

Turismo, brecha salarial y desigualdades laborales de género en espacios rurales de Andalucía (España)¹

MANUEL RIVERA MATEOS²

Resumen

El proceso de reorientación de las actividades económicas tradicionales en las zonas rurales españolas ha producido cambios en el empleo y la propia estructura sociolaboral, destacando la emergencia del turismo y el papel relevante de las mujeres rurales en su consolidación y en el desarrollo rural en general. No obstante, la incorporación de la mujer al mercado laboral turístico muestra dificultades y diferencias de género a nivel de actividad laboral y de brecha salarial. En este contexto, se han caracterizado éstas a través de un trabajo de campo y una encuesta a trabajadores/as en alojamientos y otros establecimientos turísticos en el medio rural de Andalucía, incluyendo tanto las características empresariales de éstos últimos como las personales y laborales de los encuestados. Finalmente se ha podido cuantificar una brecha salarial del 23% en perjuicio de las retribuciones medias de las mujeres rurales, así como identificar otras desigualdades relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral, la promoción profesional y el acceso a puestos directivos y de mayor responsabilidad.

Palabras clave: brecha salarial de género; turismo rural; desarrollo rural; mujeres rurales; Andalucía; España

Abstract

Tourism pay gap and gender labor inequalities in rural areas of Andalusia (Spain)

The process of reorientation of traditional economic activities in rural areas in Spain has led to changes in employment and in the socio-labor structure, highlighting the emergence of tourism and the relevant role of rural women in their consolidation and in rural development in general. However, the incorporation of women into the tourist labor market shows difficulties and gender inequalities in the level of work activity and pay gap. In this context, these have been characterized through a field work and a survey of workers in accommodation and other tourist establishments in the rural area of Andalusia, including both the enterprises characteristics of the latter and the personal and work of the workers. surveyed. Finally, it was possible to quantify a gender pay gap of 23% to the detriment of the average salaries of rural women, as well identifying other inequalities related to the reconciliation of work and family life, professional promotion and the accessing managerial and better remunerated positions.

Keywords: gender pay gap; rural tourism; rural development; rural women; Andalusia; Spain

1. Este artículo es un resultado parcial del proyecto de investigación "Mujeres, turismo rural y brecha salarial de género en España", impulsado por la Cátedra Intercultural de la Universidad de Córdoba (España) y cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo EEA GRANTS y el Gobierno de España en 2015 (Exp. 213-PAIN-104) mediante una convocatoria de ayudas en régimen de concurrencia competitiva.

2. Universidad de Córdoba. manuel.rivera@uco.es

Résumé

Tourisme, écart salarial et inégalités de genre dans les zones rurales d'Andalousie (Espagne)

Le processus de réorientation des activités économiques traditionnelles dans les zones rurales en Espagne a entraîné des changements dans l'emploi et dans la structure socioprofessionnelle mettant en évidence l'émergence du tourisme et le rôle des femmes rurales dans leur consolidation et dans le développement rural en général. Cependant, l'intégration des femmes dans le marché du travail touristique présente des difficultés et des différences entre les sexes dans le niveau d'activité professionnelle et l'écart salarial. Dans ce contexte, ils ont été caractérisés par un travail de terrain et une enquête auprès des travailleurs dans les logements et autres établissements touristiques de la zone rurale d'Andalousie, y compris les caractéristiques commerciales de ces derniers et le personnel et le travail des travailleurs. Enfin, il a été possible de quantifier un écart salarial de 23% au détriment des salaires moyens des femmes rurales, ainsi que d'identifier d'autres inégalités liées à la conciliation de la vie professionnelle et familiale, à la promotion professionnelle et à l'accès aux postes de direction et mieux rémunérés.

Mots-clés: écart salarial de genre; tourisme rural; développement rural; femmes rurales; Andalousie; Espagne

1. Introducción

La economía de las zonas rurales en España suele presentar diferencias importantes respecto del conjunto de la economía a nivel nacional y regional tanto por su comportamiento cíclico como por su composición sectorial. De ello se deriva que muchos de los resultados de los estudios realizados hasta el momento sobre la brecha salarial y socioprofesional de género para el conjunto de la economía nacional o regional e incluso para la economía turística andaluza sean difícilmente trasladables directamente al turismo en el medio rural.

Por otra parte, en muchos países como España y a nivel internacional, el interés por el papel desempeñado por las mujeres en el desarrollo de iniciativas turísticas privadas o comunitarias en los espacios rurales ha ido en aumento al ir comprobándose su importante y activa participación en el proceso de diversificación y reestructuración económica de las zonas rurales (García-Ramón et al., 1995; OMT, 2013). Pero al visibilizarse este papel, han de matizarse y ponderarse las oportunidades brindadas por el turismo rural para las mujeres, ya que hemos de contrastar tanto los efectos positivos como los negativos que tiene esta actividad en las relaciones de género y el trabajo doméstico y productivo de dicho sector (Sparrer, 2003; Díaz, 2010; Díaz, 2014)

La literatura de referencia sobre brecha salarial y socioprofesional entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo ha sido relativamente abundante en las dos últimas décadas a nivel internacional, pero siguen siendo escasos los análisis empíricos sobre España y Andalucía, así como los estudios que tratan las cuestiones de género en el ámbito del turismo e incluso más aún en las zonas rurales como las que aquí estudiamos. En cualquier caso en este apartado introductorio trataremos los trabajos tanto explicativos de la discriminación de género en el mercado de trabajo a nivel mundial como los estudios empíricos existentes en España y el tratamiento de los temas de género y brecha salarial en el sector turístico.

Los primeros estudios microeconómicos realizados a partir de la década de los setenta -ya con bases de datos amplias e informaciones individuales significativas- trataron de explicar las diferencias salariales por medio de la teoría del capital humano (Becker, 1985) y las diferencias en productividad entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta que los salarios están ligados a la productividad. En consecuencia, en esta teoría no se podría hablar propiamente de discriminación de género, ya que son las características individuales ligadas a la productividad las que explicarían la diferencia salarial.

Los estudios empíricos más recientes han demostrado, sin embargo, que este modelo tan sólo es capaz de explicar una parte de las diferencias salariales observadas, presenciándose una clara discriminación de hecho por diversos motivos: la formación ofrecida prioritariamente a los hombres por los empresarios (Thurow, 1975), la presencia de información asimétrica de éstos últimos sobre los niveles de productividad a favor de los hombres (Lundberg y Starz, 1983) o la importancia de la segregación como determinante de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral (Blau, 1972 y Malkiel y Malkiel, 1973).

Los primeros trabajos específicos sobre el sector turístico a nivel internacional no aparecen hasta mediados de los noventa (Kinnard y Hall, 1994; Sinclair, 1997) y algunos de ellos en el número especial de *Annals of Tourism Research* de 1995, los cuales plantean ya un marco teórico amplio y bien definido sobre la perspectiva de género aplicada a este sector económico, produciéndose un giro crítico de la investigación turística anterior, que priorizó las dimensiones económico-administrativas, para manifestar un mayor interés por el análisis de las dimensiones políticas y sociales del turismo, incluyendo las cuestiones de género (Pritchard et al., 2011; Vizcaíno et al., 2016).

Aún así, la literatura académica ha seguido estando más centrada hasta fechas recientes en los impactos económicos del turismo, sus efectos multiplicadores en los destinos y sus niveles de creación de empleo, siendo muchos más escasos los estudios sobre el mercado laboral y más aún los análisis sobre diferencias sociolaborales y salariales de género. Los trabajos centrados específicamente en estas brechas de género se han centrado, a partir de mediados de los noventa, y sobre todo en la literatura anglosajona (Gibson, 2001), en la caracterización de las condiciones laborales de las mujeres en el sector turístico, más que en su condición de empleadoras (Ateljevic, 2009), y particularmente en cuestiones como la mayor precariedad laboral (Hennessy, 1994; Purcell, 1997), la segregación ocupacional (Purcell, 1997; Jordan, 1997), las desiguales remuneraciones en perjuicio de las mujeres (Woods y Kanvanough, 1994; Brownel, 1994; Sparrowe e Iverson, 1999) o la representación de éstas en la gestión de las empresas turísticas (Tomio y Ullrich, 2011), siendo estos dos últimos autores citados los que analizaron con más profundidad las causas y factores determinantes de la brecha salarial de género (Ramos et al., 2002).

En España no es tampoco hasta la década de los noventa cuando encontramos estudios empíricos y microeconómicos relevantes sustentados en una mejor calidad de las bases de datos disponibles y comprensivos de las desigualdades de género en materia sociolaboral y salarial tanto a nivel nacional como comparativo entre regiones españolas (Ugidos, 1997; Sarasa, 1998; Aláez y Ullibarri, 2001; Sigüenza, 2011), pero en cambio han sido escasos los estudios que han abordado cuestiones referentes a la brecha sociolaboral de género en el sector turístico (Rey-Maqueira y Tugores, 2002; Sigüenza, Brotons y Huete, 2013; Osuna y Rodríguez, 2016), como ha ocurrido por lo general también en la producción turística iberoamericana. Por añadidura, prácticamente han sido inexistentes los estudios específicos en el turismo en el medio rural, a lo que hemos de

añadir un cierto vacío sobre teorías y métodos en la investigación sobre turismo, género y mujeres, a diferencia de la literatura anglosajona.

El hecho de que Andalucía aparezca siempre con un importante coeficiente de discriminación por razón de género en la economía española en general y turística en particular, los propios resultados de estos estudios y las características singulares de carácter productivo propias de la economía andaluza, justifican de por sí que realicemos una aproximación con datos propios a esta región española y particularmente en el ámbito específico del sector turístico en el medio rural. En este sentido, hay que recordar que la práctica totalidad de los estudios realizados hasta la fecha en España sobre la brecha salarial de género se han limitado a un ámbito nacional o regional por las limitaciones en la segregación de datos de significación estadística de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE), de cuyo análisis descriptivo y explotación específica se ha partido por lo general en dichos estudios. De esta manera no ha sido factible la segregación de datos con significación estadística suficiente para escalas territoriales inferiores y subsectores económicos específicos como el turismo rural a partir de dicha encuesta; de aquí la necesidad y oportunidad de una encuesta *ad hoc* como la que hemos realizado en los destinos de turismo rural en Andalucía.

En este trabajo realizaremos un tratamiento de las cuestiones de género basado precisamente en la consideración de las variables relativas a las diferencias salariales y a su explicación en el ámbito específico del turismo en el medio rural en Andalucía, estudiando en primer lugar las diferencias entre hombres y mujeres en su mercado laboral turístico y, en segundo lugar, los factores que contribuyen a explicar las mismas dentro del esquema-modelo de investigación propuesto por Richter (1993), que ha venido siendo de los más utilizados hasta la fecha.

Como instrumento de medida se ha utilizado una encuesta válida en términos de capacidad, fiabilidad y validez, lo que nos ha permitido detectar la existencia de dicha diferencia y medirla. La encuesta incluye otros aspectos, que tienen incidencia en el salario, como formación, categoría ocupacional, formación y experiencia, responsabilidades familiares, antigüedad, etc. Todo ello ha permitido conocer mejor la situación de las personas que trabajan en el sector y analizar con mayor profundidad la situación específica de las mujeres rurales en el sector turístico andaluz.

2. Metodología de la investigación

Para el estudio de la brecha salarial de género en el turismo rural en Andalucía hemos considerado dos dimensiones de análisis: la segregación ocupacional entre hombres y mujeres y las diferencias específicas de género en el ámbito de las retribuciones. En el primer caso, como han puesto de manifiesto diferentes autores (Sinclair, 1997; Purcell, 1997 y Jordan, 1997), nos encontramos con dos vertientes fundamentales, una de ellas referida a las ocupaciones de composición marcadamente masculina o marcadamente femenina y otra relativa a la escasa proporción de mujeres situadas en los escalones superiores de la jerarquía ocupacional. En el segundo caso, han de estudiarse las diferencias en las retribuciones salariales entre hombres y mujeres, comparando, en primer lugar, la situación media de un grupo de trabajadores y trabajadoras con idénticas características laborales y de puesto de trabajo. No obstante, también hemos utilizado un segundo instrumento complementario para evitar algunas deficiencias de este método derivadas de las divergencias que pueden provocar estas agregaciones en la media por la distinta productividad de los trabajadores y la desigual distribución entre subsectores de actividad, ocupaciones, tipos de empresa, niveles formativos, etc. En concreto, se ha tratado de analizar las diferencias salariales

considerando las características individuales que explican el salario de los trabajadores, de manera que si finalmente se comprueba –como de hecho ha ocurrido en nuestra investigación– que el género aún contribuye a explicar las diferencias salariales entre los mismos, podremos evidenciar la discriminación salarial hacia las mujeres.

El análisis empírico realizado ha sido el resultado de la aplicación de dos técnicas. Una cuantitativa basada en un muestreo aleatorio utilizando un cuestionario para realización de una encuesta dirigida a trabajadoras y trabajadores de establecimientos de turismo rural: alojamientos (hoteles, pensiones y hostales rurales, casas rurales, viviendas turísticas, campamentos de turismo y apartamentos), restaurantes calificados como “mesones rurales”, empresas de turismo y ocio activo en la naturaleza, comercios minoristas de productos típicos agroalimentarios, artesanía y souvenirs; granjas-escuela, centros de educación ambiental y servicios de receptivo, guías y rutas locales. Para ello se realizó un trabajo de campo destinado a comprobar sobre el terreno el impacto de la brecha salarial de género en comarcas rurales de Andalucía con mayor orientación especializada hacia el turismo rural: 1.) áreas de influencia socioeconómica de espacios naturales protegidos (parques naturales) como la Sierra de Aracena y Picos de Aroche, Sierra Norte de Sevilla, Sierra de Hornachuelos, Los Alcornocales, Montes de Málaga, Cazorla, Segura y Las Villas, Grazalema, Sierra Nevada granadina y Sierras Subbéticas cordobesas; 2.) núcleos de población con menos de 20.000 habitantes o términos rurales nucleados en torno a ciudades medias de interior del Valle y Campiñas del Guadalquivir y predominio de las actividades agrarias en su sistema productivo pero con cierto peso en el segmento de demanda del turismo rural-cultural (Lora del Río, Marchena, Lucena, Baena, Carmona, Antequera, Montilla...). En este sentido, hemos tenido en cuenta los límites fijados en cuanto a la definición de “Medio rural” y “Turismo Rural” establecidos en la normativa autonómica andaluza del *Decreto 20/2002, de 29 de enero, de Turismo en el Medio Rural y Turismo Activo* (Consejería de Turismo y Deporte, 2002), tanto a los efectos de delimitar el -ámbito de estudio como la tipología de establecimientos calificados propiamente como “rurales” en dicha norma.

Una primera prueba piloto de esta encuesta se realizó en la primavera de 2016, mientras que en los meses de junio y septiembre de este mismo año se culminaron la mayor parte de las entrevistas que dieron lugar a la confección de la base de datos. Las encuestas y entrevistas realizadas se efectuaron en la mayor parte de los casos de manera directa y presencial y sólo un porcentaje de menos del 20% por correo electrónico y teléfono, con el objeto de asegurar un nivel de respuestas óptimo y obtener información cualitativa complementaria de cierto interés.

La encuesta ha tenido dos poblaciones de análisis: 1.) los establecimientos y pymes turísticas rurales, a través de un cuestionario con 35 preguntas (en su mayoría cerradas, algunas de respuestas dicotómicas, otras basadas en escala de Likert y una abierta de observaciones cualitativas) dirigidas a los gestores, directores y titulares de los mismos, fijándose un tamaño de la muestra de un total de 245 empresas (201 encuestas válidas) representativa tanto para los alojamientos rurales en sus diferentes subtipologías y categorías establecidas en la normativa de ordenación turística de Andalucía (Consejería de Turismo y Deporte, 2002), como para otras empresas de turismo rural integradas en la oferta turística complementaria e indicadas con anterioridad; 2.) los trabajadores y trabajadoras de los establecimientos turísticos rurales, con un tamaño de muestra de 450 individuos, un nivel de respuestas válidas del 89,3% y representativa para ambos sexos, partiendo para la definición de las preguntas del cuestionario de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística de España (INE), que cuenta con criterios comunes de metodología y contenidos con el resto de las encuestas de igual temática de la Unión Europea (UE) y

tiene la ventaja de recoger los salarios en el cuestionario de forma individual y, junto a ellos, una gran cantidad de variables relacionadas con el trabajador (Eurostat, 2009). Esto permite establecer relaciones entre el salario y algunas variables que pueden contribuir a determinar su cuantía como son el nivel educativo alcanzado, la existencia o no de convenio colectivo, la antigüedad, el tipo de contrato o la ocupación, entre otras. Sin perjuicio de ello, no obstante, hemos introducido en nuestro cuestionario algunas modificaciones necesarias para ajustarse al objetivo concreto de esta investigación como a la población estudiada y las características socioeconómicas específicas de su medio rural. La muestra indicada, por otra parte, está compuesta por 194 hombres (48.3%) y 208 mujeres (51.7%) de edades medias no muy diferentes: 46 años para los hombres y 42 para las mujeres.

La división en subgrupos y las condiciones de estratificación de las dos muestras tuvo en cuenta de cara al trabajo de campo tanto las características internas diversas de las poblaciones estudiadas y su posible derivación en diferencias cuantitativas en los resultados finales, según se ha puesto de manifiesto en algunos estudios consultados (González y Medina, 1996; Ramos et al., 2002), como la distribución geográfica de los establecimientos, la categoría de los mismos y su tipología y la distribución ocupacional de los trabajadores. En las encuestas se ha acompañado, asimismo, el análisis de las necesidades prácticas de género (condiciones de vida y trabajo actuales) con las necesidades estratégicas (aspectos de control y poder social: derechos, satisfacción en el empleo, etc.), tal como ha venido haciéndose en la literatura clásica sobre mujer y desarrollo (Ateljevic, 2009; Gibson, 2001; Vizcaíno, Serrano y Cruz, 2016). Una vez verificadas estas condiciones en el diseño de las dos muestras, las observaciones fueron seleccionadas de forma aleatoria de entre las diferentes subpoblaciones definidas.

Las preguntas de los cuestionarios han sido agrupadas en cuatro apartados:

- Perfil socioeconómico, con información sobre los trabajadores y trabajadoras del sector turístico (sexo, edad, nivel de formación, situación familiar, ingresos mensuales, cargas familiares, etc.)
- Datos del puesto de trabajo: categoría profesional, años de antigüedad, tipo de contrato (tiempo completo o parcial), horas de trabajo, pertenencia a asociaciones sindicales o de otro tipo, etc.
- Nivel de satisfacción empleo-remuneración: opiniones basadas en valoraciones sobre la percepción del trabajo realizado y su valoración mejor o peor respecto al del género opuesto, la mejor o peor retribución respecto a la del otro género, la percepción de complementos retributivos, la motivación por trabajar en el sector turístico, el conocimiento de la existencia de convenios colectivos, las posibilidades de promoción en la empresa, etc.
- Información sobre la empresa y tipo de establecimiento turístico: localidad, actividad principal, número de trabajadores, carácter familiar, en su caso, etc.

Por otra parte, se ha utilizado una técnica cualitativa consistente en una validación y evaluación externa de los resultados cuantitativos de las encuestas por medio de la organización de dos jornadas de trabajo: una con presencia mayoritaria de empresas y entidades privadas (un total de ocho), el día 14 de mayo de 2016, y otra mayoritariamente con entidades públicas o semipúblicas (un total de doce), el 19 de junio, a modo de grupos de discusión (*focus group*), que nos han permitido ampliar la información y tener una visión más completa e integral de las principales variables de interés para el estudio de este fenómeno, ponderando, asimismo, el análisis de los datos cuantitativos e identificando los puntos fuertes y débiles de las desigualdades sociolaborales

de género junto con las amenazas y oportunidades externas. Para ello se contó con la presencia y participación de profesionales y empresas turísticas, entidades expertas o con competencias en la materia (Instituto Andaluz de la Mujer, Grupos de Desarrollo Rural, Consejerías de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, Turismo y Comercio, Igualdad y Políticas Sociales y Economía y Empleo, Agencia IDEA, FAMP...), asociaciones y colectivos implicados (Red Andaluza de Alojamientos Rurales, Asociación para el Desarrollo Rural de Andalucía, Confederación de Entidades de Economía Social de Andalucía, Federación de Mujeres del Mundo Rural CERES, Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales FADEMUR y Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural AFAMMER), así como diversos agentes territoriales con experiencia, conocimiento y actitudes sobre la problemática de la brecha socio-profesional de género en el mundo rural andaluz (sindicatos UGT y CCOO, Confederación de Empresarios de Andalucía y GDR Serranía Suroeste de Sevilla) y que previamente habían manifestado su interés en participar durante el proceso de selección realizado con unos estrictos criterios de inclusión y de distribución equitativa intra-grupo.

Las dos jornadas tuvieron una duración de unas 2 horas y se registraron las intervenciones y debates en audio y video para facilitar la interpretación cualitativa de la masa de datos obtenidos, que van más allá de las respuestas concretas de los participantes e incluyeron sobre todo la interacción grupal que los temas fueron desatando. Y es que esta interacción propia de los grupos de discusión, como se ha puesto de manifiesto en muchas experiencias (Kotler y Armstrong, 2001; Juan y Roussos, 2010) suele generar nuevas ideas o conexiones partiendo de los comentarios que en un primer momento podrían aparecer azarosos, y que incluso pasarían desapercibidos con la utilización exclusiva de un modelo cuantitativo de preguntas cerradas. El propósito final ha sido, en cualquier caso, aprovechar este análisis cualitativo para proponer medidas y acciones que hagan posible disminuir la brecha salarial y otras desigualdades sociolaborales de género detectadas, así como mejorar la situación de la mujer rural a través de una concienciación individual de su empoderamiento.

3. Análisis descriptivo y resultados

Respecto al análisis descriptivo de la muestra de trabajadores de las pymes turísticas rurales de Andalucía, en las siguientes tablas se recogen los principales resultados y la distribución por sexos en función de una serie de criterios de análisis convencionales relativos a las desigualdades sociolaborales destacables entre trabajadores y trabajadoras.

Cuadro 1. Distribución de los trabajadores por sexo y tipo de actividad principal de su empresa

Actividad principal de la empresa donde trabaja el encuestado por sexo		Género		Total
		Hombre	Mujer	
Hoteles, Hostales, Pensiones, casas rurales, restaurantes y casas de comidas...	Recuento	122	154	276
	% dentro de Actividad principal de la empresa	44,2%	55,8%	100,0%
	% dentro de Sexo	62,9%	75,5%	69,3%
Comercio minorista (artesanía, souvenirs, productos típicos agroalimentarios, tiendas...)	Recuento	4	6	10
	% dentro de Actividad principal de la empresa	40,0%	60,0%	100,0%
	% dentro de Sexo	2,1%	2,9%	2,5%
Empresas de ocio nocturno, pubs, discotecas, cafeterías, eventos y celebraciones...	Recuento	10	12	22
	% dentro de Actividad principal de la empresa	45,5%	54,5%	100,0%
	% dentro de Sexo	5,2%	5,9%	5,5%
Agencias de viajes receptivas y Centrales de Reservas	Recuento	2	0	2
	% dentro de Actividad principal de la empresa	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Sexo	1,0%	0,0%	0,5%
Empresas de turismo y ocio activo, guías y organización de rutas y otras similares	Recuento	56	32	88
	% dentro de Actividad principal de la empresa	63,6%	36,4%	100,0%
	% dentro de Sexo	28,9%	15,7%	22,1%
Total	Recuento	194	204	398
	% dentro de Actividad principal de la empresa	48,7%	51,3%	100,0%
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas por Fundación Andanatura (2016).

El Cuadro 1 presenta la distribución por sexos en los diferentes establecimientos clasificados por su tipo de actividad o servicio turístico principal, destacando que más de un 75% de las mujeres encuestadas (sólo el 62% en el caso de los hombres) trabajan en empresas de hostelería (alojamientos rurales de todos los tipos y servicios de restauración y comidas), en los que, por añadidura, como veremos en el Cuadro 2 siguiente, se da una segregación vertical, con áreas o departamentos de trabajo claramente feminizados, como el de Limpieza, Lavandería, atención de Pisos y preparación de comidas, y otros claramente masculinizados, como los de Servicios Técnicos y de Mantenimiento y, en menor medida, los de Bar y atención al público (camareros y servicio

de barra en bares y cafeterías, jefe o *chef* de cocina, etc.). En el resto de las actividades consideradas las proporciones son más equilibradas, con cierta presencia mayoritaria de las mujeres en el comercio minorista y las empresas de ocio pasivo y convencional tales como bares, pubs, cafeterías, discotecas, etc., así como de los hombres en agencias de viajes y centrales de reservas. Sin embargo, existe la excepción de la categoría de “Empresas de turismo deportivo y ocio activo en la naturaleza”, que por sus especiales exigencias físico-motrices, de capacitación profesional y de disponibilidad de horarios laborales, es un subsector fuertemente masculinizado.

En cuanto al nivel de estudios (Cuadro 2), las mujeres rurales que trabajan en el subsector turístico presentan significativamente un nivel formativo superior al de los hombres. Así, en el nivel más bajo (“sin estudios”) hay el triple de hombres que de mujeres y a medida que se incrementa el nivel de estudios se incrementa también la proporción de mujeres respecto a los hombres. Y en el nivel de estudios más alto (postgrado) las proporciones para hombres y mujeres es del 40% de hombres frente al 60% de mujeres.

Cuadro 2. Niveles educativos de la población encuestada por sexos

Nivel de estudios		Género		Total
		Hombre	Mujer	
Sin estudios	Recuento	8	6	14
	% dentro de Nivel de estudios	57,1%	42,9%	100,0%
	% dentro de Sexo	4,5%	3,0%	3,7%
Enseñanza Primaria	Recuento	40	36	76
	% dentro de Nivel de estudios	52,6%	47,4%	100,0%
	% dentro de Sexo	22,8%	18,1%	20,0%
Enseñanza Secundaria	Recuento	60	76	136
	% dentro de Nivel de estudios	44,1%	55,9%	100,0%
	% dentro de Sexo	36,0%	38,3%	36,4%
Enseñanza Universitaria	Recuento	63	72	135
	% dentro de Nivel de estudios	46,6%	53,4%	100,0%
	% dentro de Sexo	36,0%	36,3%	36,1%
Doctorado/ Master	Recuento	4	8	12
	% dentro de Nivel de estudios	33,3%	66,7%	100,0%
	% dentro de Sexo	2,2%	4,0%	3,2%
Total	Recuento	175	198	373
	% dentro de Nivel de estudios	46,9%	53,1%	100,0%
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas por Fundación Andanatura (2016).

El Cuadro 3, por su parte, evidencia una clara segregación vertical por razón de género en los distintos escalones de la jerarquía ocupacional: los trabajadores con mayor responsabilidad dentro del área o departamento en el que trabajan, en primer lugar; los que tienen una responsabilidad inmediatamente inferior a los jefes de departamento o de servicio y, por último, el resto de los trabajadores. En concreto, el 54,6% de los directivos, encargados y jefes de servicio son hombres y un 55% de los puestos intermedios tales como Jefes de Recepción, comerciales, Jefes de Cocina, etc. son ocupado por personal masculino. En este sentido, la notable segregación vertical entre sexos (el *Glass-Ceiling*) ha venido siendo detectada muchas veces en los estudios sobre desigualdades de género en el mercado laboral, consistiendo ni más ni menos que en las mayores dificultades de las mujeres para promocionarse y acceder a los cargos superiores en la jerarquía ocupacional (Bettio y Verashchagina, 2009; Comisión Europea, 2014).

Cuadro 3. Distribución de los trabajadores por categoría ocupacional en las empresas

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Administrativo/ contable	Recuento	8	16	24
	% dentro de categoría profesional	33,4%	66,6%	100,0%
	% dentro de Sexo	4,2%	8,5%	6,4%
Operarios técnicos y de servicios de mantenimiento	Recuento	4	2	6
	% dentro de categoría profesional	66,7%	33,3%	100,0%
	% dentro de Sexo	2,1%	1,0%	2,1%
Camarero/a, ayudantes y pinches de cocina, servicios de pisos y limpieza	Recuento	4	8	12
	% dentro de categoría profesional	33,4%	66,6%	100,0%
	% dentro de Sexo	2,1%	4,2%	3,2%
Recepcionista/ conserje (ayudantes), cocineros y reposteros	Recuento	40	46	86
	% dentro de categoría profesional	46,5%	53,5%	100,0%
	% dentro de Sexo	21,5%	24,4%	22,9%
Dependiente de tienda y comercio minorista	Recuento	0	2	2
	% dentro de categoría profesional	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Sexo	0,0%	1,0%	0,5%
Jefes de Recepción, comerciales, monitores y guías de actividades, jefes de Cocina...	Recuento	66	54	120
	% dentro de categoría profesional	55,0%	45,0%	100,0%
	% dentro de Sexo	34,7%	28,7%	32,1%
Directivos, encargados y jefes de servicios	Recuento	68	60	128
	% dentro de categoría profesional	54,6%	45,4%	100,0%
	% dentro de Sexo	35,7%	31,9%	34,2%
Total	Recuento	190	188	378
	% dentro de categoría profesional	49,7%	50,3%	100,0%
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas por Fundación Andanatura (2016).

Los Cuadros 4 y 5 presentan, respectivamente, la distribución de los trabajadores masculinos y femeninos por nivel educativo y categoría profesional en las empresas, donde cabe observar un mayor porcentaje con nivel formativo por debajo de primaria en el caso de los hombres, mientras que el peso de las personas con nivel formativo de estudios universitarios y de postgrado es signifi-

ficativamente mayor en las mujeres. Es decir, el nivel formativo de los hombres es sensiblemente inferior al de las mujeres en nuestra muestra, con casi un 28% de hombres sin estudios o sólo con estudios primarios frente a sólo un 21% de mujeres con este nivel educativo bajo.

Este dato es similar a la situación que ha venido dándose para el conjunto de la población activa española, donde las mujeres tienen una cierta ventaja en cuanto a nivel formativo respecto de los hombres (Alonso et al., 1996). Mientras que en las categorías que suponen una menor retribución el porcentaje relativo de mujeres es mayor que el de los hombres, en las que tienen una exigencia mayor de formación y están mejor retribuidas el porcentaje de mujeres es sensiblemente menor que el de hombres. Asimismo, los hombres acceden a puestos directivos o de gestión con menor formación que las mujeres: por ejemplo, hay más de un 18% de hombres con nivel de enseñanza secundaria o inferior que ocupa puestos directivos, mientras que para las mujeres es escasamente de un 5%.

Tanto un mayor nivel educativo como formativo contribuyen, sin duda, a incrementar el salario que recibe un individuo y a elevar la eficiencia del capital humano en la empresa, al ser estas variables indicadoras también de un cierto nivel de habilidad y cualificación en las funciones desempeñadas. Pero del análisis cualitativo y cuantitativo realizado se desprende que el reconocimiento de la formación y nivel educativo de la mujer en las empresas turísticas familiares y micropymes muchas veces no se encuentra a la altura de las circunstancias ni conlleva una mejora de promoción profesional sustancial, pese a su importancia como mecanismo de mejora de la productividad, a lo que se suman las no pocas dificultades de las mujeres rurales a la hora de acceder a acciones formativas por la dificultad de compaginarlas con sus tareas laborales y domésticas.

Cuadro 4. Distribución de los trabajadores masculinos por nivel educativo y categoría profesional

		Nivel de estudios					Total
		Sin estudios	Enseñanza Primaria	Enseñanza Secundaria	Enseñanza Universitaria	Doctorado Master	
Administrativo/ contable	Recuento	0	2	6	4	0	12
	% del total	0,0%	1,1%	3,4%	2,2%	0,0%	6,8%
Operarios técnicos y de servicios de mantenimiento	Recuento	4	4	7	0	0	15
	% del total	2,2%	2,3%	11,6%	0,0%	0,0%	8,5%
Camarero/a, ayudantes y pinches de cocina, servicios de pisos y limpieza	Recuento	0	6	4	3	0	13
	% del total	0,0%	3,4%	2,2%	1,7%	0,0%	7,4%
Recepcionista/ conserje (ayudantes), cocineros y reposteros	Recuento	0	4	13	20	2	39
	% del total	0,0%	2,2%	7,4%	11,4%	1,1%	22,2%
Jefes de Recepción, comerciales, monitores y guías de actividades, Jctes de Cocina...	Recuento	2	6	18	19	2	47
	% del total	1,1%	3,4	10,2%	10,8%	1,1%	26,8%
Directivos, encargados y jefes de servicios	Recuento	2	18	12	17	0	49
	% del total	1,1%	10,2%	6,8%	9,7%	0,0%	28,0%
Total	Recuento	8	40	60	63	4	175
	% del total	4,5%	22,8%	34,3%	36,0%	2,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas por Fundación Andanatura (2016).

Cuadro 5. Distribución de las mujeres trabajadoras por nivel educativo y categoría profesional

Categoría profesional por nivel de estudios - MUJERES							
		Nivel de estudios					Total
		Sin estudios	Enseñanza Primaria	Enseñanza Secundaria	Enseñanza Universitaria	Doctorado Master	
Administrativo/ contable	Recuento	0	0	10	9	0	19
	% del total	0,0%	0,0%	5,0%	4,5%	0,0%	9,6%
Operarios técnicos y de servicios de mantenimiento	Recuento	4	8	15	4	0	31
	% del total	2,0%	4,0%	7,6%	2,0%	0,0%	15,6%
Camarero/a, ayudantes y pinches de cocina, servicios de pisos y limpieza	Recuento	2	8	4	0	0	14
	% del total	1,0%	4,0%	2,0%	0,0%	0,0%	7,1%
Recepcionista/ conserje (ayudantes), cocineros y reposteros	Recuento	0	0	16	32	4	52
	% del total	0,0%	0,0%	8,1%	16,1%	2,0%	26,2%
Dependiente de tienda y comercio minorista	Recuento	0	0	4	4	0	8
	% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%	0,0%	4,0%
Jefes de Recepción, comerciales, monitores y guías de actividades, Jefes de Cocina...	Recuento	0	14	24	12	0	50
	% del total	0,0%	8,1%	12,1%	6,1%	0,0%	25,2%
Directivos, encargados y jefes de servicios	Recuento	0	6	3	11	4	24
	% del total	0,0%	3,0%	1,5%	5,5%	2,0%	12,1%
Total	Recuento	6	36	76	72	8	198
	% del total	3,0%	18,1%	38,3%	36,3%	4,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas por Fundación Andanatura (2016).

El Cuadro 6 presenta, por su parte, la distribución de hombres y mujeres por tipo de contrato, habiéndose considerado cuatro posibles situaciones: contrato fijo, eventual, sin contrato (trabajo irregular) y otras formas de contratación (autónomos, principalmente). El empleo masculino es, en cualquier caso, más estable que el femenino, ya que los hombres presentan un porcentaje de empleados con contrato fijo sensiblemente superior (más de 4 puntos), mientras que prácticamente en torno a un 14% de las mujeres (frente a sólo un 7% de hombres) tienen un contrato temporal o estacional; cifra ésta que incluso si no es mayor es por la frecuencia de estar dadas de alta como autónomas o simplemente no tener contrato (economía sumergida o informal que no se reconoce en su totalidad en las encuestas pero que ciertamente es relevante), como señalamos en el apartado anterior (Consejo Económico Social de Andalucía, 2002). La mayor precariedad del empleo femenino es un hecho constatado en no pocos estudios recientes sobre el mercado laboral en general y el turístico en particular, donde incluso se acentúa en no pocos casos (Hennesy, 1994 y Swain, 2005), aún cuando en las zonas rurales no se detecte en las encuestas una gran diferencia en cuanto a la precariedad laboral de las mujeres respecto a los hombres.

Por otra parte, se ha detectado una mayor estabilidad en el empleo en el caso de los hombres, que tienen una antigüedad media de casi 13 años en su puesto de trabajo (frente a sólo poco más de 9

años en las mujeres). Y, por añadidura, la frecuencia con que se retribuye por encima de los convenios e incluso saltándose los mismos, supone aplicar mejores complementos y que los puestos suelen ser de libre designación; factores éstos que en la práctica suelen comportarse en perjuicio de las mujeres.

Cuadro 6. Distribución de hombres y mujeres según tipo de contrato de la empresa

Tipo de contrato por sexo					
		Sexo		Total	
		Hombre	Mujer		
	Fijo	Recuento	82	75	157
		% dentro de Tipo de contrato	52,3%	47,7%	100,0%
		% dentro de Sexo	44,1%	35,4%	40,0%
	Eventual/estacional	Recuento	14	30	44
		% dentro de Tipo de contrato	31,8%	68,2%	100,0%
		% dentro de Sexo	7,5%	14,5%	11,2%
	Sin contrato	Recuento	10	13	23
		% dentro de Tipo de contrato	43,5%	56,5%	100,0%
		% dentro de Sexo	5,4%	6,3%	5,8%
Otros	Recuento	79	89	168	
	% dentro de Tipo de contrato	47,1%	52,9%	100,0%	
	% dentro de Sexo	42,5%	43,2%	42,8%	
Total	Recuento	186	206	392	
	% dentro de Tipo de contrato	47,4%	52,6%	100,0%	
	% dentro de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas por Fundación Andanatura (2016).

Por último, la Tabla 7 presenta los modelos de retribución salarial diferenciados por sexos, considerando la existencia de convenios y tablas salariales o bien los pactos individuales a nivel de empleador/empleado. Y también esta variable tiene mejor comportamiento en el caso de los hombres que en las mujeres, tanto en lo que se refiere a la cobertura de convenio laboral como de la capacidad de beneficiarse de pactos individuales con las empresas. A la vista de las cifras de esta tabla, hay más empresas en las que las condiciones laborales y salariales son pactadas individualmente que aquéllas que se acogen y retribuyen conforme a convenios y tablas salariales oficiales.

Cuadro 7. Distribución de los trabajadores según sexo y modelos de retribución salarial

Modelo de retribución por sexos						
			Sexo		Total	
			Hombre	Mujer		
Según convenio/tabla salarial	Recuento		64	62	126	
	% dentro de Retribución		50,7%	49,3%	100,0%	
	% dentro de Sexo		40,0%	41,3%	40,6%	
	% del total		20,6%	20,0%	40,6%	
	Pactadas individualmente	Recuento		96	88	184
		% dentro de Retribución		52,2%	47,8%	100,0%
		% dentro de Sexo		60,0%	58,6%	59,4%
		% del total		30,9%	28,4%	59,4%
Total	Recuento		160	150	310	
	% dentro de Retribución		51,6%	48,4%	100,0%	
	% dentro de Sexo		100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total		49,0%	51,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas por Fundación Andanatura (2016).

Aunque para tener en consideración el tiempo de trabajo también se ha dividido el número de horas mensuales de contrato y el número de horas mensuales efectivamente trabajadas, respectivamente, así como la media de los salarios-hora, finalmente ha sido necesario utilizar diversas variables que incorporen a la explicación de la oferta salarial de los trabajadores todos los condicionantes observables de su salario. Para cualquiera de estas mediciones de ingresos, y en términos medios, el empleo femenino recibe una menor remuneración que el empleo masculino, si bien, como hemos apuntado antes, esta diferencia salarial no es suficiente para concluir de manera rotunda que exista discriminación por razón de género en la población analizada.

Dentro de las variables de capital humano hemos de destacar los indicadores del nivel educativo del trabajador (estudios superiores, medios o primarios), que en principio nos permiten medir el efecto de la formación genérica sobre los salarios y recoger la habilidad innata de cada persona. Por otra parte, contamos con las variables indicadoras de la formación, donde se incluyen los años de experiencia en hostelería y turismo y una serie de variables relacionadas con los cursos recibidos por los individuos. Por último, se ha tenido en cuenta la variable de subempleo, que permite un mejor ajuste de los datos para controlar la posible diferencia entre productividad potencial del trabajador y productividad real.

Respecto a las variables relacionadas con la forma como en el núcleo familiar se realiza el reparto del tiempo, se confirma que en general las mujeres rurales tienden a especializarse relativamente en el trabajo doméstico, de manera que dedican menos tiempo al mercado laboral que los hombres. Y además hay otras variables relacionadas con el tipo y duración de la jornada laboral, el

horario nocturno y de fines de semana o el número de días libres, que podrían estar relacionadas con la división del tiempo entre el empleo y las labores domésticas. Por último, también resulta significativa la variable de estar casado o no, ya que, como se ha señalado en algunos estudios, los trabajadores casados suelen ejercer su empleo de manera más responsable, lo que incrementa su productividad (Cain, 1986).

La inclusión de las variables relacionadas con el puesto de trabajo del trabajador también ha sido importante, tanto las relativas al tipo de establecimiento en donde trabaja el empleado y su segmento de mercado, como su categoría y tamaño. Asimismo, también se ha incluido como importante el escalón en la jerarquía ocupacional que ocupa cada trabajador, que implica diferencias salariales peculiares, como también el tipo de contrato, la duración del mismo (más o menos de 6 meses), las jornadas libradas y las realizadas por la noche o fin de semana, ya que, como se ha comprobado, los trabajadores que tienen estas jornadas especiales tienen una prima salarial.

Al haber podido verificar que la variable sexo en el caso de las mujeres presenta un signo positivo, más allá de considerar las diferencias en características particulares de los trabajadores (educación formal/habilidad, experiencia laboral/capital humano acumulado y tiempo de trabajo, sobre todo), hemos podido argumentar que éstas reciben una oferta salarial menor, de manera que lo que subyace, a falta de una explicación más contundente, es simplemente discriminación salarial por razón de género.

En concreto, hemos podido detectar finalmente diferencias significativas entre el salario medio mensual percibido por hombres y mujeres: 1.218€ para los hombres y de sólo 994€ para las mujeres, lo que supone para los trabajadores masculinos cobrar casi un 23% más que las mujeres, aún cuando los niveles de formación -como hemos señalado anteriormente- son sensiblemente más elevados en el caso de éstas últimas. Por tanto, se dista mucho de alcanzar la igualdad efectiva entre sexos en el mercado laboral del turismo rural en Andalucía.

Finalmente hemos podido cuantificar la brecha salarial de género en un 22,54% (con una significación de $p=0,001$), considerando también en este punto los ingresos extraordinarios, tanto si son de igual importe o de importe diferente, si bien no se han apreciado diferencias significativas en las encuestas. Por otra parte, en el caso de los ingresos extras de distinto importe, el número de personas que ha respondido la pregunta ha resultado ser poco significativa e irrelevante a efectos estadísticos.

4. Discusión

Como en todas las encuestas, hemos detectado, en primer lugar, algunas limitaciones que se derivan de las características singulares del sector del turismo en el medio rural y que nos han obligado a matizar e interpretar convenientemente los resultados cuantitativos con la información de carácter cualitativo obtenida en el propio trabajo de campo. En particular, hemos de reseñar: 1.) la fuerte atomización del tejido productivo y empresarial, que provoca que muchas micropymes sólo cuenten con un gestor que coincide con el mismo propietario y/o titular y, en su caso, con alguna ayuda familiar (cónyuge, hijos, padres...); 2.) la existencia de un volumen nada despreciable de trabajadoras que compaginan su trabajo doméstico en casa con el trabajo en el mismo edificio del establecimiento hostelero o en sus cercanías, lo que provoca una cierta “valoración positiva” de la situación sociolaboral por parte de estas mujeres rurales, pese a la existencia de desigualdades apreciables en los resultados de las encuestas; 3.) el importante contingente de mujeres traba-

jadoras en actividades de turismo rural dentro de la “economía sumergida, informal o irregular”, sin estar censadas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos” (RETA) ni contar con contrato laboral normalizado, apareciendo muchas veces como titulares sus cónyuges masculinos pese a responsabilizarse frecuentemente en la práctica de la gestión de *facto* de algunos establecimientos más pequeños como las casas rurales, de manera que como se ha señalado en no pocos estudios realizados tanto en el ámbito del turismo en general en España como en el mercado de trabajo en zonas rurales (Gómez y Patiño, 2011; Consejo Económico y Social Andalucía, 2002) existe un importante desajuste entre la realidad sociolaboral y la realidad oficial de estas mujeres rurales. Por último, aún cuando se ha encuestado a un número importante y significativo de personas, la muestra ha comprendido unas edades medias no muy diferentes (de unos 46 años para los hombres y de 42 años para las mujeres), lo que también hemos de tener en cuenta para matizar y ponderar algunos resultados de la encuesta.

El hecho de que la mayoría de las empresas turísticas rurales tengan un carácter familiar y una estructura de micropyme, hace que muchas relaciones contractuales formales que deberían darse no se den en la práctica, aumentando el trabajo informal, no visible, así como el número de personas que ejercen su ocupación laboral sin contrato, alta de cotización o derecho a prestaciones laborales. Todo esto -como rasgo muy propio del sector turístico rural andaluz- supone un claro problema en la generación de desigualdades económicas, aunque no sean salariales, ya que muchas mujeres rurales no tienen salario estable y, como se afirma con frecuencia, en las encuestas y focos grupales realizados sólo “echan una mano” en estas empresas.

Respecto al coeficiente calculado de la variable subempleo, ha resultado ser negativo, de manera que en la relación entre el capital humano y la remuneración de los trabajadores debe considerarse la formación que realmente se aplica en cada puesto de trabajo y no la formación general que se posee. En consecuencia, los sistemas de búsqueda y asignación de empleo en estas zonas rurales deben conseguir una máxima eficiencia para ajustar las características de los trabajadores a los puestos que realmente van a ocupar.

Con respecto a las variables relacionadas con la economía familiar, la realización de horas extra está contribuyendo a incrementar el salario, de manera que en el análisis de las diferencias salariales de género no debe considerarse sólo la duración de la jornada de trabajo establecida en el contrato, sino la duración efectiva de la jornada laboral.

Por otro lado, en lo que se refiere a la importancia del puesto de trabajo más allá de las características individuales del trabajador, cabe observar el efecto de las características propias y la categoría del establecimiento o empresa. El salario se incrementa, por lo general, en los establecimientos hoteleros de gama media-alta y con mayor oferta de servicios complementarios al alojamiento, más aún cuando pertenecen a alguna cadena hotelera, si bien ésta última situación se da muy poco en las zonas rurales estudiadas, con un fuerte predominio de los establecimientos de gestión familiar y con estructura de micropyme. En segundo lugar, la mayor posición en la jerarquía ocupacional incrementa el salario y además existe una prima notable en el caso de los primeros y segundos en los puestos de cocina, aunque esto es sólo visible realmente en restaurantes y mesones rurales de cierta envergadura, alto interés gastronómico y capacidad importante de comensales. Asimismo, los trabajadores y trabajadoras con contrato fijo suelen recibir una prima salarial positiva respecto a otros tipos de contratación y, aunque resulte paradójico, el trabajar más de la mitad del año en los establecimientos turísticos de cualquier tipo supone una prima salarial negativa: los trabajadores y trabajadoras temporeros más demandados sólo en temporada

alta reciben un mayor salario como ajuste entre oferta y demanda y la posibilidad de recibir por parte de los contratados por más de seis meses mejores prestaciones de desempleo puede compensar una reducción salarial aceptada por la persona empleada. Además, el desarrollo normal de la jornada laboral en horario nocturno y la renuncia a días libres, contribuyen a incrementar el salario que se recibe.

En lo que respecta a la segregación vertical de género que se ha podido detectar, los datos de la encuesta no revelan que sea especialmente acusada, pero hemos de tener en cuenta en este caso que muchos de los datos obtenidos corresponden a personas autónomas y dentro de éstas con una participación nada desdeñable de las mujeres emprendedoras que llevan la gestión y dirección de sus microempresas, lo que explicaría que el porcentaje de directivas con respecto al conjunto de las personas encuestadas no sea tan bajo.

Hemos de destacar, asimismo, que la variable Ajuste entre las características del individuo y el puesto que se desempeña realmente es positivo, derivando en un incremento de la productividad. Y, en este sentido, debemos subrayar el importante papel que deben jugar las instituciones y entidades que ponen en contacto a trabajadores y puestos de trabajo en estas zonas rurales donde, además, son escasas, a diferencia de lo que ocurre en las áreas urbanas, existe poco nivel de interlocución entre administraciones locales o comarcales y asociaciones empresariales y, por añadidura, un tejido productivo y empresarial muy fragmentado y atomizado y una escasa implantación de las organizaciones sindicales, lo que no facilita la interlocución entre empleadores y empleados.

Vistas todas las anteriores variables, una de las cuestiones que se derivan del análisis de resultados y su discusión es que la falta de empoderamiento y de conciencia del propio trabajo realizado y la influencia del rol de género en el mismo da lugar a situaciones contradictorias. Por ejemplo, podemos adelantar que en el proceso de realización de las encuestas nos encontramos con una falta de conciencia generalizada sobre la discriminación de género (la mayor parte de las trabajadoras afirman que en el sector no se producen discriminaciones), pero esas mismas trabajadoras se quejan de lo complejo que resulta desempeñar su papel de madres a causa de los largos horarios, las horas extra y el trabajo nocturno y, por otra parte, muchas trabajadoras asumen una valoración positiva de su situación porque ésta les permite permanecer en la casa y compaginar el “trabajo de fuera” con el “trabajo de dentro” (atención y cuidado de la familia).

En cualquier caso, en los resultados de las encuestas la variable sexo, como una de las razones explicativas del salario que reciben los trabajadores, presenta un coeficiente negativo que indica que parte de la diferencia salarial observada entre hombres y mujeres en las poblaciones rurales analizadas no proviene de las diferencias en las características que condicionan el salario, de manera que cabe atribuirle a una discriminación por razón de género. Pese ello, como hemos podido constatar en las encuestas, apenas un 10% de los establecimientos tienen algún plan de igualdad o un programa en materia de responsabilidad social corporativa (R.S.C.) con enfoque o discriminación positiva hacia las mujeres., aunque, por lo demás, tampoco son exigibles por la normativa española para este tipo de micropymes abrumadoramente mayoritarias en estos espacios rurales.

Finalmente, respecto a la cifra obtenida de brecha salarial de género en el sector del turismo rural en Andalucía, podemos afirmar que es sensiblemente superior a los resultados medios para el conjunto de los sectores económicos españoles, a la vez que inferior a los resultados medios de Andalucía. Según datos del Instituto Nacional de Estadística de 2014 la brecha salarial de género

en España se situaba en torno al 17.8%, mientras que la brecha media andaluza era del 34,5% (CCOO, 2014).

5. Conclusiones

En este trabajo la utilización de métodos cualitativos como complementarios de los cuantitativos ha resultado muy útil para indagar de manera más precisa sobre las actividades, roles, experiencias y prácticas de las mujeres rurales en el turismo de esta región española, así como las cuestiones simbólicas o más subjetivas de la participación de las mismas en esta actividad económica, como de hecho estas cuestiones han justificado la elección de métodos mixtos de análisis en otros estudios ya contrastados (Iñiguez et al., 2013; Tomio y Ullrich, 2011). Asimismo, se han utilizado datos de la Comunidad Autónoma de Andalucía referentes a empresas turísticas rurales, establecimientos y servicios inscritos en el Registro de Turismo de Andalucía (Consejería de Turismo y Deporte), los cuales se han podido complementar con otros relativos a la situación sociolaboral del sector turístico andaluz. Y como instrumento cuantitativo de medición, complementado con otros cualitativos, se ha utilizado una encuesta *ad hoc* que ha resultado adecuada en términos de capacidad, fiabilidad y validez y que nos ha permitido detectar la existencia de dichas diferencias y medirlas. La incorporación de métodos mixtos en la muestra analizada se ha justificado con base en la complementariedad de los datos cuantitativos y cualitativos, pudiendo concluir que es importante construir modelos interpretativos del tema analizado que permitan contrastar los datos con la teoría.

En la distribución ocupacional por género se han podido detectar dos formas de segregación ocupacional: una horizontal, con ciertas áreas de trabajo muy feminizadas y otras más masculinizadas, y otra vertical, que indica que las mujeres rurales tienen más dificultades para acceder a las escalas superiores de la jerarquía ocupacional en las empresas turísticas que los hombres. Otras evidencias de la segregación del mercado laboral son, por ejemplo, la incorporación tardía de las mujeres a distintos puestos o niveles laborales y su presencia mayoritaria en las ocupaciones turísticas tradicionalmente peor pagadas. Todo ello es consecuencia, en gran parte, de una mayor carga de responsabilidades familiares que ostentan las mujeres, lo que se ve potenciado en el medio rural, donde algunos estereotipos de género más superados en las zonas urbanas aún permanecen aquí de manera muy arraigada. Esto dificulta mucho el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar, ocasionando el abandono del mercado de trabajo o interrupciones de su carrera profesional para atender tareas domésticas y cuidado de hijos.

Los signos de los coeficientes correspondientes son los esperados por lo general tras la revisión de la literatura económica sobre la oferta salarial que reciben los trabajadores, pero la influencia positiva de variables como la educación y la formación en el puesto de trabajo muchas veces no se ve reflejada en los salarios de las mujeres trabajadoras, pese a que éstas, por ejemplo, se encuentran sobrerrepresentadas en los niveles educativos superiores. Esto significa, en definitiva, que las competencias de las mujeres rurales no se corresponden con su puesto de trabajo y están frecuentemente infrautilizadas. De esta manera, las diferencias salariales respecto a los hombres no se explica sólo por las características individuales o laborales de los individuos, existiendo, en fin, una discriminación salarial por razón de género en el mercado laboral turístico del medio rural andaluz, no solamente perceptible a nivel salarial sino también, como se ha podido comprobar en otros estudios de caso en España (Millán-Vázquez de la Torre et al., 2017), en variables como la incorporación tardía de las mujeres a distintos subsectores y niveles laborales, su presencia

mayoritaria en el sector turístico-rural pero en las ocupaciones tradicionalmente peor pagadas y la menor presencia en puestos directivos y de responsabilidad, etc.

En término de igualdad, la discriminación que se ha podido detectar es muchas veces directa, ya que no pocas mujeres rurales cobran menos que los hombres por el mismo trabajo, aún cuando la legislación laboral lo prohíba explícitamente, ya que esta desigualdad suele derivarse de la aplicación de complementos y pluses salariales a los hombres mediante pactos individuales fuera de convenio y un cierto secretismo en las retribuciones.

En este contexto entre muchas mujeres rurales se adolece de una falta de empoderamiento y de concienciación sobre el propio trabajo que realizan, de manera que la influencia del rol de género da lugar a situaciones contradictorias como la falta de conciencia individual entre las mujeres sobre la discriminación de género, pese a que éstas mismas se quejan de la situación compleja que sufren cuando desempeñan el papel de madres y cuidadoras de la familia a causa de los largos horarios de trabajo real que realizan, las horas extras y el trabajo nocturno, sin apenas medidas compensatorias y conciliadoras entre el puesto de trabajo y sus responsabilidades en la vida familiar; siendo éstas, en definitiva, la principal causa que mantiene a las mujeres rurales alejadas de los puestos directivos y de gestión en los establecimientos turísticos. Y por esto mismo, es necesario hablar también de una “discriminación invisible”, ya que las cargas relativas al cuidado de la familia siguen siendo fundamentalmente femeninas, según la información cualitativa manejada en las encuestas, y dichas cargas familiares se unen a las cargas laborales, lo que limita las posibilidades de las mujeres rurales de disfrutar de ocio y tiempo libre y de participar en otras actividades en la vida pública o privada.

En este contexto, aún cuando el turismo ha contribuido en territorios como Andalucía a mejorar las condiciones de vida de las mujeres rurales que participan en su producción y/o consumo, no cabe duda de que las diferencias sociolaborales –no pequeñas- entre trabajadores y trabajadoras, requieren una mayor colaboración interinstitucional para contrastar las problemáticas específicas de género en los contextos socioculturales rurales e identificar estrategias que contribuyan a los objetivos de igualdad de oportunidades y el empoderamiento real de las mujeres a través del turismo rural. Y, en este sentido, las acciones de sensibilización que hagan tomar conciencia a las mujeres rurales de su empoderamiento y de su discriminación salarial, de las oportunidades para sus empresas y de la valoración del trabajo que realizan -no como prolongación del trabajo doméstico ni como mero complemento de la renta familiar- resultan fundamentales para mitigar la brecha salarial y las discriminaciones laborales de género que los poderes públicos difícilmente podrán solucionar con la mera promulgación de leyes.

6. Referencias bibliográficas

- Aláez Aller, Ricardo y Ullibarri Arce, Mirem (2001). “Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España”. *Información Comercial Española*, 789, 117-38.
- Alonso, Elena; Collado, Juan Carlos y Martínez, María Isabel (1996). *El empleo en España y Europa: un análisis comparado por sectores*. Madrid: Fundación Argentaria.
- Ateljevic, Jovo (2009). “Tourism entrepreneurship and regional development: Example from New Zealand”. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 15(3), 282-308.
- Becker, Gary (1985). “Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor”. *Journal of Labor Economics*, 3 (1), 33-58.

- Bettio, Francesca y Verashchagina, Alina (2009). *Gender Segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU*. Brussels: European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Blau, Francine (1972). "Women's Place in the Labor Market". *American Economic Review*, 62, 161-166.
- Brownell, Judi (1994). "Women in hospitality management: general managers' perceptions of factors related to career development". *International Journal of Hospitality Management*, 13 (2), 101-117.
- Cain, Glen (1986). "The economics analysis of labor market discrimination: a survey". En Ashernfelter, Orley y Layard, Richard (Eds.). *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: North Holland, s.p.
- Comisiones Obreras (CCOO) (2014). *Discriminación salarial en Andalucía: la brecha de género*. Sevilla: Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Disponible en <http://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd10890.pdf>[consulta: 28 de febrero de 2017].
- Comisión Europea (2014). *Report on Progress on equality between women and men in 2013*. Bruselas: Unión Europea.
- Consejería de Turismo y Deporte (2002). *Decreto 20/2002 de Turismo en el Medio Rural y Turismo Activo en Andalucía*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Consejo Económico y Social de Andalucía (2002). *La economía sumergida en Andalucía*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Díaz Carrión, Isis Arlene. (2014). "Ecoturismo y vida cotidiana de las mujeres en Son tecoman (Veracruz, México)". *Cuadernos de Turismo*, 34, 69-88.
- Diéguez, María Isabel; Gueimonde, Ana y Sinde, Ana Isabel (2010). "Éxito empresarial y género en el turismo rural". *Encontros Científicos-Tourism & Management Studies*, 6, 82-93.
- Eurostat (2009). *Development of econometric methods to evaluate the Gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Flores, David; Pulido, Juan Ignacio y Sánchez, Miguel (2015). "Mujer, desarrollo rural y turismo. Análisis de casos en comarcas rurales andaluzas". *Spanish Journal of Rural Development*, 6 (1-2), 9-22.
- García-Ramón, María Dolores; Canoves, Gemma y Valdovinos, Nuria (1995). "Farmtourism, gender and environment in Spain". *Annals of Tourism Research*, 22 (2), 267-282.
- Gibson, Heather (2001). "Gender in tourism: Theoretical perspective". En AAVV., *Women as producers and consumers of tourism in developing regions*. Westport, Connecticut: Praeger. 19-43.
- Gómez y Patiño, María (2011). "Algunas consideraciones sobre el quehacer diario de las mujeres en zonas des pobladas". En Serrano, Carlos (Dir.). *Hábitat disperso (historia, sociedad, paisaje)*. Zaragoza: Estudios Aragoneses, 137-146.
- González Gómez, José Ignacio y Medina Hernández, Urbano (1996). "Aspectos diferenciadores de los establecimientos hoteleros de tres y cuatro estrellas de especialidad playa: análisis de una muestra de empresas". *Estudios Turísticos*, 132, 31-46.
- Henderson, Karla y Gibson, Heather (2013). "An integrative review of women, gender, and leisure". *Journal of Leisure Research*, 39 (2), 115-135.
- Hennessy, Jill (1994). "Female employment in tourism development in South-west England". En Kinnard, Valentine y Hall, David (Eds.). *Tourism: a gender Analysis*. Chichester: Wiley. s.p.
- Iníguez, Tatiana; Plumed, María y Latorre, Pilar (2013). "Tourism education and research in Spain from a gender perspective". *Rotur. Revista de Ocio y Turismo*, 6, 51-65.
- Jordan, Fiona (1997). "An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment". *Tourism Management*, 18 (8), 525-534.
- Juan, Santiago y Roussos, Andrés (2010). "El focusgroup como técnica de investigación cualitativa". *Documentos de Trabajo Univ. de Belgrano*, 256. Disponible en http://www.ub.edu.ar/investigaciones/dt_nuevos/256_roussos.pdf[consulta: 20 de enero de 2017].
- Kinnard, William y Hall, David (1994). "Tourism: gender Perspectives". En Kinnard, Valentine y Hall, David (Eds.). *Tourism: a gender Analysis* (s.p.). Chichester: Wiley.
- Kotler, Philip y Armstrong, Gary (2001). *Marketing*. Londres: Prentice Hall.
- Lundberg, Shelly y Starz, Richard (1983). "Private discrimination and social intervention in competitive labor markets". *American Economic Review*, 73, 340-347.

- Magrama (2013). *Diagnóstico de la igualdad de género en el Medio Rural*. Madrid: Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.
- Malkiel, Burton y Malkiel, Judith (1973). "Male-Female Pay Differentials in Professional Employment". *American Economic Review*, 63 (4), 693-705.
- Millán, María Genoveva; Velasco-Portero, María Teresa y Ramírez-Sobrino, Jesús (2017). El emprendimiento de la mujer rural española: análisis de la brecha salarial. *Papeles de Población*, 92, 151-182.
- Organización Mundial del Turismo (OMT) (2013). *Informe mundial sobre las mujeres en el turismo 2010*. Madrid: Organización Mundial del Turismo.
- Osuna, Mercedes y Rodríguez, Luis (2014). *Mujeres, turismo rural y brecha salarial de género*. Córdoba: UCO Press.
- Pritchard, Annethe; Morgan, Nigel y Ateljevic, Irena (2011). "Hopeful tourism: A new transformative perspective". *Annals of Tourism Research*, 38, 941-963.
- Ramos, Vicente; Rey-Maqueira, Javier y Tugores, María (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.
- Richter, Linda (1993). "Gender and race: neglected variables in tourism research". En Butler, Richard y Pearce, Davelas (Eds.). *Gender in Tourism* (s.p.). London: Routledge.
- Rico, Margarita y Gómez, María (2005). "La participación empresarial de la mujer en las iniciativas de turismo rural en Castilla y León". *Estudios Turísticos*, 166, 97-113.
- Sarasa, José Luis (1998). "Turismo y empleo femenino". *Cuadernos de Turismo*, 1, 9-27.
- Sigüenza, M.C. (2011). La mujer en el subsector del alojamiento. El caso de la Costa Blanca (Alicante, España). *Investigaciones Turísticas*, 2, 102-119.
- Sigüenza, Mari Carmen; Brotons, Matilde y Huete, Raquel (2013). "The evolution of gender inequality in tourism employment in Spain". *Rotur. Revista de Ocio y Turismo*, 6, 182-200.
- Sinclair, Timothy (1997). "Issues and theories of gender and work in tourism. En Sinclair, Timothy (Ed.). *Gender Work and Tourism*. London: Routledge, s.p.
- Sparrer, Marion (2003). "Género y turismo rural. El ejemplo de la costa coruñesa". *Cuadernos de Turismo*, 11, 181-197.
- Sparrowe, Raymond e Iverson, Katheen (1999). "Cracks in the glass ceiling? An empirical study of gender differences in income in the hospitality industry". *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 23 (1), 4-20.
- Swain, Margaret (2005). "Las dimensiones de género en la investigación sobre turismo: temas globales, perspectivas locales". *Política y Sociedad*, 42, 25-37.
- Tomio, Marialva y Ullrich, Danielle (2011). "Gestión de las empresas turísticas. La representación de las mujeres en Blumenau-SC, Brasil". *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 20, 425-440.
- Ugidos, Arantza. (1997). "Gender wage discrimination in the Spanish Labor Market". *Revista Española de Economía*, 14 (1), 3-21.
- Vizcaíno, Laura Paola; Serrano, Rocío; Cruz, Graciela y Pastor, María José (2016). "Teorías y métodos en la investigación sobre turismo, género y mujeres en Iberoamérica: un análisis bibliográfico". *Cuadernos de Turismo*, 38, 485-501.
- Woods, Robert y Kavanaugh, Raphael (1994). "Gender discrimination and sexual harassment as experiences by hospitality-industry managers". *The Cornell H.R.A. Quarterly*, 2, 6-20.

Sobre el autor

MANUEL RIVERA MATEOS

Doctor en Geografía e Historia y Profesor del Área de Geografía Humana del Dpto. de Geografía y Ciencias del Territorio de la Universidad de Córdoba, en la que es responsable de la Secretaría de la Cátedra Intercultural. Experto en Turismo y Desarrollo Sostenible por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en Desarrollo Local por el Instituto para la Promoción y Apoyo al Desarrollo (IPADE). Socio numerario del Grupo de Trabajo de Geografía del Turismo, Ocio y Recreación de la AGE, de la Asociación de Expertos Científicos del Turismo (AECIT) y de la Red Iberoamericana de Investigación e Innovación para la Profesión Docente (RIPRO). Forma parte del Grupo de Investigación HUM-998 "Territorio, Patrimonio y Sociedad" (TEPS) y de la Red de Expertos del Campus de Excelencia Internacional en Patrimonio (CEI). Sus líneas de investigación principales son: turismo y desarrollo local, turismo, interculturalidad y género, turismo y cooperación para el desarrollo, geografía del turismo y espacios naturales protegidos y turismo responsable y experiencial, destacando publicaciones como "Turismo responsable, sostenibilidad y desarrollo local comunitario" (UCO, 2012), "Guía de Gestión y Gobernanza de Políticas Públicas en Turismo Rural con perspectiva de género" (UCO y Ministerio de Igualdad, 2015), "La oferta comercial de turismo activo de naturaleza en España" (Turismo y Sociedad, 2015) y "Turismo experiencial y gestión estratégica de recursos patrimoniales en las Sierras Subbéticas cordobesas" (Scripta Nova, 2015).