



Trascender, contabilidad y gestión

ISSN: 2448-6388

Universidad de Sonora, División de Ciencias Económicas y Administrativas

Castro González, Lucía

Desigualdades de género en el mercado laboral del sector turístico

Trascender, contabilidad y gestión, vol. 8, núm. 24, 2023, Septiembre-Diciembre, pp. 2-25

Universidad de Sonora, División de Ciencias Económicas y Administrativas

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i24.221>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=667977966001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 8, Núm. 24 (septiembre – diciembre del 2023).
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

Desigualdades de género en el mercado laboral del sector turístico

Gender inequalities in the labor market the tourism sector

Lucía Castro González ¹

Recibido: 5 de mayo de 2023.

Aceptado: 26 de septiembre de 2023.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i24.221>

JEL: L83. Turismo.

Resumen

Este trabajo investiga la existencia de desigualdades de género en el trabajo en el sector turístico, mediante un análisis de la literatura y la realización de encuestas a mujeres que ocupan altos puestos en empresas del sector. Los resultados muestran que en la actualidad existen desigualdades laborales en base al género.

Palabras claves: género, discriminación, sector turístico.

Abstract

This paper investigates the existence of gender inequalities at work in the tourism sector, through an analysis of the literature and conducting surveys of women who hold high positions in companies in the sector. The results show that currently there are labor inequalities based on gender.

Keywords: gender, discrimination, tourism sector.

¹ Lucía Castro González. Graduada por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria en el Grado en Turismo. Correo: lucia.castro103@alu.ulpgc.es.

Introducción

En el mercado laboral se ha constatado en numerosos estudios que existen desigualdades de género, las cuales deberían desaparecer ya que una persona no debería ser discriminada por razón de su género para acceder a un puesto de trabajo, ni tampoco una vez en él.

Si se acude al Estatuto de los Trabajadores español el artículo 4, punto 2, apartados c) y e) recoge lo siguiente:

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

[...]

- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

[...]

- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Con lo cual ya se está indicando que se prohíbe en el entorno laboral español la existencia de tales desigualdades. Otras normas en España también hacen hincapié en la igualdad entre hombres y mujeres como por ejemplo la propia Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Aun así, muchas

empresas incumplen dichas normas afectando de forma negativa en el desarrollo profesional de sus trabajadores, siendo, normalmente, perjudicado el sexo femenino.

Este estudio analiza las desigualdades por motivos de género en el sector turístico, que es uno de los sectores de actividad más importantes en la economía de muchos países del mundo, entre ellos España, y dentro de su territorio, es de señalar la destacada relevancia que tiene para las Islas Canarias, generando muchos puestos de trabajo y una importante contribución a la economía insular.

Por tanto, este trabajo es de interés al estudiar las desigualdades de género en uno de los principales sectores económicos para la economía canaria y española, y también porque analiza como la COVID-19 ha afectado de forma negativa al sector turístico y a todos los trabajadores de este, en especial al colectivo femenino.

Este trabajo está dividido en seis secciones. Tras la introducción, en la sección segunda se comenta la importancia del sector turístico para la economía. En la tercera sección se recogen los objetivos del estudio y la metodología utilizada. En la sección cuarta se hace referencia a las desigualdades de género en el mercado laboral en el sector turístico, en primer lugar, mediante una revisión de la literatura y a continuación mediante el análisis de las encuestas realizadas a mujeres que ocupan altos cargos en el sector. También, se analiza en esta sección cómo ha afectado la crisis provocada por la COVID-19 al sector turístico y, en especial, al sexo femenino. Además, esta sección incluye algunas de las denuncias por desigualdad de género en el sector analizado publicadas en la prensa. La quinta sección está dedicada a recoger un conjunto de medidas que se proponen para reducir la desigualdad de género en la industria del turismo. Se termina el trabajo con las conclusiones en la sección sexta, y la bibliografía utilizada.

1. Importancia del sector turístico en la economía

El turismo generó en el año 2019 el 7% del comercio mundial, y dio empleo a una de cada diez personas en todo el mundo, representando más del 20% del producto interno bruto (PIB) de algunos países (Naciones Unidas, 2020, p. 2). Con lo cual es un sector clave para muchas economías tanto avanzadas como emergentes (Organización Mundial del Turismo [OMT], 2021a, p. 1).

En el año 2019 se cumplieron 10 años consecutivos del crecimiento del turismo a nivel mundial (OMT, 2021a, p. 1). Tendencia que se invirtió en 2020 con la llegada de la COVID-19, que afectó gravemente a la economía a nivel global y de forma intensa al turismo. Lo que supuso volver a los niveles de turismo de principios de 1990 (OMT, 2021a, p. 8).

En el año 2020 la llegada de turistas internacionales descendió en un 74% frente al año anterior, debido a que los destinos de todo el mundo recibieron mil millones de llegadas internacionales menos que en el año 2019, debido a “un desplome sin precedentes de la demanda y a las restricciones generalizadas de los viajes” (OMT, 2021b, p. 1). Si se compara con lo ocurrido en 2009 como consecuencia de la crisis económica global en el que el descenso fue de un 4% (p. 1), se puede afirmar que 2020 supuso para el turismo un duro golpe. Por lo que no es de extrañar que la OMT calificara el año 2020 como “el peor año de la historia del turismo” (p. 1). Las pérdidas se han estimado en 1,3 billones de dólares en ingresos de exportación, que supone multiplicar por más de once las sufridas con la crisis global de 2009 (p. 1). Además, se han puesto en riesgo entre 100 y 120 millones de empleos turísticos directos (p. 1).

En relación al año 2021, la situación es más favorable, pues se produce un incremento del 4% en las llegadas de turistas internacionales (OMT, 2022, p. 1). Esto ha sido posible por la alta tasa de vacunación unida a la disminución de las restricciones para viajar, aun así, las llegadas de turistas fueron un 72% más bajas que antes de la pandemia (OMT, 2022, p. 1). La contribución económica del turismo a la economía ha mejorado en comparación con la mala situación vivida en 2020, pero aún se mantiene muy por debajo de los niveles de 2019, por lo que la OMT afirma que “2021 fue otro año difícil” (pp. 1-2). Apunta también que el ritmo de recuperación está siendo lento y además desigual en las distintas regiones del mundo, debido a que cada país ha implementado sus propias restricciones a la movilidad, sumado a las diferentes tasas de vacunación y a la confianza del viajero (p. 1), con respecto a viajar. En el año 2021 fueron Europa y América las regiones que tuvieron la mayor recuperación en comparación con el resto del mundo (p. 1).

Las perspectivas para el turismo en 2022 indican que será un año mejor que el 2021, aunque no se espera llegar a los niveles de 2019 hasta el año 2024 o años posteriores (OMT, 2022, p. 2).

En España, el sector turístico es una parte importante de la economía, y en el año 2019 mantuvo una tendencia alcista respecto a años anteriores, quedando la aportación al PIB en un 12,4%, representando la cifra de empleo vinculada a la industria turística un 12,9% del empleo total del país (Instituto Nacional de Estadística, 2020).

La situación correspondiente al año 2020 no fue nada favorable a consecuencia de la pandemia, pues el peso del PIB asociado al turismo cayó hasta un 5,5%, suponiendo el 11,8% del empleo total de la economía (Instituto Nacional de Estadística, 2022).

Si estas cifras se comparan con las del año 2009, año posterior a la crisis financiera sufrida a nivel mundial en 2008, los resultados son realmente preocupantes, pues en 2009 la aportación del turismo al PIB fue de un 10,1% (en 2008 se había situado en un 10,4%), y la contribución al empleo fue de un 11,7% que subiría al 11,8% en 2010 (el dato del 2008 fue de un 11,9%) (Instituto Nacional de Estadística, 2012).

El año 2021 fue mucho más positivo para el turismo en España, llegando a representar el 7,4% del PIB del país, y según estimaciones de Exceltur para el año 2022 la cifra subiría a un 10,5%, quedando aún por debajo de la de 2019 (Exceltur, 2022).

En relación a las Islas Canarias la importancia del sector turístico en la economía isleña es fundamental. La cifra de turistas que visitaron las Islas en el año 2019 ascendió a 15,11 millones, sin embargo, en el año 2020, hubo un descenso significativo por la COVID-19, ya que se registró una llegada de visitantes de tan solo 4,6 millones (una pérdida de 10,5 millones de turistas) (Statista, 2021).

La aportación del turismo al PIB canario en el año 2019 fue de un 33%, bajando a un 17,85% en el año 2020 (Exceltur y Gobierno de Canarias, 2021, p. 7). Asimismo, la contribución al empleo de la actividad turística descendió significativamente, llegando a ser de un 22,9% en el año 2020 (153.496 puestos de trabajo), frente a un 36,5% en el año 2019 (310.956 puestos de trabajo) (p. 7).

La pandemia supuso un gran efecto negativo para el sector turístico de las Islas Canarias, como ha quedado

reflejado en los datos expuestos. Además, se ha de añadir que se produjeron multitud de efectos indirectos en aquellos sectores que están vinculados al turismo como por ejemplo la agricultura, incrementando el impacto negativo en el empleo y en el PIB de las Islas.

El año 2021 fue más favorable para el turismo en Canarias, elevándose a un 21,7% la contribución del turismo al PIB canario (Gobierno de Canarias, 2022a, p. 2). La actividad turística alcanzó los 8.834 millones de euros, un 29,8% más alto que en el año anterior (p.1).

En cuanto al empleo en Canarias, apuntar que desde febrero de 2021 al mismo mes del 2022 en el sector de la hostelería los contratos aumentaron en un 382,08%, y se produjo un descenso de los parados de un 42,71% (Gobierno de Canarias, 2022b, pp. 8, 18).

En cuanto al año 2022, se prevé recuperar el 90% de la actividad turística previa a la COVID-19 (Gobierno de Canarias, 2022b, p.1). En cuanto al empleo, de enero a febrero de 2022 ya se ha observado una disminución del paro de un -3,51% en el sector de la hostelería, y la contratación se ha incrementado en un 28,30% (pp. 7, 18). Asimismo, en el mes de febrero de 2021 se realizaron 3.427 nuevos contratos en el sector de la hostelería, y en el mes de febrero de 2022 la cifra se elevó a 16.521 nuevos contratos, lo que indica que el sector se encuentra en recuperación (p. 19).

2. Objetivos del estudio y metodología utilizada

2.1. Objetivos del estudio

El presente trabajo persigue dos objetivos que se definen en los siguientes términos:

- 1º. Estudiar las desigualdades de género existentes en la actualidad en el mercado laboral en el sector turístico.
- 2º. Proponer medidas que puedan ser adoptas para disminuir y, si es posible, eliminar tales desigualdades.

2.2. Metodología utilizada

A fin de conseguir los objetivos propuestos se realizará una revisión de la literatura más actual sobre el tema en cuestión, completándose el estudio con la realización de encuestas a mujeres en altos cargos que trabajan en el sector.

En relación a las encuestas, señalar que han sido realizadas por un total de 48 mujeres, que ocupan altos cargos en el sector turístico español, aunque se contactó con 70 mujeres, obteniendo por tanto un índice de respuesta del 68,57%.

La encuesta está formada por un total de 20 preguntas (ver Anexo), 8 preguntas relativas a determinar el perfil sociodemográfico, y 12 preguntas con las que se pretende conocer las desigualdades de género en el sector. La encuesta fue realizada durante el mes de abril y la primera semana del mes de mayo de 2022.

En cuanto a la forma de contacto con las encuestadas, se han utilizado dos vías, mediante la red social de LinkedIn, contactando directamente con mujeres en altos cargos del sector haciendo uso de los mensajes, y a través de llamadas telefónicas a empresas turísticas en las que los altos cargos están ocupados por personas del sexo femenino. A su vez, se ha hecho uso de la plataforma *Formularios de Google* para realizar el cuestionario y se ha especificado en el mismo, que tan solo podían realizarlo las mujeres en altos cargos del sector turístico, siendo totalmente voluntario y anónimo.

3. Desigualdades por motivos del género en el mercado del trabajo en la industria del turismo

La existencia de normas que no permiten que exista en el entorno laboral desigualdades en base al género del trabajador no impide que éstas se produzcan, siendo normalmente la mujer la perjudicada.

En este sentido, Anghel et al. (2018, p. 2) señalan que “es triste, que, entrado ya en el siglo XXI y en los países más desarrollados, la discriminación de las mujeres en el mercado laboral se haya convertido en un tema de debate social de primer orden”. Añadiendo, que “la discriminación no solo conduce a resultados desiguales, sino que también genera importantes pérdidas de eficiencia” (p. 2).

El hecho de que las mujeres sufran desigualdades en el mercado laboral, es decir, reciban un peor trato ya sea en cuanto a peores condiciones contractuales, menor salario o cualquier otro aspecto, da lugar a que se esté produciendo “una pérdida de talento y de crecimiento potencial que ninguna economía se puede permitir” (Anghel et al., 2018, p. 26).

Centrándonos en el sector que se estudia en este trabajo que es el turístico, se ha de señalar que las mujeres constituyen más del 50% de la fuerza laboral. La Organización Mundial del Turismo considera que en 2019 representaban el 54% (OMT, 2021a, p. 1), con lo cual se trata de una industria en la que las féminas no son minoría sino todo lo contrario. En el caso de España, en el año 2020, un 57,83% de los empleados del sector turístico eran mujeres (Turijobs y RaizUp, 2021, p. 2).

En cambio, las condiciones laborales de las féminas pueden ser definidas como de precariedad y pobreza laboral debido entre otras cuestiones a contratos inestables, mal pagados, de baja cualificación y con escasa responsabilidad, agravando la mala situación ya existente la aparición de la COVID-19 (Turijobs y RaizUp, 2021, p. 27).

En una encuesta realizada por Turijobs, publicada en 2018, relativa a la desigualdad laboral en el sector turístico en España, un 83,88% de las mujeres consideraban que existe desigualdad de oportunidades

profesionales por razón de género, un 63,95% afirmaba haber sufrido discriminación laboral por ser mujer, siendo las categorías laborales más afectadas la de los mandos intermedios (74%), y los perfiles ejecutivos (70%) (Turijobs, 2018, pp. 6, 10-11).

Abellan Calvet et al. (2020, p. 1) afirman que las conclusiones de su estudio “prueba que en el sector turístico se reproducen y amplifican las manifestaciones por desigualdad de género que encontramos en el conjunto de la sociedad”.

Teniendo en cuenta lo comentado, es acertado lo que afirma la OMT (2021c, p. 69): “la igualdad de género necesita insertarse firmemente en la política turística”.

3.1. Revisión de la literatura

Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo laboral se suelen producir, fundamentalmente, adoptando las siguientes formas:

- a) Dificultad para acceder a un puesto de trabajo, es decir, dificultad para ser contratada.
- b) Condiciones del contrato de trabajo.
- c) Acceso a un puesto de trabajo en cualquier departamento de la empresa.
- d) Acceso a puestos de máximo nivel de responsabilidad en la empresa como es ser miembro del consejo de administración y/o del equipo de alta dirección.
- e) Salario percibido.

Cada una de ellas será analizada a continuación referida al sector turístico que es en el que se centra este estudio.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que este sector engloba actividades de distinta naturaleza, concretamente, las de alojamiento (hoteles,

pensiones, moteles, campamentos turísticos y centros vacacionales), de alimentación y entretenimiento (restaurantes, bares, cafeterías, pubs...), de gestión de viajes y actividades para viajeros (agencias de viajes, guías turísticos, las oficinas de información turística y los centros de congresos y exposiciones), y de atracciones turísticas (parques nacionales, museos e instalaciones afines) (OIT, 2017, p. 3).

No obstante, la atención de los investigadores se ha centrado en mayor medida en las empresas de alojamiento, sobre todo en el sector hotelero, por lo que mucha de la literatura a la que se hará referencia pertenece al mismo.

a) Dificultad para acceder a un puesto de trabajo

A pesar de los avances de la sociedad actual, siguen existiendo barreras para la incorporación de las mujeres al mercado laboral, y en especial al sector turístico como la oposición familiar y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, a lo que se ha de añadir que en multitud de empresas existe preferencia por contratar a varones, ya que se mantiene la idea de que no deberán conciliar su vida laboral con su vida familiar (Abellan Calvet et al., 2020, pp. 5, 9).

A lo anterior se ha de sumar que una mujer que elija tener hijos o que ya los tenga suele ver disminuidas las posibilidades de contratación en las empresas (y una vez contratada de ascender), ya que se piensa que la mujer podría solicitar una reducción de jornada o abandonar su puesto de trabajo para cuidar de sus hijos, algo que no se relaciona con los varones.

Se ha de mencionar en este apartado el estudio realizado por González et al. (2019), que, aunque no hace referencia especial al sector turístico, tiene un especial interés para este trabajo ya que analizaron la discriminación de género en el mercado de trabajo en

España. Sus resultados muestran que las mujeres con edades comprendidas entre 37 y 39 años tienen un 30% menos de probabilidades de ser llamadas a una entrevista de trabajo que los varones con sus mismas características (p. 1). Esta discriminación sufrida por ser mujer es mayor en aquellas que tienen hijos, aunque se reduce pero no desaparece, cuando tienen una mayor cualificación para el puesto (p. 1).

Con lo cual la mujer solo por su género puede tener más dificultades para acceder a un puesto de trabajo que el hombre.

b) Condiciones del contrato de trabajo

Las mujeres en el sector turístico tienen un contrato más informal e inestable que los hombres (Turijobs y RaizUp, 2021, p. 6); realizan actividades que requieren una baja cualificación, de tipo estacional, de jornada parcial y con un sueldo bajo, tanto en las grandes cadenas hoteleras como en las empresas turísticas más pequeñas, todo ello debido a la segregación vertical y horizontal que existe en el sector (OMT, 2021c, p. 35).

Las féminas se inclinan fundamentalmente por

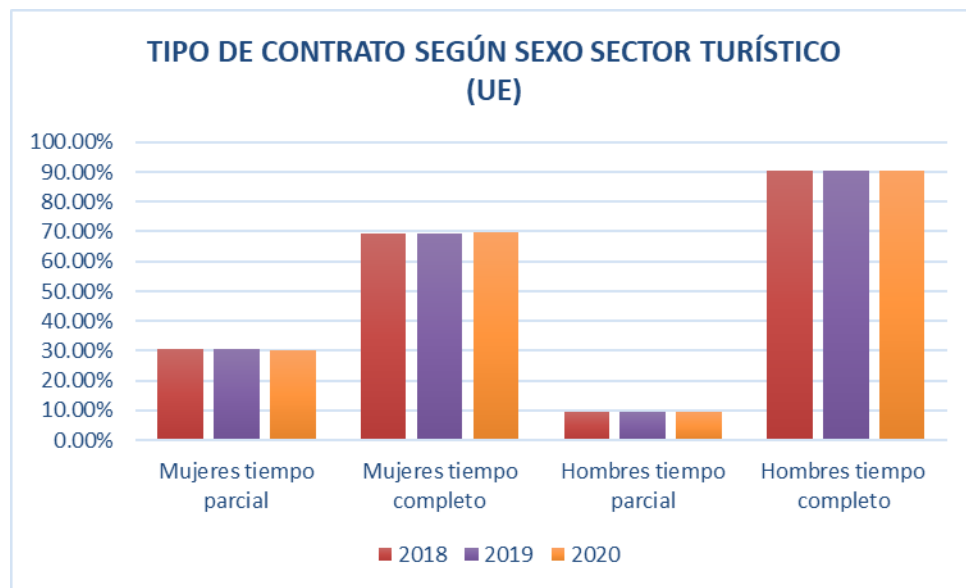
jornadas intensivas en horario de mañana o de tarde, o bien, un trabajo a media jornada, presumiblemente debido a que son ellas las que asumen la mayor parte de las cargas familiares (Turijobs y RaizUp, 2021, p. 8). Lo que no les ayuda a conseguir desarrollar su carrera profesional y optar a los puestos de mayor responsabilidad en la empresa, pero sí les conduce a tener un sueldo menor que el de los hombres.

Tener un contrato a tiempo parcial, o a jornada completa, o bien un contrato temporal o indefinido, puede ser decisivo para el desarrollo profesional de las personas, al mismo tiempo que conlleva un mayor o menor salario. En el gráfico 1 se recogen los tipos de contrato, diferenciando si son a tiempo completo o parcial, de los trabajadores del sector turístico en la Unión Europea considerando el sexo y referido al periodo 2018-2020.

Tal como se observa en el gráfico 1, del año 2018 al 2020, los hombres tienen contratos a tiempo completo en un porcentaje mayor que las mujeres. En cambio, estas superan a los hombres en lo referente a contratos a tiempo parcial.

Gráfico 1

Tipos de contratos (completo o parcial) según el sexo en la Unión Europea en el periodo 2018-2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

La precariedad laboral de las mujeres en el sector ha dado lugar a brechas salariales, deterioro en las condiciones contractuales, cargas laborales pesadas y malas condiciones de trabajo en general, lo que resulta negativo para las empleadas (Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018, p. 22).

También se ha de señalar que la conciliación laboral y personal en muchos casos se convierte en un complicado reto para las mujeres, y muchas deciden darles prioridad a sus familias antes que a su empleo.

El Informe mundial sobre las mujeres en el turismo realizado por la OMT señala que ellas realizan entre el 76,2% y el 80% de las horas de trabajo de cuidados no remunerados, más del triple que los varones (OMT, 2021c, p. 78).

Con lo cual se encuentran con una fuerte barrera no solo para incorporarse al mundo del trabajo sino una vez incorporada desarrollar su carrera profesional y optar a puestos de responsabilidad dentro de la organización.

c) Acceso a un puesto de trabajo en cualquier departamento de la empresa

Las féminas en el sector turístico se enfrentan al problema de que unos departamentos están masculinizados, mientras que otros están feminizados. Con lo cual se encuentran con una segregación de tipo horizontal.

Las principales áreas de trabajo de las mujeres en el sector turístico son: atención al cliente, recepción, administración y finanzas, y pisos y limpieza (Turijobs y RaizUp, 2021, p. 7). En cambio, los hombres están en departamentos como los de dirección y mantenimiento (p. 7). Con lo cual las áreas con peores condiciones de trabajo como son pisos y limpieza son las ocupadas en mayor medida por el colectivo femenino (p. 7).

Autores como Díaz Carrión et al. (2014, p. 2) afirman que en los puestos de trabajo en los hoteles los estereotipos de género siguen estando presentes. Así, el puesto de camarera de piso está totalmente feminizado, al relacionarse con las actividades de limpieza y cuidado que tradicionalmente se considera que han de hacer las mujeres, "...no lo anunciamos como 'para mujeres' pero cuando llega un hombre y le decimos que sólo hay vacantes de camaristas no aceptan porque dicen que eso es para mujeres" (p. 9). De igual manera, existen otros puestos de trabajo que se encuentran masculinizados, como por ejemplo el de ayudante de mantenimiento, al considerarse un puesto adecuado para los hombres por la necesidad de poseer fuerza y conocimientos sobre mecánica (p. 12).

En principio, no hay barreras directas que excluyan a un hombre o a una mujer de estos puestos, sino que tales barreras son de tipo sociocultural (Díaz Carrión et al., 2014, p. 12). Huete et al. (2016: 84), al hacer referencia a la actividad hotelera afirman que "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".

d) Acceso a puestos de máximo nivel de responsabilidad en la empresa como es ser miembro del consejo de administración y/o del equipo de alta dirección

En el sector turístico el colectivo femenino tiene un mayor nivel educativo que el masculino, pero a pesar de ello no ocupan los puestos de mayor responsabilidad en las empresas para los cuales se necesita una mayor cualificación (Turijobs y RaizUp, 2021, p. 5). Así, por ejemplo a fecha 2020, en España, en este sector, un 28% de las mujeres cuentan con una carrera universitaria

frente al 20% de los hombres, también les superan en estudios de Formación Profesional y de máster/posgrado (Turijobs y RaizUp, 2021, p. 5).

Estos datos evidencian que las mujeres tienen la formación suficiente para ocupar altos puestos en las empresas del sector, pero solo hay un porcentaje pequeño de féminas ocupándolos a pesar de tener formación para ello. Y en este sentido se pronuncia la OMT, cuando señala que las mujeres representan más de la mitad de la fuerza laboral del sector turístico mundial, pero representan menos de la cuarta parte de las personas que toman las decisiones en esta industria (OMT, 2021c, p. 67). También se pueden apuntar otros datos al respecto como, por ejemplo, que, en 2018, el 23% de los ministerios de Turismo estaban dirigidos por mujeres (en 2010 era un 21%) (OMT, 2021c, p. 11), lo que no se puede considerar un crecimiento destacable.

En cuanto a la participación de la mujer en el consejo de administración, tomando una muestra de 53 empresas turísticas del Reino Unido e internacionales se estima que la presencia femenina era de un 23% en 2018 (en 2013 el valor quedaba en un 15,2%), con lo cual el avance no ha sido demasiado (Equality in Tourism International, 2018, p. 4). Si se analizan los datos referidos solo a hoteles, estos son más positivos porque de un 16% en 2013 se pasa a un 27% en 2018 (p. 10).

A su vez, tan solo el 12,4% de los consejeros delegados de las 350 principales empresas de viajes de B2B (Business to Business) del mundo son mujeres, y un poco menos de un 12,10% son presidentas (Hosteltur, 2022).

En el sector turístico en España, los datos apuntan a que las féminas solo representan el 33% de los cargos de alta responsabilidad, porcentaje que baja a un 13% en el caso de directoras de hoteles de 5 estrellas y al 5% cuando se trata de directoras de cadenas hoteleras (Agenttravel.es 2021; Tourinews, 2019).

Un estudio realizado por Business Insider en 30 compañías clave del sector turístico en España ha reflejado que tan solo siete de ellas tienen a una mujer como consejera delegada, es decir, que tan solo un 23,33% están dirigidas por una persona de sexo femenino (Gómez Bobillo, 2022). De esas siete mujeres, cuatro son de nacionalidad española (Gómez Bobillo, 2022). En este sector las mujeres ocupan principalmente puestos de responsabilidad de mando bajo o medio-bajo (Turijobs y RaizUp, 2021, p. 30). En cambio, los hombres tienen mayor presencia en puestos de dirección o ejecutivos (Turijobs y RaizUp, 2021, p. 30).

García Cuesta et al. (2018, p. 1108) realizaron un estudio sobre el sector hotelero de Tenerife (Islas Canarias) concluyendo que las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de media y máxima responsabilidad, siendo de un 35% la presencia de directivas de hotel y departamento, y de un 37% el peso en los puestos de segundo nivel (subdirecciones y segundas jefaturas). Además, observaron que los hoteles más grandes y con más estrellas y, generalmente, pertenecientes a cadenas hoteleras, son los que tienen un menor porcentaje de mujeres en altos cargos (concretamente, un 13%), en cambio en los hoteles de una a tres estrellas el porcentaje está dentro de niveles igualitarios (pp. 1108-1109). A todo lo anterior, se ha de añadir que las mujeres permanecen más tiempo que los hombres en los puestos intermedios (pp. 1109-1110).

En este trabajo, también detectan los autores la existencia de techo de cristal¹ y segmentación horizontal en los puestos de responsabilidad de la mayoría de los hoteles (p. 1108). En relación a este último aspecto, apuntar que, en los departamentos con más mujeres en plantilla, el liderazgo lo ostentan tanto hombres como mujeres, pero los departamentos en los que la mayoría de los empleados son hombres el liderazgo es también masculino (p. 1108).

En la industria turística el papel de la mujer sigue siendo identificado como una extensión de las labores domésticas (Turijobs y RaizUp, 2021, p. 30), y esto le dificulta llegar a desempeñar puestos en el equipo de alta dirección y/o en el consejo de administración. Con lo cual el género es un lastre en este sector, influyendo tanto en las posibilidades de ascenso como en el puesto de trabajo a desempeñar. Por lo que no es de extrañar que las mujeres apunten que el denominado techo de cristal es una de las barreras de género que afecta directamente a su carrera profesional en el sector turístico (Turijobs y RaizUp, 2021, p. 31).

En realidad, la feminización del trabajo en el sector turístico ha dado lugar a elevados niveles de precarización del empleo, y supone un obstáculo para que las mujeres puedan asumir puestos con un mayor nivel de responsabilidad dentro de la empresa (Moreno Alarcón y Cañada Mullor, 2018, p. 32). También, se lo dificulta el hecho de que gran parte del trabajo doméstico en su familia lo realicen las mujeres (Díaz Carrión et al., 2014, p. 4).

Todo lo expuesto, señala la presencia en la industria turística de segregación vertical por género.

La poca presencia de la mujer en los máximos cargos de responsabilidad de las empresas no solo acontece en

el sector turístico, sino que también ocurre en el resto de sectores económicos. A este respecto se puede apuntar que en la Bolsa española en el mercado continuo cotizaban a último día de 2020 un total de 126 empresas, que pertenecen a distintos sectores económicos, de las cuales tenían mujeres en el consejo de administración 115 (91,27%), con un número medio de 2,7 mujeres y un peso medio de un 25,50%, siendo 69 empresas (54,76%) las que tenían más de dos consejeras; el consejo de administración de tan solo ocho empresas (6,35%) estaba presidido por una mujer.

Las cifras relativas al equipo de alta dirección son más perjudiciales para las féminas. El número de empresas con féminas son 85 (67,46%), el número medio de la mujer en este equipo es de 1,6, con un peso medio de un 16,95%, siendo 31 (24,60%) las empresas que tienen tres o más altas directivas, y tan solo cuatro empresas (3,17%) tienen a una mujer como directora general.

e) Salario percibido

En ese apartado hay que distinguir que las diferencias salariales entre hombres y mujeres pueden ser por tres motivos: a) porque la mujer tiene puestos de categoría inferior por razón del género; b) porque la mujer es discriminada por su género y a igual puesto de trabajo le pagan menos; y c) porque la mujer trabaja menos horas para poder atender las necesidades de su hogar y familia.

Tal como se ha indicado con anterioridad, en el sector hay un alto porcentaje de mujeres que disponen de estudios superiores frente a los hombres, lo que supone que tienen suficiente formación para desempeñar trabajos con un alto nivel de responsabilidad, pero la mayor parte de los altos cargos están ocupado por varones. Ello supone que las mujeres perciban un sueldo más bajo ya que se encuentran en puestos de menor

¹ El techo de cristal hace referencia a aquellas barreras invisibles que impiden que una mujer cualificada y con capacidad pueda llegar a ocupar puestos de alto nivel de responsabilidad en la empresa. Entre esas barreras se encuentran los estereotipos de género, la cultura organizacional y las responsabilidades familiares asumidas mayoritariamente por las mujeres (Sarrió et al, 2002, p. 167).

responsabilidad. La OMT señala que las féminas están “relegadas a posiciones de menor nivel en el sector”, predominando los hombres en los puestos de dirección (OMT, 2021c, p. 11).

Además, también apunta la Organización Mundial del Trabajo que las mujeres ganan menos que sus compañeros varones por un trabajo equivalente (OMT, 2021c, p. 11).

Igualmente, ya se ha apuntado que las mujeres suelen tener contratos a tiempo parcial para atender a sus obligaciones familiares, lo cual les lleva a tener un salario menor.

Con lo cual las mujeres en este sector sufren la brecha salarial por los tres motivos apuntados. No obstante, un aspecto positivo que se produce en el sector turístico es que la brecha salarial entre mujeres y hombres es menor en esta industria que en el conjunto de la economía a escala mundial (OMT, 2021c, p. 10).

3.2. Resultados obtenidos de las encuestas realizadas

La encuesta realizada fue respondida por un total de 48 mujeres, que ocupan actualmente altos cargos en el sector turístico. A continuación, se recogen los resultados obtenidos.

Tras analizar todos los datos sociodemográficos recogidos en la encuesta se puede señalar que todas las mujeres encuestadas trabajan actualmente en el sector turístico español, siendo 45 de ellas españolas, dos alemanas y una italiana.

La mayor parte de las encuestadas trabajan en la Comunidad Autónoma de Canarias, pero también han contestado la encuesta mujeres que se encuentran empleadas en las Islas Baleares, Cataluña, Madrid,

Galicia, Castilla y León y Asturias. Con lo cual existe una diversificación geográfica y se cuenta con mujeres que trabajan en las tres Comunidades Autónomas más importantes a nivel turístico de España, que son Canarias, Baleares y Cataluña.

La edad media de las mujeres que contestaron la encuesta es de 35 años, variando el rango de edad entre 26 y 54 años, estando en posesión de estudios universitarios todas, a excepción de dos de ellas que tienen estudios de Formación Profesional. La antigüedad en el sector va desde 4 a 32 años, siendo la media de 16,5 años.

Un 91,67% de las encuestadas trabajan en hoteles, 4,17% en la administración pública en el departamento de turismo, 2,08% en apartamentos, y en igual porcentaje en una agencia de viajes. En el caso de las empleadas en hoteles y apartamentos, la mayoría lo hace en establecimientos de 4 estrellas, concretamente un 57,6%, en segundo lugar, quedan las que trabajan en establecimientos de 3 estrellas que suponen un 27,2% de la muestra, mientras que el resto, un 15,2%, desempeñan su trabajo en establecimientos de 5 estrellas.

En relación al puesto que ocupan en la empresa, 27 son directoras de hotel (lo que supone un 56,25% de la muestra), nueve son jefas de recepción, dos son directoras de marketing, igual número ocupan los puestos de directoras de recursos humanos y directoras del departamento de turismo de una administración pública, mientras que en los siguientes puestos solo hay una encuestada: subdirectora de hotel, directora de distribución y *revenue*, jefa de restaurantes, directora de reservas, segunda jefa de recepción y gerente de agencia de viajes.

Como en muchos de los estudios que se han realizado en el sector turístico, el sector hotelero suele ser el más estudiado. En el caso de la muestra que se analiza también se inclina en este sentido, existiendo una reducida participación de otro tipo de empresas o entidades que pueden ser consideradas que pertenecen a la industria turística. Además, tal como se señala en la literatura revisada, las mujeres cuentan con titulación universitaria, mayoritariamente.

Continuando con los resultados obtenidos, se puede señalar que un 46,8% de las encuestadas afirmó no haber sufrido ningún tipo de barrera al comenzar a trabajar en el sector turístico. Pero un porcentaje también elevado, concretamente, un 43,8% apuntó que la barrera con la que se encontraron fue la falta de

experiencia, con lo cual les ofrecían puestos de bajo nivel, teniendo mucha dificultad para conseguir un puesto de trabajo acorde a su formación, y por tanto tenían sueldos bajos.

Un 9,4% de las encuestadas, sufrieron algún tipo de desigualdad de género, expresada bien, por el hecho de que se planteaban los empleadores si las mujeres tomarían la decisión de ser madres, o tomando la forma de la imposibilidad de obtener un buen puesto en la empresa por la presencia en ella de tan solo varones.

Por otro lado, el 50% de las encuestadas, consideran no haber sufrido ningún tipo de barrera en el desarrollo de su carrera profesional por el hecho de ser mujer, frente al 50% de ellas que sí aseguran haber sufrido algún tipo de barrera (gráfico 2).

Gráfico 2

Barreras en el desarrollo profesional de las mujeres

¿Considera que ha sufrido algún tipo/s de barrera/s en el desarrollo de su carrera profesional por el hecho de ser mujer?



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada.

Al preguntarles por el tipo de barrera al que se han tenido que enfrentar, las respuestas más frecuentes han sido: a) la dificultad para conseguir un alto puesto en la empresa (40%); b) la infravaloración por el hecho de ser mujer (35%); y, c) la maternidad debido a la responsabilidad que esta supone (15%).

Muchas de las encuestadas opinan que las mujeres no disfrutan de las mismas oportunidades laborales que los varones. Una de las encuestadas afirma: *“La principal barrera que he sufrido ha sido la dificultad de ascenso, en muchas de las empresas en las que he estado no he podido ascender a puestos superiores por el hecho de ser mujer. Muchos piensan que no tenemos la capacidad de dirección y gestión, así como el carácter para saber manejar ciertas situaciones difíciles”*.

A su vez, un 62,5% de las mujeres del estudio aseguran que las empresas turísticas ofrecen ciertos puestos de trabajo a las féminas tan solo por su sexo, frente a un 37,5% que consideran que eso no ocurre.

En el primer bloque, un 70,83% afirman que los puestos de camarera de pisos y limpieza se ofrecen mayoritariamente a las mujeres, al encontrarse altamente feminizados.

Apuntar también que, en este bloque, un 62,5% opinan que los empleos de alta dirección y de mantenimiento no se ofrecen a las féminas con igual frecuencia que a los hombres. Al ser preguntadas por los motivos que provocan esta situación, un 72,23% de ellas opinan que los altos cargos directivos están ocupados mayoritariamente por varones por la creencia de que poseen mayor capacidad para la dirección, así como para afrontar problemas. El 27,77% restante expone que los puestos de mantenimiento o servicio técnico están ocupados por personas de sexo masculino al suponer que resuelven de forma más rápida y eficiente las

cuestiones técnicas.

En lo referente a la cuestión de si la mujer se encuentra con dificultades para acceder a puestos de responsabilidad en el sector, un 45,8% considera que para las mujeres es más difícil acceder a tales cargos, frente a un 54,2% que no piensa así.

Se ha de indicar que algunas de las mujeres que habían respondido que no existían dificultades para acceder a altos cargos, un 11,54% de ellas afirman que antiguamente era más complicado, y un 8,3% que se han encontrado con casos en los que sus jefes han dudado en elegir a una mujer para un puesto de responsabilidad por la posibilidad de que quisiese quedarse embarazada. Con lo cual estas últimas están diciendo de forma indirecta que el sexo influye cuando se trata de acceder a un puesto de responsabilidad. Lo que lleva a tomar con precaución el porcentaje del 54,2% que afirma que la mujer no se encuentra con dificultades para acceder a puestos de responsabilidad.

Las encuestadas que consideran que las mujeres tienen más dificultades para llegar a desempeñar altos puestos en la jerarquía de la empresa afirman que los cargos a los que les es más difícil llegar son: a la dirección general de la empresa (66,67%), y a jefe de departamento (33,33%).

Los motivos que han argumentado son, fundamentalmente, los siguientes: a) los estereotipos y prejuicios de género (52,93%); b) el tener que esforzarse y demostrar en mayor medida sus capacidades y conocimientos que las personas de sexo masculino (29,43%); c) y, la maternidad (17,64%). Barreras encuadradas dentro de lo que se denomina techo de cristal.

En lo referente a las existencias de diferencias salariales ante el desempeño del mismo trabajo

simplemente por razón del sexo del trabajador, un 58,3% de las encuestadas opina que existen puestos de trabajo en el sector en los que los hombres tienden a tener un sueldo superior al que tienen las mujeres aunque realicen la misma labor, frente al 41,7% que no cree que sea cierto (gráfico 3).

Las encuestadas que afirman que existe esta brecha salarial señalan que esta situación ocurre mayoritariamente en puestos directivos, aunque también comentan que sucede, pero en menor medida, en puestos inferiores.

Los motivos que han apuntado que dan lugar a este hecho han sido: a) la presencia en la empresa de un comportamiento sexista que evidencia una clara

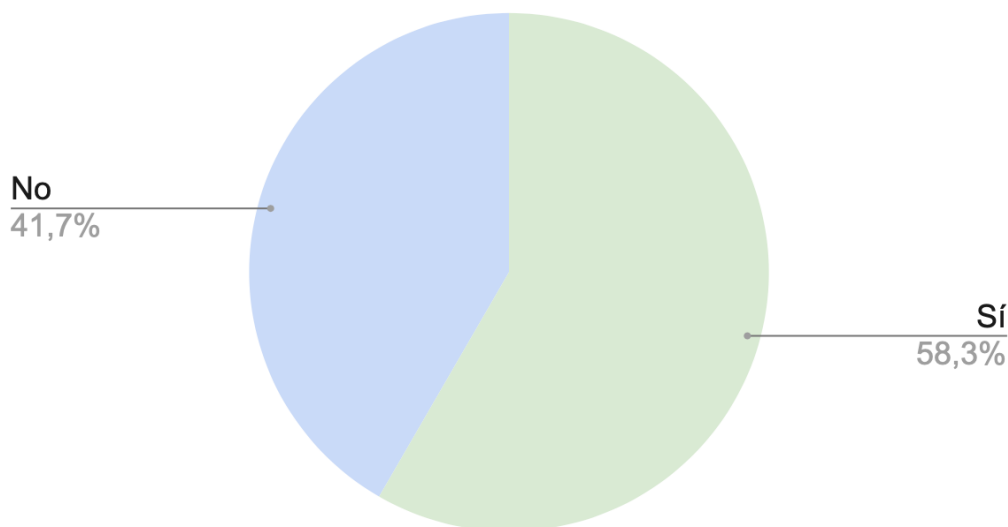
desigualdad de género (42,86%); y, b) por motivos de maternidad y las responsabilidades que ello supone (57,14%), al tener que adaptar sus jornadas laborales a su situación familiar.

A este respecto, una de las encuestadas afirma que: *“Hay muchas profesiones y ocupaciones masculinizadas, ya que hay casos en que los propios convenios colectivos generan situaciones que suponen discriminaciones de facto. Un ejemplo habitual es el de varios convenios de limpieza en el que las categorías de limpiador (trabajo realizado mayoritariamente por mujeres) tienen retribuciones más bajas que los de limpiacristales”*.

Gráfico 3

Diferencias salariales por razón de sexo ante el desempeño del mismo puesto de trabajo

¿Cree que existen puestos de trabajo en el sector en los que los hombres tienden a tener un sueldo superior a las mujeres, aunque realicen el mismo tipo de trabajo?



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada.

En la penúltima pregunta de la encuesta, se les pedía opinión respecto a si creían que en el sector turístico existía igual de género, contestando un 64,6% que no, frente a un 29,2% que cree que sí existe igualdad, mientras que un 6,2% opina que la misma depende del puesto o del departamento en que se desarrolle el trabajo.

Las encuestadas, de forma mayoritaria, han señalado que no existe igualdad de género en el sector, y han propuesto una serie de medidas para eliminar, o al menos minimizar, esta desigualdad. Entre las mismas destacan las siguientes: a) proporcionar un mayor apoyo a las mujeres para que opten a las mismas oportunidades laborales que los hombres eliminando cualquier tipo de discriminación (38,1%); b) realizar cambios en la educación para avanzar como sociedad, es decir, educar en igualdad de género desde los colegios (28,6%); c) promover y conseguir que haya una mayor presencia femenina en cargos de responsabilidad eliminando la brecha de género para acceder a estos puestos (28,5%); y, d) existencia de comités de igualdad y medidas que garanticen la igualdad salarial (4,8%).

Se ha realizado un análisis más profundo de las encuestas recibidas en base a los siguientes criterios: por edad, por antigüedad en el sector, por desempeñar un puesto de trabajo en una administración pública o no, por trabajar en hoteles o no, y a su vez respecto a las que trabajan en hoteles se ha diferenciado por el número de estrellas del establecimiento. Los resultados indican que las opiniones de las encuestadas no coinciden por pertenecer a un mismo grupo de edad, antigüedad en el sector, trabajar o no en hoteles o administraciones públicas, o por estrellas del hotel. Por ejemplo, las que llevan más años en el sector no tienen opiniones distintas a las que llevan menos.

Tal y como se ha podido observar en las respuestas del cuestionario, muchas mujeres han sufrido desigualdad de género en su vida laboral en el sector turístico, lo que les ha ocasionado una mayor dificultad para poder acceder a los altos cargos de la empresa y/o recibir un menor sueldo desempeñando el mismo puesto de trabajo que un varón, entre otras consecuencias. Aun así, muchas féminas aseguran no haber sufrido ningún tipo de desigualdad por serlo, por lo que se puede apuntar que no en todas las empresas del sector el género ocasiona que acontezcan desigualdades.

En términos generales, se puede afirmar que las respuestas obtenidas de las encuestadas están en línea con lo comentando anteriormente en la revisión de la literatura, pues el hecho de ser mujer puede dificultar el acceso a los puestos altos de la jerarquía, recibir un menor sueldo por un mismo trabajo, o que se les ofrezcan mayoritariamente determinados puestos de trabajo, entre otros aspectos. Con lo cual se puede comprobar que en la actualidad siguen existiendo diferencias de género en el sector turístico.

3.3. La COVID-19 y la mujer en el sector turístico

La situación que ha provocado la COVID-19 no ha afectado de igual forma a hombres y a mujeres en lo referente al mercado laboral. Ellas se han visto más perjudicadas, lo que podría ocasionar que se incrementasen las ya existentes desigualdades de género en el mundo del trabajo (OIT, 2020, p. 1).

Los datos que se poseen respecto a la fuerza de trabajo ponen de relieve un empeoramiento de la situación laboral de la mujer desde que se inició la pandemia (OIT, 2020, p. 12). Las mujeres se han visto más afectadas que los hombres por la disminución de la ocupación en todas las regiones y también en todos los

grupos de ingresos, siendo la disminución del nivel de ocupación de las féminas en todo el mundo en 2020 de un 5% frente al 3,9% en los hombres (OIT, 2021a, 11). Además, a las mujeres les afectó el 47,6% de los casos de pérdida de empleo en 2020 (OIT, 2021b, p. 10).

El motivo por el que la mujer se ha visto más afectada por la pandemia es debido a que ha impactado con mayor fuerza en el sector servicios (OIT, 2020, p. 1), en el que la mujer está mucho más presente como fuerza de trabajo.

Centrándonos en el sector turístico se ha de decir que “ha sido uno de los más dañados por la COVID-19”, viéndose la empleabilidad en esta industria muy afectada especialmente para las mujeres (Turijobs y RaizUp, 2021, p. 26).

Así, por ejemplo, las medidas de confinamiento motivadas por la pandemia afectaron gravemente al sector servicios, de hecho, el empleo en actividades de alojamiento y alimentación sufrió en el año 2020 la mayor disminución a escala mundial, llegando a ser de un -9,4% (OIT, 2021b, p. 10).

Si a las malas condiciones laborales que ya tenían las mujeres en el sector turístico se une la drástica disminución de empleos en esta industria como consecuencia de la COVID-19, desemboca la situación en que gran parte del colectivo de féminas se haya visto forzado a hacerse cargo de las tareas del hogar y asumir aún más responsabilidad en él, con lo cual ven limitadas sus oportunidades en el mundo del trabajo, contribuyendo por tanto a que se produzca un retroceso en los avances que se habían logrado en reducir la desigualdad de género en el sector (Turijobs y RaizUp, 2021, pp. 27, 31).

European Institute for Gender Equality (EIGE) señaló desde el principio de la pandemia que el cierre o casi

cierre de muchas empresas podría perjudicar a una cantidad significativa de profesiones que son dominadas por mujeres como es el caso de las camareras de piso, llegando incluso a darse la situación de que estas personas tengan dificultades para afrontar sus gastos básicos, como alimentos, alquileres o facturas (EIGE, 2020).

Continuando con la situación de las camareras de piso, Comisiones Obreras (2020) destacó el hecho de que, si antes de la pandemia ya contaban con largas jornadas laborales, ahora se le han añadido las nuevas medidas mucho más estrictas de limpieza e higiene, suponiendo un incremento de trabajo de hasta un 20% (Comisiones Obreras, 2020).

3.4. Denuncias en la prensa por desigualdad de género en el sector turístico

Al analizar la prensa se encuentra información sobre muchas denuncias por desigualdad de género en los puestos de trabajo en diferentes partes del mundo y en distintos sectores de actividad, ya que se discrimina a la mujer tan solo por su sexo, sin respetar las leyes de igualdad de género vigentes en una gran cantidad de países.

En este apartado se van a recoger algunas de esas denuncias, pero referidas al sector que se analiza en este trabajo.

En marzo de 2018 el Tribunal Superior de Justicia de Canarias reconoce que se ha producido discriminación salarial por razón de género en un hotel de Tenerife, pues el colectivo de camareras de piso cobra menos que los hombres de su misma categoría profesional (antena3.com).

Un mes después el Tribunal Superior de Justicia de Canarias vuelve a reconocer un acto de este tipo que involucra a los mismos colectivos, pero en otro hotel de

Tenerife (elDiario.es, 2018).

También en marzo de 2018 acontece que el Juzgado de lo Social número 7 de Las Palmas de Gran Canaria condena a un hotel del sur de la isla, por denegar las compensaciones de baja por maternidad a una empleada igualándola a una incapacidad transitoria, pues pretendió el hotel igualar la maternidad a una enfermedad (La Provincia, 2018).

En noviembre de 2018 es el Tribunal Supremo el que ratifica la condena que ya había emitido el Tribunal Superior de Justicia de Canarias a otro hotel de Tenerife por discriminar salarialmente por razón de género a las camareras de piso frente a los hombres de su misma categoría (canariasahora, 2018).

En enero de 2022 el Tribunal Supremo de Canarias condena a un hotel de Tenerife a readmitir a una camarera de piso al no convertir su contrato en indefinido por estar embarazada, declarando “nulo y discriminatorio” el despido y obligándole a reincorporarla (Suárez, 2022).

Tal y como se ha podido apreciar a través de las denuncias expuestas, aunque existan leyes que desean acabar con la discriminación de género en las empresas, muchas compañías no las respetan y tratan de forma discriminatoria a las mujeres. Dichas prácticas no son denunciadas en todos los casos y siguen ocurriendo en nuestra sociedad actual.

4. Propuesta de medidas para disminuir y/o eliminar las desigualdades de género en el mercado laboral en el sector turístico

Tal y como se ha puesto de manifiesto en los apartados anteriores, existe una clara desigualdad de género en el sector turístico. La sociedad avanza de forma correcta

para eliminar las irregularidades existentes estableciendo normativas para la igualdad entre hombres y mujeres, pero, aun así, las medidas que existen en la actualidad no son suficientes para erradicar las diferencias de género en el ámbito laboral, lo que resulta negativo para el desarrollo profesional de las mujeres al ser el sexo más afectado.

A continuación, se proponen una serie de medidas que pueden contribuir a disminuir, y en el mejor de los casos, eliminar las desigualdades por motivos de género en el sector turístico:

1. Eliminación de estereotipos en los puestos de trabajo: se debería fomentar en el sector la idea de que no hay trabajos de “mujeres” y trabajos de “hombres”, sino trabajos de personas. Lo que requeriría un cambio de mentalidad en el sector que permitiría que la segregación horizontal que se produce en él se eliminara.

2. Implantación de políticas de transparencia en materia salarial: se debería exigir a las empresas que de manera clara y transparente den a conocer el sueldo de cada uno de los empleados, diferenciando por sexo y puesto de trabajo desempeñado en la empresa. En palabras de Camps (2018, p. 1), que se imponga la transparencia como una exigencia que obligue a las empresas a publicar los salarios de ambos sexos “es el mejor instrumento para corregir la llamada ‘brecha salarial’”.

3. Ayudar a las féminas a acceder a altos cargos: las mujeres que se encuentren cualificadas deben tener las mismas oportunidades que los varones para alcanzar una posición de liderazgo en las empresas. A tal fin se deben desarrollar programas de formación para mujeres en liderazgo, programas de *mentoring*, así como implantar

planes de igualdad de género en todos los niveles de las empresas. También, se pueden establecer a nivel gubernamental leyes de cuotas para garantizar la presencia de las mujeres en la cúpula de la empresa (consejo de administración y alta dirección)¹.

La OMT (2021c, p. 72) señala que parece existir una fuerte correlación entre la capacidad de las féminas de prosperar en el empleo y conseguir puestos de liderazgo en el sector turístico con la existencia de políticas sensibles al género en el país en el que se encuentran. De ahí la importancia de la existencia de leyes que no permitan discriminar a las mujeres.

4. Realizar estudios de género en el sector turístico: se debe continuar llevando a cabo análisis para conocer la existencia o no de desigualdades de género en el sector turístico, ya que, de esta manera, se puede poner de manifiesto si las mujeres y hombres son tratados de la misma forma o por el contrario un sexo es más favorecido que el otro. Si se descubre la existencia de desigualdades, se debe hacer público el hecho, para que así se tome conciencia de ello y se actúe al respecto, promoviendo la igualdad de género y eliminando cualquier tipo de actuación discriminatoria.

5. Desarrollo de políticas fomentadoras de la igualdad y la conciliación trabajo-familia: tanto desde el sector público como del privado se deberían llevar a cabo diferentes políticas destinadas evitar discriminaciones tanto salariales como en los procesos de selección y promoción laboral, y también políticas dirigidas a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, tanto para los hombres como para las mujeres, con contratos flexibles y bajas de paternidad y maternidad adecuadas para todos los casos.

6. Cambio cultural: las mujeres tienden a ocuparse en mayor medida, como se ha indicado anteriormente, de las obligaciones y tareas vinculadas a la familia y al hogar. Por lo que se hace necesario que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos recaigan de forma equitativa entre los hombres y las mujeres, ya que, de esta forma, las féminas dispondrán al igual que los varones de tiempo para centrarse en su carrera profesional, y no tendrán que renunciar a ello por sus familias.

Las medidas citadas pueden ayudar a conseguir que exista igualdad entre hombres y mujeres en el sector turístico, y desaparezca, por ejemplo, la brecha salarial de género, contribuyendo a que las féminas dispongan de un futuro mejor, tanto laboral como en sus vidas privadas.

Aun así, se deben implantar las medidas de forma adecuada para que siempre exista igualdad de oportunidades para ambos sexos, y que nunca se encuentren los varones en desventaja frente a las mujeres.

Al mismo tiempo, para que todas estas medidas sean efectivas, debe existir un compromiso social para que la sociedad avance y sea eliminado cualquier tipo de desigualdad que exista, tanto de género como de cualquier otro (raza, religión...).

Todas las medidas mencionadas se podrían trasladar a otros sectores y no ser aplicadas tan solo en el sector turístico, a fin de conseguir disminuir, o en el mejor de los casos, eliminar las desigualdades de género.

¹ Las medidas existentes en España a este respecto solo recomiendan la presencia femenina en ambos órganos, pero no obligan a las empresas a tener un determinado porcentaje de consejeras o altas directivas.

5. Conclusiones

En el presente trabajo se ha realizado un análisis de las desigualdades de género en el mercado laboral en un sector de tanta importancia económica para España y Canarias como es el turístico. Proponiéndose además una serie de medidas encaminadas a mitigarlas y, si fuera posible, eliminarlas. También, se ha hecho una mención especial a lo que ha supuesto para la situación laboral de las féminas en este sector la crisis provocada por la COVID-19.

Esta investigación se ha desarrollado a través de un análisis bibliográfico de numerosos artículos e informes, sumado a la realización de encuestas a mujeres profesionales del sector que ocupan altos cargos para conocer de primera mano la situación a la que se enfrentan en su carrera profesional.

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten afirmar que las mujeres, simplemente por serlo, se enfrentan a desigualdades laborales en el sector turístico, pues tienden a ocupar los empleos que se consideran como femeninos, que son los de menos responsabilidad en las empresas y de salarios más bajos, sus condiciones contractuales son peores ya que prevalecen los contratos temporales y a jornada parcial, y en ocasiones incluso no son contratadas simplemente por su sexo. Además, tienen menores posibilidades que los hombres de llegar a ocupar un alto cargo en la empresa, recibiendo en ocasiones un sueldo menor que sus compañeros de sexo masculino a pesar de desempeñar el mismo puesto de trabajo. Todo ello dificulta el desarrollo de su carrera profesional.

Cabe destacar la relevancia que tienen las encuestas realizadas, ya que aportan una visión directa y actual de la opinión de las mujeres profesionales de la industria

del turismo que ocupan altos cargos, las cuales llevan años trabajando en el sector. Las respuestas de estas féminas reflejan lo ya anunciado, en este sector se producen desigualdades de género y no es algo que ocurra de forma puntual solo en unas pocas ocasiones.

A pesar de las diferencias de género que se producen en el sector turístico, la sociedad avanza de forma positiva hacia un futuro, aunque sea con la ayuda de normas legales de obligado cumplimiento, en el que las mujeres tendrán igualdad con los hombres en el mercado laboral, aunque se debe seguir trabajando en el empoderamiento de la mujer en el sector turístico, así como en el resto de los sectores económicos, para llegar a conseguir la eliminación de todas las desigualdades por razón de género en este campo. La implementación de las medidas propuestas en este trabajo puede ayudar a que un día hombres y mujeres en el mundo del trabajo sean realmente iguales.

Entre las limitaciones que se ha encontrado en la realización de este estudio, destaca la dificultad para obtener un elevado grado de respuesta a la encuesta, puesto que mayoritariamente los varones ocupan los altos cargos de las empresas en el sector, y a su vez, no todas las féminas estaban dispuestas a participar en el estudio por diferentes razones, aunque la encuesta era totalmente anónima.

Para concluir, se puede indicar que esta investigación ha ayudado a evidenciar las desigualdades laborales por motivos de género que existen en el sector del turismo, pudiendo tomarse de partida en un futuro para realizar una investigación más extensa, ya que se trata de una tema de estudio relevante, y que cuenta con varias líneas sobre las que seguir investigando.

Referencias

- Abellan Calvet, N., Izcara Conde, C., y Salvador Almeda, M. (2020). Feminización del empleo turístico y precariedad laboral. *Turismo: Estudios & Prácticas*, 9, 1-13.
- Agenttravel.es. (2021). *Las mujeres representan el 57% del turismo en España pero solo el 33% ocupa cargos de alta responsabilidad*. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de: https://www.agenttravel.es/noticia-041021_Las-mujeres-representan-el-57-del-turismo-en-Espana-pero-solo-el-33-ocupa-cargos-de-alta-responsabilidad.html
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., y Marra de Artíñano, I. (2018). *Brechas salariales de género en España*. Fedea, Estudios sobre la economía española, 2018/06.
- Antena3.com. (2018, 7 de marzo). *Sentencia contra un hotel que paga 15 veces más a los hombres*. Recuperado el 29 de marzo de 2022, de: https://www.antenat3.com/noticias/canarias/informacion/sentencia-hotel-que-paga-veces-mas-hombres_201803075c5863b10cf27902a3c4d3b5.html
- Camps, V. (2018). Transparencia y brecha salarial. *Revista Internacional Transparencia e Integridad*, (6), 1-5.
- Canariasahora. (2018, 9 de noviembre). *El Tribunal Supremo confirma la discriminación salarial de las camareras de piso en varios hoteles de Tenerife*. Recuperado el 29 de marzo de 2022, de: https://www.eldiario.es/canariasahora/tenerifeahora/tribunales/tribunal-supremo-discriminacion-camareras-tenerife_1_1852758.html
- Comisiones Obreras. (2020, 29 de octubre). *Campaña sobre los riesgos laborales de las camareras de pisos: “Tus derechos, la mejor medicina”*. Recuperado el 29 de marzo de 2022, de: https://www.ccoo.es/noticia:522080--Campana_sobre_los_riesgos_laborales_de_las_camareras_de_pisos_“Tus_derechos_la_mejor_medicina”&opc_id=2d4dc116caca0ef5348385574c29c43e
- Constitución Española. (1978). BOE, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. España.
- Díaz Carrión, I. A., Verján Quiñones, R., y Castrejón Alonso, B. (2014). *Estereotipos de género y turismo: análisis cualitativo del “suelo pegajoso” en hoteles de 4 y 5 estrellas en Tijuana (México)*. *Revista TURyDES: Turismo y Desarrollo Local*, 7(17), 1-14.
- elDiario.es. (2018, 23 de abril). *La justicia reconoce la brecha salarial en un hotel: pluses de 84 euros para camareras de piso y 288 para camareros*. Recuperado el 29 de marzo de 2022, de: https://www.eldiario.es/economia/genera-brecha-salarial-camareras-camareros_1_2156063.html
- Equality in Tourism International. (2018). *Sun, Sand, and Ceilings: Women in Tourism and Hospitality Boardrooms 2018*.
- European Institute for Gender Equality. (2020, 25 de marzo). *Coronavirus puts women in the frontline*. Recuperado el 29 de marzo de 2022, de: <https://eige.europa.eu/news/coronavirus-puts-women-frontline>
- Exceltur. (2022). *PIB turístico español*. Recuperado el 14 de marzo de 2022, de: <https://www.exceltur.org/pib-turistico-espanol/>

- Exceltur, y Gobierno de Canarias (2021). *IMPACTUR Canarias 2020. Estudio del impacto económico del turismo sobre la economía y el empleo de las Islas Canarias*.
- García Cuesta, S., Galante Lorenzo, F., y Poveda Verdejo, V. (2018). El techo de cristal en la industria hotelera de Tenerife (Islas Canarias): el acceso de las mujeres al liderazgo en el sector. *Pasos, Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 16(4), 1105-1117.
- Gobierno de Canarias. (2022a). *Canarias cierra 2021 con una recuperación del 57% del PIB turístico y prevé alcanzar el 90% este año*. Recuperado el 26 de marzo de 2022, de: <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/canarias-cierra-2021-con-una-recuperacion-del-57-del-pib-turistico-y-preve-alcanzar-el-90-este-ano/?format=pdf>
- Gobierno de Canarias. (2022b). *Informe mensual mercado de trabajo*. Recuperado el 29 de marzo de 2022, de: http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/estaticos_portal/online/obecan/temas/estadisticas/adjuntos/Informe0222.pdf
- Gómez Bobillo, A. (2022, 22 de enero). *Las 6 características que tienen en común las mujeres al mando de las grandes empresas turísticas en España*. Business Insider. Recuperado el 30 de marzo de 2022, de: <https://www.businessinsider.es/tienen-comun-mujeres-ceo-turismo-espana-981659>
- González, M. J., Cortina, C., y Rodríguez, J. (2019). *¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas? Observatorio Social de “la Caixa”*. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de: <https://prensa.fundacionlacaixa.org/wp-content/uploads/2019/09/75444.pdf>
- Hosteltur. (2022, 30 de marzo). *Solo el 12,4% de los CEO de empresas de viajes B2B son mujeres*. Recuperado el 30 de marzo de 2022, de: https://www.hosteltur.com/150351_solo-el-124-de-los-ceo-de-empresas-de-viajes-b2b-son-mujeres.html
- Huete, R., Brotons, M., y Sigüenza, M. C. (2016). La desigualdad entre hombres y mujeres en el sector hotelero español. *Estudios y perspectivas en turismo*, 25, 73-87.
- Instituto Nacional de Estadística. (2012). *Cuenta Satélite del Turismo de España. Base 2008. Serie 2008-2011*. Notas de prensa, 18 de diciembre. Recuperado el 14 de marzo de 2022, de: <https://ine.es/prensa/np757.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Cuenta Satélite del Turismo de España (CSTE). Revisión estadística 2019. Serie 2016-2019*. Notas de prensa, 11 de diciembre. Recuperado el 14 de marzo de 2022, de: https://www.ine.es/prensa/cst_2019.pdf
- Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Cuenta Satélite del Turismo de España (CSTE). Revisión estadística 2019. Serie 2016-2020*. Notas de prensa, 7 de enero. Recuperado el 14 de marzo de 2022, de: https://www.ine.es/prensa/cst_2020.pdf
- La Provincia. (2018, 7 de marzo). *Condena a un hotel por igualar la baja por maternidad a una enfermedad*. Recuperado el 29 de marzo de 2022, de: <https://www.laprovincia.es/gran-canaria/2018/03/07/condena-hotel-igualar-baja-maternidad-9501430.html>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, núm. 71, de 23 de marzo de 2017. España.

- Moreno Alarcón, D., y Cañada Mullor, E. (2018). *Dimensiones de género del trabajo turístico*. Serie Informes en Contraste, (4), Alba Sud Editorial.
- Naciones Unidas. (2020). *Informe de políticas: La COVID-19 y la transformación del turismo*. Recuperado el 14 de marzo de 2022, de: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_covid-19_and_transforming_tourism_spanish.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo*. Quinta edición, 30 de junio.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021a). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo*. Séptima edición, 25 de enero.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021b). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo*. Octava edición, 27 de octubre.
- Organización Mundial del Turismo. (2021a). *COVID-19 y turismo. 2020: análisis del año*. Recuperado el 14 de marzo de 2022, de: https://webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/2021-01/2020_analisis_anual_0.pdf
- Organización Mundial del Turismo. (2021b). *2020: El peor año de la historia del turismo, con mil millones menos de llegadas internacionales*. Recuperado el 14 de marzo de 2022, de: https://webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/2021-01/210128-barometer-es.pdf?afhE7NpuFgX_3avC5b8GTiE2T7Ptcw9J
- Organización Mundial del Turismo. (2021c). *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo*. Segunda edición. Recuperado el 21 de marzo de 2022, de: <https://www.e-unwto.org/doi/epdf/10.18111/9789284422753>
- Organización Mundial del Turismo. (2022). *El turismo crece un 4% en 2021, muy por debajo aún de los niveles prepandémicos*. Recuperado el 21 de marzo de 2022, de: <https://webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/2022-01/220118-unwto-barometer-es.pdf?Iy28ChJPKpnZz36KDaaTfsADYvbumFfK>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, (255), de 24 de octubre de 2015. España.
- 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.
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2022). *Datos de paro registrado por Comunidades Autónomas y provincias*. Recuperado el 30 de marzo de 2022, de: https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/paro_prov/parosector_es_Canarias.pdf
- Statista Research Department. (2021). *Cifra anual de turistas que llegaron a Canarias 2010-2020*. Recuperado el 26 de marzo de 2022, de: <https://es.statista.com/estadisticas/521928/numero-total-de-turistas-que-visitaron-canarias/>

Suárez, I. (2022, 20 de enero). *Un hotel de Tenerife debe readmitir a una 'kelly' a la que no hizo indefinida porque se quedó embarazada*. Canariasahora.

Recuperado el 30 de marzo de 2022, de:

https://www.eldiario.es/canariasahora/tribunales/hotel-tenerife-debe-readmitir-kelly-no-hizo-indefinida-quedo-embarazada_1_8673021.html

Tourinews. (2019, 17 de mayo). *Las mujeres solo ocupan un tercio de los altos cargos del sector turístico*. Recuperado el 28 de marzo de 2022, de: https://www.tourinews.es/resumen-de-prensa/notas-de-prensa-economia-y-politica-turismo/mujeres-ocupan-tercio-de-altos-cargos-en-sector-turistico_4454716_102.html

Turijobs. (2018). *Desigualdad laboral en el sector turístico*.

Turijobs, y RaizUp. (2021). *Sombras y luces sobre la igualdad de género en el sector turístico. Visión general sobre el papel de la mujer en el sector*.

Anexo

Las siguientes preguntas servirán para analizar las desigualdades de género que existen en el sector turístico en la actualidad. La participación en este estudio es totalmente anónima y voluntaria.

Edad:

País:

Nacionalidad:

Nivel de estudios:

Tipo de empresa:

Puesto en la empresa:

Número de estrellas (solo establecimientos hoteleros):

1. ¿Cuántos años lleva trabajando en el sector turístico?
2. ¿Qué barrera/s encontró cuando quiso entrar a trabajar en el sector?
3. ¿Considera que ha sufrido algún tipo/s de barrera/s en el desarrollo de su carrera profesional por el hecho de ser mujer?
4. En el caso de que su respuesta anterior sea positiva, indicar ¿qué tipo/s de barrera/s?
5. ¿Considera que las empresas turísticas ofrecen “ciertos” puestos de trabajo a la mujer tan solo por su sexo?
6. En el caso de que su respuesta anterior sea positiva, indicar tal/es puesto/s de trabajo y el/los motivo/s.

7. En el caso de que la respuesta a la pregunta 5 sea positiva, indicar el/los puesto/s de trabajo que no se ofrece/n a la mujer tan solo por su sexo y el/los motivo/s.

8. ¿Considera que en el sector la mujer tiene dificultades para acceder a cargos de responsabilidad?

9. En el caso de que su respuesta anterior sea positiva, indicar:

a) ¿a qué cargos de responsabilidad?

b) ¿a qué tipo/s de barrera/s cree que se enfrenta para llegar a conseguir tal/es cargo/s?

10. ¿Cree que existe/n un/os puesto/s de trabajo en el sector en el que el hombre tiende a tener un sueldo superior a la mujer, aunque realice el mismo tipo de trabajo?

11. En el caso de que su respuesta anterior sea positiva, indicar:

a) ¿qué puesto/s de trabajo?

b) ¿por qué motivo/s cree que se produce este hecho?

12. ¿Cree que hay igualdad de género en el sector turístico?

13. En el caso de que su respuesta anterior sea **NO**, indique ¿qué medida/s cree que se debería/n implantar para conseguir igualdad de género en el sector?

Muchas gracias por contestar a la encuesta.