

DOSSIER TEMÁTICO
SEMINARIO VIRTUAL PERSPECTIVAS CRÍTICAS SOBRE EL TRABAJO EN EL
TURISMO

FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO TURÍSTICO Y PRECARIEDAD
LABORAL

Núria Abellan Calvet ¹
Carla Izcara Conde²
Marta Salvador Almela³

Resumen: Los conceptos de precariedad laboral y feminización aparecen repetidamente en el estudio del empleo turístico. La unión de estos dos fenómenos conlleva distintas manifestaciones de desigualdad de género que aún no han sido exploradas en profundidad. Por este motivo, este artículo pretende caracterizar quince manifestaciones presentes en el mercado laboral turístico a través de un análisis crítico. Esta investigación se sitúa como una primera aproximación del conocimiento científico hacia este campo de estudio, con casos prácticos que ejemplifican las diferentes manifestaciones. En conclusión, este artículo prueba que en el sector turístico se reproducen y amplifican las manifestaciones por desigualdad de género que encontramos en el conjunto de la sociedad.

Palabras clave: género; mercado laboral; trabajo; turismo.

1. Introducción

La elevada feminización de los puestos de trabajo en el mercado laboral turístico es una característica inherente a este sector, donde el género es una variable en la que se detectan grandes vacíos de conocimiento. En el presente informe se abarca el mercado laboral turístico desde una perspectiva amplia y crítica, donde se tienen en cuenta profesiones relacionadas con el turismo pero que no son reconocidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dentro del sector, como puede ser el caso de los transportes.

¹ Alba Sud. Graduada en Turismo por el CETT-UB. Actualmente está cursando un máster en la Universidad de Sussex (MA Gender Studies). E-mail: nuria@albasud.org ORCID 0000-0002-1174-1272

² Alba Sud. Graduada en Turismo por el CETT-UB. E-mail: carla@albasud.org ORCID 0000-0003-2467-7879

³ Alba Sud. Graduada en Turismo por el CETT-UB. Actualmente está cursando un máster en la Universidad de Sussex (MA Antropology of Development and Social Transformation). E-mail: marta@albasud.org ORCID 0000-0002-0318-1025



Para poder analizar este fenómeno de forma global, es necesaria la perspectiva de la interseccionalidad propuesta por Kimberlé Crenshaw (1989), que permite entender de qué forma los diversos ejes de opresión se entrelazan para conformar formas de opresión únicas. Teniendo en cuenta este marco de análisis, el objetivo de este artículo es realizar un estado de la cuestión sobre la desigualdad de género que se produce en el mercado laboral turístico. En consecuencia, en este informe se recogen 15 manifestaciones de desigualdad de género en el mercado laboral turístico una investigación basada en el trabajo previo de Ernest Cañada (Moreno y Cañada, 2018; Cañada, 2019).

2. Manifestaciones de desigualdad de género en el empleo turístico

2.1. Los efectos de la doble presencia

Los roles tradicionales de género han provocado que, de forma generalizada, las mujeres hayan sido las encargadas de las tareas no remuneradas relacionadas con el cuidados y el hogar. Este aspecto constituye un obstáculo en el recorrido profesional de las mujeres, teniendo un gran peso en la contratación, el salario o la posibilidad de moverse dentro de la jerarquía empresarial. Por lo tanto, la “doble presencia”, que se entiende como la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y doméstico-familiar de forma sincrónica (Moreno et al., 2010). Como consecuencia de la naturalización de estos roles, los estereotipos de género han encasillado a las mujeres en las mismas tareas reproductivas dentro del mercado laboral (cocina, limpieza, cuidado de personas y asistencia, etc.).

Estas obligaciones pueden comportar numerosas afectaciones a la vida personal de la trabajadora, dado que la cantidad de tiempo y esfuerzo dedicado a las tareas domésticas y al trabajo asalariado implica una disminución del ocio, descanso y dedicación individual. Además, la salud de las empleadas se puede ver en riesgo al aumentar la carga de trabajo, con afectaciones sobre su salud mental y vitalidad, haciendo aparecer síntomas cognitivos y conductuales de estrés (ISTAS, 2002; Ruiz-López et al., 2017).

2.2. Desvalorización social del trabajo e invisibilización

La participación laboral de las mujeres, como se ha explicado en el punto anterior, está centrada en tareas que pueden considerarse una extensión del trabajo doméstico y de cuidados. Este trabajo se percibe como un atributo femenino y, en consecuencia, cuando se traslada al mercado laboral, se asume que se trata de un trabajo fácil de hacer y se infravalora (Moreno y Cañada, 2018).

Los colectivos más afectados son las camareras de pisos y las limpiadoras de viviendas de uso turístico, aunque su trabajo es fundamental. A partir de la autoorganización, las kellys han logrado crear una imagen propia y así romper con su invisibilidad reclamando un espacio propio. Aun así, las condiciones laborales y los



sueldos siguen reflejando dicha infravaloración. Las azafatas de congresos y eventos también sufren una infravaloración del trabajo realizado. Además, la visibilización otorgada se basa en unos estereotipos y cánones de belleza que acaban sexualizando su imagen.

2.3. Segmentación laboral por razones de género y raza

En el sector turístico, la división por género en la composición de la fuerza de trabajo está muy presente. Además, las condiciones de trabajo precarizadas muchas veces recaen sobre la mano de obra inmigrante, especialmente femenina (Rydzik y Anitha, 2019), a menudo como una extensión del trabajo doméstico. El estatus migratorio puede ser utilizado por parte de las empresas como base para la discriminación y segmentación del mercado laboral turístico, seleccionando la fuerza de trabajo y su posición laboral en función de su país de origen (Dyer, McDowell y Batnitzky, 2010). Así, las mujeres, especialmente las migrantes, ocupan trabajos como camareras de piso, limpieza de apartamentos turísticos o camareras de sala.

Un claro ejemplo de segregación por etnia, raza y género es el trabajo en los cruceros turísticos. Aunque el 80% de los empleados sean hombres, los criterios usados para establecer los puestos de trabajo responden al origen del personal, con claras diferencias entre los provenientes del Norte Global respecto del Sur Global. Esto mismo sucede en el caso de las mujeres, a las que se les piden ciertos atributos físicos, alta atención al cliente en las curas y servicios, y dotes de entretenimiento (Chin, 2008).

2.4. Efectos en términos de salud laboral

La preocupación por la salud laboral y por la prevención es relativamente escasa en buena parte de las empresas del sector turístico por motivos como: su dimensión reducida, mayor frecuencia de accidentes leves, infravaloración de los costes de no prevención y externalización de la gestión laboral hacia consultorías, entre otros (Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2006). Añadido a este aspecto, la división del trabajo turístico en función del género implica que las mujeres tienden a ocupar posiciones donde se dan peores condiciones y con una marcada doble presencia, que deriva en desigualdades de salud laboral (ISTAS, 2002).

Una de las categorías laborales donde los riesgos de salud físicos y psíquicos incrementan es la de las camareras de piso. Físicamente se ha detectado un cansancio y agotamiento permanente que deriva en dolores musculares y articulares a causa de movimientos repetitivos, así como problemas respiratorios y dérmicos debido al constante uso de productos químicos que no siempre son controlados. Sus condiciones de trabajo estresantes han llevado a que estas trabajadoras deban automedicarse para poder realizar su jornada laboral (Cañada, 2016). En el caso de las azafatas de vuelo, presentan mayor prevalencia a sufrir cánceres, especialmente en los órganos del aparato

reproductor, así como abortos no deseados a causa de la alta exposición a radiaciones dentro de los aviones (McNeely et al., 2018), entre otras afectaciones.

2.5. Imposición de ciertos estándares físicos

Otra manifestación de la desigualdad de género son los cánones de belleza occidentales, por lo que tienen en cuenta aspectos como la piel blanca, el pelo largo, la juventud y la delgadez de unos cuerpos concretos, entre otros (Frederick et al., 2015). Estas exigencias a menudo derivan en discriminaciones raciales, como por ejemplo requerir unos peinados recogidos concretos que pueden dañar el pelo afro de las trabajadoras.

Las azafatas de congresos son uno de los colectivos que más sufre estas imposiciones. En algunas empresas, las condiciones de contratación varían según si las mujeres se adaptan o no a los estándares establecidos, así como se les ofrecen puestos de trabajo que vinculan su atractivo con una mayor relación con el cliente, un hecho muy presente en el ocio nocturno. En el caso de las azafatas de vuelo, se les obliga a cumplir con requisitos de maquillaje, peinado, manicura, zapatos, apariencia y juventud (Fuller, 2012). En los eventos deportivos (como torneos de tenis, ciclismo y Fórmula 1), las azafatas han sido tratadas como objetos sexuales y decorativos, lo que contrasta con la figura de los deportistas masculinos (Walker, 2018).

2.6. Acoso sexual

La industria turística, donde la premisa es que éste siempre tiene la razón, presenta una serie de características que pueden facilitar el acoso sexual, como un elevado contacto social en el trabajo y largas jornadas laborales (Cho, 2002) la elevada feminización de los puestos de trabajo, desvalorización del trabajo que desarrollan y, en algunas ocasiones, ser miembros de una minoría étnica (Moreno y Cañada, 2018). Las situaciones de acoso sexual suelen darse en posiciones como recepcionistas, camareras de pisos, azafatas de vuelo y de congresos y eventos, camareras de bares nocturnos o animadoras (Cabezas, 2006). Otro aspecto importante es el elevado peso de las propinas en la composición salarial que obliga, en algunas ocasiones, a las trabajadoras a tolerar ciertas situaciones para poder complementar su sueldo (Matulewicz, 2015).

De forma general, el acoso sexual en la industria turística suele ser poco denunciado por razones como no identificar las conductas de acoso, la falta de seguimiento de las denuncias por parte de supervisores y las dificultades sociales y/o burocráticas para poder denunciar (Theocharous y Philaretou, 2009); así como también las diferencias entre los cursos de capacitación en el ámbito del acoso y la realidad que se encuentran (Tsaour, Hsu y Kung, 2020). Por este motivo, las trabajadoras se autoconvencen que es un hecho poco común o evitan el acosador, siendo la confrontación directa poco habitual (Cheung, Baum y Hsueh, 2017).



2.7. Explotación sexual

Para establecer definiciones concretas que permitan el avance de la producción de conocimiento, se debe diferenciar el turismo sexual del tráfico de personas con finalidades de explotación, así como distinguir el tráfico de los desplazamientos, principalmente irregulares, de personas migrantes para ejercer la prostitución (Piscitelli, 2019). También se debe tener en cuenta el papel de facilitador que adquiere el turismo a la hora de viabilizar encuentros sexuales entre visitantes y locales, teniendo en cuenta una gran diversidad de perfiles de personas que consumen sexo y que lo ofrecen o son obligadas a ofrecerlo.

La sexualización de la mujer está presente en la imagen del destino turístico, lo que conlleva su cosificación, por lo que se construye su imagen en base a la alteridad y a estereotipos que son utilizados en el sector turístico para generar ingresos a través de la diferencia (Fuller, 2012). La hipersexualización se une a estereotipos racistas e imperialistas que se orientan a potenciales clientes de forma que estos quieran vivir una experiencia de poder y dominación (Gezinski et al., 2016). Es difícil estimar el número de personas sexualmente explotadas en la industria, dado que en ciertos trabajos se considera que ofrecer servicios sexuales forma parte de la tarea de las trabajadoras, hecho que puede incluir a camareras, personal de limpieza, recepcionistas o personal del ocio nocturno, entre otros (Vlitas, 2018).

2.8. Bajos sueldos y discriminación salarial

El sector turístico se caracteriza por un salario medio bajo y unas condiciones laborales muy duras en una gran parte de la fuerza laboral. Estas posiciones a menudo son más desvalorizadas a causa de su feminización, lo que conlleva salarios más bajos respecto a profesiones de las mismas categorías laborales que generalmente son desarrolladas por hombres. Este es el caso, por ejemplo, de las camareras de piso de los hoteles respecto a los camareros de sala de las mismas empresas, los cuales perciben mayor sueldo a través de un plus de productividad (Monforte, 2017).

Entre los factores sociológicos y culturales que sustentan esta diferencia salarial, Ons-Cappa, García-Pozo y Sánchez-Ollero (2017) destacan una menor experiencia laboral femenina potenciada por las responsabilidades domésticas y de cuidados. Por otro lado, hay una preferencia en contratar hombres ya que se mantiene la idea que éstos no tendrán la necesidad de conciliar su vida laboral con los cuidados. Asimismo, perdura la concepción de que los hombres tienen la obligación de proveer económicamente a su familia, mientras que el trabajo remunerado de las mujeres es un complemento al sueldo del marido (González, 2004).

2.9. Techo de cristal

El término “techo de cristal” describe las “barreras artificiales e invisibles creadas por prejuicios actitudinales y organizacionales que impiden a las mujeres ocupar cargos directivos” (Wirth, 2001). Una de las razones por las que las mujeres ven obstaculizado su ascenso a posiciones de dirección es que éstas requieren un compromiso y exigencia que se consideran difícilmente compatibles con las responsabilidades domésticas que se les atribuyen. Además, aunque una mujer llegue a ocupar estos cargos, estará ejerciendo sus capacidades profesionales y personales en un mundo laboral masculinizado (Moreno y Cañada, 2018). A su vez, su liderazgo estará asociado a estereotipos del género femenino tradicional (Medina, 2019).

Equality in Tourism (2013) demostró que las trabajadoras de la industria turística en el Reino Unido no están representadas en el ámbito ejecutivo en las principales empresas turísticas, aun constituyendo la mayoría del trabajo turístico. En el sector hotelero español, la situación es similar ya que los puestos de trabajo de dirección y gestión están ocupados mayoritariamente por hombres, concretamente en un 67.2% respecto a un 32.68% de mujeres en el año 2013. Contrariamente, la ocupación en los puestos de trabajo más bajos en la jerarquía laboral, como el personal de limpieza, la mujer representa aproximadamente el 90% de la fuerza laboral (Huete, Brotons y Sigüenza, 2016).

2.10. Suelo pegajoso

El suelo pegajoso se define como “una metáfora para denotar un patrón de ocupación discriminatorio que mantiene principalmente a las mujeres trabajadoras en los niveles más bajos de la pirámide ocupacional, con baja movilidad y barreras invisibles para su mejora profesional” (Carrasquer y Amaral, 2019). Este concepto, ligado al “techo de cristal”, se refiere a que la propia naturaleza del puesto de trabajo impide el avance profesional y la mejora de las competencias, habilidades y condiciones laborales de la trabajadora (Carrasquer y Amaral, 2019). Este fenómeno también obedece al hecho de que muchos de estos trabajos feminizados disponen de una escalera profesional muy corta o la evolución se produce en muy raras ocasiones.

Por ejemplo, en los casos de los sectores de alojamiento o de los servicios de restauración, se observa una mayor presencia femenina, sobre todo entre camareras de pisos, limpiadoras de viviendas de uso turístico o puestos en cocina, que muestran posibilidades limitadas para ascender o promoverse de manera profesional, situándose en un estado de estancamiento (Martínez y Martínez-Gayo, 2019).

2.11. Contratación atípica: parcialidad, temporalidad, externalización

La contratación atípica implica diversas fórmulas que tienen por objetivo ajustar la disponibilidad de la plantilla a las necesidades de la empresa, siendo la parcialidad, la temporalidad y la externalización los mecanismos más usados en el sector turístico. Dos de los colectivos más afectados por los contratos a tiempo parcial son las mujeres, dada la necesidad de compaginar el trabajo con los cuidados, y las estudiantes, que optan por trabajos fáciles de compaginar con los estudios como el de azafata de eventos y congresos.

Los contratos temporales son más frecuentes entre mujeres, personas inmigrantes, menores de 35 años y en empresas de más de 51 trabajadores (Albarracín, 2010; Campbell, 2016; Axelsson, 2015; Bird, 2002; citados por Cañada, Julià y Benach, 2019). Estos contratos conllevan la intensificación del trabajo, menor salario, y/o acceso restringido a prestaciones sociales (Evans, 2007, citado por Cañada, Julià y Benach, 2019). Finalmente, la externalización ha sido un fenómeno usual en el sector hotelero, con el objetivo de reducir costes fijos (Espino-Rodríguez y Ramírez-Fierro, 2017). Por consiguiente, este proceso ha afectado gravemente al colectivo de camareras de piso, que han perdido su categoría laboral, han sufrido reducciones salariales y han visto aumentada su carga laboral (Cañada, 2016).

2.12. Falta de reivindicación propia en las agendas sindicales

Aunque ha habido un aumento de la participación sindical femenina, no implica necesariamente que exista una interpretación a los problemas de género por los sindicatos ni que estén incluidos dentro de su agenda (Aspiazu, 2012).

El estudio de Bonaccorsi y Carrario (2012) destaca que la afiliación de mujeres en el sindicato es superior a su representación, hecho derivado de una falta de confianza por parte de los dirigentes masculinos. Otra barrera de participación y representación puede ser la propia construcción de la organización sindical, el liderazgo, la cultura organizacional y la práctica sindical, que siguen reflejando una serie de valores masculinizados creando un obstáculo hacia la participación femenina (Bermúdez y Roca, 2019). Por otro lado, otra barrera para participar activamente en la agenda sindical se relaciona con el reparto desigual de las tareas domésticas y de cuidados. Por este motivo se habla de la triple jornada laboral y de la imposibilidad de compatibilizar la militancia con la familia y la vida laboral (Bermúdez y Roca, 2019). Este conjunto de aspectos se traducen en manifestaciones de malestar que pueden dar lugar a procesos de desafección u organización autónoma como es el caso de las diversas asociaciones de kellys.

2.13. Trabajo informal

La naturaleza poco convencional y fragmentada del sector turístico favorece la aparición de trabajo informal que concentra mayor número de mujeres en esta actividad (Moreno y Cañada, 2018), especialmente en destinos consolidados y durante la



temporada alta (Ricaurte-Quijano y Espinoza, 2017). La vulnerabilidad proveniente del trabajo informal es visible en trabajos en la calle en contacto con el turista, e invisible en actividades domésticas, en hoteles, restaurantes, actividades de aventura o alojamiento (Gómez, 2019). Así pues, el trabajo informal puede ser analizado desde el punto de vista del empoderamiento de las mujeres dentro de su círculo social (Trupp y Sunanta, 2017) o entendiendo que la informalidad les provoca inestabilidad futura y marginación de la seguridad social (Ricaurte-Quijano y Espinoza, 2017).

Un ejemplo clave es el de las vendedoras ambulantes, quienes normalmente no tienen ningún permiso para desarrollar esta actividad. En consecuencia, pueden sufrir acoso policial, verse obligadas a pagar sobornos, tener sus bienes confiscados, ser expulsadas de los lugares donde ejercen su actividad, etc. Además, no suelen tener espacios de almacenaje, lo que deriva en una pérdida o demasiada carga de mercancías en sus jornadas (Wintor y Garzaro, 2013). A estas inseguridades se añade los efectos derivados del constante contacto con la contaminación y las inclemencias del tiempo, que pueden resultar especialmente perjudiciales para los niños y niñas que las acompañan.

2.14. Negocios familiares que aumentan las cargas laborales

La división laboral en función del género ha derivado en la invisibilización de las tareas de las mujeres en los negocios familiares, por lo que no gozan de reconocimiento ni remuneración. A su vez, estas dinámicas se ven reforzadas por una construcción sesgada de las identidades, donde se asocian las carreras profesionales como clave de éxito masculino y el papel de buenas cuidadoras como el éxito femenino (Rodríguez-Modroño, Gálvez-Muñoz y Agenjo-Calderón, 2015). Esta aprobación social que reciben las mujeres como buenas esposas y madres, en lugar de ser percibidas como trabajadoras, limita su empoderamiento a través del mercado laboral (Dedeoglu, 2004).

Esta repartición desigual de tareas a menudo supone una sobrecarga de trabajo para las mujeres, como puede ser el caso del turismo rural comunitario. En este ámbito, Cañada (2019), propone dos perspectivas complementarias: el hecho de que muchas mujeres se hayan empoderado a través del acceso al mercado laboral, provocando cambios en los roles de género y percibiendo remuneración; por otro lado que se pueden perpetuar roles de género tradicionales y naturalizar la feminización de determinadas tareas.

2.15. Oposición social y familiar para acceder al mercado laboral

Una barrera de entrada específica que sufren las mujeres para acceder al mercado laboral es la oposición social y familiar. En el caso de mujeres casadas que entran en el mundo laboral turístico pueden sufrir conflictos o periodos de estrés en casa especialmente con el marido (Getz, Carlsen y Morrison, 2004) desencadenando problemas de pareja, ya que los hombres sienten una pérdida de control sobre la vida de sus mujeres (Izcara y González, 2019). Otras reacciones a partir de la inserción laboral de



las mujeres en el mercado turístico son, en primer lugar, la puesta en duda de las masculinidades (Duffy et al., 2012) que se refleja en el rechazo que han sufrido algunos hombres por parte de familiares y amigos, acusándolos de ser “poco hombres” (Izcara y González, 2019). En segundo lugar, pueden ocurrir episodios de violencia doméstica por miedo a perder poder sobre ellas, porque los maridos consideran que abandonan su rol dentro del ámbito doméstico (Duffy et al., 2012). En último lugar, las mujeres afrontan una falta de apoyo social y familiar porque los miembros de su familia les exigen que reproduzcan el rol tradicional de madre y se encarguen de las tareas asociadas (Huete, Brotons y Sigüenza, 2016).

3. Reflexiones finales

A pesar de los diferentes mecanismos institucionales e internos de las empresas para la no discriminación en los lugares de trabajo, este estudio demuestra que en el sector turístico persisten barreras una vez se ocupa el puesto de trabajo. Asimismo, el trabajo de la mujer en el sector se ha percibido mayoritariamente como una extensión de las tareas domésticas y eso, entre otros factores, se ha traducido en una precarización laboral. Además, en este artículo se ha demostrado también la cosificación y sexualización que en ocasiones sufre la figura de la mujer en el sector.

Por otro lado, la incorporación de las mujeres al mundo laboral, y particularmente al sector turístico, sigue presentando dificultades ya que existen también diversas barreras de entrada, como la oposición familiar, las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar o la inaccesibilidad a ciertos cargos por diversos motivos de género, raza o edad.

En conclusión, el conjunto de investigaciones que recoge este artículo prueban que en el sector turístico persisten y se amplifican las manifestaciones por desigualdad de género que encontramos en el conjunto de la sociedad.

Agradecimientos

Este artículo ha sido realizado en el marco del Proyecto “Plataforma de Investigación en Turismo, Derechos Humanos y Equidad de Género” desarrollado por Alba Sud con el apoyo de la Agencia Catalana de Cooperación Al Desarrollo (ACCD) (convocatoria 2019).

Referencias

Aspiazu, E. (2012). La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos asociaciones del sector salud en la Provincia de Buenos Aires. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 5(14), 58-70.



- Bermúdez, E., y Roca, B. (2019). Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder. *Sociología del trabajo*, 95, 53-72.
- Bonaccorsi, N., y Carrario, M. (2012) Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. *Al alijaba*, 16, 125-140. Recuperado de: <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/v16a07bonaccorsi.pdf>
- Cabezas, A.L. (2006). The Eroticization of Labor in Cuba's All-Inclusive Resorts: Performing Race, Class and Gender in the New Tourist Economy, *Social Identities. Journal for the Study of Race, Nation and Culture*, 12(5), 507-521.
- Cañada, E. (2016). *Externalización del trabajo en hoteles. Impactos en los departamentos de pisos*. Alba Sud Editorial, Colección Turismos. ISBN: 978-84-617-6341-2.
- Cañada, E. (2019). Trabajo turístico y precariedad. En: Cañada, E. Y Murray, I. (eds.) *Turistificación Global. Perspectivas críticas en turismo*. (pp. 267-290). Barcelona: Icaria.
- Cañada, E. (2019). *Transformaciones en las relaciones de género en experiencias de turismo comunitario en Centroamérica*, Informes en Contrast, núm 7. ISBN: 978-84-09-14359-7.
- Cañada, E., Julià, M., y Benach, J. (2019). Situació, característiques i efectes del treball en el sector turístic a la ciutat de Barcelona: Revisió, anàlisi i propostes d'un estudi exploratori. Barcelona: UPF, Barcelona Activa, Ajuntament de Barcelona, Greds-Emconet. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11703/115217>
- Carrasquer, P. y do Amaral, M. (2019). El terra enganxós de les dones a la ciutat de Barcelona. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, Barcelona Activa, 2019. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/record/217493>
- Cheung, C., Baum, T., y Hsueh, A. (2017). Workplace sexual harassment: exploring the experience of tour leaders in an Asian context. *Current Issues in Tourism*, 21(13), 1468-1485.
- Chin, C. (2008). Labour Flexibilization at Sea. *International Feminist Journal of Politics*, 10(1), 1-18.
- Cho, M. (2002). An Analysis of Sexual Harassment in Korean Hotels from the Perspective of Female Employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1(3), 11- 29.
- Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. (2006). *Guía: Prevención de Riesgos Psicosociales en el Sector Hostelería*. Madrid: Da Vinci. Recuperado de: http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2006_Guia_sectorial_hosteleria.pdf
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: a Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*. University of Chicago Law School, 139-168.
- Dedeoglu, S. (2004). Working for Family: The Role of Women's Informal Labor in the Survival of Family-Owned Garment Ateliers in Istanbul, Turkey. *Working Paper*



- Series 281. Women and International Development Program (WID). Michigan State University.
- Duffy, L., Mowatt, R., Cnacellor, C., y Cárdenas, D. (2012). Machismo – Marianismo and the Involvement of Women in a Community-Based Tourism Project in Ecuador, South America. *Tourism Analysis*, 17(6), 791-803.
- Dyer, S., McDowell, L., y Batnitzk, A. (2010). The impact of migration on the gendering of service work: the case of a west London hotel. *Gender, Work and Organization*, 17, 635–657.
- Equality in Tourism (2013). Sun, Sand and Ceilings: Women in the boardroom in the tourism industry. http://equalityintourism.org/wp-content/uploads/2013/07/Sun_Sand_Ceiling_F.pdf
- Espino-Rodríguez, T.F., y Ramírez-Fierro, J.C. (2017). La estrategia de externalización de servicios en los hoteles. Una visión basada en la ventaja competitiva y el resultado operativo. *Estrategia e internacionalización de la empresa turística*, 894, 71-75.
- Frederick, D., Forbes, M., Gentle, B., Reynolds, T., y Walters, T. (2015). Beauty standards. En P. Whelehan y A. Bolin (eds.), *The International Encyclopedia of Human Sexuality*. Nova York: Wiley.
- Fuller, N. (Noviembre 2012). *Género y Turismo: Una relación Ambigua*. Ponencia presentada en el IV Encuentro de Turismo responsable, Donostia. Resumen recuperado de <http://encuentro.foroturismoresponsable.org/images/uploads/documents/5d01fbc643a545b3b5a65400a3b62fdbbfe256c9.pdf>
- Getz, D., Carlsen, J. y Morrison, A. The family Business in Tourism and Hospitality. Trowbridge: Cromwell Press.
- Gezinski, L.B., Karandikar, S., Levitt, A., y Ghaffarian, R. (2016). ‘Total girlfriend experience’: examining marketplace mythologies on sex tourism websites. *Culture, Health and Sexuality*, 18(7), 785-798.
- Gómez, A. (2019). La economía informal y el turismo en Costa Rica: Estudio de caso en Guanacaste. *Revista Universidad en Diálogo*, 9(1), 11-30.
- González, S. M. (2004). Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral. *Encuentro de Empresarias de la Macaronesia, PROFEM*. Ponencia realizada en Las Palmas de Gran Canaria, España.
- Huete, R., Brotons, M., y Sigüenza, M. (2016). La desigualdad entre mujeres y hombres en el sector hostelero español. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 25(1), 73-87. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1807/180743275005.pdf>
- Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud [ISTAS]. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Madrid: Paralelo Edición. Recuperado de: https://istas.coo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf
- Izcara, C. y González, R. (2019, septiembre 28). Turismo rural comunitario y género. ¿Cómo la actividad turística puede influir en los roles de género? *Alba Sud*. 9 de Septiembre de 2020. Recuperado de:



- <http://www.albasud.org/noticia/es/1141/turismo-rural-comunitario-y-g-nero-c-mo-la-actividad-tur-stica-puede-influir-en-los-roles-de-g-nero>
- Martínez, V. y Martínez-Gayo, G. (2019). Empoderamiento y desigualdad en el trabajo turístico femenino. Una perspectiva comparada. *Papers de Turisme*, (62), 37-57.
- Matulewicz, K. (2015). Law and the Construction of Institutionalized Sexual Harassment in Restaurants. *Canadian Journal of Law and Society / Revue Canadienne Droit et Société*, 30(3), 401-419.
- McNeely, E., Mordukhovich, I., Tideman, S., Gale, S., y Coull, B. (2018). Estimating the health consequences of flight attendant work: comparing flight attendant health to the general population in a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 18(1).
- Medina, M. (2019) Feminismo vs Neoliberalismo: una reflexión crítica sobre el liderazgo empresarial de las mujeres. *Atenea Digital*, 19(2).
- Monforte, M. (2017, 22 de Noviembre). La discriminación de género en un hotel de Tenerife: ellos 640 euros y ellas 139. *Público*. 6 de Setiembre de 2020. Recuperado de: <https://www.publico.es/sociedad/discriminacion-genero-hotel-tenerife-640-euros-139.html>
- Moreno, D., y Cañada, E. (2018). Dimensiones de género en el trabajo turístico. Barcelona. Alba Sud Editorial, Informes en Contraste, núm 4. <http://www.albasud.org/publ/docs/81.pdf>
- Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C., y Carrasquer, P. (2010). Double presence, paid work, and domestic-family work. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 20(4), 511-526.
- 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*, (39), 417-436.
- Piscitelli, A. (2019). ¿Turismo sexual? balance crítico de la producción de un concepto. En E. Cañada, y I. Murray (eds.), *Turistificación global. Perspectivas críticas en turismo* (p. 179-196). Barcelona: Icaria Editorial.
- Ricaurte-Quijano, C., y Espinoza, S. (2017). Asociación, auto organización y agencia: Características del trabajo ambulante en cuatro playas de la costa ecuatoriana. *Revista de Ciencias Sociales*, 23(4), 65-80.
- Rodríguez-Modroño, P., Gálvez-Muñoz, L., y Agenjo-Calderón, A. (2015). The Hidden Role of Women in Family Firms. *Working Papers*, 15(1).
- Ruíz-López, P., Pullas-Tapia, P., Alberto-Parra, C. y Zamora-Sánchez, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 44, 33-51.
- Rydzik, A., y Anitha, S. (2019). Conceptualising the Agency of Migrant Women Workers: Resilience, Reworking and Resistance. *Work, Employment and Society*, 00(0), 1 – 17.
- Theocharous, A., y Philaretou, A.G. (2009). Sexual Harassment in the Hospitality Industry in the Republic of Cyprus: Theory and Prevention. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 9, 288-304.



- Trupp, A., y Sunanta, S. (2017). Gendered practices in urban ethnic tourism in Thailand. *Annals of Tourism Research*, 64, 76-86.
- Tsaur, S.-H., Hsu, F.-S., y Kung, L.-H. (2020). Hassles of cabin crew: An exploratory study. *Journal of Air Transport Management*, 85.
- Vlitas, A. (2018). *The sexual exploitation of women in tourism and their legal protection* (Triball de fi de Màster). Umea University, Suècia.
- Walker, K. (2018, Mayo 24). Grid Girls Are Out of Formula One. Or Are They?. *New York Times*. 18 de Abril de 2020. Recuperado de: <https://www.nytimes.com/2018/05/24/sports/autoracing/grid-girls-f1.html>
- Wirth, L. (2001). Breaking through the glass ceiling: Woman in management. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf

FEMINISATION OF TOURISM LABOUR MARKET AND EMPLOYMENT PRECARIOUSNESS

Abstract

The concepts of labor precariousness and feminisation appear repeatedly in the study of the tourism labor market. The union of these phenomenons entails diverse gender inequality manifestations that are yet to be deeply explored. For this reason, this article aims to characterise fifteen manifestations currently present in the touristic labor market through critical analysis. This investigation is presented as a first approximation to the scientific knowledge of this study field, with case studies that exemplify the different manifestations. In conclusion, this article shows evidence that the tourism sector reproduces and amplifies the gender inequality manifestations that we find in society.

Keywords: gender; labour market; tourism; work.