en el grupo 9, relacionados con las ocupaciones elementales. La distribución de las ocupaciones seleccionadas para el sector de hostelería queda recogida y resumida en el Cuadro 2:

Cuadro 2: Ocupaciones en Hostelería. CNO-11

PUESTOS ALTOS	-Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio
PUESTOS MEDIOS	-Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)
	-Camareros y cocineros propietarios
	-Trabajadores asalariados de los servicios de restauración
PUESTOS BAJOS	-Empleados domésticos
	-Otro personal de limpieza

Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS

En los puestos altos de todos los sectores económicos el número de hombres es superior al de mujeres contratadas (Tabla 1). En el año 2013, más de la mitad de los hombres ostenta puestos como directores o gerentes, mientras que la mujer tan solo representa el 30,7%. Esto contrasta con el segundo nivel de puestos altos, técnicos y profesionales científicos e intelectuales, donde la distribución porcentual está más igualada, si bien se observa un porcentaje mayor de mujeres en ocupaciones científicas e intelectuales de la salud y la enseñanza.

Tabla 1: Ocupados por puestos altos en España en 2014

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Directores y gerentes (total)	537,78 69,12%	240,30 30,88%	778,05 100,00%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (total)	1.369,70 45,12%	1.665,73 54,88%	3.035,45 100,00%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	488,03 31,55%	1.058,70 68,45%	1.546,73 100,00%
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	881,73 59,23%	607,03 40,77%	1.488,73 100,00%

Unidades: en miles.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Encuesta de Población Activa del INE

En el sector de la hostelería, este contraste se hace más evidente y los puestos altos son ocupados mayoritariamente por la parte masculina de la sociedad, como se observa en la Tabla 2.

La tabla 2 muestra la evolución de la ocupación por categorías a nivel nacional entre 2003 y 2014. Se aprecia como en 2003 la representación masculina en puestos altos supone el doble que la femenina: 141.280 hombres directivos frente a 65.830 mujeres (68,22% de varones). Para el año 2013, la diferencia por género en puestos altos sigue prácticamente siendo la misma, ya que observamos que la representación masculina asciende a un 67,32% frente al 32,68% de las mujeres directoras y gerentes.

Tabla 2: Evolución de la ocupación por sexo en hostelería en España

	PUESTOS ALTOS		PUESTOS MEDIOS		PUESTOS BAJOS	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2003	141,28 68,22%	65,83 31,78%	391,93 43,45%	510,00 56,55%	214,53 17,92%	982,83 82,08%
2004	139,80 65,27%	74,40 34,73%	410,65 42,84%	547,83 57,16%	210,65 16,85%	1039,35 83,15%
2006	130,98 63,56%	75,10 36,44%	478,03 41,46%	675,05 58,54%	234,78 16,10%	1223,43 83,90%
2007	142,20 63,01%	83,48 36,99%	474,18 39,77%	718,08 60,23%	246,25 15,83%	1309,58 84,17%
2008	144,50 59,62%	97,88 40,38%	461,15 38,66%	731,78 61,34%	238,98 15,47%	1305,65 84,53%
2009	142,15 59,71%	95,90 40,29%	455,03 39,77%	689,25 60,23%	263,65 17,63%	1231,68 82,37%
2010	143,48 59,95%	73,48 31,86%	457,65 41,53%	644,28 58,47%	252,28 17,18%	1215,98 82,82%
2011	157,13 68,14%	73,48 31,86%	562,03 45,91%	662,13 54,09%	135,48 10,02%	1217,23 89,98%
2012	132,73 68,96%	59,75 31,04%	559,88 46,47%	644,93 53,53%	139,73 10,88%	1143,98 89,12%
2013	124,80 67,32%	60,58 32,68%	549,65 46,40%	635,05 53,60%	135,43 10,78%	1120,85 89,22%
2014	125,80 67,56%	60,40 32,44%	606,30 47,27%	676,30 52,73%	99,10 8,74%	1035,30 91,26%

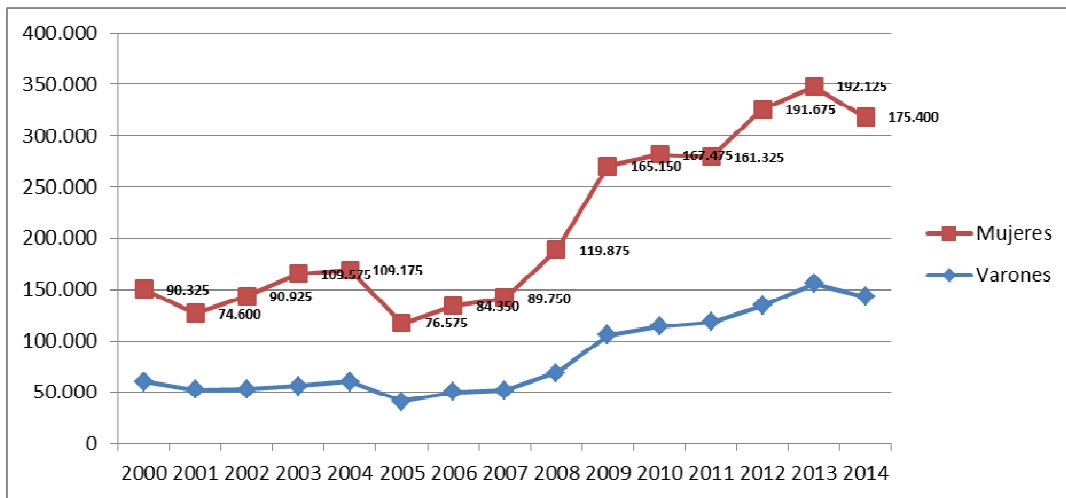
Unidades: en miles.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Encuesta de Población Activa del INE

Al analizar la distribución de ocupados en puestos medios y bajos, el panorama cambia sustancialmente y la mujer pasa a estar sobrerrepresentada en ambos casos. Sin embargo, en los puestos medios, la distribución por género es bastante paritaria, suponiendo en el año 2003 un 53,6% de mujeres empleadas como recepcionistas, cocineras y trabajadoras de la restauración. En el caso de la ocupación en puestos bajos en el sector de la hostelería, esto es, personal de limpieza, la mujer representa la gran mayoría de la fuerza de trabajo: el 82,08% en el año 2003 y llega al 89,22% el año 2013.

En el Gráfico 1 se puede observar la evolución del desempleo. El paro en las mujeres es mucho mayor que en los hombres en la totalidad del periodo 2000-2013. Aunque las diferencias son prácticamente las mismas según pasan los años, el año 2005 supuso una ruptura puntual, pues, a partir de ese momento el paro no dejó de crecer hasta 2013. Entre los años 2008 y 2013, la diferencia entre desempleados y desempleadas se hizo más evidente, llegando en el último año analizado a 192.125 mujeres paradas frente a 156.175 varones. Esto supone una diferencia de 35.950 mujeres más paradas que hombres.

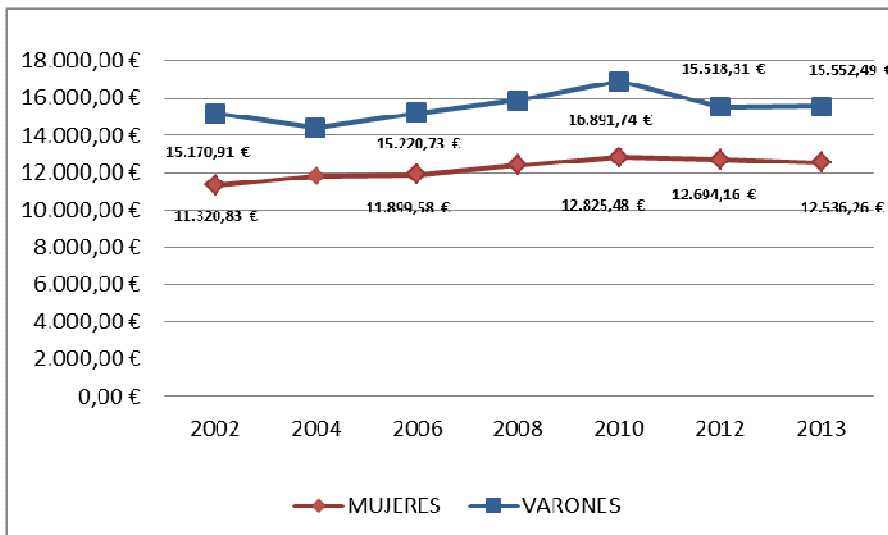
Gráfico 1: Evolución de los parados/as en el subsector de hostelería. Años 2000-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Encuesta de Población Activa del INE

En el Gráfico 2, se recoge la ganancia media anual de los trabajadores de la hostelería por sexo según la Encuesta Anual de Estructura Salarial. Se aprecian notables diferencias, estando las mujeres peor retribuidas que los varones en toda la evolución que recoge la muestra. En el primer año de la muestra, 2002, la diferencia de salario en hostelería entre hombres y mujeres es de 3.850,08 euros anuales; en 2004, esta diferencia se sitúa en 1.268,88 euros, pero en 2005 vuelve a aumentar y se mantiene por encima de los 3.300 euros hasta el año 2010, en el que asciende hasta los 4.066,26 euros. En el año 2012 la diferencia se reduce ligeramente al descender todos los salarios, tanto de varones como de mujeres.

Gráfico 2: Salario Medio Anual por Trabajador/a en Hostelería

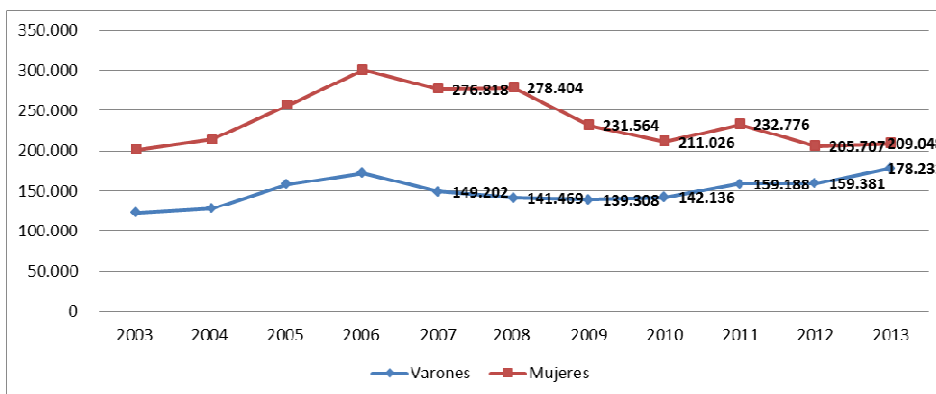


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE

El Gráfico 3 muestra la mayor contratación temporal de mujeres que de varones en la hostelería. Se advierte una subida que comienza en 2004 con 213.769 contratos temporales a mujeres y

128.314 contratos a hombres, alcanzando su máximo en 2006, con 276.818 mujeres y 127.633 hombres con contrato temporal. En el año 2007 se produce una bajada que se mantiene constante hasta 2010 con un total de 211.026 mujeres con contrato temporal y 142.136 hombres, lo que hace aún más visible la diferencia entre la contratación temporal en ambos sexos y la disminución de los contratos temporales en hostelería para las mujeres: 65.792 contratos menos que en el año 2007. En 2012, último dato disponible, la diferencia es de 46.326 asalariadas temporales más que asalariados.

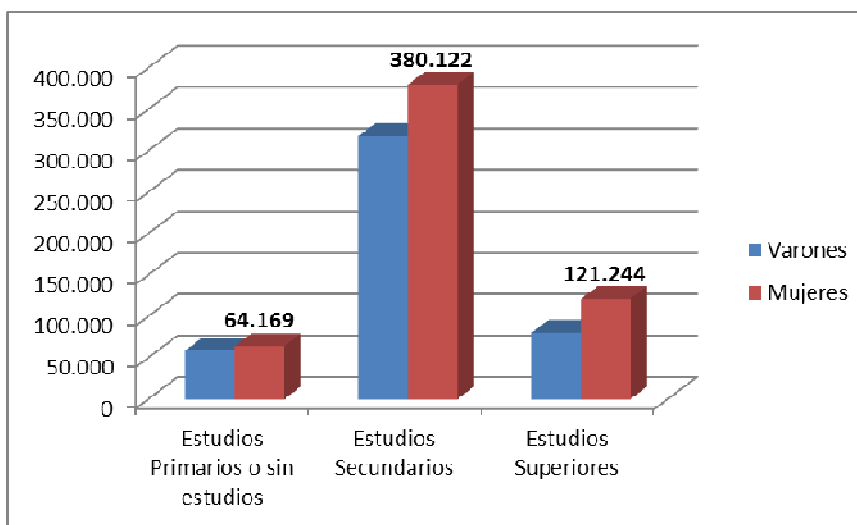
Gráfico 3: Asalariados/as con contratación temporal en hostelería



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa del INE

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 (2012) (Gráfico 4).

Gráfico 4: Asalariados/as en hostelería según nivel de estudios. Año 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa del INE

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.

CONCLUSIONES

Si el nivel educativo determinara el puesto que se ocupa en las empresas, las mujeres deberían ocupar la mayor parte de los puestos directivos ya que son mayoría las mujeres con nivel de estudios superiores. Tal y como se ha expuesto, sin embargo, hay que suponer que existen otros determinantes que impiden que se cumpla esta premisa. Actualmente, los puestos directivos, ocupados mayoritariamente por varones, exigen una gran disponibilidad horaria y los empresarios son reticentes a la hora de emplear mujeres en estos puestos debido al hecho de que estas asumen el grueso de las responsabilidades familiares, principalmente el cuidado de los hijos.

El género condiciona el puesto o la tarea que realizan las mujeres en las empresas y sigue siendo determinante para desempeñar determinadas funciones o formar parte de determinados departamentos en un hotel. Aparecen dos tipos de divisiones: una división vertical de la mano de obra, en virtud de la cual las mujeres como grupo están en desventaja frente a los hombres, en su salario y condiciones laborales, y una división horizontal del trabajo, por la que la mujer se sigue concentrando en determinados tipos de ocupación (peor remunerados) dentro de los establecimientos hosteleros. Estos resultados son similares a los obtenidos en otros estudios (Burrell *et al.*, 1997; Campos-Soria *et al.*, 2011; EQUOTEL, 2015)

A pesar de los avances, se mantienen las estructuras de poder jerárquicas y diferenciadas por razón de género pero, a medida que las mujeres tengan modelos representativos femeninos en puestos altos, se romperán algunas barreras externas y se contribuirá a que se derriben las internas. Dasgupta & 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 estereotipo. Asimismo, cuando la mujer ocupa puestos de liderazgo frecuentemente cambia la percepción de los estereotipos vinculados a su identidad de rol.

Para superar las barreras que impiden a la mujer su desarrollo, promoción y acceso a puestos de responsabilidad, se hace necesaria la implantación de medidas de igualdad de género en las empresas, a través del cumplimiento por parte de las empresas de las leyes que promueven la igualdad; en el caso español, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así se podría empezar un cambio que habría de estar acompañado por modificaciones en los convenios colectivos del sector turístico y por la realización de campañas de sensibilización dirigidas tanto al empresariado como a los mismos trabajadores y trabajadoras. Las universidades y los centros de investigación deberían asumir de forma más rotunda su papel educador sobre esta cuestión. Al respecto, sería conveniente incluir formación en estudios de género

en los planes académicos de las titulaciones de turismo y administración de empresas hoteleras en los distintos niveles profesionales y universitarios.

Por último, se requiere más investigación sobre la situación laboral de hombres y mujeres en el sector turístico en todos los países del mundo. De cara al futuro, sería provechoso ampliar el estudio de las barreras aquí presentadas. La acumulación de evidencia empírica procedente de contextos geográficos y sociopolíticos distantes permitiría análisis comparados que, en última instancia, facilitaría la elaboración de propuestas de medidas concretas destinadas a conseguir una verdadera equidad entre los trabajadores y las trabajadoras del sector turístico.

Agradecimiento: Una versión preliminar de este trabajo fue presentada en el XVIII Congreso AECIT, celebrado en noviembre de 2014 en Benidorm, España

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agut, S. & Martín, P.** (2007) "Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica". *Apuntes de Psicología* 25(2): 201-214
- 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
- Bourdieu, P.** (1989) "Social space and symbolic power". *Sociological Theory* 7(1): 14-25
- Burin, M.** (1996) "Género y psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables". En: Burin, M. & Dío Bleichmar, E. (comps.) *Género, psicoanálisis, subjetividad*, Paidós, Buenos Aires, pp. 100-139
- Burrell, J.; Manfredi, S.; Rollin, H.; Price, L. & 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
- Campos-Soria, J. A.; Marchante-Mera, A. & Roperio-García, M. A.** (2011) "Patterns of occupational segregation by gender in the hospitality industry". *International Journal of Hospitality Management* 30(1): 91-102
- Cañada, E.** (2015) "Las que limpian los hoteles". Icaria, Barcelona
- Carrasco, C. (Dir); Alabart, A.; Coco, A.; Domínguez, M.; Mayordomo, M.; Recio, A. & Serrano, M.** (2003) "Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género". Instituto de la Mujer, Madrid
- Chinchilla, N.; Poelmans, S. & León, C.** (2005) "Mujeres directivas bajo el techo de cristal". Disponible en <http://insight.iese.edu/es/> Acceso: 01/05/2014
- Dasgupta, N. & 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
- EQUOTEL** (2015) Libro Blanco EQUOTEL "Brecha salarial e igualdad de género en las empresas turístico-hoteleras: Estado de la cuestión y oportunidades de futuro". Disponible en: www.proyectoequotel.es. Acceso: 08/10/2015

- García-Retamero, R & López-Zafra, E.** (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
- Gimeno, M. J. & Rocabert, E.** (1998) "Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional". *Revista de orientación y psicología/AEOP* 9(15): 25-36
- Guerrero, J.** (2003) "Los roles no laborales y el estrés en el trabajo". *Revista colombiana de Psicología* 12: 73-84
- Instituto de Turismo de España – IET** (2014) "El empleo turístico". Disponible en: <http://estadisticas.tourspain.es/es-ES/estadisticas/otrasestadisticas/empleoturistico/paginas/default.aspx>
Acceso 08/11/2015
- Instituto Nacional de Estadística (INE)** (2005) "Encuesta de Población Activa. Metodología 2005". Disponible en: <http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/resumetepa.pdf>. Acceso 05/08/2013
- Instituto Nacional de Estadística (INE)** (2012) "Encuesta Anual de Estructura Salarial. Metodología". Disponible en: <http://www.ine.es/metodologia/t22/t223013310a.pdf>. Acceso 05/08/2013
- López, A. R.** (2005) "Mujeres directivas: un valor en alza para las organizaciones laborales". *Cuadernos de Geografía* 78: 191-214
- Marco-Lajara, B. & Úbeda-García, M.** (2013) "Human resource management approaches in Spanish hotels: An introductory analysis". *International Journal of Hospitality Management* 35: 339-347
- Mendoza Ontiveros, M. M. & Chapulín Carrillo, J.** (2015) "Turismo, trabajo femenino y empoderamiento de las mujeres en bahías de Huatulco, Oaxaca – México". *Estudios y Perspectivas en Turismo* 24(2): 316-335
- Mooney, S. & Ryan, I.** (2009) "A woman's place in hotel management: upstairs or downstairs?" *Gender in Management: An International Journal* 24(3): 195-210
- Obadić, A. & Marić, I.** (2009) "The significance of tourism as an employment generator of female labour force". *Ekonomiska misao i praksa* (1): 93-114
- Sarrió, M.; Barberá, E.; Ramos, A. & Candela, C.** (2002) "El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres". *Revista de Psicología Social* 17(2): 167-182
- Segerman-Peck, L. M.** (1991) "Networking and mentoring. A woman's guide". Judy Piatkus Ltd., Londres
- Sigüenza, M.; Brotons, M. & Huete, R.** (2013) "The evolution of gender inequality in tourism employment in Spain". *ROTUR: Revista de Ocio y Turismo* 6: 182-200
- Solsona, M.** (1989) "El problema de la medición del trabajo de la mujer". *Documentos de Análisis Geográfico* 14: 149-169
- Tharenou, P.; Latimer, S. & Conroy, D.** (1994) "How do you make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement". *Academy of Management Journal* 37(4): 899-931
- Tandrayen-Ragoobur, V.** (2014) "Glass Ceiling and Sticky Floors: Barriers to Career Advancement for Mauritian Women". *Journal of Global Economy* 10(2): 110-158

UNWTO y UNWOMEN (2011) "Global Report on Women in Tourism 2010". OMT & United Nations Entity for Gender Equality and the Employment of Women (UNWomen), Madrid

Valcárcel, A. (1997) "La política de las mujeres". Ediciones Cátedra, Madrid

Villamil, M. & Alonso, M. M. (2013) "Posición de las mujeres en los equipos de dirección y el crecimiento de las cadenas hoteleras a nivel mundial". Estudios Turísticos 198: 35-60

Recibido el 07 de noviembre de 2015

Reenviado el 18 de noviembre de 2015

Aceptado el 24 de noviembre de 2015

Arbitrado anónimamente