

EMPODERAMIENTO Y DESIGUALDAD EN EL TRABAJO TURÍSTICO FEMENINO. UNA PERSPECTIVA COMPARADA¹

Violante Martínez Quintana
vmartin@poli.uned.es
Departamento de Sociología III. UNED
Gema Martínez-Gayo
gmartinez9@alumno.uned.es

RESUMEN

En las últimas décadas el turismo ha experimentado un crecimiento exponencial en todo el mundo, siendo un motor para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como tercera fuerza laboral. Pese a este avance, se observa en la literatura especializada que este proceso se encuentra anclado en un discontinuo de progresos y retrocesos con permanente sobrerrepresentación y subrepresentación en categorías ocupacionales, sin haber alcanzado todavía un ajuste necesario. El empoderamiento en cuanto incorporación al mercado laboral en términos de igualdad y desarrollo sostenible, es más factible con el turismo responsable en ámbitos rurales que con el modelo tradicional turístico en ámbitos urbanos que produce desigualdad de género, y alude a Políticas estratégicas correctoras a través del trabajo decente en todos los modelos turísticos. Por tanto, el presente estudio tiene como objetivos efectuar una revisión analítica que clasifique etapas en los estudios de género en el trabajo turístico; elaborar un modelo teórico explicativo del proceso anclado, y analizar, en perspectiva comparada, las características básicas del trabajo femenino en España y la Unión Europea dentro del sector, para cotejar el estado de la cuestión de la polarización hallada en el trabajo de las mujeres.

Palabras clave: *Empoderamiento, desigualdad, trabajo turístico, emprendimiento, estrategias de desarrollo, perspectiva de género, turismo sostenible.*

ABSTRACT

In recent decades, tourism has experienced exponential growth around the world, being an engine for gender equality and the empowerment of women as a third workforce. Despite this progress, it is observed in the specialized literature that this process is anchored in a discontinuity of progress and setbacks with permanent overrepresentation and underrepresentation in occupational categories, without having yet reached a necessary adjustment. Empowerment in terms of incorporation into the labor market in terms of equality and sustainable development is more feasible with responsible tourism in rural areas than with the traditional tourism model in urban areas that produces gender inequality, and alludes to corrective strategic policies through the Decent work

¹ Parte de este trabajo fue presentado en el II Congreso Internacional de Sociología y Antropología del Turismo, Alicante, 1 y 2 de marzo de 2018, que ha sido reestructurado y ampliado en su totalidad.

in all tourism models. Therefore, the present study aims to perform an analytical review that classifies stages in gender studies in tourism work; develop an explanatory theoretical model of the anchored process, and analyze, in comparative perspective, the basic characteristics of female work in Spain and the European Union within the sector, to compare the state of the polarization issue found in women's work.

Keywords: *Empowerment, inequality, tourism work, entrepreneurship, development strategies, gender perspective, sustainable tourism.*

1.-Introducción: etapas en los estudios de género en el trabajo turístico

En los estudios iniciales del trabajo turístico de las mujeres el análisis se dirige a las dificultades de acceso y participación en el mercado laboral a través de la estructura ocupacional, caracterizada por una sobrerrepresentación y una subrepresentación en los empleos por sexo, al igual que la desigualdad con respecto a los hombres en el disfrute del tiempo libre y de recreación. Otros enfoques se orientan en los comportamientos de turistas como consumidores de productos y servicios fuera de la legalidad, sin tener en cuenta los derechos de las personas y buscando su explotación sexual.

La incorporación del *análisis de género* al estudio de la temática laboral, en general, supuso un avance importante que fue desplazando teorías como las del Capital Humano (Becker, 1984) y las de la Segmentación (Piore, 1983) por una teoría específica basada en los principios de igualdad de oportunidades y de defensa de los derechos humanos, capaz de incorporar el empoderamiento de las mujeres y las desigualdades de género en una nueva etapa de cambios y transformaciones teóricos y prácticos. En efecto, ambas teorías proyectaban para las mujeres una perspectiva con dificultad para el acceso y mantenimiento de sus puestos de trabajo, en las que la maternidad y la conciliación familiar suponen barreras dificultosas de superar.

En la revisión evolutiva de la categoría de género se encuentra el feminismo, que diferencia entre el *sexo* como hecho biológico y el *género* como hecho social y construcción cultural. Se introduce en todas las ciencias sociales, y se va afianzando como una terminología central de la teoría feminista en las investigaciones sociales. Defiende la idea de que lo femenino y lo masculino no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones y elaboraciones sociales y culturales. Estos estudios nacen en Estados Unidos en la década de los setenta del siglo XX con el resurgir del movimiento feminista, y llegan a España a partir de la década de los setenta y principalmente en los ochenta. Sus raíces se pueden encontrar en el pensamiento de Poulain de la Barre (Siglo XVII), que defendía que la desigualdad social entre hombres y mujeres partía más de la desigualdad social y política que de la desigualdad natural. La Ilustración en el siglo XVIII afianzó la tesis de que la desigualdad no es un hecho natural sino histórico, y en el siglo XIX este movimiento de rebelión de las mujeres feministas de la Revolución Francesa toca techo con las ideas de Rousseau que antepuso las tareas femeninas naturales de esposa y madre, y que contrastará con las movilizaciones sufragistas que irían surgiendo al final de ese siglo (Martínez, 2011:198).

El enfoque de *género* aborda los aspectos adscritos a las diferencias sexuales, y todo el bagaje aprendido socialmente a través del proceso de socialización. Analiza las relaciones de poder y de desigualdad en la interacción social entre las personas, y clasifica tres ámbitos: análisis de género, perspectiva de género y roles de género. El *análisis de género* se centra en las relaciones históricas y sociales entre mujeres y hombres, las desigualdades existentes entre ambos, y el proceso discontinuo que denominamos en este trabajo de avances y retrocesos que van a tener coexistencia en todos los procesos de incorporación a la fuerza de trabajo laboral, y en el trabajo turístico en particular. La *perspectiva de género* incorpora una voluntad política de operar para impulsar el cambio de estereotipos y de roles con el empoderamiento de las mujeres y la consecución de la igualdad de género.

Los estudios turísticos con enfoque de género despliegan una gran variedad de investigaciones encabezadas por Henderson (1994) y ampliadas por Swain (1995, 2005), Risman (2004), Gibson (2001) y una etapa final sobre desarrollo y empoderamiento en Latinoamérica con Rowlands (1997) y Ferguson (2010) y numerosas investigadoras de relieve como Vizcaíno-Suárez et ali., 2016. (Cuadro 1).

Cuadro 1. Etapas de estudios turísticos con enfoque de género en los siglos XX y XXI

<i>Etapa invisible</i> en la que no hay mujeres, pese al desarrollo del turismo (Henderson, 1994).
<i>Etapa compensatoria</i> , que se ilustra con la famosa frase de Swain: “añádanse mujeres y agítese” (1995, 2005).
<i>Etapa de la perspectiva feminista</i> , centrada especialmente en las mujeres (Henderson, 1994).
<i>Etapa de los marcos conscientes del género</i> , que analiza las relaciones, los roles y los estereotipos, y que sitúan a las mujeres en una posición de subordinación frente a los varones (Henderson). (Estructura social: nivel individual, interaccional e institucional de Risman, 2004).
<i>Etapa de la vertiente anglosajona</i> en tres áreas: 1. Área de consumidoras y consumidores, 2. Área de productoras y productores y 3. Área de objetos e imágenes para la producción turística (Gibson, 2001).
<i>Etapa de la incorporación del empoderamiento</i> en Latinoamérica (Rowlands, 1997 , Ferguson, 2010 y Vizcaíno-Suárez et ali., 2016).

Fuente: elaboración propia según Henderson (1994), Swain (1995, 2005), Risman (2004), Gibson (2001), Rowlands (1997), Ferguson (2010) y Vizcaíno-Suárez et ali., (2016).

La tipología de estudios en la década de los noventa tiene como centro de interés la participación laboral de las mujeres. Swain (2005) destaca la escasa atención que se había prestado a las diferencias de género hasta la mitad de esa década, y a partir de ahí es cuando se alcanza ya un nivel de madurez en la incorporación del análisis de género. Se visibilizan, por tanto, las condiciones particulares de las mujeres en el mercado laboral turístico, con análisis en profundidad de las causas de las diferencias salariales por razón de género (Sparrowe e Iverson, 1999); las diferencias laborales entre mujeres y hombres en establecimientos hoteleros -segregación ocupacional vertical y horizontal-, y la discriminación salarial por razón de género (Ramos et ali., 2002). Sarasa (1998:19-20) evidencia que, en efecto, el sector turístico influye positivamente en la

creación de empleo para las mujeres en las zonas del litoral (turismo de sol y playa), pero, en cambio, en las zonas rurales la oferta de trabajo es más reducida. Además, el empleo femenino se caracteriza por soportar estacionalidad y eventualidad en el empleo, precariedad laboral, menor remuneración y carencias formativas.

El siglo XXI despliega una literatura internacional ramificada a través de la vertiente anglosajona en tres áreas: 1. Área de consumidoras y consumidores, 2. Área de productoras y productores y 3. Área de objetos e imágenes para la producción turística (Gibson, 2001). El área de productoras y productores es la que más bibliografía ha desarrollado hasta el momento presente, así figuran estudios relacionados con el acceso al empleo, la dirección de las empresas, el estilo de liderazgo y la reducida presencia en puestos directivos y en consejos de administración. En concreto, Alonso (2011: 72) obtiene la existencia de barreras en la promoción profesional de las mujeres, lo que dificulta el acceso a puestos de decisión empresarial. Igualmente, en estudios llevados a cabo en México se concluye que la industria hotelera mexicana no difiere de la tendencia generalizada, ya que la muestra de directivos analizados se concentra en el género masculino, y alcanzar los puestos directivos para las mujeres se convierte en un reto importante que conlleva romper el denominado techo cristal (Trujillo, 2011: 148).

En España los estudios del turismo con enfoque de género llegan de manera rezagada, y se pone el punto de mira en la prostitución ilegal, la pornografía infantil, y los estudios sobre conflictos de actividades, prácticas de ocio de drogadicción y violencia juvenil en los destinos turísticos. La Ley 6/1994, de 16 de marzo (actualmente derogada²), de ordenación del turismo trató en el Capítulo II el tema de las profesiones turísticas, y en el artículo 41 se introduce por primera vez la perspectiva de género. En la Ley 13/2016 de 28 de julio, de Turismo con vigencia desde el 31 de agosto de 2016³, tienen en cuenta lo preceptuado en la Ley 4/2005 de 18 de febrero, de Igualdad de Mujeres y Hombres. El enfoque de género se inicia con estudios sobre características de los empleados y empleadas, condiciones de trabajo, y comparación con el resto de sectores de la economía del país. Destaca el sector hostelero español por haber sido pionero en los análisis del empleo de bajos salarios, la discriminación salarial por razón de sexo y las características principales del empleo femenino en general.

La desigualdad entre mujeres y hombres es central en el área de productoras-es en el sector hotelero español (Huete, Brotons y Sigüenza, 2016:84), en el que a pesar del nivel de estudios superiores que tienen las mujeres no ocupan la misma proporción en puestos directivos que los varones. Ser trabajadora joven con proyectos de ser madre puede implicar que se esté en el punto de mira y ser rechazada por la empresa para este tipo de empleos (Sigüenza, Brotons, y Huete, 2013). En el otro polo de las categorías ocupacionales en el sector hotelero, destaca la precariedad laboral representada en las camareras de piso, que durante la crisis económica han visto devaluar su trabajo,

² Ley 6/1994, de 16 de marzo, de ordenación del Turismo (actualmente derogada). BOPV nº 70 de 14 de abril de 1994 y BOE núm. 27 de 1 de febrero de 2012. Vigente desde el 15 de abril de 1994. Revisión urgente desde 01 de mayo de 2012.

³ Ley 13/2016, de 28 de julio, de Turismo. Publicado en BOPV núm. 152 de 11 de agosto de 2016 y BOE núm. 219, de 10 de septiembre de 2016. Vigencia desde el 31 de agosto de 2016.

especialmente en el aumento del trabajo a tiempo parcial, el trabajo eventual y de subcontratación, la fuerte presión y carga de trabajo, llegando a alcanzar riesgos importantes para la salud física y psíquica (Cañada, 2015).

En este panorama irrumpe el *Informe Mundial sobre las mujeres en el turismo 2010* (OMT-ONU Mujeres, 2013), que supone un hito trascendental en los estudios turísticos sobre las mujeres, y que da paso a la última etapa de la incorporación del empoderamiento amplia y extensamente trabajada en Latinoamérica. Estas dos instituciones confeccionaron el presente informe siguiendo la trayectoria de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, 1979), La Plataforma de Acción de Beijing (1995), Beijing+15 en Nueva York (2010) y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2015), de los que cinco de los ocho objetivos se vinculan con el rol de las mujeres en el desarrollo.

A partir de aquí se detecta que las características del trabajo turístico femenino se concentran en cuatro realidades: **los empleos de baja cualificación, los estereotipos de género, el empleo informal y la explotación**. Su análisis se canaliza con las definiciones de género esenciales (género, análisis de género, igualdad de género, equidad de género, empoderamiento e incorporación de la perspectiva de género) y se dirigen hacia la consecución del empoderamiento de las mujeres y la protección de sus derechos con la implantación del **trabajo decente y los mejores trabajos**. El empoderamiento de las mujeres (en inglés *empowerment*), es una terminología que se incorpora en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) en 1995, y da cuenta del aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y de acceso al poder. Con el tiempo se añaden otras perspectivas referidas a la toma de conciencia del poder individual y colectivo que llegan a conseguir las mujeres, vinculada a la propia dignidad de las mujeres en cuanto a personas⁴ y las potencialidades económicas adquiridas.

La explotación es quizá la realidad más polarizada negativamente ya que adopta las peores condiciones laborales para las mujeres, como malos salarios, condiciones de trabajo peligrosas, discriminación sexual, acoso sexual, prostitución, esclavitud y trata de personas. Esta explotación la padecen las mujeres en situación de pobreza principalmente en los países en desarrollo, y en el caso del turismo sexual las consecuencias alcanzan situaciones graves ante la conexión directa que tienen con el VIH y SIDA, otras enfermedades de transmisión sexual, la indigencia, la drogodependencia y los trastornos sociales. Se obtiene que en algunas áreas los factores que llevan a estas situaciones vienen determinadas por la pobreza en combinación con la migración familiar y la demanda de turistas con alto nivel adquisitivo y solvencia pecuniaria.

Marzo de 2010 es una fecha que abre un camino definitivo para establecer los principios para el empoderamiento de las mujeres a través del Pacto Mundial de las Naciones

⁴ Fuente www.mujeresenred.net (Recuperado en diciembre de 2018).

Unidas y ONU Mujeres (2013:2), donde se considera que la igualdad es un Buen Negocio, y se desglosan siete principios, a saber:

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa -respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

En tal sentido, se busca orientar la actividad comercial por mediación de la dotación de poder a las mujeres en el mismo lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad. Por tanto, se plantea, por primera vez, que el turismo ofrezca grandes oportunidades a través del empleo formal, informal y la cadena de suministros, especialmente en áreas como pequeñas islas, zonas de conservación, montañas y costas. De hecho, la literatura sobre turismo y mujeres pone de manifiesto los beneficios que tiene para las mujeres (efecto multiplicador para el empleo; negocios turísticos en lo propios hogares - artesanía, bienes alimenticios, guías turísticas-; trabajo a tiempo parcial y por turnos, favorecedor en casos de responsabilidades domésticas y mejoras en infraestructuras para las comunidades residentes -camino, agua, prestaciones sanitarias, electricidad y comunicación-). Pese a la poca exactitud de los datos los expertos de esta investigación mundial sobre las mujeres en el turismo (OMT-ONU Mujeres, 2013)-elaborada por Louise Twining-Ward y un equipo de investigación, la supervisión de Marina Diotallevi (OMT), Queennee Choudhury (ONU Mujeres) y la colaboración de Lucy Ferguson (ONU Mujeres)- señalan que las mujeres representan gran parte del capital humano que trabaja en el sector, y más concretamente en regiones en desarrollo.

Las tendencias en el empoderamiento de las mujeres se abordaron en este Informe Mundial por temas, estudio de casos y región. Así tenemos que el tema del **empleo** tiene como estudio de caso el Centro Turístico Sol y Arena (Kenia, África) y Mujeres y Negocios (Guatemala, América Latina). El **emprendimiento** las Artesanías Tradicionales de Hainan (China, Asia), Emprendimientos a través del Turismo de Cruceros en Islas Galápagos (América Latina) y el Proyecto Kwam eMakana Homestay (Sudáfrica, África). La **educación** Las Tres Hermanas Nepalesas (Asia), y Mujeres que prosperan con artesanías para turistas en el Delta del Okavango (Botswana, África). El **liderazgo** Las Mujeres Fiji Empacan Productos Naturales de Belleza (Oceanía) y Mujeres y Turismo: Crisis y Recuperación en Samoa (Oceanía). Finalmente, el tema de la **comunidad** con El Empoderamiento Construye Futuro en la provincia de Henan (China, Asia), Amistad entre Mujeres Australianas y de Timor-Leste (Oceanía), Mermeladas de la Selva (México, América Latina) y, por último, Iniciativa Mulala de Turismo Cultural, Arusha (Tanzania, África).

Evidentemente, no todo empleo generado en el turismo es atractivo o aporta empoderamiento económico, por lo que además de la igualdad de trato hay que

dirigirse hacia el *trabajo decente y los mejores trabajos*. La Organización Internacional del Trabajo define el trabajo decente como un trabajo productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Da cuenta de un trabajo productivo con un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo, protección social, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad y toma de decisiones, igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y los hombres (OIT, 2010).

Finalmente, con las características del trabajo turístico femenino acotadas en la promoción del empoderamiento y protección de derechos mediante un mejor trabajo, el siguiente paso se dirige hacia la consolidación de un programa con indicadores para mujeres y turismo. Los indicadores están pensados para comprender el estado de la cuestión, es decir, dónde estamos, la dirección que estamos siguiendo y cuanto queda todavía para llegar a los objetivos (Cuadro 2).

Cuadro 2. Indicadores para la evaluación de las mujeres en el turismo en las regiones en desarrollo

Temas	Temas clave	Metas	Indicadores seleccionados
Empleo	-Participación equitativa en la fuerza laboral. -Igualdad salarial. -Igualdad ocupacional.	1. Crear igualdad de oportunidades.	-Porcentaje de empleadas en H&R*. -Ingreso promedio percibido para mujeres en H&R como porcentaje promedio percibido por los hombres. -Porcentaje de mujeres empleadas según la ocupación en H&R (profesional, administrativa, de servicios).
Emprendimientos	-Mujeres como empleadoras. -Acceso de las mujeres a las finanzas.	2. Inspirar emprendimientos en las mujeres.	-Porcentaje de empleadoras en el sector H&R.
Educación y capacitación	-Acceso a la formación en turismo. -Educadoras en turismo.	3. Promover a las mujeres a través de la educación y la formación en turismo.	-Porcentaje de graduadas en servicios. -Porcentaje de mujeres docentes en el nivel terciario.
Liderazgo	-Mujeres responsables de la adopción de decisiones. -Mujeres líderes de negocios turísticos.	4. Alentar a las mujeres a convertirse en líderes en turismo.	-Porcentaje de ministras de turismo. -Porcentaje de cargos directivos en juntas de turismo ejercidos por mujeres. -Porcentaje de cargos presidenciales en asociaciones de turismo ejercidos por mujeres.

<p>Comunidad</p>	<p>-Mujeres que trabajan en turismo desde el hogar. -Mujeres vulnerables en el ámbito del turismo.</p>	<p>5. Apoyar a las mujeres que trabajan en emprendimientos turísticos comunitarios y desde el hogar.</p>	<p>-Porcentaje de mujeres “trabajadoras por cuenta propia” del sector H&R del total de “trabajadores por cuenta propia”. -Porcentaje de mujeres “trabajadoras familiares auxiliares” del sector H&R del total de “trabajadores familiares auxiliares”.</p>
-------------------------	--	--	--

Fuente: OMT-ONU Mujeres (2013:22-23).

*H&R: Hostelería y Restauración.

Por último, las situaciones que mejores resultados obtuvieron en la evaluación de las mujeres en el turismo fueron tener igualdad salarial, ser administradoras de sus propios negocios, lograr posicionarse como mujeres líderes del sector público y conseguir ser empleadas independientes para trabajar desde el hogar. Sin embargo, en comparación con los hombres se descubrieron desventajas, pues continúan concentrándose en ocupaciones de baja cualificación, siguen teniendo menos probabilidades de ejercer cargos de liderazgo, y son más propensas a desempeñarse como trabajadoras familiares no asalariadas. Todo ello sin conocer bien los niveles salariales, las horas y condiciones de trabajo, la legislación y regulaciones de permisos de paternidad/maternidad, el acceso a créditos y préstamos, el nivel de educación y la situación del empleo informal.

2.-Empoderamiento y desigualdad en el trabajo turístico femenino: el modelo teórico del proceso anclado

Tal y como se expuso en el Informe mundial sobre las mujeres en el turismo, las investigaciones muestran que el turismo dispone de un potencial capaz de contribuir al empoderamiento de las mujeres y a una mayor igualdad de género, es decir, que ofrece más oportunidades de empoderamiento en comparación con otras industrias, lo que le confiere una mayor responsabilidad en los avances de las mujeres. Todo un equilibrio de fuerzas se deben activar en la potenciación femenina como nunca se ha hecho, un proceso profundo de transformación liderado por el Pacto Mundial de Naciones Unidas y ONU Mujeres para promover la igualdad de género, el trato a todos los hombres y mujeres de forma equitativa, atender la salud, la seguridad y el bienestar para todos los trabajadores y trabajadoras, promocionar la educación, formación y el desarrollo profesional de las mujeres, poner en práctica proyectos de desarrollo profesional con suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres, así como iniciativas comunitarias y cabildeo, y difundir los progresos que se han alcanzado a favor de la igualdad de género.

Ciertamente, había escasos estudios dedicados al abordaje de las dimensiones sociales y de género, que al igual que en otros sectores, el sector turístico registraba profundas desigualdades por causa de género, etnia, clase y nacionalidad (Ferguson, 2010). Surge el eslogan de “Mujeres y Turismo: hacia el empoderamiento y la igualdad real de oportunidades”, que contribuye a mejorar las posiciones y funciones de las mujeres

como emprendedoras, promotoras y propietarias de sus propios negocios, y utilizan el turismo como un instrumento para conseguir la independencia, autoestima y posiciones en sus comunidades.

Se activan turismos alternativos como el caso de Veracruz para potenciar cambios en la tradicional división del trabajo y promover el acceso al espacio público y sus recursos (Díaz-Carrión, 2013), una modalidad recogida por Jafari (2005) que designaba para denominar al turismo alternativo (turismo rural, turismo comuno-Céntrico, turismo verde, turismo sostenible, paraturismo o turismo indígena). En la misma perspectiva se sitúa el turismo comunitario, como estrategia para el empoderamiento comunitario en las localidades de Ciudad Bolívar, Usme y Sumapaz, zona rural Bogotá, D.C. (Burgos y Cardona, 2014). Se apuesta por un turismo que respeta el medio ambiente, no deteriora el capital natural y cultural de los territorios e incorpora, sobre todo, a las poblaciones de las comunidades locales en su desarrollo interno. En Bahías de Huatulco, Oaxaca-México, Mendoza y Chalupin (2015) obtuvieron una relación entre el empleo femenino en el sector turístico y el empoderamiento de las mujeres de manera que aquellas mujeres que son sus propias jefas alcanzan mayor empoderamiento que las que son empleadas en empresas turísticas. Sin embargo, otras experiencias de turismo comunitario como el de la incorporación al trabajo turístico en el Rosario, Michoacán, México, para proteger el hábitat de la mariposa monarca ha llevado a unos cambios en la vida cotidiana de las mujeres, que no han alcanzado los objetivos que se plantearon como proyecto de base comunitaria (Rodríguez y Acevedo, 2015).

La implantación del empoderamiento de las mujeres en el turismo muestra avances entremezclados con desigualdades, que confluyen en el tiempo con la adopción de la agenda para el desarrollo post-2015, de los que van a partir los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030. Se perfila, así, un turismo responsable que al hilo de nuestro análisis enlaza a través del ODS5 Igualdad de género, el ODS8 Trabajo decente y crecimiento económico, el ODS10 Reducir las desigualdades en y entre todos los países y el ODS12 Asegurar modelos sostenibles de consumo y producción.

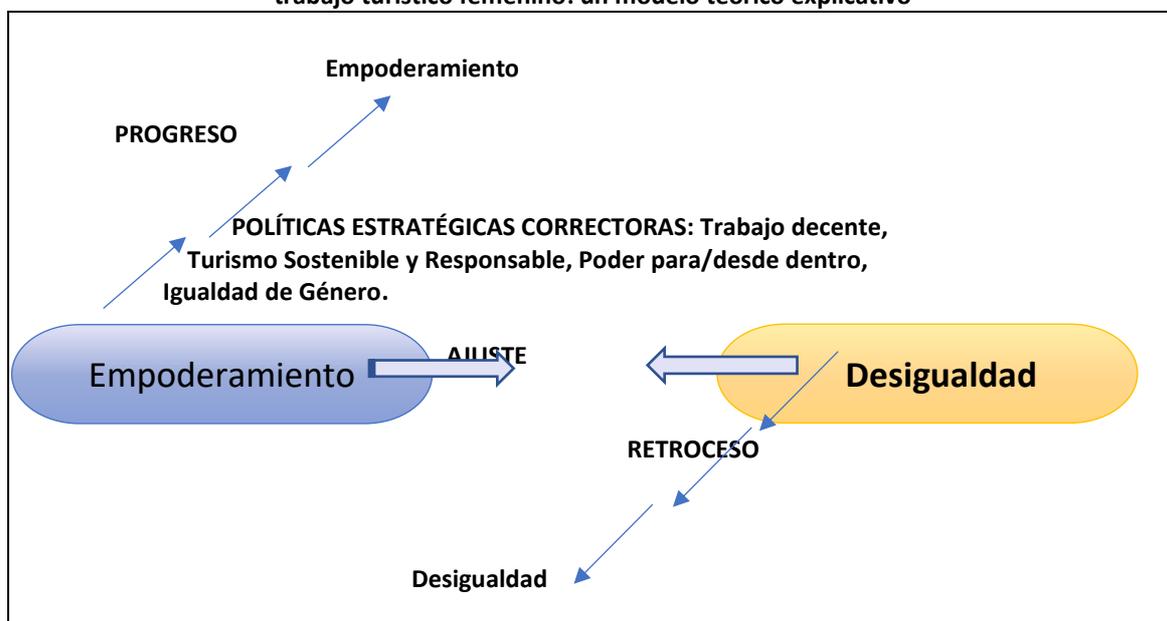
Viteri, Peñaherrera y Vinueza (2017) estudian la equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística del Ecuador, donde todavía se observa desigualdad y discriminación en algunas actividades turísticas y baja representación en cargos de decisión. Del mismo modo, Ons-Cappa, García-Pozo y Sánchez-Ollero (2017) aportan evidencia empírica sobre las diferencias existentes en los rendimientos salariales en el sector hostelero español, en su comparación con otros sectores de la economía española. Por último, la *brecha salarial* (Huete, Brotons y Sigüenza, 2016) y el *acoso sexual en el trabajo*, son los dos últimos ámbitos de análisis de género en el trabajo turístico, que albergan factores estructurales en la fuerza de trabajo y en las condiciones de empleo, que hacen propicio la existencia de los mismos.

En este transcurrir de las transformaciones del papel que pueden representar las mujeres en el turismo, nuestro *modelo teórico explicativo del proceso anclado* descubre todo un mecanismo que se decanta en una oscilación constante entre el empoderamiento y la desigualdad, y se advierte de la existencia de un proceso anclado del discontinuo progreso-retroceso que todavía no ha conseguido alcanzar un ajuste equilibrado (Figura 1). La literatura especializada desmonta este proceso con

permanente sobrerrepresentación y subrepresentación en categorías ocupacionales, y el empoderamiento como incorporación al mercado laboral en términos de igualdad y desarrollo sostenible, toma de conciencia individual y colectivo y adquisición de nivel económico que es más factible con el turismo responsable en ámbitos rurales que con el modelo tradicional turístico en ámbitos urbanos que produce desigualdad de género, y alude a Políticas estratégicas correctoras a través del trabajo decente en todos los modelos turísticos.

Las políticas estratégicas correctoras son las que están intentando sacar de este anclaje a todas las mujeres que trabajan en el sector turístico. Incluso en el marco de la metodología de análisis, se ha llamado la atención para utilizar en determinados casos las investigaciones cualitativas (Rivas, 2006), ya que los métodos convencionales (cuantitativos) inhiben la investigación sobre las mujeres por la elaboración de estadísticas que solo recogen el trabajo asalariado y no se tiene en cuenta el trabajo no remunerado (las relaciones de poder internas en la unidad familiar, Baylina, 1997).

Figura 1. El proceso anclado del discontinuo progreso-retroceso en el trabajo turístico femenino: un modelo teórico explicativo



Fuente: elaboración propia.

Estas políticas correctoras además de poner el foco de atención en la incorporación de realidades y experiencias que viven las mujeres, a fin de equilibrar las aportaciones en el ámbito público y privado con respecto a los hombres, se encaminan a la implantación del trabajo decente en un turismo sostenible que pueda conseguir la igualdad de género (poder para/poder desde). En efecto, el modelo de turismo responsable y sostenible es el que puede actuar con garantía en el patrimonio natural y cultural como producto turístico sostenible, y donde se involucra a las poblaciones pertenecientes al área determinada de implantación turística (Martínez, 2017). Por tanto, romper este anclaje y discontinuo progreso-retroceso en el trabajo turístico femenino es una realidad que se impone como el común denominador tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, de hecho, ya se ha ido efectuando de manera pautada tal y como

se ha detectado en la literatura de género y desarrollo, y en la producción académica sobre turismo y género.

Se impone, en definitiva, una epistemología, teoría y metodología (Vizcaíno y Serrano, 2018) que aborde los espacios rurales, urbanos, costeros y otros espacios intermedios, teniendo en cuenta los tiempos que se utilizan en el trabajo turístico y en el trabajo doméstico reproductivo. Se aplica, pues, un modelo analítico para el empoderamiento de las mujeres, y se sugiere los casos de estudio a través de la primacía de la investigación cualitativa. Supone un salto que va más allá de los modelos victimistas en literatura sobre género y desarrollo, y en los de producción académica sobre turismo y género.

Se trata, en definitiva, de potenciar el empoderamiento de las mujeres en el turismo y alcanzar el ajuste entre el trabajo decente, el turismo sostenible, la igualdad de género y el poder para/desde dentro. Se dinamizaría, así, el anclaje del discontinuo progreso-retroceso y se ajustaría la polaridad negativa de la desigualdad hacia una igualdad posible. Aquí tiene lugar el modelo analítico para el empoderamiento de las mujeres en el turismo que Vizcaíno y Serrano (2018:37) proporcionan como un modelo centrado en las personas, capaz de contextualizar la participación de las mujeres en el turismo; analizar las transformaciones generadas y ofrecer negociaciones para el empoderamiento.

3.-Metodología

La metodología empleada en este estudio se basa, en primer lugar, en una revisión de la producción académica sobre turismo y género para analizar el empoderamiento y la desigualdad en el trabajo femenino, y concretar las consecuencias que comporta para las mujeres en el sector turístico, y la aportación de un modelo teórico explicativo. Y, en un segundo lugar, efectuar un estudio de caso para ahondar en el empoderamiento y desigualdad a través de un análisis descriptivo sobre las características del trabajo turístico femenino en España y la Unión Europea en perspectiva comparada entre los años 2008 y 2017, que servirá de punto de partida para posteriormente ahondar en estudios más concretos, de los datos secundarios provenientes de dos principales fuentes de información: Eurostat y el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Eurostat es la encargada de abastecer de información estadística sobre los países que conforman la Unión Europea, lo cual facilita el poder comparar los datos de estos territorios (Eurostat, 2018a). Nos proveerá de los datos sobre los que trabajar para llegar a conocer el grado de feminización del sector turístico, sus subsectores y el peso de los contratos a tiempo parcial desde una perspectiva comparativa de nuestro país con el entorno europeo.

El INE nos permitirá realizar una aproximación a la situación del sector hostelero español desde una perspectiva de género analizando tanto la incidencia del tiempo parcial (Encuesta de Población Activa) como de las remuneraciones obtenidas por sus trabajadoras (Encuesta Anual de estructura Salarial). Ambas encuestas son de ámbito nacional y la primera de ellas, EPA, utiliza datos trimestrales y de media anual sobre el mercado laboral español por diversas variables demográficas y sectores (INE, 2018a). La

Encuesta Anual de Estructura Salarial incluye a los trabajadores por cuenta ajena inscritos en la Seguridad social para realizar estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador (INE, 2018b).

4.-Perspectiva comparada de España en el entorno europeo

En comparación con otros sectores económicos, como el industrial, las actividades turísticas presentan un menor grado de masculinización de sus actividades. En los países que conforman la Unión Europea resulta frecuente que las mujeres supongan prácticamente la mitad de la fuerza laboral del sector turístico, llegando a superar en presencia a sus compañeros en algunas de las actividades que lo constituyen. En el análisis realizado (Tabla 1), solo Italia y Turquía mantienen unos datos más reducidos de presencia femenina. En el caso italiano superando ligeramente la barrera del 40% a lo largo de estos diez años, mientras que entre la fuerza laboral turística turca las mujeres supondrían aproximadamente algo más del 30%, pero con una tendencia alcista desde el inicio del período estudiado en 2008 (Eurostat, 2018b).

Tabla 1. Evolución comparativa de la feminización⁵ (%) del sector turístico en países de la Unión Europea*.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 08-17
UE28	45	45	45	46	46	46	46	46	46	46	+1
España	42	44	44	45	46	46	46	45	46	45	+3
Francia	47	47	47	47	48	48	48	48	48	48	+1
Italia	40	40	41	41	42	42	42	42	42	42	+2
Portugal	47	47	48	48	48	49	48	49	49	49	+2
Turquía	26	28	28	28	29	31	30	30	31	31	+5

*Se han seleccionado cuatro países, además de la Unión Europea en su conjunto, para poder comparar con la situación española por motivos de cercanía geográfica y del tipo de servicio turístico ofrecido.

Fuente: elaboración propia según los datos de Eurostat.

A pesar de los años de crisis económica sufridos a partir de 2008, se puede observar una tendencia hacia el incremento del peso de las trabajadoras sobre el total de la fuerza laboral turística en la Unión Europea. No obstante, tras superar el año 2013, el cual es el más positivo en cuanto a la feminización global del sector, se inicia un período de estancamiento en estas cifras o incluso ligero descenso como ocurre el caso español (Eurostat, 2018b).

⁵ Se empleará el término de feminización para hacer referencia al resultado del cociente entre las mujeres ocupadas entre el total de personas ocupadas en ese sector y multiplicado por cien.

Pero al igual que ocurre con los sectores económicos, las actividades turísticas también dan cuenta de esa mayor concentración de las mujeres en determinados subsectores (Tabla 2).

Tabla 2. Evolución comparativa de la feminización (%) en las actividades del sector turístico en la Unión Europea y España.

	2008	2013	2017	Var. 08-17
Transporte aéreo				
UE28	42	38	41	-1
España	41	36	39	-2
Alojamiento y servicios de comidas				
UE28	55	55	54	-1
España	56	53	53	-3
Agencias de viajes, turoperadores de reservas y servicios relacionados				
UE28	67	65	64	-3
España	73	71	65	-8

Fuente: elaboración propia según los datos de Eurostat.

Las actividades vinculadas con el *Alojamiento y el servicio de comidas*, que además es el que mayor número de personas emplea en la Unión Europea (Eurostat, 2018b), y el de las *Agencias de viajes* son los subsectores turísticos donde la presencia de trabajadoras es mayor a la de sus compañeros tanto en España como para el conjunto de la Unión Europea. En esta última actividad, la de las *Agencias de viajes y turoperadores*, es donde el peso de las mujeres destaca especialmente en el caso español donde en 2013 siete de cada diez empleados eran mujeres. Por el contrario, en el subsector del *Transporte aéreo* son los hombres los que ocupan la mayor parte de los empleos tanto a nivel nacional como europeo. La variación global del período analizado, 2008-2017, se salda con una disminución de la presencia relativa de las trabajadoras en los tres subsectores, incluido el de *Transporte aéreo* donde ya tradicionalmente el número de trabajadoras era menor a la de sus compañeros (Eurostat, 2018b).

Para poder analizar con mayor profundidad las características de los empleos desempeñados por las trabajadoras, y su calidad, estudiaremos a continuación el tipo de jornada y los salarios percibidos por éstas.

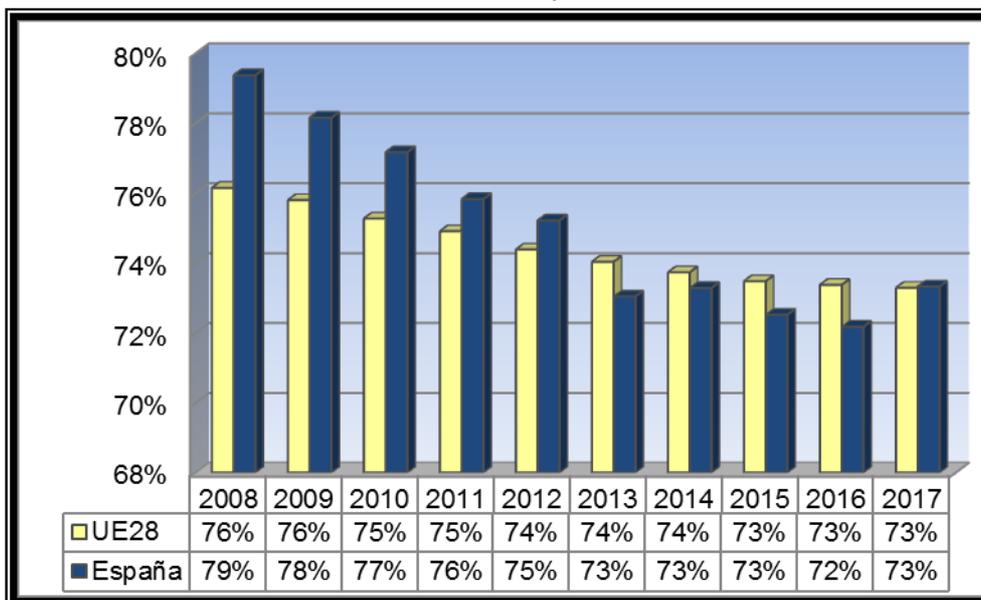
5.-Características del trabajo turístico femenino en España y la Unión Europea

El estudio de la incidencia de la contratación a tiempo parcial, a la hora de analizar el grado de precariedad de los empleos, resulta imprescindible; no sólo por las

implicaciones en el salario y en los derechos sociales aparejados a los empleos, sino también por las diferencias de jerarquización que se dan a la hora de atribuir valor al trabajo realizado (Maruani, 2000).

Tal y como podemos observar, en el Gráfico 1., tanto en la Unión Europea en su conjunto como para el caso español, el peso de estos contratos recae mayoritariamente en mujeres, ya que en cualquiera de los años estudiados la feminización de la jornada parcial es igual o mayor al 72% (Eurostat, 2018b).

Gráfico 1. Feminización relativa de los contratos a tiempo parcial en el sector turístico en España y en la Unión Europea.



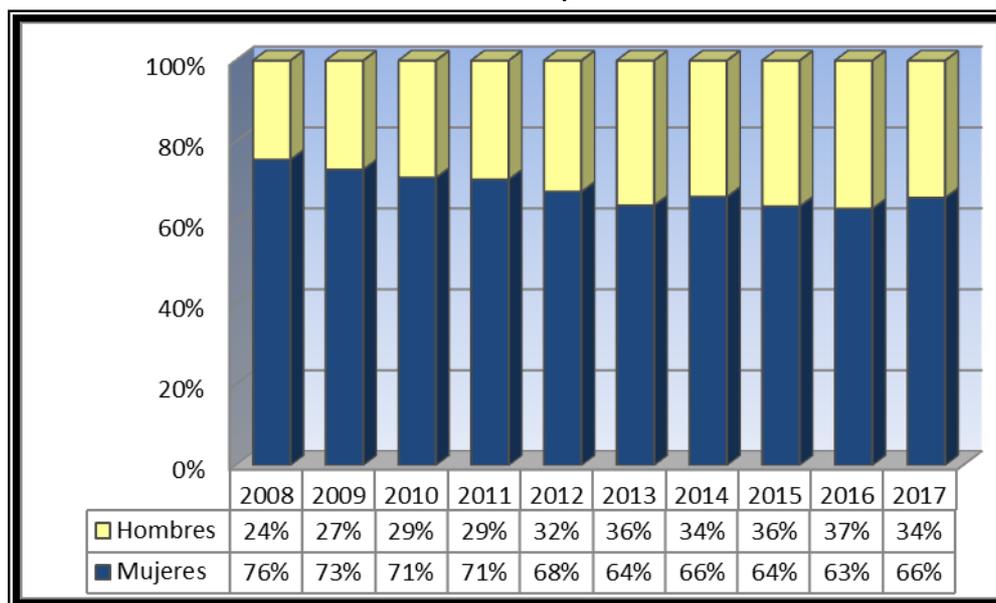
Fuente: elaboración propia según los datos de Eurostat.

La concentración de estos contratos en las trabajadoras se ha reducido de manera más intensa en el caso español, el cual partía de unas cifras relativas superiores de contratación a tiempo parcial a la de la Unión Europea, provocando que se cierre el análisis de 2017 con unos datos muy similares para ambos territorios. No obstante, este descenso es sustituido, a partir de 2013, por un estancamiento en torno a algo más del 70% tanto para la Unión Europea como para España (Eurostat, 2018b).

Para lograr una profundización en el estudio de las condiciones laborales de las trabajadoras turísticas, de manera comparada a sus compañeros, pasaremos a continuación a analizar los datos disponibles en las actividades hosteleras en España. La selección de dicho subsector no es casual, ya que es el que más personas emplea dentro del ámbito turístico en nuestro país. Comenzaremos analizando el grado de feminización de la hostelería entre los años 2008 y 2017.

Como puede apreciarse en el Gráfico 2, las mujeres concentran la mayor parte de los contratos a tiempo parcial de la hostelería en España, llegando a suponer en 2008 prácticamente ocho de cada diez trabajadores del subsector con ese tipo de jornada (INE, 2018a).

Gráfico 2. Incidencia relativa de los contratos a tiempo parcial en las trabajadoras del subsector hostelero en España.

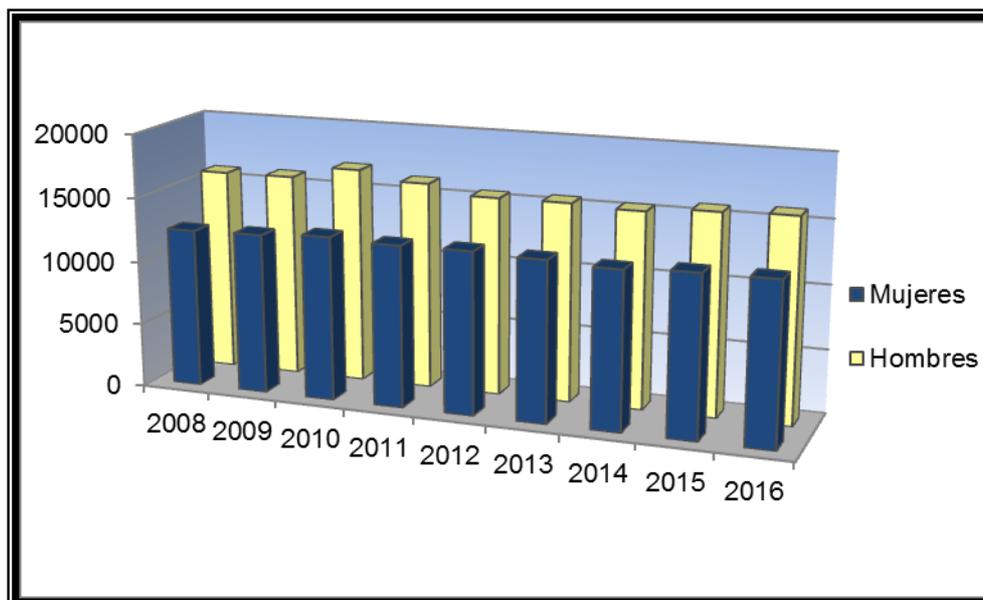


Fuente: elaboración propia según los datos de la Encuesta de Población Activa (INE)

A lo largo de los años se ha visto reducido el peso de las trabajadoras con este contrato en diez puntos porcentuales, marcando su mínimo en 2016 representando el 63% de los trabajadores a tiempo parcial, para volver a incrementarse un año más tarde en tres puntos porcentuales (INE, 2018a).

Esa presencia mayoritaria entre los contratos a tiempo parcial va a tener repercusión directa en los salarios percibidos por estas trabajadoras, y aunque no es el único factor a tener en cuenta, parece lógico pensar que influirá en que la remuneración obtenida sea inferior a la de sus compañeros. El Gráfico 3 muestra cómo entre el año 2008 y el 2016, período para el que disponemos datos de los salarios en la hostelería a través de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, la remuneración obtenida por las trabajadoras de la hostelería ha sido en todo momento inferior a la de sus compañeros en esta actividad turística (INE, 2018b).

Gráfico 3. Evolución de la diferencia salarial anual (en euros) por sexo en el subsector hostelero en España.



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

La evolución de la ganancia media anual por trabajador en la hostelería española, entre 2008 y 2016, muestra que la máxima diferencia entre la remuneración obtenida entre los hombres y las mujeres del sector fue de cuatro mil euros y data del año 2010. Posteriormente se produce una reducción de esta distancia entre ambos, para volver a incrementarse en los dos últimos años. En todo el período analizado las trabajadoras en ningún momento alcanzan los trece mil euros brutos anuales mientras que sus compañeros no bajan de los quince mil quinientos.

6.-Conclusiones

Con este trabajo se ha efectuado una revisión de la producción académica sobre turismo y género para conocer la trayectoria experimentada en la incorporación de las mujeres en el turismo a través del empoderamiento en los países en desarrollo a través del modelo de turismo responsable, y las desigualdades que continúan persistiendo en el modelo convencional tradicional. Se obtiene que en las últimas décadas el turismo ha experimentado un crecimiento importante en todo el mundo, y ha actuado como motor para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, situándose como tercera fuerza laboral, después de la educación -segunda- y la salud y trabajo social -primera- (Moreno y Cañada, 2018:12). Pese a este avance, nuestro modelo teórico explicativo detecta que bien en sociedades desarrolladas como en desarrollo este proceso se encuentra anclado en un discontinuo de progresos y retrocesos con permanente sobrerrepresentación y subrepresentación en categorías ocupacionales, sin haber alcanzado todavía un ajuste necesario.

El empoderamiento en cuanto a la toma de decisiones y de acceso al poder individual y colectivo, y como incorporación al mercado laboral en términos de igualdad y desarrollo sostenible resulta más factible con el turismo sostenible y responsable en ámbitos rurales que con el modelo tradicional turístico en ámbitos urbanos, que produce desigualdad de género, de aquí que se recurra a Políticas estratégicas correctoras y se decanten en la implantación de un trabajo decente en todos los modelos turísticos. Para

evidenciar parte de este proceso en un contexto próximo el análisis se centró en las características del trabajo turístico femenino en España y la Unión Europea en el estudio de caso efectuado en perspectiva comparada, para ubicar de esta manera el estado de la cuestión de la polarización que se halla en el trabajo de las mujeres.

Se trata, por tanto, de un turismo convencional tradicional y urbano que ofrece, tanto a nivel europeo como español, una oportunidad para las mujeres que quieren acceder al mercado laboral. De hecho, la presencia femenina en el mercado laboral turístico se sitúa con frecuencia, en estos ámbitos geográficos, cercana a la mitad de la fuerza laboral (Eurostat, 2018b). Pero esta incorporación y avance no se produce en condiciones de igualdad respecto a sus compañeros, presentando una serie de rasgos que no pueden considerarse coyunturales, si no de situación de retroceso.

En efecto, aunque la feminización de la industria turística es superior a otros sectores, lo cierto es que esto no ha evitado la concentración de las trabajadoras en determinadas actividades. Esta persistencia de la presencia de la mujer, en ciertos empleos, podría indicarnos cierta tendencia de las mismas a ser contratadas para determinadas tareas, lo que supondría una matización a los buenos datos respecto a su elevado peso en el sector turístico. De hecho, la presencia mayoritaria de trabajadoras en el subsector del alojamiento y los servicios de comidas (Eurostat, 2018b), se vincula habitualmente con puestos de limpieza o cocina que tienen limitado sus posibilidades de ascenso y promoción profesional (Alonso, 2011; Huete et. al., 2016), lo que las retrotrae y estanca en el proceso anclado del discontinuo progreso-retroceso.

Por otro lado, y como hemos visto con las actividades hosteleras, las trabajadoras concentran la mayoría de los contratos a tiempo parcial (INE, 2018a) y perciben salarios sensiblemente inferiores a los de sus compañeros (INE, 2018b). Los contratos a tiempo parcial, en el caso de las mujeres, se han considerado tradicionalmente como una opción que facilitaba la conciliación de la jornada laboral con la vida familiar; especialmente aquellas tareas de cuidado de sus descendientes y personas dependientes. Más allá de este tipo de valoraciones, el trabajo a tiempo parcial supone una menor cantidad de derechos adquiridos para la fuerza laboral que lo desempeña (estancamiento y retroceso). No sólo por el menor tiempo cotizado a la Seguridad Social y su repercusión en su futura jubilación, sino también a la hora de poder percibir subsidios o prestaciones por desempleo. Este hecho se deriva de que tanto el desempleo como las pensiones de tipo contributivo, las cuales presentan cuantías superiores a aquellas consideradas asistenciales, se vinculan con la cantidad cotizada y el tiempo de las mismas. Además, algunos contratos realizados, como puede ser aquellos desarrollados a tiempo parcial, no llegan a dar derecho a prestación al mismo nivel que un trabajo a tiempo completo (Carrasco, 1997). Todo ello junto con el menor estatus social atribuido a estos contratos y su menor capacidad de negociación, mencionado con anterioridad, supone que la prevalencia de las mujeres en este tipo de contratos les supone una desventaja tanto a corto como a largo plazo, incrementando el riesgo de pobreza.

Encontrando, por tanto, desigualdades de género también en este ámbito que confirman lo ya expuesto para el sector turístico en general (Sparrowe e Iverson, 1999) y para los establecimientos hoteleros en particular (Ramos et. al., 2002). En definitiva, el sector turístico sí que genera oportunidades laborales para las mujeres, pero las

condiciones de estos puestos en cuanto a temporalidad, estatus o salarios presentan desigualdades respecto a los ocupados por hombres. Probablemente aquí es donde se encuentren los tiempos dedicados al trabajo doméstico y de cuidados, y se deba ampliar con investigaciones cualitativas que den cuenta de las distintas realidades que experimentan los hombres y las mujeres que trabajan en el sector turístico. Desde el ámbito gubernamental se deberían promover medidas para favorecer la creación de sistemas de información salarial más transparentes, garantizar la igualdad salarial, incrementar y fortalecer las políticas de igualdad destinadas a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y aumentar los recursos y las acciones de la Inspección de trabajo (Melle, 2017) para evitar irregularidades que generan desigualdad. También sería conveniente la incorporación de la perspectiva de género al ámbito turístico, tanto en las políticas empresariales, como en el tratamiento de la información y en la acción sindical, para evitar la perpetuación de las situaciones de discriminación, y conocer las causas que generan la desigualdad en el sector (Moreno y Cañada, 2018). En última instancia, serán las políticas correctoras las que puedan ajustar este empoderamiento y desigualdades, y hacer más patente el trabajo decente y los buenos trabajos.

Bibliografía

Alonso, M. del M. y Rodríguez, J. M. (coords.) (2011): *Turismo y género*, Editorial Síntesis, Madrid.

Baylina, M. (1997): "Metodología cualitativa y estudios de geografía y género", Doc. *Análisis Geográfico* 1997. Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Geografía, Barcelona, pp. 123-138.

Becker, G. (1984): *El capital humano*, Alianza Universidad, Madrid.

Burgos Doria, R. y Cardona, M. (2014): "Turismo comunitario, como estrategia para el empoderamiento comunitario en las localidades de Ciudad Bolívar, Usme y Sumapaz, zona rural. Bogotá D.C.", *Teoría y Praxis Investigativa* 2014, vol.9, n.2, pp. 94-114, julio-diciembre.

Cañada, E. (2015): *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral*, Icaria Editorial, Barcelona.

Carrasco, C. (1997): "Mujeres, trabajos y políticas sociales en España", *DUODA Revista d'Estudis Feministes* 1997, núm. 13, pp. 85-104.

Díaz-Carrión, I.A. (2013): "Mujeres y mercado de trabajo del turismo alternativo en Veracruz", *Economía, Sociedad y Territorio* 2013, vol. XIII, núm. 42, pp. 351-380.

Eurostat. (2018a): *Eurostat your key to European statistics. About Eurostat*. [en línea]. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/about/overview>.

Eurostat. (2018b): *European labour force survey*. [en línea]. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Ferguson, L. (2010): "Turismo, igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en Centroamérica", *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global 2010*, nº111, pp. 123-133.

Fuller, N. (2012). *Género y Turismo: una relación ambigua*. Disponible en <http://encuentro.foroturismoresponsable.org/images/uploads/documents/5d01fbc643a545b3b5a65400a3b62fdbbfe256c9.pdf> [15 de septiembre de 2013].

Gibson, H. (2001): "Gender in tourism: Theoretical perspectives" In: Apostolopoulos, Yorghos, Sönmez, Sevil F., Timothy, Dallen J., (eds.). *Women as producers and consumers of tourism in developing regions*, pp. 19-43, Connecticut: Praeger, Westport.

Henderson, K. A. (1994): "Perspectives on analyzing gender, women, and leisure", *Journal of Leisure Research 1994*, 26 (2), pp. 119-137.

Huete, R., Brotons, M., y Sigüenza, M.C. (2016): "La desigualdad entre mujeres y hombres en el sector hostelero español", *Estudios y perspectivas en turismo 2016*, 25(1), pp.3-87. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322016000100005&lng=es&tlng=es.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2018a): *Encuesta de Población activa*. [en línea]. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195128&idp=1254735976595.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2018b): *Encuesta anual de estructura salarial*. [en línea]. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596.

Jafari, J. (2005): "El turismo como disciplina científica", *Política y Sociedad 2005*, vol. 42, núm. 1, pp.39-56.

Kabeer, N. (1999): "Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment", *Development and Change 1999*, 30(3), pp.435-464.

Martínez Quintana, V. (2011): "El comportamiento del consumidor turístico desde la perspectiva de género", en Alonso, M. del M. y Rodríguez, J. M. (coords.), *Turismo y género*, Editorial Síntesis, Madrid, pp. 191-209.

Martínez Quintana, V. (2017): "El turismo de naturaleza: un producto turístico sostenible", *Arbor 2017*, vol. 193, Núm. 785: a396. doi: <http://dx.doi.org/10.3989/arbor.2017.785n3002>, pp.1-14.

Maruani, M. (2000): "De la Sociología del Trabajo a la Sociología del empleo", *Política y Sociedad 2000*, vol. 34, pp. 9-17.

Melle Hernández, M *En Economistas frente a la crisis* [en línea]. 11 marzo 2017 [Consulta: 12 diciembre 2018]. Disponible en: <https://economistasfrentealacrisis.com/la-desigualdad-salarial-entre-hombres-y-mujeres-una-cuestion-pendiente/>

Mendoza Ontiveros, M. Y Cahpulin Carrillo, J. de V. (2015): "Turismo, trabajo femenino y empoderamiento de las mujeres en Bahías de Huatulco, Oaxaca-México", *Estudios y Perspectivas en Turismo 2015*, vol. 24, núm. 2, pp. 316-335.

Moreno, D. y Cañada, E. (2018): *Dimensiones de género en el trabajo turístico*, Alba Sud Editorial, Serie de informes en Contraste núm. 4, Barcelona.

Muñoz Seneco, D. (2012): "Las mujeres y el desarrollo del turismo rural en Castilla y León (España)", *Geografia em Questão 2012*, 5(2), pp. 112-127. Recuperado de <http://e.revista.unioeste.br/index.php/geoemquestao/issue/view/459>.

OMT-ONU Mujeres (2013): *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010*. Recuperado de <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284414789>.

OIT (2010): *Decent Work for All*, OIT, Ginebra, disponible en <Http://www.ilo.org/global/Themas/Decentwork/lang--en/index.htm>.

Ons-Cappa, M.; García-Pozo, A. y Sánchez-Ollero, J.L. (2017): "Incidencia de factores personales y laborales en los salarios del sector hostelero: una visión de género", *Cuadernos de Turismo 2017*, nº 39, pp. 417-436.

Piore, M.J. (1983): "Labour market segmentation: to what paradigm does it belong?", *American Economic Review*, vol. 73 (3), pp.249-253.

Ramos, Vicente; Rey-Maqueira, Javier y Tugores, María (2002): "Análisis empírico de discriminación por razón de género en una economía especializada en turismo", *Annals of Tourism Research 2002*, 4(1), pp. 239-258.

Rodríguez Muñoz, G. y Acevedo Duarte, A. (2015): "Cambios en la vida cotidiana de las mujeres a través de la incorporación al trabajo turístico en El Rosario, Michoacán, México", *El Periplo Sustentable 2015*, núm. 29, pp. 5-33.

Risman, B. (2004): "Gender as a Social Structure: Theory Wrestling with Activism", *Gender & Society 2004*, 18(4):429-450. <https://doi.org/10.1177/0891243204265349>.

Rivas, M. (2006): "La investigación cualitativa etnográfica en educación", *EDUCERE 2006 Reseñas 35* (M), pp. 757-758.

Rowlands, J. (1997): *Questioning Empowerment: Working with Women in Honduras*, Oxfam, Oxford.

Sarasa, J. L. A. (1998): "Turismo y empleo femenino", *Cuadernos de Turismo 1998*, (1), pp.9-27.

Serrano Barquín, R, del C., Rodríguez Muñoz, G. y Palmas Castrejón, Y.D. (Coords,) (2018): *Turismo y género. Una mirada desde Iberoamérica*, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, Estado de México.

Sigüenza, M.C., Brotons, M., y Huete, R. (2013): "The evolution of gender inequality in tourism employment in Spain", *ROTUR Revista de Ocio y Turismo 2013*, (6), pp. 188-200. Recuperado de <http://hdl.handle.net/2183/12637>.

Sparrowe, R. T. & Iverson, K. M. (1999): "Cracks in the glass ceiling? An empirical Study of gender differences in income in the hospitality industry", *Journal of Hospitality & Tourism Research 1999*, vol. 23, pp. 4-20.

Swain, M. B. (1995): "Gender in Tourism", *Annals of Tourism Research 1995*, 22 (2), pp. 247-266.

Swain, M. B. (2005): "Las dimensiones de género en la investigación sobre turismo: Temas globales, perspectivas locales", *Política y Sociedad 2005*. 42 (1), pp. 25-37.

Trujillo, Juana Cecilia (2011): "Situación internacional de la perspectiva de género en las empresas turísticas", en Alonso, M. del M. y Rodríguez, J. M. (coords.): *Turismo y género*, Editorial Síntesis, Madrid.

Vizcaíno Suarez, L. P.; Serrano Barquín, R. del C.; Cruz Jiménez, G. y Pastor Alfonso, M. J. (2016). "Teorías y métodos en la investigación sobre turismo, género y mujeres en Iberoamérica: un análisis bibliográfico". *Cuadernos de Turismo*, 38: 485-501.

Vizcaíno Suarez, L.P. y Serrano Barquín, R. del C. (2018): "Modelo analítico para el empoderamiento de las mujeres en el turismo" en Serrano Barquín, R. del C., Rodríguez Muñoz, G. y Palmas Castrejón, Y.D. (Coords,): *Turismo y género. Una mirada desde Iberoamérica*, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, Estado de México, pp.19-50.

Viteri Moya, D.M.; Peñaherrera Mafla, P.G. y Vinuesa Luna, J. (2017): "La equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística del Ecuador", *Revista Ibero Americana de Estrategia 2017*, vol. 16, núm. 4, octubre-diciembre, pp. 23-36.