

*Caracterización de la brecha salarial
en el turismo rural español:
una comparativa con el entorno laboral
turístico urbano*



***Mónica Segovia-Pérez, Rosa Santero,
Cristina Figueroa-Domecq y Belén Castro***
Universidad Rey Juan Carlos

DOI: 10.4422/ager.2018.18

ager

Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural
Journal of Depopulation and Rural Development Studies

***Caracterización de la brecha salarial en el turismo rural español:
una comparativa con el entorno laboral turístico urbano***

Resumen: El proceso de reorientación de la economía en el ámbito rural proporciona a las mujeres un papel clave en el desarrollo regional a través del turismo rural, pero persisten diferencias de género en su participación en el mercado laboral. El objetivo de esta investigación es el análisis de las condiciones laborales, en particular los salarios, en el sector del alojamiento turístico en áreas rurales en comparación con aquellas predominantemente urbanas para el caso de España, de cara a analizar los retos en cohesión social y territorial desde la perspectiva de género, utilizando la Muestra Continua de Vidas Laborales. Los resultados constatan la persistencia de peores condiciones y mayor brecha salarial para las mujeres en provincias predominantemente rurales.

Palabras clave: Brecha salarial, turismo rural, segregación ocupacional, feminización, condiciones laborales, género.

The gender wage gap in Spanish rural tourism: a comparison with urban tourism

Abstract: The restructuring of rural economies gives women a key role in regional development by means of activities related to rural tourism. There persists, however, a gender gap in labour market participation. The objective of this research is the analysis of working conditions and wages in rural tourism as compared with predominantly urban areas in Spain. This contributes to analyzing the challenges of social and territorial cohesion from a gender perspective. The results show that women in predominantly rural areas work under worse conditions and face a greater gender pay gap.

Keywords: Pay gap, rural tourism, occupational segregation, feminization, working conditions, gender.

Recibido: 26 de febrero de 2018

Devuelto para revisión: 10 de mayo de 2018

Aceptado: 10 de julio de 2018

Introducción

El análisis del entorno rural moderno muestra la coexistencia de dos fenómenos directamente relacionados con el turismo. Por una parte, una estrategia de desarrollo integral que promueve una diversificación de la actividad productiva y medidas de desarrollo que incorporan el turismo como actividad económica (Moreno y Lunar 2006; Flores y Barroso 2011b) y, por otra, la incorporación de las mujeres al ámbito económico, social y laboral de dicho entorno (Castrillón *et al.* 2010). Las acciones de desarrollo rural intentan dar respuesta al cambio sociológico del modelo agrario tradicional al modelo "postproductivista" o territorial provocado por la "reestructuración" del entorno rural dentro de "una sociedad móvil, terciarizada y posmoderna" fruto de los cambios sociales más amplios (Camarero 2017; Sampedro y Camarero 2007). De ahí que, el turismo rural se sitúe como un posible catalizador de desarrollo local y una herramienta de cohesión territorial en lo referente a la reestructuración del ámbito rural, derivada de la migración a la ciudad y la reducción de las actividades tradicionalmente desarrolladas en estas áreas. De hecho, gobiernos de todo el mundo ponen grandes esfuerzos en iniciar y apoyar la actividad empresarial en el turismo con el fin de fomentar su desarrollo (Flores-Ruiz *et al.* 2015).

El papel de las mujeres en el ámbito rural resulta clave y así se considera desde distintas iniciativas europeas y nacionales, a través del apoyo de programas de desarrollo local (Esparcia y Serrano 2016, Pastor y Esparcia 1998). En dichos programas,

la presencia de mujeres en zonas rurales se considera necesaria para el inicio de nuevas actividades económicas dentro del proceso de diversificación productiva, para fijar población, aumentar las tasas de actividad, generar nuevos empleos y, en general, para impulsar de forma efectiva las nuevas estrategias de desarrollo en el ámbito rural (Rico y Gómez 2009; Langreo 2004). En particular, en España, la Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, define como de especial interés a las mujeres, a quienes vincula al futuro del medio rural. Los resultados, tanto de las políticas europeas como de los esfuerzos nacionales, para conseguir una mayor igualdad (Esparcia y Serrano 2016) parecen dar ciertos frutos.

Son numerosas las investigaciones, nacionales e internacionales, que resaltan la importancia de las mujeres en el sector turístico en zonas rurales, como factor de desarrollo económico y social (Hall *et al.* 2002; Sampedro y Camarero 2007; Segovia-Pérez *et al.* 2014). El trabajo dentro del sector turístico permite a las mujeres permanecer en el entorno rural, evitando la migración, a través de empleos socialmente reconocidos, y no como mera ayuda familiar, como ocurre con los empleos asociados a la explotación agraria (Rico y Gómez 2009); en muchos casos, esta contratación está asociada en el caso de las mujeres a temporalidad y parcialidad y directamente relacionada con discriminación salarial y segregación horizontal y vertical (Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino 2011).

La existencia de desigualdades de género en el mercado laboral, lejos de desaparecer, es un hecho que resulta estructural y cuyos factores determinantes están cambiando (Torns y Recio 2012). En el caso del sector turístico, el empleo se asocia, en general, con condiciones laborales de menor calidad que en otros sectores económicos, en términos de salarios más bajos, más contratos a tiempo parcial y de temporada y horarios de 24 horas, 365 días al año (Blake *et al.* 2008; Mulvaney *et al.* 2007). Asimismo, exceptuando los puestos de gestión, existe un alto grado de feminización caracterizado por un mayor nivel de inestabilidad laboral, salarios más bajos y segregación ocupacional (Muñoz-Bullón 2009; Rodríguez *et al.* 2014; Santero-Sánchez *et al.* 2015). Las diferencias existentes en las condiciones laborales entre hombres y mujeres en el entorno laboral turístico surgen en tres ámbitos independientes, pero directamente relacionados: a) la "brecha salarial" (Muñoz-Bullón 2009) b) la discriminación horizontal o división sexual del trabajo (Costa *et al.* 2017); y c) la discriminación vertical o "techo de cristal" en puestos directivos (Mooney y Ryan 2009; Pesonen *et al.* 2009). En particular, la retribución salarial se considera un aspecto clave en el estudio de la discriminación de la mujer ya que, además del reconocimiento a la contribución realizada al mercado laboral, constituye un instrumento de independencia

económica que posibilita una participación igualitaria en la sociedad, por lo que en este trabajo analizaremos en mayor profundidad dicha característica.

Por tanto, el presente trabajo tiene como objetivo realizar un análisis comparativo de las condiciones laborales de hombres y mujeres ocupadas en el sector del alojamiento turístico en el ámbito de las provincias predominantemente rurales, utilizando como grupo de control personas residentes en provincias predominantemente urbanas. Así pues, se plantean dos hipótesis de trabajo: (H1) Existen diferencias en las condiciones laborales entre hombres y mujeres en el sector turístico rural del alojamiento; y (H2) Existen diferentes patrones en las diferencias por razones de género en el sector turístico del alojamiento, en regiones rurales y urbanas.

La estructura del trabajo es la siguiente. En primer lugar, se desarrolla una revisión de la literatura que relaciona el sector turístico en general y el alojamiento turístico en particular, el entorno rural y la situación de la mujer en dicho entorno. A continuación, se presenta la metodología de análisis, los resultados obtenidos y, para finalizar, se exponen las conclusiones de la investigación.

Revisión de la literatura

Turismo y entorno rural

El turismo, como actividad económica de una región rural, favorece la reactivación económica de zonas donde existe un fenómeno previo de despoblamiento, proporciona rentas complementarias a la agropecuaria, facilita empleo a jóvenes y mujeres, los colectivos más afectados por este éxodo, y protege y revaloriza los activos medioambientales y patrimoniales del ámbito rural (Andrés 2000; Campón y Hernández 2014; Rico-González 2005). Por otro lado, el turismo rural potencia la diversificación del producto turístico nacional (Tirado 2017), contribuyendo a desestacionalizar la demanda, y a la adaptación de dicho producto al cambio de tendencia de los consumidores turísticos, cuyos desplazamientos se han vuelto más frecuentes, más cortos y experienciales, con motivaciones que incluyen la búsqueda de lo autóctono, natural y patrimonial que el entorno rural posibilita (Cánoves *et al.* 2005; González y Talón 2002). Por lo tanto, se establece una sinergia entre el turismo y el medio rural, ya que el primero favorece el desarrollo de estas zonas a la vez que el

mismo entorno rural se constituye como recurso fundamental e imprescindible para el turismo.

El objetivo original del turismo rural, orientado a complementar las rentas provenientes del sector primario (Andrés 2000), ha ido evolucionando debido a factores tanto por el lado de la demanda como por el lado de la oferta.

En este sentido, el importante proceso de reorientación de la economía en el ámbito rural, debido a la crisis de la actividad agraria, ha producido un cambio en la ocupación de sus habitantes. De la tradicional merma poblacional, envejecimiento y masculinización de las zonas rurales, parece apuntarse una cierta recuperación en los últimos años, sobre todo en los territorios que cuentan con ciertas ventajas como buena localización, recursos paisajísticos, culturales, etc. (Pérez y Sánchez-Oro 2012) y una población activa con capacidad de emprendimiento (Rico-González 2005).

En términos de la demanda, los cambios en los patrones de consumo de turismo rural observados en los consumidores turísticos apuntados anteriormente se unen a la necesidad de redescubrir el mundo rural por parte de los habitantes de las grandes ciudades y este factor ayuda a entender el desarrollo del turismo rural (Pulido 2008).

Así pues, los cambios experimentados, tanto en la oferta como en la demanda de turismo rural, han derivado en que actualmente el turismo pueda ser considerado en muchos casos como una actividad principal y fundamental en el mundo rural.

Turismo rural y mujer

La incorporación de la mujer al turismo rural ha estado vinculada en un primer término al rol tradicionalmente asignado a la mujer en las explotaciones agrarias, como encargadas del cuidado de la casa y la familia, papel que se traslada en el alojamiento turístico al cuidado del huésped (Camarero *et al.* 2006; Rico-González 2005; Sampedro y Camarero 2007; Moreno y Lunar 2006). Las mujeres ven este trabajo como una extensión de su trabajo doméstico, circunstancia que según García-Ramón *et al.* (1995) resulta irónica ya que el tradicional rol de género de la mujer es el que propicia su alta capacitación para este tipo de empresas. Así, según estos autores, inicialmente las mujeres no consideraban este trabajo como una verdadera profesión, y tanto la familia como la propia mujer tendían a devaluarlo, al considerarlo únicamente una renta complementaria. Por otra parte, la participación de la mujer en el turismo rural

ha supuesto una mayor sensibilización hacia los temas medioambientales y de conservación del patrimonio (Cánoves *et al.*, 2005).

En la actualidad, la actividad emprendedora femenina resulta fundamental en el desarrollo rural, así como en la independencia económica de las mujeres (Pallarès-Blanch 2015, Rico-González 2005) poniendo a flote el trabajo "invisible" que históricamente han desempeñado y reproduciendo los roles tradicionales que la mujer desarrolla en este entorno (Camarero y Sampedro 2008; Flores-Ruiz *et al.* 2015). Por otra parte, las inversiones realizadas por las mujeres en el medio rural se caracterizan por su focalización en actividades de turismo rural (Sampedro y Camarero 2007; Moreno y Lunar 2006: 47).

Por último, el análisis de la mujer en el entorno rural no puede obviar un fenómeno clave como es la masculinización de dicho entorno. Según Camarero y Sampedro (2008) la "huida ilustrada", que afecta más a las mujeres, y la desafección del medio rural son hechos que llevan a la mencionada situación de masculinización. Para las mujeres, mercados laborales rurales y urbanos implican una situación muy distinta en lo que respecta a su inserción laboral, y ya no sólo en términos de calidad del empleo, sino de reconocimiento de la propia actividad, por lo que seguirán emigrando a las ciudades (Flores y Barroso 2011), de no encontrar puestos laborales de calidad, que es lo que el turismo no siempre logra ofrecer.

Brecha salarial de género en turismo

Siguiendo con las diferencias de género a las que se enfrenta la mujer en general y en el sector turístico en particular, es necesario analizar que ocurre con su retribución, por estar vinculada de forma directa con su independencia económica, con el afianzamiento de puestos laborales en el entorno y por sus posibilidades futuras de subsistencia en el ámbito rural. Independientemente del país y la variable salarial seleccionada, los hombres, en promedio, siempre reciben salarios más altos que las mujeres (Thrane 2008; Muñoz-Bullón 2009).

En el sector turístico hay un interés creciente en la valoración de la calidad de los puestos de trabajo, incluyendo las retribuciones salariales recibidas (Santero-Sánchez *et al.* 2015; Lacher y Oh 2012; Blake *et al.* 2008; Daniels *et al.* 2004; Lee y Kang 1998). Tal y como dicen Figueroa-Domecq *et al.* (2016), dicha brecha en el sector turístico lleva asociados ciertos hechos inherentes a este sector: el peso del turismo para determinadas economías, la importancia de una gestión adecuada de los recursos

humanos para la calidad turística, una tradicional alta feminización de determinados puestos de trabajo y el tipo de gestión de las empresas turísticas, entre otros. Asimismo, la literatura sobre brecha salarial en el sector turístico es unánime en su conclusión: existe una brecha salarial por motivos de género en dicho sector (García-Pozo *et al.* 2012; Muñoz-Bullón 2009; Santos y Verajao 2007; Thrane 2008; Ramos *et al.* 2002).

Desde un punto de vista teórico la brecha salarial se ha abordado desde distintos ámbitos de conocimiento, y en particular desde la economía se ha explicado tanto desde la perspectiva de la oferta como de la demanda en el entorno laboral. Desde el lado de la oferta, el salario percibido se explica en la teoría neoclásica del capital humano (Becker 1975) como resultado de las características y decisiones individuales de los trabajadores, asociados al nivel educativo y experiencia que tienen hombres y mujeres. Desde el lado de la demanda las teorías se han centrado en la discriminación del mercado laboral y los factores estructurales que las mantienen, analizando el comportamiento y la motivación de los empleadores (Becker 1957; Phelps 1972). Por otra parte, las teorías "sociosexuales" o teorías feministas han destacado la influencia de los estereotipos en el mercado laboral. Este acercamiento teórico amplía la visión de las teorías económicas centradas en el mercado laboral y extiende la visión a aspectos socio-estructurales. Esta teoría "sociosexual" (Anker 1998) pone el acento en los estereotipos de género y en las desventajas socioeconómicas que sufren las mujeres que provocan su segregación ocupacional, identificando las ocupaciones femeninas como una prolongación de las tareas del hogar.

Por tanto, las diferencias salariales entre hombres y mujeres no se pueden explicar sólo por las características individuales o laborales de los individuos. Abordar las causas de la brecha salarial supone asumir el carácter holístico del problema. Sobre la base del modelo de Risman (1998), "El género como estructura social", Segovia-Pérez *et al.* (2018) desarrollan el modelo "El género como estructura social en la hostelería". Este modelo diferencia cuatro niveles de influencia (individual, interaccional, institucional e interseccional) que revelan cómo el impacto del género se da en todos los niveles individuales, sociales e institucionales y establece sus condiciones socio-laborales. Los factores multinivel identificados influyen en la discriminación de la mujer en el entorno laboral y, por tanto, en la brecha salarial: barreras auto-impuestas; roles de género; conciliación familiar-laboral; organizaciones sexuadas (*gendered organizations*).

Lo que es indudable es que la brecha salarial por razones de género toma especial relevancia en el sector turístico, tanto rural como urbano, por la alta participación de la mujer en esta actividad económica (Moreno y Lunar 2006).

Metodología

Delimitación operativa del ámbito rural y la zona geográfica de análisis

El concepto de ámbito rural ha ido cambiando en las últimas décadas y se ha ido ajustando a las diferentes transformaciones económicas y sociales experimentadas (Goerlich *et al.* 2016). Entre ellas, las mejoras en las infraestructuras de transporte y la difusión de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones difuminan las fronteras y cuestionan la dicotomía urbano/rural convencional (Woods 2009), complicando la delimitación y definición operativa de la ruralidad.

Existen diferentes enfoques para delimitar el ámbito urbano del rural, aunque en este trabajo se va a seguir la corriente de análisis que emplea indicadores cuantitativos para captar la diferenciación económico-social de los territorios rurales y urbanos (Eurostat 2011; Goerlich *et al.* 2016; OCDE 2010; Sancho y Reinoso 2012). En este enfoque existen dos cuestiones técnicas a definir: los indicadores a utilizar para la clasificación y la delimitación geográfica sobre la que aplicar los indicadores.

En la investigación aplicada no existe un consenso en cuanto a los indicadores que delimitan el medio rural (Sancho y Reinoso 2012), que pueden encontrarse de forma individual, o de forma agregada en indicadores sintéticos. Las principales fuentes estadísticas de organismos internacionales tradicionalmente han utilizado tres indicadores: el tamaño demográfico (número de habitantes); la densidad de población (número de habitantes por km²); y el tipo de actividad económica (porcentaje de población con ocupación en el sector primario). Otros trabajos más actuales incorporan otros indicadores como el grado de accesibilidad que muestren los municipios rurales respecto a las áreas urbanas (Brezzi *et al.* 2011; Goerlich *et al.* 2016) o las características de los usos del suelo predominantes en cada espacio territorial (Goerlich *et al.* 2016).

En relación a la delimitación geográfica sobre la que aplicar esos indicadores (provincias, regiones, países, etc.), los dos organismos internacionales de referencia, OCDE y Eurostat, habitualmente han utilizado el ámbito de provincia, aunque la incorporación de técnicas de geo-referenciación va a permitir una mejor definición de ruralidad aplicados a municipios. En este trabajo, se ha elegido el ámbito provincial tomando como referencia el Programa de Desarrollo Rural de la OCDE (y la adaptación del mismo que realiza Eurostat 2011), donde se establece un límite territorial de lo

rural basado en la densidad de población (considera rural aquella comunidad local con una densidad inferior a 150 hab/km²) y el número de habitantes del núcleo de mayor tamaño, que para España, se corresponde con las provincias, diferenciando entre "Predominantemente Rural" si más del 50 por ciento de la población vive en comunidades consideradas rurales; "Intermedio", entre el 15 (20 por ciento para Eurostat) y el 50 por ciento de la población es rural; y "Predominantemente Urbana", menos del 15 por ciento (20% para Eurostat) de la población vive en comunidades rurales.

Para esta investigación, se ha trabajado con la clasificación de provincia Predominantemente Rural y Predominantemente Urbana como aquellas que lo son, reconocidas como tal, para ambos organismos internacionales de forma conjunta. Esta clasificación se ha comparado con la definición más moderna y completa utilizada por Goerlich *et al.* (2016) que considera 6 categorías para municipios. Las provincias Predominantemente Rurales en este trabajo, también se podrían considerar rurales siguiendo la categoría de municipios puesto que más del 70 por cien de los mismos se encuentra en esa categoría. Respecto a las provincias Predominantemente Rurales con nuestra aproximación coinciden con aquellas que tienen más de un 10 por cien de municipios urbanos-cerrados o cuya población mayoritaria se encuentra en municipios urbanos.

Así, las provincias Predominantemente Rurales son Lugo, Cáceres, Orense, Badajoz, Zamora, Toledo, Huesca, Ciudad Real, Teruel, Cuenca, Soria, Albacete, Segovia, Jaén y Ávila; y las Predominantemente Urbanas son Madrid, Barcelona, Zaragoza, Valencia, Vizcaya, Sevilla, Málaga y Tenerife. El resto de provincias se consideran Intermedias, y no van a ser incluidas, para que el análisis recoja las principales diferencias entre los entornos rurales y urbanos de forma extrema.

Base de datos

El análisis para caracterizar la brecha salarial de género en el sector del alojamiento turístico en zonas rurales y urbanas se realiza a través de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). La MCVL es un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de registros administrativos de la Seguridad Social, el Padrón Municipal Continuo y de la Agencia Tributaria relativos a la vida laboral de más de 1,2 millones de residentes en España y que constituye una muestra representativa del 25 por cien de todas las personas que han tenido relación con la Seguridad Social en un determinado año, 2012 en nuestro caso. El elevado tamaño de la muestra resulta especial-

mente interesante para el estudio de colectivos específicos, como el de trabajadores/as del sector del alojamiento turístico.

La identificación del colectivo de referencia se ha realizado en base al sector de actividad económica. En concreto, nos centramos en el sector "551. Hoteles y alojamientos similares" según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAE 2009, incluyendo a todas aquellas personas cuya actividad laboral principal por cuenta ajena a lo largo de 2012 se ha realizado dentro del mencionado sector. Por actividad principal se ha entendido aquel contrato por cuenta ajena de mayor duración temporal a jornada completa y en el caso de ser jornada parcial, aquel con mayor número de horas según contrato a lo largo de 2012. La MCVL recoge información sobre 804.907 trabajadores/as en activo a lo largo de 2012, de los cuales 11.591 personas han sido identificadas como trabajadores/as por cuenta ajena del sector objeto de estudio. La muestra final incluye a las 10.389 personas para las que se dispone de datos relativos al salario, de las cuales 3.578 tienen domicilio en zonas Predominantemente Urbanas (34 por cien), 691 en zonas Predominantemente Rurales (7 por cien) y 6.118 en zonas Intermedias (59 por cien).

Estrategia metodológica

Las diferencias en las condiciones laborales entre hombres y mujeres, distinguiendo entre áreas rurales y urbanas, se contrastan a través de técnicas de análisis de diferencias de medias cuando las variables son continuas (como en el caso del salario), y con contrastes de asociación entre distribuciones de probabilidad cuando las variables están categorizadas. Se realiza un conjunto de contrastes, paramétricos de independencia para variables categóricas (ANOVA y Chi-cuadrado), incluyendo los estadísticos Welch y Brown-Forsythe que permiten asegurar la robustez de los contrastes ANOVA cuando las varianzas no son iguales. A partir de estos estadísticos se estudia la significatividad correspondiente a cada contraste, realizándose para ambas áreas, urbana y rural.

En el caso del salario, la hipótesis a contrastar es la igualdad de medias, $H_0: \mu_M = \mu_H$, siendo la hipótesis alternativa $H_1: \mu_M \neq \mu_H$. Donde: μ recoge la media del salario, M representa el valor para las mujeres y H para los hombres.

En el caso de variables categóricas, se analiza la relación entre la variable analizada, por ejemplo, el tipo de contrato, y la variable que define los grupos, en nuestro caso el sexo de los/as trabajadores/as. De esta forma, la hipótesis de partida es la independencia entre dichas variables, y la alternativa es la existencia de una relación entre

el sexo del trabajador/a y la característica analizada. En las tablas se presentan los resultados del test utilizado, así como la probabilidad de rechazo de la hipótesis nula, siendo esta verdadera, considerándose como valor frontera un nivel de significatividad menor del 5 por cien (Greene 1998).

Análisis de resultados

Análisis descriptivo sobre la distribución del empleo y grado de feminización por características personales y laborales

La caracterización del empleo y la presencia femenina en el mismo, medida a partir del grado de feminización (porcentaje de mujeres sobre el total del empleo en una categoría¹). Se muestra en el cuadro 1.

En relación a las **características sociodemográficas** se observa que la mujer tiene una representación equilibrada en el sector hotelero en el ámbito urbano, con una sobre representación moderada en las categorías centrales de edad (entre 25 y 55 años) y tanto para estudios universitarios (58,3 por cien) como para personas sin estudios (56 por cien). El mismo sector en el ámbito rural muestra una sobre representación moderada en todas las categorías de edad y estudios, a excepción de las personas de mayor edad (más de 55 años), donde las mujeres representan un 44,3 por cien. Por otra parte, existe una infra representación femenina en puestos de alta cualificación (38 por cien) que no parece estar justificada por el nivel de estudios de las mujeres, puesto que el grado de feminización en la categoría de educación superior es del 58,3 por cien. En este caso, en las zonas rurales este porcentaje disminuye (31 por cien), poniendo en evidencia como los roles tradicionales se mantienen en el entorno rural (Camarero y Sampedro 2008; Flores-Ruiz *et al.* 2015).

-
- 1• En función del grado de feminización, se identifican diferentes situaciones que, según la clasificación de Martínez *et al.* (2011) puede ser: Infra representación sin alcanzar una masa crítica (del 0 al 30 por cien), Infra representación con una masa crítica (del 31 al 45 por cien), Representación equilibrada (del 46 al 55 por cien), Sobre representación moderada (del 56 al 70 por cien) y Sobre representación alta (del 71 al 100 por cien).

Cuadro 1.

Distribución de trabajadores/as en el sector hotelero en España por sexo y características sociodemográficas y laborales

		Urbano			Rural		
		Hombre	Mujer	Grado de feminización	Hombre	Mujer	Grado de feminización
Edad	Menores de 35	607	654	51,9	122	166	57,6
	35 a 45	461	601	56,6	66	95	59,0
	45 a 55	330	464	58,4	63	109	63,4
	Más de 55	229	232	50,3	39	31	44,3
Chi-cuadrado de Pearson (p-valor)		24,501 (0,000)			11,201 (0,048)		
Estudios	Sin graduado escolar	360	459	56,0	75	94	55,6
	Educación primaria	627	715	53,3	119	162	57,7
	FPI , FPII y Bachiller	533	631	54,2	81	116	58,9
	Educación superior	63	88	58,3	10	14	58,3
Chi-cuadrado de Pearson (p-valor)		11,494 (0,022)			10,333 (0,035)		
Antigüedad	<de 6 meses	408	554	57,6	99	133	57,3
	De 6 meses a 1 año	334	470	58,5	38	67	63,8
	De 1 a 3 años	216	262	54,8	37	47	56,0
	>de 3 años	669	665	49,9	116	154	57,0
Chi-cuadrado de Pearson (p-valor)		20,430 (0,000)			1,745 (0,627)		
Cualificación	Alta cualificación	228	140	38,0	43	20	31,7
	Media cualificación	395	433	52,3	53	64	54,7
	Media-baja cualificación	91	67	42,4	12	14	53,8
	Personal técnico	464	733	61,2	89	107	54,6
	Baja cualificación	449	578	56,3	93	196	67,8
Chi-cuadrado de Pearson (p-valor)		74,359 (0,000)			30,914 (0,000)		

Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL (2012).

Nota: Clasificación propia sobre nivel de cualificación: Alta cualificación: grupos ocupacionales de 1 a 3; Media cualificación: grupos de cotización 4,5 y 7; Media-baja cualificación: grupo de cotización 6; Personal técnico y de intendencia: grupo de cotización 8; Baja cualificación: grupos de cotización 9,10 y 11.

En términos generales, tanto en entornos rurales como urbanos, la distribución del empleo por edades y estudios muestran patrones diferentes entre hombres y mujeres, con diferencias estadísticamente significativas (cuadro 1). En cuanto a las características laborales, la distribución del empleo en función de la cualificación, también presenta dife-

rencias estadísticamente significativas en ambos entornos rurales; sin embargo, las diferencias de género en relación a la antigüedad, solo se detectan en el entorno urbano.

El grado de feminización del empleo en alojamientos turísticos es superior en el medio rural, con excepciones puntuales (antigüedad inferior a 6 meses, puestos de alta cualificación y de personal técnico). Cabe resaltar que existe una infra representación en puestos de alta cualificación tanto en zonas rurales como urbanas, y en el caso de la zona rural además una sobre representación moderada de mujeres en puestos de baja cualificación. Estos resultados coinciden con algunos estudios que muestran una menor calidad laboral asociada a las mujeres (Caprile y Potrony 2006; Charlesworth *et al.* 2014).

Análisis estadísticos sobre salarios y brecha salarial entre hombres y mujeres en el entorno rural y urbano

A continuación, en este apartado, se va a caracterizar la brecha salarial, definida esta como diferencia entre la retribución masculina y la femenina, expresada como porcentaje de la retribución de los hombres, teniendo en cuenta que se ha utilizado para medir la retribución el salario anual bruto.

De forma generalizada, la retribución salarial siempre es menor en el medio rural que en el urbano (11.280 frente a 16.429 euros en valores promedio), siendo la brecha salarial media, ligeramente inferior en zonas rurales: 18,9 por cien frente a 20,2 por cien en zonas urbanas (cuadro 2). El detalle por percentiles permite comprobar que la brecha de género aumenta con los salarios, tanto en el ámbito urbano como rural, resultado que se ve confirmado en otros estudios, que muestran como la mujer está infrarrepresentada en puestos de mayor cualificación y responsabilidad y, por tanto, mejor pagados (García-Pozo *et al.* 2012; Muñoz-Bullón 2009).

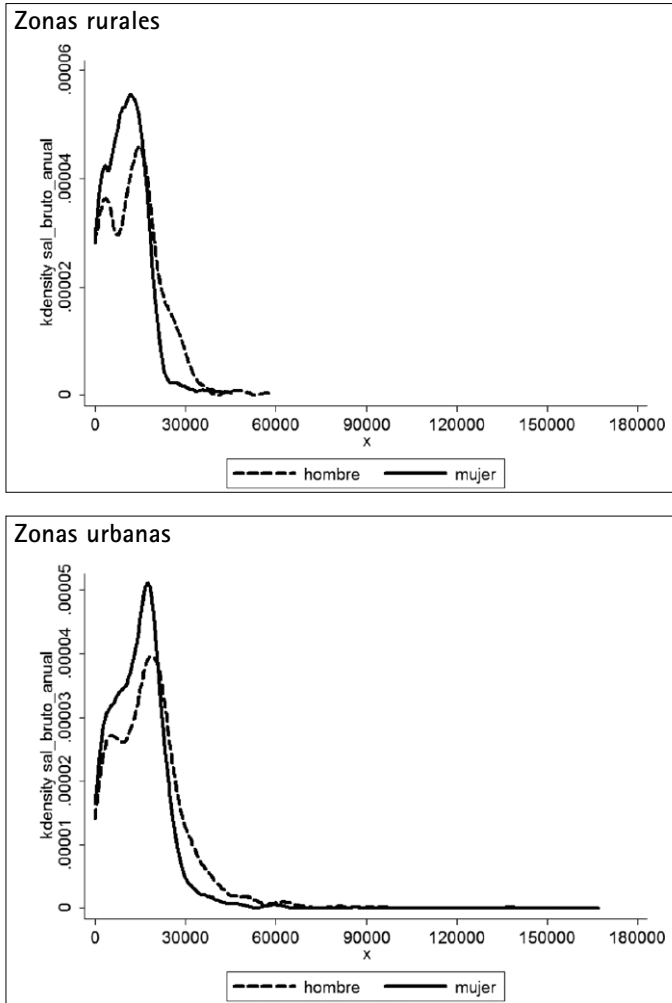
Cuadro 2.
Retribución salarial por sexo y brecha salarial en el sector hotelero en España

Urbano		Percentiles					
	5	25	50	75	90	95	media
Hombre	1.659	9.057	17.288	23.686	32.571	40.111	18.467
Mujer	1.480	7.748	14.640	19.464	24.323	28.074	14.730
Brecha	10,8	14,5	15,3	17,8	25,3	30,0	20,2
Rural		Percentiles					
	5	25	50	75	90	95	media
Hombre	283	5.423	13.066	17.512	24.900	27.992	12.672
Mujer	292	5.157	10.038	14.577	18.082	19.900	10.274
Brecha	-3,2	4,9	23,2	16,8	27,4	28,9	18,9

Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL (2012).

La distribución salarial, representada por las funciones de densidad de Kernel (figura 1), resulta de gran utilidad para comprender las diferencias de género. En primer lugar, puede observarse que el mayor salario medio que se percibe en las zonas urbanas se debe en parte a los salarios máximos, que quedan recogidos en la cola derecha de la distribución. La brecha en tramos salariales más altos, es notablemente más reducida en las zonas rurales, tanto para hombres como para mujeres. En segundo lugar, las mujeres ven su distribución salarial desplazada hacia la izquierda con respecto a los hombres, en zonas rurales y urbanas, reflejando la brecha salarial existente. Así pues, las mujeres en zonas rurales sufren una mayor precariedad en términos salariales, donde casi el 80 por cien tienen un salario bruto anual inferior a 15.000 euros, frente al 51,3 por cien en zonas urbanas, aunque la brecha salarial es ligeramente inferior que en el caso de zonas urbanas.

Figura 1.
Distribución salarial (retribución anual bruta)



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL (2012).

En general, los salarios medios para todas las categorías de edad son inferiores en el medio rural que en el urbano. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres no son estadísticamente significativas en el grupo de edad de menores de 35 años, ni en el medio urbano ni en el rural, y en el de mayores de 55 años en zonas rurales (cua-

dro 3). Sin embargo, para el resto de categorías de edad, las diferencias de género en los salarios sí son estadísticamente significativas, y la brecha salarial aumenta con la edad, siendo el mayor valor para el grupo de 45 a 55 años. Estos resultados están directamente relacionados con la situación familiar de hombres y mujeres. La conciliación de la vida familiar-laboral, responsabilidades familiares, los estereotipos sociales y la cultura organizativa tienen una influencia decisiva en el puesto de trabajo desarrollado y el nivel salarial de las mujeres (Eagly y Carli 2007), también en el sector turístico (Thrane 2008, Segovia-Pérez *et al.* 2018). En el entorno rural, en el grupo de edad superior a 55 años, las mujeres tienen salarios superiores a los hombres, siendo la brecha negativa –aunque las diferencias de salarios medios no son estadísticamente significativas. Este resultado podría estar relacionado con las mujeres que están manteniendo la empresa familiar en el ámbito rural, bien como ingreso adicional a la unidad familiar, o bien como única renta en el periodo de crisis (Getz y Carlsen 2005); aunque sería necesario profundizar en el estudio de aquellas categorías con mayor y menor brecha salarial con una metodología que permita buscar causalidad.

Cuadro 3 .
Salarios medios para hombres y mujeres (euros) y brecha salarial (%) por categorías de edad

Edad	Hombres	Mujeres	Brecha	Welch/B-F
Menores de 35				
Urbano	13.325,65	12.992,90	2,5	0,465 (0,495)
Rural	9.481,21	8.402,56	11,4	1,601 (0,207)
De 35 a 45				
Urbano	20.292,67	15.590,83	23,2*	28,407 (0,000)
Rural	14.454,91	10.756,13	25,6*	7,099 (0,009)
De 45 a 55				
Urbano	23.409,75	15.187,43	35,1*	63,493 (0,000)
Rural	17.149,55	12.014,79	29,9*	13,450 (0,000)
Mayores de 55				
Urbano	21.294,89	16.480,47	22,6*	14,831 (0,000)
Rural	12.405,82	12.695,44	-2,3	0,022 (0,882)

Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL (2012).

Nota: * se rechaza la hipótesis nula de igualdad de medias entre hombres y mujeres al 99% de probabilidad.

En relación al nivel educativo, el capital humano es un factor ampliamente analizado en relación a la situación de la mujer en el entorno laboral, donde el tipo y la calidad de la formación influyen en las retribuciones salariales de hombres y mujeres (Rumberger y Thomas 1993; Amirault 1994). El análisis presentado por nivel educativo, muestra salarios más elevados en las zonas urbanas que en las rurales, con independencia de la categoría de estudios finalizados (cuadro 4). En el caso de las personas sin estudios en el medio rural, las diferencias de salarios medios de género no son estadísticamente significativas.

En el ámbito urbano, la mayor brecha salarial se presenta en aquellas personas con menor formación, en concreto educación primaria (24,8 por cien), mientras que en el entorno rural, se encuentra entre las personas con titulaciones medias o Formación Profesional Media (FPI). Por lo tanto, aparentemente, en el entorno rural la brecha salarial surge con títulos de formación, es decir, el hombre obtiene una mayor tasa de retorno o rentabilidad de su formación, mientras que en el entorno urbano parece que las diferencias son menores cuando hay formación.

Cuadro 4.
Salarios medios para hombres y mujeres (euros) y brecha salarial (%) por nivel de estudios

Nivel de estudios	Hombres	Mujeres	Brecha	Welch/B-F
Sin graduado escolar				
Urbano	14.926,57	12.913,53	13,5*	8,491 (0,004)
Rural	10.009,39	8.427,19	15,8	2,387 (0,125)
Educación primaria				
Urbano	17.321,06	13.026,48	24,8*	66,279 (0,000)
Rural	12.935,71	10.654,94	17,6**	5,711 (0,018)
FPI y otras titulaciones medias				
Urbano	21.283,04	16.364,70	23,1*	29,173 (0,000)
Rural	14.500,79	10.887,46	24,9**	6,282 (0,013)
Bachiller y Formación Profesional Superior (FPII)				
Urbano	25.741,98	19.792,11	23,1**	5,008 (0,028)
Rural	20.691,08	12.670,54	s.d	
Educación superior				
Urbano	24.535,55	22.360,87	8,9	0,325 (0,569)
Rural	13.212,94	11.334,48	s.d.	

Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL (2012).

Notas: * se rechaza la hipótesis nula de igualdad de medias entre hombres y mujeres al 99% de probabilidad; ** se rechaza al 95% de probabilidad; s.d. indica que en esta categoría no hay suficientes datos para que se lleve a cabo el contraste con fiabilidad estadística.

Merece una especial atención el caso de los estudios universitarios. En el ámbito urbano, las diferencias medias en salarios no son estadísticamente significativas, por lo que se podría considerar que no existe brecha salarial en este grupo. Sin embargo, un análisis en detalle cruzando los estudios con la edad permite comprender este resultado: un 37 y 44 por cien de hombres y mujeres respectivamente tienen entre 25 y 34 años, es decir, se encuentran en el inicio de su vida laboral, etapa vinculada a menores diferencias salariales, y en el siguiente grupo de edad (donde se encuentra otro 40 por cien de hombres y mujeres), la brecha aumenta hasta un 18 por cien.

Así pues, a excepción de los estudios universitarios, efectivamente, una mayor formación se recompensa con un mayor salario (la disminución en las diferencias entre salarios correspondientes a estudios de FP superior y estudios universitarios es un hecho generalizado en diferentes sectores económicos y países). Estos resultados resultan interesantes ya que no aparecen en otras industrias, donde en general, tanto el mayor nivel educativo como la mayor cualificación presenta brechas de género en los salarios más elevados (Martínez *et al.* 2011). De hecho, las mujeres tienden a ocupar puestos en los que las inversiones en capital humano son menores y en las que el coste de la retirada temporal, por maternidad, es inferior, así como sus salarios (Kilbourne *et al.* 1994; Segovia-Pérez *et al.* 2014)

En relación a las características asociadas al puesto laboral, la antigüedad en el puesto laboral es un variable que influye tanto en los salarios como en la brecha laboral de género (cuadro 5). Una primera característica es que los salarios para antigüedad inferior a seis meses, tanto en el ámbito urbano como rural, no muestran diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, por lo que no se puede considerar la existencia de brecha salarial. Sin embargo, a medida que aumenta la antigüedad, los salarios de hombres y mujeres crecen en distinta proporción, generándose una brecha de género cada vez mayor, alcanzándose el máximo cuando las personas llevan más de tres años en el puesto laboral (24,2 por cien en el ámbito rural y 21,3 por cien en el urbano). La relación entre experiencia laboral y salarios es positiva, aunque mucho más débil para el caso de las mujeres (Thrane 2008; Santero-Sánchez *et al.* 2015). Esto está relacionado en cierta medida con la mencionada penalización en términos laborales de las mujeres en las edades vinculadas con la maternidad y crianza, que además coinciden con las de mayor proyección laboral.

Cuadro 5.
Salarios medios para hombres y mujeres (euros) y brecha salarial (%) por antigüedad en el puesto

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Brecha	Welch/B-F
Menos de 6 meses				
Urbano	6.984,11	6.631,17	5,1	0,915 (0,339)
Rural	4.101,80	4.305,44	-5,0	0,130 (0,719)
De 6 meses a 1 año				
Urbano	15.117,96	13.630,55	9,8*	6,758 (0,01)
Rural	12.232,98	10.192,72	16,7***	2,891 (0,095)
De 1 a 3 años				
Urbano	22.000,56	19.306,10	12,2**	3,886 (0,049)
Rural	15.943,73	13.505,43	15,3***	3,557 (0,063)
Más de 3 años				
Urbano	26.000,45	20.450,62	21,3*	66,195 (0,000)
Rural	19.087,34	14.477,51	24,2*	25,874 (0,000)

Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL (2012).

Notas: * se rechaza la hipótesis nula de igualdad de medias entre hombres y mujeres al 99% de probabilidad; ** se rechaza al 95% de probabilidad; *** se rechaza al 90% de probabilidad.

Los salarios medios, tanto de hombres como de mujeres, aumentan con el nivel de cualificación asociado a su puesto laboral (cuadro 6), si bien en el entorno rural hay menores diferencias entre los puestos de media y baja cualificación.

En el caso del ámbito urbano, las diferencias salariales entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas para todos los niveles de cualificación, excepto en el de baja cualificación. La mayor diferencia de salarios se produce en la categoría de media-baja cualificación, con un 16,9 por cien. El resultado de la brecha salarial en alta cualificación en el sector del alojamiento es de un 5,8 por cien, cifra inferior a los resultados que se alcanzan en otros sectores de actividad económica.

Cuadro 6.
Salarios medios para hombres y mujeres (euros) y brecha salarial (%) por nivel de cualificación en el puesto

Nivel de cualificación	Hombres	Mujeres	Brecha	Welch/B-F
Alta cualificación				
Urbano	23.496,92	22.138,80	5,8**	5,372 (0,021)
Rural	24.002,20	20.774,32	s.d.	
Media cualificación				
Urbano	18.794,46	16.538,55	12,0*	11,750 (0,001)
Rural	15.094,84	12.808,10	15,1	2,642 (0,107)
Media-baja cualificación				
Urbano	16.898,78	14.045,96	16,9**	5,344 (0,022)
Rural	13.041,05	10.784,18	s.d.	
Personal técnico y de intendencia				
Urbano	16.613,89	13.495,49	18,8*	40,789 (0,000)
Rural	10.173,84	10.127,77	0,5	0,002 (0,962)
Baja cualificación				
Urbano	11.110,38	11.044,28	0,6	0,020 (0,886)
Rural	8.396,72	8.418,23	-0,3	0,000 (0,978)

Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL (2012).

Notas: * se rechaza la hipótesis nula de igualdad de medias entre hombres y mujeres al 99% de probabilidad; ** se rechaza al 95% de probabilidad.

En el entorno rural, con relación al nivel de cualificación en el puesto, no se puede hablar de brecha salarial de género, puesto que las diferencias salariales entre hombres y mujeres o no son estadísticamente significativas o no se ha contado con datos suficientes para que el contraste estadístico tenga la fiabilidad adecuada. Este resultado no significa que no existan diferencias, y de hecho, en términos globales, la literatura muestra como las diferencias de género se estrechan en los niveles de cualificación de los puestos más altos (Santero-Sánchez *et al.*, 2015).

Conclusiones

Esta investigación ha permitido profundizar en la situación laboral del sector del alojamiento turístico en el entorno rural, con especial atención a la brecha salarial de género e incorporando un análisis comparativo respecto a las zonas urbanas.

El análisis realizado resalta el mayor grado de feminización del sector en el entorno rural y las peores condiciones laborales de las mujeres en zonas rurales, frente a la urbana, que es común en el sector turístico en general (Santero-Sánchez *et al.* 2015; Ramos *et al.* 2002). Este mayor grado de feminización está asociado de forma directa a la segregación ocupacional, a la que la literatura hace referencia en las causas de la brecha salarial (Purcell 1997; Costa *et al.* 2017). Así pues, existe un importante reto en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres en el entorno rural, en línea con otros estudios (Camarero y Sampedro 2008; Flores-Ruiz *et al.* 2015).

Por otra parte, en términos de segregación vertical, el estudio muestra una infra representación femenina en puestos de alta cualificación, tanto en ámbitos rurales como urbanos, pero algo más acusada en el ámbito rural, poniendo en evidencia como los roles tradicionales se mantienen en dichas zonas. Este tipo de segregación se muestra como otra de las causas para la existencia de una brecha salarial, ampliamente identificada en la revisión de la literatura en el área de turismo (Martínez *et al.* 2011, Bakas *et al.* 2018).

En relación a la retribución, los salarios son mayores en zonas urbanas que en rurales y como consecuencia, la brecha salarial género es ligeramente inferior en el ámbito rural.

En cuanto al efecto de la inversión en capital humano y su impacto positivo en el salario, los resultados confirman que, a mayor formación, menor brecha salarial por razones de género, una vez más apoyando los resultados de otros estudios en otros ámbitos del turismo (Thrane 2008, Ramos *et al.* 2002). En el ámbito rural, la mayor brecha salarial se produce para el grupo de estudios de Formación Profesional Superior (FP II) y bachiller, mientras que, en el ámbito urbano, se presenta en el grupo de estudios de primaria.

Otra consecuencia del nivel formativo (capital humano) es la cualificación ligada al puesto laboral cuyo impacto ya ha sido analizado, de forma general, en el sector turístico español (Muñoz-Bullón 2009). La caracterización de la brecha salarial

en función de la cualificación presenta diferencias relevantes en ambas zonas. La mayor brecha salarial en el ámbito urbano se encuentra en el grupo ocupacional de personal técnico y de intendencia; sin embargo, en el entorno rural, las diferencias de género en salarios no son significativas. Estas diferencias en la retribución del grupo deberían ser analizadas en profundidad, determinando el grado de feminización y, por tanto, la segregación en los puestos, que puede estar ocultando la razón de que existan estas diferencias entre el ámbito rural y urbano, como muestran las teorías "socio-sexuales" (Anker 1998). En el caso de los puestos de baja cualificación, apenas existen brechas salariales de género en ninguna de las zonas, debido principalmente a la menor retribución media en este grupo.

La antigüedad en el puesto laboral es otro factor de capital humano (experiencia laboral) que aumenta la brecha salarial de forma generalizada, tal y como ha sido señalado en otros estudios en turismo (Santero-Sánchez *et al.* 2015). Es razonable pensar que las personas que entran en una empresa y tienen poca experiencia, tengan salarios bajos y las diferencias de género sean mínimas. Sin embargo, a mayor antigüedad en la empresa, empiezan los salarios a tener complementos, que tradicionalmente obtienen los hombres, consiguiendo mayores retribuciones respecto a sus compañeras y mostrando mayores diferencias de género (de la Rica *et al.* 2013). Estas conclusiones permiten verificar la hipótesis 1, así como la hipótesis 2 planteadas en este artículo.

A modo de conclusión, se puede apreciar en este trabajo que el turismo rural está lejos de eliminar las desigualdades de género, ni en participación, ni en condiciones laborales, incluidas las salariales. Existen diferencias importantes en el entorno rural frente al urbano y las mujeres en las provincias predominantemente rurales tienen, en general, peores condiciones laborales y salariales, por lo que si, como se ha visto en la revisión de la literatura, el turismo rural quiere convertirse en una palanca de desarrollo económico, contribuyendo a una mayor cohesión social y territorial, atendiendo al objetivo de reducción de las diferencias de género, debe prestar más atención a la situación y papel de las mujeres en este ámbito.

Frente a esta situación se podría plantear una serie de recomendaciones a todos los agentes sociales implicados de cara a la mejora de las condiciones laborales de las mujeres, y en concreto, a la reducción de su brecha salarial. Desde el punto de vista del tejido empresarial, sería recomendable la implantación de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas turístico-hoteleras, con una adaptación específica a micro-pymes establecidas en el entorno rural.

Sería relevante que se fomenten investigaciones con análisis y evaluaciones cualitativas que amplíen los resultados cuantitativos más generalizados en la literatura, que aporten luz sobre las causas profundas y, a veces escondidas, de las diferencias de

género que no quedan reflejadas mediante el uso de datos cuantitativos o registros administrativos que no siempre recogen toda la complejidad del entorno rural

Es también importante a nivel social que se establezcan planes de comunicación para la concienciación de todos los agentes, a través de la colaboración público-privada, así como la implantación de programas de intervención social a partir de los resultados de investigaciones en el entorno rural.

La formación en materia de género para empleados y empleadores en entornos rurales se configura como una pieza clave entre las posibles soluciones a las diferencias de género.

Por último, los resultados del análisis realizado muestran evidencias de la brecha salarial de género. No obstante, como toda investigación presenta ciertas limitaciones y, sobre todo, abre nuevos interrogantes que responder en futuras líneas de investigación. A este respecto, sería muy esclarecedor determinar la brecha salarial en función de cualificación en los entornos rurales, pero ahondando en el análisis por categoría del puesto laboral. Asimismo, sería importante realizar un análisis que identifique las diferencias existentes entre entorno rural y urbano por Comunidades Autónomas, dado la distinta entidad que tiene dicho entorno rural en cada una de las Comunidades Autónomas, así como el desigual peso del turismo en ellas. Por último, sería interesante profundizar en la causalidad de la brecha salarial a través de modelos econométricos y profundizar en aquellas categorías con mayor y menor brecha salarial.

Agradecimientos

Agradecemos los comentarios realizados por los evaluadores anónimos de *Ager*. Este artículo se enmarca dentro de un proyecto mucho más amplio llamado Proyecto "EQUOTEL: detectar las causas de la brecha salarial e impulsar la igualdad en el sector turístico-hotelero" gracias a la iniciativa de la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT) y el Instituto Tecnológico Hotelero (ITH), y cofinanciado por el Espacio Económico Europeo (Reino de Noruega, Islandia y el Principado de Liechtenstein) mediante el Memorando al afecto suscrito. Las autoras quieren dejar constancia de su agradecimiento a los distintos organismos y personas implicadas en la investigación.

Referencias

- Amirault, T. 1994. "Job market profile of college graduates in 1992: a focus on earnings and jobs". *Occupational Outlook Quarterly* 38(1): 2-28.
- Andrés, J. L. 2000. "Aportaciones básicas del turismo al desarrollo rural". *Cuadernos de Turismo* 6: 45-60.
- Anker, R. 1998. *Gender and jobs. Sex segregation and occupations in the world*. Ginebra: International Labour Office.
- Bakas, F. E., Costa, C., Breda, Z., y Durão, M. 2018. "A critical approach to the gender wage gap in tourism labor". *Tourism Culture and Communication* 18 (1): 35-49.
- Becker, G. 1957. *The economics of discrimination*. Chicago: Chicago University Press.
- Becker, G. 1975. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Nueva York: National Bureau of Economic Research.
- Blake, D., Arbache, J. S., Sinclair, M. T. y Teles, V. 2008. "Tourism and poverty relief". *Annals of Tourism Research* 35 (1): 107-126.
- Brezzi, M., Dijkstra, L. y Ruiz, V. 2011. "OECD extended regional typology. The economic performance of remote rural regions", document de trabajo OECD Regional Development 2011/06.
- Camarero, L. 2017. "Trabajadores del campo y familias de la tierra. Instantáneas de la desagregación". *Ager* 23: 163-195.
- Camarero, L. y Sampedro, R. 2008. "¿Por qué se van las mujeres? El continuum de movilidad como hipótesis explicativa de la masculinización rural". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 124 (1): 73-105.
- Camarero, L., Castellanos, M. L., García, I. y Sampedro, R. 2006. *El trabajo desvelado. Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Campón, A. M. y Hernández, J. M. 2014. "El turista rural español y sus niveles de satisfacción y lealtad hacia los destinos de turismo rural". En *Cultura, desarrollo y nuevas tecnologías: VII Jornadas de Investigación en Turismo*, 105-125. Sevilla: Facultad de Turismo.
- Cánoves, G., Herrera, L. y Blanco, A. 2005. "Turismo rural en España: Un análisis de la evolución en el contexto europeo". *Cuadernos de Geografía* 77: 41-58.
- Caprile, M. y Potrony, J. 2006. "IQT: Objetivos y metodología". En *Anuario sociolaboral de la UGT de Catalunya 2005*, 53-63. Barcelona: UGT y CRESC.
- Charlesworth, S., Welsh, J., Strazdins, L., Baird, M. y Campbell, I. 2014. "Measuring poor job quality amongst employees: the VicWAL job quality index". *Labour & Industry* 24 (2): 103-123.

- Costa, C., Bakas, F. E., Breda, Z., Durão, M., Carvalho, I. y Caçador, S. 2017. "Gender, flexibility and the 'ideal tourism worker'". *Annals of Tourism Research* 64: 64-75.
- de la Rica, S., Dolado, J.J. y Vegas, R. 2013. "Gender gaps in performance pay: new evidence from Spain", documento de trabajo FEDEA, 14.
- Eagly, A. H. y Carli, L. 2007. *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. EEUU: Harvard Business Press.
- Esparcia, J. y Serrano, J.J. 2016. "Analysing social networks in rural development: a gender approach". *International Review of Social Research* 6 (4): 206-220.
- Eurostat (2011): *Eurostat regional yearbook 2010*, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5727301/KS-HA-10-001-EN.PDF/1ba3cf6a-5e25-44c1-99f9-fada17625212>.
- Figuroa, C., Segovia, M. y Laguna, P. 2016. "Brecha salarial en el sector turístico: Conceptos y revisión de la literatura". En *Libro Blanco Equotel. Brecha salarial e igualdad de género en las empresas turístico-hoteleras*, coords. C. Figuroa y M. Segovia, 65-94. Madrid: Fundamentos.
- Flores, D. y Barroso, M. O. 2011. "La mujer en el turismo rural: un análisis comparativo de género en el Parque Natural Sierra de Aracena y Picos de Aroche (comarca Noroccidental andaluza)". *Ager* 10: 39-69.
- Flores, D. y Barroso, M. O. 2011b. "Desarrollo rural, economía social y turismo rural: un analisis de casos". *CIRIEC-España: Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* 70: 55-80.
- Flores-Ruiz, D., Pulido-Fernández, J. I. y Sánchez-Rivero, M. 2015. "Mujer, desarrollo rural y turismo. Análisis de casos en comarcas rurales andaluzas". *Spanish Journal of Rural Development* 6 (1-2): 9-22.
- García-Pozo, A., Campos-Soria, J. A., Sánchez-Ollero, J. L. y Marchante-Lara, M. 2012. "The regional wage gap in the Spanish hospitality sector based on a gender perspective". *International Journal of Hospitality Management* 31: 266-275.
- García-Ramón, M. D., Canoves, G. y Valdovinos, N. 1995. "Farm tourism, gender and the environment in Spain". *Annals of Tourism Research* 22 (2): 267-282.
- Getz, D. y Carlsen, J. 2005. "Family business in tourism: state of the art". *Annals of Tourism Research* 32 (1): 237-258.
- Goerlich, F. J., Reig, E., y Cantarino, I. 2016. "Construcción de una tipología rural/urbana para los municipios españoles". *Investigaciones Regionales* 35: 151-173.
- González, L. y Talón, P. 2002. *Dirección hotelera: Operaciones y Procesos*. Madrid: Síntesis.
- Greene, W. H. 1998. *Análisis econométrico*. Madrid: Prentice Hall.
- Hall, D., Swain, M. B. y Kinnaird, V. 2002. "Tourism and gender: an evolving agenda". *Tourism Recreation Research* 28 (2): 7-11.
- Kilbourne, B. S., England, P., Farkas, G., Beron, K. y Weir, D. 199. "Returns to skill, compensating differentials, and gender bias: Effects of occupational characteristics on the wages of white women and men". *American Journal of Sociology* 100 (3): 689-719.

- Langreo, A. 2004. "Mujer y trabajo en el mundo rural". En *Mujeres, medio ambiente y desarrollo rural*, eds. E. Martínez, N. López y E. Sáez, 173-196. Madrid: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.
- Martínez, M. I., Guilló, N., Santero, R. y Castro, R. 2011. *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino. 2011. *Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural*. Madrid: Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino.
- Mooney, S. y Ryan, I. 2009. "A woman's place in hotel management: upstairs or downstairs?". *Gender in Management* 24 (3): 195-210.
- Moreno, F. F. y Lunar, R. A. 2006. "Turismo y género: empleo de la mujer en la actividad turística en la Isla de Margarita, Estado Nueva Esparta". *Pasos: Revista de Turismo y Patrimonio Cultural* 4 (3): 373-389.
- Mulvaney, R., O'Neill, J. W., Cleveland, J. N. y Crouter, A. C. 2007. "A model of work-family dynamics of hotel managers". *Annals of Tourism Research* 34 (1): 66-87.
- Muñoz-Bullón, F. 2009. "The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry". *Tourism Management* 30 (5): 638-649.
- Pérez, J. A. y Sánchez-Oro, M. 2012. "Motivaciones y orientaciones de los nuevos pobladores en áreas rurales alejadas". *Revista Española de Sociología* 17: 49-74.
- OCDE. 2010. *OECD Regional Typology*, https://www.oecd.org/cfe/regional-policy/OECD_regional_typology_Nov2012.pdf
- Pallarès-Blanch, M. 2015. "Women s eco-entrepreneurship: a possible pathway in social resilience?". *Ager* 18: 65-89.
- Pastor, C. y Esparcia, J. 1998. "Alternativas económicas en el ámbito rural interior. El papel de las mujeres en el desarrollo rural". *Cuadernos de Geografía* 64: 527-542.
- Phelps, E. 1972. "The statistical theory of racism and sexism". *American Economic Review* 62 (4): 659-661.
- Pesonen, S., Tienari, J. y Vanhala, S. 2009. "The boardroom gender paradox". *Gender in Management* 24 (5): 327-345.
- Pulido, J. I. 2008. *El turismo rural: estructura económica y configuración territorial en España*. Madrid: Síntesis.
- Ramos, V., Rey-Maqueira, J., y Tugores, M. 2002. "Análisis empírico de discriminación por razón de género en una economía especializada en turismo". *Annals of Tourism Research en Español* 4 (1): 239-258.
- Rico, M. y Gómez, J.M. 2009. "La contribución económica de la mujer al desarrollo del medio rural de Castilla y León. Un análisis aplicado al turismo rural". *Anales de Estudios Económicos y Empresariales* 19: 257-296.
- Rico-González, M. 2005. "El turismo como nueva fuente de ingresos para el medio rural de Castilla y León". *Cuadernos de Turismo* 16: 175-196.

- Rodríguez, L., Rivera, M., Idelhadj, A., Osuna, M. y Rubio, R. 2014. "Mujeres y turismo rural en Andalucía y norte de Marruecos: una propuesta de investigación sobre emprendimiento femenino, inserción socio-laboral y superación de desigualdades y brecha salarial". En *Globalización y pluralidad cultural*, coords. A. Luján, L. Rodríguez y R. Roldán, 127-150. Córdoba: Universidad de Córdoba.
- Rumberger, R. W. y Thomas, S. L. 1993. "The economic returns to college major, quality and performance: A multilevel analysis of recent graduates". *Economics of Education Review* 12 (1): 1-19.
- Sampedro, R. y Camarero, L. 2007. "Mujeres empresarias en la España rural. El sujeto pendiente del desarrollo". *Revista Internacional de Sociología* 65 (48): 121-146.
- Sancho, J. y Reinoso, D. 2012. "La delimitación del ámbito rural: una cuestión clave en los programas de desarrollo rural". *Estudios Geográficos* 73 (273): 599-624.
- Santero-Sánchez, R., Segovia-Pérez, M., Castro-Núñez, B., Figueroa-Domecq, C. y Talón-Ballesteros, P. 2015. "Gender differences in the hospitality industry: a Job quality index". *Tourism Management* 51: 234-246.
- Santos, J. D. y Verajao, J. 2007. "Employment, pay and discrimination in the tourism industry". *Tourism Economics* 13 (2): 225-240.
- Segovia-Pérez, M., Figueroa-Domecq, C. y Fuentes, L. 2014. "Mujer y alta dirección en el sector turístico: Definición del Techo de Cristal y sus factores". En *Mujer y alta dirección en el sector turístico*, coords. M. Segovia-Pérez y C. Figueroa-Domecq, 5-15. Madrid: Síntesis.
- Segovia-Pérez, M., Figueroa-Domecq, C., Fuentes-Moraleda, L. y Muñoz-Mazón, A. 2018. "Incorporating a gender approach in the hospitality industry: female executives' perceptions". *International Journal of Hospitality Management* (próximamente).
- Thrane, C. 2008. "Earnings differentiation in the tourism industry: gender, human capital and socio-demographic effects". *Tourism Management* 29 (3): 514-524.
- Tirado, J.G. 2017. "Análisis de los programas de desarrollo rural en la Comunidad Valenciana (1991-2013). Lectura de los proyectos turísticos". *Ager* 22: 89-118.
- Torns, M. T. y Recio, C. 2012. "Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación". *Revista de Economía Crítica* 14: 178-202.
- Woods, M. 2009. "Rural geography: blurring boundaries and making connections". *Progress in Human Geography* 33(6): 849-858.