

LIBRO BLANCO EQUOTEL

“Brecha salarial e igualdad de género en las empresas turístico-hoteleras: Estado de la cuestión y oportunidades de futuro”

Dirección del Proyecto de Investigación EQUOTEL:

Dra. Cristina Figueroa Domecq. Universidad Rey Juan Carlos.
Dra. Mónica Segovia Pérez. Universidad Rey Juan Carlos.

Coordinación Proyecto EQUOTEL:

Fernando Otero Alvarado. Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turístico.

Investigadoras:

Dra. Rosa Santero, Dra. Belén Castro, Dra. Pilar Talón, Dra. Teresa Villacé, Dra. M^a Dolores Flecha, Dra. Carla Segovia, Dra. Pilar Laguna, Dra. Lydia González.

Organizaciones participantes:



Proyecto financiado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo y el Convenio al efecto suscrito entre España y el Reino de Noruega, Islandia y el Principado de Liechtenstein, mediante convocatoria pública del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad/Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (BOE nº 118 de 15/05/14)



SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

RESUMEN EJECUTIVO

La Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) y el Instituto Tecnológico Hotelero (ITH), en colaboración con la Universidad Rey Juan Carlos (URJC), han desarrollado a lo largo del año 2015 el “Proyecto EQUOTEL: Brecha salarial e igualdad de género en las empresas turístico-hoteleras”. Este proyecto está financiado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo y el Convenio al efecto suscrito entre España y el Reino de Noruega, Islandia y el Principado de Liechtenstein, mediante convocatoria pública del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad/Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (BOE nº 118 de 15/05/14).

El proyecto EQUOTEL tiene como **OBJETIVO GENERAL** “conocer las causas de la brecha salarial y combatir toda discriminación por razón de género en el sector turístico-hoteleros”. Un objetivo que conduce al siguiente **OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN**:

“Identificar la brecha salarial así como analizar los factores que ocasionan y mantienen la brecha salarial entre mujeres y hombres en puestos operativos, intermedios y directivos en el sector turístico-hoteleros, desde las perspectivas de trabajadores y trabajadoras y empleadores”.

La consecución de dicho objetivo de investigación se ha basado en una serie de **OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y METODOLOGÍA** propias de cada objetivo que pueden resumirse en los siguientes puntos:

- **Revisión de la literatura y un análisis bibliométrico.** Dichos análisis permiten identificar y presentar los resultados de investigaciones realizadas a lo largo de todo el mundo en materia de salarios, diferencias entre hombres y mujeres del sector turístico. También permite cuantificar la evolución de la investigación en materia de género y turismo, así como los principales temas de interés en la materia.
- **Identificación y análisis de la Brecha Salarial.** La brecha salarial por razones de género se analiza a través de dos métodos, que arrojan resultados similares. A través de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) y de la realización de entrevistas en profundidad, a trabajadores y trabajadoras y empleadores en el sector hotelero, se llega a poder afirmar que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres. Estos métodos de evaluación permiten también entender sus causas y consecuencias.

Las principales **CONCLUSIONES** de este estudio son:

1. La **revisión de la literatura** muestra un consenso en la existencia de brecha salarial por razones de género en el sector turístico, al igual que en la economía en general. El sector turístico-hoteleros no es una excepción en este sentido y dicha brecha se encuentra en España, pero también en países como Portugal, Noruega, Australia, etc.
2. El **análisis bibliométrico** realizado muestra cómo la investigación en materia de

turismo, desde una perspectiva de género, no tiene un corpus científico muy amplio pero se ha duplicado en los últimos años.

3. El análisis de los datos estadísticos aportados por la **MCVL** arroja luz sobre la situación de mujeres y hombres en el entorno laboral turístico-hotelerero:
 - Se observa **cierta feminización**, aunque bastante equilibrada, en los trabajadores del área de hoteles y alojamientos similares: el 55,7% de la fuerza laboral hotelera está conformada por mujeres.
 - Existencia de un **Techo de Cristal para las mujeres**: en alta cualificación sólo uno de cada tres empleos están ocupados por mujeres (35%). En el caso de los puestos de menor cualificación son ocupados, en el 60% de los casos, por mujeres.
 - **Tipos de contrato**: las mujeres aglutinan el 72% de contratos con jornadas a tiempo parcial, y una mayor inestabilidad laboral.
 - La mujer tiene mayor **experiencia laboral** en el sector analizado, donde ha trabajado el 57% de su vida laboral, frente al 53% en el caso de los hombres.
 - El **salario medio** del sector en el año de referencia (2012) fue de 14.220 euros y la **brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en el 23%** tanto en el salario anual como el diario equivalente a jornada completa.
 - **Características de la brecha salarial**:
 - Por **tramos salariales**, en el tramo inferior de salarios se encuentra el 50% trabajadores y el 64% de las mujeres, siendo la representación femenina menor a medida que se avanza en los tramos salariales.
 - **Edad**: La brecha salarial es menor en los tramos inferiores de edad, alcanzando el 9,5% en el caso de menores de 35 años.
 - **Nivel educativo y cualificación puesto laboral**: a mayor nivel educativo, menor brecha salarial, ya que en el caso de la educación superior la brecha es menor (12,3%). Esto no significa que se produzca una situación análoga según cualificación del puesto laboral ya que, de hecho, en alta cualificación la brecha salarial es de un 16,8%.
 - El **Indicador Sintético de Calidad Laboral (ISCL)** apunta a una peor calidad en las características de los puestos laborales de las mujeres frente a sus colegas masculinos, tanto en los valores medios como en los máximos.
- La realización de **entrevistas a empleadores en cadenas hoteleras y hoteles** a lo largo de toda la geografía española pone de manifiesto que no existe una discriminación salarial directa entre hombres y mujeres en el sector turístico-hotelerero desde el punto de vista de las estrategias y planes de dirección de Recursos Humanos (RRHH). Las principales conclusiones en este ámbito son:
 - La **negociación colectiva en el sector** marca el baremo mínimo legal exigido

- y permitido en cada puesto de trabajo.
- Aún así, la mujer ocupa en términos generales categorías profesionales de menor nivel salarial. Según los empleadores encuestados, esto se debe a:
 - **Estereotipación de ciertos puestos**, normalmente en departamentos de tareas tradicionalmente consideradas 'femeninas' y con niveles de responsabilidad menor, lo que conlleva una **segregación horizontal y vertical** de las mujeres.
 - **Mayor dificultad para conciliar vida familiar y profesional**, y la tendencia a que sean las mujeres las que opten a procesos de conciliación. Esto limita el tipo de puestos a los que acceden las mujeres.
 - Se están empezando a desarrollar **planes de igualdad**.
 - Por último, los resultados de la encuesta **realizada a los propios trabajadores y trabajadoras del sector hotelero** muestra:
 - Existe una mayor presencia femenina en aquellos contratos a media jornada o por horas.
 - El trabajo por turnos es una constante y los turnos nocturnos están masculinizados.
 - Hay menos mujeres ocupando puestos de responsabilidad que hombres. Y esta tendencia se da, no sólo para los puestos de máximo nivel como el de Director/directora de Hotel, sino también en puestos de menor responsabilidad.
 - De forma general, se ha encontrado que casi siete de cada diez trabajadores y trabajadoras encuestados tienen un salario bruto anual inferior a 24.000 euros.
 - La relación entre remuneración y género es estadísticamente significativa tanto para el caso del Salario Bruto Anual como para el caso del Salario Neto Mensual:
 - En ambos casos, la **mujer percibe un sueldo inferior que el hombre**.
 - Los salarios de menos de 24.000€/anuales están dominados por las mujeres y a partir de esa franja salarial, la representación femenina decae en favor de los varones. Si se analiza el salario mensual, la mujer está sobre-representada en salarios inferiores a 1.500€ mensuales frente al hombre, cuyos salarios se encuentran en la franja de los "1.501 a los 6.000 euros/mensuales".
 - La mujer está infra-representada en aquellas condiciones laborales que permiten un mayor sueldo y predomina en jornadas de trabajo por horas o a tiempo parcial y con contratos con duración limitada, fijo-discontinuo o por obra.
 - Es destacable también que el tiempo invertido a tareas del hogar es superior para las personas que tienen hijos y para las mujeres.

En definitiva, **existe brecha salarial entre hombres y mujeres por razones de género en el sector turístico y dicha brecha afecta negativamente a las mujeres:** una brecha salarial que se encuentra en todos los niveles educativos y a igual cualificación en el puesto laboral.

Las empresas turístico-hoteleras comienzan a desarrollar sus planes de igualdad y ponen en práctica la negociación colectiva, pero la brecha salarial sigue existiendo. Los factores son internos y característicos a la mujer (edad, educación y situación familiar) pero también las propias características del sector y la gestión hotelera (externos) generan dicha situación.

Existen razones para ser optimistas :

- El creciente interés de la investigación turística en el ámbito de salarios y calidad laboral;
- la importancia de los planes de igualdad en las empresas turístico-hoteleras;
- y el nivel de involucración de las asociaciones empresariales hoteleras en España, representadas por CEHAT, que mejora la difusión de los resultados sobre brecha salarial y, por tanto, la concienciación del sector sobre su importancia.

Estos resultados, al mismo tiempo, conllevan una serie de **RECOMENDACIONES** de cara al apoyo de la desaparición de brecha salarial por razones de género:

1. Apoyo a la investigación sobre la situación laboral de hombres y mujeres en el sector turístico hotelero, desde la administración pública y las organizaciones de empresas.
2. Concienciación del sector hotelero sobre la existencia y el impacto negativo de la brecha salarial por razones de género.
3. Implantación de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas turístico-hoteleras.
4. Incluir formación en género dentro de los planes de estudio de las titulaciones de turismo y gestión hotelera, así como en la formación profesional ocupacional.
5. Formación específica en igualdad para directivos y directores de RRHH en hoteles, formación genérica por medio del Sistema Nacional de Formación para el Empleo.
6. Información y sensibilización al empresariado sobre estereotipos de género y su impacto negativo en la conformación del mejor capital humano posible.