

# Desigualdad laboral en el sector turístico

Febrero 2018

Elaborado por:

**turijobs**

# Índice

---

1.	Introducción	3
2.	Desigualdad laboral en el sector turístico	4
2.1	Desigualdad laboral entre géneros	5
2.2	Desigualdad de oportunidades	6
2.3	Desigualdad en el salario	7
2.4	Desigualdad laboral en España	8
3.	Perfil de los profesionales	9
3.1	El género más afectado	10
3.2	Las categorías más afectadas	11
3.3	Los sectores más afectados	13
4.	Desarrollo de los profesionales	15
4.1	Aspiraciones laborales y obstáculos	16
4.2	Recomendaciones	18
5.	Conclusiones	19
6.	Metodología	21

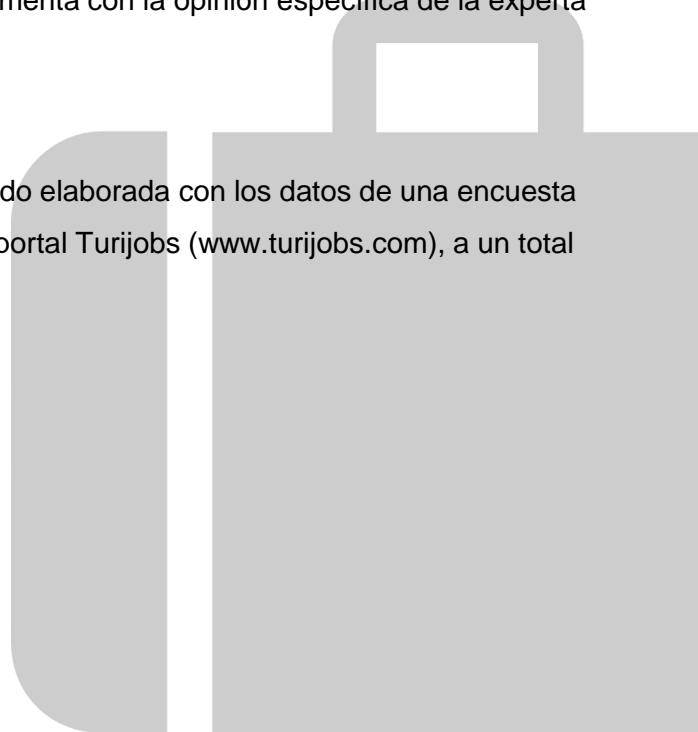
# 1. Introducción

---

El portal de empleo Turijobs.com presenta el **I Informe sobre desigualdad laboral en el sector turístico**, con el fin de realizar una fotografía de la situación actual del empleo en la industria, la desigualdad de género, el perfil de los afectados y las perspectivas y retos que se enfrenta el sector turístico.

Este informe se estructura en una serie de capítulos que tienen como finalidad presentar la realidad del mercado laboral en el sector turístico. Partiendo de una panorámica global de la desigualdad laboral entre géneros, se complementa con la opinión específica de la experta en desigualdad laboral Daniela Freund.

La información presentada en el informe ha sido elaborada con los datos de una encuesta sobre discriminación laboral, realizada por el portal Turijobs ([www.turijobs.com](http://www.turijobs.com)), a un total de 898 profesionales del sector turístico.



---

# Desigualdad laboral en el sector turístico

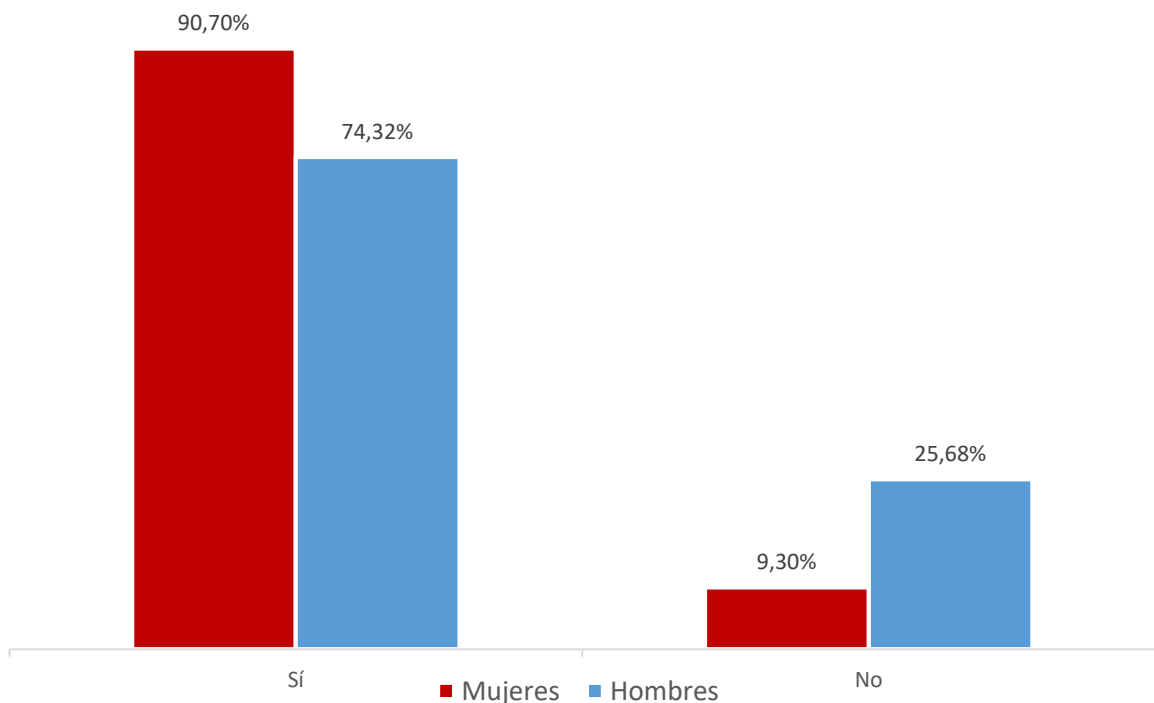
---

## 2.1 Desigualdad laboral entre géneros

La gran mayoría de mujeres y hombres consideran que existe desigualdad laboral entre géneros, alcanzando casi la totalidad por parte de éstas.

El **90,70% de las mujeres** y el **74,32% de los hombres** consideran que existe **desigualdad laboral entre sexos**.

**¿Crees que existe desigualdad laboral entre géneros?**

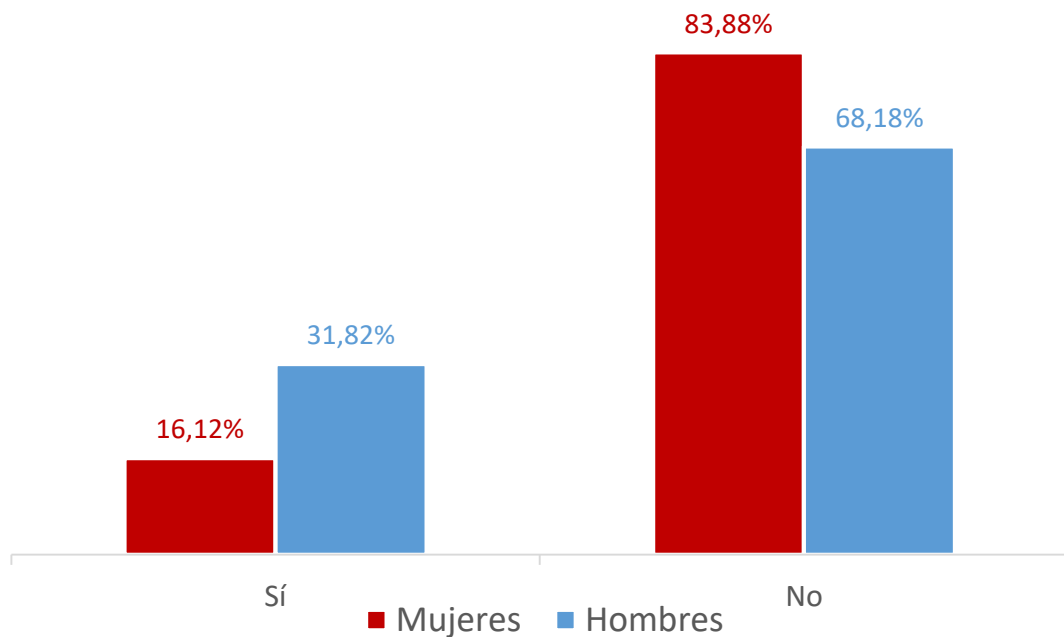


## 2.2 Desigualdad de oportunidades

La mayoría de mujeres, y gran parte de los hombres, consideran que no reciben las mismas oportunidades profesionales.

El **83,88% de las mujeres** y el **68,18% de los hombres** consideran que existe **desigualdad de oportunidades profesionales** por razón de género.

**¿Crees que recibes las mismas oportunidades profesionales independientemente de tu género?**

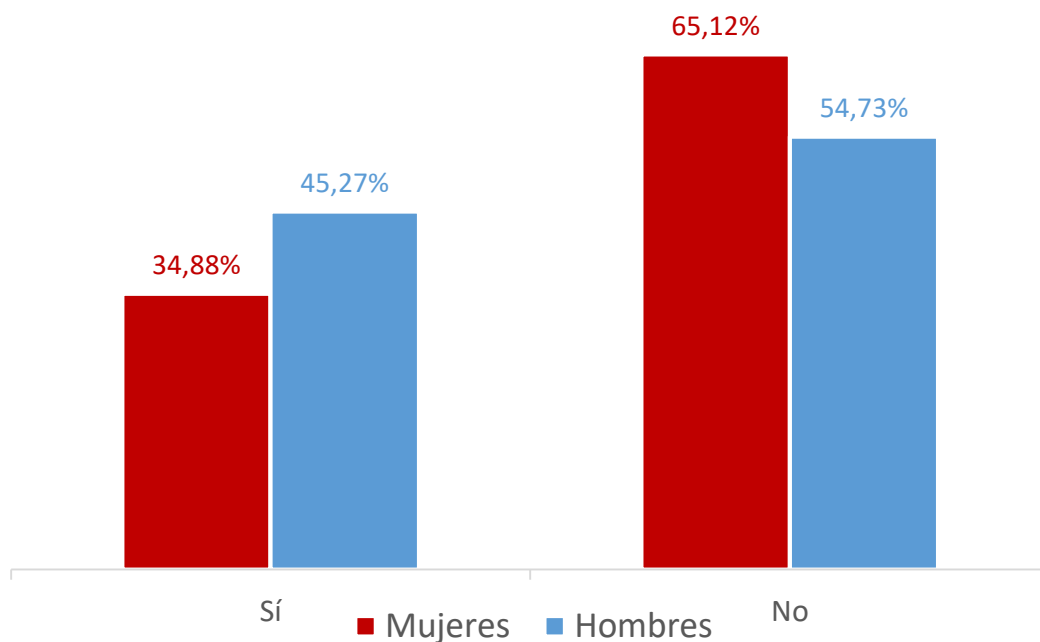


## 2.3 Desigualdad en el salario

La desigualdad en las retribuciones es más notoria entre la población femenina, aunque la masculina le sigue muy de cerca.

El **65,12% de las mujeres** y el **54,73% de los hombres** consideran que **no reciben el mismo salario** que otros profesionales de su misma posición.

**¿Crees que recibes el mismo salario que otros profesionales de tu posición, independientemente de tu género?**



## 2.4 Desigualdad laboral en España

### ¿En qué momento se encuentra la desigualdad entre géneros en el mundo laboral en España?

No se encuentra en un buen momento de igualdad en genérico. En el año 2006 España ocupaba el puesto 11 del ranking elaborado por el Foro Económico Mundial. En el 2007, el puesto 24. Sin embargo, hay que mencionar que ha escalado puestos desde el 2016 donde ocupaba el 29.

A nivel español, **la brecha es muy significativa** tanto en representatividad en consejos de administración como en mandos directivos como en niveles salariales. En el ámbito del turismo en Cataluña, según datos suministrados por la Generalitat de Catalunya, el índice de mujeres en posiciones de liderazgo es del 30%. De 220 hoteles de entre 3 y 5 estrellas, solo el 30% están dirigidos por mujeres. En otras palabras, poco más de 60 mujeres están al frente de estos hoteles en una ciudad turística como Barcelona. En cuanto a la brecha salarial es “solo” del 20%, cifra positiva en relación al 30% de la media global catalana.

El objetivo está claro: 50/50 en el 2030 tal como establece la ONU. Lamentablemente el último estudio del Foro Económico Mundial indica que no se alcanzará la igualdad hasta el 2234. Demasiado lejos...

***Daniela Freund**, vicedecana de Relaciones Corporativas e Internacionales de la escuela HTSI y participante en diversos foros sobre la mujer en el mundo laboral.*



---

# Perfil de los profesionales

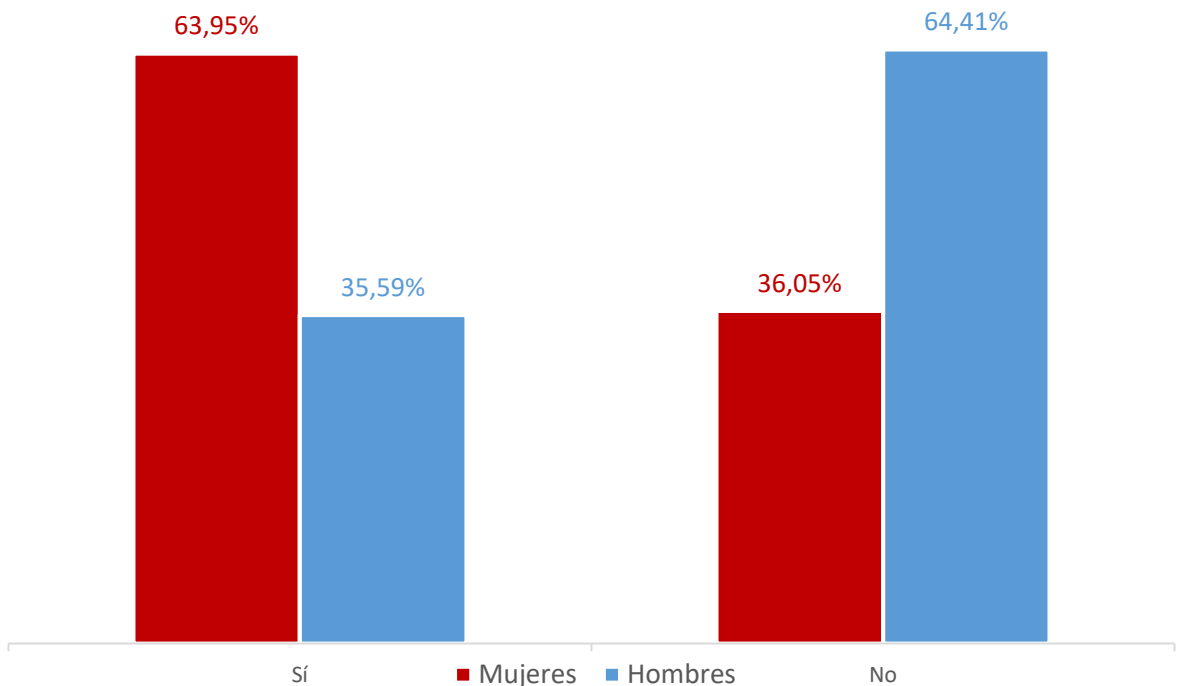
---

## 3.1 El género más afectado

El **género más afectado es la mujer**: un alto porcentaje de mujeres ha sufrido discriminación laboral, alcanzando incluso el doble del de los hombres.

El **63,95% de las mujeres** afirma haber sufrido discriminación laboral por razón de género frente al **35,59% de los hombres**.

**¿Has sufrido discriminación laboral por razón de género?**

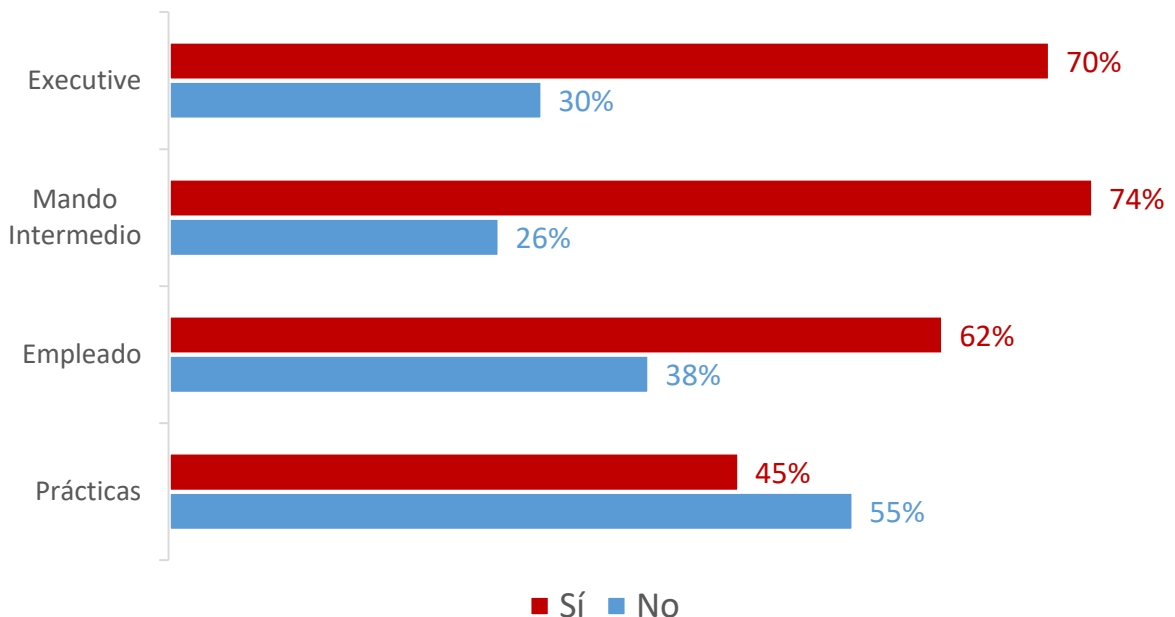


## 3.2 Las categorías más afectadas

Las **categorías laborales** más afectadas, en el caso de las mujeres, son los **mandos intermedios (74%)** y los **perfiles executive (70%)**. En el caso de los **hombres**, la categoría laboral más afectada es la de **prácticas (55%)**.

Cabe destacar la **gran desigualdad** entre géneros en la **categoría executive**.

**¿Has sufrido discriminación laboral por razón de género?**



## 3.2 Las categorías más afectadas

---

### ¿A qué se debe este desajuste de categoría laboral entre hombres y mujeres?

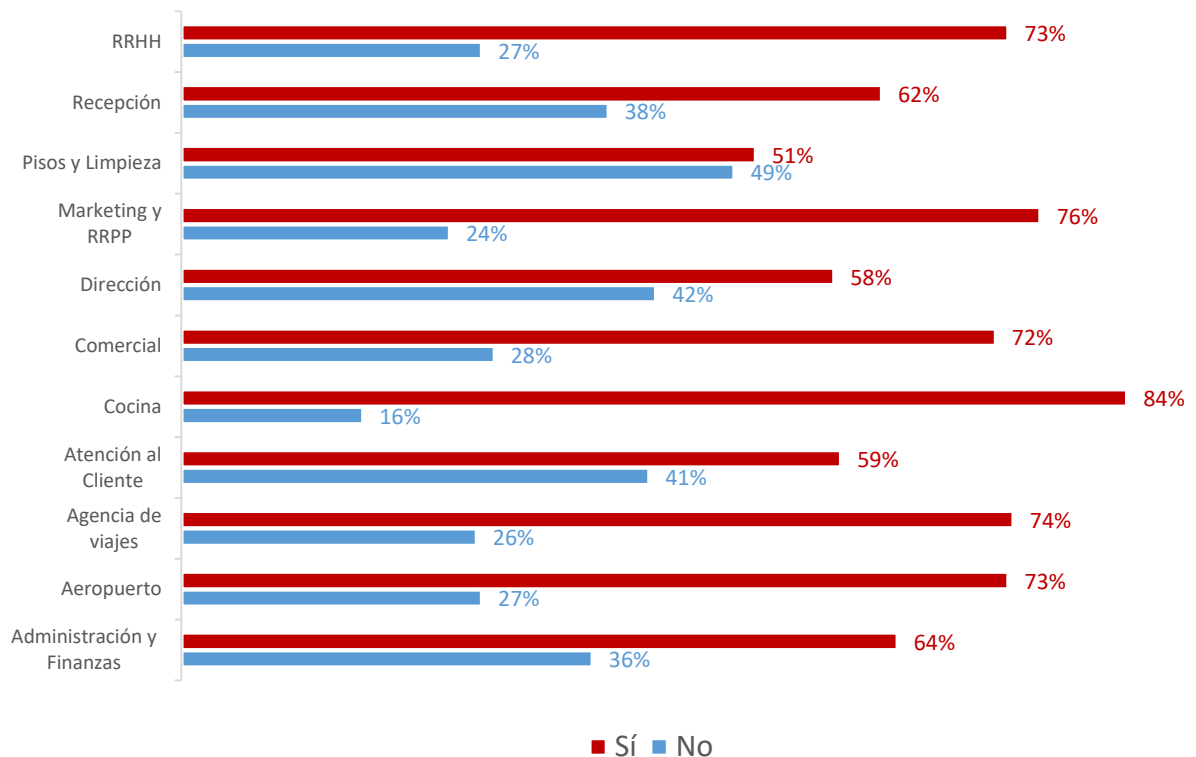
Está en línea con los indicadores generales. Hay **más hombres en puestos de responsabilidad que mujeres**. Hay muchísimo talento femenino. De hecho, en los últimos años hay un **mayor número de mujeres graduadas**, un 59%. Estas mujeres se incorporan al mercado laboral y ocupan mayoritariamente puestos de trabajo intermedio. A partir de ahí los datos son que el porcentaje se reducen considerablemente hasta llegar a un 17% aprox. en niveles de comités de dirección en Europa.

***Daniela Freund**, vicedecana de Relaciones Corporativas e Internacionales de la escuela HTSI y participante en diversos foros sobre la mujer en el mundo laboral.*

### 3.3 Los sectores más afectados

Los **sectores de trabajo más afectados** por discriminación laboral son **Cocina, con un 84% de profesionales**, seguido por Marketing y RRPP (76%), Agencias de viajes (74%), Aeropuerto (73%), RRHH (73%) y Comercial (72%). Por otra parte, el menos afectado es **Pisos y Limpieza, con un 51%**.

#### ¿Has sufrido discriminación laboral por razón de género?



## 3.3 Los sectores más afectados

---

**¿Crees que las profesionales del sector turístico se ven igualmente afectadas en comparación con otros sectores?**

Sí, los indicadores así lo indican. Si analizamos el turismo desde la perspectiva de género, y según datos de la OMT, **la mano de obra del turismo está integrada en su mayor parte por mujeres**. Desafortunadamente, las mujeres tienden a concentrarse en los empleos más humildes y peor pagados del turismo y realizan un volumen importante de trabajo no remunerado en negocios turísticos familiares.

***Daniela Freund**, vicedecana de Relaciones Corporativas e Internacionales de la escuela HTSI y participante en diversos foros sobre la mujer en el mundo laboral.*

---

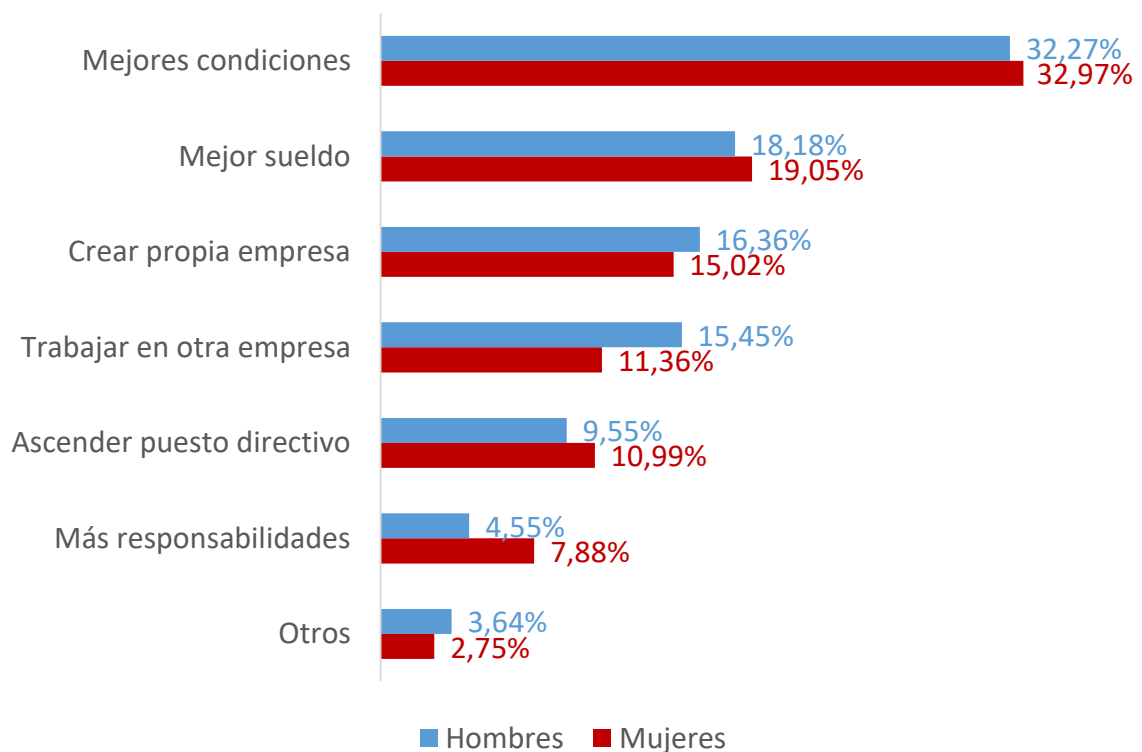
# Desarrollo de los profesionales

---

## 4.1 Aspiraciones laborales y obstáculos

La mayor aspiración laboral es conseguir **unas mejores condiciones laborales**, tanto para las mujeres (32,97%) como para los hombres (32,27%).

### ¿Cuál es tu mayor aspiración laboral?

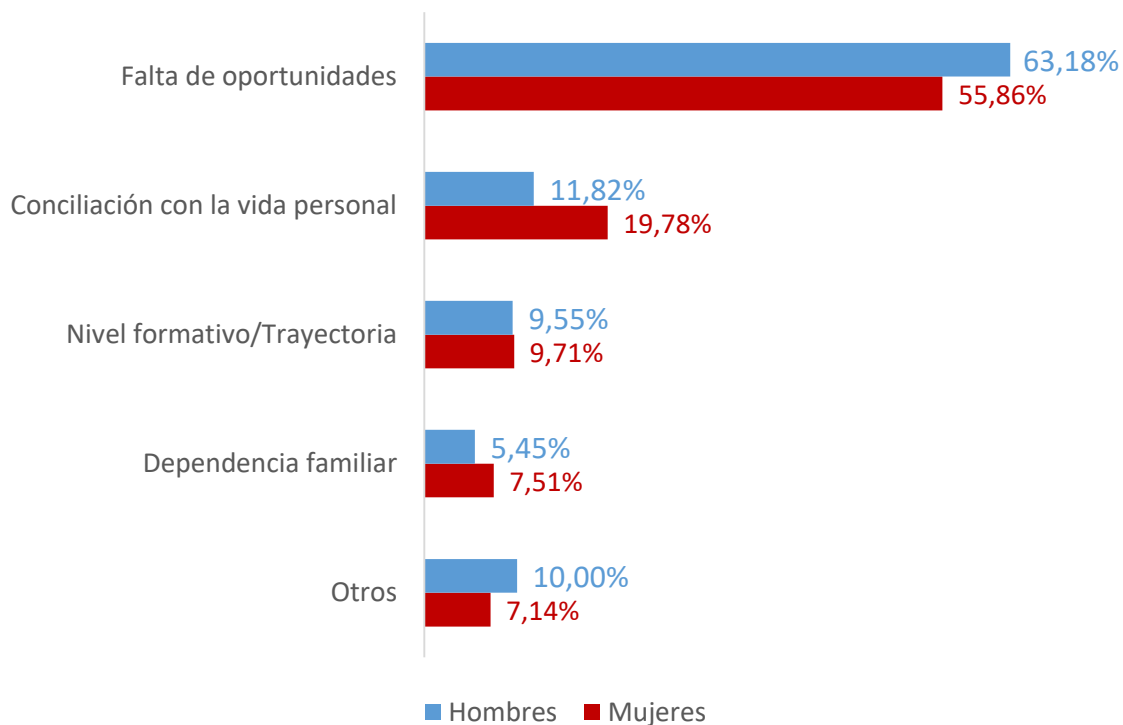




## 4.1 Aspiraciones laborales y obstáculos

Mujeres y hombres coinciden, una vez más, en los obstáculos para ascender profesionalmente. Como principal obstáculo, el **55,86% de las mujeres** y el **63,18% de los hombres** opinan que es la **falta de oportunidades**.

**¿Cuáles son tus mayores obstáculos para ascender profesionalmente?**



## 4.2 Recomendaciones

### ¿A qué obstáculos se enfrentan las mujeres y qué pasos deben seguir para escalar a un puesto de responsabilidad?

- Potencial económico bloqueado
- Tiempo dedicado al trabajo de cuidado no remunerado
- Menos derechos legales
- Poca representación política
- Violencia en contra de las mujeres

La complicada conciliación laboral y los modelos de liderazgo actuales son obstáculos importantes. **Se ha conseguido la igualdad a nivel legal y a nivel formal pero la trayectoria vital de la mujer todavía es una limitación para la igualdad real.**

Para aspirar a un puesto de responsabilidad en una empresa, por supuesto, deben formarse en todo momento. Tener confianza en ellas mismas, ayudar a otras mujeres, ser valientes, reforzar el *networking*. Buscar un entorno familiar corresponsable. Impulsar acciones de conciliación válidas tanto para hombres como para mujeres.

**Daniela Freund**, vicedecana de Relaciones Corporativas e Internacionales de la escuela HTSI y participante en diversos foros sobre la mujer en el mundo laboral.

## 5. Conclusiones

---

- El **90% de las mujeres** y el **74% de los hombres** consideran que existe **desigualdad laboral entre géneros**.
- El 84% de las mujeres y el 68% de los hombres consideran que existe **desigualdad de oportunidades profesionales** por razones de género. El 65% de las mujeres y el 55% de los hombres consideran que **no reciben el mismo salario** que otros profesionales de su misma posición.
- El **género más afectado es la mujer**: el 64% de las mujeres afirma haber sufrido discriminación laboral por razón de género.
- Las **categorías laborales** más afectadas son los **mandos intermedios (74%)** y los **perfiles executive (70%)**.
- El **sector de trabajo** más afectado por discriminación laboral es **Cocina, con un 84% de profesionales**. Por otra parte, el menos afectado es **Pisos y Limpieza, con un 51%**.
- La mayor **aspiración laboral**, tanto para hombres como para mujeres, es conseguir unas **mejores condiciones laborales (33% M y 32% H)**. Por otra parte, el **principal obstáculo** que encuentran es **la falta de oportunidades (56% M y 63% H)**.

# 5. Conclusiones

## Acciones a implementar por el sector turístico:

- **Revisar la carga de trabajo no remunerado que realizan las mujeres.** En Europa Occidental el tiempo dedicado a tareas domésticas es el doble que la de los hombres: 4 horas y 29 minutos al día comparado con 2 horas y 18 minutos de los hombres.
- **Que la igualdad de género ocupe un lugar prioritario en las estrategias públicas y en las empresas privadas** con objetivos cuantificables.
- **Incrementar las iniciativas de diversidad**, pero monitorizar la implementación y cuantificar su efectividad.
- **Dar visibilidad al talento femenino**
- **Formación, *mentoring* y *networking*** de mujeres con potencial
- **Implementar cuotas en consejos de administración.** Es una práctica polémica pero que está alcanzando buenos resultados en los países que lo aplican.
- **Desarrollar políticas de atracción, desarrollo y retención del talento femenino.**
- Existencia de **datos actualizados y objetivos a nivel europeo sobre salarios y condiciones.** Las administraciones deberían proporcionar más datos para que los observatorios de investigación pudieran trabajar con ellos y proyectar guías con los que establecer hojas de ruta.
- **Que la igualdad de género se enseñe en el colegio y Universidades**

## 6. Metodología

---

La información presentada ha sido elaborada a partir de una encuesta sobre discriminación laboral realizada por el portal de empleo Turijobs.com a un total de **898 profesionales del sector turístico**.

También cuenta con la fuente externa de **Daniela Freund**, vicedecana de Relaciones Corporativas e Internacionales de la escuela HTSI, y participante en diversos foros sobre la mujer en el mundo laboral.



¿Te ha parecido interesante?  
¡Comparte este informe en redes sociales!

Twitter: [twitter.com/turijobs](https://twitter.com/turijobs)

Facebook: [facebook.com/turijobs](https://facebook.com/turijobs)

LinkedIn: [linkedin.com/company/turijobs](https://linkedin.com/company/turijobs)

Google+: [plus.google.com/+turijobs](https://plus.google.com/+turijobs)



[www.turijobs.com](http://www.turijobs.com)



[info@turijobs.com](mailto:info@turijobs.com)



902 366 445

**turijobs**