



FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS

GRADO EN TURISMO

UNA APROXIMACIÓN AL ESTUDIO DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL SECTOR TURÍSTICO. EL SECTOR TURÍSTICO TRADICIONAL DE SEVILLA.

Trabajo Fin de Grado presentado por Jennifer García-Baquero Rioja siendo la tutora del mismo la profesora Raquel Almodóvar Anaya.

Vº. Bº. de la tutora:

Alumna:

Dª. Raquel Almodóvar Anaya

Dª. Jennifer García-Baquero Rioja

Sevilla, a 12 de Julio de 2019



**GRADO EN TURISMO
FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS**

**TRABAJO FIN DE GRADO
CURSO ACADÉMICO [2018-2019]**

TÍTULO:

UNA APROXIMACIÓN AL ESTUDIO DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL SECTOR TURÍSTICO. EL SECTOR TURÍSTICO TRADICIONAL DE SEVILLA.

AUTOR:

JENNIFER GARCÍA-BAQUERO RIOJA

TUTOR:

D^a. RAQUEL ALMODÓVAR ANAYA

DEPARTAMENTO:

ANTROPOLOGÍA SOCIAL

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

ANTROPOLOGÍA SOCIAL

RESUMEN:

En este estudio de investigación se plantean algunas de las categorías o factores de análisis que se pueden aplicar para realizar un estudio de las desigualdades de género en la industria turística. Para ello, desde la perspectiva antropológica, se ha llevado a cabo una recopilación de los trabajos más importantes en la materia y se ha abordado este análisis en el caso del sector turístico tradicional en la ciudad de Sevilla. Se propondrán una serie de factores que inciden en la discriminación de género en el ámbito laboral y se aplicarán al estudio de caso. El objeto de estudio elegido han sido las trabajadoras del sector turístico tradicional. Para la investigación metodológica utilizaremos dos técnicas. En primer lugar, se realizará una recopilación de información estadística sobre los datos de desigualdad laboral a nivel nacional. Y, en segundo lugar, se realizará un cuestionario donde se propondrá el análisis de la discriminación de género en el sector turístico en Sevilla.

PALABRAS CLAVE:

Antropología; Feminismo; Turismo; Discriminación laboral; Género.

ÍNDICE

1 MARCO TEÓRICO	3 -
1.1 INTRODUCCIÓN	3 -
1.2 OBJETIVOS	4 -
1.2.1 Objetivo general	4 -
1.2.2 Objetivos específicos.....	4 -
1.3 APROXIMACIÓN A LA ANTROPOLOGÍA DEL TURISMO.....	5 -
1.4 APROXIMACIÓN A LA ANTROPOLOGÍA FEMINISTA.....	6 -
1.4.1 El concepto sexo-género	6 -
1.4.2 Género como factor estructural	7 -
1.4.3 Roles y estereotipos de género.....	8 -
1.5 FACTORES PARA EL ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL SECTOR TURÍSTICO.	9 -
1.5.1 Asignación de trabajos específicos o segregación horizontal	10 -
1.5.2 Predominancia de trabajos temporales	11 -
1.5.3 La segregación vertical y la brecha salarial	12 -
1.5.4 La conciliación de la vida laboral con la vida personal/familiar....	12 -
1.5.5 Trabajo precario	13 -
2 MARCO METODOLÓGICO	14 -
2.1 ESTUDIO DE CASO. LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS EN EL SECTOR TURÍSTICO TRADICIONAL DE SEVILLA.	14 -
2.1.1 Los datos del INE y su análisis.....	15 -
2.1.2 Cuestionario.....	20 -
2.1.3 Interpretación de los resultados del cuestionario.....	21 -
3 CONCLUSIONES	25 -
Bibliografía	27 -
Anexos	31 -
ANEXO I. CUESTIONARIO	31 -
ANEXO II. REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO.	35 -

1 MARCO TEÓRICO

1.1 INTRODUCCIÓN

Cuando vemos la palabra *turismo* nos situamos automáticamente en un concepto parecido al que dictaminó la OMT¹ en 1994, “el turismo comprende las actividades que realizan las personas durante sus viajes y estancias en lugares distintos al de su entorno habitual, por un periodo de tiempo consecutivo inferior a un año, con fines de ocio, por negocios y otros” (OMT, 1994).

No obstante, lo primero que hay que tener en cuenta en este estudio es que no nos referimos al turismo como actividad de ocio, es decir, no estamos hablando desde el punto de vista del turista que disfruta dicha actividad, sino que nos referimos al turismo como medio de explotación. Desde una mirada antropológica, analizaremos las categorías que se pueden utilizar para investigar las desigualdades en el sistema sexo-género (RUBIN, 1986) existentes en el sector turístico en tanto que actividad económica.

El presente trabajo no incorpora hipótesis de investigación debido al alcance exploratorio que se persigue con este estudio. Este trabajo consiste en identificar unas categorías de análisis de las desigualdades de género presentes en las relaciones laborales y aplicarlas al sector turístico como una forma de aproximación preliminar al estudio de la posición social que ocupan las trabajadoras. Por lo anterior, entendemos que estas categorías de análisis se transforman en factores socioculturales que determinan la vida laboral de las mujeres y así serán como los estudiaremos en el apartado 1.5, como factores de la discriminación de género que operan en la industria turística.

Las categorías que hemos incluido para el análisis de las desigualdades de género en el sector turístico tradicional de Sevilla son las siguientes: la segregación horizontal, el trabajo temporal y/o a jornada parcial, el trabajo precario y la conciliación de la vida laboral con la vida personal/familiar. Estas categorías de análisis se han seleccionado porque operan como factores socioculturales de la discriminación de género. En segundo lugar, condiciones estructurales del sistema económico, el turismo es un escenario proclive al desarrollo de empleos precarios, caracterizado por bajos salarios, horarios excesivos, baja cualificación, etc. Por último, relacionado con la estacionalidad del turismo, se generan empleos temporales y/o a jornada parcial.

El estudio de caso propuesto para aplicar las categorías de análisis de género es el sector turístico tradicional en la ciudad de Sevilla. Dentro de este sector incluimos las siguientes actividades económicas, hostelería de alojamiento, hostelería de comidas y bebidas, agencias de viajes, y transporte de turistas, que se dedican al turismo de masas.

No forman parte del presente estudio el análisis del turismo emergente, ya que sus particularidades son distintas a las del sector tradicional lo que implicaría el uso de otra

¹ “La Organización Mundial del Turismo (OMT) es el organismo de las Naciones Unidas encargado de la promoción de un turismo responsable, sostenible y accesible para todos”.
<http://www2.unwto.org/es/content/acerca-de-la-omt>

metodología. Situación de investigación que desborda los objetivos y posibilidades de esta propuesta.

La línea principal de enfoque en este trabajo sería la segregación sexual, las desigualdades del sistema sexo-género (RUBIN, 1986) dentro de la industria del turismo tradicional de Sevilla

A nivel mundial, las mujeres representan el 55,5% de la fuerza de trabajo del turismo como indicaba la revista Hosteltur² en 2018. A nivel nacional, con respecto al total de actividades económicas del informe, las mujeres representan un 10,2% en la hostelería y un 2,4% en transporte, según el INE (Ocupados según rama de actividad y periodo en el año 2017)³. Las mujeres lideran frente a los hombres en hostelería y sin embargo prevalecen en transporte; estos suponen un 7,4% en ambas ramas.

Según Hosteltur (2017)⁴, las mujeres representan un 33% de los puestos directivos, siendo el sector turístico el sector productivo que cuenta con una mayor participación femenina en los puestos de dirección.

Como el género es un estructurante social, entendemos que es un factor determinante para analizar las relaciones de discriminación laboral. En último lugar, consideramos esta aproximación relevante en la medida en que la mayoría de los estudios sobre las desigualdades de género en el ámbito laboral suelen centrarse en dos de los factores/categorías de las cuatro que hemos incluido, como son la segregación vertical y la diferenciación salarial por sexos. Por ello, incluimos en esta propuesta otros dos factores/categorías de discriminación de género: segregación horizontal y trabajo temporal.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo general

Aplicar las categorías/factores de análisis propuestos por los distintos estudios de género en el ámbito laboral para analizar las desigualdades del sistema sexo-género de las trabajadoras de la industria del turismo tradicional en Sevilla.

1.2.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos que desarrollaremos serán los siguientes:

Recopilar la información estadística del INE en relación a los datos de discriminación laboral por género en todos los sectores productivos.

Identificar los factores de discriminación de género que pueden estudiarse en las relaciones labores en el sector turístico.

Realizar un cuestionario para aplicar los factores de discriminación de género en el sector turístico tradicional de Sevilla.

² https://www.hosteltur.com/126999_como-esta-representada-mujer-sector-turismo-hosteleria.html

³ <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10943>

⁴ https://www.hosteltur.com/128113_la-escasa-presencia-femenina-en-cargos-directivos-debilidad-del-sector.html

1.3 APROXIMACIÓN A LA ANTROPOLOGÍA DEL TURISMO

La disciplina antropológica se compone de distintas ramas de estudio como la antropología física, la antropología lingüística, la antropología social y/o la antropología cultural, la antropología psicológica, la antropología política, etc.

Podemos decir que la antropología turística es una de las subcategorías de la antropología social y/o cultural, y su nacimiento se remonta aproximadamente a finales de los años ochenta donde Dennison N., Anne V. y otros autores (1981), hacían una introducción en la revista *Current Anthtopology* de las primeras referencias del área de estudio.

En 1997, Agustín Santana comparaba la evolución del turismo con la dificultad de definición del concepto de antropología turística y los campos de estudios que esta abarca: "El turismo, (es) caracterizado por provocar los mayores desplazamientos poblacionales de la historia, afecta a todos y cada uno de los componentes de aquellas culturas y sociedades que se ven tocadas por su organización, gestión, desarrollo o simple deseo de los mismos, y los estudios antropológicos del turismo no están libres de tales hechos" (SANTANA, 9: 1997).

A los efectos de nuestro estudio, entendemos la antropología del turismo a partir de la definición que ofreció la OMT en el año 1998, la antropología del turismo como "aquella parte de la antropología social y cultural que estudia al (ser humano) individual y social relacionado con las actividades culturales relacionadas con el turismo, entendida como cultura del ocio que presupone la ruptura espacio-temporal respecto al mundo laboral, presentándose como una forma cultural alternativa, diferencial y complementaria, que contribuye a la restauración síquica" (MONTANER, 221: 1996). Según esta definición, del turismo se pueden estudiar múltiples aspectos, nosotros lo vamos a estudiar desde la perspectiva del turismo como actividad productiva.

Por otra parte, hay que añadir que a Antropología Feminista estudia la posición social de la mujer en todos los ámbitos de la vida social. Dentro de esta área de conocimiento, los estudios de género comienzan a desarrollarse a partir de la década de los 70 del siglo XX. (MATHIEU, 1991; PINE, 1996).

Dicho esto, las temáticas más investigadas desde la antropología del turismo son las motivaciones y la experiencia turística de los viajeros, las características del empleo turístico, la globalización de la industria, los impactos en las sociedades emisoras y receptoras de viajeros, etc.

Aunque estas características del empleo turístico (estacionalidad, intensiva mano de obra, etc), se han estudiado desde otros campos de investigación, en ellos se analizan dichas características de manera cuantitativa principalmente. En la antropología del turismo las estudiaremos de manera cuantitativa, es decir, centrándonos en el factor humano.

Sabemos que el turismo se ha caracterizado desde el principio de los tiempos por ser un fenómeno estacional. En el caso de Andalucía, el turismo en la estación veraniega por los destinos de sol y playa. Este hecho conlleva a que los empresarios se vean obligados a reforzar el número personal en estas fechas, hecho que genera externalización de tareas, empleos temporales y jornadas parciales.

Por otro lado, esta estacionalidad y la necesidad de servicios y atención al cliente durante 24 horas al día, ocasiona intensiva mano de obra y un alto grado de implicación personal por parte del empleado que se somete a diario a quejas,

situaciones problemáticas, poco descanso, etc. En el turismo español, la restauración ocupa aproximadamente el 46% de empleos asalariados en turismo, según Turespaña⁵ (2017) debido a este suceso, destacan los trabajos no especializados y las condiciones precarias. En esta rama se contrata a personas con bajo nivel de estudios y se ofrecen inferiores condiciones laborales.

Como último aspecto negativo se sitúa la desigualdad de condiciones por razón de género o etnia. Aunque, no todos los aspectos son perjudiciales. El turismo es la principal industria de “fácil acceso” para toda la población, y por lo tanto es una de las áreas que más empleo genera. Posteriormente estudiaremos más en profundidad estas características y situaremos las principales a las que se enfrentan las mujeres.

1.4 APROXIMACIÓN A LA ANTROPOLOGÍA FEMINISTA

Para el análisis de las desigualdades de género en el sector turístico partimos de los planteamientos desarrollados desde la antropología feminista donde destacamos a la antropóloga española Lourdes Méndez y su libro *Antropología Feminista* donde analiza y desarrolla cronológicamente el origen de la antropología feminista y aporta su visión del término.

1.4.1 El concepto sexo-género

A mitad del siglo XX, el teórico social Talcott Parsons definía el género como un conjunto de “premisas acerca de la naturaleza normativa de la unión de una pareja en la sociedad moderna. En su imagen del mundo moderno, el matrimonio y la familia creada por aquél funcionaban sobre la base de lazos económicos y afectivos de apoyo mutuo, en los que la capacidad masculina para el trabajo instrumental era complementada por la habilidad femenina para administrar los aspectos expresivos de la vida familiar y de la crianza de las criaturas” (CONWAY, J., BOURQUE, S., SCOTT, J., 1987). Aunque Parsons no atiende a la construcción social del sexo biológico.

Antes que este autor, la antropóloga M. Mead sería la primera en plantear que hay un sexo biológico y un sexo social (género), y que el sexo social estaba construido social y culturalmente. Este planteamiento lo presenta en su obra *Sex and Temperament in Three Primitive Societies* la antropóloga Margaret Mead en 1935.

No será hasta la década de los años 70 del siglo XX, cuando G. Rubin acuñe por primera vez el concepto género referido a la construcción del sexo social. Para Rubin, el análisis de la posición social de la mujer pasaba por el concepto sistema sexo-género (1986) como concepto crítico para el análisis de las relaciones de poder/desigualdad que afectan a las mujeres.

Gayle, reforzaba la idea del concepto de género como creación social y/o cultural “El sistema de relaciones sociales que transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y en el que se encuentran las resultantes necesidades sexuales históricamente específicas” (RUBIN, 1986). Es decir, afirmaba que este sistema de relaciones sociales tiene un sesgo androcéntrico en la historia, que llevan a la mujer a la invisibilización y minorización frente a los hombres.

En este sentido, entendemos en este estudio que el género es “la identidad de género es un fenómeno socialmente construido, permanentemente inacabado y sujeto a las

⁵ Turespaña: “es el organismo público, adscrito al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo a través de la Secretaría de Estado de Turismo, responsable del marketing de España como destino de viajes en el mundo”: <https://www--tourspain--es.insuit.net/es-es/Conozcanos/Paginas/QuienesSomos.aspx>

múltiples y diversas influencias que ejercen los distintos marcos de acción dentro de los cuales las personas interactúan en su vida cotidiana” (CONNELL, 1995; DAVIES, 1994, 1997, 2003; DAVIES y BANKS, 1992; JONES, 1997; RENOLD, 2004; SKELTON, 2001a, 2001b; SWAIN, 2000).

En otras palabras, según Swain, el género se refiere “a un sistema de identidades culturalmente construidas, que interactúan y conforman sistemas de significado, expresadas en ideologías de masculinidad y feminidad, que interactúan con relaciones socialmente estructuradas mediante las divisiones del trabajo y el placer, la sexualidad y el poder, tanto entre hombres y mujeres, como entre mujeres y hombres” (SWAIN, 2004). La definición de Swain nos lleva a plantearnos que tanto la masculinidad como la feminidad tienen una serie de atributos de género atribuidos, lo cual nos resulta relevante a la hora de abordar los factores de la discriminación laboral de género en el turismo.

1.4.2 Género como factor estructural

Barbara Risman es una profesora y socióloga feminista que ha dedicado parte de su vida al estudio del marco teórico que conceptualiza el género como una estructura social.

En 2004, *Gender as Structure*, afirmaba que "el propio género tiene que ser considerado como una propiedad estructural para la sociedad. No se manifiesta solo en las personalidades del individuo, o en las reglas culturales u otras instituciones. El género está profundamente arraigado como base para la estratificación, la diferenciación de oportunidades y restricciones” (RISMAN, 2004). En este estudio defiende la idea de que el género estructuraba la sociedad en dos categorías, dicho de otro modo, cree que la distribución de los todos recursos de la sociedad, ya sean recursos políticos, económicos, sociales, etc, varían en función de ser socialmente hombre o mujer. Cree que las mujeres se consideran limitadas en esta distribución.

Posteriormente en 2013, en la obra titulada *From sex roles to gender structure* (2013) explicaba que el género es un elemento a analizar en todos los estudios que se realicen, ya que al ser un estructurante social las desigualdades que provoca se encuentran presentes en todos los aspectos de la vida social y/o personal.

Según Risman (2013), el género como estructurante social que puede analizarse desde tres dimensiones (*Tabla 1.1*). La primera dimensión en la que se puede mostrar la estructuración del género es de forma individual, esto es lo que sería en el caso de la identidad personal y la manera de actuar ante la sociedad del sujeto. La segunda dimensión, se manifiesta de manera interaccional, es decir, las relaciones sociales, las expectativas que se generan según la cultura del sujeto unido a los roles y estereotipos que se atribuyen en función del género. Y en la última dimensión, se puede establecer la estructuración por género de manera institucional la cual nos indica la manera en la que se organiza la sociedad y la manera en la que las instituciones distribuyen sus recursos, servicios, ideas, etc.

	DIMENSIONES DE LA ESTRUCTURA DEL GÉNERO		
	Nivel individual de análisis	Nivel interaccional de análisis	Nivel institucional de análisis

PROCESOS SOCIALES	Socialización	Expectativas culturales	Prácticas organizacionales
	Identidad personal	Sesgo cognitivo	Regulaciones legales
	Identidad del trabajo	Poder de intercambio por patrocinio	Distribución de los recursos
	Internalización	Significado situacional	Ideologías

Tabla 1.1 Dimensiones de la estructura del género.

Fuente: Elaboración propia a partir de Risman (2013).

1.4.3 Roles y estereotipos de género

Como ya nos contaban Colás y Villaciervos (2007), Godoy y Mladinic (2009) el estereotipo que se asigna a la mujer se basa en la belleza, la sensibilidad, la responsabilidad, la comunicación, el cuidado de los demás etc; sin embargo, el estereotipo que se asigna al hombre se basa en el poder, el liderazgo, la inteligencia, la fuerza, etc (Citado EN: SEGOVIA, M., FIGUEROA, C., 2018).

En otras palabras, los estereotipos de género son las ideas preconcebidas y características sociales y culturales que se nos atribuyen desde que nacemos, en atención a nuestro sexo biológico, nos establecen a su vez otras características físicas y mentales con las que nos debemos identificar socialmente incluso, se determina la forma de gestionar los sentimientos y emociones.

Por otro lado, los roles de género Bakan se refieren a la posición que ocupan las mujeres y los hombres en la sociedad con respecto a la división sexual del trabajo. Por lo tanto, los roles son conductas sociales que han sido creadas por los seres humanos. Lo que significa que los roles serían las expresiones sociales de estos estereotipos (BAKAN, 1966).

Bien sabemos que, al principio del siglo XX, las mujeres en España se consideraban como inferiores física y psíquicamente, además de tener que estar tutelada por un varón. Desde que nacía hasta que se casaba estaba bajo la tutela de su padre y/o hermano, y posteriormente por el marido. Conjuntamente, debían tener obligaciones como madre y esposa, y por lo tanto tenían también obligaciones en cuanto al cuidado del hogar. Por lo que se les llamaba “El ángel del hogar”. En 1910, las mujeres españolas pudieron acceder por primera vez a la universidad, lo que fue el primer paso que dio el feminismo en ese siglo. Sin embargo, este modelo de mujer no fue cuestionado en España hasta el primer tercio del siglo XX cuando el movimiento feminista español se movilizó para la obtención del voto en el año 1931, siendo una de las feministas más destacadas Clara Campoamor (VARELA, 2005).

Los avances conseguidos por el movimiento feminista español en el primer tercio del siglo XX se toparon con la guerra civil (1936-1939) y, posteriormente, con la dictadura (1939-1975) “Durante el tiempo que duró la dictadura, a las mujeres se les fueron suprimiendo todos los derechos que habían conseguido con la constitución promulgada en 1931, en la cual a la mujer se le había otorgado un papel igualitario con respecto al hombre” (GARRIDO, M.P., HIGUERAS M.L., 2013). Por lo tanto,

podemos decir que durante esta época se le asignaba a la mujer la “ética del cuidado”, y los estereotipos como la belleza, la dulzura, la comunicación, etc, que explicaremos posteriormente (GILLIGAN, 1982).

1.5 FACTORES PARA EL ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL SECTOR TURÍSTICO.

Cuando hablamos de mujer (en términos sociológicos) y turismo hay que realizar dos distinciones. La primera de ellas sería la mujer como consumidora de la industria, es decir, la mujer como turista. Entendiendo por turista aquella persona que viaja desde su lugar de residencia hasta otro punto geográfico pasando al menos un día completo allí y realizando al menos una pernoctación (OMT, 2008). La segunda sería la mujer como trabajadora en el sector turístico. En nuestro estudio abarcamos este aspecto del turismo, la posición social de las trabajadoras en el sector turístico tradicional (MUÑOZ-BULLÓN, 2009)

Para definir empleo turístico, según Fiona Jordan (1997) consideraba que al ser turismo un área de estudio con muchos servicios intangibles y pocos productos tangibles es difícil identificar lo que lo constituye o no turismo. Por tanto, supone un desafío aún mayor el hecho de delimitar qué actividades económicas y socioculturales constituyen actividades turísticas. Hay que tener especial cuidado de no incluir diligencias que no sean realmente parte de esta industria, ni por el contrario, dejar fuera a las que sí lo son.

Por ello, desde nuestro estudio partimos de la definición de industria turística que ofrece la OMT en su web⁶: “Las actividades turísticas son aquellas que generan principalmente productos característicos del turismo. Los productos característicos del turismo son aquellos que cumplen uno o ambos de los siguientes criterios: El gasto turístico en el producto debería representar una parte importante del gasto total turístico. El gasto turístico en el producto debería representar una parte importante de la oferta del producto en la economía. Este criterio supone que la oferta de un producto característico del turismo se reduciría considerablemente si no hubiera visitantes” (OMT, 2019). Esta definición nos permite incluir ciertas actividades que exclusivamente se aplican en puntos geográficos turísticos y a veces exclusivamente durante ciertas épocas del año. Por ejemplo, aquellos comercios situados en lugares del litoral andaluz que solamente ejercen su actividad en temporada turística veraniega.

En 2017, la Organización Internacional del trabajo (OIT), en su informe *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*, afirmaba la creciente participación de la mujer como fuerza de trabajo en turismo: “En muchos países emplea a más mujeres y jóvenes que la mayoría de los demás sectores. (...) las mujeres representan entre el 60 y el 70 por ciento de la fuerza de trabajo turística en todo el mundo” (OIT, 2017).

El turismo, en tanto que actividad sociocultural y económica producida dentro del sistema capitalista, se ve afectado por el tipo de empleo (y las características que lo definen) que genera este sistema de producción, entre ellos, se ve afectado por las problemáticas estructurales como la empleabilidad informal, bajos salarios, jornadas laborales abusivas, etc.

⁶ Página web OMT: <https://media.unwto.org/es/content/entender-el-turismo-glosario-basico> (Consultado en 04/07/2019).

El turismo, en su singularidad como actividad económica, genera otras características del empleo que precarizan las condiciones laborales de los/las trabajadores/as, como son la estacionalidad, jornadas rotativas, nocturnidad, trabajo parcial, externalización, etc (OIT, 2017).

Dicho lo anterior, las precariedades de la empleabilidad, tanto estructural como particular, se gravan en el caso de las trabajadoras del sector turístico. Según Nazneen Kanji y Kalyani Menon-Sen (2001), la feminización del turismo no solo envuelve la gran incorporación de mujeres en las últimas décadas al mundo laboral, sino que implica consigo un incremento de todas las desigualdades a las que están sometidas las mujeres. Además, acentúa otros puntos como el trabajo precario o informal (Citado EN: CAÑADA E., MORENO D., 2019).

Por otro lado, el estudio de la posición social de la mujer en las relaciones laborales ha demostrado que las mujeres sufren una discriminación específica por el hecho de ser mujeres, es decir, en razón de su sexo-género. Por ello, este estudio considera como factores de discriminación de género en el turismo: Primero, los específicos de género como estructurante social como son la segregación horizontal, vertical y brecha salarial; Segundo, los factores de discriminación específicos del turismo en tanto que sector feminizado, como es la precariedad laboral; y en último lugar, los específicos del turismo en tanto que actividad económica donde incluimos la temporalidad, estacionalidad y parcialidad de la jornada laboral.

Finalmente, incluimos un último factor para analizar las discriminaciones de género en el turismo como es la conciliación de la vida familiar/personal con la laboral. Desde nuestro punto de vista, una de las exploraciones que planteamos en el estudio de caso es si la conciliación es una prioridad para trabajadores y trabajadoras, o si por el contrario es prioridad tan solo para uno de los dos grupos. A continuación, pasamos a describir con detalle los 5 factores mencionados en este apartado.

1.5.1 Asignación de trabajos específicos o segregación horizontal

Como primer factor o aspecto al que debemos poner atención, hablaremos de la asignación de trabajos específicos a mujeres en correlación a los estereotipos de género.

La “ética del cuidado” (GILLIGAN, 1982) impuesta a las mujeres determina su posición laboral porque es uno de los estereotipos de las mujeres que más se ha impuesto en la sociedad hasta el presente. Bajo la perspectiva de Gilligan, hombres y mujeres guían sus conductas sociales en base a dos tipos de ética: la ética de la justicia y la ética del cuidado. El término ética de la justicia surgía por primera vez en 1979 cuando psicólogo estadounidense Lawrence Kohlberg publicaba su libro *The Meaning and Measurement of Moral Development*. En dicho libro estudiaba el razonamiento moral humano desde una ética universal, la ética de la justicia.

Gilligan afirmaba en sus trabajos que esta manera de razonamiento moral era partía de visión patriarcal, que la universalidad de la que hablaba Kohlberg, no tenía en cuenta los motivos discriminatorios por motivos de género, etnia, y otras razones. Por ese motivo, Gilligan presentó una nueva ética a la que llamó ética del cuidado. La ética del cuidado que proponía la antropóloga se basaba en una visión feminista de los valores morales, relacionándolos con el bienestar de los demás y la vida cotidiana, sin dejar de lado el concepto de identidad individual para no caer en los roles y estereotipos de género. Con dicha ética se pretende dar una visualización moral incluyendo a todos los colectivos sociales, y no basándose en el hombre para generalizar.

En base a lo expuesto, la segregación horizontal y/o ocupacional sería la ocupación por parte de las mujeres de aquellos trabajos que se corresponden con su estereotipo de género, un estereotipo que por sus atributos específicos siempre resulta constituir una posición de inferioridad con respecto a los puestos que ocupan los hombres (en términos sociológicos). La segregación horizontal es el fenómeno social que hace que las mujeres estén estancadas en una serie de trabajos y/o empleos concretos que le son asignados socialmente, estereotipos de género que la cosifican como un ser delicado, empático, cuidadoso, delicado, etc.

En el caso del sector turístico tradicional, las mujeres ocupan puestos de trabajo que se corresponde con su estereotipo de género como “ángel del hogar” en la medida en que las mujeres son empleadas mayoritariamente en trabajos de limpieza, orden y cuidado/atención: los puestos de recepcionistas, camareros/as de piso, agentes de viajes, etc.

1.5.2 Predominancia de trabajos temporales

La predominancia de trabajos temporales es un hecho derivado de varios factores. En el caso de la industria turística española existe un factor relacionado con la temporalidad y la parcialidad del trabajo, la estacionalidad.

A pesar de los esfuerzos por diversificar la oferta turística durante el ciclo anual, la realidad del sector turístico español es que sigue concentrando el turismo en la estación veraniega influido por el turismo de sol y playa: “La demanda en los hoteles españoles durante el mes de agosto es 3,2 veces superior a la que se produce en enero” (EXCELTUR⁷, 2018).

En este informe⁸ de Exceltur también afirma que estos establecimientos están concentrados en los destinos del sur del país (Canarias, Baleares, y Andalucía) más las dos potencias turísticas principales (Cataluña y la Comunidad de Madrid). Esta estacionalidad que domina el sector turístico define buena parte de la estacionalidad de los contratos laborales. Con lo cual, España es uno de los lugares del mundo con mayor número de empleos turísticos, a la vez que temporales.

En el año 2018 la Junta de Andalucía intentó frenar parte de la estacionalidad de la región invirtiendo 9,5 millones de euros, en medidas para impulsar el destino turístico de interior en toda Andalucía (Hosteltur, agosto, 2018)

Para el año 2019, los hoteles andaluces habían conseguido un incremento del 4,9% con respecto al 2018, en los establecimientos hoteleros en los meses de enero hasta abril, donde normalmente es temporada baja de turistas. En la provincia de Sevilla se ha aumentado un 10,2% para el mismo periodo y condiciones anteriores. Se prevé que Andalucía disminuirá considerablemente la estacionalidad total del año 2019 con respecto al año anterior (Hosteltur, marzo, 2019).

⁷“EXCELTUR es el resultado del compromiso personal de un muy significativo grupo de líderes y máximos responsables de las principales empresas turísticas españolas”. <https://www.exceltur.org/conozca-exceltur/que-es-exceltur/>

⁸ *Estudio sobre el empleo en el sector turístico español*, Exceltur: <https://www.exceltur.org/wp-content/uploads/2018/04/ESTUDIO-EMPLEO-SECTOR-TURISTICO-EXCELTUR.pdf>

1.5.3 La segregación vertical y la brecha salarial

La mayoría de los estudios que analizan las relaciones de desigualdad de las mujeres en el ámbito laboral suelen centrarse en estos aspectos, en la segregación vertical y en la brecha laboral.

La segregación vertical hace referencia a la discriminación que sufren las trabajadoras, en sus carreras profesionales, en relación al ascenso laboral. Este tipo de discriminación laboral de género se ha ilustrado a través de la metáfora del techo de cristal, la cual pone de relevancia la invisible barrera que impide a las mujeres alcanzar los puestos de máxima responsabilidad y dirección empresarial (SEGOVIA, M., FIGUEROA, C., 2018)

En las estadísticas de los últimos años en el INE (*Ocupados según tipo de puesto laboral y periodo*)⁹ podemos comprobar que en la actualidad el número de mujeres de mando intermedio ha ido aumentando en la última década, (un 1,4% con respecto al 2009), no obstante, no ha ocurrido lo mismo con la ocupación de los puestos de dirección.

En cuanto a brecha salarial, la Comisión Europea en 2014 definía el concepto de esta forma: “Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores” (Comisión Europea, 2014).

Según el *Plan estratégico de igualdad de oportunidades* del Instituto de la mujer (2014-2016), la desigualdad salarial entre hombres y mujeres ocupando el mismo puesto y desempeñando las mismas funciones se encuentra atravesado por tres variables: En primer lugar, se encuentran los factores a nivel personal, como el nivel de estudios, la antigüedad en el puesto, etc. En segundo lugar, el plan señala a los factores del puesto de trabajo, que puede ser debido a diferentes tipos de contrato y cláusulas, funciones específicas, etc. En último lugar, se encuentran los factores de la empresa, como por ejemplo el capital de la empresa, el tipo de industria, el número de personal, etc.

1.5.4 La conciliación de la vida laboral con la vida personal/familiar

Como último factor o mejor dicho punto de unión de estos tres puntos anteriores se situaría la conciliación de la vida personal/familiar, que es uno de los principales temas de interés en nuestro trabajo.

En el estado español “La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.” (Ley 39/199, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras). Así empieza, la primera ley creada para promover la conciliación de la vida laboral con la vida personal/familiar de las personas trabajadoras, el cinco de noviembre de 1999 bajo el término de Ley 39/1999.

⁹ <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11170>

Posteriormente el 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la cual podemos leer lo siguiente: “Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

No obstante, estas leyes no garantizan que la “ética del cuidado” se haga extensible a los hombres, por lo que el peso de las tareas domésticas y familiares sigue recayendo en las mujeres, por tanto, la idea de la conciliación sigue siendo un objetivo que mayoritariamente persiguen las mujeres.

Se añade además una dificultad extra en el sector turístico porque donde en otros sectores económicos son habituales las vacaciones como navidad, semana santa, etc, en el turismo supone un incremento de actividad. Esto en ocasiones supone un descuadre la vida personal de los/as trabajadores/a del sector ya que imposibilita la coordinación de la vida personal con sus familiares.

1.5.5 Trabajo precario

Como hemos mencionado con anterioridad, según (Según Nazneen Kanji y Kalyani Menon-Sen) el turismo en tanto que industria feminizada agrava las condiciones de precariedad laborales de las trabajadoras del sector.

A los efectos de este trabajo: “La precariedad laboral es una construcción sociológica que hace referencia a una falta o un cambio en las regulaciones laborales por las que determinadas personas son más vulnerables y están en peores condiciones que quienes trabajan con un empleo estable o estándar.” (CAÑADA, E., MORENO, D., 2018)

En lo que al sector turístico se refiere, la precariedad laboral se traduce en jornadas parciales, trabajos temporales y bajos salarios. Y, en el caso de las trabajadoras, habría que añadir la segregación horizontal, la segregación vertical y la brecha salarial. Como decíamos, el turismo por su propia naturaleza agrava las condiciones de precariedad laboral estructurales, como ocurre en los servicios de atención al cliente y los denominados 24 horas. Estas actividades requieren una mano de obra intensiva lo que favorece la degradación de las condiciones sociolaborales de las y los trabajadores de la industria turística. Por otro lado, las condiciones laborales de la restauración afectan en gran medida a la totalidad del sector, ya que esta rama representa un total de 1,2 millones de empleos, lo que supone casi la mitad (45,8%) del sector turístico. Cabe añadir que, en términos reales, de la totalidad de la restauración solamente el 27% está asociado realmente al consumo del turista según la Cuenta Satélite del Turismo. (EXCELTUR, 2018).

Posteriormente, en 2017, la Cuenta Satélite del Turismo¹⁰ de España publicó la última recogida de datos sobre el empleo turístico en el cual se estima que este ha contribuido en 2,6 millones de puestos de trabajos en cuanto al empleo total del país.

¹⁰ “La Cuenta Satélite del Turismo de España (CSTE), es un sistema de información económica relacionada con el turismo, diseñada como satélite del sistema principal de Cuentas Nacionales, que permite medir el impacto del Turismo sobre la Economía Nacional. La CSTE es elaborada por la Subdirección General de Cuentas Nacionales del Instituto Nacional de Estadística” <http://estadisticas.tourspain.es/es>
ES/estadisticas/otrasestadisticas/cuentasatelite/Paginas/default.aspx

Y aunque sea un aspecto positivo la cantidad de empleos que genera, lo que caracteriza a estas contrataciones masivas son los bajos salarios, jornadas laborales abusivas, exceso de tareas a las contratadas, etc.

El turismo se encuentra en una paradoja, mientras constituye uno de los sectores productivos con una alta tasa de empleabilidad, y de empleabilidad femenina, sin embargo, las condiciones laborales son tan precarias que imposibilita a las mujeres salir del círculo vicioso de la discriminación laboral.

En el caso de las trabajadoras, la precariedad se acentúa. Por ejemplo, Ernest Cañada nos hablaba de este hecho en el caso concreto de las camareras de piso: “Las camareras de piso, dedicadas básicamente a la limpieza de habitaciones, son uno de los colectivos más importantes de las plantillas de los hoteles. Sin embargo, son prácticamente invisibles para la mayoría de los huéspedes. Durante la crisis económica su trabajo se ha precarizado profundamente. Las condiciones de contratación se han deteriorado, y ha aumentado el trabajo a tiempo parcial, eventual y las subcontrataciones. La carga de trabajo, los ritmos y las presiones han llegado a extremos que están poniendo en riesgo su salud física y psíquica” (CAÑADA, 2015).

2 MARCO METODOLÓGICO

2.1 ESTUDIO DE CASO. LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS EN EL SECTOR TURÍSTICO TRADICIONAL DE SEVILLA.

Consideramos que para que una investigación tenga una calidad superior, tenemos que considerar el género como una variable más desde las perspectivas analíticas y explicativas (RUIZ, 2007).

Además, como señalan Moreno y Cañada, “El análisis de género es el medio mediante el cual obtenemos información sobre las diferencias entre mujeres y hombres, objetivo imprescindible para eliminar los estereotipos y crear las condiciones necesarias para que mujeres y hombres tomen decisiones y se desarrollen individual y socialmente al margen de lo establecido por los estereotipos de género” (MORENO, D., CAÑADA, E, 2018).

La OMT y la ONU Mujeres en el año 2011, aportaba el informe Report of Women in Tourism¹¹ donde afirmaba que el turismo es la industria con mayor variedad de fuentes de ingresos en empleos formales e informales para la mujer. No obstante, las mujeres como trabajadoras son más vulnerables a sufrir la precariedad de la actividad turística por la mayor incidencia sobre ellas de los factores laborales descritos.

Para el estudiar el caso de las trabajadoras del turismo sevillano, hemos utilizado dos técnicas de investigación. Como parte primordial del estudio metodológico, hemos realizado un cuestionario a trabajadoras y trabajadores del sector turístico tradicional de dicha ciudad, elaborado a partir de los factores de discriminación por género que hemos identificado en el marco metodológico en los capítulos: 1.5.1; 1.5.2; 1.5.3; 1.5.4; 1.5.5. Para realizar el estudio de caso proponemos la realización de una encuesta entre los y las trabajadoras del sector turístico tradicional de Sevilla. Lo ideal hubiera sido emplear otra técnica de investigación, como la entrevista, que nos ayudará a profundizar en el estudio de caso, sin embargo, los imponderables de toda investigación han hecho imposible el manejo de varias técnicas.

¹¹ <http://cf.cdn.unwto.org/sites/all/files/docpdf/globalreportonwomenintourism2010keyfindingses.pdf>

En nuestro caso, para el análisis del ámbito nacional, utilizaremos la publicación de *Hombres y Mujeres en España*¹² elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas y el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. El objetivo de esta publicación es divulgar los indicadores de género relevantes en distintos ámbitos.

Para la elaboración de este análisis estadístico hemos recopilado solamente los datos de los trabajadores y las trabajadoras del sector turístico de España, que determinan a los factores de desigualdad de género que hemos identificado en el marco teórico.

2.1.1 Los datos del INE y su análisis

En primer lugar, realizamos una recopilación de los datos correspondientes a la estadística *Personas ocupadas según rama de actividad y periodo en España* seleccionando los años 2016 y 2017 (*Tabla 2.1*). Para facilitar la interpretación de la tabla, hemos escogido solamente diez ramas de un total de veintiuna, incluidas las que son actividades turísticas y las que podrían tener mayor interacción con el turismo. En esta *tabla 2.1* analizaremos la segregación horizontal por ramas de actividad.

ACTIVIDADES	HOMBRES		MUJERES	
	2016	2017	2016	2017
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6,0	6,1	2,1	2,3
Construcción	9,9	10,0	1,0	1,2
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14,8	14,6	17,8	17,4
Transporte y almacenamiento	7,5	7,4	2,2	2,1
Hostelería	7,6	7,4	10,1	10,2
Información y comunicaciones	3,7	3,9	2,0	2,1
Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,4	4,2	6,0	5,9
Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,4	3,4	14,0	14,2

¹²<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/MujeresHombresEspana/MujeresHombresEspana.htm>
(Consultado en 05/06/2019)

Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,3	2,2	1,8	1,9
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0,7	0,7	6,6	6,5

Tabla 2.1. Ocupados según rama de actividad y periodo. Unidades: Porcentajes.

Fuente: INE (2016 y 2017).

Como hemos mencionado en el apartado teórico, en el sector turístico se asignan los puestos de trabajo en relación al sistema sexo-género, pues hombres y mujeres desempeñan aquellos empleos que se corresponden con sus roles y estereotipos de género, es decir, se produce una segregación horizontal entre hombres y mujeres. En la *tabla 2.1*, podemos observar en mayor o menor medida esta distribución.

En el caso de la Hostelería, apreciamos que en el año 2016, las mujeres superaban a los hombres con un 2,5% más de participación. Para el caso del año 2017, las mujeres aumentan la participación en un 0,1% y los hombres bajan en un 0,2%, por lo tanto la diferencia entre ambos aumenta a un 2,8% y las mujeres siguen siendo número mayor en la esta rama.

En el sector Transporte se contempla también segregación horizontal, en este caso son los hombres los que lideran la categoría frente a las mujeres, con una disparidad de 5,3% para ambos años. Con lo cual, sabemos que se presenta en el sector transporte una segregación horizontal por género mayor que en el caso de la hostelería.

Las actividades de *Comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos de motor y motocicletas*, son la rama con mayor participación de ambos géneros para los dos años. No obstante, en esta categoría predomina la mujer con un 17,8% en 2016 y un 17,4% en 2017.

En cuanto a menor participación, en el caso de los hombres la actividad menos frecuentada son las *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio*, diferenciándose de las mujeres un 5,9% en 2016 y un 5,8% en 2017. En cambio, la rama en la que menos participan las mujeres es la construcción, con un 8,9% menos que los hombres en 2016 y un 8,8% en 2017.

En segundo lugar, hemos recopilado los datos de la estadística *Personas ocupadas según tipo de puesto laboral y periodo en España*, seleccionando el periodo 2016-2017, para poder hacer un pequeño análisis de la segregación vertical. En este caso, para poder hacer una distinción entre hombres y mujeres, están incluidas todas las actividades económicas nacionales en esta estadística y no específicamente las

actividades turísticas. Los valores obtenidos para el año 2016 y 2017 son los que se pueden observar en la *Tabla 2.2*.

TIPO DE PUESTO	Hombres		Mujeres	
	2016	2017	2016	2017
Empleados (con jefes y sin subordinados)	65,2	63,6	77,6	76,1
Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	7,6	7,6	4,3	5,1
Mando intermedio	6,5	7,4	5,2	6,1
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	7,5	8,1	3,8	4,5
Director de empresa grande o media	0,9	1,0	0,4	0,3
Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	12,1	12,0	8,5	7,7

Tabla 2.2. Ocupados según tipo de puesto laboral y periodo. Unidades: Porcentajes.

Fuente: *Elaboración propia a partir del INE (2016 y 2017)*.

La primera característica que es fácilmente perceptible en la *tabla 3* es que tanto para 2016 como 2017 las mujeres son superadas por los hombres en todos los puestos en los que se poseen algunos/as subordinados/as. En la única categoría que las mujeres superan a los hombres es en la función de empleadas (con jefes y sin subordinados), con un margen de 12,4% en 2016 y un 12,5% en 2017. Observamos aquí el rol de liderazgo que se asigna a los hombres.

También podemos apreciar que en 2017 las mujeres han aumentado su porcentaje de representación con respecto al año anterior en los puestos de: Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar; Mando intermedio; Director de pequeña empresa, departamento o sucursal con un incremento de 0,8%, 0,9% y 0,7%, respectivamente. Las mujeres han descendido en 2017 es en la posición laboral de Director de empresa grande o media, con un 0,1% menos que el año anterior.

A su vez, las mujeres en 2017 han disminuido también sus porcentajes en el puesto de empleadas (con jefes y sin subordinados) con un 1,5% menos y en el puesto de empleadas independientes (sin jefes ni subordinados), en un 0,8%. Los hombres, sin embargo, han aumentado su porcentaje en las cuatro categorías directivas y disminuido en las mismas categorías que las mujeres.

En el tercer lugar, para hablar de la diferencia salarial hemos recopilado los datos de la estadística *Salario medio anual por sectores de actividad económica y periodo en España*. En este caso hemos repetido casi todas las actividades que se utilizaron en la *tabla 2.1*, salvo las que no aparecían como categorías seleccionables. En esta *tabla 2.3* hemos elegido solamente datos del año 2016 porque no existían para el 2017.

Actividades	Hombres	Mujeres
	2016	2016
Construcción	22.460,9	20.361,7
Transporte y almacenamiento	24.010,1	22.176,4
Hostelería	15.907,9	12.608,9
Información y comunicaciones	34.475,1	28.834,5
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	19.367,3	15.209,4
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	22.826,0	16.726,5
Actividades sanitarias y de servicios sociales	33.723,1	23.655,1
Actividades administrativas y servicios auxiliares	19.749,6	13.309,5

Tabla 2.3. Salario medio anual por sectores de actividad económica y periodo. Unidades: Euros.

Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2016).

En esta *tabla 2.3*, lo primero que observamos es que en todas las categorías representadas, los hombres tienen mayor salario que las mujeres.

En la actividad Hostelera, se establece que las mujeres reciben 3.299€ anuales menos que los hombres. Esta actividad es la peor pagada en el caso de los dos géneros.

En el caso del transporte, las mujeres reciben 1.833,7€ anuales menos que los hombres, siendo esta la categoría en la que menor diferencia salarial se establece.

En contraposición, la rama en la que mayor diferencia salarial hay entre hombres y mujeres es en las Actividades sanitarias y de servicios sociales, con una cantidad de 10.068€ anuales menos para las mujeres.

La *tabla 2.3* también nos muestra que las actividades mejor pagadas para ambos géneros son las relacionadas con Información y comunicaciones, en las cuales los hombres reciben 34.475,1€ anuales y las mujeres reciben 28.834,5€ anuales. La brecha salarial establecida entre ambos en esta rama es de 5.640,6€ anuales.

En cuarto lugar, para abordar el factor de la temporalidad, volveremos a utilizar todas las actividades económicas que analiza el INE en esta recopilación de datos, ya que para poder separar hombres de mujeres no ha sido posible conseguir una selección de actividades turísticas. En la *tabla 2.4 recopilamos los valores de los contratos temporales totales en España para el 2016 y 2017.*

	HOMBRES		MUJERES	
	2016	2017	2016	2017
Porcentaje respecto al empleo total de personas del mismo sexo	25,7	25,9	26,4	27,5
Porcentaje respecto al empleo total	13,4	13,5	12,6	13,2

Tabla 2.4. Porcentaje de asalariados con contrato temporal según periodo.

Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2016 y 2017).

Según la *tabla 2.4*, podemos identificar una subida de la temporalidad en ambos géneros para el año 2017.

En cuanto a la temporalidad del empleo total, aunque el mayor porcentaje de contrato temporal recae sobre los hombres, el incremento del año 2017 al año 2016 ha sido mayor en el caso de las mujeres con un 0,5% más de contratos temporales.

De otro modo, en relación al total de personas del mismo sexo, el porcentaje de las mujeres con contrato temporal es mayor que el de los hombres con un 1,6% más. No obstante, en la *Tabla 4* se observa como la temporalidad es un factor que no aprecia diferencias significativas en las relaciones laborales en cuanto al género se refiere.

A continuación, hemos seleccionado los valores referentes a *las razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España* para los años 2016 y 2016. En este caso, cuando se refiere a empleo parcial, volvemos a utilizar todas las actividades económicas que analiza el INE a parte de las turísticas. En este caso queremos medir la influencia que tiene la situación personal/familiar de los y las trabajadoras a la hora de elegir el tipo de contrato que desempeñan.

RAZONES	De 15 a 64 años			
	HOMBRES		MUJERES	
	2016	2017	2016	2017
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	67,8	68,5	58,2	59,8
Enfermedad o incapacidad propia	0,9	1,7	1,0	0,9

Otras obligaciones familiares o personales	1,2	1,2	7,1	6,6
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,9	1,8	12,8	13,1
Seguir cursos de enseñanza o formación	11,8	11,9	4,8	4,3

Tabla 2.5. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España.

Fuente: Elaboración propia a partir del INE (2016 y 2017).

Podemos observar en esta tabla 2.5 que el principal motivo de parcialidad tanto en hombres como en mujeres es el hecho de no haber podido encontrar trabajo de jornada completa. En ambos años, los hombres presentan un porcentaje mayor en esta categoría, con un 9,6% más en 2016 y un 8,7% más en 2017.

La primera categoría más influyente para nuestro estudio en esta *tabla 6* son otras obligaciones familiares o personales, con la cuál podemos hacer la primera aproximación cuantitativa a la relación la vida personal/familiar con la vida laboral según el sistema sexo-género. En esta categoría, las mujeres superan a los hombres en ambos años. Para el 2016 las mujeres utilizan esta razón en un 5,9% más que a la hora de buscar u obtener un contrato a tiempo parcial. Para el 2017, aunque la diferencia ha bajado un poco, sigue habiendo una separación de un 5,4% más de mujeres con respecto a hombres.

Las mujeres suelen solicitar la parcialidad de los contratos para atender a los cuidados familiares, como veíamos en la tabla 2.5. Ello es así por su correspondencia con el rol y estereotipo de género de ángel del hogar y cuidadora. En este apartado, las mujeres superan a los hombres para el año 2016 en un 10,9%,, además para el año 2017 esta diferencia entre hombres y mujeres aumenta hasta un valor de 11,3%.

El factor que menos influye a hombres y mujeres como motivo para optar a un trabajo a tiempo parcial es la enfermedad o incapacidad propia. En 2016 las mujeres superaban a los hombres con un 0,1% más en esta categoría, sin embargo en el siguiente año los hombres los que lideran esta categoría con una diferencia de 0,8%.

Por otro lado, para concluir este apartado hay que señalar que, para el factor del trabajo precario, no existe ninguna estadística concreta que lo analice ya que el trabajo precario es una de las características más difíciles de contabilizar.

2.1.2 Cuestionario

El objeto del cuestionario (Anexo I) es aplicar los factores de discriminación del género a la realidad de las trabajadoras del sector turístico tradicional en Sevilla. Para ello se ha elaborado un cuestionario con 21 preguntas.

El cuestionario consta de tres bloques. En el primer bloque, hemos hecho una aproximación al perfil sociológico de las trabajadoras y trabajadores del sector turístico tradicional en Sevilla, con ello conocemos datos básicos para diferenciar por sexo-género las respuestas al cuestionario. Sin embargo, se han añadido otros datos que tienen que ver con el lugar de residencia y la edad, con el objetivo de poder establecer otras correlaciones.

El resto del cuestionario mide los factores de discriminación de género que se han expuesto en el marco teórico. El segundo bloque, abarca las diferencias entre las distintas condiciones laborales de cada individuo, para poder diferenciar entre los factores que influyen a todo el sector turístico en general y los que influyen a las trabajadoras en particular. Este es el bloque principal donde incluimos la temporalidad, jornada parcial, brecha salarial, segregación vertical y horizontal. El bloque final, se centra en la conciliación de la vida laboral y personal/familiar, ya que la intención es explorar para quién es una prioridad la posibilidad de conciliación.

En cuanto al procedimiento de reparto de la encuesta, hemos optado por dos formas principales: Por un lado, se ha realizado de forma personal a empleados/as del sector turístico tradicional principalmente en la zona del Casco Antiguo, donde se ubican principalmente el servicio de alojamientos en la ciudad. Por otro, se ha hecho uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y el cuestionario se ha publicado on-line, en la plataforma *Formularios de Google*. En este caso, se ha indicado que el cuestionario solo deben realizarlo los/as empleados/as del sector turístico que trabajen en las siguientes actividades: transporte de viajeros, alojamiento tradicional, restauración, y comercios en los que sus beneficios económicos se sustenta en gran medida por el turismo.

2.1.3 Interpretación de los resultados del cuestionario

El cuestionario ha sido resuelto por un total de 50 personas que trabajan en el sector turístico en la ciudad de Sevilla. Un total de 40 personas realizaron la encuesta online y 10 personas al azar de forma presencial en el centro histórico de la ciudad. Del total de personas encuestadas, 39 personas son mujeres y 11 son hombres. Tanto los resultados del cuestionario como su representación gráfica se aportan como *Anexo II*.

En cuanto al primer bloque referente al perfil sociológico (preguntas 1-5), la mayoría de las personas que han respondido a la encuesta son mujeres, (78%), con una edad media de 29 años, residentes en el distrito norte, que trabajan en el casco antiguo y poseen estudios superiores.

En la siguiente tabla proponemos una síntesis de las respuestas mayoritarias diferenciadas por hombres y mujeres. Hemos realizado esta síntesis para obtener los perfiles sociológicos ideales que definirían al trabajador/a del sector turístico tradicional de la ciudad.

PREGUNTAS	RESPUESTA MÁS FRECUENTE / PORCENTAJES ¹³	
	HOMBRES	MUJERES
Edad	50	24

¹³ Todos los porcentajes para las categorías hombres y mujeres, de las tablas 2.6, 2.7 y 2.8 se han calculado con respecto al total de respuestas de cada género.

	(16,7%)	(23,1%)
Distrito residencial	Norte (36,7%)	Norte (33,3%)
Distrito laboral	Casco Antiguo (36,7%)	Casco Antiguo (48,8%)
Nivel de estudios	Secundarios/ Superiores (36,7%; 36,7%)	Superiores (71,8%)

Tabla 2.6. Respuestas más frecuentes del primer bloque.

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 2.6, el perfil sociológico prototipo del trabajador del sector turístico de Sevilla tiene 50 años, con estudios secundarios y superiores, vive en el Distrito Municipal Norte y trabaja en el Distrito Casco Antiguo. Por otra parte, el perfil sociológico prototipo de la trabajadora del sector turístico de Sevilla tiene 24 años, con estudios superiores, vive en el Distrito Municipal Norte y trabaja en el Distrito Casco Antiguo.

A partir del segundo bloque, se abarcan los principales factores de desigualdad de género que hemos identificado para analizar las relaciones laborales del sector turístico tradicional de la ciudad de Sevilla. Este bloque se refiere a las preguntas número 5 hasta la pregunta 17 y, al igual que para el primer bloque, se ha construido una tabla con las respuestas más frecuentes aportadas por los encuestados.¹⁴

PREGUNTAS	RESPUESTA MÁS FRECUENTE / PORCENTAJES	
	HOMBRES	MUJERES
Sector turístico	Servicios de alojamiento (36,7%)	Otras actividades (48,8%)
Posición laboral	Empleado (63,7%)	Empleado (97,4%)
Jornada laboral	Jornada completa (72,7%)	Jornada completa (48,7%)
Jornada laboral-jornada efectiva	Sí (63,7%)	Sí (61,6%)

¹⁴ Para ver las preguntas consultar *Anexo I*.

Tipo de contrato	Contrato indefinido (63,7%)	Contrato temporal (61,6%)
Exclusividad de las funciones asignadas	Sí (45,4%)	No (51,3%)
Frecuencia de esas funciones	Siempre/ Ocasionalmente (18,2%; 18,2%)	Habitualmente (20,6%)
Posibilidad de ascender	Sí (63,7%)	Sí (51,3%)
Posibilidad individual de ascender del 1 al 5	2/3 (27,3%; 27,3%)	2 (20,5%)
Dirección empresarial	Mujer/es y hombre/s (45,4%)	Mujer/es y hombre/s (53,9%)
Salario mensual	Entre 900 y 1.000 euros / entre 1.000 y 1.500 euros (27,3%; 27,3%)	Menos de 900€ (61,53%)
Salario ajustado a funciones	Sí (45,5%)	No (48,8%)

Tabla 2.7. Respuestas más frecuentes del segundo bloque.

Fuente: Elaboración propia.

Los datos de esta recopilación nos indican que la rama de actividades mayoritariamente ocupadas laboralmente por hombres es el sector alojamiento con un 36,7%, sin embargo, las mujeres indican que las ramas más frecuentadas son otras actividades turísticas.

En cuanto a la posición laboral ocupada por los/as encuestados/as, deducimos que en Sevilla predomina el empleado con superiores y subordinados, ya sea en el caso de las mujeres como el de los hombres (el 89,8% de los encuestados/as declara ser empleado/a con superiores y sin subordinados). No obstante, los resultados nos muestran que en el total de las trabajadoras el porcentaje de empleadas con jefes y sin subordinadas es casi absoluto (un 97,4%). En el caso de los trabajadores, solamente el 63,7% son empleados con jefes y sin subordinados, el resto ocupan posiciones independientes o directivas de rango medio o superior. Este hecho se relaciona con la segregación vertical por sexo-género y el rol de liderazgo que se le asigna al hombre.

Los datos para el tipo de contrato reflejan que entre las trabajadoras predomina la temporalidad con un casi 62%. En el caso de los hombres, de forma mayoritaria predomina el contrato indefinido (63,7%). Esta diferencia en los tipos de contrato incide en la estabilidad económica de la que pueden disfrutar hombres y mujeres. Obviamente, una mayor predominancia de la temporalidad en el empleo se traduce en una mayor inestabilidad económica y viceversa. En definitiva, aumenta la precariedad

laboral de las trabajadoras en relación a los trabajadores del sector turístico tradicional de la ciudad.

En relación a la realización de tareas extras a las funciones a desempeñar establecidas en el contrato laboral, encontramos que existe casi un empate técnico entre aquellos y aquellas que declaran realizar tareas extras y los/as que no. Además, se aprecian pocas diferencias en las respuestas por género; no obstante, el porcentaje de mujeres que declara realizar tareas extras a las contratadas es superior que el porcentaje de hombres (51,3% para las ellas y 45,4% para ellos).

Con respecto a las posibilidades de ascenso laboral, no se aprecian diferencias por género, tanto trabajadores como trabajadoras señalan una posibilidad intermedia de ascender en sus respectivas empresas.

Sobre la ocupación de los puestos directivos, las y los encuestados declaran que la posición de máxima responsabilidad de la empresa la ocupan tanto hombres como mujeres.

El penúltimo parámetro que examinar en este bloque es el salario mensual. Observamos aquí que el sector turístico de Sevilla ofrece sueldos de menos de 900€ para un 53,1% del total de personas encuestadas. Este sueldo no se puede considerar alto ya que, en relación a las horas trabajadas, abundan las jornadas completas como hemos visto anteriormente. En esta categoría se establecen algunas diferencias por género destacables; la mayoría de las mujeres afirman tener un sueldo menor de 900€ (con un 61,53% de las respuestas) pero, de otra forma, los hombres afirman tener un sueldo mensual de entre 900 y 1.000 euros, y entre 1.000 y 1.500 euros (con 27,3% de respuestas en cada rango). Además, nos encontramos con que, del total de mujeres ninguna dice recibir más de 1.500€ al mes.

Cerramos este segundo bloque con otra pregunta sobre si se cree que salario que se recibe se ajusta a las funciones realizadas. En el caso de la mujer, el 49% de las respuestas indican que el salario no se ajusta a las tareas realizadas mientras que, en el caso de los hombres la respuesta que predomina es que su salario sí se ajusta a las tareas realizadas con un porcentaje del 45,5%.

Para finalizar este análisis del cuestionario, sintetizar los datos referentes a la conciliación de la vida laboral con la vida personal/familiar de las/os trabajadoras/as del sector turístico tradicional en la ciudad.

PREGUNTAS	RESPUESTA MÁS FRECUENTE / PORCENTAJES	
	HOMBRES	MUJERES
Influencia de la situación personal/familiar en la situación laboral del 1 al 5	1/3 (27,3%;27,3%)	1 (30,76%)
Grado de conciliación de la vida laboral con la vida personal/familiar del 1 al 5	5 (45,5%)	4 (28,20%)
Situación de discriminación	No	No

laboral	(63,7%)	(56,4%)
Tipo de discriminaciones	Otras (27,3%)	Por razones de género/Otras razones (20,5%)

Tabla 2.8. Respuestas más frecuentes del tercer bloque.

Fuente: Elaboración propia.

La primera pregunta de este bloque es la influencia de la vida personal/familiar a la hora de elegir el tipo de empleo. En términos generales, la mayoría de las respuestas del sector indican que la vida personal familiar influye muy poco (1 de 5) a la hora de elegir trabajo. Seguramente, estos resultados tengan más que ver con el rango de edad que predomina entre los encuestados (50 años para los hombres, 29 para las mujeres) que con la realidad del sector (como veíamos en las estadísticas del INE para este factor). Los hombres encuestados tienen edad para tener una situación familiar que les determine, mientras que las mujeres encuestadas, por su juventud, están menos sometidas a estos condicionantes. Sin embargo, nos parece interesante destacar que para el caso de los hombres, ninguno ha elegido la opción máxima en esta pregunta (5 de 5), sin embargo en el caso de las mujeres, el 25,7% de estas han elegido la opción de la máxima influencia (5 de 5).

Para el resultado del grado de conciliación de la vida laboral con la vida personal/familiar, el total de trabajadores/as han seleccionado (3 de 5). Conviene señalar aquí dos cosas; la primera es que la mayoría de las mujeres han indicado un grado menor de conciliación que los hombres (ellas 4, ellos 5); la segunda es que la posibilidad mínima (1) de conciliación de la vida laboral con la personal/familiar, no ha sido elegida por ningún hombre encuestado, sin embargo, 5 de las mujeres encuestadas han elegido esta opción de conciliación mínima.

El hecho de que las mujeres otorguen como máxima prioridad poder conciliar ambas vidas entendemos que puede relacionarse con la atribución de roles y estereotipos de género que tienen que ver con la ética del cuidado, en la medida en que son las mujeres las que tienen asumido el papel de encargadas de la vida doméstica y familiar.

Las dos últimas preguntas de este análisis del cuestionario abordan una visión general de las situaciones discriminatorias que han sufrido los/as encuestados/as individualmente. Se puede decir que, en términos totales, los/as trabajadores/as han indicado que no se presenta discriminación en el sector turístico de Sevilla. Por el grupo de los hombres tenemos que aclarar que, del total de estos, solamente un 27,3% dice sufrir acoso laboral y la razón en todo caso es "otras razones". Sin embargo, en el caso de las mujeres, el 38,7% dicen recibir acoso laboral; de dicho acoso laboral la mujer lo sufre un 11,1% por razones étnicas, un 44,4% por razones de género, y un 44,4% restante por otras razones.

3 CONCLUSIONES

En este trabajo de investigación hemos realizado una aproximación al estudio de las desigualdades de género en el sector turístico. En primer lugar, hemos identificado los factores o categorías que se pueden utilizar para estudiar y analizar las discriminaciones de género en el ámbito de las relaciones laborales. Para ello hemos realizado un análisis bibliográfico de los estudios de género en el ámbito laboral desde la antropología feminista y del turismo y, a través de este análisis, se han identificado

los factores esenciales para estudiar las discriminaciones de género en el mundo laboral (segregación horizontal y vertical, temporalidad, brecha salarial y conciliación de la vida laboral con la vida personal/familiar. Una vez identificados estos factores se proponía como objetivo general aplicarlos al estudio de las relaciones de género en el sector turístico o, lo que lo mismo, investigar qué posición social ocupan las trabajadoras del sector. Con este objetivo, se ha realizado un análisis de fuentes estadísticas, concretamente, de los datos del INE en relación a los factores identificados en el presente trabajo como marcadores de la desigualdad de género en el mercado laboral. Con ello se pretendía situar el contexto macrosocial en el que se ubica el estudio de caso propuesto.

En el contexto nacional, las mujeres sufren segregación horizontal, concentrándose su actividad en las ramas sanitarias y de servicios sociales y en el comercio al por mayor y al por menor, donde podemos ver la presencia de los roles y estereotipos de cuidadoras. Las mujeres de forma mayoritaria ocupan el puesto de empleadas, con jefes y sin subordinados a su cargo. Existe brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras, siendo las actividades sanitarias, de servicios sociales, administrativas y servicios auxiliares las ramas en las que mayor diferencia salarial existe entre hombres y mujeres. Por otro lado, sabemos que la estacionalidad y la jornada parcial forman parte de la precariedad estructural del sistema, aunque en el caso de las mujeres se agrava.

En lo que respecta al estudio de caso propuesto, predominan las trabajadoras del turismo con una media de 24 años, que tienen estudios superiores, y viven en el Distrito Norte trabajando en el Casco Antiguo de la ciudad. La mayor parte de la industria turística de Sevilla se dedica a las actividades de Alojamiento donde lideran los hombres y a otras actividades turísticas donde lideran las mujeres. Las mujeres en Sevilla ocupan mayoritariamente puestos de empleadas con jefes y sin subordinados a su cargo. El tipo de jornada que presentan las trabajadoras del sector es mayoritariamente jornada completa con un valor muy ajustado con la jornada parcial, aunque para ellas predominan los contratos temporales. No existen diferencias de género en cuanto a la dirección de las empresas turísticas de la capital, sin embargo, ellas reciben, principalmente, salarios menores de 900 euros y creen que perciben un salario inferior en relación a las tareas que desempeñan.

Con estos resultados hemos afirmado que a las mujeres se le asignan socialmente una serie de trabajos determinados: recepcionistas, administradoras, camareras de piso, dependientas, gobernantas, etc, lo que se conocería como esta segregación horizontal. Por otro lado, observamos que las mujeres hacen uso de las jornadas parciales y los trabajos temporales para poder incluirse en el mundo laboral sin descuidar el hogar y la familia. Hemos comprobado que las trabajadoras tienen un salario menor que los trabajadores, solamente por el hecho de ser mujeres, ya que, no hay ningún factor determinante de esta diferencia.

De otro modo, conviene indicar que, en términos generales, los resultados obtenidos en el cuestionario sobre el análisis de las desigualdades de género en las relaciones laborales que se dan en el sector turístico tradicional de Sevilla, se corresponden con el contexto nacional analizado en las estadísticas del INE. el único factor de discriminación de género en el que no se encuentra correspondencia es la segregación vertical. Según el INE, las mujeres encuentran muchas más dificultades que los hombres a la hora de ascender a puestos directivos; sin embargo, en la ciudad de Sevilla, la mayoría de los cargos de dirección los ocupan tanto hombres como mujeres.

Según los datos anteriores, podemos afirmar que las mujeres son las que mayoritariamente ven la necesidad de conciliar la vida laboral con la vida

familiar/personal como una prioridad porque sobre ella recaen los roles y estereotipos de género, ellas son el ángel del hogar descritas en el apartado metodológico.

Por todo lo anterior, las mujeres están determinadas en su vida laboral, al menos, por los factores de discriminación de género identificados en el presente trabajo en gran medida por sus relaciones personales y familiares a la hora de incluirse en el mercado laboral turístico, y que dicho mercado con motivos como la feminización del trabajo, somete a la mujer a peores condiciones de trabajo que los hombres.

En la siguiente representación gráfica, interrelacionamos los factores laborales de la desigualdad de género en el turismo que determinan la vida laboral de las mujeres. Como nos indican los resultados del cuestionario, solo las mujeres indicaron que la posibilidad de conciliación que les permita un trabajo es un factor determinante para optar a él o no. Por ello, en el gráfico siguiente (Figura 3.1.) colocamos el factor de la conciliación en el centro de la vida laboral de la mujer al ser construido por las trabajadoras como una prioridad máxima a la hora de diseñar su carrera laboral

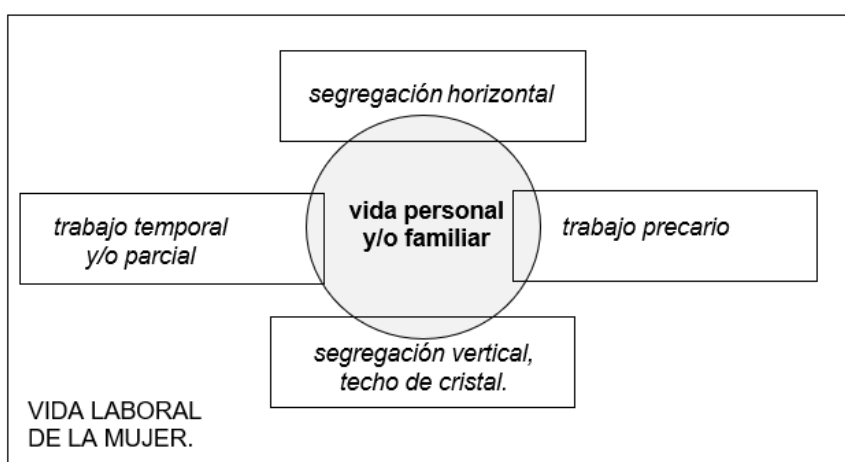


Figura 3.1. Representación gráfica de los factores que determinan la vida laboral de las mujeres.

Fuente: Elaboración propia.

De este modo, podemos afirmar que las mujeres están determinadas en su vida laboral por factores de discriminación que tienen que ver con su género y con la posición social desigual que ocupan en la sociedad.

Bibliografía

Andalucía destinará 9,5 M € para reducir la estacionalidad en el interior, (30 de agosto, 2018), *Hosteltur*. Recuperado de: https://www.hosteltur.com/108553_andalucia-destinara-95-m-para-reducir-la-estacionalidad-en-el-interior.html

Bakan, D. (1966): *The duality of human existence: Isolation and communion in Western man*. Chicago: Rand McNally.

Cañada, E. (2015): *Las que limpian los hoteles*. Barcelona: Icaria Editorial.

Cañada, E.; Moreno, D. (2018): *Dimensiones de género en el trabajo turístico*. Alba Sud Editorial Serie Informes en Contraste, núm. 4. Recuperado de: <http://www.albasud.org/publ/docs/81.pdf>

Colás, P.; Villaciervos, P. (2007): La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 25, n.º 1, 35-58.

Comisión Europea. (2014), *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Recuperado de:

<http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

¿Cómo está representada la mujer en el sector del turismo y la hostelería?, (8 de marzo de 2018), *Hosteltur*. Recuperado de: https://www.hosteltur.com/126999_como-esta-representada-mujer-sector-turismo-hosteleria.html

Connel, R. W. (1989): Cool guys, swots and wimps: The interplay of masculinity and education, *Oxford Review of Education*, 15 (3), 291-303.

Conway, J.; Bourque, S.; Scott, J. (1987): El concepto de género. *The University of Michigan Press*, 167-178.

Davies, B. (1994): *Sapos y culebras y cuentos feministas. Los niños de preescolar y el género*, Cátedra, Madrid.

- (1997). *The subject of post-structuralism: a reply to Alison Jones*, *Gender and Education*, 9 (3), 271-283.
- (2003). *Shards of glass. Children reading & writing beyond gendered identities*, edición revisada, Hampton Press, Cresskill.

Davies, B.; Banks, C. (1992): The gender trap: a feminist poststructuralist analysis of primary school children's talk about gender, *Journal of Curriculum Studies*, 24 (1), 1-25.

Denninson N. (Octubre, 1981): Tourism as an Anthropological Subject, *Current Anthropology*, Vol. 22, nº 5, 461-481.

Exceltur. (2018), *Estudio sobre el empleo del sector turístico español*. Recuperado de: <https://www.exceltur.org/wp-content/uploads/2018/04/ESTUDIO-EMPLEO-SECTOR-TURISTICO-EXCELTUR.pdf>

Garrido M.P.; Higuera M.L., (2013): El papel de la mujer en el franquismo y en la democracia: análisis comparativo entre épocas. *Universidad de Granada, Reidocea*, 2, 117-121,

Gayle, R. (1986): El tráfico de mujeres: Notas sobre la "economía política" del sexo. *Nueva Antropología*, vol. VIII, nº 30, 95-145.

Gilligan, C. (1982): In a different voice: psychological theory and women's development, *Harvard University press*, Cambridge, Ma.

Godoy, L.; Mladinic, A. (Noviembre, 2009): Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección, *Psykhé*, vol. 18, núm. 2, 51-64.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, (2014): *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades*. Recuperado de: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/PEIO2014-2016.pdf>

Johns, M. (2013): Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organizational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions. *Perspectives in health information management / AHIMA, American Health Information Management Association*, 10, 1e.

Jones, A. (1997): Teaching post-structuralist feminist theory in education: student resistances, *Gender and Education*, 9 (3), 261-269.

Jordan, F. (1997): An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment, *Tourism Management*, Volume 18, Issue 8, December 1997, Pages 525-534

Kohlberg, L. (1979): The Meaning and Measurement of Moral Development. *Human Development* 37(3): 181-186.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, 266, de 6 de Noviembre de 1999. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-21568-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 24 de marzo de 2007. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Los hoteles andaluces avanzan frente a la estacionalidad. (20 de marzo, 2019), *Hosteltur*. Recuperado de: https://www.hosteltur.com/127557_los-hoteles-andaluces-avanzan-frente-a-la-estacionalidad.html

Mead, M. (1935) *Sex and Temperament in Three Primitive Societies*, Oxford, England: William Morrow.

Méndez, L.(2008) *Antropología feminista*, Síntesis, Madrid.

Muñoz-Bullón, F. (2009). The gap between male and female pay in the spanish tourism industry. *Tourism Management*, 30(5), 638-649.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_546341.pdf

- (2019) *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*, Ginebra. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf

Organización Mundial del Turismo & ONU Mujeres. (2011). *Global Report of Women in Tourism*, Madrid. Recuperado de: <http://cf.cdn.unwto.org/sites/all/files/docpdf/globalreportonwomenintourism2010keyfindings.pdf>

Renold, E. (2004): Other boys: negotiating non-hegemonic masculinities in the primary school, *Gender and Education*, 16 (2), 247-266.

Risman, B. (August 2004): *Gender as a social structure: theory wrestling with activism*, *Gender & Society* 18(4), 429-450.

- (September 2013): *From sex roles to gender Structure*, *Current Sociology* 61(5-6), 733-755 .

Sánchez I. (2011): *Manual de información. El género en la investigación*. Ministerio de Ciencias e Innovación.

Santana, A. (1997): *Antropología y Turismo ¿Nuevas hordas, viejas culturas?*. Barcelona: Ariel Antropología.

Segovia, M.; Figueroa, C. (2018): *Turismo y Género. La perspectiva inclusiva en la gestión turística*. Barcelona: Editorial UOC, S.L.

Skelton, Christine. (2001a): *Schooling the boys. Masculinities and primary education*. Buckingham: Open University Press.

- (2001b): *Typical boys? Theorizing masculinity in educational settings*, Becky Francis y Christine Skelton (eds.), *Investigating gender. Contemporary perspectives in education*, Buckingham, Open University Press, 164-176.

Swain, J. (2000): "*The money's good, the fame's good, the girls are good*": *The role of playground football in the construction of young boys' masculinity in a junior school*, *British Journal of Sociology of Education*, 21 (1), 95-109.

- (2004): *The resources and strategies that 10-11-year old boys use to construct masculinities in the school setting*, *British Educational Research Journal*, 30 (1), 169-185.

Varela, N. (2005): *Feminismo para principiantes*. Barcelona: B de Bolsillo

Anexos

ANEXO I. CUESTIONARIO

Este cuestionario es totalmente anónimo para la persona que lo realice y para la empresa. Los resultados se usarán exclusivamente para fines académicos para la realización del trabajo de fin de grado. La duración estimada del cuestionario es de 5 minutos.

1. Indique su sexo-género.

- a) Mujer.
- b) Hombre
- c) Prefiere no contestar.

2. Indique su edad.

3. Indique el distrito municipal donde se encuentra su residencia.

- a) Norte.
- b) Sur.
- c) Este – Alcosa - Torreblanca.
- d) Casco Antiguo.
- e) Triana.
- f) Nervión.
- g) San Pablo - Santa Justa.
- h) Los Remedios.
- i) Cerro - Amate.
- j) La Palmera - Bellavista.
- k) Área metropolitana.
- l) Resto de la provincia de Sevilla / otra provincia.

4. Indique el distrito municipal donde se encuentra su centro de trabajo.

- a) Norte.
- b) Sur.
- c) Este – Alcosa - Torreblanca.
- d) Casco Antiguo.
- e) Triana.
- f) Nervión.
- g) San Pablo - Santa Justa.
- h) Los Remedios.
- i) Cerro - Amate.
- j) La Palmera - Bellavista.
- k) Área metropolitana.
- l) Resto de la provincia de Sevilla / otra provincia.

5. Indique el nivel de estudios que posee.

- a) Primarios. (primaria y ESO).
- b) Secundarios. (bachillerato, ciclos y otros)
- c) Superiores. (grados universitarios, másteres, y otros)

6. Indique el sector turístico en el que trabaja.

- a) Servicios de alojamiento.
- b) Servicio de restauración.
- c) Transportes de viajeros.
- d) Otras actividades.

7. Según el organigrama de centro su trabajo, ¿qué posición laboral ocupa?

- a) Empleado (con jefes y sin subordinados).
- b) Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar.
- c) Mando intermedio.
- d) Director de pequeña empresa, departamento o sucursal.
- e) Director de empresa grande o media.
- f) Ocupado independiente (Sin jefes ni subordinados).
- g) Otros.

8. Indique la jornada laboral.

- a) Jornada completa (30 a 40 horas semanales).
- b) Media jornada (24 a 29 horas semanales).
- c) Menos de Media Jornada (menos de 24 horas)
- d) Otros.

9. ¿Su jornada laboral contratada se corresponde con su jornada laboral efectiva?

- a) Sí.
- b) No.
- c) Prefiere no contestar.

10. Indique el tipo de contrato laboral.

- a) Contrato Indefinido.
- b) Contrato temporal. (eventual, ETT, interinidad, etc.)
- c) Otros.

11. En relación a las tareas asignadas a su puesto de trabajo. ¿Realiza en exclusividad estas tareas?

- a) Sí.
- b) No.
- c) Prefiero no contestar.

12. En caso de haber respondido negativamente la pregunta anterior, indique la frecuencia con la que realiza estas tareas extras:

- a) Siempre.
- b) Habitualmente.
- c) Ocasionalmente.
- d) De forma extraordinaria.
- e) Prefiere no contestar.

13. En relación a la estructura organizativa de su empresa/centro de trabajo, ¿existe la posibilidad general de ascender laboralmente?

- a) Sí.
- b) No.
- c) Prefiere no contestar.

14. En caso de haber respondido afirmativamente la pregunta anterior, indique del 1 al 5 las posibilidades individuales de ascender laboralmente en su empresa/centro de trabajo (donde 1 es el menor grado de posibilidad y 5 es el mayor).

Grado de posibilidad de ascender individualmente				
1	2	3	4	5

15. Respecto de la estructura organizativa de su centro de trabajo, la dirección está compuesta por personas de sexo-género:

- a) Una/varias mujer/es
- b) Un/varios hombre/s
- c) Mujer/es y hombre/s.
- d) Lo desconoce.

16. En relación al salario que percibe mensualmente, indique el rango en el que se enmarca.

- a) Menos de 900 euros.
- b) Entre 900 y 1.000 euros.
- c) Entre 1.000 y 1.500 euros.
- d) Más de 1.500 euros.

17. Según su desempeño laboral, ¿considera que el salario percibido se ajusta a las tareas realizadas?

- a) Sí.
- b) No.
- c) Prefiere no contestar.

18. Indique del 1 al 5 en qué grado su situación personal/familiar ha influido en el tipo de jornada laboral que desempeña (donde 1 es el menor grado de influencia y 5 es el mayor).

Grado de influencia de su situación personal/familiar a su jornada laboral desempeñada				
1	2	3	4	5

19. Indique del 1 al 5 el grado de conciliación de la vida laboral con la vida personal/familiar que le permite su trabajo. (donde 1 es el menor grado de conciliación y 5 es el mayor).

Grado de posibilidad de conciliación de la vida laboral con la vida personal/familiar				
1	2	3	4	5

20. A lo largo de su vida laboral en el sector turístico, ¿ha sufrido alguna situación de discriminación?

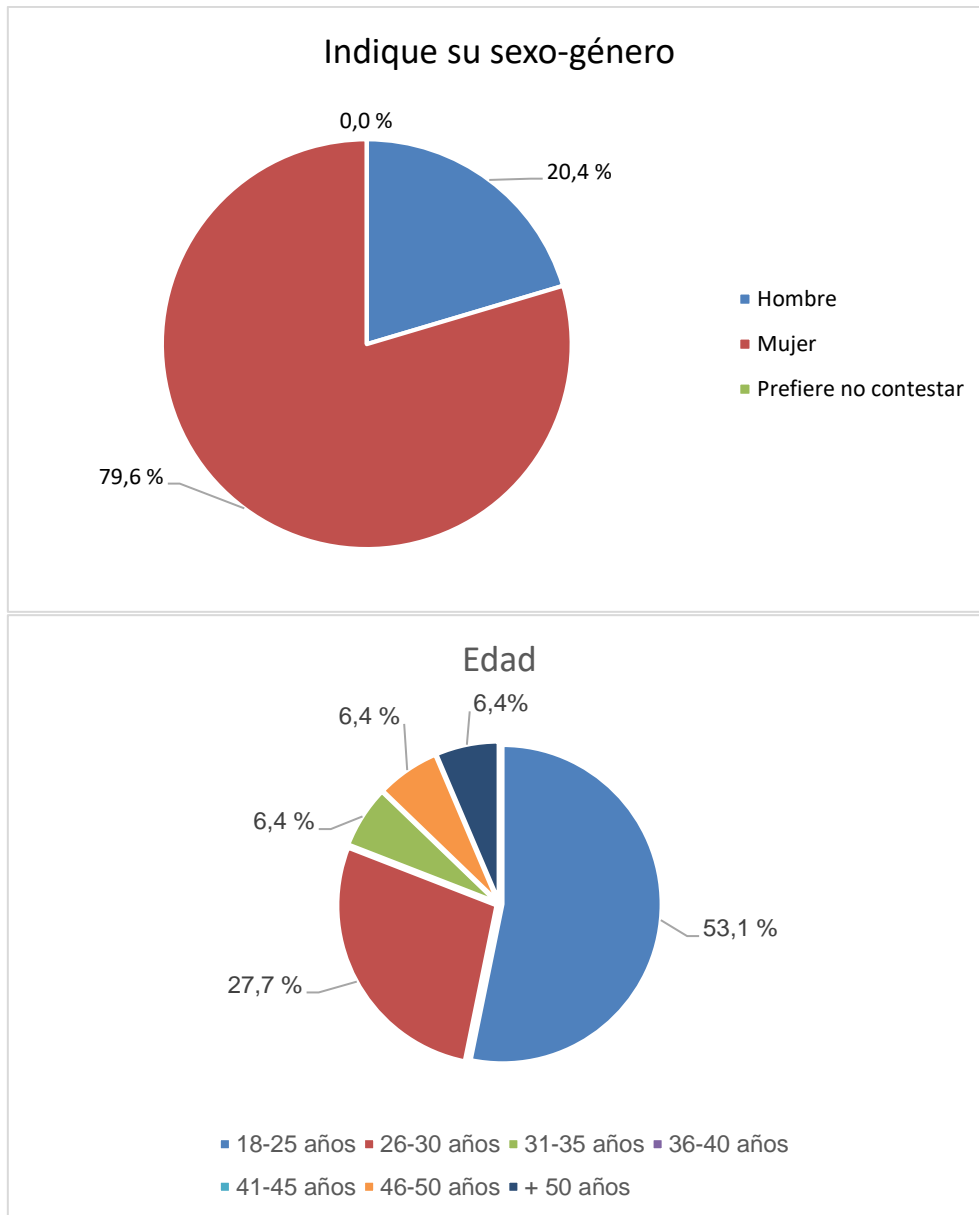
- a) Sí.
- b) No.
- c) Prefiere no contestar.

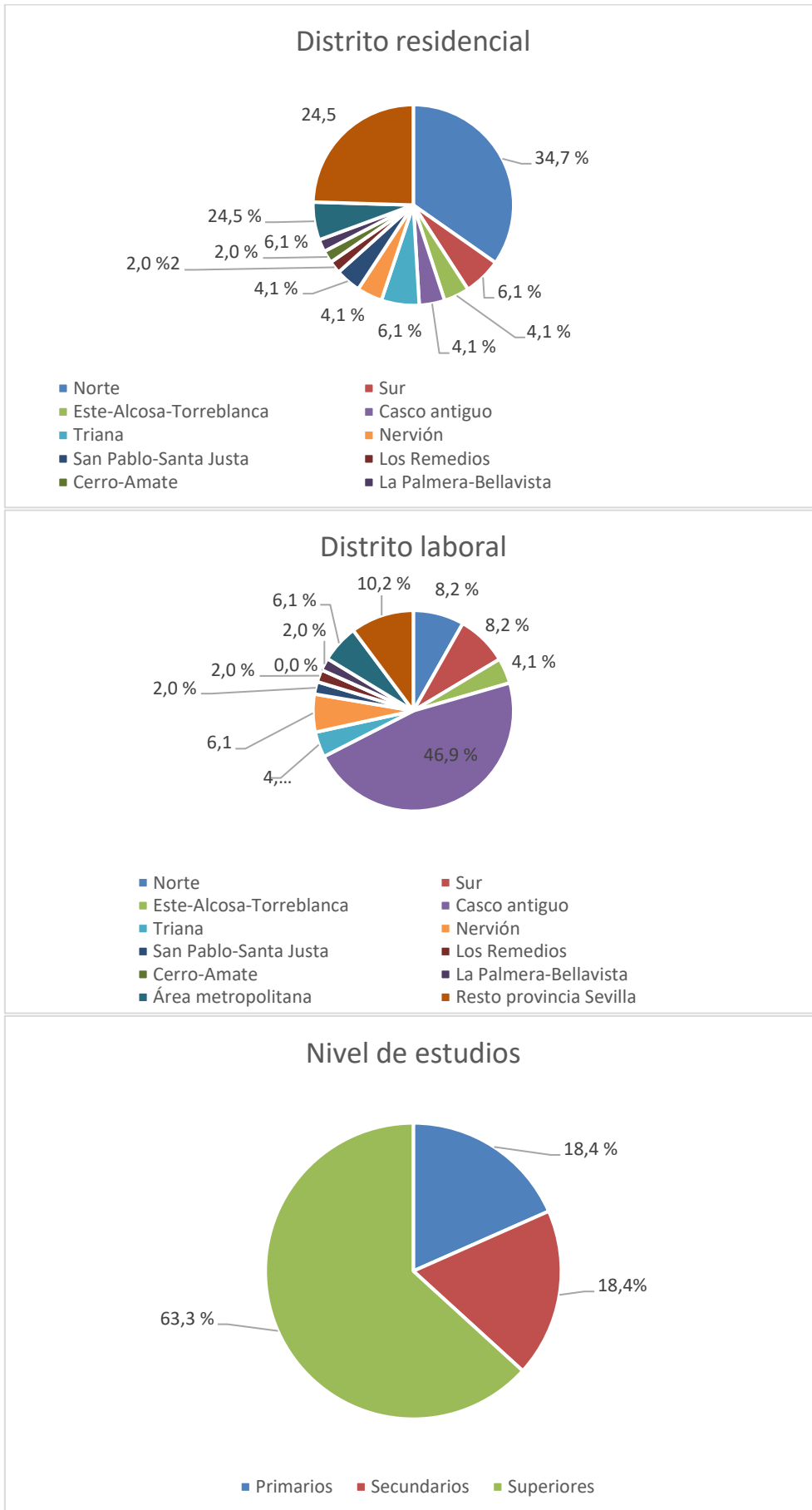
21. En caso de haber respondido afirmativamente a la pregunta anterior, ¿Qué tipo de discriminaciones ha sufrido?

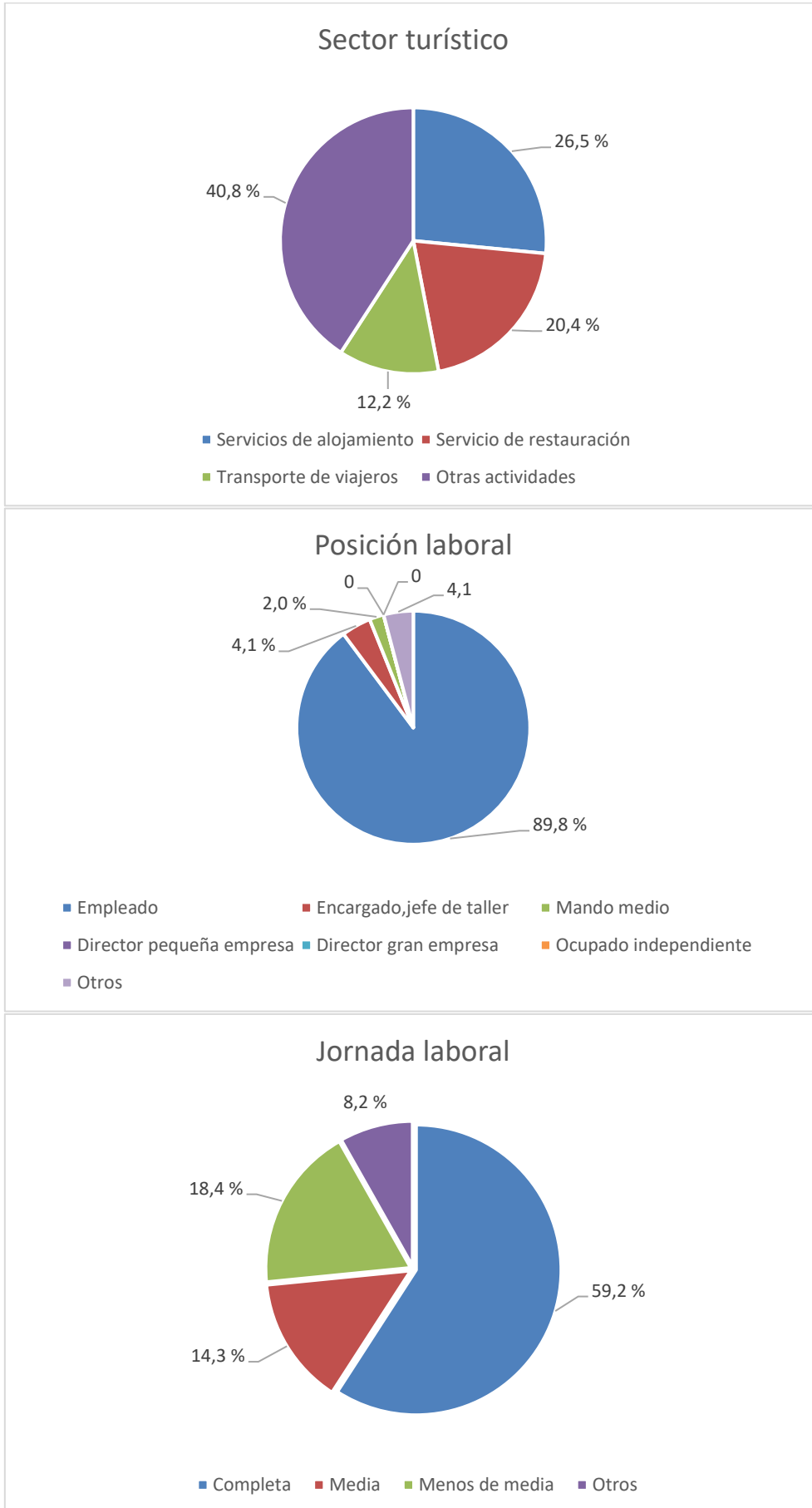
- a) Por razones de género.
- b) Por razones étnicas.
- c) Por razones religiosas.
- d) Otras.

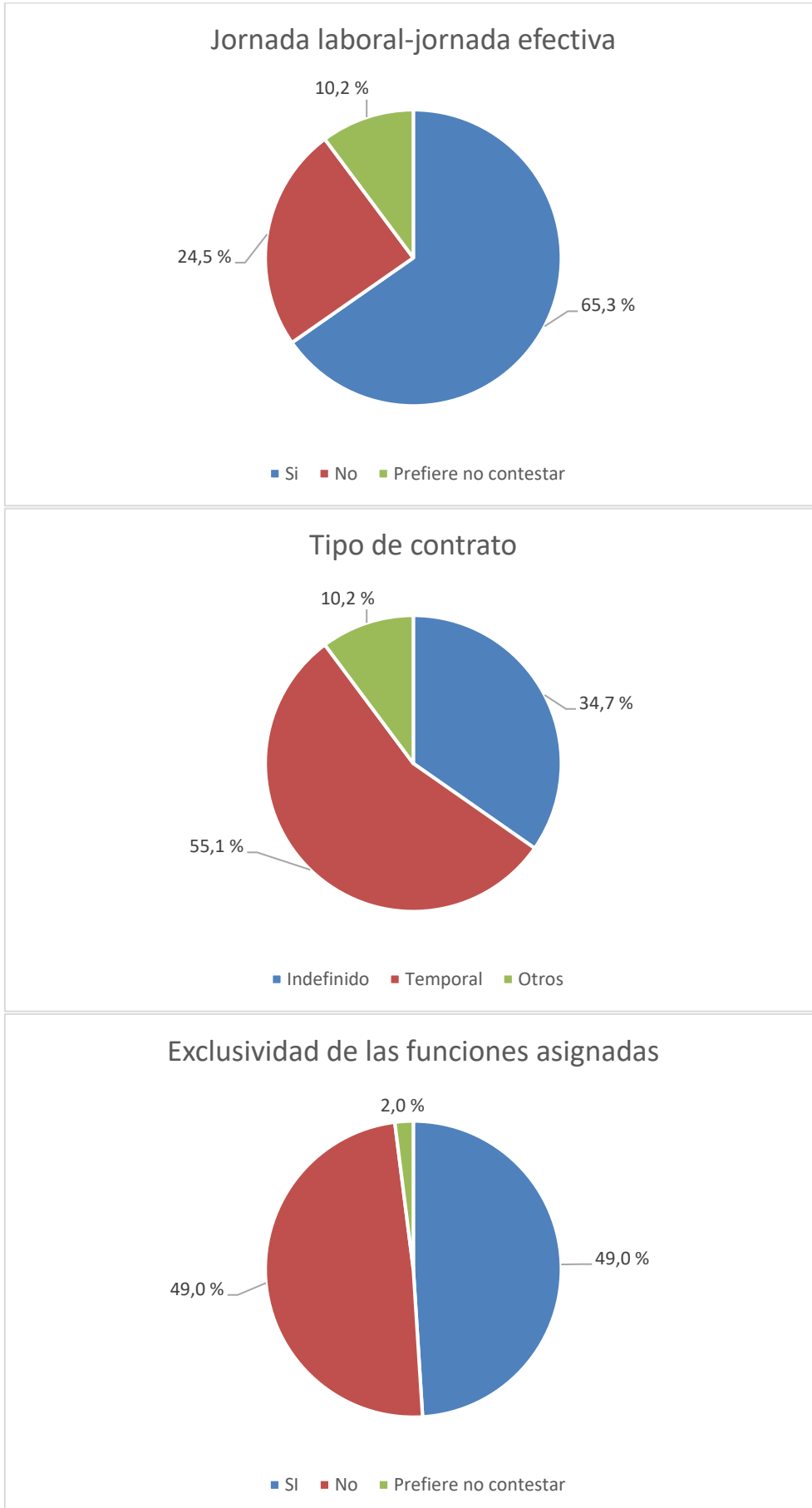
Muchas gracias por su colaboración.

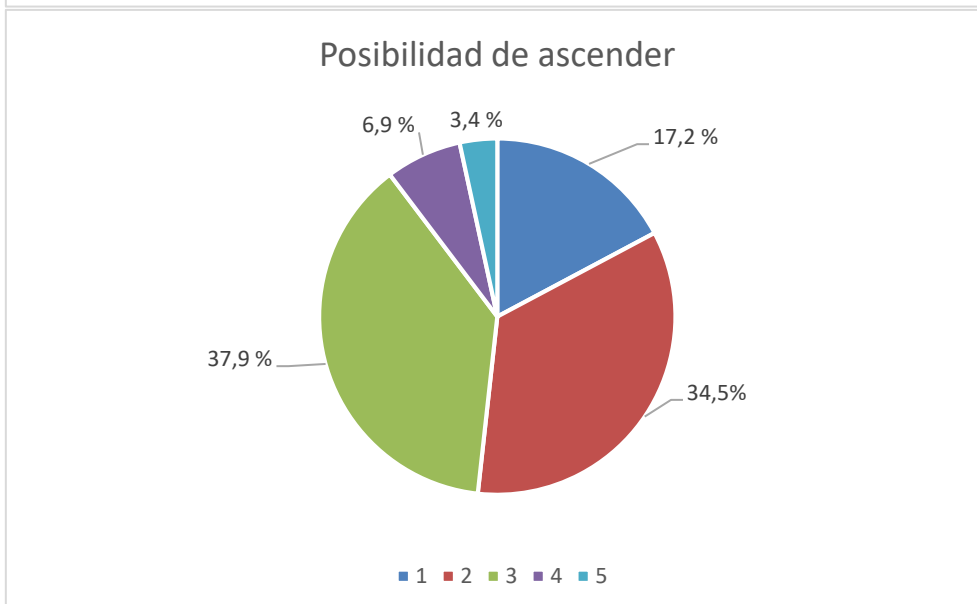
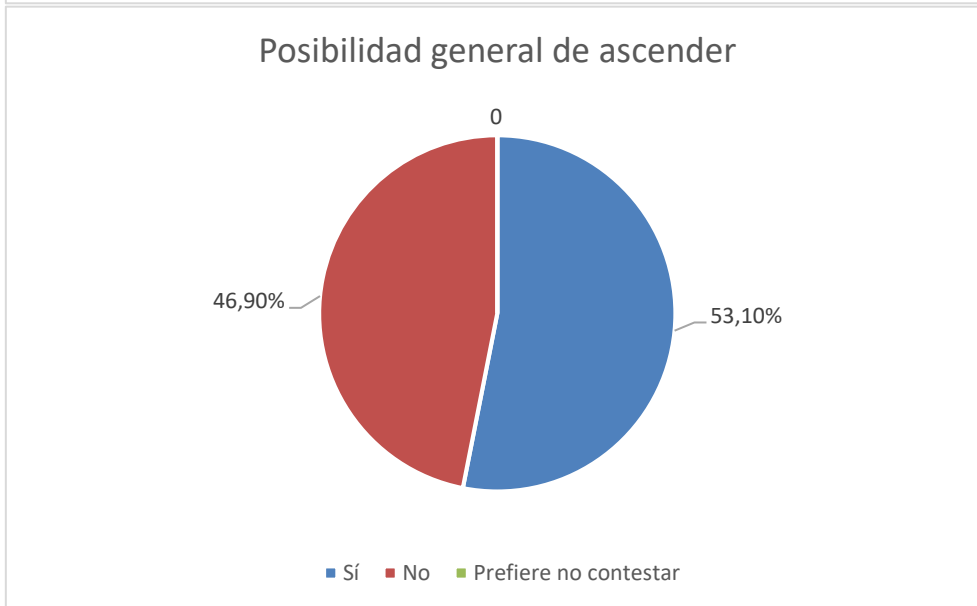
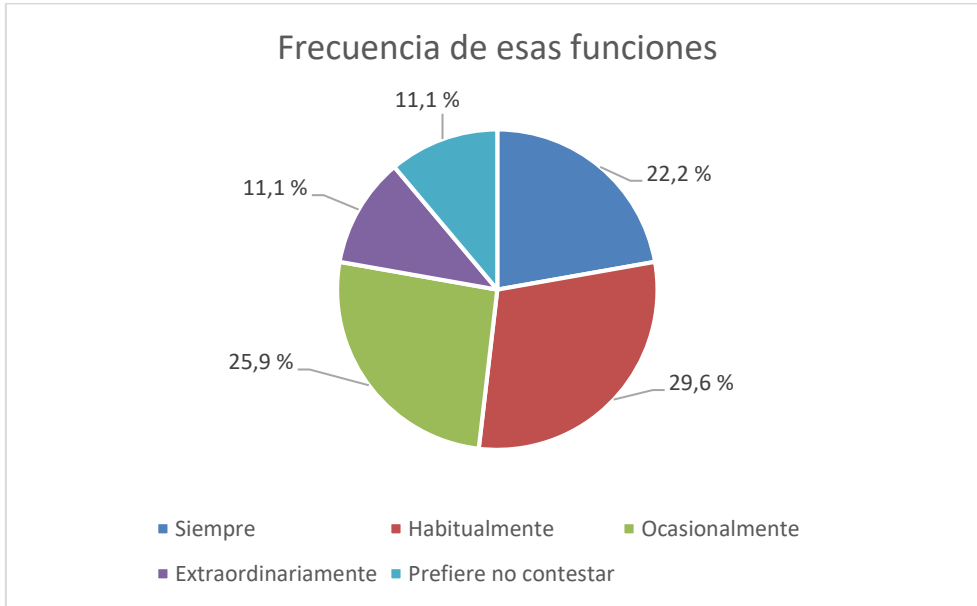
ANEXO II. REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO.

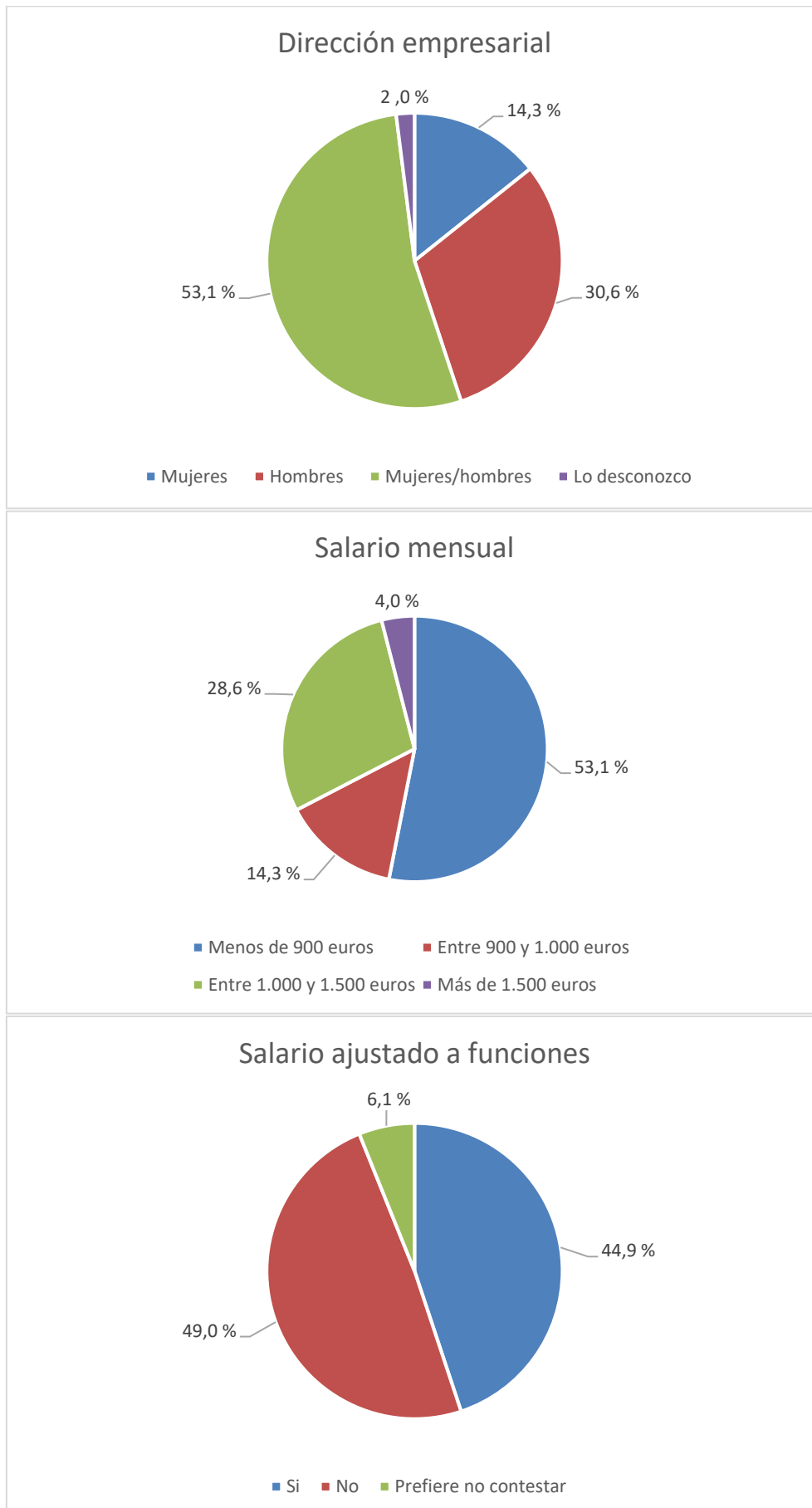




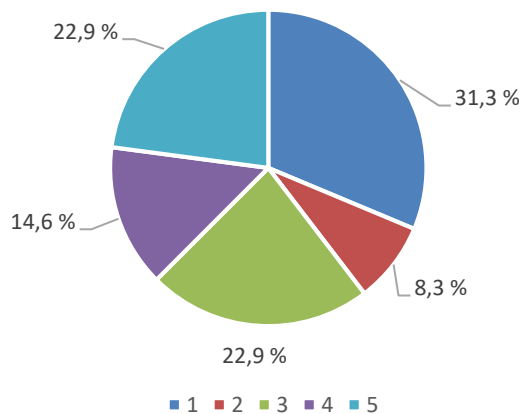




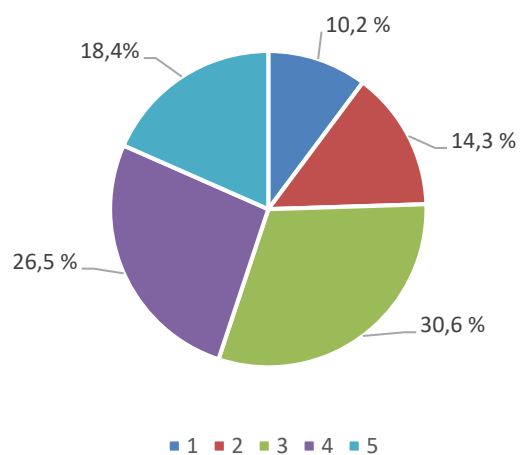




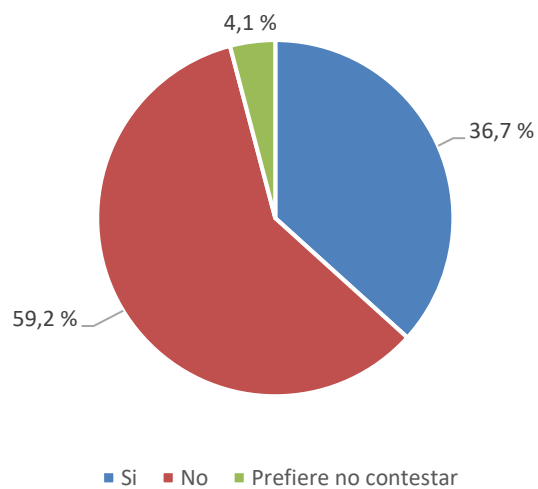
Influencia de la situación personal/familiar en la situación laboral



Grado de conciliación de la vida laboral con la vida personal/familiar



¿Ha sufrido discriminación laboral?



Tipo de discriminación sufrida

