

The evolution of gender inequality in tourism employment in Spain

M^a Carmen Sigüenza

Inst. Universitario de Investigaciones Turísticas. Universidad de Alicante
maricsp33@gmail.com

Matilde Brotons

Inst. Universitario de Investigaciones Turísticas. Universidad de Alicante
matilde.brotons@ua.es

Raquel Huete

Inst. Universitario de Investigaciones Turísticas. Universidad de Alicante
r.huete@ua.es

Recibido: 15-04-2013

Aceptado: 19-06-2013

Key words: gender; labour; glass roof; tourism; conciliation; crisis.

ABSTRACT

While investment in women's human capital in the tourist industry has increased in recent years and it seems that discrimination in access to managerial positions has fallen, we can still find different situations of inequality. Women get a wage below men and there are new forms of occupational segregation between women and men and even women themselves: the division between part- and full-time jobs is a good example of this process. The hypothesis here is that this combination of paid work time (public domain) and unpaid (private, household) is an obstacle that causes the access of men to jobs so far, "female", likewise, quality of tourism employment will be seen from the perspective of gender.

Palabras clave: género; trabajo; techo de cristal; turismo; conciliación; crisis.

RESUMEN

Evolución de la desigualdad por género del empleo turístico en España. Si bien la inversión en capital laboral femenino en la industria turística ha aumentado en los últimos años y parece que la discriminación en el acceso a puestos directivos ha descendido, se siguen produciendo diferentes situaciones de desigualdad. La mujer mantiene un salario por debajo del hombre y han aparecido nuevas formas de segregación ocupacional entre hombres y mujeres e incluso entre las propias mujeres: la división entre trabajo a tiempo parcial y completo es un buen ejemplo de este proceso. La hipótesis que se plantea este trabajo es que esa combinación entre tiempo de trabajo remunerado (ámbito público) y no remunerado (ámbito privado, doméstico) es un obstáculo que provoca el acceso de los varones a empleos hasta ahora "femeninos"; así mismo, se observará la calidad del empleo turístico desde la perspectiva de género.

1. INTRODUCCIÓN

Las mujeres siguen priorizando la necesidad de ocuparse de su familia sobre la carrera profesional (Carrasco *et al*, 2003). Esta situación limita el tiempo que pueden salir al mercado laboral, así como las condiciones laborales para la doble jornada: pública y privada. Los cambios sociales que han permitido una mayor participación de la mujer en el mercado laboral han provocado también que las mujeres tengan que compatibilizar el trabajo doméstico con el empleo remunerado ya que el hombre no se ha incorporado en la misma medida al trabajo doméstico (Solsona, 1989). La consecuencia ha sido que la mujer se ha visto obligada a ocupar más empleos a tiempo parcial y trabajos eventuales que el hombre.

Las responsabilidades familiares son la principal causa que mantiene a la mujer alejada de los puestos directivos, considerados más rígidos y exigentes, dando lugar al llamado "techo de cristal" (Chinchilla y León, 2004). Por otro lado, la identidad femenina unida al consenso social en referencia al papel de la mujer en la familia (cuidados del hogar, maternidad, etc.), junto a la falta de apoyos sociales y al reparto desigual de las responsabilidades familiares (Sarrió, 2004) añaden una serie de barreras internas y externas que explican la discriminación de género en las empresas, en general, y en la empresa hotelera, en particular. Se pueden aportar datos significativos como que las mujeres en activo dedican algo más de un 20% de su tiempo a las tareas domésticas mientras los hombres el 3% (Campillo, 2002).

Es de sobra conocida la importancia del turismo para la economía española: supone el 11,8% del PIB y el empleo del 12,2% de la población activa (según la Cuenta satélite del turismo 2011). Pero, a veces, se olvida que la ventaja competitiva de las empresas turísticas está muy relacionada con su capital humano, formado en una parte muy importante, por mujeres, ya que según la *European Foundation for the Improvement and Working conditions* (2004)¹, existe una mayor presencia de la mujer en hostelería por la existencia de "puestos femeninos" (Marrero y Huete, 2013). Si bien existe una mayor participación de la mujer en el subsector de la hostelería, éstas tienden a ocupar puestos de categoría inferior y peor pagados (Burrell *et al*, 1997). Marrero y Huete (2013) señalan que el 72% de los entrevistados están de acuerdo en que las mujeres que trabajan en turismo están peor pagadas que los hombres. Esto se puede corroborar a nivel estatal, a través de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE), donde se indica que en el sector de la hostelería la ganancia media anual de los hombres, en 2011, se situó en 16.216 euros, frente a los 12.645 de las mujeres. Es decir, las mujeres ganan un 22% menos que los hombres. En los datos más recientes se aprecia como en las tareas de restauración (cocina y servicio) y en puestos de alta dirección, la mujer está subrepresentada. A ello se suma que la respuesta de las empresas ante la crisis destruye más empleo femenino que masculino y se contratan varones en puestos tradicionalmente femeninos, hecho que provoca otro retroceso en el proceso de igualdad laboral.

El objetivo de este trabajo es analizar la desigualdad laboral por género en el empleo turístico en España. Para ello, se revisan las diferencias de género en relación con la conciliación laboral y las diferencias salariales. Se parte de la premisa de que la estructura y la organización de los puestos de trabajo no se corresponde con una sociedad igualitaria, ya que se siguen reproduciendo los roles tradicionales que mantienen una división en la que las mujeres emplean más tiempo y prestan más atención a las tareas domésticas y al cuidado de la familia, mientras que los hombres se dedican en mayor medida al mercado laboral. Esta situación supone una clara desventaja para las mujeres con respecto a los tiempos en el trabajo, además de convertirse en un obstáculo para el desarrollo de una carrera profesional que les permita ocupar puestos de responsabilidad.

¹ Informe sobre las condiciones de empleo en el subsector de hostelería, donde se analizan 15 países europeos.

2. METODOLOGÍA

Para estudiar la evolución del empleo en el sector se han tomado las siguientes variables:

- Remunerados/as con contrato fijo en los subsectores del sector turístico.
- Parados/as en el subsector de hostelería de la industria turística.
- Ganancia media anual por trabajador/a en el subsector de hostelería.
- Contratación temporal por sexos en la industria turística y en el sector de hostelería.
- Asalariados/as con jornada laboral completa en la industria turística.
- Asalariados/as en el sector turístico por edad.
- Asalariados/as en el sector turístico por nivel de formación.

El periodo escogido para el análisis, la primera década del siglo XXI, es suficientemente amplio para observar los efectos de la crisis económica que se hizo evidente en España en todos los sectores en 2007. Además, se han encontrado datos comparables para la mayoría de las variables.

En el caso de variables como la contratación temporal por sexos en la industria turística y en el sector de hostelería, asalariados/as con jornada laboral completa en la industria turística, asalariados/as en el sector turístico por edad y por nivel de formación, se han extraído los datos de los informes sobre "El empleo en el Sector Turístico/Industria Turística", serie de informes anuales (desde el 2003) que recoge el Instituto de Estudios Turísticos a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Se han tenido en cuenta únicamente los datos desde el año 2004 porque ha sido imposible acceder a información de años anteriores.

Para la variable "remunerados con contrato fijo en el sector servicios", los datos provienen de la Encuesta Anual de Servicios del INE, obteniendo la serie de datos de 2000 a 2010. Para determinar las actividades del sector turístico se siguen las recomendaciones de la Comisión de Estadísticas de las Naciones Unidas en el documento "Cuenta Satélite de Turismo: referencias metodológicas" y "Cuenta Satélite del Turismo de España: metodología y primeras estimaciones" del INE. Hay que advertir que los códigos y nomenclaturas cambian: desde el 2000 al 2007 se rigen por el CNAE-93 y desde el 2008 a 2009 por la CNAE-2009. Los subsectores del Sector Turismo escogidos se agrupan en: transporte, alojamiento, agencias de viaje, restauración, alquileres y actividades de ocio (cuadros 1 y 2):

Cuadro 1. Código de actividades características del turismo. CNAE-93.

TRANSPORTE	
o	CNAE 61 - Transporte por ferrocarril.
o	CNAE 60211 - Metro.
o	CNAE 60212 y siguientes - Transporte Urbano e Interurbano por autobús.
o	CNAE 6022 - Transporte por Taxi.
o	CNAE 61 - Transporte marítimo de pasajeros.
o	CNAE 62 - Transporte aéreo de viajeros.
	CNAE 632 - Otras actividades anexos al transporte.
ALOJAMIENTO	
o	CNAE 551 - Hoteles y Hostales.

CNAE 552 - Campings y otros tipos de hospedajes
AGENCIAS DE VIAJE
CNAE 633 – Agencias de viajes
RESTAURACIÓN
○ CNAE 553 – Restaurantes. CNAE 552 – Establecimiento de bebidas.
ALQUILERES
CNAE 711 y 712 - Alquiler de transportes.
ACTIVIDADES DE OCIO
○ CNAE 923 – Actividades artísticas y de espectáculos. ○ CNAE 926 – Actividades deportivas. ○ CNAE 924, 025 y 927 – Actividades recreativas diversas

Fuente: elaboración propia a partir de la cuenta satélite de turismo de España (INE)

Cuadro 2. Código de actividades características del turismo. CNAE- 2009.

TRANSPORTE
○ 491 Transporte interurbano de pasajeros por ferrocarril. ○ 493 Otro transporte terrestre de pasajeros. ○ 501 Transporte marítimo de pasajeros. ○ 503 Transporte de pasajeros por vías navegables interiores. ○ 511 Transporte aéreo de pasajeros. 522 Actividades anexas al transporte.
ALOJAMIENTO
○ 551 Hoteles y alojamientos similares. ○ 552 Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia. 553 Campings y aparcamientos para caravanas.
AGENCIAS DE VIAJE
○ 791 Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos. ○ 799 Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos. 823 Organización de convenciones y ferias de muestras.
RESTAURACIÓN
○ 561 Restaurantes y puestos de comidas. ○ 562 Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comida. 563 Establecimientos de bebidas..
ALQUILERES
771 Alquiler de vehículos de motor.
ACTIVIDADES DE OCIO
○ 900 Actividades de creación, artísticas y espectáculos. ○ 910 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales. ○ 920 Actividades de juegos de azar y apuestas. ○ 931 Actividades deportivas. ○ 932 Actividades recreativas y de entretenimiento.

Fuente: elaboración propia a partir de la cuenta satélite de turismo de España (INE)

Para la variable “paro” en el subsector de hostelería por sexos, se han tenido en cuenta los resultados detallados de la EPA. La variable “ganancia media por trabajador/a en el subsector de hostelería”, se ha obtenido de la Encuesta de Estructura Salarial, elaborada por el INE. Esta encuesta era cuatrienal hasta 2004, cuando comenzó a realizarse de forma anual. Para tener una continuidad de datos, se han elegido los años correspondientes a las series cuatrienales: 2002, 2006 y 2008. Se seleccionó el subsector de hostelería por ser el más representativo y para que coincidiera con otras variables. Para el análisis de los perfiles competenciales en el Sector Turístico, se han utilizado las encuestas y resultados del informe “Características sociodemográficos y perfiles competenciales de los trabajadores en el Sector Turismo”, publicado por el Observatorio de las Ocupaciones y editado por el

Servicio Público de Empleo Estatal del Ministerio de Trabajo e Inmigración (SPEE, 2012).

3. EL TURISMO Y EL EMPLEO EN TIEMPOS DE CRISIS

Perfiles competenciales en turismo

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las cualificaciones y la formación profesional, define la competencia profesional como "el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo". Así mismo, el informe del SPEE 2012, establece que la competencia de un trabajador se puede definir como el conjunto de los conocimientos y las capacidades adquiridos a lo largo de su vida en el ámbito personal, profesional o académico. De la misma forma, la Ley Orgánica 5/2002, define la cualificación profesional como "el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral". Los perfiles competenciales parten de las cualificaciones profesionales, definidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP). La ordenación de los perfiles profesionales de la familia profesional de hostelería y turismo se hace a partir de las áreas profesionales preestablecidas, dentro de estas áreas profesionales se encuentran diferentes ocupaciones y se detallan los siguientes factores: el nivel y categoría profesional (según el Convenio Colectivo y teniendo en cuenta la categoría salarial correspondiente), el nivel de formación demandado, y diferentes características socio demográficas como edad, sexo, nivel medio de formación, nivel de realización profesional y la antigüedad. También se analizan, dentro de las competencias profesionales: las tareas a desarrollar en el puesto, los conocimientos, habilidades y actitudes, así como otras competencias valoradas y evaluadas, según su importancia.

En cada perfil socioprofesional y competencial de las diferentes ocupaciones que recoge el citado estudio (SPEE, 2012) dentro de los diferentes subsectores turísticos, se ha prestado especial interés en los datos sociolaborales, cuya fuente ha sido la encuesta realizada a trabajadores del sector. Estos datos hacen referencia a la edad, el sexo, el nivel de formación medio, el nivel de realización profesional y la antigüedad en la profesión. Aunque también se aporta un detalle de las competencias profesionales, según el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL). Se presentan los datos por subsectores:

- **Subsector/área de actividad Hoteles y Alojamiento:** Un 71,4% de los *directores/as de hotel* son hombres, la mayor parte en el tramo de edad de mayores de 45, el 50% tiene estudios superiores, un nivel de realización profesional medio y una antigüedad en la profesión de más de veinte años, en 1,4 empresas. Sus funciones comprenden las tareas de dirección y gestión de un establecimiento hotelero (SPEE). En cuanto a la ocupación de *gobernanta* (jefe/a del departamento de pisos), se detecta que el 100% son mujeres, de entre 30 y 44 años, el 15,38% con estudios superiores y el 46,15%, con estudios medios, con un nivel de realización profesional alto y una antigüedad de casi trece años, en 2,65 empresas. Sus funciones son: "gestionar las actividades propias del departamento de pisos que se realizan en habitaciones, áreas de servicio públicas y área de lavandería-lencería de los alojamientos, optimizando los recursos materiales y humanos de que se dispone" (INCUAL). Entre los *recepcionistas*, hay un 52,2% de mujeres, de las que el 47,2% es menor de 30 años y el 40,85% se encuentra en el tramo de edad comprendido entre los 30 y los 44 años. El 72% posee estudios superiores, con un nivel de realización profesional medio y una antigüedad de casi siete años, en 2,85 empresas. Sus funciones son las tareas atención a los clientes del hotel, reservas y gestiones relacionadas con la ocupación del hotel (SPEE). El 96,08% de los *camareros de pisos* son mujeres, la edad es en un 54,9% de 30 a 44 años, el 62,75% tiene estudios primarios, su nivel de realización profesional es alto y

una antigüedad de once años, en 3,01 empresas. Sus funciones son: "realizar la limpieza y puesta a punto de habitaciones, zonas nobles y áreas comunes, así como lavar, planchar y arreglar la ropa del establecimiento y de los usuarios en distintos tipos de alojamientos, consiguiendo la calidad y aplicando las normas de seguridad e higiene establecidas en el sector profesional correspondiente." (INCUAL). Entre los *conserjes, porteros y ordenanzas de hotel*, encontramos el 64,5% de hombres, la edad es en un 54,8% de 30 a 44 años, el 54,8% con estudios medios y el 35,4% estudios primarios. Su nivel de realización profesional es muy bajo y una antigüedad de seis años y medio, en 2,6 empresas. Sus funciones comprenden las tareas de vigilar la entrada y salida de todas las personas de una edificación, establecimientos turísticos entre otros (SPEE). En la ocupación de *Lencero/a, lavandero/planchador/a* se detecta que el 62,6% de los encargados son hombres, las mujeres solo ocupan un 10% de los puestos de nivel inferior, lencero / lavandero. La edad de estos profesionales es en un 51,6% de entre 30 y 44 años y el 34,1% posee estudios superiores. Su nivel de realización profesional es alto en el caso de los encargados, y medio-bajo en el de los puestos inferiores, ocupados por mujeres. La antigüedad de nueve años, en 2,3 empresas. Sus funciones comprenden las tareas de gestión y organización del área de trabajo para los encargados, así como ejecutar las tareas de lencería, lavandería y planchado en el caso de los empleados de niveles inferiores (SPEE).

- **Subsector de Hostelería y Restauración:** En la ocupación de *director/a de restaurante* el 73,08% son hombres y el 50% tiene más de 45 años. La antigüedad es de quince años en 2,4 empresas y las funciones son las de "dirigir y gestionar las actividades propias de un restaurante o unidad de producción y servicio de alimentos y bebidas, definir y supervisar sus procesos y optimizar los recursos materiales y humanos disponibles para conseguir la máxima rentabilidad de la unidad, ofreciendo la mejor calidad de servicio y atención al cliente, si fuera preciso, en inglés" (INCUAL). La siguiente ocupación objeto de análisis es la del *director/a del departamento Hostelería* (catering, bar, etc), donde se detecta que la edad de mayor representación es la que situada en el tramo de 30 a 44 años (un 57,4%), y mayores de 45 años (50%), poseyendo el 42,6% estudios medios. Su nivel de realización profesional es alto en el caso de los encargados y medio-bajo en los puestos inferiores, ocupados por mujeres. La antigüedad de 12 años, en 3 empresas. Sus funciones son las de "dirigir y gestionar las actividades propias de un restaurante o unidad de producción y servicio de alimentos y bebidas, definir y supervisar sus procesos y optimizar los recursos materiales y humanos disponibles para conseguir la máxima rentabilidad." (INCUAL). La siguiente ocupación es la de *Maitre*, en la cual el 93,3% son hombres, la edad se sitúa en un 60%, en el tramo comprendido entre los 30 y los 44 años, el 46% posee estudios medios, un nivel de realización profesional alto y una antigüedad de dieciocho años, en 2,3 empresas. Sus funciones son las de "desarrollar los procesos de pre-servicio, servicio y post-servicio propios del bar-cafetería, y/o desarrollar y montar todo tipo de servicios de alimentos y bebidas en restaurante y preparar elaboraciones culinarias a la vista del comensal, , acogiendo y atendiendo al cliente aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, utilizando, en caso necesario, la lengua inglesa, consiguiendo la calidad y objetivos económicos establecidos, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria" (INCUAL). La ocupación de *cocinero/a* está representada por el 53,8% de mujeres, en edades mayoritariamente de 30 a 44 años y le siguen los de 16 a 29 años, el 46% con estudios primarios y el 37% medios. Su nivel de realización profesional es alto y con una antigüedad de 13 años, en 3,3 empresas. Sus competencias son: "desarrollar los procesos de prelaboración, preparación, presentación y conservación de toda clase de alimentos y definir ofertas gastronómicas, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, consiguiendo la calidad y objetivos económicos establecidos y respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria" (INCUAL). La ocupación de *camarero/a* está representada por el 57,2% de hombres, en edades comprendidas entre los 30 y los 44 años, seguidos por los de 16

a 29 años, el 59% con estudios primarios y el 40% medios. Su nivel de realización profesional es medio y la rotación es más elevada que en las ocupaciones anteriores. Sus competencias se basan en realizar los servicios de mesa, barra y otras tareas de preparación de alimentos y de atención al cliente en el establecimiento (SPEE). En cuanto a los *ayudantes de camarero*, el 52,18% de trabajadoras encuestadas son mujeres, en edades mayoritariamente de 30 a 44 años seguidas por trabajadores de entre 16 y 29 años, el 52% posee estudios primarios y el 39% medios. Su nivel de realización profesional es bajo y una antigüedad de 7 años, en 3,4 empresas. Sus tareas son las mismas que el camarero, siempre bajo la supervisión de éste.

- **Subsector de actividad de Agencias de Viaje:** En la ocupación de *Director/a de Agencias de Viajes*, se observa que están sobrerrepresentados los hombres como en casi todos los puestos de dirección, con un 66,7%. La mayoría con estudios medios y superiores. La mayor parte tiene más de 45 años, su nivel de realización profesional es alto y la antigüedad de 15 años con poca rotación (2,4 empresas). Sus funciones son: trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control en una empresa o varias (zona, grupo) (SPEE). La ocupación de *agente de Viajes* está representada por mujeres en un 68,75%, con estudios superiores el 56,9% y una edad comprendida entre los 30 y 44 años. Su nivel de realización profesional es medio y la antigüedad de 9 años con poca rotación. La ocupación de *empleado/a de Marketing y Ventas* al igual que la anterior está sobrerrepresentada por mujeres en un 64%, con estudios superiores, de mediana edad (30-45 años), con nivel medio de realización laboral y la misma antigüedad y movilidad. Sobre la ocupación de *transferista o acompañante de turismo* no se tiene datos representativos.

- En el **Subsector de Juegos de Azar** hay diversas ocupaciones pero sólo se han encontrado datos de la ocupación de *empleado/a de ventas de apuestas*, en la que el 60% son mujeres de más de 45 años con estudios primarios y medios, con poca rotación de empresas y una antigüedad de 10 años. Sus tareas son las de preparar productos para su venta, cobrar o pagar y atender al público conociendo la normativa en vigor (SPEE).

- En el **Subsector de Actividades culturales, deportivas, de recreo y entretenimiento** aparecen varias ocupaciones, como: *programador/organizador de actividades y eventos culturales, restaurador/conservador de RRPP y técnico organizador de ferias y eventos*, pero no se encuentran datos representativos. Lo mismo ocurre para las ocupaciones del sector de Agroturismo o turismo activo.

Se ha pasado ahora a analizar las ocupaciones comunes a varios subsectores o áreas de actividad. En el caso del *jefe de RR.HH.*, la mujer está subrepresentada, pues más de dos tercios de los empleados en este sector son hombres. La edad se concentra en mayores de 45 años, con estudios superiores y medios, un nivel alto de realización y su antigüedad de 15 años en 2 empresas. La siguiente ocupación es la del *Jefe de administración y gestión*, donde se detectan cifras muy similares a la ocupación anterior, con una mayor movilidad laboral, sus tareas son las de organizar y realizar la administración y gestión de personal, de las operaciones económico-financieras y de la información y asesoramiento a clientes o usuarios, según el tamaño y actividad de la empresa y de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas y la normativa vigente (SPEE). La ocupación de *Administrativo* está sobrerrepresentada por mujeres en un 63,3%, con estudios superiores en un 50% y una edad de entre 30 y 44 años, su realización profesional es media-baja y su antigüedad de 10 años en dos empresas, siendo sus competencias las de "realizar las operaciones de la gestión administrativa de los servicios turísticos, tesorería y personal, así como la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención y procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, en condiciones de seguridad, respeto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad definidos por la organización" (INCUAL). El caso del *animador/a turístico* rompe con la

desigualdad pues se encuentra una representación de hombres y mujeres equilibrada, el 52% son menores de 30 años, con estudios medios y superiores, nivel medio de realización y poca antigüedad, las competencias profesionales están relacionadas con la conducción de grupos y el desarrollo de actividades lúdico-festivas con estos (SPEE). En la ocupación de *responsable de mantenimiento* los hombres se encuentran sobrerrepresentados, un 88% del total, tienen estudios medios y primarios, con edades comprendidas entre los 30 y 45 años, nivel bajo de realización profesional y una antigüedad en la profesión de 13 años en 3 empresas. Por último, la ocupación de *limpiador/a* tiene una sobrerrepresentación de mujeres en un 93,1%.

- **Subsector de Transporte de Viajeros**, en la ocupación de *conductor/a de autobús* el 92% son hombres de entre 30 y 44 años, con estudios medios y primarios, nivel alto de realización y antigüedad de 10 años en 2,6 empresas. En el caso de *taxista*, los datos son muy parecidos a excepción de la rotación que es muy baja y la edad que está en un 40% entre los 30 y 44 años y mayores de 45 años. En la ocupación de *piloto de avión* también se detecta una mayor representación masculina, con una concentración de edad de entre 30 y 44 años, estudios superiores, poca movilidad y más de 10 años de antigüedad en la profesión. *Capitán de barco* es una ocupación donde trabajan mayoritariamente hombres de más de 45 años, con estudios superiores y medios, mucha movilidad y más de 15 años de antigüedad. La ocupación de *cochero de caballos* es muy similar a la ocupación anterior en cuanto a los datos, aunque baja la edad a entre 30 y 45 y los estudios son primarios. Por último dentro de este subsector, la ocupación de *responsable de supervisión comercial y atención al cliente* rompe con la tónica de las anteriores pues se observa que el 62,5% son mujeres con una concentración mayor en el rango de mayores de 45 años, seguida por las mujeres en edades comprendidas entre los 30 y los 44 años, con estudios medios y superiores, poca movilidad y una antigüedad de más de 20 años de profesión.

- **Ocupaciones emergentes en varios subsectores**. En cuanto a las ocupaciones, el *gestor/a público de turismo* tiene igual representación de hombres y mujeres, con estudios superiores, concentración en la franja de menores de 45 años, alta rotación y una antigüedad de 7 años. Sus funciones son las de planificación estratégica de un territorio, su comercialización y puesta en común de la oferta y la demanda. En el caso del *gestor/a de equipamientos de actividades* no se tienen datos estadísticamente representativos, sus competencias son la de analizar los recursos del área y gestionarlos para la organización de ferias, congresos y otros eventos. En la ocupación de *gestor/a estratégico de ventas*, se encuentra a las mujeres sobrerrepresentadas, con estudios superiores, con concentración de menores de 45 años, antigüedad de 9 años y no se encuentran datos de la rotación. Sus funciones son la maximización de los beneficios de la empresa y para ello estudia el mercado y modifica sus tarifas en base a ese estudio. En la ocupación de *gestor/a de canales* no se poseen datos, al igual que en la de *gestor/a de redes sociales*, ocupaciones de poca antigüedad y con competencias como la optimización de canales de venta, captación y fidelización de clientes.

Análisis del empleo en el sector turístico

Para comparar los trabajadores remunerados con contrato fijo, se han agrupado todos los subsectores que contempla el Instituto de Estudios Turísticos y de los que se habla en la metodología y se han clasificado en seis grandes subgrupos: transporte, alojamiento, agencias de viajes, restauración, alquileres y actividades de ocio (tabla 1).

En el subsector de transporte se observa cómo son los hombres los que predominan en la contratación. En el año 2002 la contratación decrece en ambos sexos, con un descenso mayor en el caso de los hombres (-1,3%), siguiendo la tónica

del descenso hasta el año 2008 en el que se produce un incremento en hombres, del 5,2%, y en las mujeres, del 2,4%. En el año 2009 vuelve a bajar la contratación, en el caso de los hombres en un -1,5% y para las mujeres en un -0,4%. En 2010 se observa un incremento hasta la misma proporción que en 2008 para los hombres y las mujeres.

En el subsector del alojamiento se encuentran menores diferencias en la contratación fija entre sexos. En el año 2000 hay 71.772 contratados fijos hombres y 64.066 contratadas fijas mujeres. En los años siguientes hasta 2008 sigue aumentando la contratación en ambos sexos. Hay que destacar que, a partir del 2004, la contratación femenina supera a la masculina. En 2009 se mantienen las contrataciones en ambos sexos, pero en 2010 disminuyen, con 86.295 hombres contratados y 100.379 mujeres.

En agencias de viajes destaca la sobrerrepresentación femenina en todos los años analizados. En el año 2004 sigue el aumento en el caso de la mujer, pero la contratación masculina desciende en -0,2. En los siguientes años, sigue creciendo la contratación en ambos casos, hasta el año 2008, en el que se produce un descenso, pasando de 13.605 en 2007 a 4.101 hombres contratados en Agencias de Viajes. En el caso de la mujer, este descenso es también significativo, pasando de 29.306 en 2007 a 6.331 contrataciones femeninas en este subsector. Es en 2010 cuando se recupera completamente, superando las cifras de contratación del año 2007.

En cuanto al subsector de restauración, según los datos estudiados, existe desde el año 2000 al 2006 una sobrerrepresentación de los contratos de hombres con respecto a las mujeres, incrementando el número de contratos año tras año. Es en el año 2006 cuando esta situación cambia hasta el año 2010, disminuyendo los remunerados con contrato fijo masculinos en detrimento del sexo femenino. Por lo tanto, en el año 2006, hay un total de 248.801 mujeres con contrato fijo, siendo la contratación masculina de 239.991. A partir de este año, la contratación femenina sigue en aumento hasta el año 2010 con 291.671 mujeres asalariadas con contrato fijo, frente a los 246.412 hombres contratados. Destacar además, como del año 2000 a 2010 la contratación femenina tiene un incremento positivo de 6.6% y, en el caso de los hombres, se produce un descenso del -6%.

El subsector de alquileres es un área de trabajadores eminentemente masculinos, donde el número de contratados supera en dos veces o más el femenino. Por ejemplo, en el año 2000 se contabilizan 6.763 contratados fijos hombres, frente a 3.130 contratadas fijas mujeres y en el año 2010 los contratados hombres son 28.553 y las mujeres 10.751. Del mismo modo, el subsector de Actividades de ocio destaca por la sobrerrepresentación masculina durante todos los años, si bien es cierto que, al igual que en el subsector de restauración, las diferencias en la contratación se van acortando. Por ejemplo, en el año 2000 se contabilizan 8.761 asalariados con contrato fijo y 6.291 asalariadas, si bien, en el año 2010 se reflejan 15.856 asalariados frente a 14.374 asalariadas con contrato fijo en este subsector. Por lo tanto, en estas cifras se denota este acortamiento entre hombres y mujeres.

Tabla 1. Remunerados con Contrato Fijo en la Industria Turística

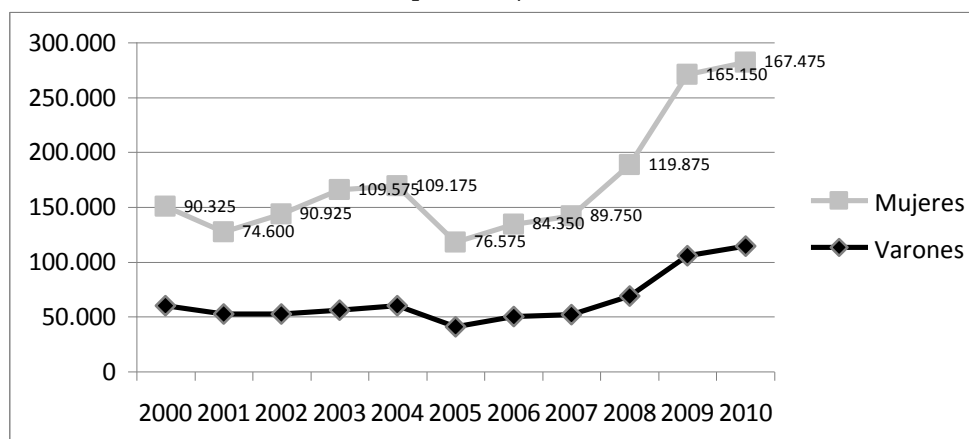
		Transporte	Alojamiento	Agencias de viajes	Restauración	Alquileres	Actividades de Ocio	Total
2000	HOMBRES	153.161 22,12%	71.772 10,37%	9.626 1,39%	188.885 27,29%	6.763 0,98%	8.767 1,27%	438.974 63,41%
	MUJERES	26.292 3,80%	64.066 9,25%	16.468 2,38%	137.034 19,80%	3.130 0,45%	6.291 0,91%	253.281 36,59%
	TOTAL	179.453	135.838	26.094	325.919	9.893	15.058	692.255
2001	HOMBRES	155.662 20,51%	72.654 9,57%	10.683 1,41%	183.799 24,22%	21.449 2,83%	26.152 3,45%	470.399 61,99%
	MUJERES	28.450 3,75%	67.627 8,91%	19.377 2,55%	148.839 19,61%	6.547 0,86%	17.575 2,32%	288.415 38,01%
	TOTAL	184.112	140.281	30.060	332.638	27.996	43.727	758.814
2002	HOMBRES	157.527 19,16%	79.410 9,66%	11.373 1,38%	181.132 22,03%	7.813 0,95%	71.497 8,69%	508752 61,86%
	MUJERES	30.307 3,69%	74.792 9,09%	20.279 2,47%	137.033 16,66%	3.717 0,45%	47.490 5,77%	313618 38,14%
	TOTAL	187.834	154.202	31.652	318.165	11.530	118.987	822.370
2003	HOMBRES	160.382 17,84%	79.308 8,82%	11.621 1,29%	204.224 22,72%	7.661 0,85%	67.549 7,51%	530745 59,04%
	MUJERES	32.367 3,60%	78.764 8,76%	22.877 2,54%	185.981 20,69%	3.843 0,43%	44.440 4,94%	368272 40,96%
	TOTAL	192.749	158.072	34.498	390.205	11.504	111.989	899.017
2004	HOMBRES	164.536 16,92%	84.586 8,70%	10.880 1,12%	218.084 22,42%	8.053 0,83%	75.853 7,80%	561.992 57,78%
	MUJERES	34.555 3,55%	87.838 9,03%	24.765 2,55%	207.809 21,37%	4.320 0,44%	51.342 5,28%	410.629 42,22%
	TOTAL	199.091	172.424	35.645	425.893	12.373	127.195	972.621
2005	HOMBRES	167.074 16,55%	85.541 8,47%	11.195 1,11%	227.047 22,49%	8.546 0,85%	78.226 7,75%	577.629 57,21%
	MUJERES	36.556 3,62%	89.632 8,88%	26.470 2,62%	219.935 21,78%	4.819 0,48%	54.555 5,40%	431.967 42,79%
	TOTAL	203.630	175.173	37.665	446.982	13.365	132.781	1.009.596
2006	HOMBRES	170.652 15,78%	87.381 8,08%	12.243 1,13%	239.991 22,19%	9.405 0,87%	85.528 7,91%	605.200 55,95%
	MUJERES	40.160 3,71%	95.212 8,80%	27.592 2,55%	248.801 23,00%	5.266 0,49%	59.365 5,49%	476.396 44,05%
	TOTAL	210.812	182.593	39.835	488.792	14.671	144.893	1.081.596
2007	HOMBRES	177.021 15,54%	91.584 8,04%	13.605 1,19%	239.529 21,03%	10.336 0,91%	88.173 7,74%	620.248 54,45%
	MUJERES	43.208 3,79%	103.826 9,12%	29.306 2,57%	272.327 23,91%	5.858 0,51%	64.265 5,64%	518.790 45,55%
	TOTAL	220.229	195.410	42.911	511.856	16.194	152.438	1.139.038
2008	HOMBRES	234.383 20,74%	90.730 8,03%	4.101 0,36%	178.510 15,80%	41.294 3,65%	98.857 8,75%	647.875 57,33%
	MUJERES	70.210 6,21%	102.611 9,08%	6.331 0,56%	192.795 17,06%	39.239 3,47%	69.444 6,14%	480.630 42,53%
	TOTAL	304.593	193.341	10.432	371.305	80.533	168.301	1.128.505
2009	HOMBRES	229.712 19,22%	90.587 7,58%	11.991 1,00%	238.611 19,96%	30.952 2,59%	56.935 4,76%	658.788 55,12%
	MUJERES	69.174 5,79%	102.130 8,54%	29.587 2,48%	278.315 23,28%	11.247 0,94%	46.054 3,85%	536.507 44,88%
	TOTAL	298.886	192.717	41.578	516.926	42.199	102.989	1.195.295
2010	HOMBRES	240.421 20,75%	86.295 7,45%	15.662 1,35%	246.412 21,26%	28.553 2,46%	15.856 1,37%	633.199 54,64%
	MUJERES	74.814 6,46%	100.379 8,66%	33.701 2,91%	291.671 25,17%	10.751 0,93%	14.374 1,24%	525.690 45,36%
	TOTAL	315.235	186.674	49.363	538.083	39.304	30.230	1.158.889

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Servicios. (INE).

Para tener una visión más amplia, es necesario analizar el paro en el sector. En este trabajo se ha seleccionado únicamente el subsector de hostelería por ser el más

representativo. En el gráfico 1 se puede observar su evolución: el paro en las mujeres es mucho mayor que en los hombres. Aunque las diferencias son prácticamente las mismas según pasan los años, el año 2005 supuso una ruptura y el paro aumentó hasta el año 2010. Entre los años 2008 y 2010, la diferencia entre parados y paradas fue mayor llegando en el último año analizado a 167.465 mujeres paradas frente a 114.375 varones. Esto supone una diferencia de unas 53.000 mujeres más paradas que hombres.

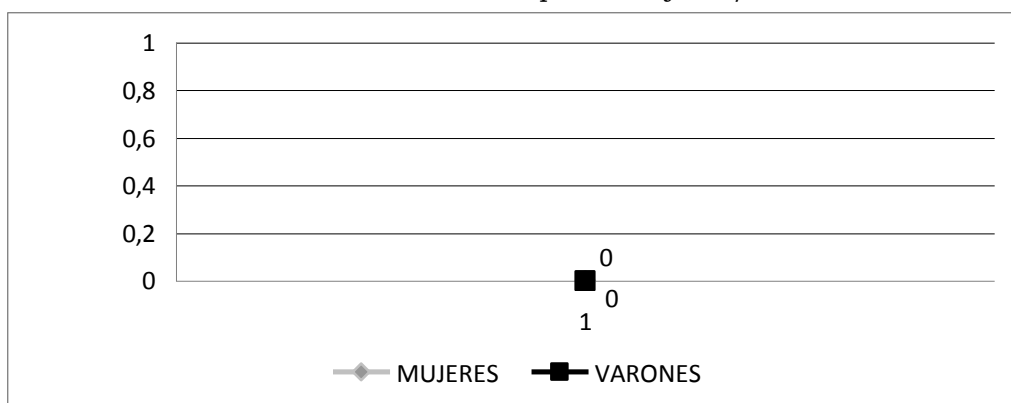
Gráfico 1. Evolución de los parados/as en el subsector de Hostelería



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Encuesta de Población Activa (INE).

A partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, se analizan los datos de las ganancias por trabajador/a en Hostelería en los años 2002, 2006 y 2010². En el gráfico 2, se recoge la ganancia media anual de los trabajadores de la hostería por sexo. Se aprecian notables diferencias por género, siendo las mujeres peor retribuidas que los varones en toda la evolución que recoge la muestra. En el primer año de la muestra, 2002, la diferencia de salario en hostelería entre hombres y mujeres es de 3.850,08 €; en 2004, esta diferencia se sitúa en 1.268,88€, pero en 2005 vuelve a aumentar y se mantiene por encima de los 3.300€ hasta el año 2010 en el que asciende hasta los 4.066,26€.

Gráfico 2. Ganancia Media Anual por Trabajador/a en Hostelería

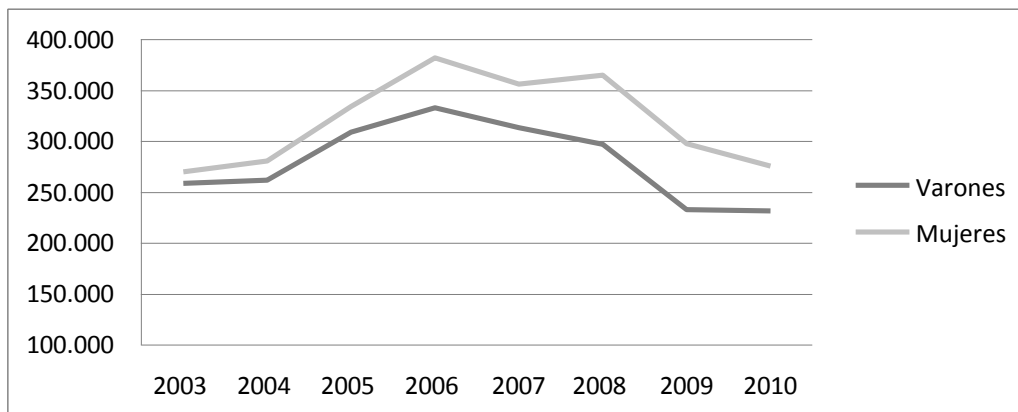


Fuente: Elaboración propia según los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

² Esta encuesta era cuatrienal hasta el 2004, que se empezó a publicar de forma anual. Para tener un rigor y una secuencia de datos, se ha considerado conveniente estudiar los datos de forma cuatrienal.

En cuanto a la temporalidad de los contratos, el porcentaje de contratos temporales en todos los subsectores, es mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres (gráfico 3). Se observa un incremento mayor en contratación temporal para ambos sexos a partir del 2004, que en el caso de la mujer se incrementa muy por encima de las cifras masculinas, sobre todo en el año 2006 con 381.660 mujeres con contrato temporal, siendo el caso de los varones de 332.334 contratos temporales. En el año 2009 se observa una bajada considerable de los asalariados con contratación temporal, que en el caso de los hombres se mantiene en 2010 (con 231.466 asalariados) y en el caso de las mujeres sigue descendiendo, resultando un total de 275.257 mujeres asalariadas con contrato temporal.

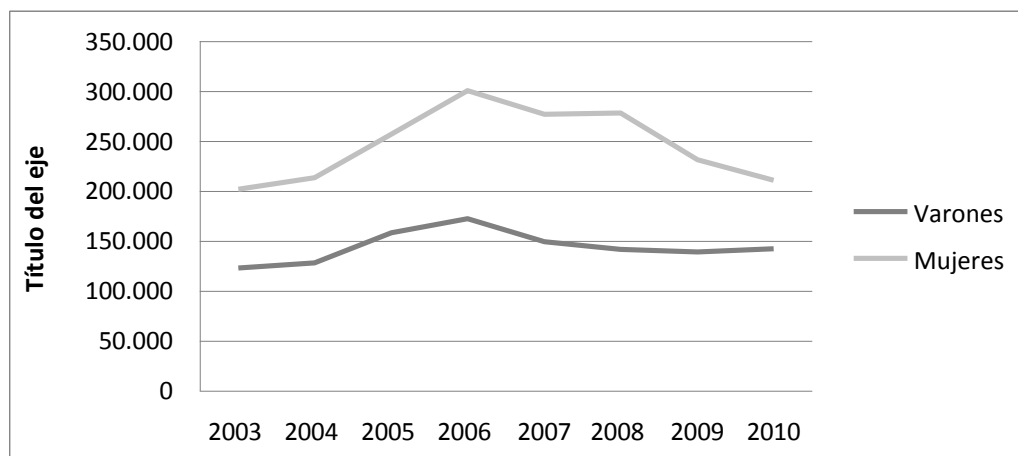
Gráfico 3. Contratación Temporal en la Industria Turística



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IET, obtenidos de la Encuesta de Población Activa (INE).

El gráfico 4 muestra la mayor la contratación temporal de mujeres que de varones en la hostelería. Se advierte una subida que comienza en 2004 con 213.769 contratos temporales a mujeres y 128.314 contratos a hombres, alcanzando su auge en 2006, con 276.818 mujeres y 127.633 hombres con contrato temporal. Se produce una bajada en el año 2007 que se mantiene constante hasta 2010 con un total de 211.026 mujeres con contrato temporal y 142.136 hombres, lo que hace aún más visible la diferencia entre la contratación temporal en ambos sexos y la disminución de los contratos temporales en hostelería para las mujeres, que supone 65.792 contratos menos que en el año 2007.

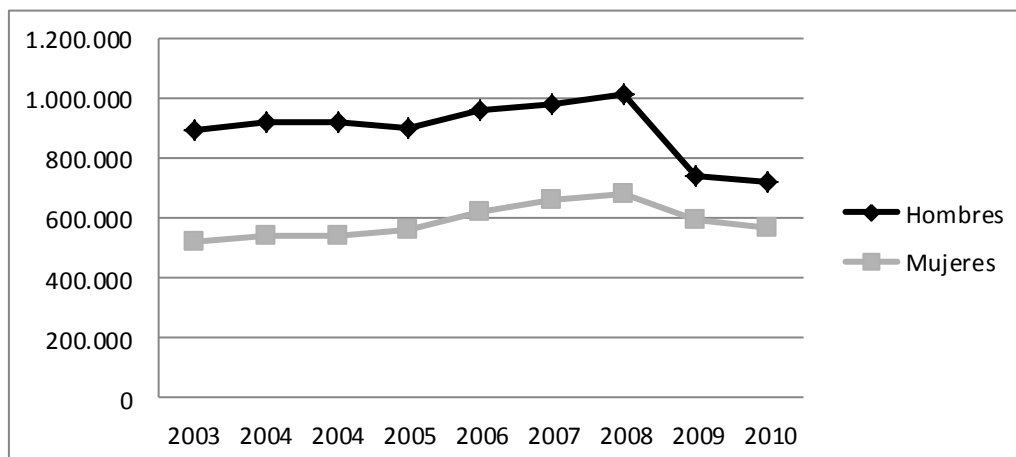
Gráfico 4. Asalariados/as con contratación temporal en hostelería



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IET, obtenidos de la Encuesta de Población Activa (INE).

En el caso de los asalariados con jornada laboral completa en la industria turística (gráfico 5) sucede lo contrario que en la contratación temporal analizada anteriormente. Aquí la contratación es superior en el caso de los varones. En el año 2010, el número de asalariados con contrato a tiempo completo fue de 1.290.244 personas (1.341.118 en 2009), lo que supuso un descenso del -0,5% sobre 2009 (-3,3% respecto a 2008), lo que equivale a 405.116 asalariados menos en 2010 respecto a 2008. Si se tiene en cuenta el sexo, en el año 2003, hay un total de 892.816 hombres trabajando a jornada laboral completa frente a 520.830 mujeres. La diferencia se hace evidente en el año 2006 con 1.012.316 hombres frente a 683.094 mujeres, lo que supone una diferencia de unos 330.000 hombres más que mujeres trabajando a jornada laboral completa. Esto muestra cierta similitud a la inversa con el caso de los asalariados y asalariadas con contrato temporal. En 2010 se produce una fuerte disminución del número de asalariados y asalariadas con jornada laboral completa, siendo en el caso de los hombres más evidente con 723.926 asalariados con jornada laboral completa (unos 290.000 asalariados menos) y un total de 566.318 asalariadas, recortando así la diferencia con los hombres.

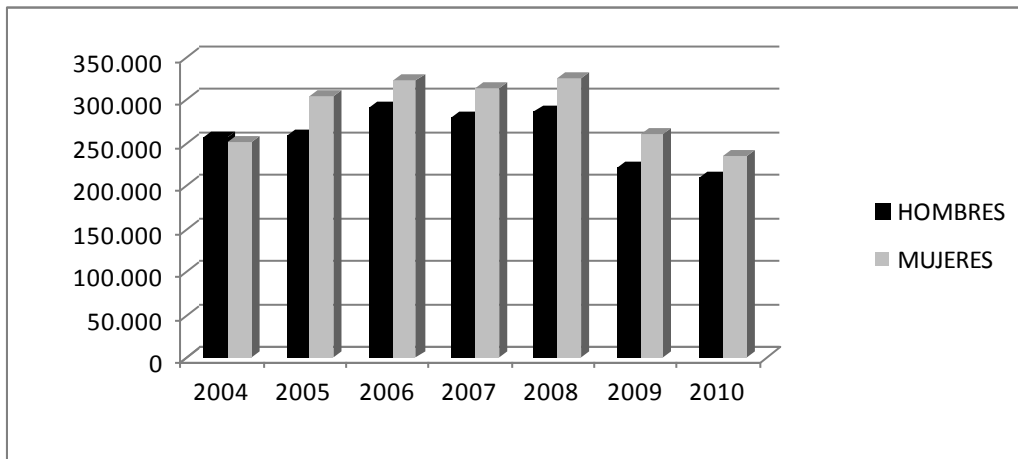
Gráfico 5. Asalariados/as con jornada laboral completa en la Industria Turística



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IET, obtenidos de la Encuesta de Población Activa (INE).

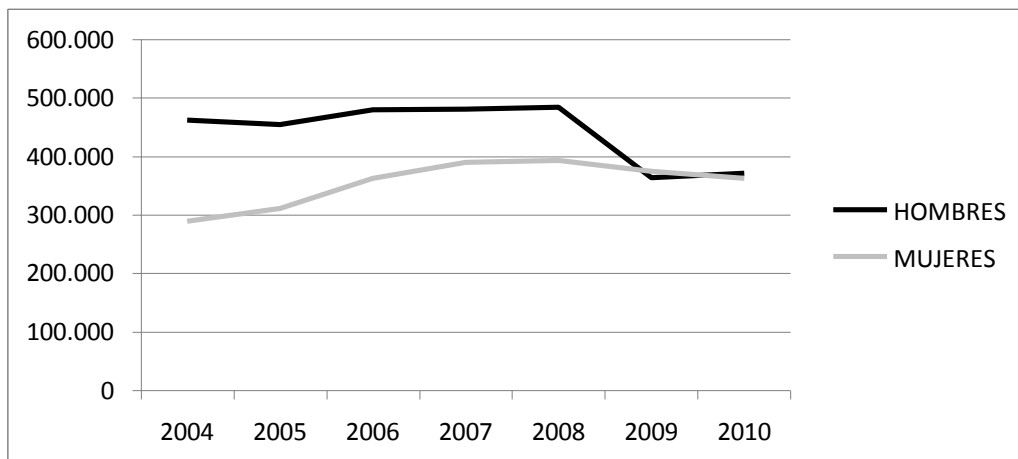
Se ha considerado el análisis de la edad como una variable de fundamental interés para el estudio de la contratación. Así se comprueba que en la franja de edad comprendida entre los 16 y los 29 años (gráfico 6) la contratación de la mujer es superior a la del hombre, en clara contraposición a lo que ocurre en las siguientes franjas de edad, de 30 a 44 y de más de 45 años (gráficos 7 y 8). En estas franjas se observa que la mujer está subrepresentada respecto al hombre, excepto en el año 2009 (año en el que la crisis económica del país se hizo más patente), que supera al hombre en casi 11.000 asalariadas más, en la franja de edad de 30 a 44 años. Se observa que a partir del año 2009 hay una bajada considerable en el número de asalariados/as de la industria turística de ambos sexos y se mantiene hasta el 2010. Llama la atención que hay muchos más asalariados masculinos de más de 45 años en toda la serie analizada, pero se detecta un incremento notable de la mujer en esta misma franja de edad en el año 2010.

Gráfico 6. Asalariados/as en la Industria Turística de 16 a 29 años



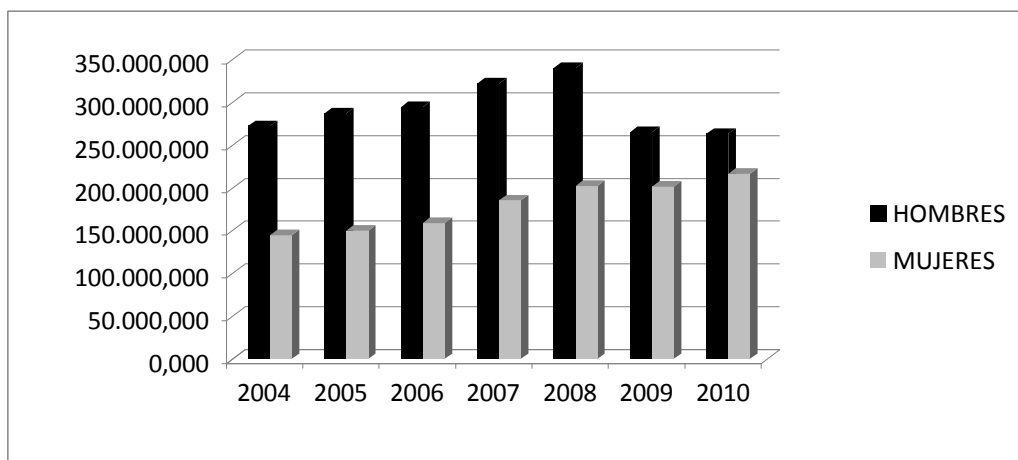
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IET, obtenidos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Gráfico 7. Asalariados/as en la Industria Turística de 30 a 44 años



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IET, obtenidos de la Encuesta de Población Activa (INE).

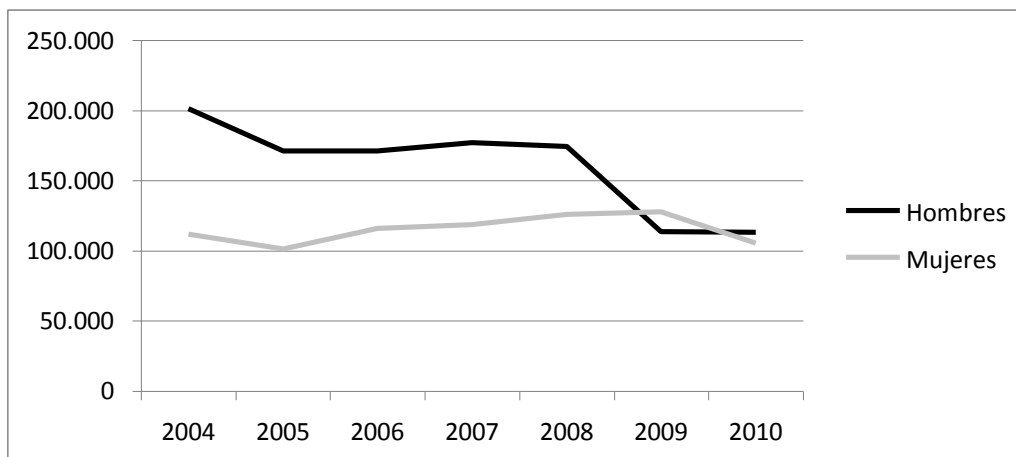
Gráfico 8. Asalariados/as en la Industria Turística de 45 años o más



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IET, obtenidos de la Encuesta de Población Activa (INE).

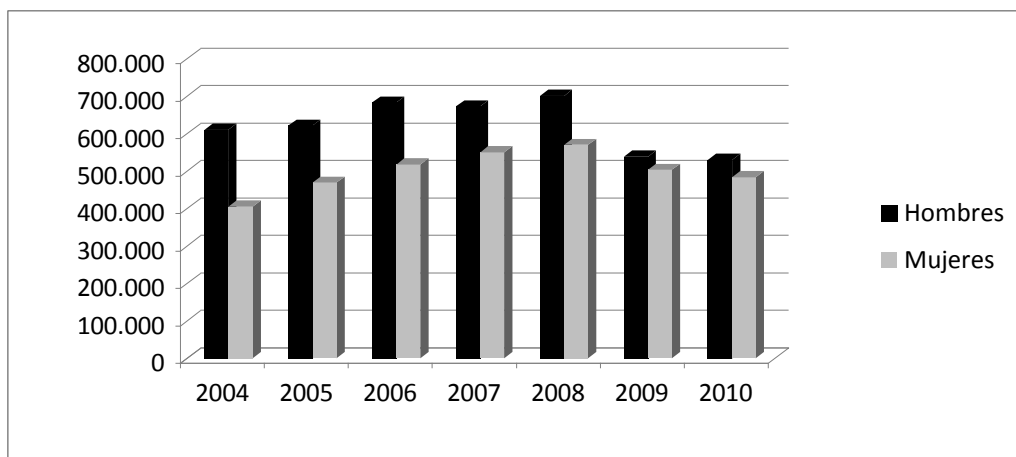
Otro aspecto importante para el análisis de la industria turística es el nivel de formación de los asalariados. En el gráfico 9, se puede apreciar cómo en el grupo de poseedores de estudios primarios, disminuye el número de hombres en el periodo analizado y el número de mujeres va en aumento. Cabe subrayar que si bien el nivel de asalariados con dichos estudios es mayor casi todos los años, a partir del año 2009 aparece una ruptura, situándose las mujeres por encima de los hombres con 127.610 asalariadas con estudios primarios (con una diferencia de unas 14.000 asalariadas más que hombres). En cuanto a los estudios secundarios (gráfico 10), la progresión entre aumento y disminución en cuanto a sexo es igual en ambos casos, mujeres y hombres. Aunque el número de hombres con estudios secundarios en la Industria Turística es mayor que el de las mujeres, en los años 2009 y 2010, esta diferencia se acorta, con 530.211 asalariados con estos estudios frente a 438.290 asalariadas (con una diferencia de 92.000 hombres más) en 2010, siendo en 2004 la diferencia de 205.000 asalariados más con estudios primarios en la industria turística. En cuanto a los estudios superiores (gráfico 11), las cifras van a la par entre hombres y mujeres, aunque son considerablemente más elevadas en el caso de hombres con estudios superiores que trabajan en el sector turístico. En el año 2009, se produce un aumento del número de asalariadas con este nivel de estudios (204.462 asalariadas) y un descenso de hombres con estos estudios (195.007 asalariados), colocándose la mujer con estudios superiores por encima de los hombres. Esta situación se prolonga durante el año 2010, donde la diferencia entre asalariados y asalariadas es mayor (200.171 hombres frente a 223.823 mujeres).

Gráfico 9. Asalariados/as en la Industria Turística con estudios primarios



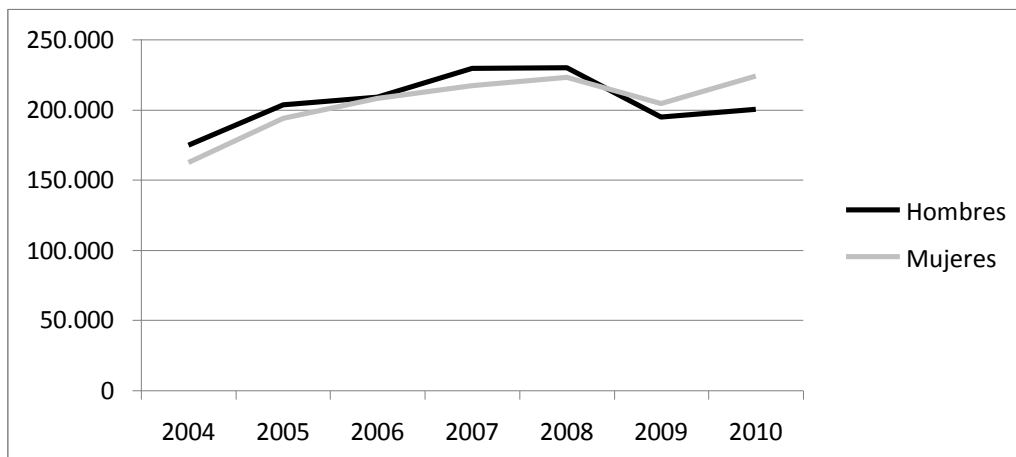
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IET, obtenidos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Gráfico 10. Asalariados en la Industria Turística con estudios secundarios



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IET, obtenidos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Gráfico 11. Asalariados/as en la Industria Turística con estudios superiores



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IET, obtenidos de la Encuesta de Población Activa (INE).

4. CONCLUSIONES

En este estudio se han observado algunas evidencias sobre la desigualdad entre hombres y mujeres que existe en el sector turístico en España. Para ello, se han analizado los perfiles competenciales que existen en esta industria. Como demuestran los datos presentados, los puestos de dirección y gestión están ocupados por hombres de más de 45 años, con estudios superiores y medios y una antigüedad en la profesión que oscila desde los 10 a los 20 años. Asimismo, se observa que las tareas de producción son ocupadas mayoritariamente por mujeres y, en ellas, se reproducen estereotipos sociales como el del cuidado y atención al cliente, limpieza, recepción de clientes, tareas administrativas y de ayudante. Estos estereotipos se detectan también en el caso de las profesiones "tradicionalmente masculinas" como piloto de avión, chófer, etc. Con referencia a la edad, los hombres están igualmente representados en todas las edades laboralmente activas y las mujeres tienen su mayor representación en la franja de edad que va de los 16 a los 29 años mientras que en el resto están subrepresentadas. Se concluye que el hombre está sobrerrepresentado en 18 ocupaciones y la mujer sólo en 12. Además, en las ocupaciones donde la mujer está sobrerrepresentada sólo en tres casos su realización profesional es alta, cuando en el

caso de los hombres su realización es cuatro veces más alta. Respecto al nivel de formación no se encuentran diferencias de género, pero sí de ocupación, ya que en los puestos de nivel inferior está sobrerrepresentada la mujer. La rotación y la antigüedad son mayores en puestos superiores y existe una mayor movilidad en hostelería y los contratos sobre todo en restauración, son de duración determinada (menos de 5 años), siendo en transporte, agencias de viajes y alquileres la permanencia mayor.

Tras un análisis de la evolución y comportamiento del mercado laboral del sector turístico, se observa que en lo relativo al número de asalariados con contrato fijo, existe desigualdad de género en los subsectores analizados, siendo el de transporte el más significativo por ser eminentemente masculino. El resto de subsectores tiene también mayor presencia masculina, a excepción de las agencias de viajes que es mayoritariamente de participación femenina. En el año 2006 se produce un cambio significativo, el número de asalariadas fijas supera al de asalariados en subsectores anteriormente dominados por sexo masculino como el de alojamiento y restauración, al que se suma el de agencias de viajes que era eminentemente femenino. Por otra parte, hay mucha más presencia de mujeres paradas en el sector de la hostelería que de hombres. Este dato se hace más evidente a partir del año 2007, donde se empiezan a notar los estragos de la crisis económica, siendo el punto álgido de esta crisis, los años 2009 y 2010, donde la desigualdad entre sexos del número de parados se hace más evidente, situando el número de paradas muy por encima del de parados. La crisis también influye en la contratación temporal que se reduce en los últimos años para ambos sexos, recalando que la temporalidad marca una desigualdad de género importante, siendo superior el número de contrataciones temporales femeninas frente a las masculinas, lo que explica que haya una mayor presencia de hombres con contrato fijo que mujeres. En el caso de la contratación con jornada laboral completa en la industria turística es mayor el número de hombres trabajando a jornada laboral completa que de mujeres, ya que éstas compatibilizan las responsabilidades familiares con la vida laboral y por tanto reducen su jornada laboral. Este dato es significativo en el análisis de los asalariados y asalariadas por edad, donde en la franja de edad comprendida entre 16 y 29 años la presencia de la mujer en la industria turística es mayor que la del hombre, siendo subrepresentada la mujer en las edades comprendidas entre los 30 y los 45 años, donde al compatibilizar la vida laboral con la familiar, su presencia en el sector es menor. Con la actual crisis económica y sobre todo a partir del año 2009, la mujer asalariada supera al hombre en la franja de edad comprendida entre los 30 y los 45, puesto que la mujer debe ponerse a trabajar por las dificultades económicas de la familia. Cabe destacar también la gran diferencia en la media de ganancia anual a favor de los hombres en todos los años del periodo estudiado, así como el aumento de esta diferencia salarial en el caso de la actividad hostelera, siendo esta diferencia de unos 4.000 euros anuales a favor del sexo masculino, remarcando esta desigualdad de género.

Los puestos de responsabilidad, al requerir más disponibilidad horaria, siguen siendo ocupados mayoritariamente por hombres, puesto que las mujeres asumen las responsabilidades familiares. Ello supone una menor disposición de tiempo para el trabajo fuera del hogar. Es, precisamente, en este argumento en el que se fundamenta el denominado "techo de cristal". Además, destaca una marcada ausencia de mujeres jóvenes en puestos de liderazgo, al igual que sucede en empresas de otros sectores. En algunos casos, las tareas o puestos que ocupan las trabajadoras se ven modificados por el interés o la necesidad de éstas por compatibilizar su vida familiar con el horario de trabajo. En este sentido, suele ocurrir que la trabajadora candidata a un puesto de dirección se halle en una etapa vital en la que tenga previsto tener hijos, lo que produce un rechazo por parte de la empresa para promocionarla.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Burrell, J.; Manfredi, S.; Rollin, H.; Price, L.; Stead, L. (1997): "Equal opportunities for women employees in the hospitality industry: a comparison between France, Italy, Spain and the UK", *International Journal of Hospitality Management*, 16 (2): 161-179.
- Campillo, N. (coord.) (2002): *Género, ciudadanía y sujeto político: En torno a las políticas de igualdad*. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, Valencia, Universitat de València.
- Carrasco, C. (Dir); Alabart, A.; Coco, A.; Domínguez, M.; Mayordomo, M.; Recio, A. y Serrano, M. (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Chinchilla, N., León, C. (2004): *La Ambición femenina. Cómo re-conciliar Trabajo y Familia*, Madrid, Aguilar.
- España. Ley Orgánica 5/2002, del 19 de Junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 20 de junio 2002, núm.147, pp. 22437-2242.
- Instituto de Estudios Turísticos (2010): *Empleo en el sector turístico. Informe Anual 2010*, Madrid, Instituto de Turismo de España.
- (2009): *Empleo en el sector turístico. Informe Anual 2009*, Madrid, Instituto de Turismo de España.
 - (2008): *Empleo en el sector turístico. Informe Anual 2008*. Madrid, Instituto de Turismo de España.
 - (2007): *Empleo en el sector turístico. Informe Anual 2007*. Madrid, Instituto de Turismo de España.
 - (2006) *Empleo en el sector turístico. Año 2006*, Madrid, Instituto de Turismo de España.
 - (2005) *Empleo en el sector turístico. Año 2005*, Madrid, Instituto de Turismo de España.
 - (2004) *Empleo en el sector turístico. Año 2004*, Madrid, Instituto de Turismo de España.
- Marrero, R., Huete, R. (2013): "La opinión pública sobre el empleo turístico en la Comunidad Valenciana", *Cuadernos de Turismo*, 32: 193-210.
- Sarrió, M. (2004): *La Psicología de Género a través del Techo de Cristal*. Tesis Doctoral dirigida por Dra. E. Barberá. Universitat de València. Colección Economía y Empresa. Valencia, Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana y Fundación Bancaixa.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2012): *Características sociodemográficos y perfiles competenciales de los trabajadores del sector turístico*, Madrid, Observatorio de las Ocupaciones, Servicio Público de Empleo Estatal.
- Solsona, M. (1989): "El problema de la medición del trabajo de la mujer", *Documentos de análisis geográfico*, 14: 149-169.

HOW TO CITE THIS ARTICLE IN BIBLIOGRAPHIES

Sigüenza, M^a C; Brotons, M. y Huete, R. (2013): “The evolution of gender inequality in tourism employment in Spain”, *Rotur. Revista de Ocio y Turismo*, 6: 182-200, <http://www.rotur.es>, ISSN: 1888-6884