

2018

INFORMES EN CONTRASTE

04 TURISMO RESPONSABLE

DIMENSIONES DE GÉNERO EN EL TRABAJO TURÍSTICO

DANIELA MORENO ALARCÓN
ERNEST CAÑADA MULLOR





INFORMES EN CONTRASTE
04

Dimensiones de género del trabajo turístico

Daniela Moreno Alarcón & Ernest Cañada Mullor

Alba Sud Editorial

Serie Informes en Contraste, núm. 4, 2018

Este informe ha sido realizado con el apoyo de la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo (ACCD) en el marco del proyecto «Trabajo decente, turismo responsable y empoderamiento de las mujeres» (convocatoria de subvenciones 2016).



Del texto:

Daniela Moreno Alarcón y Ernest Cañada Mullor



De esta edición:

Alba Sud Editorial

info@albasud.org

www.albasud.org

Coordinación editorial: Ernest Cañada Mullor e Ivan Murray Mas

Diseño gráfico: Boixader & Go

Fotografía de portada: Paula Bronstein. Getty Images Reportage
Barcelona, 2018

ISBN: 978-84-09-01902-1



Daniela Moreno Alarcón

Investigadora y consultora especialista en planificación y gestión del turismo desde una perspectiva de género. Doctora en feminismos como teoría crítica por la Universidad Complutense de Madrid. Es co-directora de la ONG Equality in Tourism y actualmente colabora con Alba Sud. Entre sus últimos trabajos vinculados con el trabajo turístico y género destaca el desarrollo del Plan de Acción para transversalizar el enfoque de género para ONU Mujeres - Cabo Verde; Lineamientos en turismo y género para ONU Mujeres Albania (2017); 'Feminist Perspectives in the Development of Action Plans for Tourism' en Stroma Cole (eds.) *Gender, Tourism and Empowerment: Women's Critical Voices* (Wallingford: CABI, 2018); "No sustainability for tourism without gender equality" (con Stroma Cole) (*Journal of Sustainable Tourism*, special Issue entitled Critical Thinking to Realise Sustainability in Tourism Systems: Reflecting on the 2030 Sustainable Development Goals, 2018, *preview*).



Ernest Cañada Mullor

Investigador y comunicador social especializado en turismo responsable y trabajo decente. Actualmente trabaja como coordinador de Alba Sud. Es también docente en la Universidad de Barcelona. Entre sus últimos trabajos sobre trabajo turístico destaca: *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral* (Barcelona: Icaria Editorial, 2015); *Externalización del trabajo en hoteles. Impactos en los departamentos de pisos* (Barcelona: Alba Sud Editorial, 2016); "Un turismo sostenido por la precariedad laboral" (*Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, núm. 140, 2017); "Too precarious to be inclusive. Hotel maid employment in Spain" (*Tourism Geographies*, 2018, *preview*).



ÍNDICE

Barcelona. Ernest Cañada, Licence Creative Commons

- pág 5 **1.** Introducción
- pág 9 **2.** ¿Cómo analizar el trabajo turístico desde una perspectiva de género?
- pág 12 **3.** ¿Cómo se ha abordado el trabajo de las mujeres en el turismo?
- pág 15 **4.** ¿Qué es, en verdad, la feminización del trabajo turístico?
- pág 17 **5.** ¿Cuáles son los temas clave del análisis de género en el trabajo turístico?
- 5.1. Trabajo informal
 - 5.2. Trabajo precario
 - 5.3. Criterios de selección de la fuerza de trabajo
 - 5.4. Brecha salarial
 - 5.5. Acoso sexual en el trabajo
- pág 30 **6.** El enfoque de género integrado en el análisis del trabajo turístico
- pág 32 **7.** Conclusiones
- Referencias bibliográficas

1. INTRODUCCIÓN

Este informe tiene como objetivo desarrollar una propuesta sobre cómo analizar el trabajo turístico desde una perspectiva de género. Para ello nos proponemos esclarecer, a partir de la bibliografía existente y nuestras propias investigaciones, una serie de cuestiones que nos parecen fundamentales: ¿Cómo se ha abordado el trabajo de las mujeres en el turismo? ¿Qué es y qué supone la feminización del trabajo turístico? ¿Cuáles son los temas clave del análisis de género en el trabajo turístico? Terminamos con la formulación de una propuesta de enfoque de género integrado en el análisis del trabajo turístico y una serie de conclusiones y recomendaciones. Antes de abordar estas preguntas, queremos aclarar algunos conceptos clave que vamos a emplear a lo largo del informe: trabajo turístico, trabajo decente y turismo responsable.

Trabajo turístico

Esclarecer los límites y contenidos del trabajo turístico no es una tarea sencilla. El debate sobre qué se entiende bajo este término se ha repetido de forma recurrente en las ciencias sociales durante los últimos años. En gran parte la discusión ha sido motivada por el reconocimiento de la dificultad de delimitar qué puede ser incluido dentro de esta categoría dada la pluralidad de actividades con las que tiene relación el turismo, y sobre todo porque a menudo desde este tipo de actividades no solo se interactúa con turistas sino también con la población local. Entonces una misma actividad puede que tenga relación o no con el turismo según cual sea su demanda específica.

Fiona Jordan (1997) consideraba que, si ya es complicado medir el turismo como un producto tangible, la identificación de lo que constituye su empleo resulta aún más problemática. Señalaba el riesgo de que en la investigación sobre trabajo turístico se pudieran cometer dos errores. Por un lado, la inclusión de demasiados temas, que puede dar lugar a una visión homogeneizadora que no atienda a la diversidad de actividades implicadas. Pero, por otro lado, también existe el riesgo de concentrarse excesivamente en el ámbito de los hoteles y servicios de catering, sufriendo lo que llama, siguiendo a Thomas Baum, una *hospitality-bias* (Jordan, 1997: 526).

Se suelen diferenciar tres tipos de empleo: directo, indirecto y inducido

En el ámbito de los estudios turísticos se han solido diferenciar tres tipos de empleo generados por el turismo tomando en cuenta la relación que se establece entre el turista y el lugar en el que se realiza su gasto.

1.
INTRODUCCIÓN

Agustín Santana (1997) proponía, siguiendo a diferentes autores (Archer, 1973; Goffe, 1975; Vaughan, 1977; Mathieson y Wall, 1986; Lea, 1988), diferenciar entre: a) *Empleo directo*, generado por el desembolso del visitante en el núcleo turístico, como hoteles o apartamentos; b) *Empleo indirecto*, que comprendería todo lo que implica el suministro de turistas, como transportes, banca o agencias; c) *Empleo inducido*, que resulta de los efectos multiplicadores del turismo, como el cambio de moneda, suministro de mercancías desde otros sectores o actividad comercial (Santana, 1997: 76).

Siguiendo el mismo esquema de empleo directo, indirecto e inducido, **Heidi Keyser** (2002) propuso una clasificación algo distinta en función de la relación que establecía el turista con un determinado negocio. Así considera *empleo directo*, cuando implica un contacto directo con los turistas, como hoteles, restaurantes, agencias de viaje, oficinas de información turística, aviones, tiendas. *Empleo indirecto* para actividades que involucran a proveedores de restaurantes, empresas de construcción que hacen y mantienen instalaciones turísticas, así como la infraestructura que necesitan, fabricantes de aeronaves, productores de artesanías o servicios de contabilidades que trabajan para empresas que proporcionan ocupación directa vinculada al turismo. Y finalmente, *empleo inducido* (o auxiliar), cuando un desarrollo del turismo estimularía el crecimiento del empleo en otras áreas, como escuelas, autoridades municipales, instituciones médicas, servicios de seguridad, entre otros (Keyser, 2002: 291).

En 1997 la **Organización Mundial del Turismo** (OMT) desarrolló la metodología para delimitar los trabajos vinculados al turismo, denominada **Standard International Classification of Tourism Activities** (SICTA), que clasificaba las empresas en el turismo según su actividad principal. Entre otras identifica las ocupaciones vinculadas al turismo con las actividades generadas en hoteles y moteles, campings, albergues, instalaciones de alojamiento orientadas a la salud, restaurantes, bares, establecimientos de comida rápida, clubes nocturnos, servicios de taxi, compañías aéreas, alquiler de coches, agencias de viajes, parques de atracciones, entre otros (Obadić & Marić, 2009: 96).

Recientemente, la **Organización Internacional del Trabajo** (OIT) (2017) acotaba el término turismo a las actividades vinculadas a los servicios de «alojamiento (en hoteles, pensiones, moteles, campamentos turísticos y centros vacacionales), de alimentación y entretenimiento (en restaurantes, bares, cafeterías, pubs, salas de fiestas y otros establecimientos similares, así como en entidades que ofrecen comidas y refrigerios en hospitales, comedores de fábricas y oficinas, escuelas, aeronaves y buques), de gestión de viajes y actividades para viajeros (por las agencias de viajes y servicios de

guías turísticos, las oficinas de información turística y los centros de congresos y exposiciones), y de atracciones turísticas (en parques nacionales, museos e instalaciones afines)» (OIT, 2017: 1-2).

En este informe tomamos como referencia esta delimitación establecida por la OIT que, a pesar de dejar fuera ciertas actividades, como por ejemplo las que están vinculadas al transporte, y no ser

En el año 2017, la Organización Internacional del Trabajo acotaba el término turismo a las actividades vinculadas a los servicios de alojamiento, de alimentación y entretenimiento, de gestión de viajes y actividades, y de atracciones turísticas.

1. INTRODUCCIÓN

suficientemente adecuado para las particularidades y dinámicas específicas de cada contexto, tiene la virtud de proponer un esquema universalizable y de más fácil uso que otras propuestas de definición.

Igualmente utilizamos dos categorías que nos ayudan a trazar un horizonte hacia el cual aspiramos avanzar, y sobre el cual proponemos introducir las dimensiones de género. Estos dos horizontes de posibilidad a los cuales consideramos imprescindible sumar transversalmente una perspectiva de género son el Trabajo Decente y el Turismo Responsable.

Trabajo decente

El concepto de Trabajo Decente fue formulado por la **Organización Internacional del Trabajo** (OIT) a través de su director general, Juan Somavía, durante la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, y definido como:

Trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el que los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social (OIT, 1999).

Este concepto se planteó en relación a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: empleo, protección social, derechos de los trabajadores y trabajadoras, y diálogo social. Esto implica un modelo laboral en el que haya suficientes puestos de trabajo que permitan trabajar, con remuneración suficiente, seguridad y condiciones laborales salubres y que, además, disponga de un sistema de protección social garantizado. A su vez, se deben respetar los derechos fundamentales del trabajo, como son la libertad de sindicación y la erradicación de toda forma de discriminación laboral, trabajo forzoso y trabajo infantil (Espinoza, 2003; Ghai, 2003).

Turismo responsable

Por su parte, el concepto de Turismo Responsable tiene en estos momentos un sentido polisémico. El año 2002, en el marco de los actos paralelos a la **Cumbre Mundial para el Desarrollo Sostenible** celebrada en Johannesburgo, Sudáfrica, The Responsible Tourism Partnership y Turismo de El Cabo Occidental, presididas respectivamente por Harold Goodwin y Mike Fabricius, organizaron una Conferencia que dio lugar a la **Declaración de Ciudad del Cabo**. En ella se definió el turismo responsable como aquel que minimiza los impactos negativos del turismo a nivel medioambiental, social y cultural; genera mayores beneficios económicos para las comunidades anfitrionas y contribuye a su bienestar; involucra a la población local en las decisiones que afectan a sus opciones de vida; contribuye positivamente a la conservación del patrimonio natural y cultural, y al mantenimiento de la biodiversidad; ofrece a los turistas experiencias más gratas, a través de relaciones significativas con elementos del entorno local; es accesible para las personas con limitaciones

1.
INTRODUCCIÓN

físicas; presta atención a los aspectos culturales y promueve el respeto entre turistas y anfitriones. Esta concepción se centraba fundamentalmente en las características de un determinado destino turístico. En su despliegue posterior, este enfoque se ha caracterizado fundamentalmente por su apuesta por la creación y puesta en marcha de herramientas que contribuyan al desarrollo de buenas prácticas de carácter voluntario, en especial en el ámbito empresarial, como forma de entender el turismo responsable.

A su vez, las necesidades del sector empresarial por encontrar nuevos nichos de mercado que permitan una mayor diferenciación y la generación de “experiencias vivenciales” singulares y significativas, han reforzado una concepción del turismo responsable sustancialmente reducida a una forma de viajar a determinados destinos y, por tanto, como un producto comercializable más. Esto ha implicado que se popularizara una versión del turismo responsable como nicho de mercado.

Finalmente, desde el sector de las ONG y movimientos sociales se ha difundido una forma de entender el turismo responsable como un movimiento social para la transformación del turismo en un sentido de mayor equidad y sostenibilidad. Originalmente la idea fue planteada por **Jordi Gascón** y **Ernest Cañada** en el libro *Viajar a todo tren* (2005). Desde esta perspectiva se asume la necesidad de denunciar los impactos negativos que el turismo conlleva o puede suponer en las sociedades anfitrionas y el medioambiente, e implicarse en el acompañamiento y solidaridad con los colectivos afectados. Por otro, considera la necesidad de establecer modelos de desarrollo turístico sostenibles y específicos para cada zona de destino. Y, en tercer lugar, valora y reclama la responsabilidad de todos los agentes que participan en el proceso turístico (viajeros, anfitriones, tour-operadores e instituciones públicas) a la hora de favorecer modelos turísticos sostenibles poniendo énfasis en los deseables y prioritarios beneficios para las comunidades anfitrionas. Esta concepción se toma

Desde el sector de las ONG y movimientos sociales se ha difundido una forma de entender el turismo responsable como un movimiento social para la transformación del turismo en un sentido de mayor equidad y sostenibilidad.

como prioridad la construcción de un accionar colectivo que responda a los múltiples impactos negativos que conlleva el desarrollo turístico dominante y contribuya al desarrollo de un turismo más sostenible, inclusivo y equitativo.

Ambos conceptos, tanto el de trabajo decente como el de turismo responsable, permiten su propio desarrollo con una mirada específica en las relaciones de género, que hasta el momento ha sido insuficientemente abordado. El propósito de este informe, por lo tanto, es el de potenciar el análisis del trabajo turístico con enfoque de género. Así, entendemos que la forma más adecuada para comprender este tipo de actividades laborales desde una posición construida a partir de los ideales del trabajo decente y el turismo responsable es incorporar en su análisis todo el potencial de la perspectiva de género.

2. ¿CÓMO ANALIZAR EL TRABAJO TURÍSTICO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Habitualmente se tiende a pensar que el género como categoría de análisis se limita a contar el número de hombres y mujeres, sin considerar las diferencias cualitativas en materia de presencia, participación y ejercicio de derechos. Esto ocurre por desconocimiento o como medio de limitar su contenido crítico. Según **Rosa Cobo** (2005a, 2014), el género es una estructura de poder llamada patriarcado que se compone de una estructura simbólica y de una estructura normativa:

- La **estructura simbólica** se apoya en una práctica que potencia la idea de que ser auténticamente una mujer signifique “asumir un modo de estar en el mundo en el que la maternidad, los cuidados, el trabajo doméstico, la heterosexualidad y la ausencia de poder son características constitutivas del género femenino” (Cobo, 2014: 9). De esta manera, la estructura simbólica induce a que el patriarcado, que tanto daño provoca en la vida de las mujeres, sobreviva y se perpetúe en todas las culturas con diversos mecanismos de subordinación y, lo que es peor, que las mujeres lo acepten con total normalidad.
- La **estructura normativa** por su parte asigna espacios diferentes a mujeres y hombres que limitan la libre elección de ambos en la toma de decisiones sobre su propia vida, teniendo que cumplir con la construcción impuesta a la masculinidad y femineidad. Siguiendo el planteamiento de **Teresa de Lauretis** (2000), la representación, autorrepresentación y construcción del género se sustentan en una ideología que en definitiva no es más que el patriarcado.

Las relaciones de poder entre mujeres y hombres, que beben de la estructura simbólica y de la estructura normativa, han permitido que los hombres se construyan como personas en la esfera pública, es decir, con una vida “hacia el exterior” en una esfera “creada por los varones para los varones” (Cobo, 2014: 10) en donde confluyen el poder, la toma de decisiones, el dinero, el reconocimiento y, en definitiva, el control de los recursos. En cambio, la construcción originaria de la mujer es “hacia adentro”, es una esfera “creada por los varones para las mujeres” (Cobo, 2014: 10). Aquí coexisten el rol de madre/esposa, confidente, consoladora, delegadora de toma de decisiones de calidad, la comprensión, la sumisión y el ámbito doméstico, que es totalmente invisible ante los ojos de la esfera pública. A raíz de estas relaciones de poder, parafraseando a **Cristina Carrasco** (2004), la participación de las mujeres en

2.
¿CÓMO ANALIZAR
EL TRABAJO
TURÍSTICO DESDE
UNA PERSPECTIVA
DE GÉNERO?

la esfera pública (en el trabajo de mercado, por ejemplo) se mide en relación al mundo masculino, el que tiene valor, al que hay que parecerse y llegar.

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. En definitiva, se centra en las relaciones de poder establecidas por el patriarcado (la norma) que fomenta un lenguaje, unos comportamientos, una historia y una economía muy concreta y definida para sus fines masculinizados. Cuando

El análisis de género se centra en las relaciones de poder establecidas por el patriarcado (la norma) que fomenta un lenguaje, unos comportamientos, una historia y una economía muy concreta y definida para sus fines masculinizados.

analizamos una determinada sociedad, si no tenemos en cuenta las diferencias derivadas de las relaciones de poder, y damos por hecho que hombres y mujeres están en la misma situación, lo que ocurre es que las discriminaciones sexistas continúan.

Para concluir este apartado se quiere dar visibilidad, aunque sea a pequeña escala, al debate del sistema sexo-género. El sistema sexo-género es la construcción de lo masculino y femenino a través de las diferencias biológicas exclusivamente. Según **Ana de Miguel** (2010) el sistema sexo-género es, como el resto de los sistemas de dominación, una construcción histórica y social que no puede comprenderse adecuadamente sin atender a su configuración a lo largo de la historia. De esta manera, lo que significa ser mujer y hombre queda reducido a los atributos físicos, pero no sociales y culturales. Por ejemplo, a las niñas se las viste de rosa o se les hace “la marca de género” mediante los agujeros en las orejas (De Miguel, 2010, 2015), mientras que a los niños se les refuerza la idea de que parecerse a una niña es sinónimo de debilidad o de una discapacidad. De este modo fluyen una serie de idealizaciones tales como que los hombres son más fuertes que las mujeres o que las mujeres son más emocionales que los hombres, cuando muchas veces las mujeres son muy fuertes y racionales para ser capaces de sobreponerse a graves delitos sufridos contra su integridad como las violaciones o cualquier otro tipo de violencia. Es más, para muchas mujeres la racionalidad fue la clave para sobrevivir el puerperio, período tan especial, pero a la vez tan duro para algunas mujeres.

Sin embargo, este sistema sexo-género binario, es decir entre mujeres y hombres, ha sido cuestionado por la teoría *Queer*. Aun cuando la teoría *Queer* es algo que no se aborda a lo largo de este trabajo, sí que consideramos necesario hacer mención sobre ella. Brevemente, **Judith Butler** (una de sus fundadoras) plantea que el sexo, al igual que la identidad de género, también tiene una connotación cultural y social. Butler (2007) propone trabajar en la desnaturalización del género y del sexo para evitar morfologías ideales del sexo (hombre y mujer). De esta manera, el sistema sexo-género, y como consecuencia el análisis de género, deben ampliar sus fronteras para que el mensaje de la igualdad sea más diverso. Por tanto, entran en el análisis otras categorías sociales como homosexuales, lesbianas, bisexuales y transexuales (Butler, 1997).

2.
¿CÓMO ANALIZAR
EL TRABAJO
TURÍSTICO DESDE
UNA PERSPECTIVA
DE GÉNERO?

Hablar de la perspectiva de género implica hablar de feminismo porque “es un marco de la interpretación de la realidad que visibiliza el género como una estructura de poder” (Cobo, 2014: 8). El feminismo es clave para que la perspectiva de género avance en la representatividad de las mujeres y para evitar a toda costa elevar a las mujeres a un nivel definido por los hombres en nombre de la igualdad (Markus, 1990). Es decir, la igualdad no busca que las mujeres se parezcan a los hombres ni que las mujeres quieran ser iguales que los hombres para ser consideradas en igualdad. Entender esto es imprescindible para comprender clara y justamente cómo funciona y está organizada la vida social y para provocar un cambio positivo en las mujeres y, por ende, en el progreso de la sociedad (Blázquez, 2010). El género, siguiendo a **Amelia Valcárcel** (2008), es un instrumento analítico que disecciona lo que ocurre en una realidad determinada. No obstante, para que existan buenos análisis de género estos se tienen que realizar sobre la base de una política feminista porque “si hay una mala práctica de género, una buena política, feminista, debe corregirla” (Valcárcel, 2008: 219).



Lima. Juan Arredondo, Getty Images Reportage

3.

¿CÓMO SE HA ABORDADO EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN EL TURISMO?

La manera más recurrente de abordar la participación de las trabajadoras en el turismo es el enfoque que califica al turismo como el empleador más importante. En 1990 la **OIT** ya solicitaba estudios sobre la situación de las mujeres en la Hostelería, Restauración y Turismo (HRT), pero no fue hasta 2013 que dicha organización encargó a **Thomas Baum** el primer informe oficial sobre la situación de las mujeres en la hostelería, *catering* y turismo (Baum, 2013). Esta investigación constató que a nivel global el 55,5% de la fuerza laboral estaba constituida por mujeres (55,9% en España; 58,5% en México; 65% en Tailandia; 76,3% en Perú; y 85,6% en Lituania) (Baum, 2013). La participación tan elevada de las mujeres en el turismo se confirmó en otro estudio realizado por **The World Travel & Tourism Council** (WTTC, 2014), que concluyó que el 66% del total del trabajo turístico de Australia, Francia, Alemania, Sudáfrica y Turquía es realizado por mujeres. Así el trabajo turístico constituye la tercera fuerza laboral para ellas en todos los países, después de la educación, segunda, y la salud y trabajo social, primera. El mismo estudio estimaba que la representación laboral de las mujeres en el turismo incrementaría un 36,5% para 2023. Tal como dijo **Kate Purcell** (1996), el empleo en el turismo está feminizado, es decir, es un sector económico sostenido en gran parte por el trabajo que realizan las mujeres.

Pareciera ser que esta aproximación a las trabajadoras en el turismo en ocasiones fortalece la única idea de que éste, por sí mismo, ya es un motor de empoderamiento para las mujeres. No obstante, la realidad es bastante opuesta porque mayor cantidad de mujeres no necesariamente implica una disminución de las brechas de

El trabajo turístico constituye la tercera fuerza laboral para ellas en todos los países, después de la educación, segunda, y la salud y trabajo social, primera.

género. Como tampoco que menos cantidad de trabajadoras en el turismo suponga una menor capacidad para la igualdad de género. Por ejemplo, en Albania son más hombres que mujeres quienes trabajan en el turismo, aun así, es urgente trabajar el empleo en el turismo desde

el enfoque de género porque las mujeres no acceden al “mercado laboral turístico” por las desigualdades intrínsecas del país y porque el sector está masculinizado. Algo parecido sucede en Colombia ya que, según **Manuel Leguizamón** (2016), las mujeres representan el 37% de la población ocupada en turismo.

3.
¿CÓMO SE
HA ABORDADO
EL TRABAJO
DE LAS MUJERES
EN EL TURISMO?

Los datos que demuestran el gran número de mujeres son solo una antesala que debe llamar a la curiosidad por saber más sobre las dimensiones de género en el empleo en el turismo.

CUADRO 1

Mujeres en cargos de toma de decisiones: el caso de Reino Unido*

En junio de 2013 la organización Equality in Tourism, con su estudio *Sun, Sand and Ceilings: Women In The Boardroom In The Tourism Industry*, demostró que las trabajadoras de la industria turística en Reino Unido no están representadas a nivel ejecutivo en las principales empresas turísticas del mundo localizadas en este país, a pesar de constituir una mayoría en el trabajo turístico. De un total de 78 encuestas entregadas solo el 15,8% de las juntas directivas tienen una mujer desempeñando ese cargo. Por ejemplo, en TUI Travel, uno de los tour-operadores más importantes a nivel mundial, las mujeres realizan el 59% del trabajo, pero solo un 13,3% está en las directivas. El informe concluye que la industria turística está fracasando en la promoción de las trabajadoras a altos cargos directivos y de toma de decisiones.

Fuente: elaboración propia a partir de Equality in Tourism (2013).

*Actualmente, Equality in Tourism prepara una segunda parte de este informe que será publicado durante el 2018 con datos actualizados.

Según la **OMT** y **ONU Mujeres** (2011) el turismo es una fuente de empleo importante para las mujeres, sobre todo en países en desarrollo, pero con profundas limitaciones, tal como reconoció este informe:

El turismo presenta una gran variedad de oportunidades de generación de ingresos para las mujeres tanto en empleo formal como informal. Los trabajos en el turismo son a menudo flexibles y pueden ser realizados en distintos lugares tales como el trabajo, la comunidad y el hogar. Además, el turismo genera una amplia gama de oportunidades para las mujeres a través de las complejas cadenas de valor que crea en la economía de destino. También se sabe los desafíos a los que enfrentan las mujeres en el turismo. Las mujeres a menudo se concentran en empleos de bajo estatus, mal pagados y precarios (OMT & ONU Mujeres, 2011: 2)¹.

Esta última reflexión es importante porque por un lado ensalza la capacidad del turismo para emplear a trabajadoras, mientras que por otro lado enseña los ámbitos precarios

1 Traducción propia de la versión original: "Tourism presents a wide range of income-generation opportunities for women in both formal and informal employment. Tourism jobs are often flexible and can be carried out at various different locations such as the workplace, community, and household. Additionally, tourism creates a wide range of opportunities for women through the complex value chains it creates in the destination economy. There are also known to be challenges facing women in tourism. Women are often concentrated in low status, low paid and precarious jobs in the tourism industry".

3.
¿CÓMO SE
HA ABORDADO
EL TRABAJO
DE LAS MUJERES
EN EL TURISMO?

que acompañan a este proceso. No obstante, la OMT en 2014, casi tres años después, declaró que el turismo es perfecto para las mujeres con responsabilidades familiares, tal como se cita a continuación:

Siendo un sector intensivo en mano de obra, el turismo ofrece oportunidades de empleo para las personas que ingresan al mercado laboral por primera vez o que tienen dificultades para encontrar trabajo. Por tanto, el turismo juega un papel para dar oportunidades a personas poco cualificadas y con escasa formación en general, minorías étnicas y migrantes, jóvenes desempleados, parados de larga duración, así como mujeres con responsabilidades familiares que solo pueden tomar puestos de trabajo a tiempo parcial (OMT, 2014: 17)².

Con estas declaraciones, lamentablemente queda una sensación de retroceso respecto al informe que la OMT elaboró en 2011, en conjunto con ONU Mujeres. Por un lado, afirman que el turismo es un sector intensivo en mano de obra y por otro que es perfecto para las mujeres que solo pueden optar a puestos de trabajo a tiempo parcial. Además, declarar que el turismo es perfecto para las mujeres con cargas familiares y con poco tiempo descarta de un tirón una serie de factores fundamentales para generar empleo decente y borra del mapa a muchas mujeres que no se encuentran en esta situación. Es decir, estas declaraciones no hacen más que ver que el sector del turismo tiene por delante una tremenda responsabilidad si pretende promover calidad y decencia en el empleo que genera.

2 Traducción propia de la versión original: "Being a labour intensive sector, tourism offers opportunities for employment for persons entering the labour market for the first time or having difficulties in finding employment elsewhere. Thus tourism plays a role in providing opportunities for low-skilled workers and workers with little qualification in general, ethnic minority groups and migrants, unemployed youth, long-term unemployed, as well as women with family responsibilities who can take only part-time jobs".

4.

¿QUÉ ES, EN VERDAD, LA FEMINIZACIÓN DEL TRABAJO TURÍSTICO?

A pesar de la extendida idea de que la feminización del empleo es el hecho de que cuantitativamente haya más mujeres que hombres, en realidad es mucho más que eso. Según **Nazneen Kanji** y **Kalyani Menon-Sen** (2001) el término feminización se utiliza para recalcar la incorporación de las mujeres al mundo laboral durante las últimas tres décadas y para describir una flexibilización donde condiciones irregulares hacen que las mujeres sean vista como trabajadoras de segunda clase, o como “trabajo que se convierte en mujer” (Morini, 2007). Por supuesto, esto acentúa las desigualdades de género que conlleva esta situación y por ello las verdaderas causas e implicaciones que acarrea la feminización laboral.

Por tanto, la feminización del trabajo podría interpretarse como aquel trabajo en formato de “inflexible flexibilidad” que **Cristina Morini** define como “una forma de creciente sometimiento de las existencias y de las inteligencias puestas a trabajar” (2014: 99), a lo que agrega:

Las mujeres no solo son funcionales a un mercado de trabajo flexible, tanto en términos de entrada como de salida, según las exigencias sociales y productivas del momento, sino que condensan también en sí, en un único cuerpo, la posibilidad de asumir el rol productivo y reproductivo. Tienen la ventaja de contribuir a un inmenso ahorro de costes para el capitalismo (Morini, 2014: 83).

Por ello el planteamiento metodológico y político del feminismo es clave para marcar el sendero que debe recorrer el turismo para ser un motor para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La feminización del empleo en el turismo, al contrario de lo que parece, acarrea una serie de situaciones que provocan el empobrecimiento de gran parte de su mercado laboral, e incluso constituye una de las causas de la constante precarización que sufre el sector. De esta manera, se considera que afrontar esta temática es fundamental para abordar de manera transparente la precarización que afecta tanto a mujeres como a hombres. Así, **Nilufer Çağatay** y **Sule Özle** (1995), plantearon que el turismo tendría que responder como mínimo a dos preguntas: ¿de qué manera la feminización laboral afecta en la calidad de vida y la salud de las mujeres? ¿Cuáles son sus impactos en la contribución salarial o en la calidad de políticas y leyes laborales?

4.
¿QUÉ ES,
EN VERDAD,
LA FEMINIZACIÓN
DEL TRABAJO
TURÍSTICO?

Los datos sobre la situación de las mujeres en el turismo están concentrados en la hostelería y restauración, de ahí que la mayoría de las mujeres trabaje en actividades que son consideradas una extensión del trabajo doméstico (Baum, 2013; Muñoz-Bullón, 2009; Ordóñez, 2001), como es el caso de las camareras de piso (Cañada, 2015).

A este hecho, **Kristine McKenzie Gentry** (2007) lo ha llamado la *housewifization* (ama de casa + zation)³, que identifica la desvalorización del trabajo doméstico como factor común de todas las trabajadoras, independientemente de la edad, raza, cultura o religión. Esto ocurre porque el trabajo doméstico se percibe como un atributo femenino, un don de la condición femenina. Por tanto, cuando el trabajo doméstico se

traslada al mercado se asume que se trata de un trabajo fácil de hacer y se minusvalora.

El trabajo doméstico se percibe como un atributo femenino, un don de la condición femenina. Por tanto, cuando el trabajo doméstico se traslada al mercado se asume que se trata de un trabajo fácil de hacer y se minusvalora.

La mochila histórica de invisibilidad, desprecio y gratuidad del trabajo doméstico forma parte del currículum oculto (y a veces visible) de las políticas de empleo. ¿Acaso el turismo es positivo por el hecho de remunerar este trabajo invisible?

Lamentablemente no, porque esto no elimina las causas de las desigualdades de género en el mundo laboral, ni la pobreza simbólica que ejerce presión cuando se mercantiliza el trabajo doméstico y de cuidados sin ninguna conciencia de género, como ocurre en el turismo. Tampoco establece condiciones de igualdad de género y menos todavía de cara al empoderamiento de las mujeres. ¿Entonces la solución es masculinizar de forma cuantitativa el empleo en el turismo? Tampoco parece ser la respuesta, porque expulsaría del mercado a muchas mujeres, lo que supondría un acto de discriminación directa hacia todas ellas que agudizaría aún más su empobrecimiento.

Según **Thomas Baum** (2013) las trabajadoras afrontan una serie de desafíos adicionales y particulares que dependen del ciclo de demanda turística que es altamente variable y que impone horas de trabajo de carácter antisocial e impredecible. La estacionalidad del turismo, según el mismo autor, acarrea una concentración intensa en ciertos momentos del año que impide una planificación laboral. Además, en algunos casos la lejanía de la localización de los negocios, preferentemente en los países empobrecidos, supone un costo de traslado inasumible para algunas personas. Esta situación dificulta la implementación de políticas de conciliación sostenidas en el tiempo y acorde con la demanda turística en los momentos de mayor intensidad laboral.

3 Este término fue usado por María Mies (1986) para hacer referencia al proceso que ha usado la división sexual del trabajo para relegar a las mujeres al rol de amas de casa.

5.

¿CUÁLES SON LOS TEMAS CLAVE DEL ANÁLISIS DE GÉNERO DEL TRABAJO TURÍSTICO?

Destacamos a continuación los ámbitos de análisis más frecuentes y necesarios sobre la situación de las trabajadoras turísticas: trabajo informal, precariedad laboral, criterios de selección de la fuerza de trabajo, brecha salarial y acoso sexual.

5.1. Trabajo informal

Aun cuando no sea fácil abordar el empleo informal en el turismo debido a su naturaleza, es absolutamente necesario hacerlo, en la medida que constituye un elemento fundamental del empleo turístico. El turismo, al tener una estructura poco convencional y un gran número de micro, pequeñas y medianas empresas, fortalece la existencia del empleo informal en diversos segmentos (Aykac, 2010). Según **Manuel Leguizamón** (2016) el empleo informal en el turismo, más allá de una cuestión de si se cumple o no con la legalidad, o con las garantías de la calidad, se asocia a condiciones vulnerables, sin cobertura de seguridad social y sin los beneficios laborales deseables como las prestaciones sociales o un ingreso justo. Pues bien, la razón de género para abordar esta temática está principalmente fundamentada en tres argumentos:

1. La mayoría de los estudios que tratan la temática de turismo y género/mujeres no contemplan a las trabajadoras no estructuradas y a las trabajadoras familiares no remuneradas. En el turismo más que en otros sectores de la economía hay una cantidad importante de trabajadoras familiares e incluso calificadas como trabajadoras familiares no remuneradas (Ordoñez, 2001).
2. Existe una relación directa entre ser una mujer, trabajar en el sector informal y vivir en un contexto de pobreza, que implica la carencia monetaria y la ausencia total o parcial de desarrollar capacidades y tomar decisiones (Moreno, 2017).
3. A nivel global la mayoría de las mujeres que trabajan en el sector informal lo hacen desde casa o como vendedoras ambulantes (Chen, 2001). De ahí, también redonda la importancia de abordar este asunto en el turismo con perspectiva de género, sobre todo cuando el empleo en el turismo “con cara de mujer” históricamente se ha fortalecido en el contexto doméstico, en el hogar y como vendedoras.

5.
¿CUÁLES SON
LOS TEMAS CLAVE
DEL ANÁLISIS
DE GÉNERO
DEL TRABAJO
TURÍSTICO?

Ahora bien, la informalidad también acarrea la marginalización de las mujeres en sus aspiraciones de formación. Por ejemplo, en Cabo San Lucas México, las vendedoras ambulantes (la mayoría inmigrantes) expresaron sentir que, a pesar de ser importantes para la cadena productiva turística, su situación de informalidad las deja apartadas de los programas formativos (que muchas veces permite acceder a una financiación para mejorar su negocio), lo que a la larga conlleva un estancamiento de su producción (Wilson, Gámez & Ivanova, 2012). La informalidad también acarrea un balance desigual en la toma de decisiones y una miopía para visualizar ciertas situaciones de clara desigualdad que impide a las mujeres ser sujetas de derechos.

CUADRO 2

El caso de los mercados de Sucupira y Plateau, Cabo Verde

Entre el 2010 y 2012 en Praia Cabo Verde las organizaciones MORABI Associação Cabo-verdiana de Auto-Promoção da Mulher y O'DAM ONGd con financiación de la Cámara Municipal de Praia y AECID implementaron el proyecto “Capacitação e Melhoria das Condições de Venda das Vendedeiras dos Mercados de Plateau e Sucupira”. El objetivo principal del proyecto era fortalecer las capacidades de alrededor 500 vendedoras en temas tales como gestión de pequeños negocios, marketing, salud y autocuidados, así como mejorar la salud personal y de sus hijas e hijos (que van a trabajar con ellas, incluso lactantes).

Este proyecto es especialmente interesante por dos razones. En primer lugar, porque si bien un gran número de estas mujeres trabajan de manera informal eso no fue un criterio que las excluyera de sus potenciales beneficios. En segundo lugar, porque ambas organizaciones tuvieron siempre presente que estos dos mercados son altamente visitados por las y los turistas, por tanto, a pesar de no ser consideradas empresarias, ni mucho menos empresarias vinculadas al turismo, había que hacer algo. De esta manera, el proyecto además de mejorar las condiciones laborales de estas mujeres también mejoró visiblemente dos espacios que bajo la óptica de las y los turistas podían ser atractivos turísticos. Paralelamente ambos mercados mejoraron su infraestructura instalando, por ejemplo, baños con agua potable. A día de hoy no son pocas las mujeres que en ambos mercados siguen trabajando bajo la informalidad, pero el hecho de que el proyecto mejoró sus condiciones laborales y de vida indiscutiblemente ha servido de motivación para comenzar a cambiar la legalidad y los tecnicismos que obstaculizaban su formalidad, con el fin de lograr una formalización de su situación adaptada a cada quien y para atraer y recibir responsablemente a los y las turistas.

Fuente: elaboración propia a partir del informe del proyecto facilitado por Morabi.

En relación con este último punto, en una entrevista realizada por la co-autora de este informe en noviembre de 2014, la coordinadora de un proyecto de turismo rural comunitario gestionado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en Nicaragua explicó un claro ejemplo. Los hombres de una comunidad, con el fin de otorgar más

5.
¿CUÁLES SON
LOS TEMAS CLAVE
DEL ANÁLISIS
DE GÉNERO
DEL TRABAJO
TURÍSTICO?

participación a las mujeres en otras actividades (informales) que no fueran las de cocinar y limpiar, decidieron concederles la venta del queso en carreteras de gran afluencia turística (corredores turísticos). Inicialmente lo que parecía una decisión acertada estaba muy lejos de ser así. En primer lugar, fueron los hombres quienes decidieron qué tipo de trabajo es “para las mujeres”, en segundo lugar el trabajo de venta en autopistas o carreteras es duro y precario e incluso peligroso, porque se arriesgan a ser atropelladas o asaltadas para robarles la mercancía, y en tercer lugar a ellas solo se les estaba permitido vender (y vendían mucho), pero no así administrar el dinero, es decir ellas podían acceder al dinero, no así controlarlo.

Pareciera ser que el trabajo en el domicilio o el trabajo a tiempo parcial en el turismo se han convertido en formas estructurales de empleo para las mujeres, situación que en cierta medida también legitima el empleo informal (Munck, 2002). Se considera que la informalidad es invisible para el mercado y acarrea situaciones complejas para las trabajadoras sobre todo cuando los registros nacionales de turismo son muy estrictos en temas de formalidad. La informalidad es una estrategia de supervivencia que viene marcada por la desigualdad de género, además que los trabajos que se realizan en la informalidad suelen valorarse muy poco en términos sociales y de renta, y evita que se generen derechos económicos como las pensiones de jubilación o los subsidios por desempleo.

5.2. Trabajo precario

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, es decir un “trabajo a tiempo completo con un contrato de una duración ilimitada, con un solo empresario y los trabajadores protegidos contra el despido y amparados por la protección social” (Benach & Muntaner 2010: 142). El concepto de precariedad sirve, por tanto, para identificar los “aspectos más negativos del trabajo asalariado y las condiciones socio-laborales que acompañan su desempeño” (Carrasquer & Torns, 2007: 143). La precariedad se ha traducido en la extensión de formas atípicas de empleo, como la temporalidad, la parcialidad o la subcontratación, a través de las cuales han disminuido las obligaciones contractuales de los empleadores con sus trabajadores y trabajadoras (Recio, 2007: 280); se ha producido una mayor flexibilización en la organización del trabajo (categorías laborales, horarios, calendario laboral, movilidad, funciones); así como el debilitamiento de las capacidades de acción colectiva construidas alrededor del sindicalismo, lo que, a su vez, deriva en una mayor incertidumbre, vulnerabilidad y dependencia de los trabajadores (Cano, 2004: 68).

Siguiendo la contribución de **Jesús Rubio** (2010) la precariedad laboral tendría principalmente cuatro dimensiones: la temporalidad (inseguridad de la relación laboral); la vulnerabilidad (degradación de las condiciones de trabajo); la insuficiencia salarial (niveles salariales por debajo del mínimo necesario para cubrir necesidades primarias);

y la desprotección laboral (reducción de prestaciones de protección social). Dichos aspectos han sido ampliamente reconocidos en los empleos vinculados con el turismo, de tal modo que se ha llegado a considerar como un problema estructural del sector.

CUADRO 3

La rebelión de las camareras de piso en España

Durante los últimos años las camareras de piso, trabajadoras dedicadas fundamentalmente a la limpieza de habitaciones de hotel, conocidas popularmente como «kellys», según se autodenominan algunas de ellas, han irrumpido con fuerza en el escenario público en España. Ataviadas con sus camisetas verdes, blancas o las banderas de sus sindicatos se han hecho cada vez más presentes en medios de comunicación, redes sociales o concentraciones en las calles. En pocos años, gracias a un intenso proceso de movilización social, que ha tenido su principal expresión en el terreno de la comunicación y la incidencia política, el colectivo laboral de las camareras de piso ha pasado de la práctica invisibilidad a protagonizar momentos clave del debate político en España.

Históricamente la limpieza de habitaciones de hotel ha sido un trabajo realizado en su práctica totalidad por mujeres, considerado socialmente como una extensión de las tareas del hogar, y por tanto desvalorizado y mal pagado, a la par de ser especialmente duro. Pero con la crisis financiera internacional iniciada en 2008 se producen una serie de cambios que tendrán como principal efecto una degradación generalizada y radical de las condiciones laborales en el sector hotelero, en especial de las camareras de piso. Esta situación afectó de forma muy particular a trabajadoras de mediana edad que habían hecho su carrera profesional en este sector, que habían vivido una cierta perspectiva de mejora, y que quedaron atrapadas en un trabajo cada vez más duro, realizado en peores condiciones, con salarios más bajos (que en muchas familias pasaron a ser el único ingreso), con enormes dificultades para cambiar de empleo, y con una salud fuertemente deteriorada.

En 2008 la descomposición de la economía española se extendió rápidamente de la economía financiera a la real con efectos devastadores sobre la clase trabajadora (Murray, 2015). El inicio de la crisis provocó rápidamente un aumento vertiginoso del desempleo, alcanzando una tasa del 26% en 2013. Las pérdidas de empleo se concentraron especialmente en la construcción y los sectores relacionados. Sin embargo, se produjo un deterioro constante de la calidad del empleo en otros sectores y la extensión de la precariedad (Díaz & Feu, 2018; Oxfam, 2018; Vicent, 2017). En el caso del turismo, a pesar de la afectación de los primeros años de crisis, rápidamente volvió a crecer y ha experimentado una expansión extraordinaria, ya que las llegadas de turistas internacionales a España han aumentado de 58,6 millones en 2007 a 77,8 millones en 2017 (INE, 2017).

La respuesta del gobierno español, condicionado extremadamente por las políticas de ajuste de la Unión Europea, fue la adopción de un programa de rescate a la par de un nuevo ajuste en las políticas laborales que daba una nueva vuelta de tuerca a las políticas laborales de carácter neoliberal que venían aplicándose desde los años ochenta (Etxezarreta, 1991).

>

>

La retórica detrás de estas reformas fue que la rigidez del mercado laboral y los altos costos laborales sofocaban el crecimiento económico. Con la reforma laboral de 2012, impulsada por el gobierno del Partido Popular a través del “Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, y tramitado como proyecto de Ley el 8 de marzo del mismo año con el apoyo del Partido Popular, Convergencia i Unió, Unión del Pueblo Navarro y Foro Asturias, se modificaron las condiciones que han permitido mayores facilidades para el despido y para la extensión de las externalizaciones (Aragón, 2012). Al regularse que en lo que respecta a la jornada laboral, horario, salario y clasificación profesional, tendría prioridad aplicativa el convenio de empresa sobre los otros convenios colectivos que hubiera, la externalización se convirtió en una fórmula atractiva para el empresariado hotelero por cuanto podía desprenderse de trabajadores directos vinculados al convenio colectivo de hostelería, y contratar a una empresa multiservicios que tiene a sus trabajadores bajo convenios de empresa, a menudo firmados con una representación fraudulenta, o asociados a otros ámbitos de actividad con menor reconocimiento profesional y retribución, como el de limpieza. Las externalizaciones en España han estado reguladas desde que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores el 10 de marzo de 1980. Eran asumidas en la medida que se establecían una serie de responsabilidades por parte del empresariado en caso de subcontratar obras o servicios (art. 42). Sin embargo, no se usaban con frecuencia porque no resultaban lo suficientemente rentables, por cuanto debían pagar lo mismo a los trabajadores externalizados que a los que contrataran directamente (art. 81, 82 y 83). De este modo el convenio sectorial primaba sobre cualquier otro convenio al establecer unos mínimos. Así un trabajador no podía ganar en el cómputo anual de su retribución menos de lo que fijaba el convenio de su sector. Por tanto, los convenios de empresa que se acordaban en aquellos momentos eran superiores a lo que establecían los convenios sectoriales.

La reforma laboral ha provocado una mayor fragmentación de las relaciones laborales, socavando el poder de los trabajadores y de las organizaciones sindicales (Banyuls & Recio, 2015). Fue en este contexto de debilidad sindical, que arrastraba una progresiva pérdida de apoyo desde los años de la transición política, que se produjo la aplicación de una política muy extensa de externalizaciones de actividades troncales en el sector hotelero, con especial incidencia en los departamentos de pisos, y que a la postre actuó como uno de los principales factores de precarización laboral del colectivo de las camareras de piso.

En este contexto, los efectos que han tenido este conjunto de transformaciones sobre el colectivo de las camareras de piso han sido desastrosos: pérdida salarial; degradación condiciones contractuales y fragmentación de las plantillas; intensificación del trabajo; fuerte incidencia en su salud tanto física como psíquica; desprofesionalización; extensión del miedo y mayor vulnerabilidad. Todo ello ha acabado moldeando un marco de relaciones laborales cada vez más precario que solo el empeño y la lucha de las propias camareras por mejorar sus condiciones laborales, en el marco de un movimiento plural, podrá revertir.

Fuente: Cañada, 2016, 2018.

5.
¿CUÁLES SON
LOS TEMAS CLAVE
DEL ANÁLISIS
DE GÉNERO
DEL TRABAJO
TURÍSTICO?

Las mujeres tienden a trabajar a tiempo parcial porque es el empleo que se desarrolla en sectores mayoritariamente femeninos.

En España, la lucha de las camareras de piso, autodenominadas en algunos casos como “kellys”, ha logrado visibilizar ampliamente la situación de precariedad de un colectivo laboral central en el funcionamiento del sector hotelero.

En el ámbito turístico, la precariedad laboral desde la perspectiva de las mujeres, se ha traducido en brechas salariales, deterioro en las condiciones contractuales, cargas laborales pesadas y el carácter operativo-rutinario poco estimulante en la mayoría de las ocupaciones, lo que impacta negativamente en la sensación de pertenencia, insatisfacción y escasa fidelidad hacia la empresa o negocio. Además, ciertas formas de contratación, como el trabajo a tiempo parcial, refuerzan la segregación laboral

de las mujeres y actúan como una fuente de desigualdad. Así las mujeres tienden a trabajar a tiempo parcial porque es el empleo que se desarrolla en sectores mayoritariamente femeninos (Puech, 2007: 60).

Darcie Vandegrift (2008) plantea que el turismo ha prestado poca atención al trabajo de las mujeres desde un análisis feminista en el marco de la reestructuración económica. De modo que desde el feminismo se criticaría el hecho de que la feminización del sector significa que las mujeres son las sostenedoras invisibles del sector y que por ello en numerosas ocasiones se las percibe como trabajadoras flexibles e intercambiables. Por ejemplo, un número importante de mujeres nicaragüenses ha emigrado a Costa Rica y lo ha hecho sabiendo que en dicho país hay una percepción negativa que las cataloga como trabajadoras dóciles con poca experiencia por lo que los dueños de los negocios turísticos (la mayoría europeos y norteamericanos), que las consideran deseables como empleadas debido al bajo salario que se les paga por su trabajo (Vandegrift, 2008). Esto último es lo que **Celia Amorós** llama el “modelo de trabajadoras genéricas” (Cobo, 2005b; Girón, 2009), es decir flexibles, con capacidad de adaptación a distintos horarios y tareas, y sustituibles por otras cuando no acepten las condiciones de explotación laboral.

Otro punto relevante lo encontramos cuando el turismo persuade a las mujeres prometiéndoles flexibilidad laboral en términos de horarios, sobre todo a las calificadas como emprendedoras turísticas. Es decir, el planteamiento es el siguiente: como las mujeres tienen poco tiempo en su día a día, el turismo les permite trabajar de manera flexible y por tanto el sector, de por sí, ya sería algo bueno para ellas y promovería la igualdad de género. No obstante, este punto, aparentemente positivo, se vuelve en contra de las trabajadoras porque dar por sentado que la flexibilidad es un tema exclusivo de autogestión del tiempo y que constituye además una oportunidad para las mujeres, supone de *facto* que dejan de tomarse en cuenta aspectos que son necesarios para verdaderamente promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El primero de ellos son los causantes de ese poco tiempo, tales como las abundantes (y exclusivas) responsabilidades familiares y de cuidados; la carencia de formación y de redes de contacto que en muchos casos fomenta la necesidad de generar autoempleo simultáneo (y en ocasiones todos bajo el paraguas del turismo) que las convierte, parafraseando a **Rosa Renzi** (2012), en mujeres “atrápalo todo”; y la insuficiente financiación para diseñar e implementar proyectos turísticos que integren

5.
¿CUÁLES SON
LOS TEMAS CLAVE
DEL ANÁLISIS
DE GÉNERO
DEL TRABAJO
TURÍSTICO?

una perspectiva de género en todas sus fases y niveles (Ferguson & Moreno, 2015). El segundo ejemplo, y consecuencia del primero, es la intersección del género con la nacionalidad, raza y etnicidad de las trabajadoras del turismo, ya que en muchos hoteles una serie de trabajos precarios no son solo perfectos para las mujeres en un sentido genérico sino para un cierto tipo de mujeres, es decir para aquellas que ocupan una categoría más baja en la escala social, que suelen ser inmigrantes de países de menor renta. La falta de permiso legal para trabajar añade grados en la situación de dependencia de muchas trabajadoras hacia sus empleadores (Guerrie & Adib, 2003).

Por tanto, la precariedad laboral en el turismo, feminizada y con escasa atención para un análisis de género, reiteradamente presenta una manera de estar en el mercado laboral de talante adverso en su motivo, su desarrollo, sus expresiones y sus efectos. Ya es hora que la industria turística asuma que dada su capacidad para atraer a un número importante de trabajadoras tiene irremediabilmente una gran responsabilidad para integrar el análisis de género (en teoría y práctica) en su mercado laboral y desempeñar con calidad cualquier acción vinculada con el trabajo decente y el desarrollo sostenible del turismo.

5.3. Criterios de selección de la fuerza de trabajo

Para que las habilidades y actitudes requeridas para la obtención de un empleo en el turismo no fomenten las brechas de género es imprescindible abordar la división sexual del trabajo porque ésta, además de dificultar la conciliación entre la vida laboral y familiar de las mujeres y los hombres, les afecta en todas las esferas de la vida. La división sexual del trabajo construye un imaginario colectivo sobre el trabajo adecuado para las mujeres y hombres y también ejerce una presión sobre la gestión del tiempo de cada persona, sobre todo en las mujeres. Según **Amaia Pérez Orozco** (2014), la división sexual del trabajo es un concepto que capta tres dimensiones:

- Es una distribución de tareas que no es fruto del azar ni de meras negociaciones individuales, sino de estructuras socioeconómicas y políticas que vuelven realmente difícil esa negociación, cuando no imposible.
- El sexo funciona como criterio clave para repartir los trabajos y se acompaña de una división étnica y de clase.
- Se asocian a la feminidad los trabajos que otorgan menor poder, los más invisibles.

Se encasilla a las mujeres en aquellos trabajos considerados como una extensión del trabajo doméstico o que responden a las “características propias femeninas” (Bolles, 1997), convirtiendo de este modo las características femeninas impuestas por el patriarcado⁴ en mercancías (Sinclair, 1997) útiles para ocupar, sobre todo, los trabajos que se encuentran en la base piramidal ocupacional. Este hecho puede tener

4 Se ha agregado la palabra “patriarcado” a la idea planteada por la autora.

5.
¿CUÁLES SON
LOS TEMAS CLAVE
DEL ANÁLISIS
DE GÉNERO
DEL TRABAJO
TURÍSTICO?

implicaciones en la formación de las trabajadoras convirtiéndolas en *parking area* (Burrel et al., 1997), es decir allí donde las mujeres ven pocas oportunidades para el desarrollo de una carrera profesional porque saben que la empresa no tiene mucho interés para invertir en su formación.

De este modo, las habilidades necesarias para trabajar en actividades vinculadas con la limpieza se basan en conocimientos adquiridos por las mujeres en el ámbito doméstico. Por lo tanto, no se reconocen como calificaciones ocupacionales, sino como habilidades femeninas “naturales”. Esto a su vez explica parcialmente por qué muchos de los problemas de salud que sufren las mujeres en este tipo de empleos,

Las habilidades necesarias para trabajar en actividades vinculadas con la limpieza se basan en conocimientos adquiridos por las mujeres en el ámbito doméstico. Por lo tanto, no se reconocen como calificaciones ocupacionales, sino como habilidades femeninas “naturales”.

como los trastornos músculo-esqueléticos o enfermedades de la piel relacionadas con el uso de productos de limpieza, escasas veces son reconocidos como enfermedades profesionales (Puech, 2007: 55).

Existe una larga tradición de estudios empíricos que han documentado ampliamente la segregación por razones de género en el empleo turístico. Así,

por ejemplo, **Judie Cukier, Joanne Norris y Geoffrey Wall** (1996) identificaron que, en Bali, Indonesia, si bien el turismo había brindado a hombres y mujeres mayores opciones ocupacionales, se producía un acceso diferenciado por género, por el que las mujeres se estarían concentrando mayoritariamente en actividades asociadas a tareas consideradas femeninas. Su estudio se basó en una encuesta aplicada a 240 trabajadores y trabajadoras del turismo diferenciados en cuatro categorías: personal de recepción en hoteles destacados; conductores / guías turísticos; empleos en tiendas de *souvenirs*; y venta ambulante en lugares de playa. Además, encontraron que en el sector formal estarían recibiendo remuneraciones inferiores a los hombres por puestos de trabajo similares. Al mismo tiempo, el acceso de las mujeres a trabajos remunerados fuera de su hogar, mayoritariamente se esperaba que mantuvieran sus roles en asuntos religiosos y en el hogar (Cukier, Norris, & Wall, 1996: 265-268).

Según **Mari Carmen Sigüenza, Matilde Brotons y Raquel Huete** en la industria turística en España los puestos de trabajo de dirección y gestión están ocupados mayoritariamente por hombres, con estudios superiores y medios, y una antigüedad en la profesión entre los 10 y los 20 años. Contrariamente las tareas de producción son realizadas mayoritariamente por mujeres, con trabajos que reproducen los estereotipos sociales vinculados al cuidado y la atención al cliente, limpieza, recepción, tareas administrativas y de ayudantes. A pesar de ciertos avances detectados en términos de igualdad formal, las autoras concluyen que las mujeres perciben salarios inferiores a los de los hombres, con una diferencia media en la hostelería en torno a los 4.000 euros anuales. Las mujeres ven obstaculizado su ascenso a puestos directivos, lo que se denomina como “techo de cristal”, porque se considera que requieren mayor compromiso y exigencia, y que difícilmente son compatibles con las responsabilidades domésticas atribuidas a ellas. La construcción de una identidad femenina a la que se le atribuyen las responsabilidades de la maternidad y los cuidados del hogar, a lo que

5.
¿CUÁLES SON
LOS TEMAS CLAVE
DEL ANÁLISIS
DE GÉNERO
DEL TRABAJO
TURÍSTICO?

hay que añadir el reparto desigual de responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres, y la falta de apoyos sociales, ayuda a entender la discriminación de género que viven las mujeres en el ámbito laboral, en el cual el turismo no es una excepción (Sigüenza et al., 2013: 183). Este argumento sobre la dificultad de combinar puestos directivos con responsabilidades familiares como una de los principales barreras para el progreso de las mujeres dentro de la jerarquía laboral ha sido señalado de forma frecuente (Doherty & Manfredi, 2001; Jordan, 1997).

En el lanzamiento del **Informe Mundial de las Mujeres en el Turismo** en 2012 (*versión en castellano*), realizado en la Feria Internacional de Turismo (FITUR), las participantes (la mayoría españolas) no estaban de acuerdo con la visión de que las mujeres estuvieran menos formadas y que por eso “les toca lo que les toca”. Al contrario, diversas participantes plantearon que el obstáculo no era la escasez de formación, sino las oportunidades limitadas que se les brinda a las mujeres y el poco valor social que tiene una mujer formada en el mercado laboral (OMT, 2012). A colación de esto último, para el caso particular de Portugal, a pesar de que las mujeres trabajan más horas al mes y están mejor formadas, estas ganan menos dinero que sus compañeros en el sector de alojamiento, agencias de viaje y operadores turísticos (Carvalho, Costa, Lykke & Torres, 2014).

Según **Fiona Jordan** (1997) dotar de *glamour* al sector también ha sido un punto clave en la atracción de trabajadoras. Por esta razón se suelen contratar a jóvenes trabajadoras para perpetuar una imagen glamurosa del sector, convirtiendo así la belleza y juventud en requisitos indispensables para la contratación. En Costa Rica, por ejemplo, se ha identificado que la belleza y la juventud forman parte del pre-requisito para obtener los trabajos con mayor calificación y jerarquía (Lara, 2001).



Chuttersnap, Unsplash

5.
¿CUÁLES SON
LOS TEMAS CLAVE
DEL ANÁLISIS
DE GÉNERO
DEL TRABAJO
TURÍSTICO?

5.4. Brecha salarial

L. K. Richter (1995) utilizó la metáfora de una pirámide para describir la estructura del empleo en el turismo, con una base predominantemente femenina de empleos estacionales y medios tiempo y en el que solo una minoría de mujeres lograban alcanzar los puestos de alta dirección. La brecha salarial tiene dos connotaciones: las mujeres ganan menos dinero que los hombres por hacer el mismo trabajo y ganan menos porque trabajan en una labor que no está valorada. Es el caso por ejemplo de las camareras de piso (Cañada, 2015). Pese a que el turismo es una industria con mayoría de trabajadoras, los hombres generalmente reciben mejores salarios que las mujeres porque tienen representación mayoritaria en los puestos de trabajo que pagan mejor, así como el hecho de que ser padre o casarse suele implicar una mejora salarial para los hombres, no tanto para las mujeres (Thrane, 2008).

El imaginario salarial según el sexo comienza en las aulas de las universidades tal como

CUADRO 4

La justicia reconoce la brecha salarial en un hotel de Canarias

A raíz de una denuncia del sindicato Comisiones Obreras, el Tribunal Superior de Justicia canario declara nulos por discriminación de género los pluses de productividad del hotel Costa Adeje GranHotel S.L. de los años 2012 y 2015. Mientras que las camareras de pisos (en su totalidad mujeres) cobraban 84,69 euros por este concepto, cuando la ocupación del hotel superaba el 50%, los camareros (75% hombres) percibían 288,66 euros, pese a estar en la misma categoría profesional y los fregadores, también hombres en su mayoría, y en una categoría profesional inferior a las camareras de pisos, tenían un plus de productividad superior, de 117,59 euros.

La denuncia de CCOO consideraba discriminatorio el plus para las camareras de piso por no fijar su cuantía “con arreglo a condiciones objetivas, ni justificarse las diferencias de importes entre categorías del mismo grupo”.

Fuente: Laura Ollas, Eldiario.es, 23 de abril de 2018.

concluyó en su estudio **Kathleen Iverson** (2000). En este estudio se pudo identificar que el alumnado que estudia hostelería ya tiene una posición preconcebida en cuanto a sus “oportunidades salariales”, siendo la de los hombres más ambiciosa (incluso para aquellos que no eran tan buenos alumnos), en comparación con sus compañeras de carrera. Esta situación sin duda es el punto de inicio que afectará a sus decisiones y metas profesionales, a la negociación y el respeto mutuo en el mercado laboral.

CUADRO 5

Brecha salarial en el empleo turístico en España por razones de género

Raquel Huete, Matilde Brotons y M^a Carmen Sigüenza, a partir del análisis de datos secundarios, la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) y la Encuesta de Población Activa, analizan la desigualdad en las condiciones de empleo entre hombres y mujeres en el sector de la hostelería en España. Los resultados del análisis permiten evidenciar la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres. Aunque las mujeres suponen la mayoría de la fuerza de trabajo en los hoteles y están presentes en todas las categorías laborales, de forma mayoritaria ocupan los puestos de más baja calificación. Según las autoras, la razón por la que los hombres ocupan la mayor parte de los cargos directivos, no se debe al nivel de cualificación educativa, sino debido a que estos este tipo de trabajo exigen una gran disponibilidad horaria y los empresarios son reacios a contratar mujeres en este tipo de responsabilidad por el hecho de que son las que asumen el grueso de las responsabilidades familiares, sobre todo en el cuidado de los niños y niñas. El género condiciona la estructura ocupacional dentro de los hoteles. De esta manera se produce una división vertical, por la que las mujeres asumen mayoritariamente trabajos con peores salarios y condiciones laborales que los hombres, y una división horizontal, según la cual las mujeres se concentran en los empleos peor remunerados.

Fuente: Huete et al., 2016: 84.

Ahora bien, ¿qué ocurre con las trabajadoras turísticas con cargos de toma de decisiones? A estas les afecta sobre todo la masculinización de los comportamientos y planteamientos en el mundo laboral que están fuertemente influenciados por el llamado “techo de cristal”. Para el caso de Noruega, un estudio comparativo realizado por **Ole Skalpe** (2007) entre las gerentes de las empresas de turismo de gran tamaño y las gerentes de las manufactureras (evidentemente constituidas por más hombres que mujeres), reveló que las primeras casi siempre tienen una gerencia de menor categoría, en cambio las segundas, a pesar de ser menos, sí trabajan en condiciones más igualitarias en cuanto al cargo, la toma de decisiones y el salario. También sucede que, aunque la industria del turismo ofrezca más oportunidades a las mujeres para llegar a ser gerentes, frecuentemente se llega a tener ese cargo en empresas pequeñas (Blayney & Blotnick, 2010).

5.5. Acoso sexual en el trabajo

Tampoco debe dejarse pasar el acoso sexual en el trabajo. La excesiva preocupación por las necesidades del cliente puede conllevar una cierta flexibilidad condescendiente hacia éste. Factores tales como las horas de trabajo, el código de vestimenta y un ambiente físico sugerente son todos conducentes a la atención no deseada de los clientes (Hoel & Einarsen, 2003). Es decir, las maneras en que las condiciones de trabajo son construidas y sostenidas, al igual que el trato “de calidad” hacia el turista,

5.
¿CUÁLES SON
LOS TEMAS CLAVE
DEL ANÁLISIS
DE GÉNERO
DEL TRABAJO
TURÍSTICO?

Ciertas características del trabajo de servicio en actividades turísticas, así como el tipo de interacción que se produce con la clientela, posibilita un marco en el que las situaciones de acoso sexual pueden tener una mayor incidencia que en otras actividades.

pueden dejar una puerta abierta para que en determinadas condiciones existan situaciones de explotación, incluyendo el acoso sexual (Dyer, 2010). Así **Helge Hoel** y **Ståle Einarsen** (2003) consideran que parte de la industria turística construye adrede ambientes eróticos y sexuales, por lo que sus empleadas se exponen a ser víctimas de conductas amenazadoras por parte de los clientes. Asimismo, sugieren la idea de que, en los hoteles, pero también en bares y restaurantes, el ambiente predominante está destinado a hacer que los clientes se sientan en un ambiente privado, a pesar del carácter comercial y público del lugar, por lo que la ambigüedad entre normas y comportamientos privados y públicos también pueden contribuir a un mayor riesgo de comportamientos inaceptables hacia las trabajadoras.

Lejos de tratarse de una circunstancia casual, varios estudios ponen de relieve cómo ciertas características del trabajo de servicio en actividades turísticas, así como el tipo de interacción que se produce con la clientela, posibilita un marco en el que las situaciones de acoso sexual pueden tener una mayor incidencia que en otras actividades, o que al menos puedan ser una experiencia no extraña durante la vida laboral de las mujeres en trabajos vinculados al turismo.

Yvonne Guerrier y **Amel S. Adib** (2000) realizaron entrevistas en profundidad a 15 estudiantes de tercer año de Gestión Hotelera de la Universidad de Londres, 9 mujeres y 6 hombres, después de haber estado un año trabajando en hoteles de 2 a 5 estrellas en Inglaterra, Estados Unidos, Europa y el Sudeste Asiático, y en diferentes departamentos (reservas, recepción, conferencias y banquetes, bar y restaurante, ventas y marketing, pisos). 12 de las personas entrevistadas, mayoritariamente mujeres, pero también hombres, describieron haber sufrido diferentes episodios de acoso sexual. El estudio concluye que la forma en la que están concebidos este tipo de establecimientos facilita que pueda producirse interacciones sexualizadas entre clientela y personal, que pueden dar lugar a formas de acoso sexual. Contrariamente a lo que se podría imaginar el hotel no responde a un ambiente racional basado en normas sociales o conductas aceptables entre clientes y personal. Más bien funciona como un escenario altamente sexualizado donde el mensaje de satisfacción de las necesidades del cliente, puede llegar a sugerir a los clientes que los favores sexuales podrían estar incluidos. Recepcionistas y camareras de pisos son particularmente propensas a sufrir este tipo de insinuaciones y demandas por parte de los clientes. Varios factores podrían contribuir a un bajo nivel de respeto hacia estos colectivos y que las haría objeto de acoso, como podría ser la naturaleza de su trabajo, ser tareas realizadas eminentemente por mujeres, y en algunos casos ser miembros de alguna minoría étnica. Asimismo, y de acuerdo con **Annette Pritchard** y **Nigel J. Morgan** (2000), la promoción turística en determinadas ocasiones refuerza la naturalización de las relaciones de poder y desigualdades sexuales, promoviendo así una imagen patriarcal de los destinos turísticos. Es decir, se promueven destinos turísticos patriarcales que peligran la salud y la seguridad sobre todo de las mujeres, niñas y niños.

5.
¿CUÁLES SON
LOS TEMAS CLAVE
DEL ANÁLISIS
DE GÉNERO
DEL TRABAJO
TURÍSTICO?

A su vez, un estudio realizado por **Kaitlyn Matulewicz** (2015) en la Columbia Británica, Canadá, entre 20 empleadas de restaurantes (18 mujeres) permite entender cómo el acoso sexual se ve también condicionado por la precariedad laboral. Según la autora, en los restaurantes predomina la incertidumbre y variabilidad de los horarios, propinas e ingresos de sus trabajadores, y por lo tanto dan pie a una mayor vulnerabilidad y unas relaciones de poder desigual entre trabajadoras, empleadores y clientes. El establecimiento legal de unos salarios bajos que son complementados por propinas facilitan que se produzcan interacciones sexualizadas y de acoso sexual por parte de los clientes hacia camareras y azafatas. Asimismo, este marco de interacción induce a muchas trabajadoras a entrar en el juego de los comentarios y bromas sexistas, e incluso a participar de alguna u otra manera en formas de trabajo sexual. Esta dinámica permite identificar a la autora de la investigación que, a pesar de haber avanzado en un marco legal que permite a las trabajadoras desafiar formalmente la imposición de experiencias sexuales no deseadas, la precariedad laboral existente, favorecida por el mismo marco legal, contribuye a un ambiente laboral que de forma normalizada facilita un entorno sexualidad que puede derivar también en acoso.

Estos dos artículos han identificado que en los trabajos turísticos entran en juego una serie de factores estructurales, derivados de hecho de cómo han sido concebidos, de la composición de su fuerza de trabajo y de sus condiciones de empleo y de trabajo, que los hacen más propicios a situaciones de acoso y abuso sexual que otras actividades.

¿Pero son denunciadas estas situaciones? Muy menudo, según **Patricia Hunter Powell** y **Diane Watson** (2006), las trabajadoras no denuncian a los altos cargos porque no suelen existir protocolos específicos para su efecto o por miedo a ser despedida o porque simplemente no se ve la gravedad del “asunto”. De ahí que la denuncia (en caso de llegar a hacerla) por lo general se queda, de menor a mayor escala, en una anécdota, en un grupo pequeño de personas de la empresa sin capacidad de incidencia (alineación horizontal) y si llegase a las altas esferas (alineación vertical) ocurre que “esa problemática” no es una prioridad o simplemente se omite debido a que el “cliente siempre tiene la razón”, idea que se encuentre tan firmemente arraigada en el sector turístico.

6.

EL ENFOQUE DE GÉNERO INTEGRADO EN EL ANÁLISIS DEL TRABAJO TURÍSTICO

En el sector del turismo hay dos interpretaciones de la feminización laboral: la primera considera el turismo como un sector que atrae un gran número de trabajadoras y la segunda, en cambio, ve un sector que refuerza el carácter peyorativo de la feminización laboral principalmente porque frena la transformación del *establishment* masculinizado del mundo laboral y de la actividad turística en sí. Dado que la mayoría de las trabajadoras en el turismo desempeñan trabajos iguales o parecidos al reproductivo o al de cuidados es relevante, por ejemplo, lo que plantea **Lucy Ferguson** (2010, 2013) respecto a que la producción y el consumo del turismo se encuentran en el limbo entre la mercantilización de la reproducción y las desigualdades de género. De esta manera, dicha investigadora enfatizó la importancia de enlazar el turismo con la reproducción social ya que el turismo obtiene beneficios del trabajo que se hace en el ámbito privado y reproductivo:

El turismo representa una interacción entre el trabajo pagado en la casa y la reproducción social de los miembros de la familia (...) la reproducción social se convierte en un espectáculo y atracción turística (Ferguson, 2013: 3).

De esta forma, **Lucy Ferguson** (2007) plantea que a pesar de que el turismo (sobre todo a pequeña escala) persigue el bienestar de los hogares y de las familias a través del desarrollo de iniciativas turísticas, todavía es escasa la existencia de políticas que

Todavía es escasa la existencia de políticas que aborden el modo en que el trabajo reproductivo se ha visto afectado por el desarrollo del turismo y de cómo el turismo ha afectado las relaciones de género dentro de una familia.

aborden el modo en que el trabajo reproductivo se ha visto afectado por el desarrollo del turismo y de cómo el turismo ha afectado las relaciones de género dentro de una familia. Si al menos los empleos en el turismo desempeñados bajo el concepto de trabajo doméstico tuvieran un mayor reconocimiento, se hiciera un profundo estudio desde el enfoque de género y recibieran mejor compensación económica y simbólica, el debate

se podría abordar en otros términos, pero desgraciadamente sucede que la situación está muy lejos de ser así. El empleo en el turismo tiene un impacto de género y si no se asume seguirá el refuerzo y aumento de la segregación laboral y el bajo estatus de las mujeres (Jordan, 1997).

6.
EL ENFOQUE
DE GÉNERO
INTEGRADO EN
EL ANÁLISIS
DEL TRABAJO
TURÍSTICO

Para que la feminización del sector conlleve simbólica y materialmente una sintonía positiva, se precisa mejorar el estatus de las mujeres. Esto consiste, además de saber cuántas trabajadoras existen en determinados trabajos, en realizar un análisis cualitativo de determinadas pautas de conducta y comportamiento para revalorizar el trabajo realizado por las mujeres en el turismo y los sectores laborales turísticos feminizados, entre otros: la limpieza de las habitaciones y áreas comunes de los alojamientos, la cocina (a pesar de existir pocas jefas de cocina), la atención al cliente sobre todo en recepción y las auxiliares de vuelos, entre otras. Las dinámicas organizativas reproducen relaciones de poder que colocan al género masculino en lugares de dominio y al género femenino en lugares de subordinación. Las principales dificultades de las mujeres no están solamente en su inserción laboral o en su promoción, sino también en demostrar que incluso en las organizaciones que promueven la meritocracia existe un sesgo que favorece al género masculino y perjudica al género femenino (Pastor, 2009). Por tanto, la lectura que habría que hacer del turismo como promotor de empleo para las mujeres sería el siguiente: el turismo no es bueno para las mujeres por el mero hecho de que haya muchas mujeres trabajando en él, esto es solo un indicador para estudiarlo desde el enfoque de género. El turismo sería bueno para las mujeres solo si asegura condiciones laborales óptimas en el marco de los principios del trabajo decente desde el enfoque de género. Crear empleo decente turístico basándose en el análisis de género del mercado laboral redundaría de forma positiva en la elaboración de acciones específicas que favorezcan la participación y representación de las mujeres y los hombres en cualquier nivel profesional del turismo.



Accra, Ghana. Jonathan Torgovnik, Getty Images Reportage

7.

CONCLUSIONES

La aspiración a un trabajo decente en el ámbito del turismo, clave para su sostenibilidad, debe desarrollarse desde un movimiento de turismo responsable con capacidad y voluntad política de incorporar una perspectiva de género. En la medida que el trabajo turístico se caracteriza por una fuerte feminización de su fuerza de trabajo, dotarse de una mirada de género es imprescindible. El turismo genera importantes niveles de empleo entre mujeres, sobre todo en actividades vinculadas o asociadas a ciertas tareas reproductivas y culturalmente asociadas a roles femeninos.

Asimismo, y lejos de determinados enfoques elogiosos, esta presencia destacada de mujeres no necesariamente supone en sí mismo una mejora en sus condiciones de vida. La feminización del trabajo turístico, en realidad, ha dado lugar a elevados niveles de precarización del empleo. La contratación a tiempo parcial o temporal, ensalzada como una posibilidad para que las mujeres que deben asumir determinadas responsabilidades de cuidado y reproductivas puedan encontrar un empleo remunerado, en realidad perpetúa la desigualdad existente. Es más, la industria turística se beneficia de la naturalización de la desigualdad existente para disponer de mano de obra más barata y flexible. Igualmente, la consolidación de este tipo de discriminación redundo en la existencia de políticas de ocupación que invisibilizan o no toman suficientemente en cuenta las necesidades y prioridades de estas trabajadoras. A su vez esta situación obstaculiza que las mujeres puedan asumir puestos con mayores niveles de responsabilidad dentro del escalafón jerárquico de una empresa.

La feminización del trabajo turístico es en parte resultado de determinadas estrategias empresariales para abaratar costos laborales. La contratación de mujeres, inmigrantes de países de menor renta o personas que no se plantean una carrera profesional dentro de estas actividades (estudiantes o turistas, por ejemplo) opera como un mecanismo de abaratamiento de costes laborales. En el caso de las mujeres se las puede contratar en ciertas actividades turísticas mal pagadas y poco valorizadas porque sus tareas pueden ser concebidas como una extensión del trabajo doméstico y de cuidados, en sí desvalorizado por la cultural patriarcal dominante.

Determinados discursos turísticos sobre las posibilidades de empoderamiento económico de las mujeres a través de la generación de empleo e ingresos no toman suficientemente en cuenta las implicaciones de esta feminización. La feminización del trabajo turístico, en realidad, alude a las desigualdades de género que afectan y se ven afectadas por el empleo turístico, y a que éstas no son consecuencias exclusivas de la

7.
CONCLUSIONES

pobreza que, en este caso, sufren las mujeres, esto también es fruto de las precarias “respuestas turísticas” analizadas previamente desde un enfoque de género. A la larga todo esto, y de todas las formas, afianza la precarización del trabajo en el turismo. Para transformar la situación existente no es suficiente con la generación de ingresos, sino que requiere también un análisis de las causas de esta situación y actuaciones que realmente contribuyan a cambios en las relaciones de desigualdad.

La sostenibilidad en el turismo no puede concebirse sin un trabajo decente, pero este inevitablemente debe apostar de forma decidida por transgredir las situaciones de discriminación y desigualdad existentes por razones de género. Por ello, la falta de una perspectiva de género en cuestiones como las políticas empresariales, los currículums formativos, la investigación social, las políticas turísticas y de empleo, el tratamiento informativo o la acción sindical, contribuye a perpetuar estas situaciones de discriminación y desigualdad. La perspectiva de género en el análisis del empleo en el turismo es fundamental sobre todo porque nos permite identificar, visibilizar y analizar los elementos provenientes del trabajo turístico que crean desigualdades de género.



Barcelona. Ernest Cañada, Licencia Creative Commons

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adib, A., & Guerrier, Y. (2003). The interlocking of gender with nationality, race, ethnicity and class: the narratives of women in hotel work. *Gender, Work & Organization*, 10(4), 413-432.
- Aragón, J. (2012). *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de empleo. 52 reformas desde la aprobación del estatuto de los trabajadores en 1980*. Madrid: Fundación 1o de Mayo.
- Archer, B. H. (1973). The impact of domestic tourism. *Bangor Occasional Papers in Economics*, 2, Cardiff, University of Wales Press.
- Aykac, A. (2010). Tourism employment: Towards an integrated policy approach. *Anatolia*, 21(1), 11-27.
- Baum, T. (2013). [International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism](#). Geneva: OIT.
- Benach, J., & Muntaner, C. et. al. (2010). *Empleo, trabajo y desigualdades en salud: una visión global*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Blayney, C. y Blotnick, K. (2010). The impact of gender on career paths and management capability in the hotel industry in Canada. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 9(3), 233-255.
- Blázquez, N. (2010). [Epistemología feminista: temas centrales](#). En N. Blázquez, F. Flores y M. Ríos (Coords.), *Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales* (pp. 21-38). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bolles, A. (1997). Women as a category of analysis in scholarship on tourism: Jamaican women and tourism employment. En E. Chambers (Ed.), *Tourism & Culture: An Applied Perspective* (pp. 77-92). Albany: State University of New York.
- Burrell, J., Manfredi, S., Rollin, H., Price, L. y Stead, L. (1997). Equal opportunities for women employees in the hospitality industry: a comparison between France, Italy, Spain and the UK. *International Journal of Hospitality Management*, 16(2), 161-179.
- Butler, J. (1997). Sujetos de sexo/género/deseo. *Feminaria, Año X*, 19. (Obra original publicada en 1990 como parte del libro *Gender Trouble*).
- Butler, J. (2007). [El género en disputa](#). Barcelona y México: Paidós.
- Çağatay, N., & Özler, Ş. (1995). Feminization of the labor force: The effects of long-term development and structural adjustment. *World development*, 23(11), 1883-1894.
- Cano, E. (2004). Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad. *Mientras Tanto*, (93), 67-81.
- Cañada, E. (2015). *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Cañada, E. (2016). *Externalización del trabajo en hoteles. Impactos en los departamentos de pisos*. Barcelona: Alba Sud Editorial.
- Cañada, E. (2018). Too precarious to be inclusive. Hotel maid employment in Spain. *Tourism Geographies*. Doi: 10.1080/14616688.2018.1437765.
- Carrasco, C. (2004). Hacia nuevos indicadores de trabajo y género: un problema mucho más que estadístico. En P. De Villota (Ed.), *Globalización y desigualdad de género* (pp. 103-129). Madrid: Síntesis.
- Carrasquer, Pi., & Torns, P. (2007). Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género. *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, (29), 139-156.
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N. y Torres, A. (2014). An Analysis of Gendered Employment in the Portuguese Tourism Sector. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13(4), 405-429.
- Chen, M. A. (2001). Women and informality: A global picture, the global movement. *Sais Review*, 21(1), 71-82.
- Cobo, R. (2005a). El género en las ciencias sociales. *Cuadernos de Trabajo Social*, 18, 249-258.
- Cobo, R. (2005b). [Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres](#). *Mujeres en Red*.
- Cobo, R. (2014). [Aproximaciones a la Teoría Crítica Feminista. Boletín del Programa de Formación](#), 1. Lima: Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres - CLADEM Programa de Formación.
- Cukier, J., Norris, J., & Wall, G. (1996). The involvement of women in the tourism industry of Bali, Indonesia. *Journal of Development Studies*, 33(2), 248-270.
- De Lauretis, T. (2000). *Diferencias: etapas de un camino a través del feminismo*. Madrid: Horas y Horas.
- De Miguel, A. (2010). *El sistema de sexo-género*. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos.
- De Miguel, A. (2015). *Neoliberalismo sexual. El mito de la libre elección*. Madrid: Cátedra.
- Díaz, F., & Feu, M. (2018). *Vides precàries. Quan la precarietat laboral ho invaeix tot* (Informes Càritas No. 6). Barcelona.
- Doherty, L., & Manfredi, S. (2001). Women's employment in Italian and UK hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 20(1), 61-76.

REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS

- Jordan, F. (1997). An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment. *Tourism Management*, 18(8), 525-534.
- Dyer, S., McDowell, L., & Batnitzky, A. (2010). The impact of migration on the gendering of service work: The case of a West London hotel. *Gender, Work & Organization*, 17(6), 635-657.
- Equality in Tourism (2017) [Sun, Ceilings and Sand: women in boardroom in the tourist industry](#). London: Equality in Tourism.
- Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. Santiago de Chile: OIT.
- Etxezarreta, M. (coord.). (1991). *La reestructuración del capitalismo en España 1970-1990*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Ferguson, L. (2007). *Production, Consumption and Reproduction in Global Political Economy: the Case of Tourism Development in Central America* (Tesis Doctoral). University of Manchester, Reino Unido.
- Ferguson, L. (2010). Tourism development and the restructuring of social reproduction in Central America. *Review of International Political Economy*, 17(5), 860-888.
- Ferguson, L. (2013). [Social reproduction and 'contributing family workers' in global political economy: the case of tourism](#). Trabajo presentado en el European Conference on Politics and Gender, Barcelona, España.
- Ferguson, L. y Moreno, D. (2015). Gender and sustainable tourism: reflections on theory and practice. *Journal of Sustainable Tourism*, 23(3), 401-416.
- Gascón, J. y Cañada, E. (2005). *Viajar a todo tren. Turismo, desarrollo y sostenibilidad*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125-160.
- Gentry, K. M. (2007). Belizean women and tourism work: Opportunity or impediment? *Annals of Tourism Research*, 34(2), 477-496.
- Girón, A. (Coord.) (2009). *Genero y Globalización*. Buenos Aires: CLASCO.
- Goffe, P. (1975). Development potential of international tourism, how developing nations view tourism, *Cornell Hotel and Restaurant Administrations Quartely*, 16, 24-31
- Guerrier, Y. and Adib, A. (2003) Work at leisure and leisure at work: a study of the emotional labour of tour reps. *Human Relations*, 56,11, 1399-417.
- Hoel, H., & Einarsen, S. (2003). *Violence at work in hotels, catering and tourism*. International Labour Office.
- Huete, R., Brotons, M., & Sigüenza, M. C. (2016). La desigualdad entre mujeres y hombres en el sector hostelero español. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 25(1), 73-87.
- INE Instituto Nacional de Estadísticas (2017). *Estadística de Movimientos Turísticos en Fronteras (FRONTUR)*. Noviembre 2017. Madrid: INE.
- Iverson, K. (2000). The paradox of the contented female manager: an empirical investigation of gender differences in pay expectation in the hospitality industry. *Hospital Management*, 19, 22-51.
- Jordan, F. (1997). An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment. *Tourism Management*, 18(8), 525-534.
- Kanji, N., & Menon, K. (2001). *What does the Feminisation of Labour mean for Sustainable Livelihoods?* International Institute for Environment and Development.
- Keyser, H. (2002). *Tourism Development*. Oxford: Oxford University Press.
- Lara, S. (2001). *Desarrollo turístico: una oportunidad para las mujeres*. Trabajo presentado en el Seminario Regional Hacia la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas económicas laborales en América Latina, Santiago de Chile.
- Lea, J. (1988). *Tourism and development in the Third World*. New York: Roudledge.
- Leguizamón, M. (2016). Empleo formal e informal en el sector turístico en Colombia. *Turismo y Sociedad*, 18, 179-187.
- Markus, M. (1990). Mujeres, éxito y sociedad civil. Sumisión o subversión del principio de logro. Teoría feminista y teoría crítica. En S. Benhabib y D. Cornell (Eds.), *Teoría feminista y teoría crítica. Ensayos sobre la política de género en las sociedades del capitalismo tardío* (pp. 151-168). Valencia: Alfons de Magnanim.
- Mathieson, A. & Wall, G. (1990) [1986]. *Turismo: Repercusiones económicas, físicas y sociales*. México DF: Trillas.
- Mies, M. (1986). *El patriarcado y la acumulación a escala mundial*. London: Zed Books.
- Moreno, D. (2017). *Turismo y Género: un enfoque esencial en un contexto de desarrollo sostenible y responsable del desarrollo del turismo*. (Tesis doctoral no publicada). Universidad Complutense de Madrid, España
- Morini, C. (2007). The feminization of labour in cognitive capitalism. *Feminist review*, 87(1), 40-59.
- Morini, C. (2014). *Por amor o la fuerza: feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Munck, R. (2002). *Globalisation and Labour: The New "Great Transformation"*. London & New York: Zed Books.

REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS

- Muñoz-Bullón, F. (2009). The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry. *Tourism Management*, 30, 638-649.
- Murray, I. (2015). Capitalismo y turismo en España. Del «milagro económico» a la «gran crisis». Barcelona: Alba Sud Editorial.
- Obadić, A., & Marić, I. (2009). The significance of tourism as an employment generator of female labour force. *Ekonomika Praksis DBK GOD*, XVIII, 93-114.
- OIT Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT.
- OIT Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*. Ginebra: OIT.
- OMT Organización Mundial del Turismo & ONU Mujeres. (2011). *Global Report of Women in Tourism*. Madrid: OMT.
- OMT Organización Mundial del Turismo. (2012). *Informe del taller sobre el empoderamiento de las mujeres en el sector turístico como motor de desarrollo*. Madrid: OMT.
- OMT Organización Mundial del Turismo. (2014). *Measuring Employment in the Tourism Industries: Guide with Best Practices*. Madrid: OMT.
- Ordóñez, M. (2001). *El turismo en la economía ecuatoriana: la situación laboral desde una perspectiva de género*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Oxfam. (2018). *¿Realidad o ficción? La recuperación económica, en manos de una minoría*. Barcelona: Oxfam Intermon.
- Pastor, M. (2009). Las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo: entre los datos y los discursos. En M. Astelarra (Coord.), *Documentos de Trabajo Fundación Carolina* (pp. 79-86). Madrid: Fundación Carolina.
- Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía: aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Powell, P. H., & Watson, D. (2006). Service unseen: The hotel room attendant at work. *International Journal of Hospitality Management*, 25(2), 297-312.
- Pritchard, A. y Morgan, N. (2000). Privileging the male gaze: Gendered tourism landscapes. *Annals of Tourism Research*, 27(4), 88-95.
- Puech, I. (2007). Cleaning time, protest time: employment and working conditions for hotel maids. *Sociologie du Travail*, 49(1), 50-65.
- Purcell, K. (1996). The Relationship between Career and Job Opportunities: Women's Employment in the Hospitality Industry as a Microcosm of Women's Employment. *Women in Management Review*, 11(5), 17-24.
- Recio, A. (2007). Precariedad laboral: reversión de los derechos sociales y transformación de la clase trabajadora. *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, (29), 273-291.
- Renzi, M. (2012). Prólogo. PNUD/UNIFEM. En J. Franzoni y K. Voorend (Eds.), [Veinticinco años de cuidados en Nicaragua 1980-2005: Poco estado, poco mercado, mucho trabajo no remunerado](#). San José: Guayacán.
- Richter, L. K. (1995). Gender and race: Neglected variables in tourism research. In R. Butler & D. Pearce (Eds.), *Change in Tourism: People, Places, Processes*. London: Routledge, 71-91.
- Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México: una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 13, 77-87.
- Santana, A. (1997). *Antropología y turismo. ¿Nuevas hordas, viejas culturas?* Barcelona: Ariel.
- Sigüenza, M. C., Brotons, M., & Huete, R. (2013). The evolution of gender inequality in tourism employment in Spain. *ROTUR, Revista de Ocio y Turismo*, (6), 182-200.
- Sinclair, M. (1997). Gendered work in tourism: Comparative perspectives. En M. Sinclair (Ed.), *Gender, Work and Tourism* (pp. 220-234). New York: Routledge.
- Skalpe, O. (2007). The CEO gender pay gap in the tourism industry – Evidence from Norway. *Tourism Management*, 28(3), 845-853.
- Thrane, C. (2008). Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects. *Tourism Management*, 29(3), 514-524.
- Valcárcel, A. (2008). *Feminismo en el mundo global*. Valencia y Madrid: Universitat de Valencia/ Cátedra/Instituto de la Mujer.
- Vandegrift, D. (2008). This isn't paradise - I work here: Global restructuring, the tourism industry, and women workers un Caribbean Costa Rica. *Gender and Society*, 2(6), 778-798.
- Vaughan, R. (1977). *The economic impact of tourism in Edinburgh an the Lothian Region*. Edinburgh: Scottish Tourist Board.
- Vicent, L. (2017). Tiempos de precariedad. Una mirada multidimensional a la cuestión precaria. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 140, 35-49.
- Wilson, T. D., Gámez Vázquez, A. E., & Ivanova, A. (2012). Women Beach and Marina Vendors in Cabo San Lucas, Mexico: Considerations about Their Marginalization. *Latin American Perspectives*, 39(6), 83-95.
- WTTC World Travel and Tourism Council (2014). [Gender equality and youth employment: Travel & Tourism as a key employer of women and young people](#). London: WTTC.

Una iniciativa de

ALBA SUD 
investigación y comunicación para el desarrollo

www.albasud.org

Con el apoyo de



**Generalitat
de Catalunya**



**Agència Catalana
de Cooperació
al Desenvolupament**

ISBN: 978-84-09-01902-1



9 788409 019021