



**Universitat de les
Illes Balears**

Facultad de Turismo.

Memoria del Trabajo de Fin de Grado.

La brecha salarial por género. Un enfoque hacia el turismo.
Catalina Colomar Riutort
Grado de Turismo

Año académico 2018-2019

DNI del alumno: 43477650Z
Trabajo tutelado por: Lara Ezquerro Guerra
Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas

Resumen

La brecha salarial por género, es una realidad dentro de nuestra sociedad, que va disminuyendo a medida que pasa el tiempo. La explicación de por qué a día de hoy siguen sucediendo estas diferencias entre ambos géneros, son dadas tanto por razones directas como indirectas, las cuáles se desarrollarán durante el trabajo mediante diferentes datos y estudios, compaginándolo con la línea cronológica que se ha vivido en España en diferentes sectores dentro de la sociedad. Aparte se dará un enfoque específico al turismo y su tipología de industria, así como la presentación de algunas profesiones específicas con desigualdades por razones de sexo. Para concluir el trabajo, hay una encuesta realizada con la finalidad de conocer el perfil de la persona, y sacar conclusiones con toda la información recopilada a través de este caso práctico, así como la opinión sobre el tema y que soluciones implantarían.

Palabras clave:

Brecha salarial, género, desigualdad, mujer, turismo.

Abstract

The gender gap, is a reality inside our society, that is going down through the time. The explanation that why these differences are remaining in our times, are given by direct and indirect reasons. These are going to be explained during the work with data and studies, analysing the chronologic time in Spain. Apart of that there will be a focus on tourism and its industry tipology. The Project will shows some specific professions that live an inequality for sex reason. To close the work, there is an interview to know the profile of the interviewedes and their opinión and posible solutions on the subject

Clue words:

Gender gap, gender, inequality women, tourism.

Índice

1. Introducción.....	4
1.1 Justificación del tema.....	4
1.2 Objetivos planteados.....	4
1.3 Metodología utilizada.....	5
2. Contextualización: evolución de la mujer española en el ámbito laboral y educacional.....	5
2.1 Evolución histórica-social.....	5
2.2 Evolución en la educación.....	6
2.3 La brecha salarial por género.....	8
2.4 Situación actual en España.....	8
3. Razones por las que existe la brecha salarial.....	9
3.1 Paro y edad.....	9
3.2 Estereotipos y segregación ocupacional.....	10
3.2.1 Segregación horizontal.....	10
3.2.2 Segregación vertical.....	12
3.2.3 Sexualización de la mujer.....	12
3.3 Tipo de contrato y jornada.....	13
3.4 Maternidad.....	14
3.5 Techo de cristal.....	16
3.5.1 Invisibilidad de la mujer.....	16
3.6 Sector.....	17
4. Turismo y el papel de la mujer.....	18
4.1 Conceptualización.....	18
4.2 El turismo y su evolución en España.....	18
4.3 El sector turístico y la mujer.....	19
4.3.1 Desigualdades laborales.....	20
4.4 Soluciones:.....	21
5. Encuesta.....	22
5.1 Metodología.....	22
5.2 Apéndice.....	22
5.3 Resultados.....	22
6. Conclusiones.....	25
7. Referencias Bibliográficas.....	26

1.Introducción.

La incorporación en el mundo de la educación y en el mundo laboral para la mujer, es, aunque no lo parezca, un hecho reciente remontado al siglo pasado. Esta entrada no fue de manera igualitaria desde el primer momento, y a día de hoy hay consecuencias de ello, como es la brecha salarial por género.

El hecho de esta incorporación ha hecho que las sociedades occidentales avancen. En España, concretamente, la escolarización obligatoria de la mujer de manera igualitaria a partir de la democracia, ha provocado un gran volumen de estudiantes a las aulas, incluso superando al número de hombres. Este movimiento como consecuencia, desemboca en el mundo laboral. A pesar de ello, existe una desigualdad en todo el proceso que viven las mujeres en el ámbito profesional, desde los estudios, pasando por la permanencia en el trabajo y continuando con el salario recibido.

El turismo en España ha ido cogiendo mucha importancia, tanta, que es una de las industrias que más empleo e ingresos dan al país, por ello no deja de ser una industria más, donde las desigualdades antes mencionadas siguen existiendo.

En este trabajo se dará una contextualización histórica social, general e inmersa en el turismo, para que existan diferentes factores también desarrollados, que provocan de manera directa e indirecta, la diferencia de salario, junto a la opinión de una muestra de casi 200 personas sobre el tema y posibles soluciones a este problema.

1.1 Justificación del tema.

El tema ha sido elegido por interés personal, el cual es de actualidad con los diversos movimientos feministas que hay en España. Mi interés era conocer las razones de la existencia de la brecha salarial con datos y estudios y enfocarlo al turismo.

1.2 Objetivos planteados.

El objetivo general del trabajo, es dar a conocer la existencia de ésta desigualdad que aún tenemos en le sociedad pero que mucha gente no ve, o cree que ya hay una igualdad plena. Para conseguirlo se han realizado diferentes objetivos específicos:

-Dar una contextualización histórico-social y educacional de la sociedad española desde la República Española de 1931.

- Mostrar factores que pasan desapercibidos con datos y estudios que corroboran que son motivo de desigualdad.

-Dar datos de brecha salarial en con un enfoque al sector turístico.

-Dar conclusiones y ver la opinión de nuestra sociedad sobre el tema a través de una encuesta.

1.3 Metodología utilizada

Para realizar este trabajo se ha realizado un análisis cuantitativo de las estadísticas existentes en España, de diferentes instituciones y bases de datos. Destacando el Instituto Nacional de Estadística (INE), Hosteltur, Turespaña y el Instituto Nacional de la Mujer. Aparte se ha realizado una encuesta de elaboración propia a una muestra de casi 200 personas.

Por otra parte, se ha realizado un análisis cualitativo sobre la brecha salarial y los factores que la provocan, a través de artículos y estudios de base científica, o realizados por expertos en la materia. Éstos se han obtenido de manera electrónica.

Con ambos análisis se ha obtenido un análisis descriptivo de los factores que provocan la brecha salarial, junto con los datos que la demuestran, a nivel general y turístico incluyendo la opinión y casos a nivel más personal con la encuesta realizada.

2. Contextualización: evolución de la mujer española en el ámbito laboral y educacional

2.1 Evolución histórica-social

La mujer en España es legalmente visible en el ámbito laboral a partir del siglo XX. El punto de partida fue la Constitución Española de 1978, la cual defiende la igualdad entre hombres y mujeres. Hasta ese punto la diferencia entre ambos géneros era muy notoria en cuanto a papeles, las mujeres eran quienes se encargaban del cuidado de la casa y de la familia y el hombre quien traía la proporción económica al hogar.

Podemos destacar diferentes momentos donde se han conseguido avances hacia la igualdad.

Si nos remontamos a la República Española (1931) la mujer consiguió diferentes derechos cruciales. En el primer bienio se consigue el derecho al voto y el derecho a la educación y a la vida pública, y se aprobaron diferentes leyes más tardías como son la Ley de Divorcio o la Ley de Aborto, las cuales posicionan a España al mismo nivel de igualdad que sus países vecinos. Todos esos derechos se vieron derogados con la victoria del fascismo el 1939, conllevando una dictadura que duraría 40 años.

En 1975 tras la muerte de Francisco Franco, se inicia una etapa de transición hacia la democracia, que se culmina con la declaración de la Constitución en 1978, y la recuperación de los derechos antes mencionados junto a la evolución que llevará a la mujer a trabajar de igual manera que el hombre.

Hay otros factores que ayudaron a la mujer en este ámbito como es la bajada en la tasa de natalidad y la escolarización de la mujer. Aparte, el cambio de la mentalidad de países vecinos y sus particularidades fueron cambiando la

mentalidad y valores de la sociedad incluidos los de la mujer (Borderías, Carrasco y Alemany,1994), logrando así nuevas estructuras de familias y su emancipación.

Si miramos en la actualidad nos encontramos que es algo ya asumido por la sociedad que la mujer y el hombre puedan llevar a cabo tanto el mismo trabajo, como las funciones extra laborales como es el cuidado de la unidad doméstica y familia en la que conviven. El problema es, el arrastre de ciertos estereotipos y las consecuencias de una dictadura que provocan que a día de hoy aún haya desigualdades según describe el Instituto de la Mujer y de la Igualdad de Oportunidades (IMIO).

2.2 Evolución en la educación.

La educación en España para ambos géneros llega a partir de 1857, con la ley de Moyano, la cual hacía obligatoria la educación primaria tanto para niños como para niñas. Se hicieron escuelas para cada género, y tenían diferentes aprendizajes. (Ballarín 2001). Las niñas estudiaban Labores del Hogar, Dibujo e Higiene para la Vida Doméstica..., mientras que los niños estudiaban Física, Industria, Agricultura, Comercio....

Esta ley, llevó a cabo el ingreso del género femenino en la educación, pero no acabó con las grandes diferencias en cantidad de analfabetismo en relación con el masculino, en la siguiente tabla (Figura 1) podemos ver los porcentajes de los años próximos a la implantación de la ley.

Figura 1: Porcentaje de analfabetismo según género:

Años	% Mujeres	% Varones
1860	86	64
1877	80	62
1887	76	58
1900	71	55

Fuente: Ballarín (2001).

Más tarde a partir de los años 20, el número de alumnas fue creciendo en la educación secundaria, y durante la dictadura de Primo de Rivera (1923-1930), creció el número de alumnas en la universidad.

Pero no fue hasta 1931, con la proclamación de la Segunda República, donde hubo un gran cambio, donde se implantó un modelo educacional de escuela única, laica y gratuita. El laicismo duró poco en esa época, pero al menos hubo un momento de igualdad tanto en la educación como en el mundo laboral.

En 1936, empieza la Guerra Civil Española, la cual conllevó implantaciones de ideologías y valores políticos dentro del sistema educativo, tanto de un bando como de otro.

En 1939 tras la finalización de la guerra y el auge del franquismo, volvió la separación por género, tanto en las aulas como en las asignaturas. Desde primaria hasta bachillerato las niñas cursaban obligatoriamente: Cocina, Economía Doméstica, Labores.. las cuales literalmente según la Ley de Primaria de 1945 las preparaba para la vida del hogar.

En la década de los 50 y 60 la situación mejoró, el mercado socioeconómico de España creció y se vió desarrollado, por lo que se instauraron nuevos estudios, y oportunidades para la gente de zona rural, marítima y industrial. Eso hizo que se tuvieran que hacer algunas leyes importantes como las leyes del 20 de julio, tanto de 1955, como de 1957, que consistían en poner más accesibilidad y estudios para la población. A partir de aquí las mujeres cada vez más, iban a la universidad, centrándose en carreras como Farmacia (50%) y Filosofía y Letras (69,9%), mientras que carreras como Medicina y Derecho no alcanzaban el 5%.

En 1960, España tenía una mentalidad más abierta, y se aprobó la Ley de Igualdad de Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la mujer (1961).

Ya en los años 70 llega la Ley General de Educación (LGE), fue clave para acabar con el analfabetismo, ya que defendía una educación gratuita y obligatoria sin ningún tipo de discriminación, desde los 6 a los 14 años (EGB), empezaron a construir escuelas mixtas y se introdujo la Formación Profesional.

Después de la caída del franquismo, la Constitución (1978), garantizaba una escuela democrática, en vez de nacional-católica, conllevando la escolarización general sobretodo en estudios no obligatorios, una gran diversidad de estudios, la reducción casi completa del analfabetismo, y el progreso hacia una igualdad y no discriminación.

La siguiente Ley de la educación española fue la LOGSE, la cuál cambiaba la estructura de la educación, y se ha ido reformando y hoy en día la conocemos como la LO (2006).

2.3 La brecha salarial por género

La brecha salarial por género es la diferencia de salario entre hombres y mujeres, que llevamos arrastrando a través de la historia, y que puede ser directa o indirecta. Se calcula sobre la diferencia media de los ingresos brutos por hora de los trabajadores. La organización mundial del trabajo (OMT, 2013) diferencia dos tipos de brechas salariales según si es directa o indirecta:

- **Directa o ajustada:** las leyes y políticas excluyen de manera discriminatoria la retribución salarial en base a características como la opinión política, estado civil o el sexo. Nezh (2014) matiza que la brecha salarial directa por género es el hecho de tengamos una diferencia de retribución en un mismo puesto entre hombres y mujeres que trabajan en una misma empresa. Esta tipología a efectos prácticos no es legal y se condena con procesos judiciales.
- **Indirecta o no ajustada:** la diferencia que existe no depende del género de la persona, sino de diferentes desventajas entre un individuo u otro, ya sea por las diferencias que hay entre ambos trabajos, el tipo de jornada, las oportunidades que tienen...

2.4 Situación actual en España.

Según el INE, mediante el estudio de la Estructura Salarial y del Mercado Laboral (Eurostat), existe un 14,1% de brecha salarial entre hombres y mujeres de manera general y no ajustada. Si miramos diferentes características de ambos grupos nos encontramos que ese porcentaje aumenta o disminuye. Por ejemplo, la brecha salarial en una jornada a tiempo parcial es mayor a las jornadas a tiempo completo. O dependiendo directamente de la actividad que ejercen, siendo mayor en el ámbito de negocios, donde hay más representación de ambos sexos, que por ejemplo en la construcción. Los demás factores los iremos analizando a continuación.

La brecha salarial directa, aún a día de hoy se dan casos, pero son perseguidos por la ley, debido al incumplimiento de ésta. Suele pasar cuando se firman diferentes convenios, dependiendo del sector y del género.

Si comparamos la brecha salarial de España con el resto de países europeos, nuestro país es uno de los que más alta la tiene, sobre todo cuando mayores son las personas que analizamos, llegando a 44,5% en personas de más de 65 años. Estas diferencias intracomunitarias de la UE, se debe a la evolución histórica social detallada anteriormente.

3. Razones por las que existe la brecha salarial.

Las razones principales por las que hay una brecha salarial se debe a la evolución de la mujer en el tiempo, y de los derechos que ha ido consiguiendo en él. Las razones son por diferentes factores como la jornada, la ocupación, edad, nivel educativo, rama de actividad económica...Esta evolución y factores dejan residuos que aún están presentes en la sociedad y que se pueden resumir en los siguientes puntos.

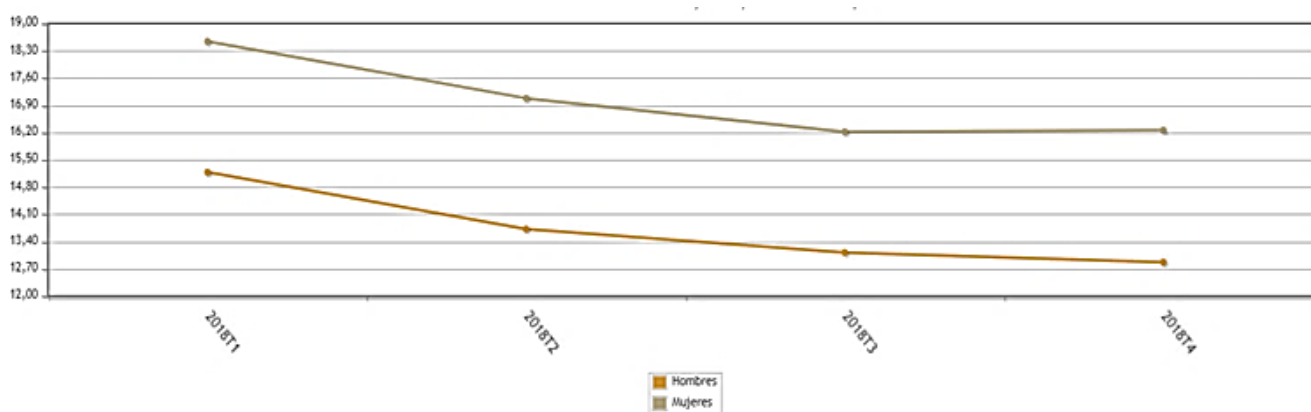
3.1 Paro y edad

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), existe una tasa de paro mayor de mujeres que de hombres en España. De los 16 a los 25 la tasa de paro no dista mucho por razón de género, la diferencia ocurre en prácticamente todas las edades comprendidas entre los 25 y 55 años Aunque destaca más la franja de más de 45 años. Este factor provoca menos peso de las mujeres en el mundo laboral.

Si observamos la brecha salarial en relación a la edad, encontramos que hay más a medida que la población es más mayor. Esto se debe como consecuencia del contexto social que se vivió durante el franquismo.

Para comprender mejor las diferencias de género la Figura 2 presenta explicar de manera gráfica la diferencia entre ambos géneros sobre la tasa de paro en los diferentes trimestres de 2018, si observamos los porcentajes hay una diferencia constante de un 4%.

Figura 2: Tasas de paro por distintos grupos de edad sexo y comunidad autónoma,



Fuente: Realización propia con datos del INE.

3.2 Estereotipos y segregación ocupacional.

La segregación, como el mismo nombre indica es la acción de segregar, sinónimo de separar, marginar.... Existen diferentes tipologías, pero para este trabajo nos centraremos en la laboral.

Existen dos tipologías de segregación del mercado del trabajo, las cuales nos explican algunos estereotipos dados en el ámbito educacional y laboral, según el género. A continuación, definiremos cada concepto y qué estereotipos hay en los dos ámbitos.

3.2.1 Segregación horizontal.

La segregación horizontal del mercado de trabajo se puede definir como la dificultad de las personas en conseguir algún tipo concreto de trabajo. Para explicar el caso de las mujeres, esto se debe a la existencia de estereotipos que arrastramos de décadas pasadas, que hacen que consideremos una profesión/un estudio más masculino o más femenino, y por lo tanto una dedicación a una cosa u otra. Un claro ejemplo de estas "creencias" provocan que las mujeres creen barreras personales.

Destaca el hecho de no entrar en formaciones consideradas masculinas, las cuáles se pueden resumir en las siguientes siglas STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), nombradas por la National Science Foundation. Esta falta de especialización hacen que no accedan a algunos puestos con alta reputación o sueldo. Esta barrera no es creada por aspectos biológicos, o por falta de preparación (Clark Blickenstaff, 2005), sino por el rol y ambiente masculinizado que existe en este tipo de estudios, y la pedagogía que se da en los colegios e institutos, asumiendo los papeles que tiene cada género en la sociedad, lo cual se está neutralizando cada vez más. También una de las razones que se describen en el estudio es la falta de modelos y personas a quien admirar que hay en este sector por parte del género femenino.

3.2.1.1 Estereotipos en la educación.

Según un estudio de Clark Blickenstaff J. (2005) a la hora de elegir qué profesión quieren ejercer los alumnos, hay un gran porcentaje de la decisión final que viene de su vida académica.

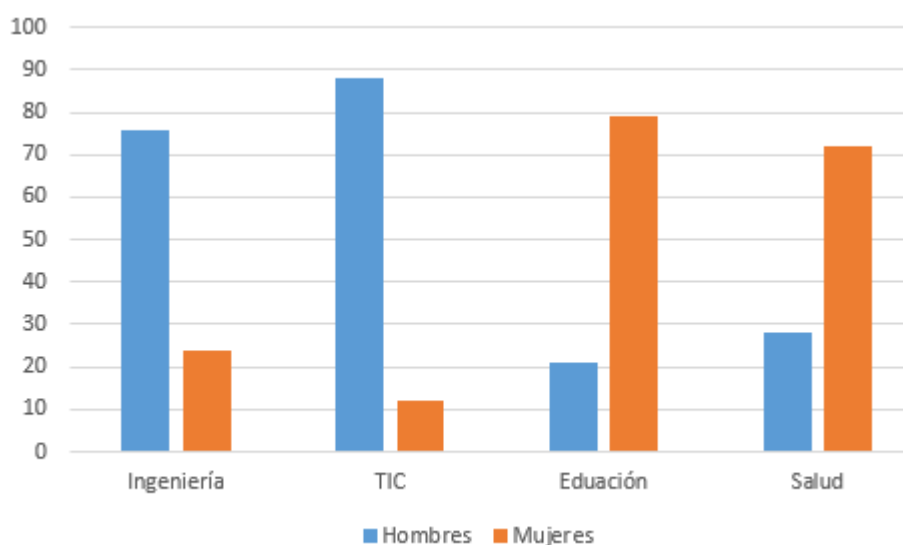
Desde la figura de los profesores o tutores hasta el material escolar que utilizan. Según un estudio del Instituto de la Mujer, en España existe una predominancia del género masculino, lo cual se está intentando neutralizar con la normativa LOGSE, para que el lenguaje sea neutro y no exista una estereotipación de la mujer y del hombre.

En cuanto a estudios superiores existen más mujeres que cursan grados en la universidad que hombres, Según estadísticas de educación y formación realizadas por Eurostat,, el INE (2018), indica que en 2016 el 53,3% de mujeres finalizó estudios superiores mientras que los hombres un 46,7%.

La mayoría de ellas se especializan en carreras menos "rentables", en este caso destaca Ciencias de la Salud (Enfermería), Educación Primaria, Pedagogía, Psicología y Ciencias frente a una minoría que se decanta por Ingenierías y Ciencias Puras (Física, Química Matemáticas...).

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en 2015, las carreras relacionadas con la Tecnología de la Innovación y Comunicación (TIC), estaba representado en un 88% por parte de los hombres frente a un 12% de mujeres. En el caso de las ingenierías encontramos un 76% y un 24% respectivamente. Si miramos las carreras relacionadas con atención, educación y cuidado de personas, encontramos en Educación un 79% y en Salud un 72% protagonizado ambos por mujeres. En el siguiente gráfico (Figura 3) son representadas esas diferencias porcentuales.

Figura 3: Estudios realizados según género.



Fuente: Realización propia con los datos de OCDE (2015)

En el ámbito de formaciones profesionales según un estudio realizado del CARM, desde los inicios de estos estudios la mayoría del alumnado era de índole masculina, esa afirmación si miramos en la actualidad se va reduciendo cada vez más. Según la encuesta realizada, las mujeres se concentran más en estudios de rol femenino: un 75,6% se concentran en Administración y Sanidad frente a un 16,5% de hombres. En cambio, si miramos Formaciones Profesionales relacionadas con el sector secundario (Electricidad, Mecánica, Fábricas...) encontramos un 44% de hombres frente a un 5% de mujeres.

3.2.2 Segregación vertical.

La segregación vertical del mercado se puede definir como las dificultades de las personas a la hora de desarrollarse profesionalmente. Entrando en la brecha salarial, aquí encontramos los siguientes puntos más adelante desarrollados como son la maternidad, el trabajo a tiempo parcial y el techo de cristal. Estos tres conceptos provocan dificultades para que las mujeres puedan alcanzar altos cargos y desarrollarse en el ámbito laboral.

3.2.2.1 Estereotipos en el ámbito laboral.

Según Borderías, Carraño y Alemany (1994) existe una persistencia de los tradicionales estereotipos de género los cuáles provocan que la mayoría de las mujeres ocupen puestos con baja remuneración y mal cualificados, siendo en gran multitud trabajos temporales, provocando un desequilibrio frente al hombre.

Como hemos analizado anteriormente se suelen repartir en general entre estos ámbitos: sanidad, sobre todo en el ámbito de enfermería, educación, personal de hogar, funcionarias públicas... Esta segregación laboral hace que las mujeres trabajen en sectores considerados "femeninos" donde aparecen los roles familiares que han ido desempeñando a lo largo de la historia.

Según la Encuesta de Población activa (EPA) el 34,95% de mujeres frente al 17,94% de hombres se distribuye en el sector de Administración Pública, educación y actividades sanitarias, sectores donde aparece el papel de una relación directa con necesidades (cuidado, atención, instrucción.). Según un estudio podemos debatir si esas tendencias que llevan a cabo la elección de un trabajo u otro, es por naturaleza o por darlo por hecho dentro de la sociedad. Al analizar la biología de ambos, con una prueba empírica vemos que la razón para esta tendencia no es tanto la naturaleza sino el rol que se ha impuesto en la sociedad para cada uno.

3.2.3 Sexualización de la mujer.

Según una investigación (Hoel & Einarsen, 2003) los códigos de vestimenta, las horas de trabajo, y un ambiente físico sugerente, son tres factores que no justifican pero que provocan atención no deseada en según qué puestos de trabajo, sobre todo los dirigidos a clientes.

Las maneras en que las condiciones de trabajo son construidas dentro de las empresas provocan parte de la objetivación de la mujer. Un sector destacado que es mencionado en la investigación, es el turismo, el cuál una parte de la industria crea adrede ambientes eróticos y sexuales con el fin de atraer más clientes y la fidelización de éstos. Este hecho provoca la exposición de las empleadas a conductas violentas y desagradables por parte de los clientes.

En una encuesta realizada por ese mismo estudio en el ámbito de la hostelería, sean recepcionistas, camareras de piso, o camareras de restaurante, 7 de cada

10 chicas trabajadoras en el sector, afirman haber sufrido algún tipo de comportamiento indeseado por parte de los clientes.

Un sector que enseña a la mujer como un mero objeto sexual es la publicidad, la cual, sigue instaurando los estereotipos que tenemos de las mujeres. Según Cuadrado (2001,pg 13), los hombres son representados con un gran poder adquisitivo, en situaciones de poder, un hombre de negocios....., en cambio para el género opuesto aún a día de hoy siguen apareciendo en el hogar, realizando las tareas domésticas y el cuidado de la familia.

3.3 Tipo de contrato y jornada

Podemos distinguir los contratos laborales en indefinidos y temporales, y las jornadas en reducidas o completas. El hecho de tener un tipo de condiciones u otras conlleva mayor o menor salario.

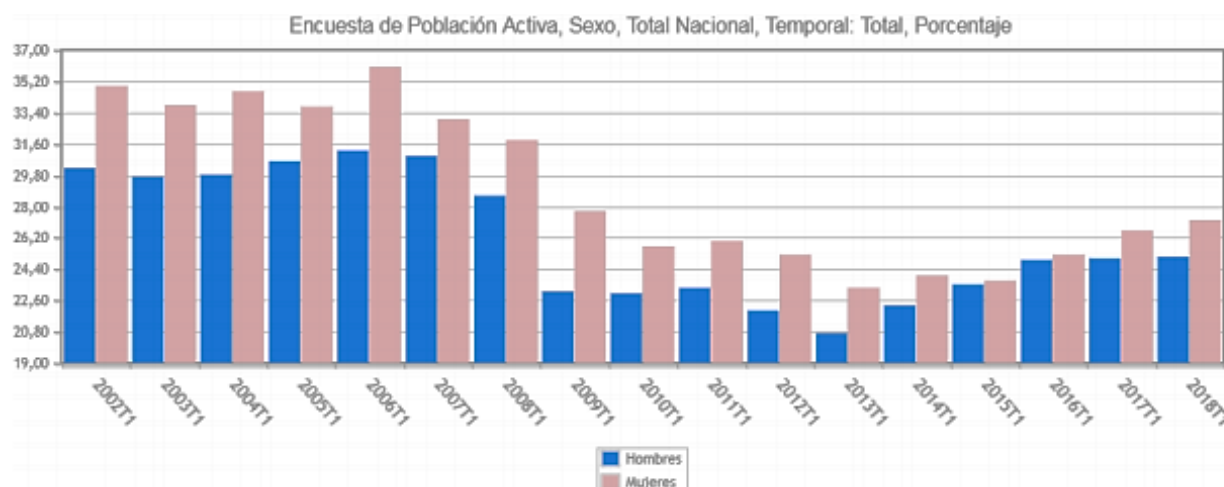
Según el INE, la mujer en porcentaje tiene más contratos temporales que los hombres, y una de las causas es la conciliación vida laboral-vida doméstica que ha ido desarrollando a lo largo de la historia. Cabe destacar que desde 2014 la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a cantidad de contratos indefinidos ha ido disminuyendo a través de los últimos años según la encuesta de Población Activa del INE. En las siguientes figuras (Figura 4 y 5) comprendidas desde 2002 a 2018 podemos observar la evolución que han tenido los contratos indefinidos y temporales según género.

Figura 4: Porcentajes de contratos indefinidos según género



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE.

Figura 5: Porcentajes de contratos temporales según género.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En cuanto a la brecha salarial afectaría en el sentido de que las horas trabajadas en según qué tipo de contrato son diferencialmente retribuidas. En el caso de los contratos indefinidos el importe es mayor que los temporales, por lo que crea una diferencia de salario bruto respecto a los hombres.

Otro factor clave a la hora de tener un menor salario es el hecho de tener que compaginar tareas domésticas y trabajo el cual conlleva al trabajo a tiempo parcial con menos remuneración y menos oportunidades de promoción y ascenso. El 78% (INE) de los contratos a tiempo parcial pertenecen a las mujeres. Incluso el hecho de tener que dedicar tantas horas al día a las tareas domésticas provoca el abandono el empleo para dedicarse a ser ama de casa. Según el INE, el 13,1% de las mujeres trabajan a tiempo parcial por esta razón frente a un 1,9% de los hombres, incidiendo en el salario y la diferencia que provoca.

Las mujeres representan el 76% del trabajo no remunerado en cuidados del hogar y de personas dependientes (niños, ancianos...), el cual quita tiempo tanto en el ámbito laboral como en el personal, no teniendo ningún tipo de compensación económica. (OIT).

Aparte de la tipología de contrato, existen unos pluses en el salario base, que son los complementos salariales, como pueden ser nocturnidad y horas extras. Estas tipologías de complementos los disfrutaban en mayor parte los hombres por disponibilidad de tiempo y por seguridad.

3.4 Maternidad.

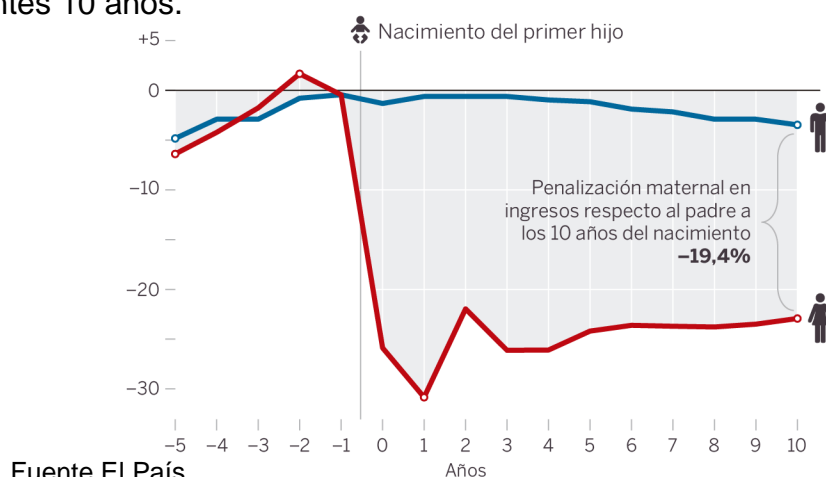
La maternidad. provoca que no se tenga tanta estabilidad en el trabajo. El hecho de ser madre es un punto clave para la posición de la mujer en su puesto de trabajo, ya que provoca excedencias, reducción de jornada o permisos, que a la

hora de su promoción o tan sólo la estabilidad que tenía en el trabajo se pueda ver afectada, desembocando en la brecha salarial, el abandono del puesto e incluso el despido. Si miramos los datos que nos presenta el INE, tan sólo el 2% de las reducciones de la jornada laboral con motivo de la maternidad es para los hombres.

Según un estudio de Kleven, Landais y Sogard (2017), la retribución y ascenso de mujer se ve afectada mayoritariamente por la maternidad, hasta en un 20% en Dinamarca, lugar de objeto de su estudio. La conclusión que sacan es que en 10 años desde el nacimiento del primer hijo existe un 19,4% de brecha salarial entre hombres y mujeres. El salario de los hombres apenas se ve afectado por ese motivo, concluye el estudio.

El siguiente gráfico (Figura 6) realizado a partir del estudio nos enseña la evolución del salario en el caso de hombres y mujeres a partir del nacimiento del primer hijo. Como podemos observar el salario del hombre se mantiene, durante el tiempo, mientras que el de la mujer baja drásticamente, y se mantiene en el nivel bajo, aunque vayan pasando los años.

Figura 6: Brecha salarial a partir del nacimiento del primer hijo durante los siguientes 10 años.



Fuente El País.

En España la edad media para tener el primer hijo es de unos 32 años, esta cifra ha crecido a través de los años, y una de las razones principales es el hecho de conseguir primero una estabilidad laboral, ya que el hecho de ser madre provoca una pausa en la carrera profesional. Aparte de tenerlo de forma más tardía el hecho de querer llegar lejos en su profesión llega a provocar la renuncia a tener hijos o no tener tantos como son deseados.

En España no existe ningún estudio específico, pero si se mira la brecha salarial por género entre mujeres y hombres con edad de 30-34 años, la brecha salarial es mayor.

Otro factor que conlleva ser madre en el ámbito laboral, es el hecho de un acoso por ello, llegando a no ser posible conseguir según qué empleo, tener que demostrar más su valía, e incluso marginalidades por parte de compañeros.

3.5 Techo de cristal.

Es una barrera organizacional invisible que imposibilita a la mujer a llegar a altos cargos y por lo tanto a tener una mayor retribución. Recibe ese nombre porque son tan cercanas y presentes por parte de las normativas que vienen implícitas en organizaciones y en la estructura con la que la sociedad es organizada, que a veces es difícil verlo. El factor principal de esa barrera es la falta de flexibilidad donde entramos en los diferentes factores antes mencionados: Cultura organizacional, estereotipos de género y el "deber" de mantener la vivienda doméstica.

3.5.1 Invisibilidad de la mujer

La invisibilidad de la mujer se debe sobre todo a la desvalorización de las tareas principales que desempeñan dentro de la sociedad las cuales llevan haciendo tanto por naturaleza como por el papel impuesto para ellas. Estas tareas pueden ser descritas como el poder de la maternidad y el doméstico, poderes clave para la manutención y continuidad de la sociedad. (Martinez Lirola, María, 2010).

Éste fenómeno puede ser explicado por la existencia de un patriarcado que mantiene, y continúa el poder existente en las manos de los hombres, podemos observarlo en la representación en política, importancia en los deportes, en la ciencia, medios de comunicación, premios por sus labores, administradores de empresas.... Y no tan sólo en las representaciones de ambos géneros, sino que esa invisibilización es por parte del lenguaje sexista lícito que tenemos, el cuál es el masculino genérico, difícil de cambiar, con las 3 mujeres en la Real Academia Española frente a los 41 hombres. (XVII Feminario de Córdoba, 2008).

Esta falta de visibilidad que afecta al ámbito laboral la podemos dividir en dos subgrupos:

-Desigualdad en la toma de decisiones y poder:

En general, en el ámbito político, la mujer tiene menos representación y poder, tan sólo un 30% están en cargos directivos y de responsabilidad. Si miramos mundialmente sólo el 13% de ellas tienen representación en los parlamentos. La presencia en los medios no dista mucho de estos números siendo un 83,5% para ellos y un 16,5% para ellas (Gómez-Escalonilla, 2008).

-Desigualdad en el acceso de oportunidades económicas.

Según el INE, en Europa Occidental las mujeres trabajan de 5 a 6 horas más que el género opuesto, las cuales la mayoría no son retribuidas. Donde destacan los datos mencionados durante el trabajo de jornadas parciales, techo de cristal..., el cual provoca que el 9,4% del género femenino, realiza un trabajo por debajo de su cualificación frente el 3,4% del género opuesto.

Otros factores que conllevan a un menor desarrollo profesional dentro de la empresa es el hecho de que muchas mujeres sienten que no son apoyadas por sus superiores, o que lo hombres (mayoría de personas en altos cargos), prefieren promocionar a otros hombres. (IMIO).

3.6 Sector.

Podemos distinguir dos sectores dependiendo de por quién está subvencionado, el sector público y el sector privado, que tienen características diferentes entre ellos.

La principal diferencia es la propiedad mientras uno pertenece a la administración pública, es decir al Estado, el otro pertenece a personas físicas o jurídicas.

Otra gran diferencia entre ellos es el objetivo que persiguen. Mientras que el sector público su deber es servir a la sociedad, el sector privado mira por maximizar el beneficio propio. El objetivo de ambos se justifica por el proveedor de capital de ambos. Por un lado, encontramos que el sector público como hemos comentado anteriormente está subvencionado por el Estado, es decir proviene de un ingreso público, en cambio la capitalización de las empresas privadas es por parte de inversores y acreedores.

Estas diferencias provocan que los salarios sean diferentes siendo más altos los pertenecientes al sector privado. Por ello trabajar en un sector u en otro provoca una brecha salarial si hay una diferencia considerable entre ambos géneros.

Analizando la brecha salarial en ambos sectores, en 2016 según el INE nos encontramos una diferencia de 13% en el sector público frente a un 19% en el sector privado.

Si miramos la encuesta de Población Activa según el INE hay un 6% más de mujeres en el sector público respecto a los hombres en cambio en el sector privado aproximadamente hay una diferencia de un 11% entre los dos géneros, siendo mayor el del hombre.

Si en vez de mirar quien lo subvenciona nos centramos en la actividad del sector en que se encuentran, es decir el primario, secundario o terciario, encontramos que la brecha salarial es mayor en el terciario, por el hecho de la poca participación de la mujer en los otros dos sectores.

Según el OSH-EU (Occupational Safety and Health de la Unión Europea), al existir una segregación ocupacional en el ámbito laboral, existen diferencias en los riesgos a los que se someten hombres y mujeres, esas diferencias se pueden resumir en la doble responsabilidad que tienen (trabajo-casa). Con la poca representación en la parte de dirección y supervisión, son prejuizados los riesgos que existen en los puestos que ocupan calificados como seguros y fáciles.

El objetivo es que, en 2020, se tengan en cuenta estas diferencias y se haga un Plan de Igualdad para ambos géneros conociendo las condiciones que existen en la sociedad.

Cabe destacar que este hecho no quita que los hombres realicen trabajos con más índice de mortalidad y peligrosidad, donde las mujeres no tienen tanta representación por los diferentes aspectos antes mencionados.

4. Turismo y el papel de la mujer.

4.1 Conceptualización.

El turismo es un fenómeno social y económico que mueve a millones de personas y de dinero en todo el mundo. Es un sector creciente y en constante transformación.

En España es un sector clave para la economía siendo el tercer país más visitado del mundo, dando un beneficio de más de 60.000 millones de euros.

Es un sector que aparte de representar el 11% del Producto Interior Bruto, crea millones de trabajos representando un 13,3% del empleo nacional. El empleo que proporciona suele ser estacional, temporal y muchas veces de trabajos bases, englobando sobre todo la hostelería y el ámbito comercial.

4.2 El turismo y su evolución en España.

Las primeras organizaciones turísticas se remontan a 1905 cuando se crea la Comisión Nacional de Turismo (1905-1911), al principio el turismo era de élite, para conseguir divisas. A medida que pasan los años la sociedad española se da cuenta de la riqueza que tienen tanto artísticamente como climatológica y naturalmente, y poco a poco lo ven como un posible beneficio para el país,, lo cual provoca que en épocas de paz (1928-1936) se desarrollen las comunicaciones y el transporte. Por motivo de la Guerra Civil y Postguerra, no es hasta 1950, donde el turismo vuelve a coger importancia, de hecho, es en 1951, cuando se crea el Ministerio de Información y Turismo.

En 1960 y 1970 el turismo en España pega un boom, donde destaca el turismo de sol y playa y el de divisas, también denominado de masas. En esta época se intentaba explotar lo máximo posible el beneficio. Este auge provocó la construcción en el litoral, y la sobreexplotación de los recursos naturales sin tener en cuenta las posibles consecuencias negativas. Después de la crisis de 1973, y de la transición hacia una democracia, la economía y la política en los años 80 es nuevamente estable, lo cual provoca una época de globalización, junto un auge de la tecnología y consecuentemente abre las puertas a otros tipos de turismo. A día de hoy el turismo es clave para nuestra sociedad (Exceltur).

4.3 El sector turístico y la mujer

En la década de los 90 surgieron muchas teorías del género y el turismo, como por ejemplo Swaian (1993), Lakovidou y Turner 1995, Harris 2007..., los cuales llegan a la conclusión de que el movimiento y el fenómeno turístico puede llegar a crear movimientos sociales y culturales que puede cambiar la jerarquía del género y la equidad en las culturas. Las autoridades y ministros de turismo coinciden en que es un sector que puede llegar al objetivo número 3 que tiene la ONU llamado ODM (Objetivos del Desarrollo del Milenio), que pretende promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

Según el informe de la OMT (Global Report on Women in Tourism), las mujeres forman la mayoría de la fuerza laboral de este sector, pudiendo afirmar que casi tiene el doble de mujeres trabajando en él respecto a los hombres, esta mayoría se encuentra en sectores no considerados profesionales, incluso hablando del ámbito global según el mismo informe, mucho de éste trabajo es no remunerado, precario o de bajo estatus.

Según un informe realizado por Baum (2013) sobre la situación de las mujeres en hostelería catering y turismo, solicitado por la OIT, constató que el 55,5% de la fuerza laboral del turismo estaba formado por mujeres. Este hecho se confirmó con el estudio realizado por The World Travel & Tourism Council (2014), que afirmaba que el 55,9% de los trabajos turísticos eran realizados por mujeres.

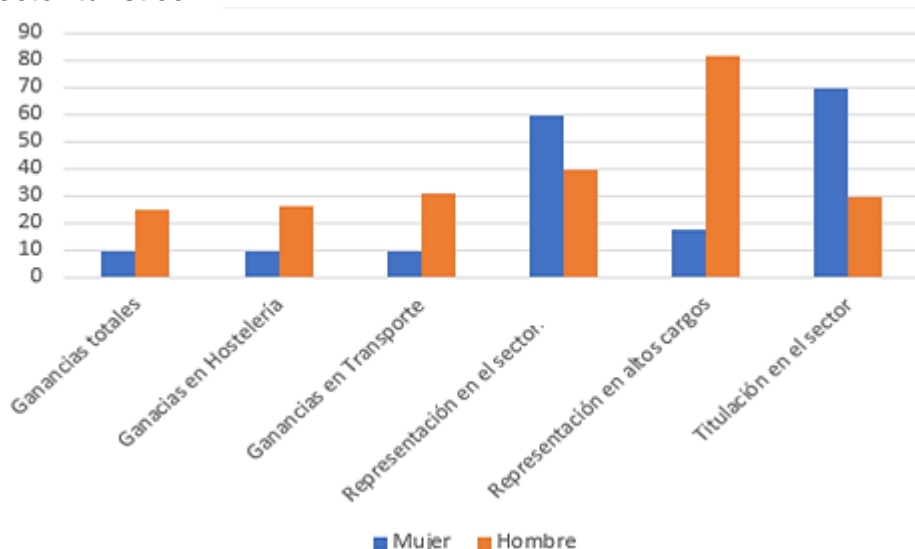
Así que podemos concluir que el turismo es un sector feminizado.

La mujer en este ámbito aparte de tener mayor fuerza laboral, está más formada en el sector, siendo las alumnas en escuelas de turismo o diplomadas un 70% frente a un 30% de los hombres.

A pesar de tener una mayor fuerza existe una minoría en los Consejos de Administración y cargos directivos, sólo el 18% de las mujeres representan puestos intermedios o superiores.

A nivel mundial hay un 15% de brecha salarial entre los dos géneros, (OMT, Informe Mundial de las Mujeres en el Turismo). El INE, también nos muestra números que corroboran esa brecha salarial, siendo de un 21% menos de ganancia por parte de la mujer en el sector de hostelería y del 16,5% en el sector de transporte. En la Figura 7, representada a continuación, encontramos de manera gráfica todos los datos antes mencionados, que nos ilustran las diferencias que hay en el sector turístico.

Figura 7: Porcentajes de diferencias gananciales y representativas según género en el sector turístico.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Hosteltur y Educabase.

Esta brecha salarial y la segregación que existe, podría ser infundada por la tasa de abandono de trabajos en el sector turístico por parte de la mujer, la cual es provocada por la dificultad de la conciliación familiar y laboral, los prejuicios por género, y la poca representación que tienen en altos cargos.

4.3.1 Desigualdades laborales.

Existen diferentes trabajos que presentan grandes desigualdades de género, tanto en número como en condiciones laborales, podemos destacar:

-Las camareras de piso o kellys: las cuales casi el 100% de las personas en esta tipología de trabajo son mujeres. Éstas se encargan de la limpieza de habitaciones y zonas comunes de los hoteles. Representan el 30% de la plantilla. Las condiciones laborales que tienen son precarias, con sueldos bajos, trabajo duro a nivel físico que la mayoría de veces acaba con la medicación diaria, para afrontar sus largas jornadas. En los últimos años han luchado contra esta desigualdad y han ido surgiendo diferentes movimientos para mejorar su situación.

-Pilotaje de aviones: éste trabajo en España según el Sindicato Español de Pilotos de Línea Aérea (SEPLA), es representado por un 3,7% de mujeres frente al 96,3% de hombres. Esto se debe a que el pilotaje es un concepto que se realizaba para motivos bélicos, los cuáles eran en su mayoría eran protagonizados por los hombres.

-Dirección de hoteles: según un estudio de Hosteltur, el 33% de las mujeres ocupan un puesto de dirección hotelera, este número es alto comparado con otros sectores, a pesar de hacerle frente a un 66% gestionados por hombres. Si

miramos un caso práctico, observando las 10 principales empresas hoteleras dedicadas al turismo tan sólo una de ellas, tiene la presidencia (a medias con un hombre), una mujer (RIU).

4.4 Soluciones:

Según Hosteltur, las compañías turísticas, cada vez son más conscientes de la importancia de la igualdad dentro de la empresa, y es por ello que las empresas más grandes realizan Planes de Igualdad con el fin de facilitar una conciliación familiar, la baja por maternidad y la formación y progreso dentro de la empresa para ambos géneros. Si miramos acciones más específicas que estudian este tema en concreto encontramos diferentes proyectos e investigaciones:

-Equotel.

Su objetivo es conocer la brecha salarial en el sector hotelero e intentar erradicarla, este proyecto fue desarrollado por la **C**onfederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) y el Instituto Tecnológico Hotelero (ITH) junto a la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.

Las primeras conclusiones que se sacaron de este estudio es que hay más representación de mujeres que de hombres en este sector, pero que las mujeres están en condiciones menos favorables.

Cabe destacar que en cuanto a contratos indefinidos existe cierta igualdad, pero que si nos centramos en los que son a tiempo parcial están representados con un 75% de mujeres frente a un 25% de hombres.

Si nos centramos en el sector hotelero podemos observar que los turnos de noche son masculinizados y que los puestos de responsabilidad apenas un 30% es ocupado por mujeres.

En cuanto a las soluciones que se presentan son el desarrollo de planes de igualdad, la concienciación de los estereotipos que existen en este sector, y la dar mayor facilidad a una conciliación familiar.

-Instituto de la Mujer y de la Igualdad de Oportunidades (IMIO)

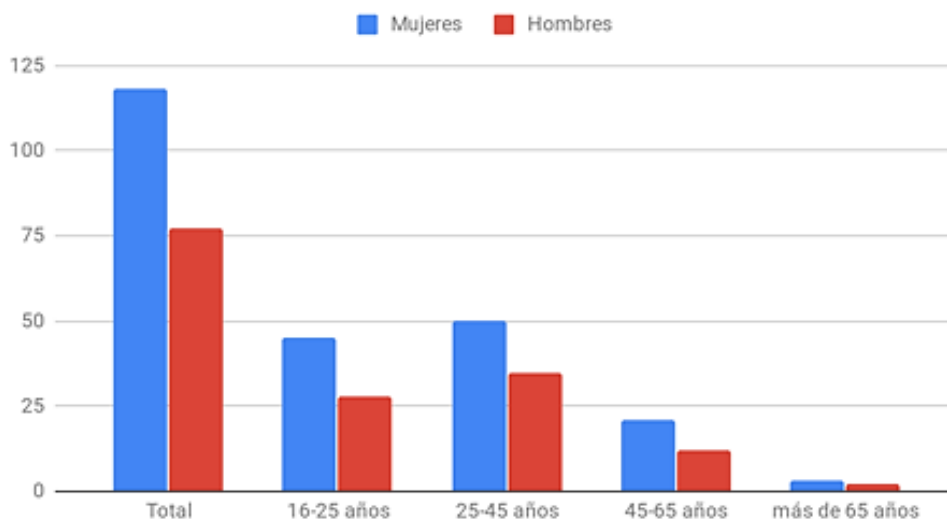
Es una institución adscrita al Ministerio de la Presidencia del Gobierno que busca la justicia social entre hombres y mujeres, su principal misión es promover la igualdad en todos los sectores que conforman la sociedad, y para ello realizan investigaciones y proyectos, para dar evidencia del problema que aún persiste y busca soluciones con las conclusiones que sacan de ésta. Aparte también realiza un control para que no haya ninguna acción discriminatoria sea por el motivo que sea y en el ámbito que sea.

5. Encuesta.

5.1 Metodología.

Para realizar este trabajo he realizado una encuesta a través de Google Encuestas, una herramienta sencilla y eficaz, tanto en difusión como en recogida de datos. La encuesta se ha realizado a una muestra de 195 personas, las cuales están integradas por 118 mujeres y 77 hombres, distribuidos en diferentes edades, la mayoría perteneciendo a un intervalo de 16 a 45 años. Demográficamente los encuestados son de Mallorca el 100%. En la siguiente gráfica de barras (Figura8) podemos observar los datos generales recogidos sobre la muestra.

Figura 8: Edad y género de los encuestados.



Elaboración propia con los datos obtenidos de la encuesta.

5.2 Apéndice.

La encuesta consistía en varias preguntas relacionadas en el ámbito de la formación, experiencia laboral, si habían recibido algún tipo de discriminación en su puesto de trabajo y la opinión respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

5.3 Resultados

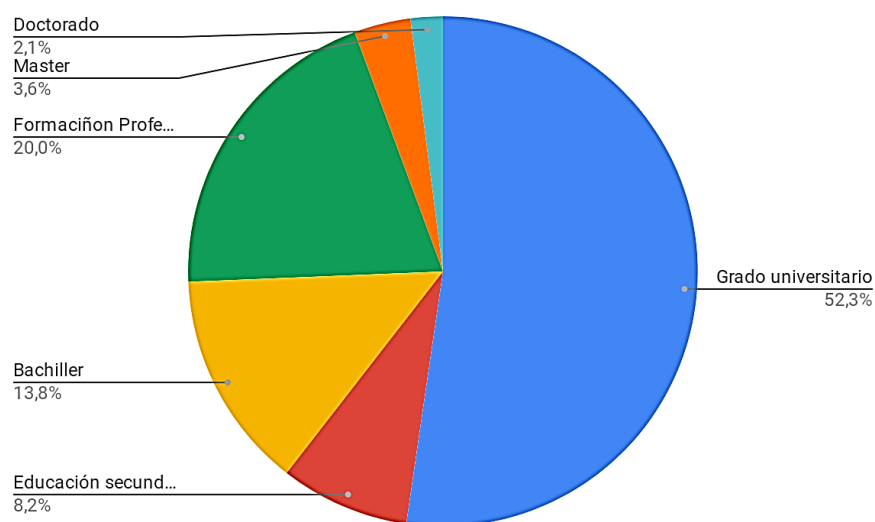
Los resultados de la encuesta son los siguientes:

La formación más destacada es la de Grado Universitario (52,30%), siguiendo por la Formación Profesional (20%), y secundada por Bachiller (14%) y destacan poco los estudios superiores los cuáles tienen un bajo porcentaje Másteres y Doctorados (6%).

Cabe destacar que hay más mujeres que han cursado Grados Universitarios, y que hay más hombres que han estudiado una Formación Profesional.

En la siguiente figura podemos observar los diferentes porcentajes según el nivel más alto obtenido a nivel educativo.

Figura 9: Nivel formativo más alto de los encuestados.



Elaboración propia con los datos obtenidos de la encuesta.

Si nos introducimos en la tipología de estudios, nos encontramos que ámbitos como Administración, Empresariales, Turismo, Educación, Enfermería... Estudios de carácter social está formado por el 73% de las mujeres frente al 27% de hombres, en cambio los estudios de carácter científico donde podemos englobar ingenierías, ciencias puras, informática..., está formado por el 66% de los hombres frente al 44% de mujeres.

Entrando en el ámbito laboral encontramos que en ambos géneros el 50% aproximadamente el cargo más alto que han conseguido es el de empleado, si nos fijamos en puestos más altos, encontramos que en cuanto a especialistas hay un 12% de mujeres frente un 18% de hombres, en los puestos intermedios encontramos un 20% para ambos. Y subiendo al último peldaño, el de dirección, vemos un 8,8% de mujeres y el doble de hombres con un 16,9%. En la siguiente figura podemos observar estos datos de manea gráfica.

Figura 10: Puesto más alto a nivel laboral, según género



Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta.

La siguiente parte de la encuesta consistía en si habían recibido algún tipo de discriminación y de qué tipología.

Observando los resultados sobre la existencia de discriminación, de los encuestados la respuesta afirmativa 70% mujeres y el 30% restante hombres.

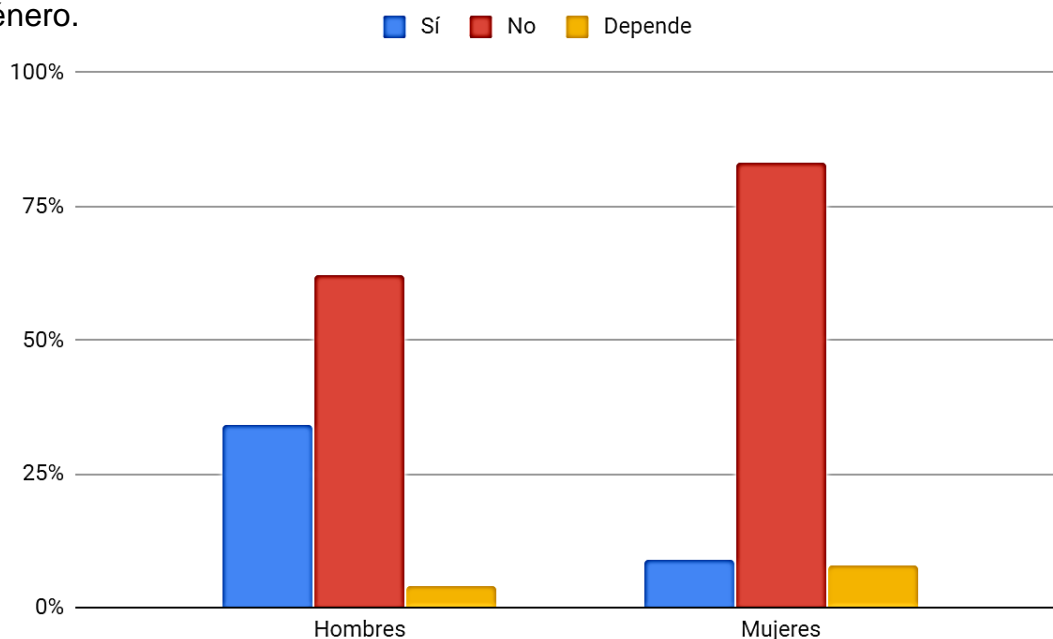
Mirando los motivos nos encontramos que en el caso de los hombres es por edad, salario y acoso laboral, habiendo tan sólo uno que el motivo haya sido por género.

En el caso de las mujeres encontramos que la mayoría es por razón de género, sumando hasta 24 casos. Seguido vienen salario y edad, junto a acoso sexual.

Para cerrar la encuesta se lanzó la pregunta de si creían que existía una igualdad por género en el ámbito laboral. El 83% de mujeres no creen que exista, el 62% de los hombres tampoco. El caso afirmativo está abalado por un 9% de mujeres y un 34% de hombres. La opción de no afirmar o negar la desigualdad ocupa un 14% para ambos y se justifica mayoritariamente con la diferencia de las empresas privadas y públicas.

En el siguiente gráfico (figura 11) vemos la gran diferencia entre ambos géneros, donde la opinión del género masculino se reparte entre el sí y el no, y el femenino tiene una gran mayoría de respuesta afirmativa.

Figura 11: Opinión según género de la existencia de la brecha salarial por género.



Elaboración propia con los datos obtenidos de la encuesta.

Para finalizar se les planteó una pregunta abierta para que indicasen qué harían para cambiar esta situación, y nos encontramos con las siguientes conclusiones:

Leyes.

Educación/ Educación social

Equiparar sueldos.

Reivindicación para obtener cambios.

Cambio cultural.

Ayudar a la conciliación personal, laboral y familiar.

Ayudar en la promoción interna/ techo de cristal.

Salarios públicos.

Romper con estereotipos.

Fomentar respeto.

Discriminación positiva.

6. Conclusiones.

En base a los datos analizados en el presente trabajo se pueden sacar conclusiones en cuanto a las razones que son latentes en la brecha salarial, que existe en nuestra actualidad:

Aspectos personales.

-A nivel educacional, existen las mismas oportunidades para ambos géneros. De hecho, las mujeres están más formadas que los hombres, lo cual puede provocar cambios sobre esta brecha de cara al futuro.

-En cuanto a la edad, mirando el contexto socio-histórico de España, la brecha salarial es mayor en edades más avanzadas por los pocos derechos y herramientas que tenían las mujeres en ese momento.

Aspectos laborales.

-Los estudios escogidos según género aún son elegidos siguiendo unos estereotipos, y comportamientos que han ido definiendo nuestra sociedad, siendo el papel de la mujer, el de dar servicio y cuidar de los demás. Este hecho está justificado con los estudios mayormente escogidos por parte de las mujeres.

-Como consecuencia de los estudios escogidos, las mujeres se encuentran en gran mayoría en puestos de trabajo mal remunerados, o poco rentables.

-La maternidad, es un punto clave para la promoción de la mujer en su trabajo, ya que conlleva una conciliación familiar y una responsabilidad, que desemboca en las reducciones de jornada, y por tanto de salario.

-El turismo es un sector feminizado. Donde la mayor parte de estudiantes y trabajadoras son de género femenino. A pesar de ello la dirección y puestos con alto salario no son protagonizados por las mujeres.

Aspectos sociales

- La invisibilidad de la mujer en los puestos de dirección y liderazgo, junto con algunos roles que interpretamos como masculinos, provoca un techo de cristal, que no vemos por cómo está organizada la sociedad, y por ello lo normalizamos, pero que no deja a las mujeres alcanzar esos niveles de importancia.

-Cada vez más la sociedad española es consciente de estas desigualdades, las cuales son protestadas con manifestaciones y asociaciones y se plantean diferentes soluciones, proyectos o instituciones para llegar a una igualdad real.

7. Referencias Bibliográficas.

Borderías, C.; Carrasco, C.; & Alemany, C. (1994). Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales. 1ª ed. Barcelona: Editorial Icaria: FUHEM.

Exceltur (2018) Estudio sobre el empleo en el sector turístico español. Disponible en:

<https://www.exceltur.org/wp-content/uploads/2018/04/ESTUDIO-EMPLEO-SECTOR-TURISTICO-EXCELTUR.pdf>

MARTÍNEZ LIROLA, María. "Explorando la invisibilidad de mujeres de diferentes culturas en la sociedad y en los medios de comunicación". Palabra Clave. Vol. 13, N. 1 (jun. 2010). ISSN 0122-8285, pp. 161-173

Comisión Europea (2014). Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea.

INE (2010). Encuesta de Estructura Salarial. Resultados por Comunidades Autónomas: Ganancia media anual por trabajador y sexo. Actividad y estudios. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/p133/a2010/I0/&file=07002.px&L=0>

INE (s/f) Tasas de actividad por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma(4206). Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4206->

INE 2018. Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

INE (2010). Módulo año 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. Disponible en: http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/m odulo/2010/&file=pcaxis

INE (2018). Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4241&L=0>

Clark Blickenstaff J. (2005). Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?. Gender and education, 17(4), 169-386.

Mujer y turismo: la igualdad no existe | Innovación. (2019). Disponible en: https://www.hosteltur.com/132250_mujer-turismo-igualdad-no-existe.html.

Alenadro Bolaños. El País (2018). La brecha salarial son los hijos. Disponible en: https://elpais.com/politica/2018/03/02/actualidad/1520006491_549539.html.

Fernández Fraile, M. Historia de las mujeres en España: historia de una conquista. Disponible en :http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1669-57042008000100001&script=sci_arttext

Agustín,M. Claves del feminismo español en la transición política. Disponible en http://www.feministas.org/IMG/pdf/Mercedes_Agustin.pdf

Revista Universitaria de Ciencias del trabajo (2011). Disponible en :<http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11395/1/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2010-11-Evolucionrecientedelasegregacion.pdf>

Revista 20 Minutos (2014)

La maternidad ensancha, todavía más, la brecha salarial de las mujeres en España. Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/3267124/0/mujeres-brecha-salarial-maternidad/>

Brechas Salariales de Género en España. (2018). Disponible en: https://cendocps.carm.es/documentacion/2018_Brechas_salariales_genero_Espa%C3%B1a.pdf

OMT Informe Mundial de las Mujeres en el Turismo (2010) . Disponible en : <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284414789>.

Estadísticas turísticas. Disponible en: <http://estadisticas.tourspain.es/es-es/turismobase/paginas/default.aspx>

Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of personality and social psychology*, 46(4), 735

La imagen de la mujer en el sector turístico: ¿promocionando la desigualdad?. Disponible en: hosteltur.com/comunidad/004757_la-imagen-de-la-mujer-en-el-sector-turistico-promocionando-la-desigualdad.html

Daniela Moreno Alarcón (2018) Turismo y Género: un enfoque esencial en un contexto de desarrollo sostenible y responsable del turismo. Diponible en: <https://eprints.ucm.es/49499/1/T40351.pdf#?>

Ballarín, Domingo Pilar (2001) La educación de las Mujeres en la España Contemporánea (siglos XIX y XX).

Hoel & Einarsen, (2003) Sexual Harassment Prevalence, Outcomes, and Gender Differences. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10926771003705056>.

Eurostat (2017) La brecha salarial entre géneros en España. Disponible en: file:///C:/Users/catam/Downloads/EUJUS15A-1628-I01-EqualPayDayfactsheetsupdate2017-Countryfiles-Spain_ES_V01-LRpdf.pdf

Xavier Canalis (2011) Mujer y turismo: la igualdad no existe. Disponible en: https://www.hosteltur.com/132250_mujer-turismo-igualdad-no-existe.html

Hosteltur, basado en una investigación de Turijobs, Las ocupaciones más afectadas por la desigualdad de género en el sector (2018) https://www.hosteltur.com/126470_ocupaciones-afectadas-desigualdad-genero-sector.html

Educabase (2015) Número total de PDI en centros propios de universidades públicas por sexo, grupo de edad y categoría de personal. Disponible en: <https://www.educacion.gob.es/educabase/tabla.do?>

IMIO Mujeres en Cifras (2017) Disponible en:
<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/TasasActividad.htm>

IMIO Informe e-igualdad. Un análisis de las políticas públicas (2015).
Disponible en:
<http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/TasasActividad.htm>

Asociación las Kellys. Disponible en: <https://laskellys.wordpress.com/quienes-somos/>

Cristina Delgado. El País (2018) Las kellys, la brecha salarial y las subcontratas, prioridades del Gobierno en el plan contra la precariedad.

Europapress Turismo (2018) La vocación de piloto aparece antes en los hombres que en las mujeres. Disponible en:
<https://www.europapress.es/turismo/transportes/aerolineas/noticia-vocacion-piloto-aparece-antes-hombres-mujeres-20180302110311.html>

EQUOTEL (2017) Archivos del ITH. Disponible en :
<http://www.ithotelero.com/tag/equotel/>

De Lucio, J., Del Valle, M., & Valero, M. Disponible en:
http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/determinantes_de_la_brecha_salarial_de_genero_en_espana.pdf

Propia encuesta
<https://docs.google.com/forms/d/12djwATVmRIFxSNMJi1EiaSfdZTNOJgAZFwlf sD8WInU/edit>