

UNIVERSIDAD DE OVIEDO

Facultad de Comercio, Turismo y Ciencias Sociales Jovellanos

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN TURISMO

LA INVISIBILIZACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN EL SECTOR TURÍSTICO EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Yonairy Tamares González

Gijón, 26 de junio de 2022

Quisiera, en esta instancia, agradecer a muchas personas que me han prestado su ayuda en la recta final hacia mi titulación. En primer lugar, a mi tutora, la Doctora Rocío Pérez Gañán, por todo lo que me ha enseñado e incentivado durante este proceso. No ha sido fácil, pero ha valido la pena el esfuerzo y sus constantes palabras de aliento. Gracias por haber creído en mí. También a mi familia y amigos, quienes me han apoyado, acompañado y aguantado.

Por último, y no por ello menos importante, también quiero agradecer a los profesores con los que he compartido horas en esta Facultad. De todos he aprendido algo y los llevaré siempre conmigo. Asimismo, expresar mi más sentido agradecimiento a la Universidad de Oviedo por acogerme dentro de sus aulas y hacerme sentir como en casa. Después de este periodo de investigación escribo estos apartados de agradecimiento para finalizar mi TFG. Sin duda, ha sido un periodo de aprendizaje científico y personal.

A todos ellos, mil gracias.

RESUMEN

Este trabajo aborda el tema de la invisibilización de la mujer trabajadora en el sector turístico a través de los medios de comunicación. El estudio se ha estructurado en cinco capítulos principales. Tras una introducción al tema, se contextualiza el rol de las mujeres en el trabajo y en concreto, en el sector turístico español. Después, se fundamenta de forma teórica el objeto de estudio. El trabajo se apoya teóricamente en la sociología y antropología del turismo interrelacionado con el análisis de medios y un enfoque de género. En el siguiente capítulo se muestra en profundidad la metodología utilizada. El último apartado de esta investigación presenta los resultados, el cual se estructura en dos subapartados. En primer lugar, se estudian las cifras de la precariedad y vulnerabilidad del trabajo de las mujeres; y, en segundo lugar, se analizan las dificultades de las mujeres en su inserción en el sector turístico, respectivamente. Los últimos capítulos se corresponden con las conclusiones principales del estudio y la bibliografía utilizada, respectivamente. En este trabajo se abordan temas como la desigualdad de género, la gran influencia y presencia de la mujer dentro del sector turístico, la precariedad laboral y salarial y la fuerte invisibilización por parte de los medios de comunicación acerca de la falta de equidad e igualdad dentro del sector turístico para las mujeres.

Palabras clave: mujer, trabajo, sector turístico, desigualdad, precariedad laboral, invisibilización.

ÍNDICE

1.	Introducción.....	5
2.	Marco contextual	7
3.	Marco teórico.....	14
4.	Metodología.....	18
5.	Resultados.....	19
	5.1. Las cifras de la precariedad y vulnerabilidad del trabajo de las mujeres en el sector turístico.....	19
	5.2. Las dificultades de las mujeres en su inserción en el sector turístico	28
6.	Conclusiones.....	34
7.	Bibliografía.....	36

1. Introducción

El turismo en España ha ido cobrando importancia desde sus inicios a finales del siglo XIX, tanta, que hoy en día es uno de los sectores que más aporta a la economía de todo nuestro país. La actividad turística, antes de la pandemia representaba el 12,4% del Producto Interior Bruto de España según reveló la Cuenta Satélite del Turismo, publicada por el INE el 4 de enero de 2022.

A lo largo de la historia las mujeres han participado de manera muy activa en el sector turístico, normalmente en trabajos que no son bien remunerados en la hotelería, hostelería o en cualquier otro ámbito relacionado al sector. Algunos autores señalan que el turismo es una industria donde se promueve la equidad y el empoderamiento en las mujeres, ya que estas pueden ser emprendedoras y encontrar trabajo (González Damián, 2004). Claro ejemplo de esto fue el "Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010 el cual destaca por ser el primer intento de realizar y resaltar la participación de la mujer en el sector turístico a nivel mundial. "Las conclusiones principales de este informe indican que las mujeres forman un gran colectivo dentro del sector turístico a nivel mundial y que esta industria ofrece una amplia gama de oportunidades para su empoderamiento económico" (UNWTO, 2013, p.118). No obstante, a pesar de generar empleo, este es precario y, muchas veces, al contrario de fomentar la igualdad, la dificulta (Leonore Davidoff, 2002).

El turismo en España -al igual que el resto de mundo-, es uno de los sectores altamente feminizados, pero que al mismo tiempo presenta grandes desigualdades en los puestos que ocupan las mujeres. Actualmente, en España, las mujeres trabajadoras en el sector turístico representan el 57% frente al 60% en Europa y el 55% a nivel global, y apenas el 33% ocupa cargos de alta responsabilidad, resaltando que la mayor ocupación en el último trimestre del año 2021 se produjo en las ramas de la hostelería, los servicios de comida y bebida y los servicios de alojamiento con un 8,8%, 6,6% y un 2% respectivamente (INE, 2021). Estos datos son relevantes ya que muestran la alta actividad que presentan las mujeres dentro del sector turístico en España. Este sector altamente feminizado (las mujeres representan el 57,83% de la mano de obra en España (INE, 2019) es uno de los más precarios y menos valorados.

Asimismo, gracias al Informe Salarial 2020 que publicó Turijobs en el mes de febrero, se ha podido conocer que dos de cada cinco mujeres marcan su próximo rango salarial por debajo del mínimo del sector (21.042€ bruto anual). Esto las conduce a elegir jornadas laborales intensivas o media jornada, al mismo tiempo que esta brecha salarial

junto a los roles de cuidado hace que las mujeres escojan este tipo de jornada. Una entrevista realizada a 140 mujeres profesionales del sector de forma anónima en las Islas Canarias, donde el turismo representa el 30% del PIB canario y genera un porcentaje similar de empleos directos (Impactur-Exceltur, 2012), mostraba que el 75,4% del colectivo, afirma haber sufrido alguna desigualdad de género en el sector turístico y hostelero. Entre las principales barreras, destaca el conocido techo de cristal, seguido del techo de cemento¹. Desigualdades o discriminaciones que, en ocasiones, las propias mujeres no son conscientes de que les suceden.

Sin embargo, las menores de 34 años parecían tener una mayor conciencia sobre esta temática. El 87% de ellas aseguraban haber percibido alguna barrera en su entorno laboral, a pesar de no haber sufrido ninguna de forma directa. Este dato sí demuestra que las nuevas generaciones son más conscientes de las barreras invisibles que se dan en el mundo laboral turístico” (El Digital Canarias, 2021). Finalmente, estas precariedades sufren de poca visibilización por parte de los medios, aunque existen excepciones en algunos medios o en la literatura científica, donde sí han sido visibilizadas.

En este contexto, el objetivo de este proyecto es analizar la representación de las mujeres trabajadoras en el sector turístico en los medios a través de un análisis de contenido en tres de los periódicos más leídos a nivel nacional en España: El País, El Mundo y Público, la intencionalidad de este trabajo es, por un lado, evidenciar la invisibilización sistemática que ha sufrido esta realidad de las mujeres trabajadoras en el sistema turístico; y, por otro, analizar su representación en estos tres medios nacionales y las pocas veces que la prensa ha abordado esta problemática.

2. Marco contextual

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Pekín, obtuvo un papel fundamental en la introducción de la palabra «empoderamiento». Para Schuler (1996), el empoderamiento es un proceso en el que más mujeres pueden aumentar su

¹ Techo de cristal es un término acuñado desde el campo de la psicología para referirse a las barreras invisibles, difíciles de traspasar, que representan los límites a los que se enfrentan las mujeres en su carrera profesional, no por una carencia de preparación y capacidades, sino por la misma estructura institucional (Inmujeres, 2022).

Techo de cemento se definiría como el que se autoimponen las mujeres que deciden no querer promocionarse por el alto coste personal y familiar que va a tener su nuevo puesto. Las mujeres, inconscientemente o no, se consideran las principales responsables del cuidado de la familia y el hogar (Garcés, 2015).

capacidad de moldear sus propias vidas y entorno, sin embargo, para escritores como Kjell (1999) se considera que el empoderamiento se refiere a cambiar el estado de una mujer de una posición de objeto a una posición de sujeto. Hay quienes consideran que el empoderamiento ha sido algo clave para el desarrollo de la mujer en el sector turístico y el resto de los sectores o industrias, hay quienes incluso llegan a afirmar que, gracias a este movimiento, se les ha dado más voto y voz dentro del ámbito laboral (Rodríguez García et al., 2010).

Autores como Baum (2013) afirman que el turismo genera una amplia gama de oportunidades para las mujeres a través de su incorporación en los establecimientos. Asimismo, no tiene en cuenta las desigualdades que muchas veces se producen dentro del sector para las mujeres, como es el caso de la discriminación salarial e inclusive la marginación o discriminación asociada a los niveles de estudio. El empleo en el sector turístico ofrece a las mujeres oportunidades laborales importantes, pero los puestos de trabajo que ocupan son mayoritariamente los peores en términos de remuneración y reconocimiento social (Baum, 2013). Asimismo, la segregación en el mercado laboral marcada por el sexismo tipifica tareas y puestos asociados a empleos femeninos o masculinos. De hecho, Sigüenza et al. (2013), a partir de un análisis de los perfiles competenciales de los trabajadores en el sector turístico, observan evidencias de segregación horizontal en actividades asociadas tradicionalmente a hombres, como las de transporte, y a mujeres, como las actividades de agencias de viajes.

Según Camps, “la manifestación más escandalosa de la discriminación salarial es la que corresponde al salario distinto por el mismo trabajo. Es cierto que no siempre es fácil determinar qué significa “el mismo” trabajo. Al parecer cuanto más alto es el puesto de trabajo, mayor es la tendencia a infravalorar a la mujer en cuanto al salario: las directivas ganan menos que los directivos” (2018, p. 6). Otros autores como Mandell y Pherwani (2003) han llevado a cabo un estudio respecto a la relación entre la inteligencia emocional aplicada en las organizaciones y el género. En estas relaciones se encuentran numerosas diferencias significativas entre hombres y mujeres gerentes cuando evalúa valorizando numéricamente la inteligencia emocional, resaltando que, si la inteligencia emocional representa una fuerza creciente en la gestión moderna, la diversidad de género debe ser un tema de investigación imprescindible. Según Chibber (2009):

[...] el proceso de globalización puede ser uno de los motivos principales de haber dado lugar a nuevas vías de crecimiento para las mujeres, pero al mismo tiempo presenta un problema principal que es la distribución desigual de sus beneficios y el papel de las mujeres se ha visto afectado en muchos casos como moneda de cambio en el nuevo modelo comercial-productivo. La globalización brinda oportunidades a algunas mujeres, pero conduce a la marginación de muchas otras y, por lo tanto, hace necesario abogar por un equilibrio que conduzca a la integración de fuerzas de naturaleza centrípeta hacia la igualdad de género efectiva como horizonte final y logro alcanzable. La globalización también puede afectar a las mujeres de muchas maneras. Paradigmáticamente se pueden crear nuevas oportunidades para que sean precursoras del progreso económico y social (2009, p. 34).

Desde las ciencias sociales, diferentes trabajos han analizado el sector turístico como un sector desprofesionalizado. El turismo se sigue considerando como un sector desprofesionalizado (Almeida et al., 2006; González y Talón, 2003), en el que existe una importante desigualdad de género en cuanto a salario y puesto de responsabilidad (Organización Mundial del Turismo (OMT), 2011). En el informe "Global Report on Women in Tourism" (2011), se alerta de que la discriminación por cuestiones de género se posiciona como un problema latente en la actividad turística, a pesar de la importante presencia de las mujeres en el sector. Según Johns (2013) uno de los primeros estudios empíricos que reflejó la fuerte correlación entre los beneficios empresariales y la posición de la mujer en puestos ejecutivos fue llevado a cabo por Adler en 1998, una investigación basada en 19 años (de 1980 a 1998) mediante la práctica de 215 empresas de la lista Fortune 500. Para esta observación se utilizaron 4 indicadores de rentabilidad: (el beneficio como porcentaje de los ingresos, los activos, el capital contable y la competitividad de la empresa).

El resultado del análisis concluyó en que las empresas que contaban con un porcentaje algo de mujeres ejecutivas superaban en rentabilidad al resto de las empresas en comparación con la media. Posteriormente, otro estudio llevado a cabo por Welbourne (1999) también destacaba la presencia de mujeres en la alta dirección, concluyendo con su análisis que las acciones de las empresas que salieron a bolsa en las que había más mujeres en sus equipos directivos obtuvieron sin duda alguna un mejor desempeño tanto el corto como en el largo plazo.

No obstante, a pesar de las adversidades, la mujer ha conseguido mejorar su presencia dentro del sector desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo, aunque aún sigue enfrentándose a numerosas barreras creadas por la discriminación laboral (Ramos, Rey-Maqueira, Tugores, 2002). En cuanto a la situación de género en el sector, la OMT en su informe "Global Report on Women in Tourism" (2011) alerta de que la discriminación por cuestiones de género es un problema muy latente en la actividad turística, pese a la gran e importante presencia de las mujeres en dicho sector. Si nos centramos en el nivel internacional, en el ámbito turístico el trabajo femenino padece de una mayor precariedad en cuanto a desigualdad salarial y contratación, puesto que la retribución salarial de las mujeres es un 15% menor que la de los hombres, cubriendo estas los puestos de menor cualificación, hechos que han conllevado a denunciar por parte de autores como Purcell (1997), Sparrowe e Inverson (1999) o Ramos et al. (2002).

A nivel nacional, en España, esta situación es muy similar a la mundial. Aunque las mujeres representan el 80% del total de diplomados y diplomadas en turismo (ANECA, 2004) y el 60% de los empleados del sector (INE, 2013), su presencia es casi inexistente en los Consejos de Administración, asimismo obtenemos que su porcentaje también es muy inferior al de los hombres en puestos de responsabilidad (Canalis, 2011). Para ver estos datos con ejemplos más concretos y precisos, podemos tomar como referencia una de las empresas turísticas más importantes en nuestro país, Meliá, observamos que el 53% de su plantilla en España está formada por mujeres, pero el 80% de los puestos de director y subdirector están ocupados por hombres. Asimismo, en Barcelona, el 31% de los hoteles de 3 a 5 estrellas están dirigidos por mujeres (Canalis, 2011). En cuanto al sector de las agencias de viajes, el 69% las mujeres ocupan el puesto de agente de viajes, mientras que la dirección está ocupada por hombres en un 67% (Huete, 2013).

Respecto a España, las mujeres son el principal recurso humano motriz del sector turístico en cuanto a nivel de formación superior (ANECA, 2004; Iñiguez-Berrozpe et al., 2013). En el año 2013, entre los asalariados indefinidos predominaron los varones, representando un 54,2% del total, en cambio entre los asalariados temporales las mujeres fueron ligeramente mayoritarias (50,2% del total). Del total de asalariados varones ocupados en turismo un 68,7% contaban con contrato indefinido y un 31,3% con contrato temporal.

Entre las mujeres, el porcentaje de indefinidas (64,8%) fue inferior, y por lo tanto el porcentaje de asalariadas temporales (35,2%) fue superior al de los varones. En todas las ramas la proporción de indefinidos varones fue superior a la proporción de mujeres indefinidas, a excepción de los servicios de comidas y bebidas, en los que un 57,8% de los varones eran indefinidos frente al 63,5% de las mujeres. Entre los varones, la mayor temporalidad se registró en los servicios de comidas y bebidas, y entre las mujeres en los servicios de alojamiento (INE, 2013).

Tabla 2. Asalariados/as según tipo de contrato y sexo por ramas de actividad.

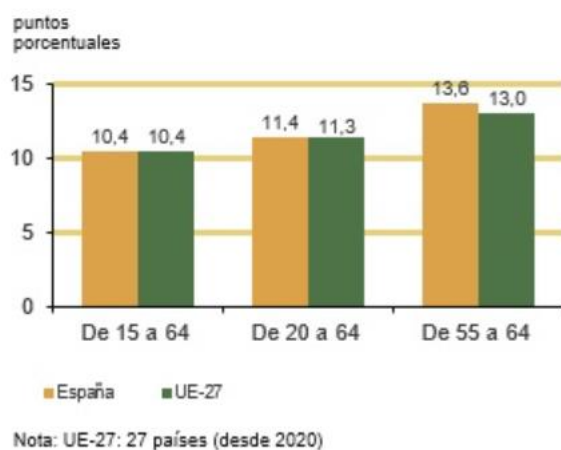
Porcentaje horizontal. Año 2013			
VARONES			
	% Indefinidos	% Temporales	
Hostelería	61,0%	39,0%	100%
<i>Servicios de alojamiento</i>	70,2%	29,8%	100%
<i>Servicios de comidas y bebidas</i>	57,8%	42,2%	100%
Transporte de viajeros	85,5%	14,5%	100%
Otras actividades turísticas	72,3%	27,7%	100%
Total Sector Turístico	68,7%	31,3%	100%
MUJERES			
	% Indefinidas	% Temporales	
Hostelería	63,0%	37,0%	100%
<i>Servicios de alojamiento</i>	61,9%	38,1%	100%
<i>Servicios de comidas y bebidas</i>	63,5%	36,5%	100%
Transporte de viajeros	74,5%	25,5%	100%
Otras actividades turísticas	68,5%	31,5%	100%
Total Sector Turístico	64,8%	35,2%	100%

Fuente: Elaboración de Turespaña a partir de los datos de la EPA realizada por el INE.

Asimismo, en el año anterior a la pandemia, concretamente el 2019, según El Informe del Mercado de Trabajo Estatal, “el 60,23 % de los contratos a tiempo parcial estuvieron suscritos por mujeres. El restante 39,77 % por hombres. Hay algunas diferencias en cuanto a sexo en la contratación a tiempo parcial entre los contratos indefinidos (37,03 % de hombres y 62,97 % de mujeres) y los contratos temporales (40,01 % de hombres y 59,99 % de mujeres)” (SEPE, 2020). “En cuanto al sector turístico, en la rama de servicios de restauración el 58,51% de los contratos registrados se correspondieron a mujeres y el 41,49% restante a hombres” (SEPE, 2020, URL). Según los datos registrados en el INE correspondientes al último trimestre del año 2019, el porcentaje de hombres contratados a jornada completa en el sector de la hostelería supuso un 83,1% del total, mientras que las mujeres representaron un 66,3%. En los contratos de jornada parcial estos porcentajes constituyeron un 16,9% y un 33,7% respectivamente.

“En España en el periodo 2015-2020, la tasa de empleo de los hombres de 16 y más años aumentó en 2,2 puntos y la de las mujeres en 2,1 puntos. Si se analiza la evolución por grupos de edad, el mayor aumento en las tasas de empleo se produjo para los hombres en el grupo de edad de 55 a 64 años donde aumentó 7,7 puntos y para las mujeres en el grupo de edad de 55 a 64 años con un aumento de 7,9 puntos en el periodo 2015-2020. En el año 2015, la brecha de género (hombres-mujeres) en las tasas de empleo de la población de 16 y más años alcanzaba un valor de 11,0 puntos. En el periodo 2015-2020 aumentó 0,1 puntos alcanzando un valor de 11,1 puntos en el año 2020, en este aumento de la brecha de género influyó de manera notable la mayor tasa de empleo de los hombres con relación al aumento de la tasa de empleo de las mujeres en este periodo. Asimismo, en el año 2015 en la UE-27, el valor de la brecha de género para la población de 15 a 64 años era de 10,6 puntos, descendiendo a un valor de 10,4 puntos en el año 2020. Para la población de 20 a 64 años la brecha de género era de 11,3 puntos y de 11,1 para el grupo de edad de 25 a 54 años. El valor de esta brecha fue de 10,4 puntos para la población de 15 a 64 años y de 13,0 puntos para la población de 55 a 64 años en el año 2020. En los trabajadores de más edad (55 a 64 años) en el año 2020 el valor de la brecha de género en España era de 13,6 puntos y en la UE-27 era de 13,0 puntos” (INE, 2021).

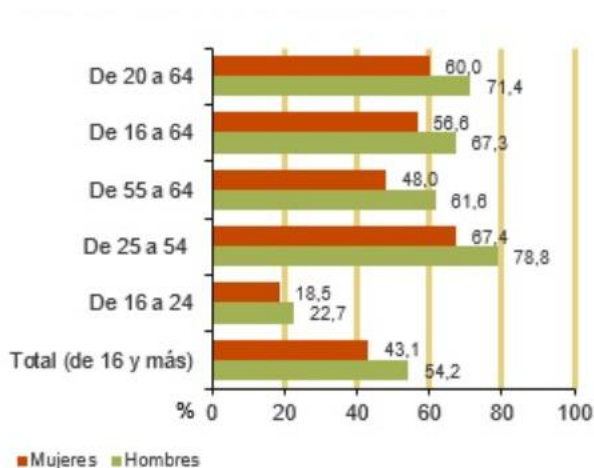
Gráfico 2.1. Brechas de género en las tasas de empleo. 2020



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

En el año 2020, en plena pandemia sanitaria, numerosas personas se vieron obligadas a parar de manera temporal sus jornadas laborales por las circunstancias existentes. Respecto a la tasa de empleo entre hombres y mujeres según grupos de edad para ese mismo año, destacaban nuevamente los altos porcentajes de hombres ocupados frente a las mujeres. Destacando que en el rango de edad comprendido entre los 20-64 años el porcentaje de hombres con empleo era del 71,4% frente al 60,0% de mujeres, es decir, una diferencia de un 14,4%. Este porcentaje se asemeja bastante al rango de 55 a 64, con un 0'8% de discrepancia, donde la disimilitud es de un 13,4%. Los hombres representan un 61'6% frente al 48,8% de mujeres. En cuanto a la población comprendida entre los 25-54 años, se produce nuevamente una diferencia considerable en cuanto a porcentajes. Los hombres ocupados representan el 78'8% frente al 67,4% de mujeres. Esta diferencia se sitúa en un 11.4%.

Gráfico 2.2 Tasa de empleo según grupos de edad. 2020



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En la actualidad, tras la Reforma Laboral entrada en vigor el 31 de diciembre de 2021, se busca minimizar la contratación temporal, desapareciendo así con los contratos por obra o servicio. Los contratos fijos discontinuos incluyen trabajos de naturaleza estacional o de actividades productivas de temporada y de manera novedosa actividades de realización intermitente con periodos de ejecución ciertos. El último trimestre del año 2021 terminó con una representación del 82,1% de hombres asegurados a jornada completa, mientras que a jornada parcial este porcentaje se disminuye de manera significativa a un 18%. Las mujeres, sin embargo, se posicionaron en un 62,7% y un 37,7% (INE, 2021). Esta información concuerda en cierta forma con los datos registrados en el primer trimestre de este año 2022, donde el porcentaje de hombres a jornada completa en la industria hotelera se sitúa en un 82,0% un -0,01%

que el último trimestre del 2021, mientras que el porcentaje de asegurados a jornada parcial se mantiene constante respecto al último trimestre del año 2021, en un 18%. Las mujeres trabajadoras a jornada completa en el primer trimestre del año 2022 se sitúan en un 64,9% y en un 35,1% a jornada parcial (INE, 2022).

Estos datos se corresponden a diversas dificultades que aún encuentran las mujeres en cuanto a conciliar la vida familiar con la vida laboral. Esto incita a que varias ocasiones se vean obligadas a recurrir a un contrato de jornada parcial. Respecto a la política de cálculo de las pensiones españolas, cuyo cómputo depende de las horas trabajadas, las personas con un contrato a tiempo parcial apenas llegan al alcance del periodo mínimo de cotización de 15 años exigidos. A su vez, dicho requisito es esencial para poder tener derecho a la pensión de jubilación.

Debido a la gran desigualdad de género en este tipo de contratos a finales del 2011 se publicó en prensa que el Tribunal Europeo de Justicia considera que el actual sistema español de cálculo de pensiones es discriminatorio para las mujeres (Abellán, 2021). La OMT (2011) advierte que la rentabilidad social como la económica del sector turístico, así como también su calidad se vean afectadas negativamente debido a que la desigualdad de género parece ser una constante en el ámbito profesional del turismo. Por otra parte, empresas y organismos públicos se ven expuestos a perder un recurso muy valioso cuando mujeres con formación y talento no pueden o no llegan a lograr sus ambiciones profesionales (Canalis, 2011).

Finalmente, si la igualdad de género no logra incorporarse de manera efectiva en el sector turístico, las posibilidades de desarrollo que pueden favorecer y aportar ventajas en el turismo quedan gravemente cortadas y dificultadas al no proporcionar a las mujeres una incorporación digna dentro sector en cuanto a salarios, jornadas laborales y contratos de trabajo (Lugo et al., 2011).

3. Marco teórico

Este trabajo tiene su fundamento teórico en las ciencias sociales, de forma específica, en la sociología y la antropología del turismo enfocados al análisis de medios. Apostolopoulos (2006) señala que la ausencia relativa de estudios en turismo en las ciencias sociales, muy a pesar de la magnitud económica, cultural y demográfica y de lo que puede decir el turismo acerca del mundo moderno, permanece poco investigado; las disciplinas sociales no le han prestado la atención teórica o empírica

que quiere. Por ejemplo, el primer estudio antropológico del turismo data del año 1963 (Nuñez, 1963) y la primera conferencia fue realizada en 1974 (Mathieson, 1984). Asimismo, autores como Cohen (1984) ubican el primer estudio sociológico del turismo en los años sesenta. Hay quienes vinculan al turismo el comportamiento de las sociedades industrializadas (Urry, 1990), es decir, se alejan de los análisis sobre los “desastres”, los impactos del turismo y se centran en su posibilidad como un posible cambio social en las distintas sociedades.

La investigación sociológica del turismo en España comienza a estudiarse en la década de 1990. En esa época se publican algunos textos de referencia (Álvarez-Sousa, 1994; Montaner, 1996) que ya no representan acontecimientos editoriales aislados o alejados de la sociología académica tal y como había incurrido hasta entonces. Al mismo tiempo, la asignatura de sociología del turismo se incorpora en diferentes titulaciones (Huete, 2007). La perspectiva de género no figura de manera explícita en los temas de las primeras sesiones de estudio del turismo desde la vertiente sociológica, aunque sí aparece en las últimas ediciones en comunicaciones que hacen referencia a la mujer rural, el empleo y los recursos humanos. En la Universidad de La Laguna en Tenerife, autores como Rosa Marrero incorporada a la misma en 1990, comienza desde entonces a realizar perspectivas analíticas y teóricas que responden a diversas formas personales de entender la comprensión sociológica del turismo, para ser más concretos busca aproximarse al turismo desde la sociología del trabajo.

Desde la década de los sesenta el turismo se ha convertido en España en la fuente principal de desarrollo económico, superando cualquier actividad tanto en capacidad productiva ya que aporta en torno a un 11% del PIB, como en creación de empleo, ocupando aproximadamente un 13% de la población activa en España (INE, 2013). Sin embargo, desde un punto de vista sociológico, se sigue considerando como un sector desprofesionalizado (Almeida et al.; 2006; González y Talón, 2003), en el que existe una importante desigualdad de género en cuanto a salarios y puestos de responsabilidad (OMT, 2011). Podemos observar que estos datos contradictorios posicionan al turismo como un sector con importante desequilibrio entre su gran peso en la economía nacional y su escasa base estratégica para su desarrollo a medio y largo plazo, y también su desarrollo en cuanto a desigualdad de género (Albacete y Fuente, 2010; Hernández et al., 2011). En plena pandemia por el COVID-19 la actividad turística alcanzó los 61.406 millones de euros en 2020, un 5,5% del PIB, casi siete puntos menos que en 2019 cuya cifra representaba un 12,4% del PIB y un 12,9% del empleo total de la economía. Las

ramas características del turismo mantuvieron 2,23 millones de puestos de trabajo con la ayuda de los ERTE, el 11,8% del total (INE, 2022).

Desde los estudios de género, destaca un trabajo realizado por realizado en España por Concha Fagoaga y Petra Secanella en 1984, sobre mujeres y medios de comunicación. Se ha constatado que la representación de las mujeres en los medios se caracteriza por la invisibilidad y el estereotipo: una identificación femenina nula o distorsionada, una referencia egoísta a los temas y su tratamiento y un ocultamiento de sus actuaciones, logros y declaraciones. Un estudio² cuantitativo y cualitativo realizado sobre la presencia y la representación gráfica y textual de las mujeres en los cuatro diarios españoles más influyentes: El País, ABC, La Vanguardia y El Mundo, la representación femenina en la redacción periodística se caracteriza por sesgos sexistas que pueden ser observados por la escasa presencia de mujeres, sus formas de aparición o su tratamiento (Oso, 2002).

Otros autores como Antonio Bañón Hernández (2002) con *“Discurso e inmigración: propuestas para el análisis de un debate social”*, Murcia, Universidad de Murcia o Clara Pérez Wolfram (2003) *“Género y discursos sobre la inmigración en la prensa”* en *Análisis de Prensa 2002*, publicado en prensa, se han encargado de analizar el tratamiento informativo de diversos colectivos específicos de mujeres trabajadoras inmigrantes en España. Ambas investigaciones coinciden en manifestar la invisibilización de las trabajadoras inmigrantes. Según Clara Pérez Wolfram (2002) en la mayoría de las informaciones sobre inmigración que aparecen en prensa se ofrece una imagen masculina de la misma, y no femenina. Algunas autoras alegan que *“la dimensión económica de la inmigración femenina apenas sale a la luz porque las causas que se identifican para la migración femenina son sociales, mientras que para los varones se resaltan las razones económicas”* (Oso, 1998, p. 31-32).

Asimismo, un estudio realizado por Peio Aierbe (2007) sobre el papel económico de las mujeres inmigrantes en la economía española afirmaba lo siguiente: *“Las extranjeras aportan ya el 2% del PIB a la riqueza nacional”* (El Mundo, 2006, URL). Hay quienes consideran que los medios de comunicación son un ámbito privilegiado para

² El estudio fue solicitado por el Instituto de la Mujer a integrantes de su Comisión Asesora sobre Lenguaje: NOMBRA, constituida por un grupo de especialistas en distintos campos del conocimiento (filología, historia, pedagogía, economía, psicología, historia del arte..) que cuestionan los usos sexistas de lenguaje. Como parte de sus actividades ha publicado varios documentos sobre el *“femenino”* y el *“masculino”* en el lenguaje, y sobre las profesiones en femenino y masculino. Todos ellos y la base de datos *nombra.en.red*, que ofrece alternativas a las expresiones androcéntricas más habituales, disponible en: http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/catalogo/serie_lenguaje.htm

analizar cómo se construye la realidad social que no sólo se limita al área o campo laboral, sino que también hace referencia a todos los niveles de la vida de las mujeres (Reigada, 2005). Reigada (2005) alega que la prensa “hiper-visibiliza los trabajos invisibles femeninos” y que en los medios de comunicación se puede observar una instrumentalización de los discursos de género. Laura Oso (1998) plantea una línea basándose en diversos datos de estudio: de un 100% de noticias, solo el 34% de mujeres, incluidas las inmigrantes, pueden ser escuchadas, tienen voz, mientras que el 66% restante únicamente aparecen como imagen o referente verbal: “El sistema de estratificación por género y desigual reparto de tareas y roles entre los sexos, perpetúa la división clásica del trabajo entre hombres y mujeres en la sociedad” (Bernárdez, 2007 p. 32). Asimismo, el tema sobre la mujer y los medios de comunicación ha sido tratado desde los años setenta con una clara intención: promover la reformulación de los contenidos y mensajes de los medios, de tal modo que puedan reflejar una realidad coincidente con la cotidianidad, la trayectoria y los roles profesionales y personales, no sólo de hombres, sino también de la otra mitad de la población, las mujeres.

Todos estos autores, tras realizar análisis cualitativos llegan a una misma conclusión, la representación del trabajo de las mujeres por los diarios ABC y El País, permiten confirmar que el trabajo de las mujeres está invisibilizado y distorsionado en dichas publicaciones. En ambos diarios, las trabajadoras son representadas como colectivos anónimos, enfocadas en espacios marginales, sin capacidad de decisión. El tratamiento de las mujeres varía según miremos unas páginas y otras de los diarios. La mayoría de las noticias existentes acerca de las mujeres trabajadoras se asocian a las trabajadoras inmigrantes ilegales, los trabajos mal remunerados o la explotación, promoviendo así una visión distorsionada de la integración de mujeres en la vida laboral española (Oso, 2002).

A pesar de los esfuerzos en diversas partes del mundo para dar voz a las mujeres, al hacer un balance de los avances en cuanto a la equidad de género en los medios de comunicación, constatamos que estos son escasos. Los medios de comunicación pueden perpetuar la subordinación de las mujeres o bien, jugar un rol primordial en la promoción de los derechos de la mujer (Instraw, 2005). Los obstáculos que enfrentan las mujeres que buscan compatibilizar el trabajo realizado fuera de casa con la maternidad, no se plantea la distribución solidaria de las tareas domésticas como solución. Según Menéndez (2001), los medios de comunicación prefieren recurrir a la masificación de la maternidad como oficio principal de la mujer, convirtiendo a esta última en la única responsable en los casos de fracaso del sistema familiar.

Aunque las mujeres constituyen más de la mitad de población, apenas aparecen en las páginas de los diarios o en los informativos audiovisuales. Por otra parte, Gamiz (2000) observa que, desde finales de la década de los setenta, las mujeres acceden a los medios de comunicación masiva, principalmente la televisión, y con ello se abre la posibilidad de empezar a expresar el pensamiento de las mujeres. En efecto, se comienza a hablar en los medios de temas que hasta ese momento no se consideraban importantes: la maternidad, la paternidad responsable, el derecho a trabajar de la mujer y el poder conciliar la vida familiar con la laboral, entre otros.

4. Metodología

La aproximación al estudio del caso tiene un enfoque cualitativo. En concreto, en un análisis de medios. Esta investigación examina la presencia de las representaciones sociales de mujeres y hombres en tres periódicos de información general durante el periodo de 7 meses, que va desde diciembre del año 2021 hasta junio del 2022. Tras la revisión sistemática de los tres periódicos desde el año 2021 hasta el año 2022, se seleccionaron 27 noticias que incluían los siguientes criterios: mujeres; trabajo; turismo o reputación entre otros. Los medios seleccionados fueron: El País, El Mundo y Público con el fin de evaluar y valorar el enfoque y tratamiento que realizan sobre el trabajo de las mujeres y su participación en la construcción de la "actualidad informativa".

Los estudios de género y los medios de comunicación han demostrado los estereotipos incluidos en los discursos, así como la menor presencia de las mujeres en el ámbito de la producción. Los medios de comunicación, así como la interacción de los agentes comunicativos en la construcción de la reflexión precisan de una metodología cualitativa que permita tanto la relación directa con los protagonistas como su observación. Asimismo, la representación de la mujer en estas publicaciones exige una cuantificación que nos permita extraer conclusiones relacionadas con la importancia objetiva que la mujer puede llegar a tener como objeto de la información. Para abordar mejor este análisis es preciso aplicar técnicas específicas cuantitativas a través de un enfoque cualitativo. Para dicho enfoque se han realizado periodos de observación en los distintos medios de comunicación analizados y cuantitativa con relación al análisis del contenido.

En una primera fase se han revisado los medios de comunicación online susceptibles de análisis para poder definir cuáles son las estrategias de cada uno de

ellos y de manera posterior concretar aquellos que finalmente formarían parte de nuestra muestra. Finalmente, los medios de comunicación online seleccionados en una segunda fase para este análisis desde la perspectiva de género fueron: El Mundo, El País y Público. Estos tres medios son medios nacionales, de amplio alcance y con orientación política diferente. También es importante señalar que numerosas noticias se refieren a problemas y situaciones "típicamente femeninos", es decir, están feminizados con relación a estereotipos tradicionales como la maternidad, la inmigración de las mujeres, cuestiones domésticas, etc.

5. Resultados

Tras la revisión exhaustiva de las 27 noticias encontradas en los 3 periódicos seleccionados podemos observar que el bajo nivel de visibilidad del cual goza el trabajo de las mujeres en la prensa actual no se corresponde con las modificaciones y cambios sociales en las normativas más recientes que afectan a la equidad entre ambos géneros, hombres y mujeres. A su vez, en los textos periodísticos analizados podemos constatar la ausencia casi total de referencias destinadas a la necesidad de generar un debate social sobre la situación del empleo de las mujeres y un enfoque orientado a denunciar mejoras para las mismas.

5.1. Las cifras de la precariedad y vulnerabilidad del trabajo de las mujeres en el sector turístico

Un poco más de la mitad (51% de mujeres) ganaba menos de 300 euros al mes, y el 2% apenas superaba los 900 euros. "Según el estudio, a los perfiles "tradicionales" de trabajadoras no afiliadas (mujeres casadas de unos 45 años y con pocos estudios que trabajan en el servicio doméstico para completar la economía familiar y extranjeras más jóvenes que sostienen a su familia) se han sumado otros dos nuevos: las veinteañeras con nivel educativo alto que trabajan unas 15 horas por semana para cubrir sus gastos personales y las treintañeras universitarias que ven el empleo irregular como un paso para convertirse en trabajadoras de pleno derecho" (El País, 2005, URL).

Tabla 2. Muestra de noticias clasificadas por medio y fecha en base a datos cuantitativos

MEDIO	FECHA	TÍTULO	DATOS PRINCIPALES
El País	22/03/2005	<i>Una de cada seis mujeres que trabajan en España no cotiza a la Seguridad</i>	- 1 de cada 6 mujeres que trabajan en España no cotiza a la Seguridad Social.
El País	23/03/2005	<i>El 17% de las mujeres trabajadoras tiene empleo sumergido</i>	- En 2002, 522.700 mujeres trabajaban sin estar dadas de alta en las cotizaciones sociales. - El 51% gana menos de 300 euros al mes y el 2% supera los 900.
Público	06/03/2013	<i>El paro femenino se duplica durante la crisis</i>	- España encabezó el aumento del desempleo femenino en la Unión Europea entre 2007 y 2011. - De las 2.670.200 mujeres en paro a finales de 2012, sólo el 21,74% de ellas reunía condiciones para prestaciones salariales. - Solo el 8'25% del total de desempleadas se beneficiaron del Plan Prepara, frente el 9'05% de los hombres.
El País	07/03/2017	<i>El verdadero problema de la brecha salarial oculta</i>	- Las mujeres trabajan menos horas, reciben menor retribución y el 29% no tiene empleo. - En España, la brecha salarial oculta es del 71%. Se sitúa por debajo de la media global de los países desarrollados (un 78% de diferencia). - El 18% trabaja en sectores con menor remuneración. El 25% trabaja de media menos horas que los hombres.
El País	07/03/2017	<i>¿Sabías que las mujeres europeas cobran un 40% menos de pensión que los hombres?</i>	- Solo el 27% de puestos directivos en España está ocupado por mujeres, el 73% restante por hombres.

Público	06/09/2017	<i>Sólo la mitad de los nuevos empleos para mujeres son a jornada completa.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - En el segundo semestre de 2017 hubo 302.700 trabajadores que trabajan menos de 40 horas semanales (casi dos tercios de ellos son mujeres). - En el colectivo masculino, los contratos indefinidos equivalen al 8% del total, y en el femenino, al 7,8%.
Público	16/09/2017	<i>Camareras de piso: imprescindibles y explotadas en el sector</i>	<ul style="list-style-type: none"> - La mayoría de los establecimientos turísticos externalizan estas tareas con empresas multiservicio que reducen los sueldos del convenio de hostelería casi un 40%. - De 1200 euros por convenio a 800 por limpiar 400 habitaciones mensuales, contratadas de forma externa.
Público	20/01/2018	<i>La pérdida del talento de las mujeres le cuesta a España más de 156.000 millones de euros</i>	<ul style="list-style-type: none"> - La incorporación íntegra del talento femenino en las empresas supondría un aumento de más de 156.000 millones de euros del Producto Interior Bruto (PIB) de España.
Público	18/02/2018	<i>La brecha salarial hace que las empresas ganen 42.000 millones más al año</i>	<ul style="list-style-type: none"> - La brecha salarial en España se sitúa en el 22,86%. Más de 7 millones de mujeres cobran casi 6.000 euros de media menos al año que los hombres. - Las empresas se ahorran un total de 42.000 millones de euros anuales, según UGT. A su vez, las mujeres que superan los 65 años de edad cobran casi un 50% menos de lo que cobran los hombres.
Público	11/06/2019	<i>Menos del 10% de los restaurantes con estrella Michelin tienen a una mujer al frente</i>	<ul style="list-style-type: none"> - De los 195 restaurantes españoles con estrellas Michelin sólo 18 tienen a una mujer al frente. - La gastronomía junto con el turismo, supone el 33% del PIB.
El País	14/01/2021	<i>Más de 8,4 millones de empleados deben tener plan de igualdad desde marzo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - El próximo 7 de marzo concluye el periodo transitorio que dio la ley para que todas las empresas de más de 50 trabajadores cuenten con un plan de igualdad.

			<ul style="list-style-type: none"> - En España había al cierre de 2021 algo más de 1,4 millones de empresas y de ellas 30.056 tenían más de 50 trabajadores.
El País	05/02/2021	<i>La pandemia profundiza la brecha de género, especialmente para las mujeres con hijos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Los datos de la Encuesta de la Población Activa (EPA) muestran que en el último trimestre de 2020 la tasa de empleo femenino cayó casi 3 puntos porcentuales frente a 2019, mientras que entre los hombres fue menor a 2 puntos. - El 16% de los hombres con hijos se hallaban en ERTE entre abril y junio de 2020, mientras que, en las mujeres con hijos, este porcentaje llegaba casi al 20%.
El País	05/03/2021	<i>Conseguir la igualdad de género llevará 35 años al ritmo actual</i>	<ul style="list-style-type: none"> - El grupo ClosingGap lanza su propio índice para medir anualmente la brecha de género en España. - En 2020, el Índice ClosingGap se sitúa en el 64,1%. - Las mujeres, pese a representar un 51,4% de la población en edad de trabajar, actualmente solo contribuyen con el 41,5% del PIB.
El País	08/03/2021	<i>La nueva realidad de la mujer en el trabajo.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Los salarios de las mujeres son un 13% más bajos que los de los hombres, según la Oficina europea de estadística (Eurostat). Las tasas de desempleo femenino son un 2,5% superiores a las masculinas. El porcentaje de mujeres con contratos a tiempo parcial triplica al de los hombres (el 23% frente al 7%). - España es el país europeo en el que más creció el paro femenino en 2020. 6 de cada 10 parados de larga duración son mujeres. En el último trimestre de 2020, la tasa de paro de las mujeres en España se situó en el 19,3%, frente al 14,1% de los hombres. En 2019, este porcentaje era del 15,5% y el 12,2%, respectivamente.

Público	08/03/2021	<i>Los hombres españoles no perciben la desigualdad laboral que sufren las mujeres</i>	<ul style="list-style-type: none"> - El 55% de los hombres cree que España mejora en igualdad, solo el 24% de las mujeres opina lo mismo. El 44% de los varones considera que España mejora en conciliación, frente al 13% de la opinión de las hembras. Y el 46% del colectivo masculino cree que la evolución de las condiciones laborales de las mujeres en España mejora (solo el 9% de las mujeres opina esto). - Desde la pandemia hay en ERTE un 7,4% más de mujeres que de hombres.
El Mundo	03/06/2021	<i>Las mujeres en el turismo: "Somos un elemento vertebrador y podemos ayudar a la reactivación"</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres suponen la mitad de la fuerza laboral del turismo, (cobran un 14% menos) y techo de cristal (sólo el 23% llega a puestos de dirección).
El País	28/12/2021	<i>El 40% de las españolas que ganan menos de 820 euros al mes no acabó la secundaria</i>	<ul style="list-style-type: none"> - En 2020, el 40,4% de las mujeres que ganaban menos de 820 euros mensuales. En el caso de los hombres con el mismo nivel de estudios es del 34,8%. - Solo el 0,5% de las mujeres con estudios básicos se posicionó en 2020 en el decil salarial más alto. La cifra se eleva hasta el 4,2% en el caso de hombres.

Fuente: Elaboración propia.

De igual modo, dichos datos vuelven a ser actualizados por el mismo medio, El País, el 28 de diciembre de 2021, pero esta vez teniendo en cuenta el nivel de estudios de ambos géneros, hombres y mujeres. En el 2020, el 40,4% de las mujeres que no habían concluido la secundaria ganaban menos de 820 euros mensuales (siendo este el decil más bajo de los salarios). Dicha cifra cae seis puntos porcentuales, hasta el 34'8% en el caso de los hombres con el mismo nivel de estudios. Al respecto también debemos destacar que, el comunicado de prensa testificaba que mientras solo el 0'5% de las mujeres con estudios básicos se posicionó en el 2020 en el decil salarial más alto, la cifra se elevaba hasta el 4'2% en el caso de hombres. Para que las mujeres pudieran alcanzar el mismo nivel, se necesitaría un crecimiento del 840%.

“Las mujeres pese a representar un 51,4% de la población en edad de trabajar, actualmente solo contribuyen con el 41’5% del PIB debido a su participación más reducida en el mercado laboral, en menor número de horas trabajadas por la mayor tasa de parcialidad y su sobrerrepresentación en los sectores económicos menos productivos” (El País, 2021). Esta afirmación era concluida en el año 2021 tras la celebración del Día Internacional de la Mujer. En ese mismo año el grupo ClosinGap lanzaba un índice propio con el que medir anualmente la brecha de género en España. Un indicador que evalúa la evolución de la mujer en cinco ámbitos clave: empleo, educación, conciliación, digitalización, salud y bienestar. “En el año 2020, el índice ClosinGap se situaba en el 64,1%, con lo que restaba un 35,9% para cerrar la brecha, algo que llevaría nada menos que 35 años de seguir la progresión al ritmo del último lustro, en el que apenas se ha estrechado cuatro puntos” (El País, 2020, URL).

Sin embargo, la incorporación íntegra del talento femenino en las empresas supondría aumentar el PIB en un incremento bastante considerable, suponiendo un aumento de más de 156.000 millones de euros del PIB. Así lo alegaba El ex secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Mario Garcés en el año 2018 durante la clausura de la V edición del proyecto Promociona “Compartiendo experiencias, generando valor, que el PIB en España “podría crecer en torno al 14% si se incorporara íntegramente el talento femenino en las empresas” (Público, 2018). Sin embargo, los negocios emprendidos y liderados por mujeres tienen una tasa de mortalidad del 29%, frente al 56% de lo de los hombres.

En cuanto a la brecha salarial y precariedad laboral según el informe de Esade (2021), *Trabajo e hijos en España: retos y oportunidades para la igualdad entre hombres y mujeres*, las tasas de desempleo femenino son un 2,5% superiores a las masculinas. A su vez el porcentaje de mujeres con contratos a tiempo parcial triplica al de los hombres (un 23% frente a un 7%). Estos datos son resaltados en la noticia *La nueva realidad de la mujer en el trabajo* de El País, publicada el 8 de marzo del 2021. La misma redacta que dichas realidades ya existían antes de la pandemia del COVID-19 se habían acrecentado. España es el país europeo en el que más creció el paro femenino en el año 2020. Asimismo, 6 de cada 10 parados de larga duración son mujeres. En el último trimestre de 2020, la tasa de paro de las mujeres en España se situó en el 19,3%, frente al 14,1% de los hombres, según datos de la octava edición del informe *Empleo Para Todas. La mujer en riesgo de exclusión*, publicado por la Fundación Adecco. Mientras que en 2019 este porcentaje era del 15,5% y el 12,2%, respectivamente.

Los sectores más afectados por la pandemia, como el del turismo, el de la hostelería y el del ocio, en los que la destrucción de empleo ha sido más virulenta, son precisamente los que tienen mayor presencia femenina (El País, 2021). De igual modo la diferencia en euros entre mujeres y hombres con una licenciatura o doctorado se establece en 9.495,38 euros según Público (2019), una cantidad que se aproxima al salario de una mujer sin formación. Resaltando el aumento del desempleo femenino en la Unión Europea entre 2007 y 2011, es importante hacer hincapié en que España encabezó dicho aumento, con una tasa de paro que se multiplicó por más de dos durante dicho periodo, desde el 10,9% hasta el 22,2% (UGT, 2013). Asimismo, denunciaba en su informe que sólo una quinta parte de las mujeres en paro perciben una prestación por desempleo del nivel contributivo.

En concreto, de las 2.670.200 mujeres en paro a finales de 2012, sólo el 21,74% de ellas (580.600) ha reunido las condiciones necesarias para percibir una prestación de desempleo contributivo. Otra quinta parte ha pasado a percibir un subsidio por desempleo y para quienes agotaron las vías del desempleo contributivo y asistencial está el Plan Prepara, del que se han beneficiado el 8,25% del total de desempleadas (220.378 mujeres), frente al 9,05% de hombres” (Público, 2013, URL).

En el 2017, El País hacía referencia a las pensiones de las mujeres, alegando que las mujeres europeas cobran un 40% menos de pensión que los hombres. Otro dato importante que mencionada en el comunicado de prensa era que solo el 27% de los puestos directivos en España está ocupado por mujeres. “ En España, el 73% de los cargos ejecutivos está ocupado hoy en día por hombres, solo un 1% menos que en 2016 y 2015. En términos absolutos, el avance de la mujer en la alta dirección, aunque insuficiente, es obvio: del 14% de presencia que ocupaba en 2004, la cifra casi se ha doblado, llegando al 27% en 2017. De hecho, hoy día, el 22% de las compañías en España no tiene a ninguna mujer en uno de estos puestos” (El País, 2017, URL).

En el sector hotelero las camareras de piso suponen el 30% del empleo turístico. Sin embargo, son camareras de piso en la más absoluta precariedad laboral. Sufren temporalidad y esclavitud del sector hotelero que cada vez repunta con mejores datos. Muy lejos de sufrir una crisis. Así lo señala la encuesta de Frontur que cada año elabora el INE. Las condiciones de estas mejores, las cuales son imprescindibles para la calidad de los alojamientos. La mayoría de los establecimientos turísticos externalizan estas tareas con empresas multiservicio que reducen los sueldos del convenio de hostelería

casi un 40%. De 1200 euros por convenio a 800 por limpiar 400 habitaciones al mes, contratas de forma externa (Público, 2017).

En España la brecha salarial oculta es del 71%, ya que por cada cien dólares que cobra una mujer, el hombre recibe 171. A pesar de que la cifra es elevada, el caso español se sitúa por debajo de la media global de los países desarrollados, con un 78% de diferencia, según el estudio *Getting to Equal 2017* elaborado por la consultora Accenture. Según la noticia *El verdadero problema de la brecha salarial oculta* publicada por El País el 7 de marzo del 2017, hay un 29% de las mujeres que no participa en el mercado laboral. Por tanto, cuando se analiza la brecha salarial solo se considera aquellas mujeres que trabajan. A este hecho debemos añadirle también que el 18% trabaja en sectores con menor remuneración y el 25% trabaja de media menos horas que los hombres. Y tan solo un 2% de la brecha salarial se explica porque hay menos mujeres en puestos altos de las pirámides de las organizaciones.

Asimismo, en el sector de la restauración de lujo, de los 195 restaurantes españoles con estrellas Michelin sólo 18 tienen a una mujer al frente, menos del 10%. La expresidenta de Mujeres en Igualdad, Carmen Fúnez, siempre ha recordado que la gastronomía es "uno de los factores de competitividad más importantes de España" y que, junto con el turismo, supone el 33% del PIB, por lo que es uno de los sectores claves para la promoción de la igualdad. Asimismo, la expresidenta también defendía la necesidad de "profesionalizarnos más" y de exigir al sector hostelero que recurra a profesionales formados en escuelas de hostelería. La misma había afirmado que "aunque se ha avanzado muchísimo, hasta que no haya un relevo generacional en el que todo el mundo haya mamado la igualdad, la asuma y no haga falta hablar de ella será necesario que la mujer se siga empoderando" (Público, 2019, URL).

Respecto al papel de la mujer trabajadora durante la pandemia los datos de la Encuesta de la Población Activa (EPA) mostraban que en el último trimestre de 2020 la tasa de empleo femenino cayó casi tres puntos porcentuales frente a 2019, mientras que entre los hombres el descenso fue de menos de dos puntos. Asimismo, el 16% de los hombres con hijos se hallaban en ERTE entre abril y junio de 2020, mientras que en las mujeres con hijos este porcentaje llegaba casi al 20%. Sin embargo, a lo largo del año las cifras de los ERTE adelgazaron de manera considerable, pero dicha desigualdad perduró. En el último trimestre el 2.9% de hombres con hijos seguían en ERTE, frente al 4.7% de las madres trabajadoras del país. Hemos concluido anteriormente, que las mujeres suponen la mitad de la fuerza laboral del turismo, donde también hay brecha

salarial (cobran un 14% menos) y techo de cristal (solo el 23% llega a puestos de dirección).

La tecnología ha demostrado ser una herramienta indispensable para la recuperación del sector turístico, pero también una vía para crear oportunidades para la mujer dentro del sector (El Mundo, 2021). Chiara Quaia, vicepresidenta de Business Development Travel de Mastercard España alega que hay un perjuicio con la mujer emprendiendo ya que "las mujeres tienen barreras a la hora de acceder a financiación, hay créditos sesgados para conceder préstamos y tienen menos acceso a líneas de crédito y diversas fuentes de tecnología para su desarrollo profesional y laboral".

A pesar de tener afirmaciones y contrastes respecto a todas estas desigualdades y justificarlas con datos reales, mientras el 55% de los hombres considera que España mejora en igualdad, solo el 24% de las mujeres opina lo mismo. Esta diferencia de percepción es aún más acentuada en el entorno laboral. El 13% de las mujeres opina que en España mejora la conciliación laboral, un porcentaje mucho más bajo que el de los hombres, de los cuales el 44% considera lo mismo que las hembras. Ellas también aseguran conocer más casos de discriminación en el trabajo por cuestión de género que ellos. En todos estos resultados influye una pandemia que han sufrido y pagado más las mujeres que los hombres. Según un estudio del "Club Malasmadres", desde la pandemia hay en ERTE un 7'4% más de mujeres que de hombres (Público, 2021).

Por otro lado, surgen las alegaciones de la necesidad de mano de obra femenina en puestos de responsabilidad para una rápida recuperación económica a nivel global en todos los sectores. " La covid-19 ha obligado a una gran cantidad de mujeres a abandonar el mercado laboral justo cuando necesitábamos con urgencia que muchas más ocupasen puestos de responsabilidad en todos los sectores. Sin el conocimiento de las mujeres, sin su talento para el liderazgo y sus perspectivas únicas, el camino hacia la recuperación podría ser mucho más largo" (El País, 2021, URL).

La pandemia ha añadido casi 36 años al tiempo necesario para reducir la brecha de género, que ha pasado de 99'5 a 135,6 años en los dos últimos años. Así lo recoge el Foro Económico Mundial (WEF) en su informe anual sobre la brecha de género. El mismo atribuye el deterioro a la menor representación política de las mujeres en grandes economías y el estancamiento de los avances económicos. Todo esto acentuando por los cuidados familiares y el hecho de que las mujeres trabajan en sectores que se han visto más afectados por el confinamiento. Estos datos fueron resaltados en el comunicado de prensa *La pandemia retrasa la igualdad de género otra generación de*

El País el 31 de marzo de 2021 donde en la misma se recogía que “El Foro de Davos calcula que el tiempo para alcanzar la paridad ha pasado de 99,5 a 135,6 años en los últimos 12 meses. España ocupa el puesto 14 de 156 países”.

5.2. Las dificultades de las mujeres en su inserción en el sector turístico

En un primer lugar podemos abordar el tema sobre la representación del trabajo de las mujeres españolas y las mujeres inmigrantes, pudiendo confirmar y concluir que las trabajadoras inmigrantes son representadas como colectivos anónimos, enfocadas en espacios marginales, sin capacidad de acción o decisión. Según una noticia publicada el 1 de mayo del año 2007 por El País las tareas de cuidado son realizadas principalmente por mujeres, y entre éstas, por las más pobres o en mayor situación de vulnerabilidad, como las trabajadoras inmigrantes. Estas afirmaciones son nuevamente concluidas por otra noticia acerca del empleo femenino sumergido publicada por el mismo medio en el que se alega que los perfiles “tradicionales” de trabajadoras no afiliadas, destacan las jóvenes inmigrantes, las cuáles en mayor volumen son las que sostienen a sus familias.

Tabla 3. Muestra de noticias clasificadas por medio y fecha en base a datos cualitativos sobre las dificultades de inserción

MEDIO	FECHA	TÍTULO	DATOS PRINCIPALES
El País	22/03/2005	<i>Una de cada seis mujeres que trabajan en España no cotiza a la Seguridad Social</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Una de cada seis mujeres que trabajan en España (el 17%) no cotiza a la Seguridad Social. Para muchas mujeres resulta "muy difícil" plantearse cotizar con los bajos salarios que cobran. - Más de medio millón de mujeres trabajadoras no cotizan en España
El País	01/05/2007	<i>Mujeres trabajadoras: un debate pendiente</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Actualmente, las tareas de cuidado son realizadas principalmente por mujeres. - Entre éstas, por las más pobres o en mayor situación de vulnerabilidad, como las trabajadoras inmigrantes.

El País	07/04/2011	<i>El turismo es cosa de mujeres</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Las oportunidades tienen que ver con que las mujeres ya acaparan cerca de la mitad del empleo en hoteles y restaurante. - Se trata de un trabajo peor pagado que el de los hombres según el informe elaborado por la (OMT) y ONU.
El Mundo	19/09/2017	<i>Camareras de piso: imprescindibles y explotadas en el sector</i>	<ul style="list-style-type: none"> - El sector de las 'kellys' lo componen más de 100.000 mujeres en España. Son camareras de piso en la más absoluta precariedad laboral. -Suponen el 30% del empleo turístico.
Público	18/02/2018	La brecha salarial hace que las empresas ganen 42.000 millones más al año	<ul style="list-style-type: none"> - Unas 7 millones de mujeres trabajadoras cobran casi 6.000 euros de media menos al año que los hombres, según un informe de UGT. - Las empresas se ahorran un total de 42.000 millones de euros anuales, según se desprende de un estudio realizado por UGT.
Público	15/09/2019	<i>La brecha salarial se perpetúa</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres sin formación reciben un tercio menos de salario que los hombres, y con titulación superior, un cuarto menos. - La diferencia en euros entre mujeres y hombres con una licenciatura o doctorado se establece en 9.495,38€.
Público	15/10/2020	<i>14 hombres, 0 mujeres: así es el mapa turístico literario del Ayuntamiento de Madrid</i>	<ul style="list-style-type: none"> - El Ayuntamiento de Madrid elabora un mapa proponiendo un paseo literario por el centro de la ciudad en el que hay 14 varones pero en el que no se ha incluido a ninguna escritora.
El País	08/03/2021	<i>La nueva realidad de la mujer en el trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - España es el país europeo en el que más creció el paro femenino en 2020. - Seis de cada 10 parados de larga duración son mujeres.

Público	03/06/2021	<i>El dueño del hotel de Pamplona condenado por explotar a una empleada</i>	<ul style="list-style-type: none"> - La trabajadora realizó jornadas interminables durante más de 6 años (realizaba las labores de camarera de piso y recepcionista de manera simultánea). - La trabajadora tenía prohibido coger bajas médicas pese a sus problemas de salud como consecuencia de las deplorables condiciones de trabajo. - No gozaba de días de descanso semanales.
El Mundo	03/06/2021	<i>Las mujeres en el turismo: "Somos un elemento vertebrador y podemos ayudar a la reactivación"</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres tienen barreras a la hora de acceder a financiación. Hay criterios sesgados para conceder préstamos y tienen menos acceso a líneas de crédito. - El poder público privado y los bancos tienen que traer a la mujer en el sector, porque tiene un papel vertebrador.
El País	08/03/2022	<i>La pandemia impulsa a más mujeres a la dirección</i>	<ul style="list-style-type: none"> - En España las altas ejecutivas representan el 36% del total en las medianas empresas, tras avanzar dos puntos desde 2021. - Se cuantifica en una media del 32% la presencia femenina en las cúpulas empresariales internacionales tras avanzar un punto en el último año.
El País	06/06/2022	<i>El contrato fijo discontinuo cambia vidas: "He podido independizarme"</i>	<ul style="list-style-type: none"> - La firma de estos documentos se multiplica por 13 en el último año - Entre enero y mayo se han registrado 2.498.263 millones de contratos indefinidos (más que durante todo 2021), de los cuales 683.300 han sido fijos discontinuos, según el Ministerio de Trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Las mujeres suponen la mitad de la fuerza laboral del turismo. Claro ejemplo de estas alegaciones ocurrió en un comunicado de prensa publicado el 6 de junio del 2021 por El Mundo sobre el dueño de un hotel en Pamplona que había sido condenado por explotar a una empleada. La abogada de la trabajadora relataba que la trabajadora no podía acogerse a bajas médicas pese a los problemas de salud que sufría a causa de las deplorables condiciones de trabajo. Dicha empleada trabajó a doble jornada diaria en la limpieza de habitaciones y como recepcionista del hotel en horario nocturno de lunes a domingo y sin ningún día de descanso. Además, "las mujeres tienen barreras a la hora de acceder a financiación, hay criterios sesgados para conceder préstamos y tienen menos acceso a líneas de crédito". El poder público privado y los bancos tienen que traer a la mujer en el sector turístico, porque tiene un papel vertebrador (El Mundo, 2021, URL).

Otro tema destacable es el de la pandemia provocada por el COVID-19, dónde numerosas noticias de prensa de El País alegan de manera repetitiva y constante que, la misma retrasa la igualdad de género otra generación. Puesto que las mujeres trabajan en sectores más afectados por el confinamiento como es el caso del sector turístico. Millones de mujeres se vieron obligadas a dejar el mercado laboral por dichas causas. En una de estas noticias se reconoce que la presencia de mujeres en puestos de liderazgo produce más políticas que mejoran la calidad de vida de la gente y reflejan las prioridades de las familias y las comunidades marginadas, los grupos más desproporcionadamente afectados por la pandemia. Estas realidades que ya existían antes de la covid-19 se han acrecentado. España es el país europeo en el que más creció el paro femenino en 2020. Además, seis de cada 10 parados de larga duración son mujeres (El País, 2021).

Por otro lado, una noticia publicada por El País el 8 de marzo de 2022, el cuál se corresponde con el Día Internacional de la Mujer sostenía que la pandemia ha impulsado a más mujeres a la dirección. En España las altas ejecutivas representan el 36% del total en las medianas empresas tras aumentar dos puntos desde 2021 según Grant Thornton (2022). Según la decimoctava edición del informe *Women in Business 2022* de Grant Thornton el cuál fue presentado en Madrid ese mismo día, se alegaba que "las empresas están tomando medidas claras y necesarias para implantar modalidades de trabajo más inclusivas. Se están enfocando en impulsar su compromiso con los empleados y están abriendo la puerta para que un número de mujeres sin precedentes pueda acceder a la alta dirección" (El País, 2022, URL). Asimismo, estas políticas se han traducido en un incremento generalizado de las mujeres en los puestos de alta

dirección de las empresas medianas de todo el mundo. La consultora ha conseguido cuantificar en una media del 32% la presencia femenina en las cúpulas empresariales internacionales tras conseguir avanzar un punto en el último año.

En el caso de España este porcentaje llega al 36% en comparación con el 34% del año 2021, siendo esta la mejor nota de su historia. “Nuestro país se sitúa entre los 10 primeros en equidad de género en las cúspides empresariales después de dos años de estancamiento y por delante de la media europea, del 33%. Es la nación desarrollada mejor situada de todas, donde el 93% de las medianas empresas tiene al menos a una ejecutiva en el comité de dirección, frente al 86% continental” (El País, 2022, URL). “El 73% de los 5.000 directivos encuestados por Grant Thornton considera que las prácticas laborales impulsadas por la covid, es decir, la mayor flexibilidad del empleado y el teletrabajo que se han implementado en más de siete de cada diez compañías del *mid-market* (las que facturan entre 20 y 1.000 millones de euros), beneficiarán a largo plazo a la trayectoria profesional de las mujeres. Y advierten a las empresas que no pongan en marcha estos modelos laborales de que van a tener problemas para retener y captar talento, la verdadera batalla a la que se enfrentan las organizaciones actualmente”. (El País, 2022, URL). Finalmente, la consultora estima que en 2025 el 34% de los cargos de alta dirección mundiales pueden estar desempeñados por mujeres si se mantiene dicha progresión.

Asimismo, unos de los temas “estrella” que se repite de manera constante no solo en los medios seleccionados para este análisis, sino de manera general es el de la brecha salarial junto con la precariedad laboral. Los salarios de las mujeres son un 13% más bajos que los de los hombres, según la Oficina europea de estadística (Eurostat). Las mujeres trabajan menos horas y reciben menor retribución. Reciben seis mil euros menos al año por desempeñar la misma función que un varón. Estas afirmaciones ya eran ratificadas en una noticia publicada en el año 2005 por El País, donde se alegaba que para muchas mujeres resulta "muy difícil" plantearse cotizar con los bajos salarios que cobran, más de medio millón de mujeres trabajadoras no cotizan en España. De manera posterior, estos datos eran nuevamente afirmados en una noticia de prensa publicada por El Mundo el 16 de noviembre del 2017 donde se especificaba que el sector de las “kellys” lo componen más de cien mil mujeres en España. Camareras de piso en la más absoluta precariedad laboral, que suponen el 30% del empleo turístico y que sufren temporalidad, esclavitud del sector hotelero, con salarios muy precarios frente al resto de los empleados de los hoteles.

En el año 2018, Público manifestaba que la brecha salarial hace que las empresas ganen 42.000 millones de euros más al año y anteriormente en el año 2017 alegaba que la precariedad laboral se ceba en el colectivo femenino. Habiendo medio millón más de mujeres que de hombres en paro, y las oportunidades de trabajo que se les ofrecen son peores. Los contratos a tiempo parcial no son normalmente una elección de los trabajadores como quedaba de manifiesto en una encuesta llevada a cabo por el EPA (Encuesta de Población Activa) en ese mismo año. Estas desigualdades de salarios entre hombres y mujeres hacen que las mujeres tengan menores salarios, lo que se traduce en menores cotizaciones a la Seguridad Social y en más desigualdades y pobreza en general, ya que la brecha salarial y de género, según UGT “acaba repercutiendo a toda la sociedad y a la propia economía del país”.

En el 2019, UGT, volvía a atestiguar dicho tema, pero resaltando que las mujeres sin formación reciben un tercio menos de salario que los hombres, y con titulación superior un cuarto menos. Existiendo una fuerte infravaloración de los trabajos de las mujeres, que ya no son explicables desde la falta de formación, como se ha mantenido durante décadas. Siendo fácil deducir que, si hay mayor número de mujeres que de hombres con títulos universitarios, no se traslada esta situación de manera directa a una mayor presencia de mujeres que de hombres en las ocupaciones de directoras, jefes, encargadas, o cualquier puesto de trabajo que tenga como tareas principales las de dirigir y organizar el trabajo en las empresas. Y es que esto sigue sucediendo en todos los niveles de estudios, no solo en los universitarios (Público, 2019).

Un ejemplo que contrasta estos últimos datos es lo que ocurrió en el año 2020 en Madrid respecto a la elaboración de un mapa con una propuesta de un paseo literario por el centro de la ciudad en el que solamente había 14 varones escritores, pero ninguna escritora. Muchos alegaban que eran grandes escritores entre los que no se había incluido el nombre de ninguna mujer. Así lo detallaba claramente la noticia publicada por El Público el 10 de noviembre de ese mismo año. “El hecho de que entre las propuestas no haya ninguna escritora ha hecho saltar las alarmas a algunos usuarios en las redes sociales, que han preguntado por las escritoras y han exigido al ayuntamiento más paridad” (Público, 2020, URL).

La última reforma laboral parte con el objetivo de reducir la precariedad y temporalidad en el empleo. Su publicación en el BOE (Oficial del Estado) tuvo lugar el 30 de diciembre de 2021. Esta nueva reforma laboral 2022 supone una serie de modificaciones que afectan a diversos ámbitos del mercado laboral. Asimismo, el

garantizar la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. En esta nueva reforma se hace hincapié en aspectos relativos a la contratación temporal, contratos formativos o contratos de duración determinada, entre otros. Los cambios más relevantes se han introducido en la contratación de duración determinada, contratos fijos discontinuos y contrato fijo de obra del sector de la construcción. Por tanto, todos los contratos formalizados antes del 31 de diciembre de 2021 se rigen por la normativa anterior. A partir del 30 de marzo de este año, todos los contratos deben realizarse en base a esta nueva normativa.

El contrato estrella de la reforma laboral se corresponde con el fijo discontinuo, el cual se ha multiplicado por 13 en el último año. Claudia Marcera Esguerra, contaba a El País el pasado 6 de junio que “Era denigrante firmar contratos de lunes a viernes y que nos dieran de baja en la Seguridad Social para volver a contratarnos el siguiente lunes”. Actualmente, Claudia, es fija discontinua como operaria en una empresa proveedora de bobinas de Balay y por fin ha conseguido alquilar un piso tras gozar de este nuevo tipo de contrato. La misma sostuvo que “estuve buscando desde noviembre, pero como tenía contratos temporales, los dueños no me lo alquilaban. Ahora sí me han aceptado y no me han pedido ni aval ni nada” (El País, 2022, URL).

Otro ejemplo es el de Cristina Andra de 25 años. Cristina fue una de las primeras contratadas como fija discontinua por Adecco (compañía de RRHH con base en Zurich, Suiza) tras cuatro años de contratos temporales. “Tengo más estabilidad que antes con contratos de 7 días, 15 o un mes. Si bajaba el trabajo, te echaban. Ahora me ponen en primer lugar frente a otras personas”, aseguraba. Otras mujeres como Luján acentuaban que hay que favorecer la empleabilidad a través de la recualificación de los trabajadores y también mejorar sus sueldos y por supuesto, evitarse los abusos. “Que el contrato se convierta en un ven a trabajar hoy y mañana no. El trabajador ha de saber cuándo tiene que trabajar”. “Si se produce excesiva rotación, aunque se compense con 33 días por año, este contrato no va a servir para su objetivo” (El País, 2022, URL).

6. Conclusiones

Los datos de esta investigación, obtenidos a través de las noticias analizadas en los medios de comunicación, gozan de fiabilidad y validez informativa puesto que están legitimadas por las investigaciones y transparencia de los medios nacionales de larga

trayectoria y los profesionales que elaboran las noticias. Esto se completa con la aportación del público lector.

Asimismo, los resultados correspondientes a las cifras de la precariedad y vulnerabilidad del trabajo nos muestran de una manera cuantitativa y más específica la representación de la mujer trabajadora dentro del mundo laboral en cuanto a horas de trabajo realizadas, ingresos salariales, tipos de puestos de trabajo que ocupan en función de su grado de profesionalidad y nivel estudios. Estos datos se complementan con los últimos resultados basados en Las Dificultades de las Mujeres en su Inserción en el Sector Turístico, los cuáles nos muestran un antes y un después tras la pandemia originada por la COVID-19 de las condiciones laborales y salariales de las mujeres (incluidas las extranjeras). Así como también las pequeñas mejoras respecto a los tipos de contrato de trabajo tras la nueva Reforma Laboral del 2022.

Los medios impresos nos indican el modo que debemos categorizar y organizar de manera racional los conocimientos sobre el mundo que habitamos (hombres y mujeres). De igual modo, es importante destacar que, a pesar de los cambios producidos en el tema relacionado con los trabajos de las mujeres, los diarios analizados insisten en seguir ofreciendo una imagen parcial y reduccionista de la realidad diariamente compartida por toda la comunidad. Esta racionalidad da lugar a dejar fuera de los medios la capacidad de valorar y reconocer la diversidad de las mujeres que trabajan y a su vez cumplen con diferentes roles en la sociedad.

La preferencia de los medios impresos da tendencia a indicarnos que la prensa diaria cumple todavía una función de estatus y diferenciación de rol, puesto que se asocia con los intereses masculinos. En la década de los 90 llamaba la atención que tras el resurgimiento feminista de las décadas precedentes aún la mujer no ocupara puestos de responsabilidad, ni estuviera representada en los medios como un objetivo de información con peso propio, nos extraña que aún hoy, en la década actual siga perpetuándose ese desequilibrio en la representación de género de los medios de comunicación.

A pesar de contar con herramientas fundamentales y básicas, así como instrumentos tecnológicos y legales para modificar o revertir en cierta medida estas situaciones, en los medios de comunicación no existe un acceso igualitario o una representación equitativa que pueda visibilizar a todos los miembros de la sociedad como una ciudadanía participativa y activa de los asuntos públicos.

De ahí destacamos la necesidad de reconocer el trabajo que realizan las mujeres como agentes productivos y que las mismas están al mismo nivel que el de los hombres en cuanto a esfuerzo y calidad de vida. Por tanto, los medios de comunicación deben demandar políticas públicas destinadas a conseguir una equidad social verdadera y simbólica que se acentúe más allá de los postulados normativos y sacarlas de la invisibilización en la que insisten en mantenerlas.

Bibliografía

- Abellán, L. (2012). *El Tribunal de la UE sentencia que España discrimina con las pensiones*. Recuperado el 3 enero 2022, de http://economia.elpais.com/economia/2012/11/22/actualidad/1353579939_970553.html
- Aierbe, P. (2008). Representación de las mujeres trabajadoras inmigrantes en los medios de comunicación”. *Tercera Prensa*, 7-20. <https://www.redalyc.org/pdf/181/18118913006.pdf>
- Albacete Sáez, C. A. y Fuentes Fuentes, M. M. (2010). Difusión De La Investigación Española Sobre Turismo En Revistas Internacionales. *Revista de Análisis Turístico*, 9, 14-29. <file:///C:/Users/usuario/Downloads/paper analisis turistico investigacion e Espana-libre.pdf>
- Alexain, A. (2009). *Género y medios de comunicación*. Recuperado el 5 abril 2022, de https://www.gutierrez-rubi.es/wp-content/uploads/2009/06/femdissabte_amanda-alexanian_version-final.pdf
- ANECA (2004). *Título de Grado en Turismo*. http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICE-RECTORADOS/ESPACIOEURO/LIBROS%20BLANCOS%20DE%20GRADO/LIBROBLANCO_JUN05_TURISMO.PDF
- Apostolopoulos, Y.; Lerivaldi, S. y Yianakis, A. (1996). *The sociology of tourism*. Routledge.

- Bañón Hernández, A. (2002). *Discurso e inmigración*. Universidad de Murcia.
- Barrientos-Baez, D. A. (2018). La Imagen y el Empoderamiento de la Mujer. *Turismo (2018)*, 7, 1-21. [http://ijteg.iriarteuniversidad.es/admin/archivos/2018%20\(1\).pdf](http://ijteg.iriarteuniversidad.es/admin/archivos/2018%20(1).pdf)
- Barrientos, A. y Alonso, X. (2018). Empleo y contratación en España: diferencias de género. *Estudios de Turismo de Canarias y Macarones*, 7, 4-6. [http://ijteg.iriarteuniversidad.es/admin/archivos/2018%20\(1\).pdf](http://ijteg.iriarteuniversidad.es/admin/archivos/2018%20(1).pdf)
- Baum, T. (2013). *International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism*. Geneve: International Labour Office. Recuperado el 24 junio de 2022 de, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/>
- Camps, V. (2018). Transparencia y brecha salarial. *Revista Internacional de transparencia e integridad*, 6, 1-5. http://www.encuentros-multidisciplinares.org/revista-67/victoria_camps.pdf
- Canalis, X. (2011). *Mujer y turismo: la igualdad no existe*. Recuperado el 14 de febrero de 2022, de <https://es.slideshare.net/Hosteltur/hosteltur-208-mujeryturismolaigualdadnoexiste>
- CCOO (2021). *Por la igualdad contra la brecha salarial*. Recuperado el 6 mayo 2022, de https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/webgrafia/docs/Informe_Brecha_Salarial_CCOO_res_eje.pdf
- Chibber, B. (2009). *Globalization and its Impact on Women: A Critical Assessment*. *The Indian Journal of Political Science*, 2, 341-342. http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_5_No_10_October_2015/23.pdf
- Cohen, E. (1984). The Sociology of Tourism: Approaches, issues and findings. *Annual Review of Sociology*, 10, 179-201.
- Davidoff, L. y Hall, C. (1994). *Fortunas familiares: Hombres y mujeres de la clase media inglesa*. Cátedra/ Universitat de València/ Instituto de la Mujer.
- El Digital de Canarias (2013). *Desigualdad de género en el sector turístico*. <https://www.eldigitaldecanarias.net/index.php/sociedad/57654-desigualdad-de-genero-en-el-sector-turistico-el-75-4-de-las-mujeres-han-sufrido-alguna-barrera-en-su-trabajo#>
- El Mundo (2017). *Camareras de piso: imprescindibles y explotadas*. Recuperado el 22 junio de 2022 de, <https://www.publico.es/economia/kellys-camareras-piso-imprescindibles-explotadas-sector-turistico.html>

- El Mundo (2021). *Las mujeres en el turismo: "Somos un elemento vertebrador y podemos ayudar a la reactivación"*. Recuperado el 22 junio 2022 de <https://www.elmundo.es/economia/empresas/2021/06/03/60b8ea0dfdddf6208b461e.html>
- El País (2021). *Conseguir la igualdad de género llevará 35 años al ritmo actual*. Recuperado el 31 mayo de 2022 de, <https://elpais.com/economia/2021-03-05/conseguir-la-igualdad-de-genero-lleva-35-anos-al-ritmo-actual.html>
- El País (2011). *El turismo es cosa de mujeres*. Recuperado el 22 junio de 2022 de, https://elpais.com/elpais/2011/04/07/mujeres/1302149700_130214.html
- El País (2017). *El verdadero problema de la brecha salarial oculta*. Recuperado el 19 junio de 2022 de, https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/03/07/sentidos/1488916727_392687.html?rel=buscador_noticias
- El País (2005). *El 17% de las mujeres trabajadoras tiene empleo*. Recuperado el 22 junio de 2022 de, https://elpais.com/diario/2005/03/23/sociedad/1111532409_850215.html?rel=buscador_noticias
- El País (2021). *El 40% de las españolas que ganan menos de 820 euros al mes no acabó la secundaria*. Recuperado el 15 junio de 2022 de, https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/12/27/economia/1640628238_384744.html
- El País (2021). *La nueva realidad de la mujer en el trabajo*. Recuperado el 22 junio de 2022 de, <https://elpais.com/economia/estar-donde-estes/2021-03-08/la-nueva-realidad-de-la-mujer-en-el-trabajo.html>
- El País (2021). *La pandemia amenaza al liderazgo femenino*. Recuperado el 22 junio de 2022 de, <https://elpais.com/planeta-futuro/2021-08-03/la-pandemia-amenaza-al-liderazgo-femenino.html>
- El País (2022). *La pandemia impulsa a más mujeres a la dirección*. Recuperado el 23 junio de 2022 de, <https://elpais.com/economia/2022-03-08/la-pandemia-impulsa-a-mas-mujeres-a-la-direccion.html>
- El País (2021). *La pandemia profundiza la brecha de género, especialmente para las mujeres con hijos*. Recuperado el 22 junio de 2022 de, <https://elpais.com/economia/2021-03-05/la-pandemia-profundiza-la-brecha-de-genero-especialmente-para-las-mujeres-con-hijos.html>

- El País (2021). *La pandemia retrasa la igualdad de género otra generación*. Recuperado el 22 junio de 2022 de, <https://elpais.com/sociedad/2021-03-31/la-pandemia-retrasa-la-igualdad-de-genero-otra-generacion.html>
- El País (2021). *Más de 8,4 millones de empleados deben tener plan de igualdad desde marzo*. Recuperado el 22 junio de 2022 de, https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/01/13/economia/1642107677_312312.html?rel=buscador_noticias
- Fagoaga, C. y Secanella, P. M. (1984). *Umbral de presencia de las mujeres en la prensa española*. <https://papers.uab.cat/article/view/v30-ruiz/pdf-es>
- Gámiz, L. (2000). Participación en el Primer Foro Internacional de Mujeres, *Voces de Mujeres* (pp. 187-192). <https://www.spiuijat.mx/pdf/EMU2018.pdf>
- Garcés, E. (2015). *Mujer y carrera profesional. ¿Techo de cristal o de cemento?* Recuperado el 22 junio de 2022 de, <https://www.saludemujer.com/mujer-y-carrera-profesional/>
- Huete, R. (2013). *El papel de la mujer en el turismo*. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/34284/1/Huete_Mujer%20y%20turismo%202013.pdf
- INE (2022). *Cuenta Satélite del Turismo de España (CSTE). Revisión estadística 2019*. Recuperado el 6 mayo 2022 de, https://www.ine.es/prensa/cst_2020.pdf
- INE (2013). *Empleo en el sector turístico*. Recuperado el 22 enero 2022 de, <https://www.tourspain.es/es-es/ConocimientoTuristico/PoblacionActiva/INFORME%20EMPLEO%202013.pdf>
- INE (2019). *Ocupados por tipo de jornada, sexo y rama de actividad*. Recuperado el 6 mayo 2022 de, <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4170>
- INE (2022). *Ocupados por tipo de jornada, sexo y rama de actividad*. Recuperado el 6 mayo 2022 de, <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4170>
- INE (2021). *Tasas de empleo*. Recuperado el 25 junio de 2022 de, [file:///C:/Users/usuario/Downloads/1_1_Tasas_de_empleo%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/1_1_Tasas_de_empleo%20(1).pdf)
- Inmujeres (2022). *Techo de Cristal*. Recuperado el 22 junio 2022 de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/techo-de-cristal>
- Iñiguez Berrozpe, T., Plumed Lasarte, M y Latorre Martínez, M.P. (2013). Análisis Sociológico de la formación e investigación en turismo en España como medida

estratégica de competitividad para salir de la crisis desde una perspectiva de género. *Rotur, Revista de Ocio y Turismo*, 6(1), 51-65.
https://revistas.udc.es/index.php/rotur/article/view/rotur.2013.6.1.1272/q1272_pdf

Instraw (2005). *Women and the Media: New Challenges. Review and Appraisal of the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action*. Recuperado el 22 junio de 2022 de, <http://www.uninstraw.org/en/images/stories/Beijing/womenandthedia.pdf>

Kjell, R. (1999). Fatal Women. *Journal of the Center for Women's and Gender Research*, 11, 115– 128.

Lugo, G., Alberti, M.P., Figueroa, O.L. y Talavera, D. (2011). Patrimonio cultural y género como estrategia de desarrollo en Tepetlaoxtoc, Estado de México. *Pasos*, 9(4), 599-612.

Mandell, B., y Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 387-404.

Mantecón, A. y Huete, R. (2019). La sociología del turismo en España (1964-2016). En A. Álvarez-Sousa; A. Mantecón e I. Puertas-Cañaverl (Eds.), *Sociología del turismo* (pp. 63-92). Madrid, CIS.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/103808/1/Mantecon_Huete_sociologia_turismo_2019.pdf

Mathieson, A. y Wall, G. (1990). *Turismo: repercusiones económicas, físicas y sociales*. Trillas.

Menéndez, M (2001). Mujeres en medio: repaso crítico a los medios de comunicación y su lenguaje. *Asociación de Mujeres Profesionales de la Comunicación (AMECO)* (pp. 77-96).

Núñez T. (1963). Tourism, tradition acculturation: Weekendismo in a Mexican village. *Ethnology*, 2(3), 347-52.

Oso, L. (2002). *Migración, género y hogares transnacionales*.
https://www.manosunidas.org/sites/default/files/laura_oso-migracion_genero_y_hogares_transnacionales_complemento.pdf

Pérez Wolfram C. (2003). Género y discursos sobre la inmigración en la prensa. *Discurso y sociedad*, 3(4), 67-115.
[http://www.dissoc.org/ediciones/v03n04/DS3\(4\)Castagnani&Colorado.pdf](http://www.dissoc.org/ediciones/v03n04/DS3(4)Castagnani&Colorado.pdf)

- Público (2017). *Camareras de piso: imprescindibles y explotadas en el sector*. Recuperado el 22 junio de 2022 de, <https://www.publico.es/economia/kellys-camareras-piso-imprescindibles-explotadas-sector-turistico.html>
- Público (2021). *El dueño del hotel de Pamplona condenado por explotar a una empleada*. Recuperado el 22 junio de 2022 de, <https://www.publico.es/sociedad/dueno-hotel-pamplona-condenado-explota-empleada-integro-candidatura-extrema-derecha.html>
- Público (2013). *El paro femenino se duplica durante la crisis*. Recuperado el 13 junio de 2022 de, <https://www.publico.es/actualidad/paro-femenino-duplica-durante-crisis.html>
- Público (2018). *La brecha salarial hace que las empresas ganen 42.000 millones más al año*. Recuperado el 10 junio de 2022 de, <https://www.publico.es/economia/salarios-brecha-salarial-empresas-ganen-42000-millones.html>
- Público (2019). *La brecha salarial se perpetúa*. Recuperado el 22 junio de 2022 de, <https://www.publico.es/economia/discriminacion-laboral-brecha-salarial-perpetua.html>
- Público (2018). *La pérdida del talento de las mujeres le cuesta a España más de 156.000 millones de euros*. Recuperado el 8 junio de 2022 de, <https://www.publico.es/sociedad/igualdad-laboral-perdida-talento-mujeres-le-cuesta-espana-156000-millones-euros.html>
- Público (2021). *Los hombres españoles no perciben la desigualdad laboral que sufren las mujeres*. Recuperado el 22 junio de 2022 de, <https://www.publico.es/videos/943370/los-hombres-espanoles-no-perciben-la-desigualdad-laboral-que-sufren-las-mujeres>
- Público (2017). *Sólo la mitad de los nuevos empleos para mujeres son a jornada completa*. Recuperado el 5 junio de 2022 de, <https://www.publico.es/economia/precariedad-mitad-nuevos-empleos-mujeres-son-jornada-completa.html>
- Público (2019). *Menos del 10% de los restaurantes con estrella Michelin tienen a una mujer al frente*. Recuperado el 22 junio de 2022 de, <https://www.publico.es/economia/conciliacion-laboral-195-restaurantes-espanoles-estrellas-michelin-18-mujer-frente.html>

- Público (2020). 14 hombres, 0 mujeres: así es el mapa turístico literario del Ayuntamiento de Madrid. Recuperado el 22 junio de 2022 de, <https://www.publico.es/sociedad/igualdad-14-hombres-0-mujeres-mapa-turistico-literario-ayuntamiento-madrid.html>
- Purcel, K. (1997). Women's employment in UK tourism. Gender roles ad labour markets. En Sinclair, T. (Ed.) *Gender Work and Tourism*.
- Ramos, V., Rey- Maqueira, J. y Turgores, M. (2002). Análisis empírico de discriminación por razón de género en una economía especializada en turismo. *Annals of Tourism Research en Español*, 4(1), 239-258.
- Reigada Olaizola, A. (2005). Trabajo, género y migración: una aproximación al estudio de los discursos sobre las trabajadoras inmigrantes en la prensa española. *Redes.com*, (2), 135-152. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/12924/file_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rovetto F. L. (2010). La representación del trabajo de las mujeres en los medios de comunicación. El caso de las mujeres inmigrantes. *Nómadas*, 28(4), 31-33. <https://www.redalyc.org/pdf/181/18118913006.pdf>
- Schuller, M. (1999). Margaret Schuler and Women's Human Rights. *Women's Voice*, 4(2), 2-3. https://wgs.illinoisstate.edu/downloads/newsletters/womens_voice_feb_99.pdf
- Shreeves, R. (2018). *Igualdad de género en los medios de comunicación y en el sector digital*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2018/620204/EPRS_ATAG\(2018\)620204_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2018/620204/EPRS_ATAG(2018)620204_ES.pdf)
- Sigüenza, M.; Brotons, M. & Huete, R. (2013). The evolution of gender inequality in tourism employment in Spain. *ROTUR: Revista de Ocio y Turismo*, 6, 182-200. https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/12637/ROT_6_2013_art_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sparrowe, R.T. y Iverson, K.M (1999). Grietas en el techo de cristal: Un estudio empírico de las diferencias de género en los ingresos en el Industria de la hospitalidad. *Journal oof Hospitality & Tourism*, 23, 4-20.
- Género y economía (2000). *Cómo afecta la globalización a las mujeres*. Universidad de Huelva. Recuperado el 24 abril 2022 de, <https://>

generoyeconomia.wordpress.com/2009/05/06/como-afecta-la-globalizacion-a-las-mujeres/

Urry, J. (1990). La mirada del turista 3.0: Ocio y viaje en las sociedades contemporáneas. *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 13(11), 261-264. <https://www.redalyc.org/pdf/881/88133268015.pdf>

Welbourne, T.M. y Andrews, A.O. (1996). Predicting performance of initial public offerings: Should human resource management be in the equation? *Academy of Management Journal*, 39(4), 891-919.