

2018

INFORMES EN CONTRAST

**04** TURISME RESPONSABLE

# DIMENSIONS DE GÈNERE EN EL TREBALL TURÍSTIC

DANIELA MORENO ALARCÓN  
ERNEST CAÑADA MULLOR





INFORMES EN CONTRAST  
04

## **Dimensions de gènere en el treball turístic**

Daniela Moreno Alarcón & Ernest Cañada Mullor

Alba Sud Editorial

Sèrie Informes en Contrast, núm. 4, 2018

Aquest informe ha estat realitzat amb el suport de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ACCD) en el marc del projecte «Treball decent, turisme responsable i empoderament de les dones» (convocatòria de subvencions 2016).



*Del text:*

Daniela Moreno Alarcón i Ernest Cañada Mullor



*D'aquesta edició:*

Alba Sud Editorial

[info@albasud.org](mailto:info@albasud.org)

[www.albasud.org](http://www.albasud.org)

*Coordinació editorial:* Ernest Cañada Mullor i Ivan Murray Mas

*Revisió versió en català:* Mariona Ortiz i Marisa Mullor

*Disseny gràfic:* Boixader & Go

*Fotografia de portada:* Paula Bronstein. Getty Images Reportage

Barcelona, 2018

ISBN: 978-84-09-01902-1



### **Daniela Moreno Alarcón**

Investigadora i consultora especialista en planificació i gestió del turisme des d'una perspectiva de gènere. Doctora en feminismes com a teoria crítica per la Universitat Complutense de Madrid. És co-directora de l'ONG anglesa Equality in Tourism i actualment col·labora amb Alba Sud. Entre els seus darrers treballs vinculats amb el treball turístic i el gènere destaca el desenvolupament del Pla d'Acció per a transversalitzar l'enfocament de gènere per a ONU Dones - Cap Verd; Directrius en turisme i gènere per a ONU Dones Albània (2017); 'Feminist Perspectives in the Development of Action Plans for Tourism' a Stroma Cole (eds.) *Gender, Tourism and Empowerment: Women's Critical Voices* (Wallingford: CABI, 2018); "No sustainability for tourism without gender equality" (amb 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 i comunicador social especialitzat en turisme responsable i treball decent. Actualment treballa com a coordinador d'Alba Sud. És també docent a la Universitat de Barcelona. Entre els seus últims estudis sobre treball turístic 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*).



# ÍNDEX

Barcelona. Ernest Cañada, Licence Creative Commons

- p 5 **1.** Introducció
- p 9 **2.** Com analitzar el treball turístic des d'una perspectiva de gènere?
- p 12 **3.** Com s'ha abordat el treball de les dones en el turisme?
- p 15 **4.** Què és, en realitat, la feminització del treball turístic?
- p 17 **5.** Quins són els temes claus de l'anàlisi de gènere en el treball turístic?
  - 5.1. Treball informal
  - 5.2. Treball precari
  - 5.3. Criteris de selecció de la força de treball
  - 5.4. Bretxa salarial
  - 5.5. Assetjament sexual a la feina
- p 30 **6.** L'enfocament de gènere integrat en l'anàlisi del treball turístic
- p 32 **7.** Conclusions

Referències bibliogràfiques

# 1. INTRODUCCIÓ

Aquest informe té com a objectiu desenvolupar una proposta sobre com analitzar el treball turístic des d'una perspectiva de gènere. Ens proposem aclarir, a partir de la bibliografia existent i les nostres pròpies investigacions, una sèrie de qüestions que ens semblen fonamentals: Com s'ha abordat el treball de les dones en el turisme? Què és i què suposa la feminització d'aquestes activitats? Quins són els temes claus de l'anàlisi de gènere en aquest treball? Acabem amb la formulació d'una proposta d'enfocament de gènere integrada en l'anàlisi del treball turístic i una sèrie de conclusions. Abans d'abordar aquestes preguntes, volem aclarir alguns conceptes bàsics que farem servir al llarg de l'informe: treball turístic, treball decent i turisme responsable.

## Treball turístic

Aclarir els límits i continguts del treball turístic no és una tasca senzilla. El debat sobre què s'entén sota aquest terme s'ha repetit de forma recurrent en les ciències socials durant els últims anys. En gran part la discussió ha estat motivada pel reconeixement de la dificultat de delimitar què pot ser inclòs dins d'aquesta categoria donada la pluralitat d'activitats amb les quals té relació el turisme, i sobretot perquè sovint des d'aquest tipus d'activitats no només s'interactua amb turistes sinó també amb la població local. Aleshores una mateixa activitat pot ser que tingui relació o no amb el turisme segons quina sigui la seva demanda específica.

**Fiona Jordan** (1997) considerava que, si ja era complicat mesurar el turisme com a un producte tangible, la identificació del que constitueix la seva força de treball resulta encara més problemàtica. Assenyalava el risc que en la investigació sobre treball turístic es poguessin cometre dos errors. D'una banda, la inclusió d'excessius temes, que pot donar lloc a una visió homogeneïtzadora que no atengui la diversitat d'activitats implicades. Però, d'altra banda, també hi ha el risc de concentrar-se massa en hotels i serveis de càtering, patint el que anomena, seguint a Thomas Baum, un *hospitality-bias* (Jordan, 1997: 526).

Es diferencien tres tipus d'ocupació:  
directa, indirecta i induïda

En l'àmbit dels estudis turístics s'han diferenciat tres tipus d'ocupació generada pel turisme tenint en compte la relació que s'estableix entre el turista i el lloc en el que realitza la seva despesa. **Agustín Santana** (1997) proposava, seguint diferents autors (Archer, 1973; Goffe, 1975; Vaugham, 1977; Mathieson i Wall, 1986; Lea, 1988), la necessitat de diferenciar entre: a) *Ocupació directa*,

1.  
INTRODUCCIÓ

generada per la despesa del visitant en el nucli turístic, com hotels o apartaments; b) *Ocupació indirecta*, que comprendria tot el que implica el subministrament de turistes, com transports, banca o agències; c) *Ocupació induïda*, que resulta dels efectes multiplicadors del turisme, com el canvi de moneda, subministrament de mercaderies des d'altres sectors o l'activitat comercial (Santana, 1997: 76).

Seguint el mateix esquema d'ocupació directa, indirecta i induïda, **Heidi Keyser** (2002) va proposar una classificació una mica diferent en funció de la relació que establia el turista amb un determinat negoci. Així considera *ocupació directa*, quan implica un contacte directe amb els turistes, com hotels, restaurants, agències de viatge, oficines d'informació turística, avions, botigues. *Ocupació indirecta* per a activitats que involucren a proveïdors de restaurants, empreses de construcció que fan i mantenen instal·lacions turístiques, així com la infraestructura que necessiten, fabricants d'aeronaus, productors d'artesanies o serveis de comptabilitats que treballen per a empreses que proporcionen ocupació directa vinculada al turisme. I finalment, *ocupació induïda* (o auxiliar), quan un desenvolupament del turisme estimularia el creixement de l'ocupació en altres àrees, com escoles, autoritats municipals, institucions mèdiques, serveis de seguretat, entre d'altres (Keyser, 2002: 291).

L'any 1997 l'**Organització Mundial del Turisme** (OMT) va desenvolupar la metodologia per delimitar els treballs vinculats al turisme, anomenada **Standard International Classification of Tourism Activities** (SICTA), que classificava les empreses turístiques segons la seva activitat principal. Identificava les ocupacions vinculades al turisme amb les activitats generades en hotels i motels, càmpings, albergs, instal·lacions d'allotjament orientades a la salut, restaurants, bars, establiments de menjar ràpid, clubs nocturns, serveis de taxi, companyies aèries, lloguer de cotxes, agències de viatges, parcs d'atraccions, entre d'altres (Obadić & Marić, 2009: 96).

Recentment, l'**Organització Internacional del Treball** (OIT) (2017) acotava el terme turisme a les activitats vinculades als serveis d'allotjament (en hotels, pensions, motels, campaments turístics i centres de vacances), alimentació i entreteniment (en restaurants, bars, cafeteries, pubs, sales de festes i altres establiments similars, així com en entitats que ofereixen menjars i refrigeris en hospitals, menjadors de fàbriques

L'any 2017, l'**Organització Internacional del Treball** acotava el terme turisme a les activitats vinculades als serveis d'allotjament, d'alimentació i entreteniment, de gestió de viatges i activitats, i d'atraccions turístiques.

i oficines, escoles, aeronaus i vaixells), gestió de viatges i activitats per a viatgers (per les agències de viatges i serveis de guies turístics, les oficines d'informació turística i els centres de congressos i exposicions), i atraccions turístiques (en parcs nacionals, museus i instal·lacions afins)» (OIT, 2017: 1-2, traducció pròpia). En aquest informe prenem com a referència aquesta delimitació

establerta per l'OIT que, tot i deixar fora certes activitats, com ara les que estan vinculades al transport, i no ser prou adient per a les particularitats i dinàmiques específiques de cada context, té la virtut de proposar un esquema universalitzable i de més fàcil ús que altres propostes de definició.



## 1. INTRODUCCIÓ

Igualment fem servir dues categories que ens ajuden a traçar un horitzó cap al qual aspirem avançar, i sobre el qual proposem introduir les dimensions de gènere. Aquests dos horitzons de possibilitat, als quals considerem imprescindible sumar-hi transversalment una perspectiva de gènere, són els de Treball Decent i Turisme Responsable.

### Treball decent

El concepte de Treball Decent va ser formulat per l'**Organització Internacional del Treball** (OIT) a través del seu director general, Juan Somavía, durant la 87a Conferència Internacional del Treball de 1999, i definit com:

Treball productiu en condicions de llibertat, equitat, seguretat i dignitat, en el qual els drets són protegits i que compta amb remuneració adequada i protecció social (OIT, 1999, traducció pròpia).

Aquest concepte es va plantejar en relació als quatre objectius estratègics de l'OIT: ocupació, protecció social, drets dels treballadors i treballadores, i diàleg social. Això implica un model laboral en el qual hi hagi prou llocs de treball que permetin treballar, amb remuneració suficient, seguretat i condicions laborals saludables i que, a més, disposi d'un sistema de protecció social garantit. Al seu torn, s'han de respectar els drets fonamentals del treball, com són la llibertat de sindicació i l'eradicació de tota forma de discriminació laboral, treball forçós i treball infantil (Espinoza, 2003; Ghai, 2003).

### Turisme responsable

Per la seva banda, el concepte de Turisme Responsable té en aquests moments un sentit polisèmic. L'any 2002, en el marc dels actes paral·lels a la **Cimera Mundial per al Desenvolupament Sostenible** celebrada a Johannesburg, Sud-Àfrica, The Responsible Tourism Partnership i Turisme del Cap Occidental, presidides respectivament per Harold Goodwin i Mike Fabricius, van organitzar una Conferència que va donar lloc a la **Declaració de Ciutat del Cap**. En ella es va definir el turisme responsable com a aquell que minimitza els impactes negatius del turisme a nivell mediambiental, social i cultural; genera majors beneficis econòmics per a les comunitats amfitriones i contribueix al seu benestar; involucra la població local en les decisions que afecten les seves opcions de vida; contribueix positivament a la conservació del patrimoni natural i cultural, i al manteniment de la biodiversitat; ofereix als turistes experiències més complaents, a través de relacions significatives amb elements de l'entorn local; accessible per a les persones amb limitacions físiques; presta atenció als aspectes culturals i promou el respecte entre turistes i amfitrions. Aquesta concepció es centrava fonamentalment en les característiques d'una determinada destinació turística. En el seu desplegament posterior, aquest enfocament s'ha caracteritzat fonamentalment per la seva aposta per la creació i posada en marxa d'eines que contribueixin al desenvolupament de bones pràctiques

1.  
INTRODUCCIÓ

de caràcter voluntari, especialment en l'àmbit empresarial, com a forma d'entendre el turisme responsable.

Al seu torn, les necessitats del sector empresarial per trobar nous nínxols de mercat que permetin una major diferenciació i la generació d'«experiències vivencials» singulars i significatives, han reforçat una concepció del turisme responsable substancialment reduïda a una forma de viatjar a determinats destins i, per tant, com a un producte comercialitzable més. Això ha implicat que es popularitzés una versió del turisme responsable com a nínxol de mercat.

Finalment, des del sector de les ONG i moviments socials s'ha difós una forma d'entendre el turisme responsable com un moviment social per a la transformació del turisme en un sentit de major equitat i sostenibilitat. Originalment la idea va ser plantejada per **Jordi Gascón i Ernest Cañada** al llibre *Viajar a todo tren. Turismo, desarrollo y sostenibilidad* (2005). Des d'aquesta perspectiva s'assumeix la necessitat de denunciar els impactes negatius que el turisme comporta o pot suposar en les societats amfitriones i el medi ambient, i implicar-se en l'acompanyament i solidaritat amb els col·lectius afectats. De l'altra, considera la necessitat d'establir models de desenvolupament turístic sostenibles i específics per a cada zona de destí. I, en

Des del sector de les ONG i moviments socials s'ha difós una forma d'entendre el turisme responsable com un moviment social per a la transformació del turisme en un sentit de major equitat i sostenibilitat

tercer lloc, valora i reclama la responsabilitat de tots els agents que participen en el procés turístic (viatgers, amfitrions, tour-operadors i institucions públiques) a l'hora d'afavorir models turístics sostenibles posant èmfasi en els beneficis desitjables i prioritaris per les comunitats amfitriones. Aquesta concepció pren

com a prioritat la construcció d'un accionar col·lectiu que respongui als múltiples impactes negatius que comporta el desenvolupament turístic dominant i contribueixi al desenvolupament d'un turisme més sostenible, inclusiu i equitatiu.

Tots dos conceptes, tant el de treball decent com el de turisme responsable, permeten el seu propi desenvolupament amb una mirada específica en les relacions de gènere, que fins al moment ha estat insuficientment abordat. El propòsit d'aquest informe, per tant, és el de potenciar l'anàlisi del treball turístic amb un enfocament de gènere. Així, entenem que la forma més adient per comprendre aquest tipus d'activitats laborals des d'una posició construïda a partir dels ideals del treball decent i el turisme responsable és incorporar en la seva anàlisi tot el potencial de la perspectiva de gènere.



## 2. COM ANALITZAR EL TREBALL TURÍSTIC DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE?

Habitualment es tendeix a pensar que el gènere com a categoria d'anàlisi es limita a comptar el número d'homes i dones, sense considerar les diferències qualitatives en matèria de presència, participació i exercici de drets. Això passa pel desconeixement o com a forma de limitar el seu contingut crític. Segons **Rosa Cobo** (2005a, 2014), el gènere és una estructura de poder anomenada patriarcat que es compon d'una estructura simbòlica i d'una estructura normativa:

- **L'estructura simbòlica** es recolza en una pràctica que potencia la idea que ser autènticament una dona significa "assumir una manera d'estar en el món on la maternitat, les cures, el treball domèstic, l'heterosexualitat i l'absència de poder són característiques constitutives del gènere femení" (Cobo, 2014: 9, traducció pròpia). D'aquesta manera, l'estructura simbòlica indueix a que el patriarcat, que tant mal provoca en la vida de les dones, sobrevisqui i es perpetui en totes les cultures amb diversos mecanismes de subordinació i, el que és pitjor, que les dones ho acceptin amb normalitat.
- **L'estructura normativa** per la seva banda assigna espais diferents a dones i homes que limiten la lliure elecció de tots dos en la presa de decisions sobre la seva pròpia vida, i han de complir amb la construcció imposada a la masculinitat i feminitat. Seguint el plantejament de **Teresa de Lauretis** (2000), la representació, autorepresentació i construcció del gènere se sustenten en una ideologia que en definitiva no és més que el patriarcat.

Les relacions de poder entre dones i homes, que beuen de l'estructura simbòlica i de l'estructura normativa, han permès que els homes es construeixin com a persones en l'esfera pública, és a dir, amb una vida "cap a l'exterior" en una esfera "creada pels homes per als homes" (Cobo, 2014: 10) on conflueixen el poder, la presa de decisions, els diners, el reconeixement i, en definitiva, el control dels recursos. En canvi, la construcció originària de la dona és "cap a dins", una esfera "creada pels homes per a les dones" (Cobo, 2014: 10). Aquí coexisteixen el paper de mare/muller, confident, consoladora, delegadora en presa de decisions de qualitat, la submissió i l'àmbit domèstic, que és totalment invisible als ulls de l'esfera pública. Arran d'aquestes relacions de poder, parafrasejant **Cristina Carrasco** (2004), la participació de les dones en l'esfera pública (en el treball de mercat, per exemple) es mesura en relació al món masculí, el que té valor, al qual cal

2.  
COM ANALITZAR  
EL TREBALL  
TURÍSTIC  
DES D'UNA  
PERSPECTIVA  
DE GÈNERE?

assemblar-s'hi i arribar-hi.

L'anàlisi de gènere és el mitjà a través del qual obtenim informació sobre les diferències entre dones i homes, objectiu imprescindible per a eliminar els estereotips i crear les condicions necessàries perquè dones i homes prenguin decisions i es desenvolupin individual i socialment al marge del que estableixen els estereotips de gènere. En definitiva, es centra en les relacions de poder establertes pel patriarcat (la norma) que

L'anàlisi de gènere es centra en les relacions de poder establertes pel patriarcat (la norma) que fomenta un llenguatge, uns comportaments, una història i una economia molt concreta i definida per a les seves finalitats masculinitzades.

fomenta un llenguatge, uns comportaments, una història i una economia molt concreta i definida per a les seves finalitats masculinitzades. Quan analitzem una determinada societat, si no tenim en compte les diferències derivades de les relacions de poder, i donem per fet que homes i dones estan en la mateixa situació, el que passa és que les discriminacions sexistes continuen.

Per concloure aquest apartat volem donar visibilitat, encara que sigui a petita escala, al debat del sistema sexe-gènere. El sistema sexe-gènere és la construcció d'allò que es considera masculí i femení a través de les diferències biològiques exclusivament. Segons **Ana de Miguel** (2010) el sistema sexe-gènere és, com la resta dels sistemes de dominació, una construcció històrica i social que no es pot comprendre de forma adequada sense atendre a la seva configuració al llarg de la història. D'aquesta manera, el que significa ser dona i home queda reduït als atributs físics, però no socials i culturals. Per exemple, a les nenes se les vesteix de rosa o se'ls fa "la marca de gènere" mitjançant els forats a les orelles (De Miguel, 2010, 2015), mentre que als nens se'ls reforça la idea que assemblar-se a una nena és sinònim de debilitat o d'una discapacitat. D'aquesta manera flueixen un seguit d'idealitzacions com ara que els homes són més forts que les dones o que les dones són més emocionals que els homes, quan moltes vegades les dones són molt fortes i racionals per poder sobreposar-se a greus agressions sofertes contra la seva integritat com les violacions o qualsevol altre tipus de violència. Fins i tot, per a moltes dones la racionalitat ha estat una clau per sobreviure el post-part, un període tan especial, però alhora tan dur per a algunes dones.

No obstant això, aquest sistema sexe-gènere binari, és a dir de dones i homes, ha estat qüestionat per la teoria *Queer*. Tot i que la teoria *Queer* és una cosa que no s'aborda en d'aquest informe, sí que considerem necessari fer-hi referència. Breument, **Judith Butler**, una de les seves fundadores, planteja que el sexe, de la mateixa manera que la identitat de gènere, també té una connotació cultural i social. Butler (2007) proposa treballar en la desnaturalització del gènere i del sexe per evitar morfologies ideals del sexe (home i dona). D'aquesta manera, el sistema sexe-gènere, i com a conseqüència l'anàlisi de gènere, han d'ampliar les seves fronteres perquè el missatge de la igualtat sigui més divers. Per tant, entren en l'anàlisi altres categories socials com homosexuals, lesbianes, bisexuals i transsexuals (Butler, 1997).

## 2. COM ANALITZAR EL TREBALL TURÍSTIC DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE?

Parlar de la perspectiva de gènere implica parlar de feminisme perquè “és un marc de la interpretació de la realitat que fa visible el gènere com a una estructura de poder” (Cobo, 2014: 8). El feminisme és clau perquè la perspectiva de gènere avanci en la representativitat de les dones i per a evitar elevar a les dones a un nivell definit pels homes en nom de la igualtat (Markus, 1990). És a dir, la igualtat no busca que les dones s'assemblin als homes ni que les dones vulguin ser iguals que els homes per ser considerades en igualtat. Entendre això és imprescindible per comprendre clara i justament com funciona i està organitzada la vida social i per provocar un canvi positiu en les dones i, per tant, en el progrés de la societat (Blázquez, 2010). El gènere, seguint a **Amelia Valcárcel** (2008), és un instrument analític que dissectiona el que passa en una realitat determinada. No obstant això, perquè hi hagi bones anàlisis de gènere aquestes s'han de realitzar sobre la base d'una política feminista perquè “si hi ha una mala pràctica de gènere, una bona política, feminista, ha de corregir-la” (Valcárcel, 2008: 219).



Lima. Juan Arredondo, Getty Images Reportage

# 3.

## COM S'HA ABORDAT EL TREBALL DE LES DONES AL TURISME?

La manera més recurrent d'abordar la participació de les treballadores en el turisme és l'enfocament que qualifica el turisme com la font d'ocupació més important. L'any 1990 l'OIT ja sol·licitava estudis sobre la situació de les dones a l'Hostaleria, la Restauració i el Turisme (HRT), però no va ser fins 2013 que aquesta organització va encarregar a **Thomas Baum** el primer informe oficial sobre la situació de les dones en l'hostaleria, càtering i turisme (Baum, 2013). Aquesta investigació va constatar que a nivell global el 55,5% de la força laboral estava constituïda per dones (55,9% a Espanya; 58,5% el Mèxic; el 65% a Tailàndia; 76,3% al Perú, i 85,6% a Lituània) (Baum, 2013). Aquesta participació tan elevada de les dones en el turisme es va confirmar en un altre estudi realitzat per **The World Travel & Tourism Council** (WTTC, 2014), que va concloure que el 66% del total del treball turístic d'Austràlia, França, Alemanya, Sud-àfrica i Turquia és realitzat per dones. Així el treball turístic constitueix la tercera força laboral per a elles en tots els països, després de l'educació, segona, i la salut i treball social, primera. El mateix estudi estimava que la representació laboral de les dones en el turisme s'incrementaria un 36,5% per 2023. Tal com va dir **Kate Purcell** (1996), l'ocupació en el turisme està feminitzada, és a dir, és un sector econòmic sostingut en gran part per la feina que realitzen les dones.

Sembla ser que aquesta aproximació a les treballadores en el turisme a vegades enforteix la idea que aquest, per ell mateix, és ja un motor d'empoderament per a les dones. No obstant, la realitat és la contrària perquè una major quantitat de dones no necessàriament implica una disminució de les bretxes de gènere. Com tampoc que

Treball turístic constitueix la tercera força laboral per a elles en tots els països, després de l'educació, segona, i la salut i treball social, primera.

menys quantitat de treballadores en el turisme suposi una menor capacitat per a la igualtat de gènere. Per exemple, a Albània són més homes que dones que treballen en el turisme, tot i així, és urgent treballar l'ocupació en el turisme des de l'enfocament de gènere perquè les dones no

accedeixen al "mercat laboral turístic" per les desigualtats intrínseques del país i perquè el sector està masculinitzat. Una cosa semblant passa a Colòmbia on, segons **Manuel Leguizamón** (2016), les dones representen el 37% de la població ocupada en el turisme.

Les dades que demostren el gran nombre de dones són només una primera imatge que ha de cridar l'atenció per saber més sobre les dimensions de gènere en l'ocupació en el turisme.

QUADRE 1

**Dones en càrrecs de presa de decisions: el cas del Regne Unit\***

Al juny de 2013 l'organització Equality in Tourism, amb el seu estudi *Sun, Sand and Ceilings: Women In The boardroom In The Tourism Industry*, va demostrar que les treballadores de la indústria turística al Regne Unit no estan representades a nivell executiu en les principals empreses turístiques del món localitzades en aquest país, tot i constituir la majoria de la força de treball en aquest àmbit. D'un total de 78 enquestes lliurades només el 15,8% de les juntes directives tenen una dona exercint aquest càrrec. Per exemple, a TUI Travel, un dels tour-operadors més importants a nivell mundial, les dones realitzen el 59% de la feina, però només un 13,3% duu a terme tasques directives. L'informe conclou que la indústria turística està fracassant en la promoció de les treballadores a alts càrrecs directius i en la presa de decisions.

Font: Elaboració pròpia a partir de Equality in Tourism (2013).

\*Actualment, Equality in Tourism prepara una segona part d'aquest informe que serà publicat durant el 2018 amb dades actualitzades.

Segons l'**OMT** i **ONU Dones** (2011) el turisme és una font d'ocupació important per a les dones, sobretot a països en desenvolupament, però amb profundes limitacions, tal i com va reconèixer aquest informe:

El turisme presenta una gran varietat d'oportunitats de generació d'ingressos per a les dones tant en ocupació formal com informal. Els treballs en el turisme són sovint flexibles i poden ser realitzats en diferents llocs com ara el treball, la comunitat i la llar. A més, el turisme genera una àmplia gamma d'oportunitats per a les dones a través de les complexes cadenes de valor que crea en l'economia de destinació. També se sap els desafiaments als quals s'enfronten les dones en el turisme. Les dones sovint es concentren en ocupacions de baix estatus, mal pagades i precàries (OMT & ONU Dones, 2011: 2)<sup>1</sup>.

Aquesta última reflexió és important perquè d'una banda enalteix la capacitat del turisme per donar feina a treballadores, mentre que d'altra banda ensenya els àmbits precaris que acompanyen aquest procés. No obstant això, l'OMT el 2014, gairebé tres anys després, va declarar que el turisme és perfecte per a les dones amb responsabilitats familiars, tal i com es cita a continuació:

Sent un sector intensiu en mà d'obra, el turisme ofereix oportunitats d'ocupació per a les persones que ingressen al mercat laboral per primera vegada o que

1 Traducció pròpia de la versió original: "Tourism presents a wide range of incomegeneration 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.  
COM S'HA  
ABORDAT  
EL TREBALL  
DE LES DONES  
AL TURISME?

tenen dificultats per trobar feina. Per tant, el turisme juga un paper per donar oportunitats a persones poc qualificades i amb escassa formació en general, minories ètniques i migrants, joves desocupats, aturats de llarga durada, així com dones amb responsabilitats familiars que només poden prendre llocs de treball a temps parcial (OMT, 2014: 17)<sup>2</sup>.

Amb aquestes declaracions, lamentablement queda la sensació de retrocés respecte a l'informe que l'OMT va elaborar el 2011, en conjunt amb ONU Dones. D'una banda, afirmen que el turisme és un sector intensiu en mà d'obra i per l'altre que és perfecte per a les dones que només poden optar a llocs de treball a temps parcial. A més, declarar que el turisme és ideal per a les dones amb càrregues familiars i amb poc temps descarta d'un sol cop una sèrie de factors fonamentals per generar ocupació decent i esborra del mapa moltes dones que no es troben en aquesta situació. És a dir, aquestes declaracions no fan més que veure que el sector del turisme té per davant una enorme responsabilitat si pretén promoure qualitat i decència en l'ocupació que genera.

---

2 Traducció pròpia de la versió 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.

## EN REALITAT, QUÈ ÉS LA FEMINITZACIÓ DEL TREBALL TURÍSTIC?

Tot i que s'ha estès àmpliament la idea que la feminització de l'ocupació és el fet que quantitativament hi hagi més dones que homes, en realitat és molt més que això. Segons **Nazneen Kanji** i **Kalyani Menon-Sen** (2001) el terme feminització s'utilitza per recalcar la incorporació de les dones al món laboral durant les últimes tres dècades i per descriure una flexibilització on condicions irregulars fan que les dones siguin vistes com a treballadores de segona classe, o com a "treball que es converteix en dona" (Morini, 2007). Per descomptat, això accentua les desigualtats de gènere que comporta aquesta situació, així com les veritables causes i implicacions que comporta la feminització laboral.

Per tant, la feminització del treball podria interpretar-se com a aquell treball en format d'«inflexible flexibilitat» que **Cristina Morini** defineix com "una forma de creixent submissió de les existències i de les intel·ligències posades a treballar" (2014: 99), al que afegeix:

Les dones no només són funcionals a un mercat de treball flexible, tant en termes d'entrada com de sortida, segons les exigències socials i productives del moment, sinó que condensen també en un únic cos, la possibilitat d'assumir el rol productiu i reproductiu. Tenen l'avantatge de contribuir a un immens estalvi de costos per al capitalisme (Morini, 2014: 83, traducció pròpia).

Per això el plantejament metodològic i polític del feminisme és clau per marcar el camí que ha de recórrer el turisme si vol ser un motor per a la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones. La feminització de l'ocupació en el turisme, al contrari del que sembla, comporta un seguit de situacions que provoquen l'empobriment de gran part del seu mercat laboral, i fins i tot constitueix una de les causes de la constant precarització que pateix el sector. D'aquesta manera, es considera que afrontar aquesta temàtica és fonamental per abordar de manera transparent la precarització que afecta tant a dones com a homes. Així, **Nilufer Çağatay** i **Sule Özle** (1995), van plantejar que el turisme hauria de respondre com a mínim a dues preguntes: de quina manera la feminització laboral afecta a la qualitat de vida i la salut de les dones? Quins són els seus impactes en la contribució salarial o en la qualitat de polítiques i lleis laborals?

Les dades sobre la situació de les dones en el turisme estan concentrades en l'hostaleria i la restauració, per aquest motiu la majoria de les dones treballa en

4.  
EN REALITAT,  
QUÈ ÉS LA  
FEMINITZACIÓ DEL  
TREBALL TURÍSTIC?

activitats que són considerades una extensió del treball domèstic (Baum, 2013; Muñoz-Bullón, 2009; Ordóñez, 2001), com és el cas de les cambres de pis (Cañada, 2015). A aquest fet, **Kristine McKenzie Gentry** (2007) l'ha anomenat com a *housewifization* (mestressa de casa + zation)<sup>3</sup>, que identifica la desvalorització del treball domèstic com a factor comú de totes les treballadores, independentment de l'edat, raça, cultura o religió. Això passa perquè el treball domèstic es percep com un atribut femení, un do

El treball domèstic es percep com un atribut femení, un do de la condició femenina. Per tant, quan el treball domèstic es trasllada al mercat s'assumeix que es tracta d'un treball fàcil de fer i es menysté.

de la condició femenina. Per tant, quan el treball domèstic es trasllada al mercat s'assumeix que es tracta d'un treball fàcil de fer i es menysté.

La motxilla històrica d'invisibilitat, menyspreu i gratuïtat del treball domèstic forma part del currículum ocult (i de vegades visible) de les

polítiques d'ocupació. És positiu el turisme pel fet de remunerar aquest treball invisible? Lamentablement no, perquè això no elimina les causes de les desigualtats de gènere en el món laboral, ni la pobresa simbòlica que exerceix pressió quan es mercantilitza el treball domèstic i de cura sense cap consciència de gènere, com passa en el turisme. Tampoc estableix condicions d'igualtat de gènere i menys encara favorables a un empoderament de les dones. La solució és, per tant, masculinitzar de forma quantitativa l'ocupació en el turisme? Tampoc sembla que sigui la resposta, perquè expulsaria del mercat a moltes dones, el que suposaria un acte de discriminació directa cap a totes elles que aguditzaria encara més el seu empobriment.

Segons **Thomas Baum** (2013) les treballadores afronten una sèrie de desafiaments addicionals i particulars que depenen del cicle de demanda turística que és altament variable i que imposa hores de treball de caràcter antisocial i impredecible. L'estacionalitat del turisme, segons el mateix autor, implica una concentració intensa en certs moments de l'any que impedeix una planificació laboral. A més, en alguns casos la llunyania de la localització dels negocis, preferentment en els països empobrits, suposa un cost de trasllat no assumible per a algunes persones. Aquesta situació dificulta la implementació de polítiques de conciliació sostingudes en el temps i d'acord amb la demanda turística en els moments de major intensitat laboral.

3 Aquest terme va ser utilitzat per Maria Mies (1986) per fer referència al procés que ha usat la divisió sexual del treball per a relegar a les dones en un rol de mestresses de casa.

# 5.

## QUINS SÓN ELS TEMES CLAU EN L'ANÀLISI DE GÈNERE DEL TREBALL TURÍSTIC?

Destaquem a continuació els àmbits d'anàlisi més freqüents i necessaris sobre la situació de les treballadores turístiques: treball informal, precarietat laboral, criteris de selecció de la força de treball, bretxa salarial i assetjament sexual.

### 5.1. Treball informal

Tot i que no sigui fàcil abordar l'ocupació informal en el turisme per la seva mateixa naturalesa, és absolutament necessari fer-ho, en la mesura que constitueix un element fonamental de l'ocupació turística. El turisme, en tenir una estructura poc convencional i un gran nombre de micro, petites i mitjanes empreses, afavoreix l'existència de l'ocupació informal en diversos segments (Aykaç, 2010). Segons **Manuel Leguizamón** (2016) l'ocupació informal en el turisme, més enllà d'una qüestió de si es respecte o no la legalitat, o garanties de la qualitat, s'associa a condicions vulnerables, sense cobertura de seguretat social i sense els beneficis laborals desitjables com les prestacions socials o un ingrés just. Doncs bé, la raó de gènere per abordar aquesta temàtica està principalment fonamentada en tres arguments:

1. La majoria dels estudis que tracten la temàtica de turisme i gènere / dones no contemplen a les treballadores no estructurades i a les treballadores familiars no remunerades. En el turisme més que en altres sectors de l'economia hi ha una quantitat important de treballadores familiars i fins i tot qualificades com a treballadores familiars no remunerades (Ordoñez, 2001).
2. Hi ha una relació directa entre ser una dona, treballar en el sector informal i viure en un context de pobresa, que implica la manca monetària i l'absència total o parcial per a desenvolupar capacitats i prendre decisions (Moreno, 2017).
3. A nivell global la majoria de les dones que treballen en el sector informal ho fan des de casa o com a venedores ambulants (Chen, 2001). Així es fa evident la importància d'abordar aquest assumpte en el turisme amb perspectiva de gènere, sobretot quan l'ocupació en el turisme "amb cara de dona" històricament s'ha enfortit en el context domèstic, a la llar i com a venedores.

5.  
QUINS SÓN  
ELS TEMES CLAU  
EN L'ANÀLISI  
DE GÈNERE  
DEL TREBALL  
TURÍSTIC?

Ara bé, la informalitat també comporta la marginalització de les dones en les seves aspiracions de formació. Per exemple, a Cabo San Lucas, Mèxic, les venedores ambulants (la majoria immigrants) van expressar sentir que, tot i ser importants per a la cadena productiva turística, la seva situació d'informalitat les deixava fora dels programes formatius (que moltes vegades permet accedir a un finançament per millorar el seu negoci), el que a la llarga comporta un estancament de la seva producció (Wilson, Gámez & Ivanova, 2012). La informalitat també comporta un balanç desigual en la presa de decisions i una miopia per a visualitzar certes situacions de clara desigualtat que impedeix a les dones ser subjectes de drets.

QUADRE 2

**El cas dels mercats de Sucupira i Plateau, Cap Verd**

Durant els anys 2010 i 2012 a Praia Cap Verd les organitzacions Morabi Associação Cap-verdiana d'Auto-Promoção dóna Mulher i O'dam ONGd amb finançament de la Càmera Municipal de Praia i l'AECID van implementar el projecte "Capacitação i Melhoria dónes Condições de Venda dónes Vendedeiras 2 Mercats de Plateau i Sucupira". L'objectiu principal del projecte era enfortir les capacitats d'unes cinc-centes venedores en temes com la gestió de petits negocis, màrqueting, salut i autocures, així com millorar la salut personal i dels seus fills i filles (que treballen amb elles, fins i tot lactants).

Aquest projecte és especialment interessant per dues raons. En primer lloc, perquè si bé un gran nombre d'aquestes dones treballaven de manera informal això no va ser un criteri que les excloués dels seus potencials beneficis. En segon lloc, totes dues organitzacions van tenir sempre present que aquests dos mercats eren altament visitats per les i els turistes, i per tant, tot i no ser considerades empresàries, ni de bon tros empresàries vinculades al turisme, calia fer alguna cosa. D'aquesta manera, el projecte a més de millorar les condicions laborals d'aquestes dones també va millorar visiblement dos espais que sota l'òptica de les i els turistes podien ser atractius turístics. Paral·lelament dos mercats van millorar la seva infraestructura instal·lant, per exemple, banys amb aigua potable. A dia d'avui no són poques les dones que en els dos mercats continuen treballant sota la informalitat, però el fet que el projecte va millorar les seves condicions laborals i de vida indiscutiblement ha servit de motivació per començar a canviar la legalitat i els tecnicismes que obstaculitzaven la seva formalització, per tal d'aconseguir un canvi en la seva situació adaptada a cadascuna d'elles i per atreure i rebre responsablement als i les turistes.

Font: elaboració pròpia a partir de l'informe del projecte facilitat per Morabi.

En relació amb aquest últim punt, en una entrevista realitzada per la co-autora d'aquest informe el mes de novembre de 2014, la coordinadora d'un projecte de turisme rural comunitari gestionat pel Banc Interamericà de Desenvolupament (BID) a Nicaragua va exposar un exemple il·lustratiu al nostre entendre. Els homes d'una comunitat, per tal d'atorgar més participació a les dones en altres activitats (informals) que no fossin

5.  
QUINS SÓN  
ELS TEMES CLAU  
EN L'ANÀLISI  
DE GÈNERE  
DEL TREBALL  
TURÍSTIC?

les de cuinar i netejar, van decidir concedir-les la venda del formatge en carreteres de gran afluència turística (corredors turístics). Inicialment el que semblava una decisió encertada estava molt lluny de ser-ho. En primer lloc, van ser els homes els qui van decidir quin tipus de treball és “per a les dones”, en segon lloc el treball de venda en autopistes o carreteres és dur i precari i fins i tot perillós, perquè s'arrisquen a ser atropellades o assaltades per robar-les la mercaderia, i en tercer lloc a elles només se'ls estava permès vendre (i venien molt), però no així administrar els diners, és a dir que podien accedir als diners, però no controlar-los.

Sembla ser que el treball a domicili o el treball a temps parcial en el turisme s'han convertit en formes estructurals d'ocupació per a les dones, situació que en certa mesura també legitima l'ocupació informal (Munck, 2002). Es considera que la informalitat és invisible per al mercat i implica situacions complexes per a les treballadores sobretot quan els registres nacionals de turisme són molt estrictes en temes de formalitat. La informalitat és una estratègia de supervivència que ve marcada per la desigualtat de gènere, a més que els treballs que es realitzen en la informalitat solen valorar-se molt poc en termes socials i de renda, i obstaculitza que es generin drets econòmics, com les pensions de jubilació o els subsidis per desocupació.

## 5.2. Treball precari

El concepte de precarietat laboral és una construcció sociològica que fa referència a una falta o un canvi en les regulacions laborals per les quals determinades persones són més vulnerables i estan en pitjors condicions que els que treballen de forma estable o estàndard, és a dir un “treball a temps complet amb un contracte d'una durada il·limitada, amb un sol empresari i amb treballadors protegits contra l'acomiadament i emparats per la protecció social” (Benach & Muntaner 2010: 142, traducció pròpia). La idea de precarietat serveix, per tant, per identificar els “aspectes més negatius del treball assalariat i les condicions sociolaborals que acompanyen la seva realització” (Carrasquer & Torns, 2007: 143, traducció pròpia). La precarietat s'ha traduït en l'extensió de formes atípiques d'ocupació, com la temporalitat, la parcialitat o la subcontractació, a través de les quals han disminuït les obligacions contractuals dels ocupadors amb els seus treballadors i treballadores (Recio, 2007: 280); s'ha produït una major flexibilització en l'organització del treball (categories laborals, horaris, calendari laboral, mobilitat, funcions); així com el debilitament de les capacitats d'acció col·lectiva construïdes al voltant del sindicalisme, el que, al seu torn, deriva en una major incertesa, vulnerabilitat i dependència dels treballadors (Cano, 2004: 68).

Seguint la contribució de **Jesús Rubio** (2010) la precarietat laboral tindria principalment quatre dimensions: la temporalitat (inseguretat de la relació laboral); la vulnerabilitat (degradació de les condicions de treball); la insuficiència salarial (nivells salarials per sota del mínim necessari per cobrir necessitats primàries); i la desprotecció laboral (reducció de prestacions de protecció social). Aquests aspectes han estat àmpliament reconeguts en les ocupacions vinculades al turisme, de tal manera que s'ha arribat a considerar com a un problema estructural del sector. A

Espanya, la lluita de les cambreres de pis, autodenominades en alguns casos com a “kellys”, ha aconseguit visibilitzar àmpliament la situació de precarietat d'un col·lectiu laboral central en el funcionament del sector hotelier.

### QUADRE 3

#### **La rebel·lió de les cambreres de pis a Espanya**

Durant els últims anys les cambreres de pis, treballadores dedicades fonamentalment a la neteja d'habitacions d'hotel, conegudes popularment com a «kellys», segons s'autodenominen algunes d'elles, han irromput amb força en l'escenari públic a Espanya. Equipades amb les seves samarretes verdes, blanques o les banderes dels seus sindicats s'han fet cada vegada més presents en mitjans de comunicació, xarxes socials o concentracions als carrers. En pocs anys, gràcies a un intens procés de mobilització social, que ha tingut la seva principal expressió en el terreny de la comunicació i la incidència política, el col·lectiu laboral de les cambreres de pis ha passat de la pràctica invisibilitat a protagonitzar moments clau del debat polític a Espanya.

Històricament la neteja d'habitacions d'hotel ha estat un treball realitzat en la seva pràctica totalitat per dones, considerat socialment com a una extensió de les tasques de la llar, i per tant desvalorat i mal pagat, a més de ser especialment dur. Però amb la crisi financera internacional iniciada l'any 2008 es produeixen una sèrie de canvis que tindran com a principal efecte una degradació generalitzada i radical de les condicions laborals en el sector hotelier, especialment de les cambreres de pis. Aquesta situació va afectar de forma molt particular a treballadores de mitjana edat que havien fet la seva carrera professional en aquest sector, que havien viscut una certa perspectiva de millora, i que van quedar atrapades en un treball cada vegada més dur, realitzat en pitjors condicions, amb salaris més baixos (que per a moltes famílies va esdevenir el seu únic ingrés), amb enormes dificultats per canviar de feina, i amb una salut fortament deteriorada.

L'any 2008 la descomposició de l'economia espanyola es va estendre ràpidament de l'economia financera a la real amb efectes devastadors sobre la classe treballadora (Murray, 2015). L'inici de la crisi va provocar ràpidament un augment vertiginós de l'atur, arribant a una taxa del 26% el 2013. Les pèrdues d'ocupació es van concentrar especialment en la construcció i sectors propers. No obstant això, es va produir un deteriorament constant de la qualitat de l'ocupació en altres sectors i l'extensió de la precarietat (Díaz & Feu, 2018; Oxfam, 2018; Vicent, 2017). En el cas del turisme, tot i l'afectació dels primers anys de crisi, ràpidament va tornar a créixer i ha experimentat una expansió extraordinària, pel fet que les arribades de turistes internacionals a Espanya han augmentat de 58,6 milions el 2007 a 77, 8 milions el 2017 (INE, 2017).

La resposta del govern espanyol, condicionat extremadament per les polítiques d'ajust de la Unió Europea, va ser l'adopció d'un programa de rescat a més d'un nou ajust en les polítiques laborals que donava una nova volta de rosca a les polítiques laborals de caràcter

>



&gt;

neoliberal que venien aplicant-se des dels anys vuitanta (Etxezarreta, 1991). La retòrica amb la que s'intentaven explicar aquestes reformes va ser que la rigidesa del mercat laboral i els alts costos laborals sufocaven el creixement econòmic. Amb la reforma laboral de 2012, impulsada pel govern del Partit Popular a través del "Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral", i tramitat com a projecte de Llei el 8 de març del mateix any amb el suport del Partit Popular, Convergència i Unió, Unión del Pueblo Navarro i Foro Asturias, es van modificar les condicions que han permès majors facilitats per a l'acomiadament i per a l'extensió de les externalitzacions (Aragó, 2012). En regular que pel que fa a la jornada laboral, horari, salari i classificació professional, tindria prioritat aplicativa el conveni d'empresa sobre els altres convenis col·lectius que hi hagués, l'externalització es va convertir en una fórmula atractiva per a l'empresariat hotelier que es podia desprendre de treballadors directes vinculats al conveni col·lectiu d'hostaleria, i contractar una empresa multiserveis amb personal sota convenis d'empresa, sovint signats amb una representació fraudulenta, o associats a altres àmbits d'activitat amb un menor reconeixement professional i retribució, com el de neteja. Les externalitzacions a Espanya han estat regulades des de que es va aprovar l'Estatut dels Treballadors el 10 de març de 1980. Eren assumides en la mesura que s'establien una sèrie de responsabilitats per part de l'empresariat en cas de subcontractar obres o serveis (art. 42 ). No obstant això, no es feien servir amb freqüència perquè no resultaven prou rendibles, perquè havien de pagar el mateix als treballadors externalitzats que als que contractessin directament (art. 81, 82 i 83). D'aquesta manera el conveni sectorial prevalia sobre qualsevol altre conveni en establir uns mínims. Així un treballador no podia guanyar al còmput anual de la seva retribució menys del que fixava el conveni del seu sector. Per tant, els convenis d'empresa que s'acordaven fins a la reforma laboral de l'any 2012 eren superiors al que establien els convenis sectorials.

La reforma laboral ha provocat una major fragmentació de les relacions laborals, soscavant el poder dels treballadors i de les organitzacions sindicals (Banyuls & Recio, 2015). Va ser en aquest context de feblesa sindical, que arrossegava una progressiva pèrdua de suport des dels anys de la transició política, que s'ha produït l'aplicació d'una política molt intensa d'externalitzacions d'activitats troncal en el sector hotelier, amb especial incidència en els departaments de pisos, i que han actuat com a un dels principals factors de precarització laboral del col·lectiu de les cambres de pis.

En aquest context, els efectes que han tingut aquest conjunt de transformacions sobre el col·lectiu de les cambres de pis han estat desastrosos: pèrdua salarial; degradació de les condicions contractuals i fragmentació de les plantilles; intensificació del treball; forta incidència en la seva salut tant física com psíquica; desprofessionalització; extensió de la por i major vulnerabilitat. Tot això ha acabat modelant un marc de relacions laborals cada vegada més precari que només l'obstinació i la lluita de les pròpies cambres per millorar les seves condicions laborals, en el marc d'un moviment plural, podrà revertir.

Font: Cañada, 2016, 2018.

5.  
QUINS SÓN  
ELS TEMES CLAU  
EN L'ANÀLISI  
DE GÈNERE  
DEL TREBALL  
TURÍSTIC?

Les dones tendeixen a treballar a temps parcial perquè és l'ocupació que es desenvolupa en sectors majoritàriament femenins.

En l'àmbit turístic, la precarietat laboral des de la perspectiva de les dones, s'ha traduït en bretxes salarials, deteriorament en les condicions contractuals, càrregues laborals pesades i el caràcter rutinari i poc estimulant en la majoria de les ocupacions, el que impacta negativament en la sensació de pertinença, així com insatisfacció i escassa fidelitat cap a l'empresa o negoci. A més, certes formes de contractació, com el treball a temps parcial, reforcen la segregació laboral de les dones i actuen com a una font de desigualtat. Així les dones tendeixen a treballar a temps parcial perquè és l'ocupació que es desenvolupa en sectors majoritàriament femenins (Puech, 2007: 60).

**Darcie Vandegrift** (2008) planteja que el turisme ha prestat poca atenció a la feina de les dones des d'una anàlisi feminista en el marc de la reestructuració econòmica. De manera que des del feminisme es criticaria el fet que la feminització del sector significa que les dones són les sostenidores invisibles del sector i que per això en nombroses ocasions se les percep com a treballadores flexibles i intercanviables. Per exemple, un nombre important de dones nicaragüenques ha emigrat a Costa Rica i ho ha fet sabent que en aquest país hi ha una percepció negativa que les cataloga com a treballadores dòcils amb poca experiència, de tal manera que els propietaris dels negocis turístics (la majoria europeus i nord-americans), les consideren desitjables com a empleades a causa del baix salari que se'ls hi paga pel seu treball (Vandegrift, 2008). Això és el que **Celia Amorós** anomena com el "model de treballadores genèriques" (Cobo, 2005b; Girón, 2009), és a dir flexibles, amb capacitat d'adaptació a diferents horaris i tasques, i substituïbles per altres quan no acceptin les condicions d'explotació laboral.

Un altre punt rellevant el trobem quan el turisme persuadeix a les dones prometenent flexibilitat laboral en termes d'horaris, sobretot a les qualificades com emprenedores turístiques. El plantejament és el següent: com que les dones tenen poc temps en el seu dia a dia, el turisme els permet treballar de manera flexible i per tant el sector, per ell mateix, ja seria una cosa bona per a elles i promouria la igualtat de gènere. No obstant això, aquest punt, aparentment positiu, es torna en contra de les treballadores perquè dona per fet que la flexibilitat és un tema exclusiu d'autogestió del temps i que constitueix a més una oportunitat per a les dones, quan de *facto* implica que es deixen de tenir en compte aspectes que són necessaris per a veritablement promoure la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones. El primer d'ells són els causants d'aquest poc temps, com ara les abundants (i exclusives) responsabilitats familiars i de cura; la manca de formació i de xarxes de contacte que en molts casos fomenta la necessitat de generar autoocupació (i de vegades tots sota el paraigües del turisme) que les converteix, parafrasejant a **Rosa Renzi** (2012), en dones "atrápalo todo"; i un finançament insuficient per dissenyar i implementar projectes turístics que integrin una perspectiva de gènere en totes les fases i nivells (Ferguson & Moreno, 2015). El segon exemple, i conseqüència del primer, és la intersecció del gènere amb la nacionalitat, raça i etnicitat de les treballadores del turisme, en la mesura que en molts hotels una sèrie de treballs precaris no són només perfectes per a les dones en un sentit genèric sinó per a un cert tipus de dones, és a dir per a aquelles que ocupen una categoria més baixa en l'escala social, que solen ser immigrants de països de renda més baixa.

5.  
QUINS SÓN  
ELS TEMES CLAU  
EN L'ANÀLISI  
DE GÈNERE  
DEL TREBALL  
TURÍSTIC?

La manca de permís legal per a treballar afegeix graus en la situació de dependència de moltes treballadores cap als seus ocupadors (Guerrie & Adib, 2003).

Per tant, la precarietat laboral en el turisme, feminitzada i amb escassa atenció a una anàlisi de gènere, reiteradament presenta una manera d'estar en el mercat laboral de tarannà advers pel que fa als seus motius, desenvolupament, expressions i efectes. És hora que la indústria turística assumeixi que, donada la seva capacitat per atraure un nombre important de treballadores, té la responsabilitat d'integrar l'anàlisi de gènere (en teoria i pràctica) en el seu mercat laboral i dur a terme amb qualitat qualsevol acció vinculada amb el treball decent i el desenvolupament sostenible del turisme.

### 5.3. Criteris de selecció de la força de treball

Per tal que les habilitats i actituds requerides per a l'obtenció d'una ocupació en el turisme no fomentin les bretxes de gènere és imprescindible abordar la divisió sexual del treball perquè aquesta, a més de dificultar la conciliació entre la vida laboral i familiar de les dones i els homes, afecta en totes les esferes de la vida. La divisió sexual del treball construeix un imaginari col·lectiu sobre el treball adequat per a les dones i homes i també exerceix una pressió sobre la gestió del temps de cada persona, sobretot en les dones. Segons **Amaia Pérez Orozco** (2014), la divisió sexual del treball és un concepte que capta tres dimensions:

- És una distribució de tasques que no és fruit de l'atzar ni de simples negociacions individuals, sinó d'estructures socioeconòmiques i polítiques que fan realment difícil aquesta negociació, sinó impossible.
- El sexe funciona com a criteri clau per a assignar treballs i s'acompanya d'una divisió ètnica i de classe.
- S'associen a la feminitat els treballs que atorguen menys poder, els més invisibles.

S'encasella les dones en aquells treballs considerats com a una extensió del treball domèstic o que responen a les "característiques pròpies femenines" (Bolles, 1997), convertint d'aquesta manera les característiques femenines imposades pel patriarcat<sup>4</sup> en mercaderies (Sinclair, 1997) útils per ocupar, sobretot, els treballs que es troben a la base piramidal ocupacional. Aquest fet pot tenir implicacions en la formació de les treballadores convertint-les en *pàrquing area* (Burrell et al., 1997), és a dir allà on les dones veuen poques oportunitats per al desenvolupament d'una carrera professional perquè saben que l'empresa no té molt interès per invertir en la seva formació.

D'aquesta manera, les habilitats necessàries per a treballar en activitats vinculades amb la neteja es basen en coneixements adquirits per les dones en l'àmbit domèstic. Per tant, no es reconeixen com a qualificacions ocupacionals, sinó com a habilitats

4 S'ha agregat la paraula "patriarcat" a la idea plantejada per l'autora.

femenines “naturals”. Això al seu torn explica parcialment per què molts dels problemes de salut que pateixen les dones en aquest tipus de llocs de treball, com els trastorns musculoesquelètics o malalties de la pell relacionades amb l'ús de productes de neteja, escasses vegades són reconeguts com a malalties professionals (Puech, 2007: 55).

Les habilitats necessàries per a treballar en activitats vinculades amb la neteja es basen en coneixements adquirits per les dones en l'àmbit domèstic. Per tant, no es reconeixen com a qualificacions ocupacionals, sinó com a habilitats femenines “naturals”.

Hi ha una llarga tradició d'estudis empírics que han documentat àmpliament la segregació per raons de gènere en l'ocupació turística. Així, per exemple, **Judie Cukier, Joanne Norris i Geoffrey Wall** (1996) van identificar que, a Bali, Indonèsia, tot i que el turisme havia brindat a homes i dones majors opcions ocupacionals, es produïa un accés diferenciat per gènere, pel qual

les dones s'estarien concentrant majoritàriament en activitats associades a tasques considerades femenines. El seu estudi es va basar en una enquesta aplicada a 240 treballadors i treballadores del turisme diferenciats en quatre categories: personal de recepció en hotels destacats; conductors / guies turístics; llocs de treball en botigues de *souvenirs*; i venda ambulants a la platja. A més, van trobar que en el sector formal estarien rebent remuneracions inferiors als homes per llocs de treball similars. Alhora, l'accés de les dones a treballs remunerats fora de la seva llar, majoritàriament s'esperava que mantinguessin els seus rols en assumptes religiosos i en la llar (Cukier, Norris, & Wall, 1996: 265-268).

Segons **Mari Carmen Sigüenza, Matilde Brotons i Raquel Huete** a la indústria turística a Espanya els llocs de treball de direcció i gestió estan ocupats majoritàriament per homes, amb estudis superiors i mitjans, i una antiguitat en la professió entre els 10 i els 20 anys. Contràriament les tasques de producció són realitzades majoritàriament per dones, amb treballs que reproduïen els estereotips socials vinculats a la cura i l'atenció al client, neteja, recepció, tasques administratives i d'ajudants. Tot i certs avenços detectats en termes d'igualtat formal, les autores conclouen que les dones perceben salaris inferiors als dels homes, amb una diferència mitjana en l'hostaleria al voltant dels 4.000 euros anuals. Les dones veuen obstaculitzat el seu ascens a llocs directius, la qual cosa coneixem com a “sostre de cristall”, perquè es considera que requereixen més compromís i exigència, i que difícilment són compatibles amb les responsabilitats domèstiques que se'ls pressuposen. La construcció d'una identitat femenina a la qual se li atribueixen les responsabilitats de la maternitat i les cures de la llar, cal afegir el repartiment desigual de responsabilitats domèstiques entre homes i dones, i la falta de suports socials. Això ajuda a entendre la discriminació de gènere que viuen les dones en l'àmbit laboral, en el qual el turisme no és una excepció (Sigüenza et al., 2013: 183). Aquest argument sobre la dificultat de combinar llocs directius amb responsabilitats familiars com una de les principals barreres per al progrés de les dones dins de la jerarquia laboral ha estat assenyalat de forma freqüent (Doherty & Manfredi, 2001; Jordan, 1997).

5.  
QUINS SÓN  
ELS TEMES CLAU  
EN L'ANÀLISI  
DE GÈNERE  
DEL TREBALL  
TURÍSTIC?

En la presentació de l'**Informe Mundial de les Dones en el Turisme** el 2012 (*versió en castellà*), realitzat a la Fira Internacional de Turisme (FITUR), les participants (la majoria espanyoles) no estaven d'acord amb la visió que les dones estiguessin menys formades i que per això "els toca el que els toca". Al contrari, diverses participants van plantejar que l'obstacle no era l'escassetat de formació, sinó les oportunitats limitades que se'ls ofereix a les dones i el poc valor social que té una dona formada en el mercat laboral (OMT, 2012). En el cas de Portugal, tot i que les dones treballen més hores al mes i estan millor formades, aquestes guanyen menys diners que els seus companys en el sector d'allotjament, agències de viatge i operadors turístics (Carvalho, Costa, Lykke & Torres, 2014).

Segons **Fiona Jordan** (1997) dotar el sector d'una determinada imatge també ha estat un punt clau en l'atracció de treballadores. Per aquesta raó se solen contractar joves treballadores per perpetuar una imatge glamurosa del sector, convertint així la bellesa i joventut a requisits indispensables per a la contractació. A Costa Rica, per exemple, s'ha identificat que la bellesa i la joventut formen part del pre-requisit per obtenir els treballs amb major qualificació i jerarquia (Lara, 2001).



Chuttersnap, Unsplash

5.  
QUINS SÓN  
ELS TEMES CLAU  
EN L'ANÀLISI  
DE GÈNERE  
DEL TREBALL  
TURÍSTIC?

## 5.4. Bretxa salarial

**L. K. Richter** (1995) va utilitzar la metàfora d'una piràmide per descriure l'estructura de l'ocupació en el turisme, amb una base predominantment femenina de feines estacionals i de mig temps i on només una minoria de dones aconseguen arribar als llocs d'alta direcció. La bretxa salarial té dues connotacions: les dones guanyen menys diners que els homes per fer la mateixa feina i, a més, guanyen menys perquè treballen en una tasca que no està valorada. És el cas per exemple de les cambres de pis (Cañada, 2015). Malgrat que el turisme és una indústria amb majoria de treballadores, els homes generalment reben millors salaris que les dones perquè tenen representació majoritària en els llocs de treball que paguen millor, així com el fet de ser pare o casar-se sol implicar una millora salarial per als homes, no tant per a les dones (Thrane, 2008).

### QUADRE 4

#### La justícia reconeix la bretxa salarial en un hotel de Canàries

Arran d'una denúncia del sindicat Comissions Obreres, el Tribunal Superior de Justícia canari declara nuls per discriminació de gènere els plusos de productivitat de l'hotel Costa Adeje Gran Hotel S.L. dels anys 2012 i 2015. Mentre que les cambres de pisos (en la seva totalitat dones) cobraven 84,69 euros per aquest concepte, quan l'ocupació de l'hotel superava el 50%, els cambres (75% homes) percebien 288,66 euros, malgrat estar en la mateixa categoria professional i els fregadors, també homes majoritàriament, i en una categoria professional inferior a les cambres de pisos, tenien un plus de productivitat superior, de 117,59 euros.

La denúncia de CCOO considerava discriminatori per a les cambres de pis el sistema de plusos establert per no fixar la seva quantia "d'acord amb condicions objectives, ni justificar-se les diferències d'importos entre categories del mateix grup".

Font: Laura Oloraves, Eldiario.es, 23 abril de 2018.

L'imaginari salarial segons el sexe comença a les aules de les universitats tal com va exposar en el seu estudi **Kathleen Iverson** (2000). En aquesta recerca es va poder identificar que l'alumnat que estudia hostaleria tenia ja una posició preconcebuda pel que fa a les seves "oportunitats salarials", sent la dels homes més ambiciosa (fins i tot per aquells que no eren especialment bons alumnes), en comparació amb les seves companyes de carrera. Aquesta situació és el punt d'inici que afectarà a les seves decisions i metes professionals, en la negociació i el respecte mutu en el mercat laboral.



## QUADRE 5

**Bretxa salarial en l'ocupació turística a Espanya per raons de gènere**

Raquel Huete, Matilde Brotons i M<sup>a</sup> Carmen Sigüenza, a partir de l'anàlisi de dades secundàries, l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial (EAES) i l'Enquesta de Població Activa, analitzen la desigualtat en les condicions d'ocupació entre homes i dones en el sector de l'hostaleria a Espanya. Els resultats de l'anàlisi permeten evidenciar la bretxa salarial que existeix entre homes i dones. Tot i que les dones suposen la majoria de la força de treball en els hotels i són presents en totes les categories laborals, de forma majoritària ocupen els llocs de més baixa qualificació. Segons les autores, la raó per la qual els homes ocupen la major part dels càrrecs directius, no es deu al nivell de qualificació educativa, sinó pel fet que aquests tipus de treball exigeixen una gran disponibilitat horària i els empresaris són reticents a contractar dones en tasques superiors jeràrquicament pel fet que són les que assumeixen el gruix de les responsabilitats familiars, sobretot en la cura dels infants. El gènere condiciona l'estructura ocupacional dins dels hotels. D'aquesta manera es produeix una divisió vertical, per la qual les dones assumeixen majoritàriament treballs amb pitjors salaris i condicions laborals que els homes, i una divisió horitzontal, segons la qual les dones es concentren en les ocupacions pitjor remunerades.

Font: Huete et al., 2016: 84.

Ara bé, què passa amb les treballadores turístiques en càrrecs de presa de decisions? A aquestes els afecta sobretot la masculinització dels comportaments i plantejaments en el món laboral que estan fortament influenciats per l'anomenat "sostre de cristall". Per al cas de Noruega, un estudi comparatiu realitzat per **Ole Skalpe** (2007) entre les gerents de les empreses de turisme de grans dimensions i les gerents de les manufactureres (evidentment constituïdes per més homes que dones), va revelar que les primeres gairebé sempre tenen una gerència de menor categoria, en canvi les segones, tot i ser menys, sí que treballen en condicions més igualitàries quant al càrrec, la presa de decisions i el salari. També passa que, encara que la indústria del turisme ofereixi més oportunitats a les dones per arribar a ser gerents, freqüentment s'arriba a tenir aquest càrrec en empreses petites (Blayney & Blotnicky, 2010).

### 5.5. Assetjament sexual a la feina

En aquest repàs no es pot deixar de banda l'assetjament sexual a la feina. L'excessiva preocupació per les necessitats del client pot comportar una certa flexibilitat condescendent cap a aquest. Factors com ara les hores de treball, el codi de vestimenta i un ambient físic suggerent poden conduir a una atenció no desitjada dels clients (Hoel & Einarsen, 2003). És a dir, les maneres en què les condicions de treball són construïdes i sostingudes, igual que el tracte "de qualitat" cap al turista, poden deixar la porta oberta perquè en determinades condicions hi hagi situacions d'explotació, incloent l'assetjament sexual (Dyer, 2010). Així **Helge Hoel** i **Ståle**

5.  
QUINS SÓN  
ELS TEMES CLAU  
EN L'ANÀLISI  
DE GÈNERE  
DEL TREBALL  
TURÍSTIC?

Certes característiques del treball de servei en activitats turístiques, així com el tipus d'interacció que es produeix amb la clientela, possibilita un marc en el qual les situacions d'assetjament sexual poden tenir una major incidència que en altres activitats.

**Einarsen** (2003) consideren que part de la indústria turística construeix a propòsit ambients eròtics i sexuals, pel que les seves empleades s'exposen a ser víctimes de conductes amenaçadores per part dels clients. Així mateix, suggereixen la idea que, en els hotels, però també en bars i restaurants, l'ambient predominant està destinat a fer que els clients se sentin en un ambient privat, tot i el caràcter comercial i públic de lloc, de manera que l'ambigüitat entre normes i comportaments privats i públics també poden contribuir a un major risc de comportaments inacceptables cap a les treballadores.

Lluny de tractar-se d'una circumstància casual, diversos estudis posen en relleu com certes característiques del treball de servei en activitats turístiques, així com el tipus d'interacció que es produeix amb la clientela, possibilita un marc en el qual les situacions d'assetjament sexual poden tenir una major incidència que en altres activitats, o que si més no puguin esdevenir una experiència no estranya durant la vida laboral de les dones en treballs vinculats al turisme.

**Yvonne Guerrier i Amel S. Adib** (2000) van realitzar entrevistes en profunditat a 15 estudiants de tercer any de Gestió Hotelera de la Universitat de Londres, 9 dones i 6 homes, després d'haver estat un any treballant en hotels de 2 a 5 estrelles en Anglaterra, Estats Units, Europa i el Sud-est Asiàtic, i en diferents departaments (reserves, recepció, conferències i banquets, bar i restaurant, vendes i màrqueting, pisos). 12 de les persones entrevistades, majoritàriament dones, però també homes, van descriure haver patit diferents episodis d'assetjament sexual. L'estudi conclou que la forma en què estan concebuts aquest tipus d'establiments facilita que pugui produir-se interaccions sexualitzades entre clientela i personal, que poden donar lloc a formes d'assetjament sexual. Contràriament al que es podria imaginar, no respon a un ambient racional basat en normes socials o conductes acceptables entre clients i personal. Més aviat funciona com un escenari altament sexualitzat on el missatge de satisfacció de les necessitats del client, pot arribar a suggerir als clients que els favors sexuals podrien estar inclosos. Recepcionistes i cambres de pisos són particularment propenses a patir aquest tipus d'insinuacions i demandes per part dels clients. Diversos factors podrien contribuir a un baix nivell de respecte cap a aquests col·lectius i que les faria objecte d'assetjament, com podria ser la naturalesa del seu treball, ser tasques realitzades eminentment per dones, i en alguns casos ser membres d'alguna minoria ètnica. Així mateix, i d'acord amb **Annette Pritchard i Nigel J. Morgan** (2000), la promoció turística en determinades ocasions reforça la naturalització de les relacions de poder i desigualtats sexuals, promovent així una imatge patriarcal de les destinacions turístiques. És a dir, es promouen destinacions turístiques patriarcales que perillan la salut i la seguretat sobretot de les dones, nenes i nens.

Al seu torn, un estudi realitzat per **Kaitlyn Matulewicz** (2015) a la Colúmbia Britànica, Canadà, entre 20 empleades de restaurants (18 dones) permet entendre com l'assetjament sexual es veu també condicionat per la precarietat laboral. Segons l'autora, als restaurants predomina la incertesa i variabilitat dels horaris, propines i

5.  
QUINS SÓN  
ELS TEMES CLAU  
EN L'ANÀLISI  
DE GÈNERE  
DEL TREBALL  
TURÍSTIC?

ingressos dels seus treballadors, i per tant donen peu a una major vulnerabilitat i unes relacions de poder desigual entre treballadores, ocupadors i clients. L'establiment legal d'uns salaris baixos que són complementats per propines faciliten que es produeixin interaccions sexualitzades i d'assetjament sexual per part dels clients cap a cambres i hostesses. Així mateix, aquest marc d'interacció indueix a moltes treballadores a entrar en el joc dels comentaris i bromes sexistes, i fins i tot a participar d'alguna o altra manera en formes de treball sexual. Aquesta dinàmica permet identificar a l'autora de la investigació que, tot i haver avançat en un marc legal que permet a les treballadores desafiar formalment la imposició d'experiències sexuals no desitjades, la precarietat laboral existent, afavorida pel mateix marc legal, contribueix a un ambient laboral que de forma normalitzada facilita un entorn sexualitzat que pot derivar també en assetjament.

Aquests dos articles han identificat que en els treballs turístics entren en joc una sèrie de factors estructurals, derivats del fet de com han estat concebuts, de la composició de la seva força de treball i de les seves condicions d'ocupació i de treball, que els fan més propicis a situacions d'assetjament i abús sexual que altres activitats.

Però són denunciades aquestes situacions? Molt sovint, segons **Patricia Hunter Powell i Diane Watson** (2006), les treballadores no denuncien als alts càrrecs perquè no solen existir protocols específics per tal de dur-ho a terme o per por de ser acomiadada o perquè simplement no es veu la gravetat de la situació. Per aquest motiu la denúncia (en cas d'arribar a fer-la) en general es queda, de menor a major escala, en una anècdota, en un grup petit de persones de l'empresa sense capacitat d'incidència (alineació horitzontal) i si arribés a les altes esferes (alineació vertical) ocorre que "aquesta problemàtica" no és una prioritat o simplement s'omet pel fet que el "client sempre té la raó", una idea fermament arrelada al turisme.

# 6.

## L'ENFOCAMENT DE GÈNERE INTEGRAT EN L'ANÀLISI DEL TREBALL TURÍSTIC

En el sector del turisme hi ha dues interpretacions de la feminització laboral: la primera considera el turisme com un sector que atrau un gran nombre de treballadores i la segona, en canvi, veu com reforça el caràcter pejoratiu de la feminització laboral principalment perquè frena la transformació de l'establishment masculinitzat del món laboral i de la mateixa activitat turística. Atès que la majoria de les treballadores en el turisme exerceixen treballs iguals o semblants al reproductiu o al de cures és rellevant, per exemple, el que planteja **Lucy Ferguson** (2010, 2013) en relació al fet que la producció i el consum del turisme es troben en llimbs entre la mercantilització de la reproducció i les desigualtats de gènere. D'aquesta manera, aquesta investigadora va emfatitzar la importància d'enllaçar el turisme amb la reproducció social en la mesura que el turisme obté beneficis de la feina que es fa en l'àmbit privat i reproductiu:

El turisme representa una interacció entre el treball pagat a la casa i la reproducció social dels membres de la família (...) la reproducció social esdevé un espectacle i atracció turística (Ferguson, 2013: 3).

D'aquesta manera, **Lucy Ferguson** (2007) planteja que tot i que el turisme (sobretot a petita escala) persegueix el benestar de les llars i de les famílies a través del

Encara és escassa l'existència de polítiques que abordin la manera com el treball reproductiu s'ha vist afectat pel desenvolupament del turisme i de com el turisme ha afectat les relacions de gènere dins d'una família.

desenvolupament d'iniciatives turístiques, encara és escassa l'existència de polítiques que abordin la manera com el treball reproductiu s'ha vist afectat pel desenvolupament del turisme i de com el turisme ha afectat les relacions de gènere dins d'una família. Si com a mínim les ocupacions en el turisme, exercides sota el concepte de treball domèstic, tinguessin un major reconeixement,

es dugués a terme un estudi profund des de l'enfocament de gènere i rebessin millor compensació econòmica i simbòlica, el debat es podria abordar en altres termes, però malauradament la situació està molt lluny de ser així. L'ocupació en el turisme té un impacte de gènere i si no s'assumeix seguirà reforçant i augmentant la segregació laboral i el baix estatus de les dones (Jordan, 1997).

Perquè la feminització del sector comporti simbòlica i materialment una sintonia positiva, cal millorar l'estatus de les dones. Això implica, a més de saber quantes

6.  
L'ENFOCAMENT  
DE GÈNERE  
INTEGRAT  
EN L'ANÀLISI  
DEL TREBALL  
TURÍSTIC

treballadores existeixen en determinats treballs, realitzar una anàlisi qualitativa de determinades pautes de conducta i comportament per revaloritzar la feina realitzada per les dones en el turisme i els sectors laborals turístics feminitzats, entre d'altres: la neteja de les habitacions i àrees comunes dels allotjaments, la cuina (tot i existir poques caps de cuina), l'atenció al client sobretot en recepció i les auxiliars de vols, entre d'altres. Les dinàmiques organitzatives reproduïxen relacions de poder que col·loquen al gènere masculí en llocs de domini i al gènere femení en llocs de subordinació. Les principals dificultats de les dones no estan només en la seva inserció laboral o en la seva promoció, sinó que també han de demostrar que fins i tot en les organitzacions que promouen la meritocràcia hi ha un biaix que afavoreix al gènere masculí i perjudica al gènere femení (Pastor, 2009). Per tant, la lectura que caldria fer del turisme com a promotor d'ocupació per a les dones seria el següent: el turisme no és positiu per a les dones pel sol fet que hi hagi moltes dones treballant en ell, això és només un indicador per a estudiar-ho des de l'enfocament de gènere. El turisme seria bo per a les dones només si garantís unes condicions laborals òptimes en el marc dels principis del treball decent des de l'enfocament de gènere. Crear ocupació turística decent basant-se en l'anàlisi de gènere del mercat laboral redunda de manera positiva en l'elaboració d'accions específiques que afavoreixin la participació i representació de les dones i els homes en qualsevol nivell professional del turisme.



Accra, Ghana. Jonathan Torgovnik, Getty Images Reportage

# 7.

## CONCLUSIONS

L'aspiració a un treball decent en l'àmbit del turisme, clau per la seva sostenibilitat, s'ha de desenvolupar des d'un moviment de turisme responsable amb capacitat i voluntat política d'incorporar una perspectiva de gènere. En la mesura que el treball turístic es caracteritza per una forta feminització de la seva força de treball, dotar-se d'una mirada de gènere és imprescindible. El turisme genera importants nivells d'ocupació entre dones, sobretot en activitats vinculades o associades a certes tasques reproductives i culturalment associades a rols femenins.

Així mateix, i lluny de determinats enfocaments elogiosos, aquesta presència destacada de dones no necessàriament suposa per ella mateixa una millora en les seves condicions de vida. La feminització del treball turístic, en realitat, ha donat lloc a elevats nivells de precarització de l'ocupació. La contractació a temps parcial o temporal, elogiada com a una possibilitat perquè les dones que han d'assumir determinades responsabilitats de cura i reproductives puguin trobar una feina remunerada, en realitat perpetua la desigualtat existent. És més, la indústria turística es beneficia de la naturalització de la desigualtat existent per disposar de mà d'obra més barata i flexible. Igualment, la consolidació d'aquest tipus de discriminació enforteix l'existència de polítiques d'ocupació que invisibilitzen o no prenen prou en compte les necessitats i prioritats d'aquestes treballadores. Al seu torn aquesta situació obstaculitza que les dones puguin assumir llocs amb majors nivells de responsabilitat dins de l'escalafó jeràrquic d'una empresa.

La feminització del treball turístic és en part resultat de determinades estratègies empresarials per abaratir costos laborals. La contractació de dones, immigrants de països de menor renda o persones que no es plantegen una carrera professional dins d'aquestes activitats (estudiants o turistes, per exemple) opera com a un mecanisme d'abaratiment de costos laborals. En el cas de les dones se les pot contractar en certes activitats turístiques mal pagades i poc valorades perquè les seves tasques poden ser concebudes com a una extensió del treball domèstic i de cura, desvaloritzat per la cultural patriarcal dominant.

Determinats discursos turístics sobre les possibilitats d'empoderament econòmic de les dones a través de la generació d'ocupació i ingressos no expliquen suficientment les implicacions d'aquesta feminització. La feminització del treball turístic, en realitat, fa referència a les desigualtats de gènere que afecten i es veuen afectades per l'ocupació turística, en la mesura que aquestes no són conseqüència exclusiva de la pobresa que, en aquest cas, pateixen les dones, també és fruit de les precàries "respostes



## 7. CONCLUSIONS

turístiques” analitzades prèviament des d’un enfocament de gènere. A la llarga tot això, i de formes diverses, referma la precarització del treball en el turisme. Per transformar la situació existent no és suficient amb la generació d’ingressos, sinó que requereix també una anàlisi de les causes d’aquesta situació i actuacions que realment contribueixin a canvis en les relacions de desigualtat.

La sostenibilitat en el turisme no es pot concebre sense un treball decent, però aquest inevitablement ha d’apostar de forma decidida per transgredir les situacions de discriminació i desigualtat existents per raons de gènere. Per això, la manca d’una perspectiva de gènere en qüestions com les polítiques empresarials, els currículums formatius, la investigació social, les polítiques turístiques i d’ocupació, el tractament informatiu o l’acció sindical, contribueix a perpetuar aquestes situacions de discriminació i desigualtat. La perspectiva de gènere en l’anàlisi de l’ocupació en el turisme és fonamental sobretot perquè ens permet identificar, visibilitzar i analitzar els elements provinents del treball turístic que creen desigualtats de gènere.



Barcelona. Ernest Cañada, Licència Creative Commons

## REFERENCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- 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  
BIBLIOGRÁFIQUES

- 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 económico 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  
BIBLIOGRÁFIQUES

- 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 in Caribbean Costa Rica. *Gender and Society*, 2(6), 778-798.
- Vaughan, R. (1977). *The economic impact of tourism in Edinburgh and 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

**ALBA SUD**   
investigació i comunicació per al desenvolupament

[www.albasud.org](http://www.albasud.org)

Amb el suport de



**Generalitat  
de Catalunya**



**Agència Catalana  
de Cooperació  
al Desenvolupament**

ISBN: 978-84-09-01902-1



9 788409 019021