

ANÁLISIS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR TURÍSTICO. EL CASO DE LOS SICTED DE LA COMUNITAT VALENCIANA EN 2018

Pau Alonso-Monasterio

pualfer@upv.es;

Universitat Politècnica de València;

Florida Universitària

RESUMEN

El estudio parte de la necesidad de analizar la situación respecto a la perspectiva de género en el sector turístico de la Comunitat Valenciana. En particular se desea conocer el estado en las empresas y organismos que pertenecen al SICTED (Sistema Integral de Calidad Turística Española en Destinos).

Para ello el estudio establece los puntos clave a observar, siguiendo recomendaciones de organismos internacionales y se desarrolla en una fase cuantitativa con 234 encuestas obtenidas de entre las más de 800 entidades, y en una fase cualitativa, con tres de grupos focales.

Los resultados destacan cuestiones de desigualdad tanto verticales como horizontales. En cuanto a las verticales, emerge la existencia de techo de cristal en puestos directivos, teniendo incluso una evolución temporal reciente negativa (2015-2018), o la mayor incidencia de mujeres en puestos intermedios con niveles de formación superior, y el hecho de que hay una mayor proporción de hombres entre los rangos salariales medios-altos. En cuanto a las desigualdades horizontales, los resultados destacan la existencia de una reducida proporción de hombres que se acogen a medidas de conciliación, o, que hay una mayor proporción de mujeres cuyo puesto de trabajo no se corresponde con su contrato laboral.

Los resultados de los grupos focales sugieren que las desigualdades siguen embebidas en el ámbito laboral, pese a que muchas entidades disponen de planes de igualdad y de otras medidas ampliadas. Ello apunta a la necesidad de incidir en ámbitos capaces de influir de forma más directa y decisiva en las áreas en particular donde se producen las mayores desigualdades, de intensificar la dimensión educativa y social y reforzar las medidas que en la actualidad están funcionando. Pero, además, particularmente en el ámbito laboral, se apunta a la necesidad de incorporar medidas más contundentes que traten de reconducir situaciones estructurales heredadas.

Palabras clave: Igualdad, Género, Turismo, SICTED, Comunitat Valenciana

ABSTRACT

The aim of the study is to analyse the situation of the tourism sector of the Valencian region from the perspective of gender. In particular, the study seeks to analyse the situation in respect of those companies and organizations that are members of SICTED (Integral System of Spanish Tourist Quality in Destinations).

To that end, the study first establishes the key factors to focus on, following the recommendations of international organizations. Subsequently, they are analysed in a quantitative phase with 234 surveys obtained over more than 800 SICTED entities, and then in a qualitative phase, with three focus groups.

Results highlight the existence of inequalities, both vertical and horizontal. Regarding the vertical ones, the existence of glass ceilings for women in management positions is observed, and had even go worst in recent years (2015-2018). The findings also show the prevalence of women with university education levels in intermediate positions, as well as the fact that there is a greater proportion of men in the upper-middle wage ranges. Regarding the horizontal inequalities, the results reveal issues such as the existence of a small proportion of men benefiting from conciliation measures, along with a higher proportion of women whose job does not correspond to their employment contract.

The focus groups suggest that inequalities are still embedded in the workplace, in spite of many entities having equality plans and extended equality measures. This points to the need to focus on those aspects that can influence more directly and decisively in specific areas where the greatest inequalities occur, to intensify the educational and social dimension and to reinforce the measures that are currently working. But, in addition, particularly in the labour field, it turns out there is a need to incorporate more powerful measures capable of redirecting inherited structural situations.

Key words: Equality, Gender, Tourism, Quality Destination, Valencian Region

1. Introducción y objetivos

Este trabajo se realiza bajo convenio de colaboración entre Turisme Comunitat Valenciana y Florida Universitària, para el fomento de la investigación en el sector turístico de la Comunitat Valenciana, durante el ejercicio de 2018. El estudio se realiza entre las empresas y organismos que pertenecen al SICTED (Sistema Integral de Calidad Turística Española en Destinos). El SICTED es una iniciativa de mejora de la calidad de los destinos turísticos, promovido desde la Secretaría de Estado de Turismo, con el apoyo de la Federación Española de Municipios y Provincias, que trabaja con empresas y servicios turísticos de hasta 32 ámbitos diferentes, con el objetivo de mejorar la experiencia y satisfacción del turista. Para que un destino se adhiera al SICTED, debe disponer de:

-Infraestructuras, equipamientos, servicios y recursos turísticos suficientes para la generación de flujos de visitantes hacia el destino.

- Estructura organizativa que aglutine a los agentes turísticos públicos y privados clave para su gestión.
- Empresas prestadoras de servicios turísticos.

Sobre ellos se articula uno o varios productos turísticos coordinados e integrados en una estrategia de desarrollo común (Secretaría de Estado de Turismo, 2018).

El estudio se realiza precisamente entre estas entidades prestadoras de servicios y agentes turísticos.

El objetivo principal es avanzar en el conocimiento del estado actual de la cuestión de la igualdad de género dentro del sector de servicios turísticos distinguidos de Castelló, València y Alacant.

2. Antecedentes

2.1. Antecedentes globales en cuanto género y turismo

Cinco de los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio, establecidos desde las Naciones Unidas, están directa o indirectamente relacionados con el empoderamiento de las mujeres, y desde muchos ámbitos internacionales se destaca al turismo como una herramienta para el empoderamiento económico, social y político de las mujeres (Jucan y Jucan, 2013). Derivado del objetivo tres 'promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer', la Organización Mundial del Turismo (UNWTO) lanzó un Plan de Acción para el Empoderamiento de las Mujeres a través del Turismo en 2008.

Pero los resultados de este sector de empleo, tan prometedor para las mujeres, ofrecen datos que indican que este empoderamiento no se está produciendo de forma efectiva. En 2011, el Informe Mundial sobre las Mujeres en el Turismo de la UNWTO menciona que *'Las mujeres, en la industria turística, habitualmente se concentran en los trabajos de rango bajo, salario bajo y precarios. La discriminación y los estereotipos de género significan que las mujeres tienden a realizar principalmente trabajos como cocinar, limpiar y de recepción. Gran parte del empleo turístico es estacional y fluctúa con la naturaleza volátil de esta industria'* (UNWTO y UN Women, 2011). Este informe también muestra que las mujeres están escasamente representadas en los niveles profesionales, que ganan entre un 10 y un 15% menos que sus compañeros masculinos y una gran parte del trabajo no remunerado se desarrolla por mujeres en negocios turísticos familiares.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (ILO), estima que las mujeres representan el 46% del empleo asalariado en turismo, y hasta el 90% si se incluye catering y alojamiento (*DM: Cross Cutting Issues and Gender*, 2012). Pero la ILO, en su informe de 2018 para las perspectivas sociales y el empleo en el mundo, explica que persisten las desigualdades de género, y que son especialmente preocupantes (a nivel mundial, las mujeres sufren un déficit de participación en el mercado laboral de más de 26 puntos porcentuales respecto de los hombres). Más preocupante resulta que las desigualdades de género ya están establecidas entre los y las trabajadores/as jóvenes, complicando aún más el avance futuro en la reducción de las brechas de género (ILO, 2018a).

Este mismo organismo (ILO), en su Informe Global sobre Salarios 2018/19, comenta lo que subyace de las brechas salariales (ILO, 2018b): *'en la gran mayoría de países, la mayoría de estas brechas no se pueden explicar por las diferencias en los atributos y características de mujeres y hombres. Los países deben buscar posibles formas de abordar la infravaloración del trabajo de las mujeres en sectores e industrias altamente feminizados'* (traducción libre). Cita como ejemplos de qué se puede hacer para mejorar esta situación (entre otros): la distribución más equitativa de las obligaciones familiares, flexibilidad horaria o la existencia de servicios de cuidado infantil y de la tercera edad adecuados, que harían cambiar las elecciones laborales de muchas mujeres.

ONU Mujeres, en su último Informe mundial sobre las mujeres en el turismo (OMT y ONU Mujeres, 2013), informa de que las mujeres gozan de una buena representación en los puestos de servicios y administrativos, aunque ésta sigue siendo insuficiente a niveles profesionales. Existen más empleadoras en el sector hoteles y restaurantes que en otros sectores y existen más ministras de turismo que en otras áreas (uno de cada cinco ministerios). Ahora bien, las mujeres todavía no perciben los mismos salarios (cobran entre un 10 y un 15% menos que los hombres) ni reciben el mismo nivel de educación y formación en servicios.

Nunca antes la concienciación y compromiso con la igualdad de género en el ámbito laboral, había sido tan evidente en los debates nacionales e internacionales. El octavo ODS (Objetivo de Desarrollo Sostenible) establece 'promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos/as' para 2030. Para apoyar este ODS, se lanzó en 2017 la Coalición Internacional para la Igualdad de Salario (EPIC), una iniciativa con diferentes agentes que incluye el ILO, ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

En el ámbito nacional, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), publica el índice, que clasifica la igualdad de 0 a 100 (siendo 100 total igualdad), y que mide las diferencias entre mujeres y hombres en áreas clave del marco de políticas de la UE (trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud). En su informe para España en 2017 (EIGE, 2018), indica que obtuvo 68,3 puntos sobre 100. Esto es ligeramente superior a la puntuación de la UE-28 de 66,2. Se progresa a un ritmo más rápido que en la UE en promedio, pero ocupa el puesto 11º en la UE, lo que representa una caída de dos posiciones respecto a 2005. La situación en el área del trabajo ha mejorado en España, pero la segregación de género ha impedido un mayor progreso. En el subdominio de participación de la mujer en el mercado laboral, España se ubica entre los más bajos de la UE-28.

Entre las parejas con hijos las desigualdades se acentúan, la tasa de empleo (equivalente a tiempo completo) para las mujeres es del 52%, en comparación con el 75% para los hombres. La brecha de género es cinco veces mayor que la de las parejas sin hijos. Finalmente, en España, casi el 25% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, en comparación con el 8% de los hombres. En promedio, las mujeres trabajan 34 horas por semana, en comparación con las 40 horas de los hombres.

En una investigación desarrollada a instancias del Instituto de la Mujer entre 2011 y 2013, se analiza el techo de cristal en el sector turístico (Segovia, 2013), concluyendo que el mercado laboral turístico se caracteriza por una fuerte presencia de la mujer en determinados puestos, pero un limitado acceso a puestos de dirección. Comparado con otros sectores, además, presenta una mayor tendencia a la estereotipación por género de determinados puestos de trabajo y una de sus principales actividades económicas, la hostelería, es la que presenta los niveles salariales más bajos para la mujer. El informe, además, finaliza recomendando una serie de acciones concretas para la mejora de la situación de la mujer en el sector turístico, en tres ámbitos diferentes: ámbito privado, ámbito empresarial y ámbito institucional y de Administraciones Públicas.

Cabe además comentar el primer informe realizado por el portal Turijobs en febrero de 2018 (Turijobs, 2018), pues se ha realizado a partir de encuestas a un total de 898 profesionales del sector turístico. Concluye que el 90% de las mujeres y el 74% de los hombres consideran que existe desigualdad laboral entre géneros, y el 64% de las mujeres afirma haber sufrido discriminación laboral por razón de género, siendo las categorías laborales más afectadas los mandos intermedios (74%) y los perfiles ejecutivos (70%). En cuanto a sectores, el de cocina es el más afectado por esta discriminación (84%), seguido de pisos y limpieza (51%). El informe recomienda revisar la carga de trabajo no remunerado que realizan las mujeres en el sector, incrementar las iniciativas de diversidad, pero monitorizando la implementación y cuantificando su efectividad, visibilizar el talento femenino, incrementar cuotas en consejos de administración y hace mención explícita a la cuestión educativa de la igualdad de género.

En el ámbito regional, el Plan Integral de Igualdad de Género para el sector turístico 2020 (Polo, inéd.), realizado para la Diputació de València, tiene como objetivo introducir la perspectiva de género a través de los municipios del territorio valenciano que cuentan con Oficina de Información Turística para lograr que en el 2020 el sector turístico local (tanto el público como el privado) sea más competitivo y sostenible, aportando el máximo beneficio social a través de la inclusión de la igualdad y respeto a la diversidad en todos los ámbitos del turismo. Para ello, plantea tres fases (diagnóstico, actuación y seguimiento), y en la de diagnóstico cabe resaltar algunas conclusiones en la línea de las ya expresadas: el 67% de mujeres en la plantilla indica que es un sector feminizado, y la distribución vertical indica que existe una clara segregación (techo de cristal), a medida que subimos a puestos más altos desaparecen las mujeres, que se concentran principalmente en los puestos peor pagados y más precarios. Respecto a la segregación horizontal, se comprobó la existencia principalmente en las responsables de las Oficinas de turismo, que, a pesar de realizar el mismo trabajo que los hombres, su categoría laboral es inferior y no corresponde con sus responsabilidades.

Más allá de la segregación, los efectos negativos que produce la precarización del trabajo femenino debido a los efectos de la discriminación por razón de género se proyectan en riesgos para la salud, en donde se entremezclan situaciones de acoso sexual, la doble presencia en la esfera doméstica y laboral o el riesgo reproductivo por la intensificación del estrés, la ansiedad, los daños emocionales y físicos o, como resultado de todo ello, el abandono del puesto de trabajo (Cañada, 2015 en Huete et al., 2016).

2.2. Antecedentes en cuanto estudios desde la perspectiva de género

En el ámbito internacional, la cuestión de cómo realizar una evaluación con perspectiva de género se aborda desde múltiples organismos con competencias y ámbitos territoriales múltiples. El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (European Institute for Gender Equality (EIGE,2017a)), en su guía para desarrollar estudios de impacto de género, menciona que, en términos generales, un proceso de evaluación de impacto de género incluye tres etapas de evaluación: 1ª Relevancia, 2ª Impacto (análisis sensible y peso del género) y 3ª Calidad (Hallazgos y propuestas).

El análisis a desarrollar debería tratar de comprender la situación actual de los grupos afectados y además cómo podría evolucionar esta situación. Para guiar el análisis, se pueden tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- 1) Análisis de campo de la situación de mujeres y hombres: Recopilar información y datos sobre la situación existente para mujeres y hombres en las áreas afectadas, buscando estadísticas desagregadas por género.

Complementar la información cuantitativa con conocimientos cualitativos, por ejemplo, estudios o consultas, y combinar varias fuentes (oficinas de estadística, trabajos académicos, informes de políticas) para obtener una comprensión más profunda.

- 2) Identificar las desigualdades de género existentes: Teniendo en cuenta las opiniones de las partes interesadas. Para ello, esta herramienta del EIGE, propone preguntas clave, algunas de las cuales se incorporan en este estudio.

Además, en esta herramienta, el EIGE describe como esencial para desarrollar el análisis con perspectiva de género, tener en cuenta las siguientes estructuras que sostienen las desigualdades:

- a) La división del trabajo por género: distribución y segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo.
- b) Organización de la vida privada: mujeres y hombres tienen diferentes puestos en esta área (por ejemplo, la maternidad y la paternidad incluyen diferentes roles), y ello tiene consecuencias para la posición en la vida social.
- c) Organización de la ciudadanía: oportunidades de participar en igualdad de condiciones en todos los aspectos de la sociedad.

Desde este mismo Instituto, el EIGE, se publicó en 2017 un Informe Metodológico para el desarrollo del Índice de Igualdad de Género (EIGE, 2017b). En él se aborda la igualdad desde ocho áreas clave: el conocimiento, el tiempo, el poder, la salud, las desigualdades transversales, la violencia, el trabajo y el dinero. Para cada una de las áreas propone un listado de indicadores bastante extenso, en el que además indica la fuente de datos disponible, claro está, para niveles territoriales de estudio muy amplios. No obstante, el listado se revisó y aquellos indicadores aplicables al caso de estudio que recoge este trabajo y que se reiteraban con otras fuentes se incluyeron. A modo de ejemplo, en los

indicadores para 'Trabajo', en el sub-dominio 'Segregación y calidad de trabajo', aparecen tres indicadores: personas empleadas educación, salud y actividades de trabajo social; habilidad para tomar una o dos horas libres durante el horario laboral por cuestiones familiares; proyección laboral.

Otra iniciativa metodológica del ámbito internacional de utilidad para el desarrollo de este estudio es el Sistema Europeo de Indicadores Turísticos (ETIS) (Unión Europea, 2017). En la parte 2: 'Indicadores básicos e indicadores complementarios', se enfocan a recopilar la información fundamental que un destino necesita para comprender, supervisar y gestionar su rendimiento. Se trata de 43 indicadores básicos que engloban los aspectos esenciales que también permiten efectuar comparaciones de diferentes destinos a lo largo del tiempo. En la sección C: Impacto social y cultural, se encuentra el criterio de 'Igualdad de género', compuesto solamente por dos indicadores: porcentaje de hombres y mujeres empleados en el sector del turismo y porcentaje de empresas turísticas cuya dirección general está en manos de una mujer.

Asimismo, en el Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010-2012 de la OMT y ONU Mujeres (2013), se realiza un primer intento de desarrollar un marco cuantitativo de seguimiento de la situación de las mujeres que trabajan en el sector del turismo en todo el mundo, si bien se centra en las regiones en desarrollo, algunos aspectos resultan de utilidad para este caso. A modo de resumen y como recomendaciones del procedimiento, el informe explica que el último listado de indicadores es un punto intermedio entre los mejores indicadores posibles y aquellos para los que actualmente existen datos disponibles y es factible conseguir.

A nivel nacional, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, publicó en 2016 una serie de factores del análisis de género (IM, 2016). Entre ellos propone incluir 'Conocimiento y aptitudes', 'Responsabilidad', 'Esfuerzo' y 'Condiciones de trabajo'. Este mismo Instituto, publicó en 2010 el Sistema Estatal de Indicadores de Género (en adelante SEIG)(Red2Red, 2010). El Instituto, consciente de la necesidad de datos estadísticos con perspectiva de género, desarrolló la base de datos 'Mujeres en Cifras', que ha constituido el referente estadístico para la medición cuantitativa de las brechas de género en España en diversos ámbitos. El diseño preliminar de los indicadores descansa en tres grandes bloques operativos:

- 1) Indicadores Temáticos: presencia o situación de las mujeres en relación con la de los hombres, para diagnosticar la situación de igualdad de oportunidades respecto a determinadas variables de caracterización sociodemográfica.
- 2) Indicadores específicos por áreas de actuación prioritarias: para áreas de competencias asumidas por las Direcciones Generales dependientes de la Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Igualdad.
- 3) Indicadores transversales de carácter nacional o internacional: los que emanan de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 e incorporarán indicadores de la Unión Europea.

El presente trabajo incluye algunos de estos indicadores, los que se consideró podían recoger de forma más eficiente la situación del ámbito turístico. Algunas de las

dimensiones de los indicadores temáticos empleadas en este trabajo son: Demografía, Familias y hogares, Educación, Ocio y tiempo libre, o Deporte.

También, desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IM, 2018), se han facilitado herramientas para desarrollar la red de empresas con distintivo 'Igualdad en la Empresa' (Red DIE). En ellas, se dispone de amplios cuestionarios técnicos, los cuales se han revisado y se ha capitalizado aquellas cuestiones que resultaban de mayor utilidad para el presente estudio. Un ejemplo es el bloque de la fase diagnóstico, donde hay cuestiones como la promoción y la carrera profesional, los procedimientos de selección y reclutamiento, la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad, entre otros, que se incluyeron en el estudio.

Finalmente, a nivel Regional, desde la Generalitat Valenciana se publicó la 'Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana' (Conselleria de Benestar Social, 2008). En ella se describen las fases para la elaboración de un Plan de Igualdad en las empresas: Compromiso, Diagnóstico, Plan de acción Igualdad. Es en la fase de diagnóstico donde se encontró información de utilidad para este estudio. En ella explica el tipo de información interesante, como el total de la plantilla, diferenciada para ambos sexos. Las tablas de recogida de información recomendadas son las de información de la empresa y de información de la plantilla, por lo que este estudio planteó sendas encuestas para estos dos grupos de estudio.

Una vez cumplimentada esta información, la guía indica que esto permitirá realizar un informe sobre las necesidades detectadas en cada una de las áreas que propone abordar: Acceso al empleo, Conciliación, Clasificación profesional, Formación y promoción, Retribución, Salud laboral y Comunicación y lenguaje no sexista, la mayoría de ellas incorporadas en este estudio.

Por último, indicar que el antecedente inmediato de este trabajo es una investigación desarrollada en el ejercicio anterior (AVT, 2017), y que supuso una primera aproximación a la perspectiva de género en el sector turístico valenciano, en el caso del sector hotelero.

3. Metodología

3.1 Diseño de la metodología

El trabajo se realiza por fases, a lo largo de nueve meses. Comenzando con el estudio y análisis del marco contextual y los antecedentes, el diseño de metodología. A continuación se desarrolló el núcleo de la investigación, con la realización de las encuestas, de los grupos focales y el análisis de sus resultados. Finalmente se elaboraron las conclusiones y se difundieron.

Las herramientas empleadas para la realización del trabajo han sido:

- Revisión bibliográfica de publicaciones científicas, manuales, guías y directrices a distintos niveles territoriales, llegando al ámbito internacional.

-Estudio cuantitativo: encuesta online, empleando la herramienta de Formularios de Google. Durante ese periodo se realizan un total de 234 encuestas válidas.

-Estudio cualitativo: grupos focales. Se realizan tres sesiones de grupo focal, una en cada provincia, Castelló, València y Alacant, para agentes de SICTED. En los grupos se exponía una introducción y seguidamente se planteaban tres cuestiones y tres propuestas. La reflexión y debate era conducida por una moderadora y a su vez una reportera se encargaba de tomar notas sobre los asuntos surgidos en el debate. En estas sesiones, personas de empresas y organismos incluidos en el SICTED participan de forma voluntaria.

3.2 Perfil de las personas participantes en el estudio

En la Comunitat Valenciana, a fecha de noviembre de 2018, hay un total de 28 destinos SICTED. De entre estos agentes es de donde se extrae el listado de participantes para la encuesta realizada y los grupos focales de estudio. El tamaño de la población de estudio y la muestra del estudio cuantitativo, basado en encuestas, se describe en el siguiente cuadro:

Base de Datos de agentes SICTED	Agentes SICTED no incluidos	Agentes que respondieron a las encuestas	Grupos focales
807	695	234	20
Todas las categorías	Se descartan: policía, taxi individual, carnicería, pescadería, peluquerías tienda de ropa, interiorismo, óptica, gimnasio, limpieza urbana, academia idiomas, joyería, farmacia y gasolinera.	128 de Recursos Humanos y Dirección 106 de Personal trabajador	Castelló València Alacant

Las personas que participaron en el estudio cuantitativo derivado de la realización de las encuestas, en cuanto al género, resultaron el 56,4% respondidas por mujeres y el resto por hombres, lo que permitió realizar un análisis posterior bastante equilibrado, aunque se analizará la información en proporciones respecto al total de hombres y de mujeres, para evitar sesgos. A efectos de referencia, se ha tomado el censo de la Comunitat Valenciana de 2017 (los mismos rangos de edad del presente estudio), y obtenido la proporción de hombre y mujeres, siendo la de mujeres el 49,7% (Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana). Con ambos datos, se puede observar que las encuestas realizadas presentan cierta feminización, en el sentido que la proporción de mujeres que la han respondido respecto total es ligeramente superior a la proporción de mujeres que hay en la Comunitat Valenciana en los rangos de edad estudiados, lo cual, es lógico al tratarse de un sector feminizado.

Los resultados de edad de las personas encuestadas se muestran en la figura 1 segregados por género. La mayoría de mujeres encuestadas están entre 41 y 45 años, seguida de cerca por las franjas de 36 a 40. En el caso de los hombres, la mayoría está entre 51 y 60 años, seguido de la franja de 36 a 40 años. Las edades menos representadas para ambos sexos son la cercana a la jubilación y la menor de 30 años. Cabe destacar que las curvas de edad se cruzan de forma más marcada en la franja de edad de los 30 a los 50 años, siendo mayoría de mujeres en ella.

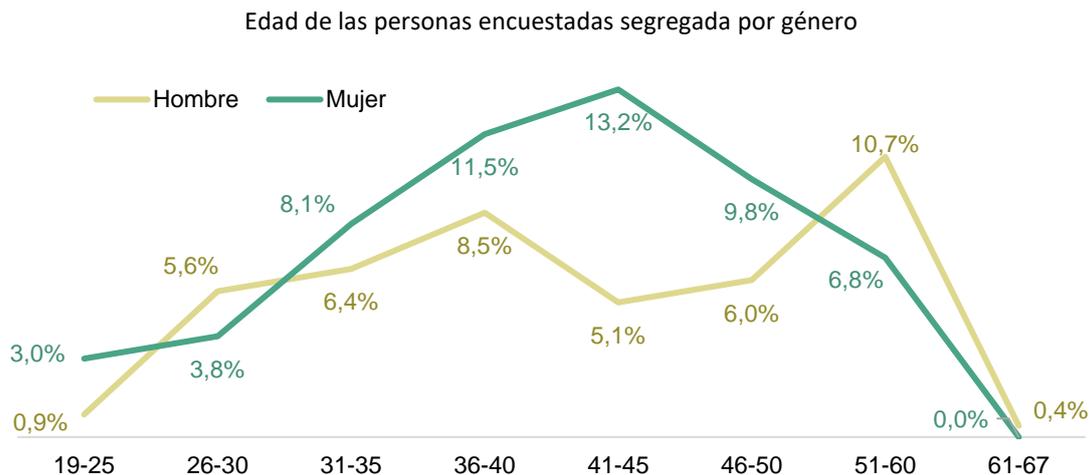


Figura 1. Edad de las personas encuestadas. Porcentaje de personas de cada rango de edad para cada género respecto al total de las respuestas obtenidas.

En las encuestas obtenidas hay representantes de todos los rangos de edad de la población activa (figura 2). Respecto a la pirámide poblacional de la Comunitat Valenciana en 2017 (figura 3), las encuestas realizadas reflejan que hay infrarrepresentación en los extremos de rangos de edad. En la franja de 51 a 67 años y en la más joven, de 19 a 25 años, hay menos individuos de los que le correspondería, si la distribución en el sector fuese proporcional a la población valenciana.



Figura 2. Respuestas obtenidas en la encuesta clasificadas por rangos de edad.



Figura 3. Censo de habitantes de la Comunitat Valenciana. Año 2017. Datos en número de personas. Agrupado por rangos de edad empleados en el estudio. Fuente: Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana.

Respecto al nivel de estudios, las encuestas muestran que el nivel mayoritario es de Licenciatura, Ingeniería superior y/o Grado, es decir, estudios universitarios. A este nivel de estudios le siguen los estudios secundarios, incluyendo los ciclos formativos, y después los estudios de diplomatura y/o ingeniería técnica.

En cuanto a la situación familiar, las encuestas muestran que la mayoría se encuentra en pareja legalmente constituida, en casi la mitad de los casos. La siguiente situación

familiar más común es la de convivencia en pareja no legalmente constituida, con poco más de una cuarta parte de las encuestas.

La situación familiar se analiza en las encuestas especialmente en lo que se refiere a personas a su cargo, sean hijos/as u otras situaciones. Los datos muestran que el 38% tienen hijos/as, siendo en su mayoría 2 hijos/as (45%) y 1 hijo/a (43%). Respecto a dependientes a cargo de las personas encuestadas, sin tener en cuenta los/as hijos/as, las encuestas muestran que en el 14,1% de las personas sí tienen alguien a su cargo que no es hijo/a.

En cuanto al perfil de las entidades en que trabajan las personas encuestadas, se plantearon seis preguntas en la encuesta. La ubicación de las entidades en las que trabaja las personas encuestadas puede observarse en la figura 4.

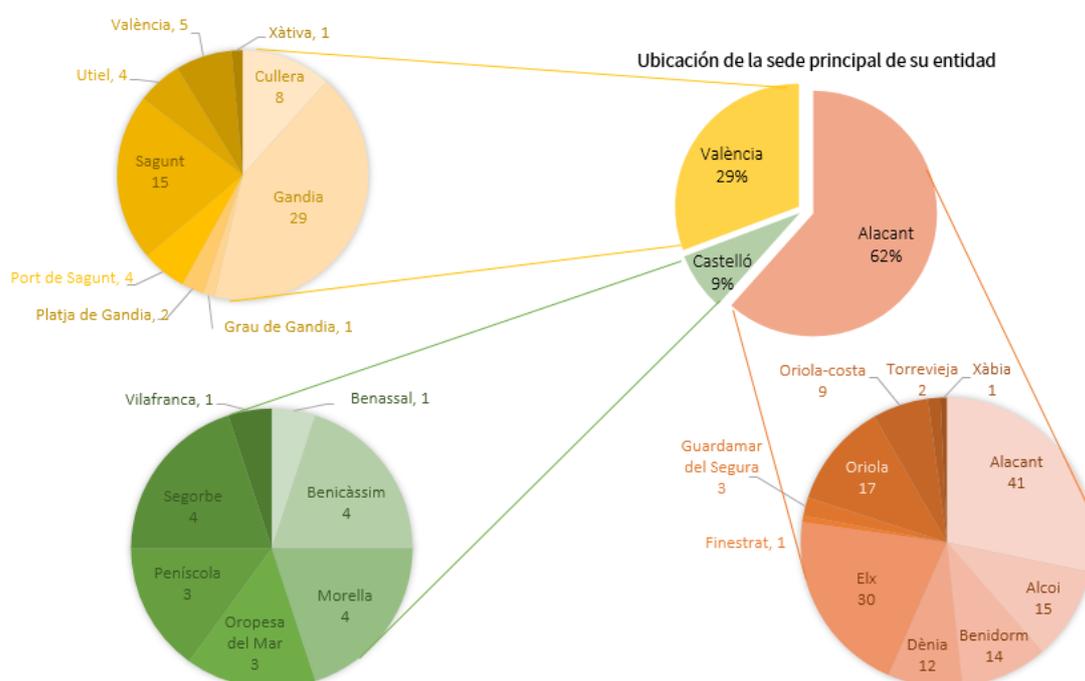


Figura 4. Distribución territorial de las encuestas realizadas. Superior derecha: provincias. El resto, poblaciones de cada provincia.

La tipología de entidad en la que desempeñan su trabajo es la mayoría una entidad privada, en casi el 80% de los casos. El sector de actividad más representado en este estudio es el del alojamiento, incluyendo hoteles, apartamentos o Bed&Breakfast. Los bares y cafeterías, restaurantes y servicios de catering, también tienen un peso considerable en las encuestas, seguidos de las entidades que gestionan atractivos culturales e instalaciones y las oficinas de turismo.

Las entidades, tienen antigüedades de más de 20 años en más de la mitad de los casos, seguidas por aquellas de entre 10 y 20 años. Por otra parte, las entidades en las que trabajan las personas encuestadas tienen un tamaño de entre 10 y 42 empleados/as en un tercio de los casos, seguidas por aquellas microempresas de 1 a 5 personas (21%) y empresas grandes con entre 50 y 249 trabajadores/as (18%).

4. Resultados

Los resultados obtenidos son numerosos, al tratarse de una encuesta con 46 preguntas, y de tres grupos focales, por lo que, a efectos prácticos para este trabajo, se abordan los más destacables, siguiendo las áreas clave a estudiar en la perspectiva de género recomendadas desde los organismos internacionales y nacionales. De este modo se explican los resultados para: tiempo, trabajo, dinero, conocimiento, poder (EIGE 2018 y 2017b; IM, 2016 y 2018; Red2Red, 2010; Conselleria de Benestar Social, 2008).

4.1. Igualdad y tiempo

Entre las cuestiones que era necesario abordar de forma más directa en la perspectiva de igualdad y género, se encuentran las relativas a cómo la vida personal y laboral se entrelazan y repercuten mutuamente. Así, en este apartado se tratan cuestiones relacionadas con las obligaciones familiares y con el uso del tiempo libre.

Cuando se pregunta sobre la capacidad que tienen las personas encuestadas de conciliar su vida laboral y personal, de muy fácil a imposible, un 36%, respondió de forma intermedia. La imposibilidad de conciliar se da en el 9% de las encuestas y con dificultades en el 20%. Si se segregan las respuestas por género (figura 5), siendo un total de 102 respuestas de hombres y 132 de mujeres, llama la atención que son los hombres quienes la perciben como más complicada.

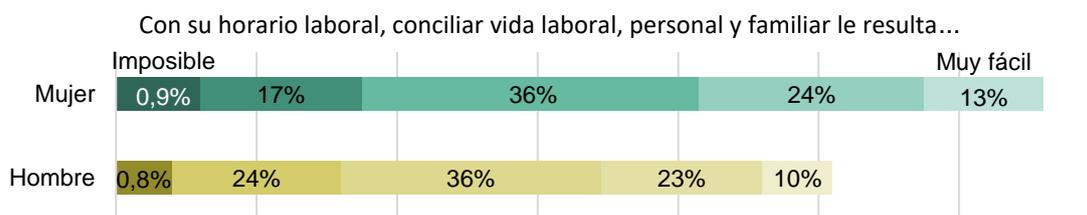


Figura 5. Grado de facilidad-dificultad de conciliar el horario laboral con la vida personal y familiar. Respuestas en porcentaje respecto al total de hombres o de mujeres que respondieron esta pregunta.

Al abordar la dedicación del tiempo, en lo referente a cuidado de personas a su cargo, en el 19% de las encuestas 'siempre' son quien se encargan de atenderlas, y en el 18% 'que muchas veces' son ellas. En cambio, el 21% nunca las atienden y el 14% pocas veces. Si nos fijamos en la proporción de hombres y mujeres que responden a los grados de obligación de atender personas a su cargo, las encuestas reflejan claramente que, a mayor grado de responsabilidad, mayor proporción de mujeres en dicho grado creciente.

En cuanto a las actividades que realizan las mujeres normalmente fuera del trabajo, la mayoría de las respuestas apuntan a deberes y obligaciones, pues el 21% realizan principalmente tareas domésticas, seguido del 18,4% que se encarga de cuidar a personas a su cargo. Las actividades de ocio solo se realizan en el 14% de ocasiones, las aficiones el 13,7% y el deporte el 10,3%, este último muy similar al 10,7% que simplemente descansa.

Si se observan los resultados segregados por género y actividad, en la figura 6 se aprecia que son los hombres quienes dedican más tiempo fuera del trabajo al ocio, descanso,

aficiones y deporte. Las mujeres tienden más a dedicar tiempo a tareas domésticas, cuidar personas a su cargo, lo que, comparando con los resultados en el caso de los hombres, resulta evidente el rol de género que soportan las mujeres trabajadoras.

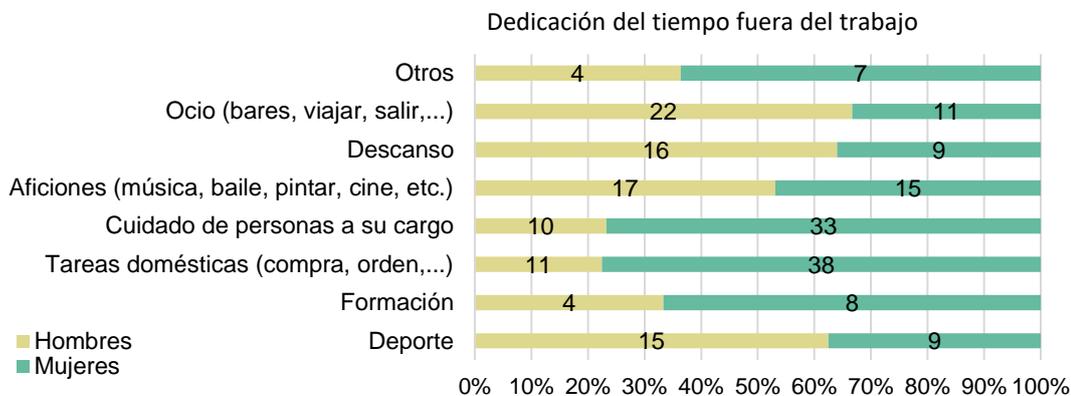


Figura 6. Respuestas a: 'Su tiempo fuera del trabajo lo dedica principalmente a...'. Datos en número de encuestas.

4.2. Igualdad y trabajo

La cuestión relativa al trabajo que se aborda en primer lugar es el grado en que las personas encuestadas consideran que las necesidades de conciliación familiar y personal han influido en sus oportunidades de promoción y de prosperar en su vida laboral. Los resultados apuntan a que el 16% considera que ha influido totalmente, y, en el extremo opuesto, el 14% declara que no ha influido en nada el atender estas necesidades de conciliación. Resultados intermedios, interpretados como que han influido de alguna forma, pero no decisivamente, son el 31% de casos. Cuando se segregan los resultados (figura 7), se observa que las mujeres tienden a agrupar más sus respuestas en torno a que las necesidades de conciliar influyen totalmente y mucho en sus oportunidades, con un 45% de las respuestas, frente al 26% de los hombres.

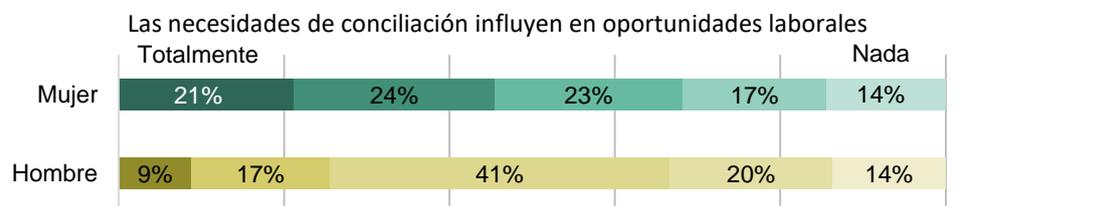


Figura 7. Respuestas a: ¿En qué grado diría que sus necesidades de conciliación influyen en sus oportunidades de promocionarse y prosperar? Respuestas en porcentaje respecto al total de hombres o de mujeres que respondieron esta pregunta.

Cuando se pregunta a las personas con hijos/as u otras personas a su cargo, sobre el grado en que su carrera profesional se ha visto afectada negativamente (de totalmente a nada), el 7% considera que su carrera se ha visto totalmente afectada negativamente. Pero en el otro extremo se encuentra el 33% de las personas encuestadas con personas a su cargo, en que no ha influido en nada esta cuestión. En el rango intermedio, con el 30%, se encuentran los casos en que tener personas a su cargo parece haber influido en algún modo de forma negativa en el desarrollo de su carrera profesional, aunque no de forma determinante. Cuando segregamos los datos por género (con 85 respuestas de hombres y 106 de mujeres) (figura 8), se observa que la proporción de hombres que no ven influida negativamente su carrera es el 40%, frente al 28% de las mujeres, y los que han visto totalmente influida su carrera de forma negativa o mucho son el 11%, frente al casi 30% de mujeres.



Figura 8. Respuestas a: ‘En caso de tener hijos/as o personas a su cargo ‘Mi carrera profesional se ha visto afectada negativamente (económicamente, velocidad de progresión, desarrollo de capacidades y conocimientos, etc.)’. Respuestas en porcentaje respecto al total de hombres o de mujeres que respondieron esta pregunta.

En cuanto al tiempo de trabajo en contrato, la jornada laboral, en la figura 9 se puede observar que los hombres presentan mayores proporciones sobre todo en la jornada completa, siendo las mujeres, aunque en menores proporciones, las que tienden a horarios bien de mañana, bien de tarde, siendo el turno partido bastante parecido, aunque con cierta mayoría de hombres.

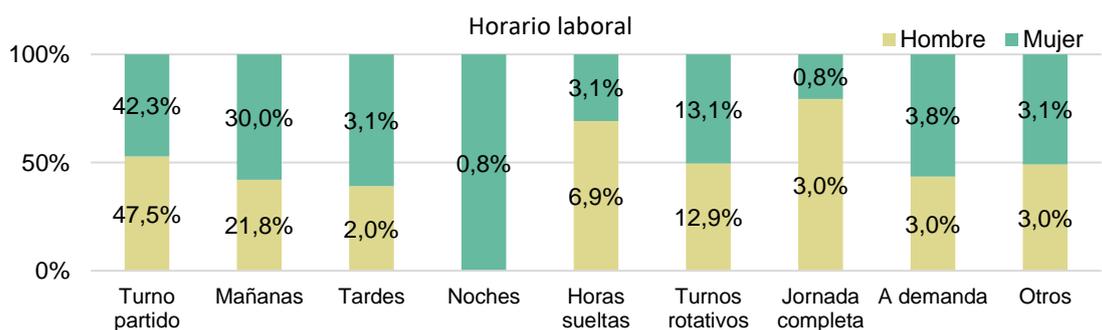


Figura 9. Horario laboral declarado en las encuestas. Respuestas en porcentaje respecto al total de hombres o de mujeres que respondieron esta pregunta.

Una cuestión relevante en la perspectiva de estudio que ocupa este trabajo es si las personas encuestadas realizan un trabajo que se corresponde con las tareas implícitas de su puesto de trabajo. Se constata que existen ciertas discrepancias (figura 10), pero no se explicitan parámetros que apunten a las causas o su magnitud y naturaleza. Lo

que sí se evidencia es que estas discrepancias existen, y que, además, es mucho más habitual que esto ocurra en mujeres que en hombres.

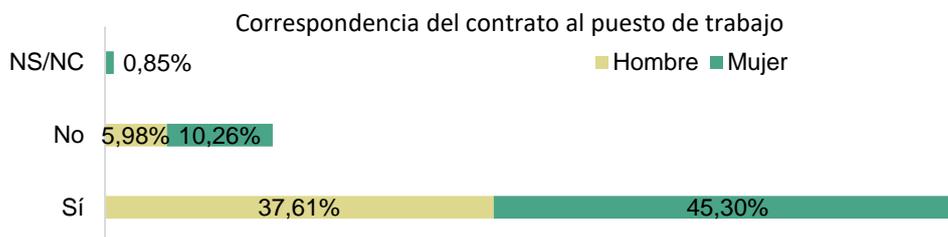


Figura 10. Respuestas a: '¿Se corresponde la categoría profesional de su contrato con el puesto que desempeña en su entidad?'. Respuestas en porcentaje respecto al total de respuestas.

El segundo bloque en cuanto a igualdad y trabajo, analiza las medidas de igualdad de las entidades SICTED. La cuestión sobre la existencia de estas iniciativas, muestra que la mayoría de entidades tiene medidas de conciliación, planes de igualdad y medidas de fomento de igualdad de oportunidades, siendo las iniciativas menos representadas: protocolos de acoso y casos en que no existe ninguna. Lo más habitual es que las entidades tengan entre una y tres medidas (figura 11), pero, lo más llamativo de estas cuestiones es que el 35% de las personas declara desconocer las iniciativas en materia de igualdad.

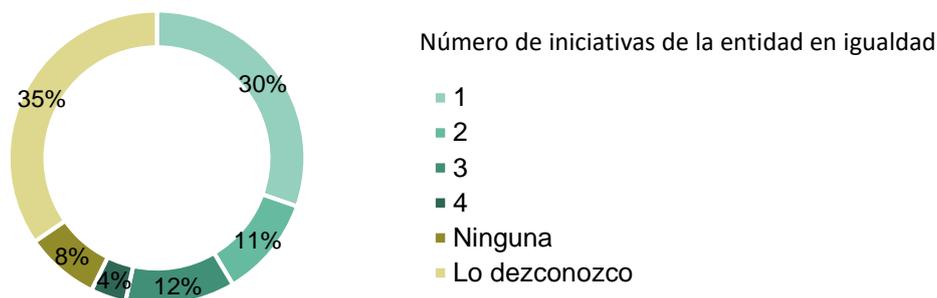


Figura 11. Respuestas a: '¿Se corresponde la categoría profesional de su contrato con el puesto que desempeña en su entidad?'. Datos en porcentaje respecto al total de respuestas.

En cuanto a la aplicación de estas medidas, la mayoría personas que no se acogió a ninguna medida de conciliación durante el último año fueron hombres (60% de los casos). Las mujeres que no se acogieron a ninguna medida fueron el 40% de las personas encuestadas. Entre las personas que se acogieron a entre 1 y 5 medidas, encontramos la situación contraria a la anterior, en este caso hubo un 67% de mujeres que se acogieron, frente a un 33% de hombres (figura 12). Es decir, dos tercios frente a solamente un tercio de los hombres acogéndose a medidas de conciliación. Las personas acogidas a entre 6 y 10 medidas de conciliación solo fueron mujeres, en cuatro casos.

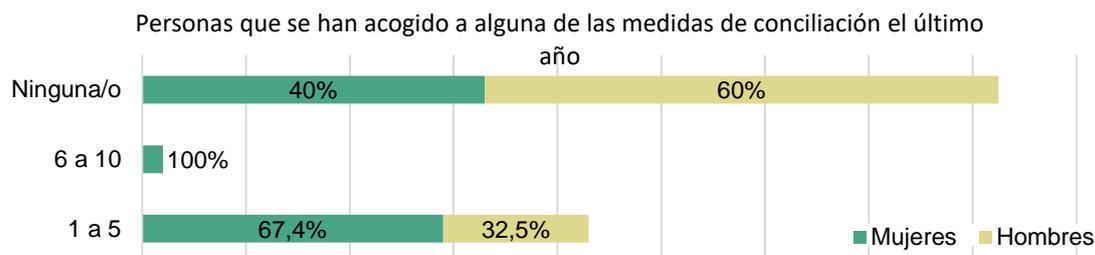


Figura 12. Respuestas a la pregunta: ‘¿Cuántos hombres/mujeres se han acogido a alguna de las medidas de conciliación el último año en su entidad (reducción de jornada, excedencia, permiso paternidad, etc.)?’. Datos en porcentaje respuestas de cada opción.

Finalmente, se pregunta por la existencia de otras medidas que van más allá de la normativa mínima aplicable. A ello, las entidades responden, además, mencionando de qué medida o medidas se trata. Lo más habitual es que las entidades proporcionen horarios flexibles, seguido de políticas de maternidad y paternidad ampliadas. Otras medidas disponibles, pero menos frecuentemente, son la opción de teletrabajo, permisos de enfermedad para el cuidado de personas dependientes o la posibilidad de movilidad laboral por cuestiones familiares.

4.3. Igualdad y dinero

Esta relación se estudia a través del rango salarial en las entidades SICTED. Para realizar el análisis, se descartan los datos de aquellas personas que no realizan jornada completa para así evitar sesgos en los resultados.

La figura 13 pone en relieve que la proporción de hombres y mujeres tiende a ser especular en cuanto a rango salarial, es decir, los rangos superiores de sueldo son opuestos a los de menor sueldo. A excepción del rango entre 600 y 900€, es evidente que a mayor rango salarial hay muchas menos mujeres respecto a la proporción de personas que acceden a dicho rango.

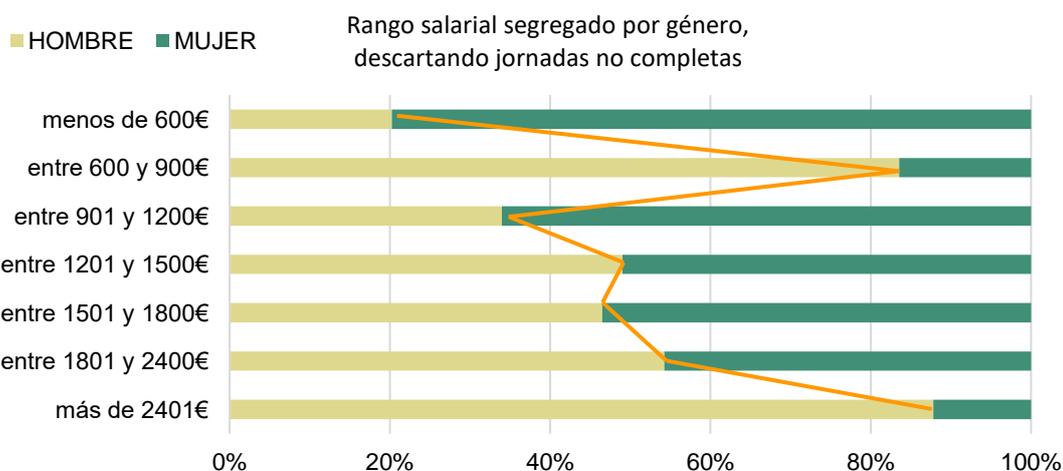


Figura 13. Rango salarial. Respuestas en porcentaje relativo a cada rango.

Dado que la variable 'puesto de trabajo' es decisiva en el acceso a distintos rangos salariales, se comparan ambas (puesto de trabajo y rango salarial), bajo la perspectiva de género. En la figura 14, se puede observar que los resultados tienen cierta agregación de hombres en las zonas con mayor sueldo y puesto de mayor rango, lo que resulta coherente. Pero en el caso de las mujeres esta tendencia a la agregación se desplaza a las zonas de sueldos intermedios y bajos y los puestos en torno a técnico de forma más evidente.

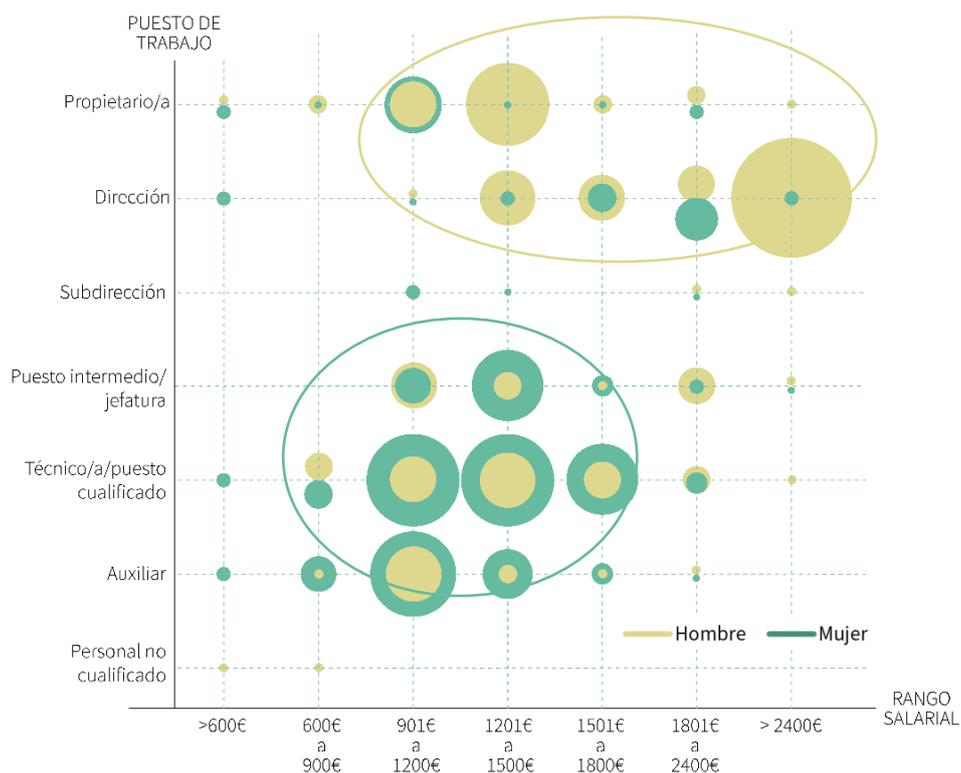


Figura 14. Relación entre los rangos salariales y el tipo de puesto de trabajo que ocupan. El tamaño de los círculos representa el grado de incidencia de cada caso (cantidad de personas que responden en estas categorías).

4.4. Igualdad y educación (conocimiento)

Para estudiar la igualdad en relación al conocimiento, entendido como nivel educativo, se comienza por analizar el nivel de estudios. Los resultados muestran que el nivel mayoritario es de Licenciatura, Ingeniería superior y/o Grado, es decir, estudios universitarios, seguidos de estudios secundarios, incluyendo los ciclos formativos. Cuando se segregan los datos por género (figura 15), se observa que son las mujeres quienes están aportando la mayor proporción de estudios universitarios, excepto en estudios de Máster y Doctorado, donde se produce un descenso claro, equiparándose a la muy baja proporción de personas con estos niveles de estudios.

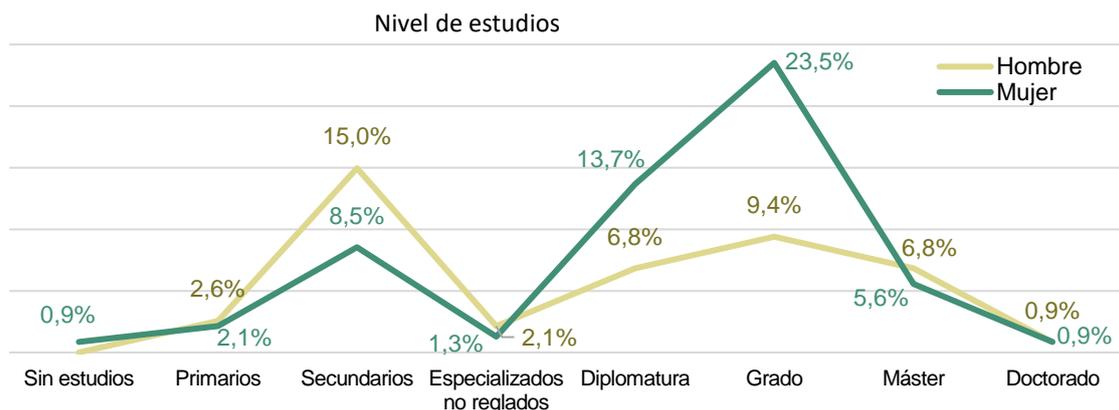


Imagen 15. Nivel de estudios de declarado en las encuestas. Resultados en porcentaje respecto a al total de encuestas.

Se analiza también si el nivel de estudios está dando acceso a diferentes puestos de trabajo y en qué grado. Esta relación en el caso de los hombres parece no tener un patrón. En el caso de las mujeres, sí presenta cierta agregación de resultados, especialmente en la zona de puestos intermedios o de menor rango con titulaciones universitarias (zona resaltada con un círculo).

Otro tipo de conocimientos que no se adquiere con estudios son los derivados de la experiencia, por lo que se analiza la relación del puesto de trabajo, esta vez con la antigüedad en la entidad de trabajo actual de las personas encuestadas. En la figura 16 se aprecia que ahora los resultados sí tienden a agregarse de forma algo distinta al caso del nivel de estudios. Ahora, mientras los hombres se agrupan en puestos altos con antigüedades medias-altas, las mujeres se agregan en la zona de antigüedad media-alta, pero en puestos en torno a técnico y auxiliar.

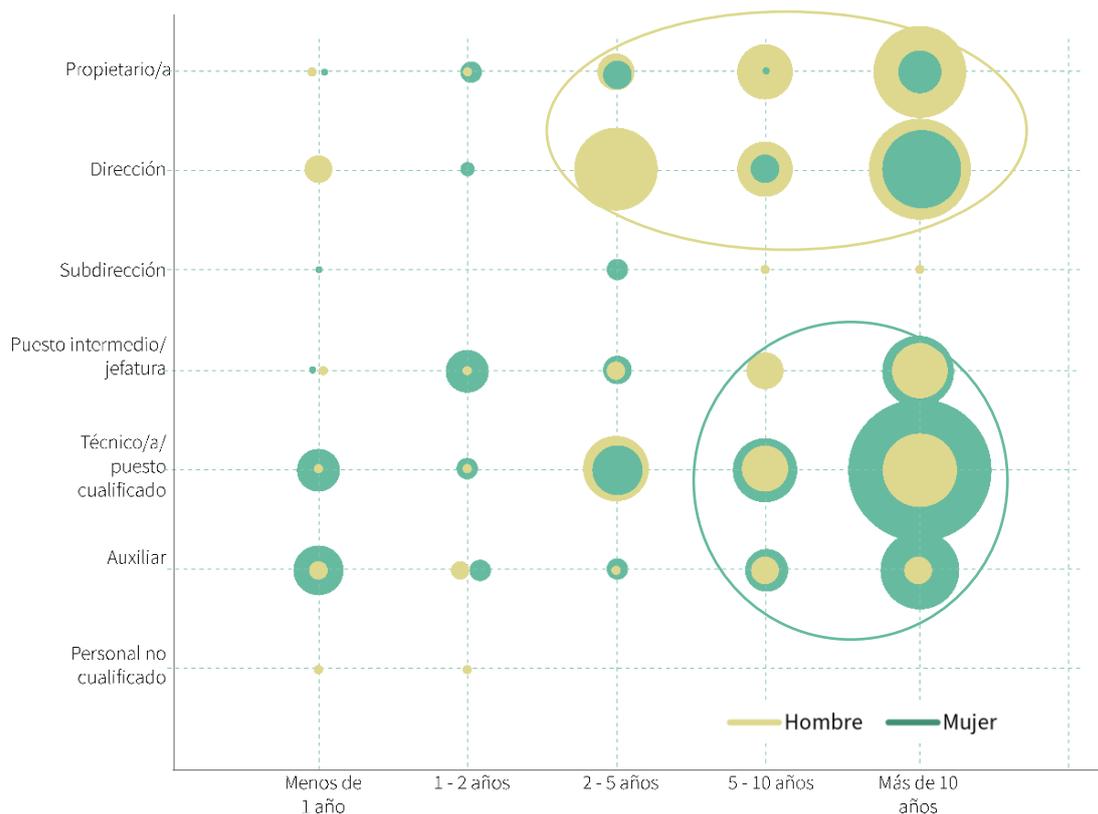


Imagen 16. Comparativa de la antigüedad de las personas en la entidad actual y el puesto de trabajo que ocupan. El tamaño de los círculos representa el grado de incidencia de cada caso (cantidad de personas que responde en cada combinación de categorías).

4.5. Igualdad y poder

La cuestión del poder en este estudio se trata desde las cifras actuales en cuanto a las categorías profesionales que ocupan las personas que trabajan en entidades SICTED, seguido de la evolución temporal reciente (2015 y 2018) que ha habido en los puestos de mayor rango, estudiando por separado los de responsabilidad media (jefatura de área) y alta (dirección).

La categoría profesional que consta en el contrato de las personas encuestadas es, en el caso más habitual, es de técnico/a cualificado/a, en un 28,6% de las respuestas. Los puestos menos representados son los de subdirección y contratos no cualificados. Cuando se segrega por género, se observa que las tendencias se invierten a partir de los puestos de subdirección, siendo su representación (figura 17) casi una imagen especular a la distribución de las cualificaciones (figura 15). En los puestos de menor categoría hay mayor proporción de mujeres y al contrario en dirección.

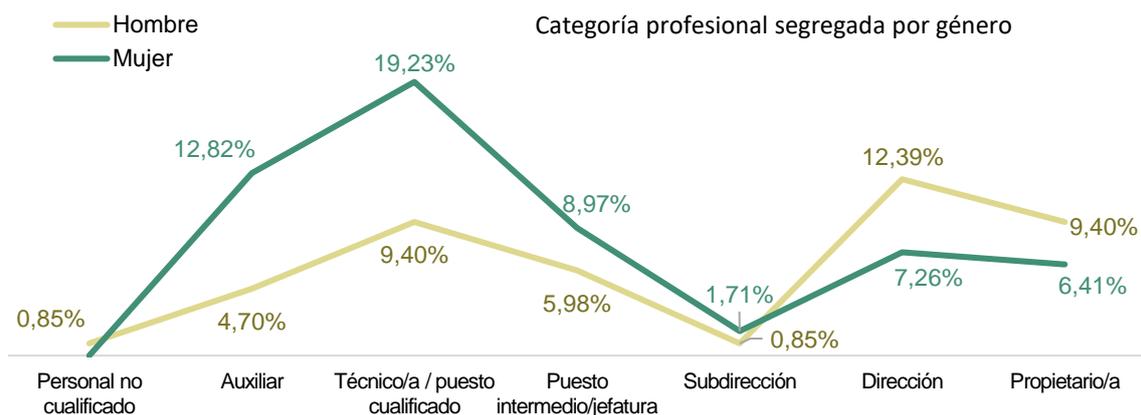


Figura 17. Categoría profesional declarada en las encuestas. Resultados en porcentaje respecto a al total de encuestas.

En cuanto la evolución de los puestos de medio y alto rango, en el caso de jefaturas de área, los datos muestran que, en 2015, las mujeres ocupaban el 48% de los puestos de jefatura de área, y que en 2018 es el 52,7%. En cambio, el total de puestos existentes de esta categoría ha aumentado de forma más moderada (3,7%), ello ha permitido que de forma tímida las mujeres hayan conseguido llegar a superar la proporción de hombres que ocupan estos puestos.

Los resultados para puestos de alto rango, los de dirección y subdirección, muestran una tendencia totalmente distinta. En 2015 las mujeres en estos puestos representaban el 36,3% del total de puestos declarados en ese año. En 2018, la proporción es del 35,4% de los puestos ocupados por mujeres, lo que supone una disminución. Este fenómeno, denominado techo de cristal, se corresponde con las tendencias y debilidades diagnosticadas desde organismos europeos y nacionales en materia de desigualdad de género.

4.6. Resultados del estudio cualitativo: grupos focales

4.6.1. Dificultades, frenos y buenas prácticas observadas

En la primera parte del grupo focal se planteaban tres preguntas, referidas a principales frenos y dificultades, a diferencias salariales y a buenas prácticas. Sobre estas, el grupo debatía, y se presentan los resultados más relevantes.

Parte de las dificultades expresadas se evidencian de forma, podría decirse, 'explícita', como la dificultad de conciliación, y estas ya se ha empezado a intentar subsanarlas, aunque no de forma muy eficiente. Pero las principales dificultades parecen ser las 'implícitas', cuestiones embebidas y heredadas, como son el menosprecio a la opinión profesional de las mujeres o las actitudes paternalistas.

Los principales frenos que se perciben son en general de tipo cultural e invisible, los cuales se arrastran por transmisión social. En la cuestión salarial hay un problema sistémico: por ejemplo, se pone especial énfasis en los métodos de incentivos (menos evidentes), a los que muchas mujeres no acceden porque priorizan su vida personal. La cuestión sistémica es que el éxito laboral no debería tener que oponerse al buen

desarrollo de la vida personal. Entre las buenas prácticas observadas, destaca la flexibilidad horaria, trabajo desde casa y la racionalización de horarios.

4.6.2. Medidas

En la segunda parte se lanzaban tres cuestiones sobre las que proponer medidas que, en su opinión y circunstancias, podrían soslayar situaciones de desigualdad. Las medidas se proponen en tres ámbitos: la propia entidad, la administración pública y en la formación.

La primera propuesta es la 'normalización expresa de la igualdad', con acciones como el fomento de la incorporación de hombres en puestos tradicionalmente ocupados mayoritariamente por mujeres y viceversa. No solamente en rango (dirección, técnico, etc.), también en naturaleza del trabajo, por tener una segregación por género (limpieza, mantenimiento, etc.).

Incorporar medidas de 'racionalización del trabajo' como incentivos o pluses basados en objetivos que puedan alcanzarse sin prescindir de la vida personal, o la transparencia real de procesos de promoción y contratación.

Desde la administración pública deben implementarse medidas más contundentes y específicas, como obligatoriedad y equiparación de bajas de maternidad y paternidad, horarios laborales, etc. y la continuidad e intensificación de campañas de concienciación y visibilización.

Finalmente, es muy necesaria la formación de equipos directivos en capacidades transversales de tipo socio-laboral (valores y ética), con clara perspectiva de género y se recomienda que sea requisito poseer estas habilidades para los puestos con responsabilidades sobre personal. Otra necesidad es la formación en el uso de tecnologías que permitan y fomenten el teletrabajo o trabajo online.

5. Conclusiones

Este tipo de estudios pretende señalar las áreas clave en que se instalan las desigualdades en el ámbito particular de las entidades SICTED en la Comunitat Valenciana, para así contribuir al diseño de medidas eficientes. Los resultados obtenidos, tanto en el estudio cuantitativo como el cualitativo, son claros: las desigualdades existen en el sector turístico valenciano y, además, se alinean con las tendencias y magnitudes apuntadas desde organismos internacionales, nacionales y regionales (desigualdad vertical pero también horizontal). Todo ello, a pesar y a causa de ser un sector laboral feminizado.

Las dificultades a abordar en el momento actual para conseguir la igualdad son de tipo sistémico. No parece existir cuestiones explícitas puntuales a corregir para ello, sino que se trata de un conjunto complejo de causas implícitas que combinan el ámbito laboral con el familiar, pero también con el educativo, social y regulatorio. Esto apunta a la necesidad de aplicar medidas más transversales, que permitan desvincular el género de la carrera profesional, o mejor expresado, que permitan el buen desarrollo de la vida personal y familiar sin tener que tomar decisiones en el ámbito profesional para ello,

capaces de eliminar la predominante necesidad de estas elecciones, que se da especialmente en el caso de las mujeres.

En cuanto a los resultados del estudio a través de grupos focales, se concluye que las posibles soluciones a los frenos y dificultades expresadas, así como las propuestas realizadas, deben ser más contundentes y eficientes dentro de un menor plazo. Además, en caso de implementarse dichas soluciones y propuestas, cabe destacar que contribuirían, más allá de la igualdad de género, a la calidad laboral de las personas que trabajan en el sector.

Finalmente, el estudio apunta a que, con los mecanismos actuales, la situación ya ha mejorado en igualdad todo lo que estos permiten, pero que para avanzar es necesario medirlos y actualizarlos.

6. Referencias bibliográficas

AVT (inéd. 2017). *Investigación, análisis y propuestas dirigidas a promover la igualdad de género en el acceso a los puestos directivos de la Comunitat Valenciana*. Informe no publicado de 2017.

Cañada, E. (2015). *Las que limpian los hoteles*. Icaria, Barcelona

Conselleria de Benestar Social (2008). Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana, 2018. Conselleria de Presidència. DG de Relacions amb Les Corts i Secretariat del Consell. Àrea de Publicacions. ISBN: 978-84-482-4946-5

EIGE (2017a). *Gender Impact Assessment. Gender Mainstreaming Toolkit*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EIGE (2017b). *Gender Equality Index. Methodological Report*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. PDF ISBN 978-92-9493-770-4 doi: 10.2839/3514 MH-04-17-333-EN-N

EIGE (2018). *Gender Equality Index 2017. Country factsheets: Spain*. ISBN 978-92-9470-436-8

Huete, R.; Brotons, M. y Sigüenza, M. C. (2016). La desigualdad entre las mujeres y hombres en el sector hostelero español. *Estudios y Perspectivas en Turismo*. Volumen 25 (2016) pp. 73 – 87.

ILO International Labour Organization (2018b). *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. Geneva ISBN 978-92-2-031346-6

ILO International Labour Organization (2018a). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2018*. International Labour Office – Geneva. ISBN 978-92-2-131535-3.

IM (2016). Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva.

IM - Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Herramientas para desarrollar la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE) [Consulta 23 diciembre 2018]. Disponible en: <http://www.igualdadenlaempresa.es/home.htm>

Jucan, M.S. y Jucan, C.N. (2013). Gender Trends in Tourism Destination. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 92. Pp. 437 – 444.

OMT y ONU Mujeres (Organización Mundial del Turismo y Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujeres) (2013). *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010-2012*. Editado e impreso por la Organización Mundial del Turismo (OMT), Madrid, España. ISBN ONU Mujeres: 978-1-936291-71-7

Polo, B. (Coord.) (inéd.). Plan Integral de Igualdad de Género para el sector turístico 2020. Área de Igualdad de la Diputación de València y Patronat de Turisme. [Consulta 20 diciembre 2018]. Disponible en: www.valenciaturisme.org

Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana [Consulta 10 diciembre 2018]. Disponible en: <http://www.pegv.gva.es/padro-municipal-continu-explotacio-estadistica.-resultats-per-a-la-comunitat-valenciana>

Red2Red Consultores (2010). Sistema estatal de indicadores de género. Instituto de la Mujer. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado.

Secretaría de Estado de Turismo. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Gobierno de España. Portal SICTED [Consulta: 10 diciembre 2018]. Disponible en: <https://www.calidadendestino.es/>

Segovia, M. (dir.) (2013). *Mujer y Techo de Cristal en el Sector Turístico*. URJCI. Instituto de la Mujer. NIPO: 685-14-034-2

Turijobs (2018). *I Informe sobre desigualdad laboral en el sector turístico*. [Consulta 10 diciembre 2018]. Disponible en: www.turijobs.com

Unión Europea (2017). El Sistema Europeo de Indicadores Turísticos (ETIS).

UNWTO y UN Women (World Tourism Organization and the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women) (2011). *Global Report on Women in Tourism 2010: World Tourism Organization*, Madrid, Spain. ISBN: 978-92-844-1373-7 (UNWTO) ISBN: 978-1-936291-36-6 (UN Women).