

2021

INFORMES EN CONTRAST

14 TURISME RESPONSABLE

DESIGUALTATS DE GÈNERE EN EL MERCAT LABORAL TURÍSTIC

NÚRIA ABELLAN CALVET, CARLA IZCARA CONDE,
ALEJANDRA LÓPEZ BALLART, MARTA SALVADOR ALMELA





INFORMES EN CONTRAST
14

Desigualtats de gènere en el mercat laboral turístic

Núria Abellan Calvet, Carla Izcara Conde, Alejandra López Ballart,
Marta Salvador Almela

Alba Sud Editorial
Sèrie Informes en Contrast, núm. 14, 2021

Aquest informe ha estat realitzat en el marc del projecte «Plataforma de recerca en turisme, drets humans i equitat de gènere sobre Amèrica Llatina» amb el recolzament de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament (ACCD) de la convocatòria de subvencions per a la projectes d'educació per al desenvolupament, 2019.



Del text:

Núria Abellan Calvet, Carla Izcara Conde,
Alejandra López Ballart, Marta Salvador Almela



D'aquesta edició:

Alba Sud Editorial
info@albasud.org
www.albasud.org

Coordinació editorial: Ernest Cañada i Ivan Murray
Diseny gràfic: Boixader & Go
Fotografia de portada: Delta News Hub, sota llicència de creative commons 2.0.

Barcelona, 2021
ISBN: 978-84-09-27595-3



Núria Abellan Calvet

Graduada en Turisme per la Universitat CETT-UB, centre adscrit a la Universitat de Barcelona. És col·laboradora d'Alba Sud i la seva recerca se centra en la perspectiva de gènere aplicada al turisme, amb especial atenció al [turisme LGTBIQ](#). Des d'aquesta base teòrica ha treballat altres temàtiques com són el patrimoni immaterial o el mercat laboral turístic. Les seves investigacions han estat publicades en diversos articles científics a revistes indexades.



Carla Izcara Conde

Graduada en Turisme per la Universitat CETT-UB, centre adscrit a la Universitat de Barcelona. Actualment col·labora amb Alba Sud i les seves investigacions s'enfoquen en com repensar el turisme des d'una perspectiva local i de gènere. Totes les seves publicacions estan disponibles al seu bloc: [Turismes en clau local](#).



Alejandra López Ballart

Graduada en Turisme per la Universitat CETT-UB, centre adscrit a la Universitat de Barcelona. Ha col·laborat amb Alba Sud amb l'article [Impactes de l'slum tourism en les comunitats amfitriones](#).



Marta Salvador Almela

Graduada en Turisme per la Universitat CETT-UB, centre adscrit a la Universitat de Barcelona. Actualment col·labora amb Alba Sud des d'on fa recerca i publica articles disponibles al seu bloc: [Més enllà de fer turisme](#), a més de l'informe [Turisme de voluntariat. Caracterització i debats d'un fenomen global](#) (Alba Sud editorial, Informes en Contrast, núm. 13, 2020). També és autora d'articles científics diversos a revistes indexades. Les seves investigacions estan centrades en l'àmbit del turisme i el desenvolupament des d'una perspectiva antropològica, com el turisme de voluntariat, a més d'un interès per les dimensions ètiques de les pràctiques turístiques que tenen lloc tant al Nord com al Sud Global.



Recepcionista d'hotel. Font: ILO Asia-Pacific, sota llicència de creative commons 2.0.

ÍNDIX

pàg. 6	Introducció
pàg. 7	Desigualtats per raons de gènere
pàg. 7	1. Doble presència
pàg. 8	2. Segmentació laboral per gènere i raça
pàg. 10	3. Discriminacions salarials
pàg. 12	4. Contractació atípica
pàg. 14	5. Treball informal
pàg. 16	6. Sostre de vidre
pàg. 18	7. Terra enganxós
pàg. 19	8. Imposició d'estàndards físics
pàg. 22	9. Assetjament sexual
pàg. 25	10. Explotació sexual
pàg. 26	11. Desvaloració social i invisibilització
pàg. 28	12. Salut laboral
pàg. 30	13. Insuficient atenció en les agendes sindicals
pàg. 31	14. Oposició social i familiar per accedir al món laboral
pàg. 33	15. Negocis familiars que augmenten càrregues laborals
pàg. 35	Agenda d'investigació
pàg. 38	Conclusions
pàg. 41	Referències

INTRODUCCIÓ

La unió dels conceptes de feminització i precarietat comporta diverses manifestacions de desigualtat de gènere que no han estat explorades en profunditat, tot i aparèixer reiteradament en l'estudi del mercat laboral turístic. Alhora, cal tenir en compte la dificultat per a definir el fenomen del turisme i, per tant, els llocs de treball generats dins d'aquesta indústria, que generalment es classifiquen com a directes o indirectes. Segons la Organització Internacional del Treball (OIT, 2017) s'identifica com a treball turístic aquell generat en els sectors de l'hostaleria, la restauració i entreteniment, la gestió de viatges i les atraccions turístiques. No obstant, en el següent informe també s'incorporen altres sectors no reconeguts en la darrera definició com ara els transports. Per tant, des d'una perspectiva àmplia i crítica, s'analitza el mercat laboral turístic, tenint en compte una de les seves característiques inherents actualment: **l'elevada feminització**. Així doncs, el gènere es contempla com l'eix principal d'aquest informe, una variable a través de la qual es detecten grans buits de coneixement.

La dona, protagonista de les desigualtats de gènere existents en el sector turístic, ha estat associada amb la construcció d'una identitat femenina a la qual se li atorguen les tasques de cura, enteses com les responsabilitats del manteniment de la llar, la cura d'infants i persones dependents, etc. A més, cal afegir també la divisió desigual de les responsabilitats domèstiques entre homes i dones i la falta d'ajudes socials, el que facilita la comprensió de la discriminació de gènere (Moreno i Cañada, 2018).

No obstant, per a poder analitzar aquest fenomen de manera global, és necessari aplicar la **perspectiva de la interseccionalitat**. Aquest concepte, creat per Kimberlé Crenshaw (1991), permet entendre com els diferents eixos d'opressió s'entrellacen per arribar a conformar formes de domini d'opressió úniques. En aquest sentit, en l'estudi de les desigualtats de gènere és necessari incorporar aspectes com la raça, l'estatus migratori, el context social i geogràfic, l'edat, nivell d'estudis, l'orientació sexual, la identitat de gènere, i les capacitats, entre d'altres. La unió dels eixos de gènere, raça i estatus migratori, per exemple, naturalitza les dones migrants en feines concretes, com ara en tasques de neteja i de cuina. Per altra banda, l'edat en funció del gènere només s'estudia en cas de les treballadores joves, com ara el col·lectiu d'hostesses, mentre que no hi ha dades sobre com influeix aquest aspecte en treballadores de major edat.

Des de la interseccionalitat es formula la pregunta de “qui no hi és?”.

En aquesta línia, des de la interseccionalitat es formula la pregunta de “qui no hi és?”. Tenint com a objectiu respondre aquesta qüestió, el feminisme aplicat a la investigació en turisme interpel·la als estudis per a incorporar aquelles veus i experiències que no s'han tingut en compte. Kalargyrou i Costen (2017), afirmen que **hi ha un gran buit de coneixement sobre les persones treballadores de la indústria turística amb discapacitats**, ja

INTRODUCCIÓ

que no es tenen en compte les seves necessitats. De la mateixa manera, **el col·lectiu LGTBIQ és minsament representat en els estudis del mercat laboral turístic**, per bé que les investigacions actuals mostren futures línies d'investigació.

A més de tenir en compte la interseccionalitat, a l'hora d'analitzar les desigualtats de gènere presents en el mercat laboral turístic, també cal comprendre quines dinàmiques àmpliament conegudes a nivell social no es veuen reflectides en l'estat de coneixement actual. Per tant, és necessari recollir la recerca de diverses fonts d'informació més enllà de la producció científica, com ara informes i estudis d'institucions, agències, sindicats o organitzacions no governamentals, coneguda pel terme "literatura gris". D'altra banda, cal reconèixer les dificultats en la investigació del mercat laboral turístic, pel que fa a l'accés a les dades o fins i tot la seva inexistència, ja que és un sector que presenta una elevada privatització i fragmentació. Alhora, s'han analitzat casos molt concrets que no permeten generalitzar sobre certs fenòmens que ocorren en la indústria. Degut a aquestes dificultats, la investigació sobre el mercat laboral turístic s'ha centrat majoritàriament en l'àmbit hotelier i serveis de càtering, on hi ha un sobre-

L'objectiu d'aquest informe és realitzar un estat de la qüestió sobre el mercat laboral turístic amb perspectiva de gènere a través d'una perspectiva crítica.

anàlisi de les cambres de pis (Baum, 2013). Com a temàtiques més analitzades, gran part de les investigacions en relació al **mercat laboral turístic i el gènere han quedat reduïdes a les problemàtiques del sostre de vidre i la bretxa salarial**. Aquest fet provoca que la visió sobre les desigualtats de gènere en la indústria turística quedi greument esbiaixada.

Així doncs, tenint en compte el coneixement actual i en el marc de la interseccionalitat, l'objectiu d'aquest informe és realitzar un estat de la qüestió sobre el mercat laboral turístic amb perspectiva de gènere a través d'una perspectiva crítica. D'aquesta manera, el present document es situa com una primera aproximació del coneixement científic cap a aquesta àrea d'estudi amb casos pràctics que exemplifiquen els diferents contextos. Més concretament, en aquesta investigació es recullen 15 manifestacions de desigualtat de gènere basades en el treball previ d'Ernest Cañada (Moreno i Cañada, 2018; Cañada, 2019a).

DESIGUALTATS PER RAONS DE GÈNERE

1. DOBLE PRESENCIA

Les dones de tot el món, de manera generalitzada, s'han vist sotmeses a una sèrie de rols tradicionals basats en el gènere que les situen com aquelles persones que han d'encarregar-se de les feines de la llar, la cura dels infants, de persones grans i de la família en general. Les darreres tasques tenen la particularitat que no estan reconegudes amb una remuneració econòmica. Aquest aspecte situa un obstacle enmig del recorregut professional de les dones, conegut com a doble presència, que s'entén com la **necessitat de respondre a les demandes de feina del treball assalariat i del domèstic-familiar de manera sincrònica** (Moreno et al., 2010).

La necessitat de respondre a aquestes responsabilitats pot comportar nombroses afectacions a la vida personal de la treballadora, ja que el volum de temps i esforç dedicat a les tasques domèstiques i a la feina assalariada la deixen amb **pocs recursos de lleure, descans i dedicació individual**. A més, la salut de les empleades es pot veure en risc degut a aquesta càrrega de treball amb afectacions sobre la seva salut mental i la seva vitalitat, tot fent aparèixer símptomes cognitius i conductuals d'estrès (ISTAS, 2002; Ruiz-López et al., 2017) (veure punt [12](#)).

Tot i que generalment es parla de dues feines o àrees de treball diferents, a mida que les dones s'han anat introduint a la vida laboral, els estereotips les han encasellat dins de les mateixes tasques reproductives que tradicionalment han realitzat a la llar (cuinar, netejar, cura de les persones i assistència, etc.). Sovint aquest tipus de feines, en molts casos de caràcter informal, són les úniques a les que poden accedir i es converteixen en el mitjà exclusiu per a obtenir ingressos. L'accés al mercat laboral pot significar la independència econòmica de les dones, ajudar al seu benestar social i millorar la qualitat de vida de la seva família o inclús la seva supervivència, especialment en territoris en desenvolupament.

Aquesta realitat es veu profundament reflectida en iniciatives de Turisme Rural Comunitari, de [volunturisme](#) o als negocis familiars (veure punt [15](#)), ja que en molts casos la dona estén les seves feines diàries de cura de la llar per a poder oferir un servei als visitants (Duffy et al., 2012; Xheneti, Karki i Madden, 2018). Com és habitual en moltes cultures i territoris, els homes de la família no proporcionen cap mena de suport en aquestes tasques, malgrat no es situïn únicament dins de l'àmbit familiar. Per aquest motiu, **les dones sovint pateixen situacions d'estrès a causa de la càrrega de treball a la que es veuen sotmeses** (Xheneti, Karki i Madden, 2018).

1. DOBLE PRESENCIA

L'associació de les responsabilitats domèstiques a les dones no només existeix dins dels reptes de la conciliació amb el món laboral o els de naturalització del seu encasellament en diferents tasques i professions. També té un gran pes en aspectes com la contractació (veure punt [4](#)), el salari percebut (veure punt [3](#)) o la capacitat de moure's jeràrquicament dins l'escala empresarial (veure punts [6](#) i [7](#)).

2. SEGMENTACIÓ LABORAL PER RAONS DE GÈNERE I RAÇA

La composició de la força de treball s'organitza a partir de la seva divisió per gènere, amb activitats a les quals s'atribueixen valors femenins o masculins, per la qual cosa **es naturalitza la desigualtat social**, és a dir, es percep com a normalitat la discriminació. El treball turístic s'associa a condicions de treball precaritzades, contractes flexibles, jornades llargues i irregulars i pràctiques d'explotació. Aquestes condicions acostumen a recaure sobre mà d'obra immigrant, especialment femenina (Rydzik i Anitha, 2019). A la indústria turística, les dones ocupen posicions de categories i salaris baixos i, a més, les d'origen immigrant es troben en desavantatge per la manca de familiaritat amb el treball, les limitades xarxes personals i les qualificacions no reconegudes (Dyer et al., 2010). En ambdós casos, la dificultat per a progressar verticalment a la feina és elevada, tant pel sostre de vidre com pel terra enganxós (veure punts [6](#) i [7](#)).



Quinera. Font: ILO/J. Aliling 2015, sota llicència de creative commons 3.0.

2. SEGMENTACIÓ LABORAL PER RAONS DE GÈNERE I RAÇA

La feminització del treball turístic, i més concretament en la seva intersecció amb la raça, implica que les tasques desenvolupades per les dones en el mercat laboral siguin una extensió de les tasques de cura, és a dir, del treball domèstic. És per aquest motiu que les dones ocupen llocs com a cambres de pis, netejadores d'allotjaments turístics, recepcionistes d'hotel o agents de viatges, entre d'altres; feines que requereixen una especial atenció a la neteja, tracte personal i planificació. Per altra banda, certs treballs turístics són masculinitzats, tant per motius històrics com físics, i dificulten l'accés a les dones, com és el cas dels pilots d'avió o la figura del grum. Aquesta dinàmica també és present en la minsa representació femenina en posicions relacionades amb el turisme i la tecnologia (Figuerola-Domecq et al., 2020).

L'estatus migratori es creua amb d'altres categories com l'etnicitat, el gènere, la classe i l'edat per a organitzar les oportunitats de treball al mercat laboral, generant treballadores més o menys "apropiades" segons cada tipus de tasca.

L'estatus migratori és usat per part de les empreses de manera semblant al gènere com a base per a la discriminació i la segmentació en el mercat de treball (Dyer, McDowell i Batnitzky, 2010). **La força de treball també és distribuïda en funció del país d'origen del personal**, de tal manera que les dones procedents de països

empobrits són seleccionades per a tasques clarament diferenciades segons el gènere i la raça. L'estatus migratori es creua amb d'altres categories com l'etnicitat, el gènere, la classe i l'edat per a organitzar les oportunitats de treball al mercat laboral, generant treballadores més o menys "apropiades" segons cada tipus de tasca. D'aquesta manera la distribució del personal dins d'un hotel, per exemple, es realitza de manera diferenciada en funció de com ha estat concebut el treball en cada departament, així com les imatges construïdes a través de la naturalització d'habilitats i de determinats estereotips segons nacionalitats (Dyer, McDowell i Batnitzky, 2010).

Un exemple concret de segregació per etnicitat, raça i gènere es troba als creuers turístics. Les dades mostren que un 80% de treballadors en creuers són homes, ja que aquestes tasques són percebudes com a físicament molt dures (Wu, 2005). És per aquest motiu que abans i durant els processos de selecció de personal es naturalitza aquesta desigualtat, amb homes aplicant per tasques de més esforç físic i dones buscant feines orientades al servei al client (Bolt i Lashley, 2015). La jerarquia en l'organització del treball respon a criteris que normalitzen la discriminació per origen: els treballadors d'Estats Units i Europa Occidental ocupen posicions directives; mentre que les treballadores de les mateixes nacionalitats i, en menys casos, d'Europa Oriental, es troben en posicions com a caps de recepció, *guest-relations*, casinos, animadores i responsables de serveis de sala. Per altra banda, les feines als restaurants i el treball de cabina les ocupen homes procedents d'Amèrica Llatina, del Sud-est asiàtic i, en menor mesura, dones del Sud-est asiàtic. Aquesta posició jeràrquica tendeix a feminitzar els homes procedents del Sud-est asiàtic, establint comparacions amb els homes del Nord Global, considerats "més homes". De la mateixa manera s'estima que les dones treballadores als creuers han de tenir certs atributs físics considerats atractius, una habilitat innata per les cures i el servei, extrema atenció al detall, i dots per entretenir a altres persones (Chin, 2008).

2.
SEGMENTACIÓ
LABORAL PER
RAONS DE GÈNERE
I RAÇA

Un altre exemple es troba en el sector de la restauració on, tot i que generalment les condicions d'ocupació són precàries per al conjunt dels treballadors i treballadores, existeixen també certs patrons de segmentació pels quals les persones blanques ocupen majoritàriament els llocs de treball més visibles, sobretot en la recepció dels restaurants. Alhora, les persones discriminades per raça i les dones treballen bàsicament a la cuina, preparant el menjar i rentant plats. Al seu torn, **aquestes jerarquies produeixen diferències de salaris, beneficis social, oportunitats de capacitació i progrés i en les condicions de treball**. Per exemple, la majoria de treballadores immigrants rarament tenen accés a un ascens, de tal manera que aquestes empleades es troben atrapades en una mateixa categoria laboral. Així és com les feines no són assignades tant per les habilitat i l'experiència, com per diferències racials, de gènere i estatus migratori (Schneider, 2012).

3. DISCRIMINACIONS SALARIALS

El sector turístic en general presenta un salari mitjà baix i una gran part de la força de treball rep remuneracions reduïdes, a la vegada que es veu sotmesa a unes dures condicions de feina. Aquests efectes són intensificats dins un context de discriminació de gènere, entès com **una desvalorització de les feines feminitzades que es veu reflectida en els salaris**. Aquests solen ser més baixos i en alguns casos notòriament inferiors a aquelles feines de similars categories que generalment són dutes a terme per homes.

Ons-Cappa, García-Pozo i Sánchez-Ollero (2017) repassen els factors sociològics i culturals que afecten aquesta diferència salarial, suposadament provinent d'una discriminació a partir de la productivitat potencial d'homes i dones. D'entre aquest factors destaca una menor experiència laboral del col·lectiu femení potenciada per les responsabilitats de cura de la llar i de la família associades a les dones. També és discutida la idea que els empresaris prefereixen contractar persones amb més probabilitats de quedar-se durant més temps, és a dir, els homes, ja que generalment aquests no es veuen lligats a la necessitat de conciliar la seva feina amb les responsabilitats domèstiques o amb les tasques de cura. Per una altra banda, en molts casos perdura la idea que els homes són aquells que han de proveir econòmicament a les seves famílies, mentre que les dones treballen per tal de complementar el salari del seu marit, el qual és concebut socialment com a prioritari (González, 2004).

Un factor que afecta a les diferències salarials entre homes i dones prové de la mateixa naturalesa dels contractes.

Un altre factor que afecta a les diferències salarials entre homes i dones prové de la mateixa naturalesa dels contractes. Sense considerar el seu general caràcter estacionalitzat en el sector turístic, **s'observa una presència majoritària de contractes a temps parcial entre dones** (veure punt 4). Durant molt de temps, això ha estat considerat un avantatge per a

3.
DISCRIMINACIONS
SALARIALS

que aquestes persones puguin conciliar el seu temps a la feina amb les tasques de cura dels infants o de les persones dependents, malgrat això afecti al total de la remuneració obtinguda. La *Encuesta Anual de Estructura Salarial*, realitzada per l'*Instituto Nacional de Estadística*, permet observar aquest fenomen mitjançant les dades obtingudes de les treballadores de l'hostaleria, evidenciant com els seus salaris han estat inferiors als homes del mateix sector entre els anys 2008 i 2016 (Martínez i Martínez-Gayo, 2019).

Diversos exemples d'aquesta afectació es poden trobar en gran mesura dins el sector hotel·ler, amb un focus important en les cambreres de pis o les netejadores d'habitatges d'ús turístic. [Un cas concret es va viure a finals de l'any 2017 a l'Hotel Best Tenerife](#), al sud de Tenerife, on les cambreres de pis (92% dones) cobraven un plus de productivitat de 139€, mentre que els cambrers de sala (85% homes) cobraven 640,67€, malgrat totes dues posicions es trobessin al mateix conveni professional i tinguessin el mateix salari base.

Manuel Rivera (2018) també presenta un altre exemple mitjançant el seu estudi sobre turisme rural a Andalusia, centrat en l'allotjament i altres establiments del sector. Rivera observa com els homes obtenen una mitja de remuneració d'un 23% més alta que el conjunt de dones, fet sorprenent si es té en compte que hi ha una destacable majoria de dones amb un nivell de formació superior al dels seus companys homes.

A l'hora d'enfrontar-se a aquesta realitat, s'han donat diverses lluites per l'equiparació salarial, com és el cas que presenta Pepi García Lupiáñez a *Las que limpian los hoteles* (Cañada, 2015), una treballadora dins el sector de l'hostaleria molt lligada a les lluites



Cambreira de pis. Font: Ana Núñez.

3. DISCRIMINACIONS SALARIALS

sindicals. Un dels fets que destaca Pepi Garcia va tenir lloc a Màlaga, on ella i les seves companyes van organitzar una assemblea per tal de comprovar la diferència de remuneració entre les treballadores i els treballadors dels seu departament o d'altres a categories homòlogues. Aquest procés va poder realitzar-se mitjançant els TC2, és a dir, els documents oficials de cotització actualment anomenats RNT (Relació Nominal de Treballadors) on s'inclou tota la informació sobre les altes, baixes i bases de cotització de les persones treballadores de l'empresa que hagin sigut donades d'alta durant aquell mes i informa de qui té dret a bonificacions i/o deduccions. Així doncs, les cambres de pis van aconseguir un augment de 100€ mensuals als seus salaris. Aquesta i altres reivindicacions posen en evidència la necessitat d'avançar cap una major igualtat salarial entre homes i dones al sector turístic.

4. CONTRACTACIÓ ATÍPICA

La contractació atípica, que inclou **contractes temporals, a temps parcial i externalitzacions**, és un conjunt de fórmules que busquen ajustar la disponibilitat de les treballadores a les necessitats de l'empresa, en base a una demanda altament fluctuant. Walsh (1991, citat per Purcell, 1997) destaca que la majoria de treball a temps parcial, temporal i informal en el sector de l'hoteleria és realitzat per dones, per la qual cosa es pot afirmar que la contractació atípica és una desigualtat de gènere en el mercat laboral turístic.

La contractació a temps parcial té per finalitat flexibilitzar el treball, adaptar-se a les necessitats del mercat i reduir els costos per a les empreses (Puech, 2007, citat per Cañada, Julià i Benach, 2019). Els motius pels quals les dones representen la major part de contractes a temps parcials són variats, tot i que en gran nombre **es**

Les hostesses de congressos i esdeveniments són un grup sotmès a una elevada flexibilització laboral i feminització.

deuen a la necessitat de conciliar la vida laboral amb altres responsabilitats, com poden ser les tasques de cura. Un altre

col·lectiu amb un alt percentatge d'aquest tipus de contractes és el d'estudiants, que realitzen feines a temps parcial per la facilitat de compaginar-les amb els estudis. Aquest és el cas de les hostesses de congressos i esdeveniments, un grup sotmès a una elevada flexibilització laboral i feminització. Un altre exemple són les guies

a bord dels busos turístics, que es troben amb contractes a temps parcial, ja que l'empresa addueix que el fet que el servei funcioni només de dia dificulta l'organització de dos torns de vuit hores cadascun. Per tal d'ajustar les hores contractades i no haver de pagar hores extres o evitar tenir personal contractat sense una demanda suficient, l'empresa combina el contracte a temps parcial amb l'ús d'hores complementàries, provocant oscil·lacions en l'horari de les treballadores i el seu consegüent malestar (Cañada, Julià i Benach, 2019).

4.
CONTRACTACIÓ
ATÍPICA

Tal i com afirma la literatura científica (Albarracín, 2010; Campbell, 2016; Axelsson, 2015; Bird, 2002; citats per Cañada, Julià i Benach, 2019), els contractes temporals són més elevats en les dones, les persones immigrants, els menors de 35 anys i les empreses que tenen més de 51 persones en plantilla. Les empreses utilitzen els contractes temporals amb l'objectiu de reduir els costos salarials i laborals, sovint a través d'empreses de treball temporal (ETT). Les conseqüències d'aquests contractes per a les persones treballadores són diverses: **intensificació del treball, menor salari, i/o accés restringit a les prestacions socials** com ara la baixa per malaltia o les vacances pagades (Evans, 2007, citat per Cañada, Julià i Benach, 2019).

Per altra banda, l'externalització ha estat un fenomen que ha afectat a moltes treballadores de l'àmbit turístic, i que es defineix com l'obtenció de serveis o productes provinents d'una empresa externa els quals tradicionalment eren realitzats internament (Dolgui i Proth, 2013). En els darrers anys molts hotelers han apostat per aquesta estratègia, amb la intenció de reduir costos fixes, introduir noves tecnologies per part d'empreses especialitzades, diversificar la seva oferta incorporant serveis externs i millorar en qualitat per centrar-se en les activitats clau del negoci (Espino-Rodríguez i Ramírez-Fierro, 2017). L'externalització als hotels es va iniciar en els serveis auxiliars, com manteniment, informàtica, seguretat, jardineria o bugaderia, sense afectar les activitats centrals. Posteriorment, s'ha estès al departament de pisos ja que es pot obtenir major marge de beneficis en ser un dels més nombrosos. L'elevada feminització d'aquest departament és un factor clau per entendre el motiu pel qual ha rebut més externalització, ja que històricament les persones que han dirigit els sindicats, les



Hostesses en un esdeveniment. Font: bleublogger, sota llicència de creative commons 2.0.

4.
CONTRACTACIÓ
ATÍPICA

reivindicacions i les negociacions han estat homes (veure punt 12). **La consideració del departament de pisos com a sector feminitzat l'ha situat en segon pla**, tot i que l'externalització s'ha imposat en altres departaments de manera progressiva (Cañada, 2016).

El model d'externalitzacions de les cambres de pis ha comportat greus conseqüències sobre un col·lectiu ja precaritzat.

La forma d'implementar les externalitzacions ha comportat en molts casos l'acomiadament de les treballadores via expedients d'extinció, així com posteriorment una cessió il·legal de les mateixes. La cessió il·legal consisteix en externalitzar únicament part de les treballadores d'un departament enlloc de tota la plantilla, tal i com estableix la llei, és a dir, externalitzar les cambres de pis però no el càrrec de la governanta, per tal de seguir controlant de manera directa el treball de les cambres de pis. Per altra banda, els hotels de nova creació incorporen l'externalització del servei de pisos des de l'inici. Així doncs, aquest model ha tingut moltes conseqüències sobre un col·lectiu laboral que ja era precaritzat. En primer lloc, moltes treballadores ho descriuen com un procés traumàtic que ha degradat la seva tasca i, per tant, també les seves condicions de vida. En segon lloc, aquest col·lectiu ha patit la pèrdua de la categoria laboral i ha percebut reduccions salarials. En tercer lloc, les cambres de pis es troben amb una sobrecàrrega de treball amb l'externalització també de les bugaderies, anterior a la dels departament de pisos i estesa a la majoria dels hotels. En quart lloc, la incertesa en els horaris i calendaris laborals, encara que es troben especificats per contracte, genera inseguretats a les treballadores a l'hora de planificar-se, així com també pel fet de no saber la durada real del seu contracte. En cinquè lloc, s'ha produït una segmentació, divisió i increment de la competència entre els empleats i les empleades dels hotels amb condicions contractuals respecte als que estan subcontractats. En sisè lloc, també s'han accentuat els problemes de salut de les cambres de pis, tant físics com psíquics. Finalment, l'externalització també ha comportat una reducció de la capacitat de representació i defensa dels interessos col·lectius (Cañada, 2016; Cañada, 2018).

5. TREBALL INFORMAL

El treball informal està format per totes aquelles empreses que no són constituïdes com a entitats legals, independentment de qui en tingui la propietat, que pot ser d'una sola persona o de més d'una, ja siguin del mateix nucli familiar o no. Acostumen a operar a un baix nivell d'organització, a petita escala i amb una baixa o nul·la divisió entre treball i capital com a factors de producció (ILO, 2018).

S'estima que dos mil milions de persones al món, és a dir, un 61% de la població mundial que es troba laboralment activa, obtenen el seu salari de l'economia informal (ILO, 2018). De forma general, el treball informal ocupa a més homes que dones, 63% i 58,1% respectivament, ja sigui en països del Sud o del Nord Global i en contextos rurals

5.
TREBALL
INFORMAL

o urbans. Tot i això, destaca la dada que en països amb una renda mitjana més baixa, el treball informal ocupa més dones que homes. La literatura científica explica que **la majoria de treballadores informals no escullen aquesta forma de treball, sinó que s'hi dediquen per falta d'alternatives** (Bonnet, Vanek i Chen, 2019).

En el cas concret del sector turístic, la seva naturalesa poc convencional i fragmentada afavoreix l'aparició de treball informal (Aykaç, 2010, citat per Moreno i Cañada, 2018), especialment en destins turístics consolidats i durant la temporada alta (Ricaurte-Quijano i Espinoza, 2017). Així doncs, cal aplicar la perspectiva de gènere en aquest àmbit per tres motius fonamentals. En primer lloc, la majoria d'estudis en turisme i gènere no contemplen les treballadores no estructurades ni les treballadores familiars no remunerades. En segon lloc, les mancances econòmiques i les dificultats per a desenvolupar capacitats i prendre decisions, fruit de la relació directa entre ser dona i treballar al sector informal. En tercer lloc, la majoria femenina treballa invisibilitzada en el sector informal des de casa seva o com a venedores ambulants. D'aquesta manera, el turisme se situa com un sector on s'observa major concentració de dones en activitats de caràcter informal (Moreno i Cañada, 2018).

Les treballadores informals han de fer front a **major pobresa i vulnerabilitat** que les empleades amb feina formal (Bonnet, Vanek i Chen, 2019), com ara la manca de cobertura de seguretat social, de prestacions socials o d'ingressos justs (Leguizamón, 2016, citat per Moreno i Cañada, 2018). També es detecten jornades laborals no preestablertes que, per tant, deriven en retribucions salarials no fixes (Gómez, 2019). En el cas del turisme, la vulnerabilitat s'observa en dues vessants: la visible, amb treballs informals basats en el comerç al carrer en contacte amb la persona viatgera; i la invisible, amb activitats domèstiques a l'interior d'hotels, restaurants, activitats d'aventura o en allotjaments (Gómez, 2019).

Un exemple de treball informal en el sector turístic el trobem en les **venedores ambulants**. De forma general, aquestes treballadores no tenen permís per a desenvolupar la seva activitat, per la qual cosa poden patir assetjament policial, veure's obligades a pagar suborns per tal de poder treballar, tenir els seus béns confiscats, ser expulsades dels llocs on desenvolupen la seva activitat amb, fins i tot, brutalitat policial i detencions. A la inseguretat personal que pateixen s'hi sumen les conseqüències d'estar en contacte constant amb la contaminació del trànsit de vehicles i les inclemències del temps, que poden resultar especialment perjudicials per als infants que les acompanyen.

La falta de reconeixement legal de les venedores ambulants propicia situacions d'explotació per part de les autoritats fiscals o policials.

A més, sovint no tenen espais per emmagatzemar els seus productes, fet que pot derivar en la seva pèrdua o en haver de carregar la mercaderia a l'inici i al final de cada jornada (Wintour i Garzaro, 2013).

Un cas d'estudi en concret és el de les treballadores de la Baja California Sur, una destinació turística de Sol i platja situada a Mèxic. El creixement del turisme en aquesta zona va anar acompanyat d'un fenomen migratori on les dones van trobar una oportunitat d'inserció econòmica, per bé que els ingressos que perceben no són estables ni fixes. Així mateix, la falta de reconeixement

5.
TREBALL
INFORMAL

legal del seu treball propicia situacions d'explotació per part de les autoritats fiscals o policials. També es produeixen situacions d'autoexplotació, per les llargues jornades en condicions desfavorables (Gámez, Wilson i Ivanova, 2010). En un altre context geogràfic, les venedores ambulants de Hanoi (Vietnam) expressen com les dures condicions de feina i les llargues jornades laborals els deterioren greument la salut i els impedeixen realitzar la seva tasca. El fet de no poder carregar tants pesos o tenir dificultats per recórrer les llargues distàncies des de la seva residència fins a la zona turística comporta menors vendes i, per tant, menys ingressos (Truong, 2018).

La feina informal de les treballadores ambulants s'analitza des de dos punts de vista diferents: l'empoderament de les dones, manifestat a través de tenir una veu pròpia dins la seva llar i el seu cercle social (Trupp i Sunanta, 2017); o entenent que aquesta situació d'informalitat els condiciona tenir un futur estable i provoca marginació de la seguretat social (Ricaurte-Quijano i Espinoza, 2017).

6. SOSTRE DE VIDRE

El terme sostre de vidre sorgeix als anys setanta als Estats Units per descriure **les barreres artificials i invisibles creades per prejudicis actitudinals i organitzacionals que impedeixen a les dones ocupar càrrecs directius** (Wirth, 2001). És a dir, són els obstacles amb els que es troben les dones qualificades, amb grans capacitats personals i professionals, per accedir a nivells de direcció i responsabilitat més elevats (Huete, Brotons i Sigüenza, 2016).

Una de les raons per les quals les dones veuen obstaculitzat el seu ascens a posicions de direcció és perquè aquestes posicions requereixen un major compromís i exigència que es consideren difícilment compatibles amb les responsabilitats domèstiques que se'ls atribueixen. A més, encara que finalment aquestes dones arribin ocupant càrrecs de responsabilitat, estaran exercint les seves capacitats professionals i personals en un món laboral masculinitzat (Moreno i Cañada, 2018). A la vegada, el seu lideratge està associat a valors propers als estereotips del gènere femení tradicional com, per exemple: el pensament relacional, la col·laboració, la comunicació inclusiva, l'emoció, l'empatia i la capacitat multitasca (Medina, 2019).

Segons Agut i Martín (2007) per tal d'arribar a aquests llocs de feina d'alta responsabilitat és important tenir oportunitats per a desenvolupar la carrera professional o experiències laborals que et preparin per a assolir futurs reptes. Es considera que el període indicat és entre els 30 i 40 anys, coincidint també amb l'etapa on hi ha una dedicació més intensiva a la cura dels fills i filles. Per aquesta raó es detecta l'existència d'una **cultura organitzacional on persisteixen els valors masculins i la falta d'una política laboral que afavoreixi la conciliació de la vida laboral i familiar**. Així doncs, moltes dones han de lidiar amb espais laborals masculins amb horaris nocturns,

6.
SOSTRE
DE VIDRE

partits o llargues jornades incompatibles amb els rols tradicionals de mare i esposa. Fins i tot, aquelles dones sense responsabilitats familiars, són vistes com a “mares potencials” i per tant se'ls pots arribar a oferir menys oportunitats de formació per a progressar a les seves carreres.

Equality in Tourism, amb el seu estudi *Sun, Sand and Ceilings: Women in The Boardroom in The Tourism Industry* (2013) exposa que les treballadores de la indústria turística al Regne Unit no estan representades en l'àmbit executiu en les principals empreses turístiques del món, tot i constituir la major part del treball turístic. D'un total de 78 enquestes entregades, només el 15,8% de les juntes directives tenen una dona realitzant un càrrec com a directiva. Per exemple, a TUI Travel, un dels tour-operadors més importants a escala mundial, les dones representen el 59% de la plantilla, però només un 13,3% realitzen tasques de direcció. Es pot concloure, doncs, que la indústria turística està fracassant en la promoció de les treballadores en alts càrrecs directius i presa de decisions (Moreno i Cañada, 2018).

Pel que fa al sector hotelier espanyol, la situació és similar, ja que segons dades de 2013, els llocs de treball de direcció i gestió estan ocupats majoritàriament per homes, concretament en un 67,2% davant d'un 32,68% de dones directores i gerents. En canvi, en analitzar càrrecs intermedis, la distribució per gènere és més paritària, sent un 52,73% ocupats per dones i un 47,27% per homes. Contràriament, l'ocupació en els llocs més baixos dins la jerarquia laboral, com seria el personal de neteja, la dona representa aproximadament el 90% de la força de treball (Huete, Brotons i Sigüenza, 2016).



Dona treballant. Font: Nenad Stojkovic, sota llicència de creative commons 2.0.

6.
SOSTRE
DE VIDRE

Si es continua analitzant el marc espanyol, l'estudi *El techo de cristal en la industria hotelera de Tenerife (Islas Canarias): el acceso de las mujeres al liderazgo en el sector* de Garcia, Galante i Poveda (2018) reflecteix la situació de les dones als hotels tinerfenys. Als seus resultats es plasma la **manca de representació igualitària entre homes i dones en posicions de mitja i màxima responsabilitat**. Tot i que hi ha un 35% de dones directives i un 37% que ocupen posicions de segon nivell, l'accés a aquestes posicions es caracteritza també per una segmentació horitzontal per departaments. En departaments amb més dones a la plantilla, els lideratges es comparteixen entre ambdós gèneres, mentre que on la força de treball és majoritàriament masculina, el lideratge és íntegrament masculí. Malgrat que les dones no apareixen com a caps de cuina, restaurant o bar, sí que hi ha un 50% de direccions femenines en recepció i relacions públiques. L'estudi apunta que tant les estrelles com la grandària dels hotels estan estretament relacionats amb la presència de les dones en posicions de lideratge, atès que els hotels de major mida i més categoria compten amb menys dones al capdavant; i de fet, només apareix un 13% de dones en llocs de responsabilitat als hotels de 5 estrelles.

Finalment, cal destacar també que al món de l'acadèmia les dades corroboren un cop més l'existència d'aquestes barreres invisibles. Pritchard i Morgan (2017) van analitzar 189 revistes de turisme, on es va comprovar que dins de les 20 més populars, els homes ocupaven el 75% dels càrrecs d'alta responsabilitat. Més enllà de la representació numèrica de dones i homes, la perspectiva de gènere aplicada a la producció del coneixement comporta aportacions en diversos àmbits, com ara [la incorporació de veus i identitats que han estat invisibilitzades i apartades de l'acadèmia](#).

7. TERRA ENGANXÓS

El terra enganxós es defineix com “una expressió utilitzada com a metàfora per denotar un patró d'ocupació discriminatori que manté principalment les dones treballadores en els nivells més baixos de la piràmide ocupacional, amb **baixa mobilitat i barreres invisibles per a la seva millora professional**” (Carrasquer i do Amaral, 2019). Aquest concepte es veu fortament lligat al del sostre de vidre, tot i que, enlloc de representar la dificultat a l'hora d'ascendir a certs càrrecs superiors, aquests es mostren inexistents o altament improbables d'ocupar a causa de la mateixa naturalesa del lloc de treball, impedit el seu avanç professional i la millora de les seves competències, habilitats i de les seves condicions de treball (Carrasquer i do Amaral, 2019). Aquest fenomen no només es dona degut a la imposició masculinitzada de la majoria de posicions directives o càrrecs alts en la jerarquia, sinó també pel fet que moltes de les feines feminitzades disposen d'una escala professional molt curta o l'evolució es produeix en molt rares ocasions. Mooney (2018) ho defineix des d'una perspectiva en que les dones, i per tant els seus llocs de treball, són associades a la “feina bruta” o considerant que les dones no són adients per a posicions directives, aspecte que les reté dins d'aquelles categories més baixes.

7.
TERRA
ENGANXÓS

En l'informe *El terra enganxós de les dones a la ciutat de Barcelona* (2019) es presenten el gènere, l'edat, el nivell d'estudis i el fet de ser una persona migrant com factors clau a l'hora d'influir en la trajectòria laboral d'una persona. En el cas de les dones, més de la meitat (52,5%) es veuen professionalment sotmeses a aquest fenomen mentre que només un 7,8% mostra trajectòries de mobilitat ascendents. Aquestes xifres son majoritàriament més positives quan s'observa la realitat dels homes, que desenvolupen en major freqüència una trajectòria professional sense els efectes del terra enganxós (Carrasquer i do Amaral, 2019; Ruiz-López et al., 2018).

En els casos dels sectors de l'allotjament o dels serveis de restauració, s'observa una majoria de presència femenina, sobretot entre **cambreres de pis, netejadores d'habitatges turístics o llocs de cuina que mostren limitades possibilitats per ascendir o promoure's de manera professional,**

Destaquen els reptes presents en els llocs de feina feminitzats a l'hora de satisfer les necessitats físiques i psicològiques de les dones a llarg termini.

situant-les en un estat d'estancament (Martínez i Martínez-Gayo, 2019). Spencer (2019) ha analitzat aquesta realitat mitjançant un estudi a hotels de l'àrea metropolitana de Kingston, Jamaica. Les dones entrevistades afirmen ocupar posicions on la mobilitat entre llocs de feina no és fàcil, com recepcionista o cambrera de pis, mentre que els homes es troben en situacions on la promoció vertical

és més senzilla. A més, es troben diferències entre homes i dones sobre les seves intencions d'establir la seva carrera professional a llarg termini en el sector. En part, es destaquen els reptes presents en els llocs de feina feminitzats a l'hora de satisfer les necessitats físiques i psicològiques de les dones a llarg termini.

Un altre àmbit on ocorre el fenomen del terra enganxós és al **sector dels creuers**. Wu (2005) mostra un exemple a partir d'un estudi als ports de Barcelona, Amsterdam i Southampton, on les dones treballen principalment al servei del client, a cabina o al bar. A més, les marines són contractades principalment en posicions mitjanes i la seva presència en posicions baixes també és superior a la dels homes. Per altra banda, els marins gaudeixen d'una posició superior en un 25% més que les seves companyes, sense afegir les posicions sènior, en les que només un 13% són ocupades per dones. Aquest estudi suggereix l'existència d'un accés menor per part de les treballadores femenines a oportunitats de promoció dins el sector dels creuers.

8. IMPOSICIÓ D'ESTÀNDARDS FÍSICS

En aquest apartat es posen de manifest les desigualtats de gènere en els criteris de selecció de certs llocs de treball dins el sector turístic. Aquests judicis es vinculen als cànons de bellesa, per bé que no mantenen cap relació amb els requisits per a desenvolupar les tasques. Històricament, **els estàndards de bellesa s'han establert seguint els cànons occidentals** i, per tant, es tenen en compte aspectes com ara la pell blanca, els cabells llargs, la joventut o el fet d'estar prima, a grans trets i entre molts

8.
IMPOSICIÓ
D'ESTÀNDARDS
FÍSICS

altres requisits (Frederick et al., 2015). Dotar el sector d'una determinada imatge també ha estat un punt clau en l'atracció de treballadores, raó per la qual se solen contractar joves treballadores amb l'objectiu de perpetuar una imatge glamurosa del sector, convertint així un cànon concret de bellesa i joventut en requisits indispensables per a la contractació (Jordan, 1997 citada per Moreno i Cañada, 2018).

En aquest sentit, dins del sector turístic, les hostesses són un dels col·lectius que més pateixen aquestes imposicions. Les empreses exigeixen a les hostesses que es vesteixin de manera "atractiva" i que tinguin bona aparença, és a dir, que siguin primes, joves i "maques" (Fuller, 2012). Tenir atractiu físic o no tenir-lo pot tenir diferents implicacions com en el cas de les hostesses on **les dones estèticament considerades atractives tenen més avantatges** (Padilla, 2001). La mateixa lògica de distribució dins el lloc de treball també és vigent en discoteques i bars nocturns, on les empleades que compleixen amb el cànon de bellesa establert són situades en espais més propers als clients, com poden ser les zones VIP d'aquests recintes, amb una **elevada sexualització** de la seva presència i la seva tasca; mentre que les que no compleixen amb aquests estàndards desenvolupen altres feines.

Un dels esdeveniments més coneguts arreu del món, [el Mobile World Congress \(MWC\), ha estat criticat per reproduir aquestes desigualtats de gènere](#). Treballadores i sindicats han denunciat que alguns dels requisits per a treballar a les zones VIP del congrés són tenir entre un 36 i un 38 de talla i un mínim de 1,70 metres d'alçada. De fet, existeixen diferències en motiu de l'alçada pel que fa al sou, tot i que la feina sigui la mateixa i en tots dos casos els requeriments consisteixen en tenir bona presència i un alt nivell d'idiomes. Així és com una noia amb una alçada de 1,70 metres o més pot cobrar 7,20€ bruts per hora i una altra de menys alçada cobra 6,20€ bruts per hora. A més, aquesta feina la realitzen majoritàriament estudiants que en pocs dies aconseguixen uns diners extres treballant al congrés, als restaurants o a les festes nocturnes. En [aquestes celebracions post-Mobile, també es reproduïxen dinàmiques masculistes](#), ja que els congressistes utilitzen a les hostesses per fer-se fotos amb elles al *photocall*, feina per la qual han estat contractades i, fins i tot, reben insinuacions sexuals per part dels convidats.

Les hostesses de vol han d'ajustar-se a estàndards específics de pes, figura, complexió, dents rectes i regularitat facial.

[Les hostesses de vol són un altre col·lectiu que s'ha vist condicionat pel seu físic per tal de poder dur a terme la seva feina](#).

Tal i com ja explicava Hochschild (1983), les hostesses de vol han d'ajustar-se a estàndards específics de pes, figura, complexió, dents rectes i regularitat facial. Actualment, per les dones tripulants de cabina de passatgers és obligatori portar una base de maquillatge, rímel als

ulls, pintallavis i les ungles perfectament cuidades amb tons discrets. A més, el cabell ha d'anar recollit amb una cua o un monyo, sense tenir en compte que aquest tipus de recollits poden perjudicar els cabells afro, que pateixen especialment amb aquests pentinats. En moltes companyies el protocol d'uniformitat durant el vol indica que les dones han de calçar un tacó baix (de 3 a 5 cm) i per embarcar, desembarcar i caminar per la terminal un taló alt (de 5 a 10 cm). Els homes també es veuen obligats a seguir uns certs estàndards, com ara afaitar-se si tenen una barba espessa i portar una manicura impecable.

8.
IMPOSICIÓ
D'ESTÀNDARDS
FÍSICS

L'aparença física es considera tan important que hi ha aerolínies com *Emirates* o *Qatar Airways* que demanen una fotografia de cos sencer al currículum per tal de poder accedir a l'entrevista amb la companyia. [L'any 2017 va ser el primer cop que un jutge va fallar parcialment a favor de dues hostesses de vol de la companyia russa Aeroflot.](#) Les dues treballadores havien denunciat a la companyia per haver patit discriminació salarial a causa de tenir més de 40 anys i superar la talla 42. De la mateixa manera, l'empresa havia relegat aquestes dues hostesses a vols nacionals, de curta durada i en pitjors horaris.

Un altre exemple són els grans esdeveniments esportius, que atrauen un elevat nombre de visitants. En aquestes celebracions hi ha hagut hostesses que també han denunciat tant els requisits com les condicions de treball a les que estaven sotmeses. Aquest és el cas de les dones que van treballar al Torneig Comte Godó de tennis a Barcelona, que [van ser obligades a treballar amb minifaldilla i sense abric a tres graus de temperatura durant el torneig.](#) Altres esdeveniments esportius han pres la decisió d'eliminar la figura de les hostesses d'imatge, entenent que la seva tasca les objectificava i les mostrava com a element decoratiu. En són exemples [la Volta a Catalunya](#), que l'any 2017 va prohibir que a l'entrega de premis apareguessin les hostesses i [la Fórmula 1](#), que a l'inici de la temporada de 2018 també va decidir eliminar de la graella de sortida les anomenades "noies del paraigua".



Hostessa de vol. Font: Delta News Hub, sota llicència de creative commons 2.0.

9. ASSETJAMENT SEXUAL

L'assetjament sexual és una forma de discriminació, definida com **insinuacions sexuals no desitjades, peticions de favors sexuals, i altres conductes físiques o verbals de naturalesa sexual**. L'assetjament sexual tendeix a tenir lloc quan, a través de la submissió o el rebuig d'aquestes conductes, es donen casos com els següents, ja sigui de manera implícita o explícita: afectació en termes de seguretat i de promoció professional; afectació psicològica i emocional que pot interferir en la feina o en el benestar personal, com ara l'estrès o l'afectació a l'autoestima; creació d'un ambient de treball intimidant, hostil o ofensiu (Theocharous i Philaretou, 2009).

Les conseqüències de l'assetjament poden produir-se tant en les tasques a la feina, com en la salut psicològica i física (Cho, 2002). Alhora, poden ser a curt o a llarg termini i afectar també a l'entorn de la persona que l'ha patit (Theocharous i Philaretou, 2009). Aquesta darrera investigació afirma que l'assetjament sexual el poden rebre dones i homes per part de persones del seu mateix gènere o l'oposat; ja siguin persones treballadores, clients o proveïdors. No obstant això, a l'estudi *The Glass Floor* (ROC i Forward Together, 2014), s'observa que un 60% de les treballadores trans, un 50% de les treballadores dones cis i un 47% dels treballadors homes cis afirmen haver patit assetjament sexual, mentre que un 40% de les treballadores trans, 30% de dones cis i 22% d'homes cis manifesten que els contactes físics inapropiats són habituals durant les seves jornades laborals.

La indústria turística pot facilitar l'assetjament sexual amb característiques com un elevat contacte social a la feina, jornades laborals de moltes hores i contacte directe amb els clients, entre d'altres (Cho, 2002). Aquestes condicions de treball, sumades al tracte de qualitat que s'ha d'oferir al turista, poden afavorir situacions d'explotació, essent l'assetjament sexual una d'elles (Dyer, 2010, citat per Moreno i Cañada, 2018). L'estudi desenvolupat per Cho (2002), afirma que **en la gran majoria de casos l'assetjament sexual és verbal**, a través de comentaris sexuals insultants, pretensió de bromes o discussions. En menor mesura i per ordre descendent, l'assetjament també pot prendre forma física (amb contactes sexuals no desitjats), visual (amb comentaris o gestos sobre l'aparença), en els serveis (com ara veure's amb l'obligació de ballar) i haver de veure fotografies o dibuixos sexuals.

Certes posicions de treball dins la indústria turística, com ara recepcionistes, cambres de pis, hostesses de vol, cambres de bars nocturns o animadores són més propenses a patir situacions d'assetjament, tals com insinuacions i demandes sexuals per part dels clients, ja que l'entusiasme i amabilitat inherents a la seva feina les fa més vulnerables (Cabezas, 2006). Per altra banda, les hostesses de congressos i esdeveniments també poden ser víctimes d'assetjament sexual per part dels assistents. Alguns factors que ho expliquen són l'elevada feminització d'aquests llocs de treball, la infravaloració cap a la feina que desenvolupen i, en alguns casos, ser membres d'alguna minoria ètnica (Moreno i Cañada, 2018). Per altra banda, s'ha observat que les treballadores trans pateixen assetjament específic a causa de la seva identitat de gènere, a més d'altres discriminacions com pot ser l'obligació de fer servir un uniforme i un lavabo que no

9.
ASSETJAMENT
SEXUAL

correspon amb el seu gènere. En un focus group amb 18 treballadores trans del sector de la restauració a Estats Units, es detalla que són tres vegades més propenses a patir assetjament per part dels responsables i que reben el doble de comentaris sexuals que la resta de treballadores (ROC United i Forward Together, 2014).

Alhora, els establiments hotelers han estat construïts de manera que faciliten les interaccions sexualitzades entre la clientela i el personal, donant lloc a formes d'assetjament sexual (Guerrier i Adip, 2000, citats per Cañada, 2019b). També cal concebre que les habitacions dels hotels poden suposar situacions de risc per a les cambres, motiu pel qual s'han habilitat una sèrie de mesures per protegir-les, com ara treballar amb les portes de les habitacions obertes i disposar de sistemes d'alarma davant de possibles agressions (Hunter i Watson, 2006, citats per Cañada, 2019b).

En el cas dels restaurants, les dinàmiques que tenen lloc en aquests negocis propicien que la fina línia entre la interacció social i la professional faciliti l'assetjament sexual cap a les cambres. Els restaurants no ofereixen senzillament alimentació, sinó que se situen com una experiència que inclou entreteniment cap als clients. L'estudi de Kaitlyn Matulewicz (2015) conclou que les dinàmiques de poder presents als restaurants entre treballadores i consumidores i entre treballadores i caps, sumades a la naturalització de la restauració com un espai sexualitzat, intensifiquen els assetjaments sexuals. En ocasions, **les cambres es veuen obligades a complementar els salaris baixos amb les propines**, i se senten pressionades a tolerar comentaris lascius i conductes inapropiades, com a part de la seva feina, a risc de no percebre les mateixes propines. En altres casos, com ara les ballarines de dansa del ventre d'un bar de nit de Taiwan, les treballadores afirmen que, tot i que durant la jornada de treball no acostumen a experimentar assetjament sexual, per tal de prevenir certes situacions, cap dona arriba ni marxa sola (Chang i Bairner, 2019).

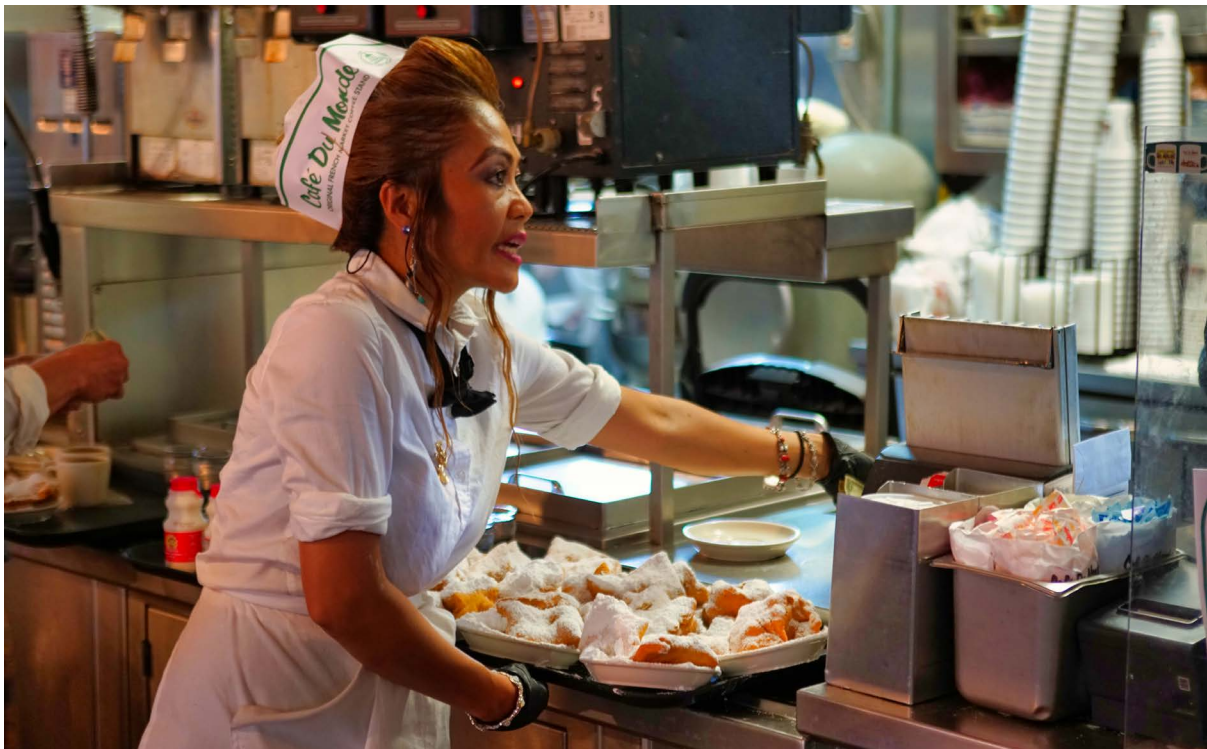
Un altre col·lectiu que pateix assetjament sexual, tal i com s'afirma en l'estudi elaborat per Cheung, Baum i Hsueh (2017), és el de les *tour leaders*. En el cas d'aquestes treballadores a Taiwan, un 60% manifesten que han patit assetjament sexual durant les seves jornades laborals, contradint les estadístiques governamentals que situen els assetjaments sexuals en un 1% en cas dels homes i un 6% en cas de les dones. Pel que fa a les guies acompanyants, la premissa que el client sempre té raó i el pes elevat de les propines fan que el sou de les guies depengui en gran mesura de la relació amb la clientela, fet que pot conduir a situacions on hi tingui lloc l'assetjament sexual. El mateix estudi conclou que la majoria dels assetjadors són homes, en un 86%, essent els agressors, en ordre descendent, clients, conductors d'autobús i altres guies, mentre que la majoria de les víctimes són dones.

Sovint, a més, **no existeixen protocols que evitin les situacions d'assetjament** i, en el cas que hi siguin presents, les treballadores no en tenen constància (Weber et al., 2002). En l'exemple de les guies acompanyants taiwaneses, més de la meitat expressen no estar segures de si l'agència de viatges a la que estan afiliades té un protocol per a assetjaments sexuals, mentre que un 40% de les que saben que l'empresa té aquestes polítiques no en coneix el contingut. És per això que les empreses han d'adaptar-se a les

9.
ASSETJAMENT
SEXUAL

característiques de cada treball, com ara, en aquest cas, al fet que les guies treballen fora de la companyia i poden tenir dificultats per tal de tirar endavant les denúncies que puguin donar peu a iniciar els protocols (Cheung, Baum i Hsueh, 2017).

De forma general, **els assetjaments sexuals dins la indústria turística acostumen a ser poc denunciats**. Aquesta dada pot tenir diverses explicacions, com ara que les treballadores no identifiquen aquestes conductes com a assetjament, la falta de seguiment de les denúncies per part dels supervisors o les dificultats socials i/o burocràtiques que han d'afrontar per tal de poder tirar endavant la denúncia (Theocharous i Philaretou, 2009). D'altra banda, en una investigació amb personal de cabina, Tsaur, Hsu i Kung (2020), van concloure que les treballadores que comencen la feina o que acaben d'assolir un curs de recapacitació, manifesten una gran diferència entre el que els ensenyen en la formació i entre el que es troben en la realitat, i que, per tant, a vegades no saben com respondre davant de situacions d'assetjament. És per això que les estratègies d'afrontament per tal de lidiar amb l'assetjament sexual acostumen a ser les següents: trobar maneres d'evitar aquestes situacions en el futur, auto-convèncer-se que és un fet habitual en la indústria, evitar l'assetjador o ignorar la situació; dirigint-se a buscar ajuda en familiars, amigats i companyes de feina que poden no tenir les eines necessàries per ajudar-les (Cheung, Baum i Hsueh, 2017).



Cambrera en un restaurant. Font: Nixter, sota llicència de creative commons 2.0.

10. EXPLOTACIÓ SEXUAL

L'exploració sexual és un àmbit ampli i polèmic dins els estudis en turisme.

L'Organització Mundial de la Salut (2020) la defineix com l'intent o l'abús d'una posició de vulnerabilitat, poder o confiança amb finalitats sexuals, incloent, però no limitant-se a l'aprofitament econòmic, social o polític de l'exploració sexual d'altri. Tot i això, sovint es dona lloc a confusions conceptuals que afecten la producció del coneixement.

Cal diferenciar el turisme sexual de la seva equivalència com a tràfic de persones amb finalitats d'exploració. Alhora, és necessari discernir el tràfic dels desplaçaments, principalment irregulars, de persones migrants entre fronteres per a exercir la prostitució. Cada dinàmica presenta les seves particularitats i no poden ser vistes com a sinònims (Piscitelli, 2019). En l'àmbit dels estudis en turisme, l'exploració sexual s'acostuma a abordar des del punt de vista de la infància, atès que és més fàcil arribar al consens global que la pedofília en cap cas és acceptable. Tot i això, sense entrar en detalls, no hi ha dubte que l'exploració sexual infantil mai pot ser considerada una feina dins el mercat laboral (Moreno, 2019), fenomen contra el qual s'intenta lluitar a través de projectes com [The Code](#), iniciativa que pretén sensibilitzar, oferir eines i suport a la indústria turística per tal de prevenir l'exploració sexual d'infants.

La sexualització, entesa com el fet de donar caràcter sexual a algú o alguna cosa, **és present en la manera de transmetre la imatge de la dona en una destinació turística.** Hi ha ocasions en que el discurs de la destinació transmet uns rols de gènere tradicionals, fruit de l'herència patriarcal, on es diferencien quins són els espais i rols que tant homes com dones poden arribar a tenir. Les conseqüències d'establir aquests esquemes són diverses, com ara la perpetuació de determinats llocs de treballs que poden ocupar exclusivament les dones i on es dona per suposat que hauran de tenir una atenció cap al client que inclogui conductes i comportaments que no es demanarien als treballadors masculins (Gil et al., 2014; Sun, 2017). Per altra banda, la transmissió de la concepció sexualitzada de la dona comporta emmarcar-les en un imaginari limitat a

La imatge hipersexualitzada de les dones s'acompanya d'estereotips racistes que s'orienten als potencials clients per tal que aquests vulguin viure una experiència de poder i dominació que els sigui atractiva.

la seva cosificació. D'aquesta manera, com en el cas de Cuba, les dones són vistes com un mer objecte valorat per la seva bellesa, que és llegida com un escenari de conquesta (Morgan i Pritchard, 2018). Així doncs, es configura la imatge de la dona i, per tant, de la treballadora, d'una manera estereotipada de feminitat i alteritat. Aquesta identificació de les dones amb el que resulta exòtic les cosifica, per una banda, i, per l'altra, els obre portes per a generar ingressos a través de la diferència (Fuller, 2012).

En aquest sentit, la imatge hipersexualitzada de les dones s'acompanya d'altres estereotips racistes que s'orienten als potencials clients per tal que aquests vulguin viure una experiència de poder i dominació que els sigui atractiva (Gezinski, et al., 2016). Resulta difícil estimar el nombre de persones que són sexualment explotades dins el mercat laboral turístic, atès que hi ha llocs de feina on es considera que oferir serveis sexuals forma part de les tasques de les treballadores.

10. EXPLOTACIÓ SEXUAL

En alguns casos, això pot incloure cambres, dones que ofereixen serveis de neteja, recepcionistes, personal en bars i en oci nocturn, i treballadores en camps de golf, entre d'altres (Vitas, 2018).

Per altra banda, no és possible abordar l'explotació sexual des del turisme sense esmentar l'anomenat **turisme sexual**. L'Organització Mundial del Turisme va definir el 1995 el turisme sexual com "viatges organitzats en el sector turístic o fora del sector, però utilitzant les seves estructures i xarxes amb la intenció principal d'establir relacions sexuals comercials amb els residents del destí". És a dir, el turisme actua com a facilitador de la trobada sexual, ja sigui entre qui visita i qui ofereix serveis sexuals o romàntics, o entre qui visita i qui es troba en situació d'explotació sexual. Hi ha diversos motius que poden empènyer a cercar el plaer sexual en una altra regió o destinació, com ara: concepció moral diferent a la del destí d'origen, per la qual cosa certes pràctiques no són mal vistes; legalitat més laxa que facilita les trobades sexuals que se situen fora de la llei; major poder adquisitiu de la persona visitant en el lloc que visita; o la racialització i l'exotisme de les persones que ofereixen els serveis sexuals (Vitas, 2018).

L'abordatge del turisme sexual ha donat lloc a diferents estratègies dins del mercat laboral turístic i dins dels moviments feministes. En l'acadèmia turística també sorgeixen debats que intenten abordar quin ha de ser el rol dels diferents agents en les destinacions turístiques. Moreno i Cole (2019) posen de relleu la necessitat que tenen les empreses turístiques a l'hora de crear polítiques internes i procediments per a prevenir l'explotació sexual. Per altra banda, Chapuis (2016), planteja debats com ara quines són les relacions de poder que es reproduïxen en l'ús de l'espai públic o quins són els patrons de comportament que es legitimen a través de l'oferta turística del sexe.

11. DESVALORACIÓ SOCIAL I INVISIBILITZACIÓ

La desvaloració i invisibilització són dues de les conseqüències de que la participació laboral de les dones, en moltes ocasions, estigui centrada en tasques considerades una extensió del treball domèstic i de cures. Aquest treball es percep com un atribut femení i, per tant, quan es trasllada al mercat laboral, s'assumeix que es tracta d'una feina fàcil de fer i s'infravalora (Moreno i Cañada, 2018).

La invisibilització del treball de cures comença per atorgar-li molt poca importància a aquesta tasca. En segon lloc, es considera que aquestes activitats requereixen escasses capacitats o habilitats i, en conseqüència, es dedueix que les persones que realitzen aquestes feines manquen de formació. En tercer lloc, es naturalitzen aquestes capacitats associant-les a les dones. Per últim, no s'obté cap tipus de reconeixement o retribució econòmica justa pel desenvolupament d'aquestes tasques (López i Medina, 2020).

11.
DESVALORACIÓ
SOCIAL I
INVISIBILITZACIÓ

Els col·lectius més afectats són el conjunt de cambreres de pis i netejadores d'habitatges d'ús turístic, malgrat tenen un paper fonamental en el desenvolupament de l'activitat. Tot i representar entre el 20% i el 30% de la plantilla dels hotels espanyols (Cañada, 2015) o [el 31% de la força laboral als HUTs](#), segons dades proporcionades per un informe de l'Associació d'Apartaments Turístics de Barcelona (APARTUR), han estat menystingudes pel sector. La invisibilització i la desvaloració de la seva feina es reflecteix al sou percebut ja que, per exemple, una treballadora pot arribar a cobrar 2,50€ per habitació o menys (Cañada, 2015) (veure punt 3).

A partir de l'autoorganització de les cambreres de pis, s'ha aconseguit que actualment sigui una feina més visible a Espanya. **Gràcies a un intens procés de mobilització social, el col·lectiu laboral de les cambreres de pis ha passat d'estar invisibilitzat a protagonitzar moments claus del debat polític espanyol** (Moreno i Cañada, 2018). Les associacions de "kellys" han aconseguit crear una imatge pròpia i trencar amb la invisibilitat de la seva feina, tot reclamant un espai propi. No obstant, les condicions laborals i els sous percebuts segueixen reflectint la infravaloració que pateixen.

D'altra banda, el col·lectiu d'hostesses de congressos i esdeveniments, grup professional on predominen les dones, pateix una infravaloració de la feina realitzada, però no una invisibilització. La visibilització atorgada però, es basa en uns estereotips i cànons de bellesa molt estrictes i excloents que acaben sexualitzant la imatge d'aquesta treballadora i generant [discriminacions i categories per raons físiques entre les diferents hostesses](#) (veure punt 8).



Francisca Mendoza, artesana i cacic de Peña Morada, Argentina. Font: Carla Izcara.

12. SALUT LABORAL

Els riscos laborals fan referència a la possibilitat de patir algun dany relacionat amb el treball i es poden manifestar com a malaltia, patologia o lesió. S'agrupen en les següents categories: riscos mediambientals (físics, químics, biològics i del lloc de treball); riscos ergonòmics (moviments repetitius, posicions forçades, aplicació de forces, trastorns musculoesquelètics, i característiques del lloc de treball que incloguin elements com la il·luminació, el soroll, la calor, etcètera); riscos psicosocials (estrès, síndrome d'estar cremat, assetjament i violència). Cada activitat laboral té riscos diferents, per la qual cosa cal comptar amb plans preventius que els evitin o els minimitzin (Vallellano, 2018).

La preocupació per la salut laboral i per la prevenció de riscos laborals és insuficient al sector turístic per causes com: la dimensió reduïda, familiar i sovint patriarcal de bona part de les empreses del sector; la major freqüència d'accidents lleus de manera que s'infravaloren els costos de la no prevenció; l'externalització de la gestió laboral cap a consultories, fet que allunya les empreses de la seva responsabilitat cap al personal; i, finalment, l'estacionalitat de l'activitat turística i la consegüent inestabilitat en les plantilles, que duu a menor formació preventiva. Per altra banda, la prevenció de riscos laborals ha augmentat en relació als riscos elèctrics i a la higiene alimentària (Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2006).

Com s'ha comentat, el sector turístic divideix els llocs de treball en funció del gènere del personal, determinant quines tasques realitzen els homes i quines les dones. D'aquesta manera, les dones tendeixen a ocupar posicions on es donen pitjors condicions, a nivell de responsabilitat, de promoció i de salari. A aquest fet cal sumar-hi la doble presència patida per moltes treballadores, és a dir, la responsabilitat i la realització de la major part de les tasques de cura en el seu àmbit domèstic. És evident que globalment les dones dediquen molts més esforços per a poder arribar a tots els àmbits on se'ls exigeix presència, fet que comporta **desigualtats en les condicions de treball i, per tant, desigualtats en la salut laboral** (ISTAS, 2002).

Les cambreres de pis són una de les categories laborals on la intensificació de la feina i la manca de seguretat laboral incrementen els riscos de salut físics i psíquics.

Les **cambreres de pis** són una de les categories laborals on la intensificació de la feina i la manca de seguretat laboral incrementen els riscos de salut físics i psíquics. En primer lloc, a nivell físic, les treballadores manifesten cansament i esgotament permanents a causa de la intensitat del ritme laboral. D'aquí en deriven dolors musculars i articulars a causa de moviments repetitius i males postures, així com també morats a les cames fruit d'haver d'anar de pressa en tot moment. Són freqüents els problemes als genolls, amb els

quals mouen els llits per evitar ajupir-se i, fins i tot, intervencions quirúrgiques a causa d'hèrnies o al túnel carpià. En segon lloc, en relació als productes químics utilitzats per netejar i per desinfectar, les treballadores poden patir problemes respiratoris i dèrmics. Per bé que darrerament hi ha un major control sobre els productes, sovint no és suficient. Es donen casos de manca d'equips de protecció individual i d'ineficàcia dels mateixos, ja que no són compatibles amb el ritme de treball que han de mantenir.

12.
SALUT LABORAL

Aquestes condicions de treball, sumades a situacions de maltractament per part de governantes i supervidores, comporten elevats nivells d'estrès i d'ansietat, que deriven en insomni. A causa del cansament, el dolor, i l'estrès, l'automedicació de les treballadores per poder aguantar la seva jornada laboral s'ha convertit en una dinàmica freqüent (Cañada, 2016). La situació de les cambres de pis, a més, es veia agreujada per la **manca de reconeixement de les malalties laborals provinents de la seva activitat**, com ara aquelles relacionades amb determinats moviments repetitius de braços i de mans. L'any 2018, el Ministeri de Treball va aprovar [el reconeixement del síndrome del túnel carpià, la bursitis i el colze de tenista](#), donant resposta a una demanda històrica del col·lectiu de treballadores.

Una altra categoria laboral feminitzada que presenta riscos de salut propis són les **hostesses de vol**. McNeely et al., (2018) afirmen que aquestes treballadores presenten major prevalença a patir càncers als òrgans de l'aparell reproductor, així com altres càncers a causa de rebre contínues radiacions sense protecció dins dels avions. A més, s'observa una relació directa amb l'increment d'infertilitat, avortaments no desitjats, parts prematurs i anormalitats en el fetus. Per altra banda, les hostesses de vol veteranes manifesten trastorns del son, fatiga i depressió que en alguns casos pot derivar en síndrome de fatiga crònica, abús d'alcohol per a poder aguantar les condicions de les jornades laborals, sinusitis i cirurgies als peus per la bipedestació continuada (McNeely et al., 2018), mentre que també poden patir insuficiència venosa i els efectes del jet lag (Rivas, 2008).

Les **guies a bord de l'autobús turístic** de Barcelona, per altra banda, apunten a les problemàtiques de salut laboral que afronten en les jornades dins de l'autobús, com són problemes d'esquena a causa de les males condicions dels seients o els cops i caigudes a conseqüència del moviment constant i del terra mullat en cas que hagi plogut. Les inclemències del temps també provoquen afectacions a causa del vent, les baixes temperatures en els mesos més freds i les temperatures elevades durant els mesos més calorosos. A bord de l'autobús prenen també importància els riscos psicosocials derivats especialment de les tensions tant amb el personal de servei del bus com amb les persones usuàries. L'estrès i l'angoixa provenen de temps de servei molt marcats i limitats, la insatisfacció de la clientela pels temps d'espera, la gestió de les cues, assegurar el compliment de les normes de les persones passatgeres dins de l'autobús o les problemàtiques per la pèrdua del bitllet, entre d'altres. Fora dels autobusos, la principal queixa de les guies és la dificultat que tenen per a poder utilitzar els lavabos durant el seu torn, molèsties agreujades durant el període de menstruació. Tot i que des de 2015 cada treballadora té la seva pròpia targeta per a poder utilitzar els lavabos instal·lats per Transports Metropolitans de Barcelona (TMB), els temps són molt justos i no es poden fer les aturades necessàries, generant un notable malestar. A llarg termini, les dificultats per a poder utilitzar els serveis deriven en cistitis (Cañada, Julià i Benach, 2019).

Per altra banda, les **guies turístiques** manifesten que els principals riscos de salut mediambiental són fruit de les inclemències del temps pel fet de treballar a l'aire

12.
SALUT LABORAL

lliure, mentre que entre les problemàtiques ergonòmiques citen afectacions a la veu i esgotament per bipedestació continuada. Pel que fa als riscos psicosocials, s'inclouen l'esgotament mental pels problemes en la mobilitat i pels elevats sorolls ambientals constants, així com la tensió provocada per conflictes o situacions incòmodes amb persones que rebutgen la seva presència a causa de la massificació de l'espai. En el cas de les guies no habilitades, aquestes tensions s'agreugen en ocasions on reben insults o increpacions per part d'algunes guies habilitades (Cañada, Julià i Benach, 2019).

Un altre col·lectiu que pateix diversos riscos laborals és el del **personal de restauració**. En aquest sector, les cuineres manifesten problemes de salut a causa de l'ús de productes tòxics i, principalment, per l'exposició continuada als fums (Cañada, Julià i Benach, 2019). Per altra banda, les cambreres es troben exposades a riscos ergonòmics, com ara bipedestació continuada, postures incòmodes, càrregues físiques, moviments ràpids, cobertura de llargues distàncies i manca de descansos al llarg de la jornada laboral (Laperriere, 2017, citat per Cañada, Julià i Benach, 2019).

13. INSUFICIENT ATENCIÓ EN LES AGENDES SINDICALS

La representació sindical a Espanya és majoritàriament masculina, 59,9% el 2015, però la femenina ha augmentat notablement passant d'un 21,4% el 2003 a un 37,5% l'any 2015 (Jódar et al., 2018). Aquest increment en la representació femenina dins de l'activitat sindical ve donat, en part, per la incorporació de la dona al mercat laboral durant les últimes dècades. Tot i això, aquesta major presència no implica necessàriament que existeixi una interpretació als problemes de gènere per part dels sindicats ni que siguin inclosos dins la seva agenda (Aspiazu, 2012).

Pel que fa a la presència sindical al sector hotelier, prenent la ciutat de Barcelona com a exemple, no hi ha dades públiques disponibles. S'identifica, però, que hi ha una baixa presència sindical, especialment en hotels de nova creació on el procés d'externalització ha afectat la capacitat d'organització. Així doncs, l'externalització de plantilles i la falta de contractació fixa dificulta la implantació de sindicats (Cañada, Julià i Benach, 2019).

El procés d'externalització ha afectat la capacitat d'organització sindical.

L'estudi de Bonaccorsi i Carrario (2012) conclou que existeix un problema respecte a la relació real entre l'afiliació i la representació interna en els sindicats. També s'afirma que no hi ha una relació recíproca entre aquests dos aspectes, ja que **l'afiliació és superior a la representació que tenen les dones dins dels sindicats**, els quals creuen que això es deu a la falta de confiança per part dels dirigents masculins pel que fa a conduir propostes i decidir noves alineacions dins de les estructures sindicals. Una altra barrera pot ser la pròpia construcció de l'organització sindical, el lideratge, la cultura organitzacional i la pràctica sindical que

13.
INSUFICIENT
ATENCIÓ EN
LES AGENDES
SINDICALS

segueixen reflectint una sèrie de valors masculinitzats, creant un obstacle més envers la participació femenina (Bermúdez i Roca, 2019). D'altra banda, una altra barrera per a participar activament de l'agenda sindical es relaciona amb el repartiment desigual de les tasques domèstiques i de cures. És per aquest motiu que es parla d'una triple jornada laboral i de la impossibilitat de compatibilitzar la militància, la família i la vida laboral (Bermúdez i Roca, 2019). Aquest conjunt d'aspectes es tradueixen en manifestacions de malestar que poden donar lloc a processos de desafecció o organització autònoma com és el cas de les diverses associacions de *kellys*.

Per concloure aquest apartat, l'article de Beneyto et al.,(2016) conclou que els sindicats espanyols actualment inclouen una representació més variada en termes de gènere, classe i nivell d'estudis. Tot i així, queden algunes qüestions pendents, com és la afiliació de sectors més precaris i fragmentats, la petita empresa i en general de treballadors amb contractes més fràgils o no estàndards, així com la afiliació de joves (Jódar et al., 2016). Històricament el lideratge sindical a l'hostaleria ha mancat de representació de minories i ha estat predominantment masculí (Underthun i Christoffer, 2018).

Un exemple de la insuficient representativitat sindical podria ser el col·lectiu d'hostesses d'esdeveniments i congressos, que compleixen aquestes últimes característiques: contractes no estàndard i joves. Paral·lelament, són llocs de feina transitoris caracteritzats per la liminalitat, concepte que s'utilitza per explicar una fase de treball incerta que representa una aturada a curt o llarg termini en la cerca d'un camí o d'una carrera diferent. La liminalitat pot afectar la solidaritat de tota la força de treball; es tracta d'un grup relativament satisfet amb la seva situació laboral a curt termini i que opta per quedar-se fora del treball organitzat (Underthun i Christoffer, 2018).

14. OPOSICIÓ SOCIAL I FAMILIAR PER ACCEDIR AL MERCAT LABORAL

Com s'ha pogut comprovar anteriorment, les dones, a part de sofrir les conseqüències d'un context laboral desfavorable, pateixen una sèrie d'obstacles i limitacions dins del món del treball o fins i tot abans d'accedir-hi. Una d'aquestes barreres d'entrada detectades és l'oposició social i familiar per accedir al mercat laboral.

L'estudi de Xheneti, Thapa i Madden (2018) exposa com les dones gestionen les demandes familiars i laborals en el context d'un país en vies de desenvolupament, que en aquest cas concret és el Nepal. Un dels seus resultats a destacar, transferible a altres contextos, és que les dones són altament dependents dels marits i la família política, degut a que, tradicionalment, la responsabilitat d'obtenir ingressos ha recaigut sobre l'home. En el moment que s'assumeix la necessitat de que la parella, en aquest cas la dona, aporti també diners a casa, només poden agafar aquelles feines que els

**14.
OPOSICIÓ SOCIAL
I FAMILIAR PER
ACCEDIR
AL MERCAT
LABORAL**

marits els permeten. Paral·lelament, les dones s'enfronten a una falta de suport social familiar perquè **els membres de la seva família els exigeixen que reproduïxin el rol tradicional de mare** i s'encarreguin de les tasques associades (Huete, Brotons i Sigüenza, 2016).

En el cas de les dones casades que entren al món laboral turístic, sigui a partir d'empendre projectes propis o convertint-se en assalariades, poden patir conflictes o períodes d'estrès a casa, especialment amb el marit (Getz, Carlsen i Morrison, 2004) desencadenant problemes de parella, ja que els homes senten una pèrdua de control sobre la vida de les seves dones. Altres reaccions a partir de la inserció laboral de les dones al mercat turístic són, en primer lloc, la posada en dubte de les masculinitats (Duffy et al., 2012) que es reflecteix amb el rebuig que han patit alguns homes per part de familiars i amics, acusant-los de ser "poc homes". En segon lloc, episodis de

En algunes ocasions, les dones han de demanar permís per començar a treballar i no sempre reben el suport de la parella.

violència domèstica per por a perdre poder sobre elles o perquè els marits consideren que abandonen el seu rol dins de l'àmbit domèstic. Per últim, també es detecta que, en algunes ocasions, les dones han de demanar permís per començar a treballar i no sempre reben el suport de la parella, com s'ha comentat anteriorment (Getz, Carlsen i Morrison, 2004).



Dones en una parada de venda ambulants. Font: UN Women/Ryan Brown, sota llicència de creative commons 2.0.

15. NEGOCIS FAMILIARS QUE AUGMENTEN CÀRREGUES LABORALS

Com s'ha pogut comprovar al llarg d'aquest informe, la divisió jeràrquica del treball en funció del gènere és històrica i s'ha construït de manera que abasta els espais privats i els públics (Rodríguez-Modroño, Gálvez-Muñoz i Agenjo-Calderón, 2015). Tal com afirmen les darreres autores, és a causa d'aquesta divisió per gènere del treball que les tasques que desenvolupen les dones en un gran nombre de negocis familiars són invisibilitzades, manquen de reconeixement i no són remunerades. Dedeoglu (2004), amplia aquesta idea indicant que la invisibilització de les dones que treballen en negocis familiars és, en part, a causa de l'aprovació social que les veu com a bones esposes i mares dedicades, que s'encarreguen d'ajudar a la família. Veure-les com a **“bones dones”, enlloc de treballadores**, provoca que l'empoderament aconseguit a través de la feina sigui limitat.

Com a indústria fragmentada, el turisme també compta amb negocis familiars, però la majoria de les investigacions sobre turisme i gènere no tenen en compte les treballadores informals ni les no remunerades (Ordoñez, 2001, citat per Moreno i Cañada, 2018). Segons la mateixa autora, de la totalitat de persones considerades treballadores familiars en el sector turístic, un 70% són dones, mentre que en els altres sectors representen màxim un 56%. Tal i com s'afirma al *Global Report on Women in Tourism* (OMT i UN Women, 2010), una gran part del treball no remunerat el realitzen dones en negocis turístics familiars.

Aquesta feminització de negocis familiars pot donar lloc a un augment de les càrregues de treball de les dones, en la mesura que els homes no assumeixen responsabilitats reproductives en els mateixos termes. Un exemple d'aquesta desigualtat de gènere el trobem de vegades en el **turisme rural comunitari**, essent un tipus de turisme on el visitant s'apropa a la vida familiar i comunitària. Especialment en els casos on els hostes s'allotgen a casa d'una família, se'ls proporciona la residència, menjar i elements intangibles com ara amabilitat, cura, calidesa, etc., essent algunes d'aquestes tasques invisibilitzades i sovint desenvolupades per dones. Una altra tasca que en alguns casos pot recaure en les dones és la d'anar a buscar aigua per a poder suplir les necessitats bàsiques tant per la família com per als hostes (Cole i Ferguson, 2015).

Tal i com posa de manifest Cañada (2019c), és important analitzar els negocis familiars en el context del turisme comunitari des de dos punts de vista que no han de ser necessàriament contradictoris. En primer lloc, hi ha moltes dones que s'han empoderat a través de l'accés al mercat amb els negocis turístics familiars, fet que ha comportat canvis en els rols de gènere establerts, com ara que elles desenvolupin tasques considerades masculines i que els homes en desenvolupin de considerades femenines per a millorar els negocis familiars. Alhora, això els ha pogut proporcionar ingressos propis i l'extensió de la seva participació social dins de les comunitats. En segon lloc, però, també és cert que sovint es perpetuen rols de gènere tradicionals, com ara naturalitzar que hi hagi tasques feminitzades, les relacionades amb les cures, i altres de

15.
NEGOCIS
FAMILIARS QUE
AUGMENTEN
CÀRREGUES
LABORALS

masculinitzades. **En l'anàlisi dels negocis familiars també cal tenir en compte les responsabilitats que se'ls permet assumir a les dones** i no només comptabilitzar els llocs de treball que ara ocupen.

La divisió de tasques en funció del gènere també pot ser present en els negocis de contextos rurals, on els homes s'encarreguen de la gestió administrativa, obres de restauració i manteniment de la casa, i de tenir contacte amb el client, fet que n'afavoreix el reconeixement social. Per altra banda, la feina desenvolupada per les dones és invisibilitzada, partint de llargues jornades laborals que garanteixen el correcte funcionament de l'activitat turística. Aquestes tasques no són sempre fàcilment diferenciables del treball domèstic, ja que inclouen cuinar, netejar, preparar les habitacions, i fer la previsió de les comandes de menjar, entre d'altres (Morales, Hernández i Díaz, 2018).



Guia turística. Font: Richard (Waterford_Man), sota llicència de creative commons 2.0.

AGENDA D'INVESTIGACIÓ

L'agenda d'investigació proposada a continuació és un recull dels buits existents a la literatura detectats a través de l'anàlisi de les desigualtats de gènere en el mercat laboral turístic. La següent taula, per tant, mostra les possibles futures línies de recerca per tal de seguir investigant amb l'objectiu d'ampliar el coneixement actual. Així doncs, es presenten tres columnes: domini de recerca, és a dir, l'aspecte que engloba la realitat que s'ha d'analitzar; buit en la literatura, que recull de manera general les investigacions proposades; i, finalment, futures línies que inclouen totes les qüestions específiques que es proposen com a estudis concrets.

Taula 1.

Estat del coneixement transversal en les manifestacions de desigualtat de gènere en el mercat laboral turístic.

Buit en la literatura	Futures línies de recerca
Epistemologia	<ul style="list-style-type: none"> I) Quines són les perspectives i marcs d'anàlisi actuals que estudien el mercat laboral turístic? II) Com s'aplica la perspectiva de gènere en els estudis del mercat laboral turístic? III) Quins eixos d'opressió es tenen en compte des de la perspectiva de la interseccionalitat en el mercat laboral turístic? IV) Quins eixos d'opressió cal analitzar en el futur en l'estudi del mercat laboral turístic? V) Quina relació hi ha entre feminització del treball i la precarietat laboral? VI) Quins mètodes es poden utilitzar per augmentar la participació femenina en els estudis sobre turisme sense posar en risc la seva feina o vida privada? VII) Com poden ajudar les noves tecnologies (enquestes anònimes, accés a persones de diferents punts geogràfics, etc.) a l'obtenció de tota aquesta informació?
Casos d'estudi	<ul style="list-style-type: none"> I) Com són les realitats laborals en casos d'estudi concrets? II) Què invisibilitza les feines? III) Quines dinàmiques actuals es relacionen amb els casos d'estudi i per què tenen lloc? IV) Com es manifesten les desigualtats de gènere en el sector turístic més enllà de l'àmbit hotelier?
Manca de temàtiques	<ul style="list-style-type: none"> I) Quines feines queden fora dels estudis actuals? II) Quines manifestacions de desigualtat no apareixen en la literatura actual? III) Quins processos polítics per a trencar la invisibilitat no han estat reflectits en la literatura? IV) Quin coneixement tenen els i les turistes de les desigualtats de gènere en el mercat laboral turístic?

Taula 2.
Manifestacions de desigualtat de gènere en el mercat laboral turístic.

Buit en la literatura	Futures línies de recerca
Doble presència	<ul style="list-style-type: none"> I) Quines són les dimensions de les esferes personal/laboral en diferents contextos geogràfics? II) Com el turisme pot servir de vehicle per trencar amb l'assignació de tasques en funció del gènere? III) En el cas dels allotjaments rurals gestionats per unitats familiars, els canvis generacionals i les diferents formulacions de parelles estan tenint efectes visibles en la doble presència?
Segmentació laboral per gènere i raça	<ul style="list-style-type: none"> I) De quina manera afecta l'eix racial en les treballadores del sector turístic? II) Com l'eix racial pot ser determinant en un procés de selecció dins del sector turístic? III) De quina manera afecta l'estatus migratori?
Discriminació salarial	<ul style="list-style-type: none"> I) En quines professions de la indústria turística més enllà de l'hoteleria existeix discriminació salarial? II) Quina és la relació entre el terra enganxós i la discriminació salarial? III) Quins són els efectes de la doble presència en la discriminació salarial? IV) Quina relació té la doble presència amb les formes de contractació atípiques?
Contractació atípica	<ul style="list-style-type: none"> I) Quines característiques de la contractació atípica són a causa del funcionament de la indústria turística, i quines a causa de les discriminacions per gènere? II) Quina relació tenen les càrregues familiars assignades a les dones amb les formes de contractació atípica i, per tant, en els seus salaris?
Treball informal	<ul style="list-style-type: none"> I) Quines metodologies es poden utilitzar per tal d'obtenir dades reals del treball informal en relació al turisme? II) Quina relació existeix entre els processos d'organització de treball informal i l'àmbit turístic? III) Quins mecanismes es poden implementar per a la creació de xarxes que derivin en treball formal?
Sostre de vidre	<ul style="list-style-type: none"> I) Quina relació existeix entre els estils de lideratge tradicionals i el sostre de vidre? II) Com influeix el sostre de vidre en l'accés de les dones als càrrecs intermitjos? III) Fora del context hotelier, quins altres gremis de la indústria turística destaquen per tenir aquesta barrera?
Terra enganxós	<ul style="list-style-type: none"> I) Quins aspectes es consideren necessaris per tal de distingir correctament entre el fenomen de sostre de vidre i el terra enganxós? II) Quina és l'afectació del terra enganxós sobre les feines on la carrera professional és molt curta? III) Quines percepcions tenen aquelles dones que ocupen llocs de feina amb manca de promoció vertical i com afecta en la seva perspectiva de futur?

AGENDA
D'INVESTIGACIÓ

Imposició d'estàndards físics	<ul style="list-style-type: none"> I) Quines són les afectacions psicològiques i emocionals per a les treballadores derivades dels cànons de bellesa imposats? II) En quines dimensions afecten els cànons de bellesa imposats (racisme, capacitisme, cossos no normatius, etc.)? III) Quines desigualtats es manifesten a través dels uniformes (incloent maquillatge, complements i tipus de calçat) de les treballadores? IV) Quines jerarquies s'estableixen per raons d'imatge en alguns col·lectius feminitzats del mercat laboral turístic?
Assetjament sexual	<ul style="list-style-type: none"> I) Quines metodologies es poden utilitzar per aconseguir testimonis que vulguin compartir les seves experiències? II) Quines són les característiques de les feines on hi ha assetjament sexual? III) Com influeixen els entorns on hi ha un elevat consum d'alcohol a l'assetjament sexual? IV) Quins protocols cal establir per a prevenir l'assetjament sexual en el mercat laboral turístic?
Explotació sexual	<ul style="list-style-type: none"> I) En quines professions no relacionades amb els serveis sexuals es dona explotació sexual? II) Quins aspectes de la indústria turística afavoreixen l'explotació sexual? III) Quins mecanismes de prevenció es poden implementar per a evitar situacions d'explotació sexual en turisme?
Desvaloració social i invisibilització	<ul style="list-style-type: none"> I) Què provoca que certes feines siguin invisibilitzades i per quins motius? II) Com a través de fer visible el treball domèstic pot augmentar la valoració social d'algunes feines al sector turístic? III) Quina és la situació laboral d'un col·lectiu amb una feminització elevada com és el de les hostesses de congressos i esdeveniments? IV) Quins moviments socials protagonitzats per dones, exceptuant el conegut cas de Les Kellys, han aconseguit trencar amb la invisibilització o poca valoració de les seves feines?
Salut laboral	<ul style="list-style-type: none"> I) Quines malalties professionals no es troben actualment reconegudes en el mercat laboral turístic? II) Quines mesures preventives són necessàries en el mercat laboral turístic? III) Quins són els efectes sobre la salut psicosocial dels llocs de treball feminitzats dins de la indústria turística on s'objectifica a la treballadora? IV) Com influeixen les diferències dels uniformes de treball segons el gènere sobre la salut laboral del personal?
Insuficient atenció en les agendes sindicals	<ul style="list-style-type: none"> I) Quins mecanismes es poden implementar per a augmentar la sindicalització de grups poc representats? II) Com es reproduïxen dinàmiques de desigualtat de gènere dins de les organitzacions sindicals? III) Quins altres aspectes s'uneixen a la desigualtat de gènere en la reivindicació en les agendes sindicals? IV) Quines altres maneres d'organitzar-se tenen les persones que es troben en professions poc sindicalitzades?
Oposició social i familiar per accedir al món laboral	<ul style="list-style-type: none"> I) Quines barreres familiars i socials pateixen les dones segons el seu context geogràfic quan volen accedir al mercat laboral turístic? II) Quines barreres familiars i socials pateixen les dones a l'hora d'accedir a formació i estudis turístics?
Negocis familiars que augmenten càrregues laborals	<ul style="list-style-type: none"> I) Quines són les conseqüències en termes de salut laboral per a les dones en els negocis familiars turístics? II) Quins mecanismes es poden implementar per a trencar la invisibilització de les dones en els negocis familiars turístics?

CONCLUSIONS

En aquest informe s'han detectat quinze discriminacions per raons de gènere dins del mercat laboral turístic, les quals són, per ordre de lectura: doble presència, segmentació laboral per gènere i raça, discriminacions salarials, contractació atípica, treball informal, sostre de vidre, terra enganxós, imposició d'estàndards físics, assetjament sexual, explotació sexual, desvaloració social i invisibilització, salut laboral, insuficient atenció en les agendes sindicals, oposició social i familiar per accedir al món laboral i negocis familiars que augmenten càrregues laborals.

En primer lloc, és necessari replantejar la definició de treball turístic de la OIT (2017), ja que actualment no es tenen en compte diversos llocs de feina que formen part de la indústria turística. Aquest fet, sumat a la insuficiència d'estudis fora del sector hotelier, comporta que grans quantitats de treballadores no estiguin essent contemplades. Així doncs, es detecta un buit d'estudis de casos concrets de totes les treballadores del sector de transports (conductores de taxis, *transfers* o autobusos, tripulants de terra tant a aeroports com a ports, treballadores de transports ferroviaris, etc.), informadores, animadores, guies turístiques, massatgistes a hotels o resorts, agents de viatges, netejadores d'habitatges d'ús turístics, treballadores del sector de la cultura, hostesses, treballadores al món de l'oci nocturn, entre d'altres.

En segon lloc, al llarg d'aquest estudi s'explica que en el sector turístic persisteixen desigualtats i barreres per raons de gènere, tant per a accedir al sector com un cop s'ha ocupat el lloc de feina. Així doncs, **els diferents mecanismes institucionals i interns de les empreses per a evitar discriminacions es perceben com insuficients**. D'altra banda, s'han explotat també la cosificació i la sexualització de la figura de la dona dins del sector, ja sigui com a treballadora o com a imatge principal de certes destinacions en actes de promoció turística.

En tercer lloc, es pot afirmar que **els llocs de feina ocupats per dones dins del sector s'han percebut, en moltes ocasions, com una extensió de les tasques domèstiques**, fet que es tradueix en algunes de les discriminacions esmentades. Aquestes poden ser la sobrecàrrega de feina, els efectes en la salut mental de les treballadores, la invisibilització i la desvaloració de la seva feina, i els baixos salaris. Tot això comporta la precarització d'un treball altament feminitzat, per la qual cosa cal plantejar la correlació d'aquests dos fenòmens.

En quart lloc, en relació a l'agenda d'investigació proposada i les futures línies de recerca, es comprenen els buits existents en la literatura enfocada a l'estudi de la perspectiva de gènere i el mercat laboral turístic. En aquest sentit, les futures investigacions es poden plantejar en dues fases. Primerament, descriure el marc general per entendre com, qui, quan, on i què per, a continuació, poder cercar els perquès i

CONCLUSIONS

els possibles mecanismes d'actuació. Alhora, realitzar més descripcions i exemples de cas de les diferents realitats facilitaria la transformació de les situacions de desigualtat a través de la seva comprensió. Un altre aspecte que cal tenir en compte a l'hora de desenvolupar nou coneixement és detectar les mirades moralistes que busquen victimitzar a les persones afectades per algun assetjament o abús sexual. Sovint, aquesta mirada pot fer perdre de vista o obviar altres problemàtiques laborals més recurrents i complexes.

Així doncs, **cal fer un esforç polític i social per trencar amb la invisibilitat i la impunitat de les discriminacions esmentades**. Alhora, cal mostrar els exemples de les treballadores que han iniciat processos reivindicatius i explicar les dinàmiques generades, les implicacions personals i laborals, els èxits i les dificultats, entre d'altres. És necessari, per tant, que aquests processos i el seu activisme social quedin reflectits en la literatura científica, la literatura gris o qualsevol altra font d'informació crítica per tal de col·laborar amb el seu esforç per sortir de l'anonimat.

En cinquè lloc, la pandèmia actual de **la COVID-19** també està definint i condicionant el futur del sector turístic i, per tant, la seva recerca. Actualment, la crisi sanitària ha derivat en una crisi econòmica i social a nivell mundial, de la qual encara no és possible anticipar-ne l'abast de les conseqüències. Per aquest motiu, [cal parar especial atenció a la situació de les treballadores del sector turístic](#), atesa la gravetat de l'impacte d'aquesta crisi i les previsions d'enduriment de la situació actual. És a dir, **el conjunt del treball turístic està en risc i s'està aguditzant la precarització del sector afectant particularment a les dones i especialment a certs col·lectius feminitzats més vulnerables**. És precisament en aquest moment de canvis i incertesa que els estudis de gènere esdevenen claus per a analitzar la situació actual i projectar les línies d'acció futures.

En conclusió, les desigualtats de gènere existents al mercat laboral turístic mostren com aquest sector està construït seguint els patrons de desigualtat sistèmica existents a la societat actual. Alhora, centrar-se únicament en les dades que tracten el gènere com una variable demogràfica no permet mostrar una realitat més complexa. És per això que **els estudis de gènere es poden situar com a un marc d'anàlisi i conceptual per a l'estudi del sector turístic**, de tal manera que es vinculin les desigualtats presents amb les dinàmiques estructurals i globals que les causen. En aquesta línia, **treballar a través del marc interseccional** permetria, en primer lloc, treure a la llum totes aquelles experiències que actualment no es tenen en compte als estudis turístics; i en segon lloc relacionar-les amb dinàmiques patriarcals, racistes i classistes. Finalment, cal valorar també tots aquells esforços individuals i col·lectius que quotidianament afronten les desigualtats de gènere existents i lluiten per a fer-les desaparèixer, amb l'objectiu final d'aconseguir un canvi global tan necessari a dia d'avui.



REFERÈNCIES

- Agut, S., i Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-2014.
- Aspiazu, E. (2012). La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos asociaciones del sector salud en la Provincia de Buenos Aires. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 5(14), 58-70.
- Baum, T. (2013). [International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism](#). Geneva: OIT
- Bermúdez, E., i Roca, B. (2019). Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder. *Sociología del trabajo*, 95, 53-72.
- Bolt, E., i Lashley, C. (2015). All at sea: Insights into crew work experiences on a cruise liner. *Research in Hospitality Management*, 5(2), 199-206.
- Bonaccorsi, N., i Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. *Al alijaba*, 16, 125-140.
- Bonnet, F., Vanek, J., i Chen, M. (2019). [Women and men in the informal economy: a statistical brief](#). Manchester: WIEGO
- Cabezas, A.L. (2006). The Eroticization of Labor in Cuba's All-Inclusive Resorts: Performing Race, Class and Gender in the New Tourist Economy, Social Identities. *Journal for the Study of Race, Nation and Culture*, 12(5), 507-521.
- 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*, 20(4), 653-674.
- Cañada, E. (2019a). Trabajo turístico y precariedad. En E. Cañada e I. Murray. *Turistificación global. Perspectivas críticas en turismo* (pp. 267-287). Barcelona: Icaria Editorial.
- Cañada, E. (2019b). El trabajo de las camareras de piso: un estado de la cuestión. *Papers de Turisme*, 62, 67-84.
- Cañada, E. (2019c). [Transformacions en les relacions de gènere en experiències de turisme comunitari a Amèrica Central](#), Informes en Contrast, núm 7.
- Cañada, E., Julià, M., i Benach, J. (2019). [Situació, característiques i efectes del treball en el sector turístic a la ciutat de Barcelona: Revisió, anàlisi i propostes d'un estudi exploratori](#). Barcelona: UPF, Barcelona Activa, Ajuntament de Barcelona, Greds-Emconet.
- Carrasquer, P., i do Amaral, M. (2019). [El terra enganxós de les dones a la ciutat de Barcelona](#). Barcelona: Ajuntament de Barcelona, Barcelona Activa.
- Chang, Y., i Bairner, A. (2019). Beautiful and good woman: gender role negotiation among Taiwanese women who belly dance. *Sport in Society*, 22(8), 1326-1345.
- Chapuis, A. (2017). Touring the immoral. Affective geographies of visitors to the Amsterdam Red-Light district. *Urban Studies*, 54(3), 616-632.
- Cheung, C., Baum, T., i Hsueh, A. (2017). Workplace sexual harassment: exploring the experience of tour leaders in an Asian context. *Current Issues in Tourism*, 21(13), 1468-1485.
- Chin, C. (2008). Labour Flexibilization at Sea. *International Feminist Journal of Politics*, 10(1), 1-18.
- Cho, M. (2002). An Analysis of Sexual Harassment in Korean Hotels from the Perspective of Female Employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1(3), 11- 29.
- Cole, S., i Ferguson, L. (2015). Towards a gendered political economy of water and tourism. *An International Journal of Tourism Space, Place and Environment*, 17(4), 511-528.
- Comisión Ejecutiva Confederada de UGT. (2006). [Guía: Prevención de Riesgos Psicosociales en el Sector Hostelería](#). Madrid: Da Vinci.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- Dedeoglu, S. (2004). Working for Family: The Role of Women's Informal Labor in the Survival of Family-Owned Garment Ateliers in Istanbul, Turkey. *Working Paper Series 281*. Women and International Development Program (WID). Michigan State University.
- Dolgui, A., i Proth, J.M. (2013). Outsourcing: definitions and analysis. *International Journal of Production Research*, 51(23-24), 6769-6777.
- Duffy, L., Mowatt, R., Cnacellor, C., i Cárdenas, D. (2012). Machismo – Marianismo and the Involvement of Women in a Community-Based Tourism Project in Ecuador, South America. *Tourism Analysis*, 17(6), 791-803.
- Dyer, S., McDowell, L., i Batnitzk, A. (2010). The impact of migration on the gendering of service work: the case of a west London hotel. *Gender, Work and Organization*, 17, 635-657.
- Equality in Tourism (2017). [Sun, Sand and Ceilings: Women in the boardroom in the tourism industry](#). London: Equality in Tourism.

REFERÈNCIES

- Espino-Rodríguez, T.F., i Ramírez-Fierro, J.C. (2017). La estrategia de externalización de servicios en los hoteles. Una visión basada en la ventaja competitiva y el resultado operativo. *Estrategia e internacionalización de la empresa turística*, 894, 71-75.
- Figuroa-Domecq, C., Palomo, J., Flecha-Barrio, M. D., i Segovia-Pérez, M. (2020). Technology double gender gap in tourism business leadership. *Information Technology & Tourism*, 22, 75-106.
- Frederick, D., Forbes, M., Gentle, B., Reynolds, T., i Walters, T. (2015). Beauty standards. En P. Whelehan i A. Bolin (eds.), *The International Encyclopedia of Human Sexuality*. Nova York: Wiley.
- Fuller, N. (Novembre 2012). [Género y Turismo: Una relación Ambigua](#). Ponència presentada al IV Encuentro de Turismo responsable, Donostia.
- Gámez, A., Wilson, T., i Ivanova, A. (2010). Las mujeres en la migración interna y el empleo informal en Baja California Sur, México. *La Ventana*, 32(6), 214-243.
- García, S., Galante, F., i Poveda, V. (2018). El techo de cristal en la industria hotelera de Tenerife (Islas Canarias): el acceso de las mujeres al liderazgo en el sector. *PASOS*, 16(4), 11005-1117.
- Getz, D., Carlsen, J. i Morrison, A. (2004). *The family Business in Tourism and Hospitality*. Trowbridge: Cromwell Press.
- Gezinski, L.B., Karandikar, S., Levitt, A., i Ghaffarian, R. (2016). 'Total girlfriend experience': examining marketplace mythologies on sex tourism websites. *Culture, Health and Sexuality*, 18(7), 785-798.
- Gil, C.G., Campos, A.A., i Valcueda, J.M. (2014). Fieldwork in racialized and sexualized contexts. When decoloniality is embodied in the fieldworkers. *Gazeta de Antropologia*, 30(3).
- Gómez, A. (2019). La economía informal y el turismo en Costa Rica: Estudio de caso en Guanacaste. *Revista Universidad en Diálogo*, 9(1), 11-30.
- González, S. M. (2004). Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral. *Encuentro de Empresarias de la Macaronesia, PROFEM*. Ponència realitzada a Las Palmas de Gran Canaria, Espanya.
- Hochschild AR. (1983). *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California.
- Huete, R., Brotons, M., i Sigüenza, M. (2016). La desigualdad entre mujeres y hombres en el sector hostelero español. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 25(1), 73-87.
- ILO (2018). [Women and men in the informal economy](#). Ginebra: International Labour Office.
- Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud [ISTAS]. (2002). [Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo](#). Madrid: Paralelo Edición.
- Jódar, P., Alós, R., Beneyto, P., i Vidal, S. (2018). La representación sindical en España: cobertura y límites. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), 15-34.
- Kalargyrou, V., i Costen, W. (2017). Diversity management research in hospitality and tourism: past, present and future. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 68-114
- López, J., i Medina, M. (2020). Las Kellys y el turismo: de la invisibilidad del cuidado a la visibilidad política. *Digithum*, 25, 1-13.
- Martínez, V., i Martínez-Gayo, G. (2019). Empoderamiento y desigualdad en el trabajo turístico femenino. Una perspectiva comparada. *Papers de Turisme*, 62, 46-66.
- Matulewicz, K. (2015). Law and the Construction of Institutionalized Sexual Harassment in Restaurants. *Canadian Journal of Law and Society / Revue Canadienne Droit et Société*, 30(3), 401-419.
- McNeely, E., Mordukhovich, I., Tideman, S., Gale, S., i Coull, B. (2018). Estimating the health consequences of flight attendant work: comparing flight attendant health to the general population in a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 18(1).
- Medina, M. (2019). Feminismo vs Neoliberalismo: una reflexión crítica sobre el liderazgo empresarial de las mujeres. *Atenea Digital*, 19(2).
- Mooney, S. (2018). Jobs for the girls? Women's employment and career progression in the hospitality industry. A Burke, R.J. i Hughes, J.C. (Ed.), *Handbook of human resource management in the tourism and hospitality industries* (184-215). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Morales, A.M., Hernández, C., i Díaz, F.M. (2018). [Roles de género en turismo rural: ¿cambio o permanencia?](#). XX Congreso AECIT, Almería.
- Moreno, D. (2019). Género y turismo: un cuaderno inacabado. En E. Cañada, i I. Murray (eds.), *Turistificación global. Perspectivas críticas en turismo* (p. 163-177). Barcelona: Icaria Editorial.
- Moreno, D., i Cañada, E. (2018). [Dimensiones de género en el treball turístic](#). Barcelona. Alba Sud Editorial, Informes en Contrast, núm 4.
- Moreno, D., i Cole, S. (2019). No sustainability for tourism without gender equality. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 903-919.
- Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C., i Carrasquer, P. (2010). Double presence, paid work, and domestic-family work. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 20(4), 511-526.
- Organització Mundial de la Salut. (2020). [Sexual exploitation and abuse](#). WHO
- OIT Organizació Internacional del Treball. (2017). [Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable](#). Ginebra: OIT.

REFERÈNCIES

- Organització Mundial del Turisme (1995). [WTO statement on the prevention of organized sex tourism](#). Resolution A/RES/338 (XI). Adopted by the General Assembly of the World Tourism Organization at its eleventh session - Cairo (Egypt), 17-22 October 1995.
- Ons-Cappa, M., García-Pozo, A., i Sánchez-Ollero, J. L. (2017). Incidencia de factores personales y laborales en los salarios del sector hostelero: una visión de género. *Cuadernos De Turismo*, 39, 417-436.
- Padilla, M.T. (2001). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. *Portularia*, 1, 223-234
- Purcell, K. (1997). Women's employment in UK tourism: Gender roles and labour markets. A M.T. Sinclair (ed.), *Gender, Work and Tourism* (p. 33-56). Londres: Routledge.
- Piscitelli, A. (2019). ¿Turismo sexual? balance crítico de la producción de un concepto. A E. Cañada, i I. Murray (eds.), *Turistificación global. Perspectivas críticas en turismo* (p. 179-196). Barcelona: Icaria Editorial.
- Pritchard, A., i Morgan, N. (2017). Tourism's lost leaders: Analysing gender and performance. *Annals of Tourism Research*, 63, 34-47.
- Restaurant Opportunities United [ROC] i Forward Together. (2014). [The Glass Floor: sexual harassment in the restaurant industry](#). Nova York: ROC
- Ricarte-Quijano, C., i Espinoza, S. (2017). Asociación, auto organización y agencia: Características del trabajo ambulante en cuatro playas de la costa ecuatoriana. *Revista de Ciencias Sociales*, 23(4), 65-80.
- Rivas, P. (2008). Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 74, 227-286.
- Rivera, M. (2018). Turismo, brecha salarial y desigualdades laborales de género en espacios rurales de Andalucía. *Cuadernos Geográficos*, 57(3), 291-312.
- Rodríguez-Modroño, P., Gálvez-Muñoz, L., i Agenjo-Calderón, A. (2015). The Hidden Role of Women in Family Firms. *Working Papers*, 15(1).
- Ruiz-López, P., Pullas-Tapia, P., Alberto-Parra, C., i Zamora-Sánchez, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 44, 33-51.
- Rydzik, A., i Anitha, S. (2019). Conceptualising the Agency of Migrant Women Workers: Resilience, Reworking and Resistance. *Work, Employment and Society*, 00(0), 1-17.
- Schneider, A. (2012). New Orleans: Post-Disaster Dualism in Labor Markets and Development. *Sociology of Crime, Law and Deviance*, 17, 175-202.
- Spencer, A. (2019). *Caribbean tourism public perceptions and social realities. A Travel and Tourism in the Caribbean: challenges and opportunities for small island developing states*. Cham: Springer.
- Sun, Z. (2017). Exploiting femininity in a patriarchal postfeminist way: A visual content analysis of Macau's tourism ads. *International Journal of Communication*, 11, 2624-2646.
- Theocharous, A., i Philaretou, A.G. (2009). Sexual Harassment in the Hospitality Industry in the Republic of Cyprus: Theory and Prevention. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 9, 288-304.
- Truong, V.D. (2018). Tourism, poverty alleviation, and the informal economy: the street vendors of Hanoi, Vietnam. *Tourism Recreation Research*, 43(1), 52-67.
- Trupp, A., i Sunanta, S. (2017). Gendered practices in urban ethnic tourism in Thailand. *Annals of Tourism Research*, 64, 76-86.
- Tsaur, S.-H., Hsu, F.-S., i Kung, L.-H. (2020). Hassles of cabin crew: An exploratory study. *Journal of Air Transport Management*, 85.
- UGT (2019). [Precarious World Congress](#). Barcelona: UGT
- Underthun, A., i Christoffer, J.-L. (2018). Liminality at work in Norwegian hotels. *Tourism Geographies*, 20(1), 11-28.
- UNWTO i UN Women. (2010). [Global Report on Women in Tourism](#). Madrid: WTO
- Vallellano, M.D. (2018). [Guía Género y Riesgos Psicosociales en el trabajo](#). Jaén: Blanca Impresiones.
- Vlitas, A. (2018). *The sexual exploitation of women in tourism and their legal protection* (Treball de fi de Màster). Umea University, Suècia.
- Weber, J., Coats, W., Agrusa, J., Tanner, J., i Meche, M. (2002). Sexual Harassment in the Hospitality Industry: Perceptions of Restaurant Employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1(1), 75-93.
- Wintour, N., i Garzaro, M. (2013). [Sobreviviendo como podemos: mujeres en el sector informal en Centroamérica](#). Londres: CAWN.
- Wirth, L. (2001). [Breaking through the glass ceiling: Woman in management](#). Geneva: International Labour Office.
- Wu, B. (2005). [The world cruise industry: a profile of the global labour market](#). Cardiff: Seafarers International Research Centre (SIRC).
- Xheneti, M., Thapa, S., i Madden, A. (2018). Negotiating business and family demands within a patriarchal society – the case of women entrepreneurs in the Nepalese context. *Entrepreneurship & Regional Development*.

Una publicació de

ALBA SUD 
investigación y comunicación para el desarrollo

www.albasud.org

Amb el recolzament de

 **Generalitat
de Catalunya**

 **Agència Catalana
de Cooperació
al Desenvolupament**

ISBN: 978-84-09-27595-3



9 788409 275953 >