

# **Efectos de la segregación sobre las diferencias salariales de género en la hostelería andaluza: Una comparación entre distintas zonas turísticas**

## ***Gender segregations effects on wage difference in andalusian hospitality sector: A comparison between different tourism areas***

**Juan A. Campos-Soria**  
**Bienvenido Ortega Aguaza**  
**Miguel A. Roperó García**  
**Universidad de Málaga**

Recibido, Octubre de 2008; Versión final aceptada, Octubre de 2009.

PALABRAS CLAVE: Diferencia salarial, Segregación industrial, Segregación de establecimiento, Segregación de categoría, Segregación ocupacional, Segregación horizontal, Segregación vertical.

KEYWORDS: Wage gap, Industrial segregation, Establishment segregation, Category segregation, Occupational segregation, Horizontal segregation, Vertical segregation.

CLASIFICACIÓN JEL: J24, J31, J74, L83

### RESUMEN

El objetivo de este artículo es estimar de forma separada la contribución de la segregación horizontal y vertical en la diferencia salarial de género en la hostelería. Dicha estimación se lleva a cabo desde una perspectiva territorial, distinguiendo entre distintas zonas turísticas de Andalucía. Se emplean datos emparejados trabajador-establecimiento de una muestra de 181 hoteles y 121 restaurantes. Entre los principales resultados cabe resaltar los siguientes. La segregación vertical aumenta la diferencia salarial. Ahora bien, esta contribución es mayor en las capitales de provincia y en la costa que en el interior de Andalucía. La segregación horizontal contribuye a reducirla, aunque sólo en los establecimientos de capital de provincia y costa.

### ABSTRACT

The target of this article is to estimate separately the contribution of horizontal and vertical segregation on the gender wage gap in the hospitality sector. Such estimation is carried out from a territorial perspective, distinguishing between different tourism areas in Andalucía. Matched employee-employer data from a sample of 181 hotels and 121 restaurants is used. The main results are the following ones. Vertical segregation increases the wage differential. However, this contribution is higher in the capital of province and in the coastal areas than in the interior areas. Horizontal segregation diminishes the wage gap only in the capitals of province and in the coastal areas.

---

## 1. INTRODUCCIÓN

---

Hay una tendencia en la literatura a considerar la segregación ocupacional como una forma de desigualdad de género (Blau y Hendricks, 1979; Boyd et al., 1991; Walby, 1992; Buchmann y Charles, 1992). Sin embargo, la desigualdad de género implica una posición de desventaja de las mujeres, por lo que algunos investigadores han empleado la noción de segregación vertical para identificar dicha desventaja (Blackburn et al., 2000). Estos autores señalan que la segregación ocupacional tiene dos componentes ortogonales: una dimensión vertical que implica desigualdad y una dimensión horizontal que refleja diferencias sin desigualdad. No obstante, la literatura empírica ha mezclado a menudo ambos tipos de segregación. Así por ejemplo, en muchas ocasiones se ha aplicado el término horizontal a la segregación total (Hakim, 1979, Moore, 1985, Crompton y Sanderson, 1990, Rubery y Fagan, 1995, Cousins, 1999).

En los últimos años la literatura empírica a nivel internacional ha prestado una creciente atención al efecto de la segregación de género sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres (Meyerson-Milgrom et al., 2001; Bayard et al., 2003; Korkeamäki y Kyyrä, 2006, entre otros). La evidencia empírica en España es todavía relativamente más escasa, pero merece la pena resaltar los resultados obtenidos por algunas investigaciones. Según Amuedo-Dorantes y De la Rica (2005) y De la Rica (2007), la segregación industrial, de establecimiento y entre ocupaciones dentro de cada establecimiento, contribuyen de forma significativa a la desigualdad salarial de género. Igualmente, Hernández (1996) y Palacio y Simón (2006) obtienen que la mayoría de la diferencia salarial se debe a diferencias intraocupacionales, pero una parte significativa se debe a la segregación ocupacional y a la segregación ocupacional dentro del establecimiento. Sin embargo, los resultados de Polavieja (2007) muestran que la segregación ocupacional no afecta a la diferencia salarial cuando se controla por el capital humano específico del puesto de trabajo, por las actitudes respecto al papel de las mujeres en la sociedad y por la oferta de trabajo doméstico.

No obstante, no hay evidencia empírica disponible en la que se separen los efectos de la segregación horizontal y vertical sobre dicha diferencia salarial. La estimación separada de dichos efectos puede servir para explicar las diferencias internacionales en las repercusiones obtenidas de la segregación ocupacional. Así por ejemplo, Blackburn et al. (2000) observan que la segregación total es mayor en Suecia que en Japón, mientras que la segregación vertical es mayor en el segundo país. Si la segregación vertical es el único componente de la segregación total que contribuye a aumentar la diferencia salarial, los efectos relativos de la segregación ocupacional sobre la diferencia salarial de género pueden ser mayores en Japón que en Suecia. Por otra parte, si la segregación horizontal contribuye a disminuir

la diferencia salarial de género y la segregación vertical contribuye a aumentarla, la estimación del efecto relativo de la segregación total no permite distinguir estos efectos y puede llevar a infravalorar el papel de ciertos patrones de segregación ocupacional.

Existen trabajos que analizan la diferencia salarial de género en los puestos de mayor responsabilidad de las empresas, lo que aporta indicios sobre la contribución de la segregación vertical. Jurajda y Paligoro (2009) obtienen que las mujeres de la República checa están bien representadas en los puestos de gestión de nivel intermedio, pero están bastante infra-representadas en los puestos más altos de la jerarquía ocupacional dentro de las empresas, donde la diferencia salarial de género es mayor. Gregg y Machin (1993) estudian los gestores senior británicos y observan que las mujeres promocionan menos que los hombres y que la remuneración de las gestoras es un 30% menor que la de sus compañeros de trabajo. Aunque las mujeres suecas están poco representadas en las posiciones mejor remuneradas, Albretch et al. (2003) obtienen que la diferencia salarial de género prácticamente desaparece en la parte más alta de la distribución salarial. Por su parte, en el caso de Estados Unidos, Bertrand y Hallock (2001) y Bell (2005) ponen de manifiesto la creciente participación de las mujeres en los puestos de gestión de las empresas, así como la reducción de la diferencia salarial en estos puestos, lo que puede evidenciar una mayor ruptura del techo de cristal discriminatorio.

Como puede apreciarse, la investigación de los efectos de la segregación ocupacional de género es abundante. Sin embargo, este fenómeno se ha analizado menos en los países del sur de Europa. España puede resultar un caso interesante de estudio por su singularidad en algunos aspectos. Por un lado, España tiene menores niveles de segregación ocupacional que los países nórdicos y que Estados Unidos, sobre todo para los trabajadores de mayor nivel educativo (Dolado et al., 2004). Sin embargo, Blackburn et al. (2000) muestran que España ocupa una posición internacional, respecto a distintas medidas de desigualdad de género, mucho peor que la que le corresponde en cuanto a las medidas de desarrollo. Por otro lado, los mecanismos de negociación salarial son muy distintos entre países. Los países nórdicos aplican modelos de negociación salarial más centralizados, mientras que los países anglosajones, como Estados Unidos o el Reino Unido, disponen de sistemas de negociación salarial más individualizados. España se sitúa entre ambos extremos (Amuedo-Dorantes y De la Rica, 2005). Otras peculiaridades comunes a los países del sur de Europa en contraste con Estados Unidos o con el norte de Europa, son la baja tasa de participación en el mercado laboral, la alta incidencia de los contratos temporales y la elevada tasa de desempleo entre la población femenina (Dolado et al., 2004). Según Ariza et al (2005), España tiene una tasa de participación femenina del 65% en el 2001, mientras que en los países nórdicos supera el 80% y en el Reino Unido llega al 75%. Además, Dolado et al.

(2004) señalan que España es uno de los países de Europa con mayor diferencia de género entre tasas de empleo.

En este trabajo se estiman separadamente los efectos de los distintos tipos de segregación de género sobre la diferencia salarial en la hostelería andaluza desde una perspectiva territorial, comparando los resultados en las capitales de provincia, las zonas de costa y el interior andaluz. Las características específicas del sector turístico hacen especialmente relevante este trabajo por varios motivos. En primer lugar, Jordan (1997) y Lee & Kang (1998) observan que la proporción de mujeres empleadas en turismo es mayor que en otros sectores. Las industrias con elevada proporción de mujeres ocupadas tienden a pagar en media salarios más bajos (Lee & Kang, 1998). En segundo lugar, la diferencia salarial en turismo es importante debido a que las mujeres están segregadas en establecimientos de menor tamaño relativo si se compara con la industria manufacturera (Skalpe, 2007). Finalmente, la segregación ocupacional es un fenómeno muy relevante, estando ampliamente documentado en el caso de la hostelería (Crompton y Sanderson, 1990; Biswas y Cassell, 1996; Doherty y Stead, 1998). Las razones por las que la segregación ocupacional es destacable en turismo son varias. Por una parte, la mayoría de sus ocupaciones son consideradas en muchas sociedades como puestos de mujeres (Bolles, 1997). De igual forma, Chant (1997) y Sinclair (1997) señalan que el turismo de masas perpetúa los papeles tradicionales de las mujeres, segregándolas en empleos que requieren habilidades domésticas. Por otro lado, cabe destacar que las mujeres empleadas en turismo están segregadas horizontal y verticalmente, como ponen de manifiesto trabajos como Nebel III et al. (1995), Purcell (1996), Burrell et al. (1997) y Doherty y Manfredi (2001). Estos trabajos muestran que las mujeres predominan en las áreas de limpieza y recepción, mientras los hombres se concentran en cocina y bar. Asimismo, se pone de manifiesto que las mujeres ocupan los puestos de menor responsabilidad.

Este artículo se organiza del siguiente modo. La sección segunda recoge la especificación empírica utilizada. La sección tercera describe la base de datos empleada y cómo se han elaborado las variables del modelo. Los principales resultados obtenidos se muestran en la sección cuarta. Para finalizar, la sección quinta presenta las conclusiones más relevantes.

---

## 2. ESPECIFICACIÓN ECONOMETRICA

---

La literatura teórica identifica la discriminación con la existencia de salarios de hombres y mujeres distintos a los que tendrían en mercados no discriminatorios. Siguiendo a Oaxaca y Ransom (1994), la diferencia salarial entre hombres y mujeres se define como,

$$G_{mf} = \frac{w_m}{w_f} - 1 \quad [1]$$

donde  $w_m$  y  $w_f$  son los salarios de hombres (m) y mujeres (f) respectivamente. Si no hay discriminación, la diferencia salarial sólo refleja diferencias de productividad, que se denota como  $Q_{mf}$ ,

$$Q_{mf} = \frac{w_m^0}{w_f^0} - 1 \quad [2]$$

siendo  $w_m^0$  y  $w_f^0$  los salarios de hombres y mujeres en ausencia de discriminación. En consecuencia, la diferencia salarial por razón de género se puede descomponer en la parte debida a la desigual productividad y la parte debida a la discriminación. El coeficiente de discriminación del mercado se define como,

$$D_{mf} = \frac{(G_{mf} + 1) - (Q_{mf} + 1)}{\frac{w_m^0}{w_f^0}} = \frac{\frac{w_m}{w_f} - \frac{w_m^0}{w_f^0}}{\frac{w_m^0}{w_f^0}} \quad [3]$$

Este coeficiente recoge la proporción de la brecha salarial de género no debida a diferencias en productividad. Tomando logaritmos, se obtiene la siguiente descomposición de la brecha salarial,

$$\ln(G_{mf} + 1) = \ln(Q_{mf} + 1) + \ln(D_{mf} + 1) \quad [4]$$

El lado izquierdo de la ecuación [4] refleja la diferencia salarial total, mientras que el lado derecho distingue la parte debida a diferencias de productividad y la debida a la discriminación por razón de género. La estimación de estos dos componentes de la brecha salarial se lleva a cabo a partir de la siguiente ecuación,

$$\ln(\bar{w}_m) - \ln(\bar{w}_f) = (\bar{x}'_m - \bar{x}'_f) \hat{\beta} + \hat{\phi} \quad [5]$$

donde  $\bar{w}_m$  y  $\bar{w}_f$  son las medias geométricas del salario para hombres y para mujeres respectivamente,  $\bar{x}_m$  y  $\bar{x}_f$  son vectores que contienen las medias de las características observables para cada grupo, mientras que  $\hat{\beta}$  y  $\hat{\phi}$  son los parámetros estimados de la estructura salarial de la muestra completa. Se ha supuesto que los rendimientos de las características observables son iguales para hombres y mujeres. Este método es el más apropiado en el caso de muestras pequeñas, tal y como ponen de manifiesto Tomaskovic-Devey y Skaggs (2002) y Polavieja (2007). En términos generales, la estructura salarial es del siguiente tipo,

$$\ln(w_i) = x_i' \beta + \phi M_i + \varepsilon_i \quad [6]$$

donde  $\ln(w_i)$  es el logaritmo del salario neto por hora de cada trabajador,  $x_i$  es el vector de características personales, del establecimiento y del puesto que ocupa el individuo  $i$ ,  $\beta$  es el vector de coeficientes a estimar asociados a dichas características,  $M_i$  es una variable ficticia que toma valor 1 si el individuo es hombre y 0 en caso contrario,  $\phi$  refleja la diferencia salarial de género dentro de un mismo puesto de trabajo de un mismo establecimiento, no explicada por diferencias en las características observables entre hombres y mujeres (comúnmente denominado en la literatura efecto de la *discriminación*), y  $\varepsilon_i$  es el término de error asociado a cada individuo.

### 3. DATOS Y DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES

La base de datos utilizada en esta investigación procede de una encuesta a trabajadores y directivos de 181 hoteles y 121 restaurantes de más de 7 trabajadores en Andalucía en el año 2000. La muestra contiene información sobre salarios, características socioeconómicas del trabajador, así como características del establecimiento y del puesto de trabajo que ocupa. El número de trabajadores encuestados asciende a 3.211, de los cuales el 68% son hombres y el 32% restante son mujeres.

Esta base de datos presenta varias ventajas. En primer lugar, dispone de datos emparejados empresa-trabajador, lo cual facilita información de las características de los empleados, del establecimiento donde trabajan y los puestos que ocupan. La omisión de estas variables en las ecuaciones salariales provoca sesgos importantes en los resultados, como reflejan las estimaciones de Bayard et al. (2003). En segundo lugar, los trabajadores encuestados pertenecen a un total de 44 puestos de trabajo. Es especialmente destacable la desagregación ocupacional existente en la muestra, lo cual permite medir la segregación de género mejor que en fuentes estadísticas nacionales con escaso grado de desagregación. Tomaskovic-Devey & Skaggs (2002) obtienen evidencia empírica del error de medida cuando se analizan los salarios utilizando ocupaciones en lugar de puestos de trabajo. Asimismo, está ampliamente documentado que a medida que aumenta la agregación de ocupaciones menor es el grado de la segregación ocupacional identificado (Hakim, 1992). Así pues, la desagregación ocupacional disponible permite identificar mejor los distintos tipos de segregación de género.

La ecuación [6] se estima controlando por características del trabajador, del establecimiento y del puesto de trabajo. La variable dependiente es el logaritmo del

salario neto por hora efectiva trabajada. Las variables de control utilizadas son las siguientes. En primer lugar, se consideran el género y el estado civil como características personales. La edad del trabajador no se utiliza como variable explicativa por su alta correlación con la experiencia, lo cual genera problemas de multicolinealidad. En segundo lugar, se incluyen diferentes medidas del capital humano de los trabajadores: el número de años de estudios acabados, una variable ficticia de formación profesional relacionada con el turismo, el número de años de antigüedad en la empresa y ésta última variable elevada al cuadrado y dividida por 100.

En tercer lugar, las características del establecimiento se controlan a través de variables ficticias indicativas de su tamaño y de la provincia de su localización. Los establecimientos se clasifican según su tamaño en grandes (más de 100 trabajadores), medianos (entre 25 y 100 trabajadores) y pequeños (menos de 25). En cuarto lugar, el tipo de contrato laboral del individuo y el número de años de estudios requeridos por los directivos para desempeñar la ocupación se añaden como características del puesto de trabajo. Se distinguen trabajadores con contrato en prácticas y de formación, temporal, a tiempo parcial, indefinido y fijo discontinuo. Los años de estudios requeridos pueden ser un indicador del capital humano específico del puesto de trabajo o de la complejidad de las tareas desempeñadas en el puesto. Tam (1997) y Polavieja (2007) muestran que la inclusión del capital humano específico del puesto en las regresiones, provoca que el efecto sobre el salario de la proporción de mujeres en cada ocupación deje de ser significativo. Por tanto, añadir esta variable permitirá verificar si se cumple la hipótesis de devaluación de los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por las mujeres en la hostelería para las distintas regiones andaluzas.

Finalmente, se recogen los distintos tipos de segregación de género. La variable de segregación industrial se construye como el porcentaje de mujeres empleadas en la industria en que trabaja cada individuo, diferenciándose dos industrias: alojamiento y restauración. La variable de segregación de establecimiento indica el porcentaje de mujeres ocupadas en el establecimiento en que trabaja cada individuo. En caso de hoteles con 10 o menos trabajadores en la muestra, se asigna a cada individuo el porcentaje total de mujeres que trabajan en todos los hoteles de este tipo. De forma equivalente, en caso de restaurantes con 5 o menos trabajadores, se asigna a cada individuo el porcentaje total de mujeres empleadas en todos los restaurantes de este tipo. De este modo, se corrige la falta de representatividad del porcentaje de mujeres obtenido en estos casos. La variable de segregación de categoría representa el porcentaje de mujeres ocupadas en la categoría<sup>1</sup> correspondiente al hotel o restaurante de cada individuo. La variable de segregación

1 Se consideran hoteles de una a cinco estrellas y restaurantes de uno a cuatro tenedores.

ocupacional refleja el porcentaje de mujeres que trabajan en cada puesto dentro de la misma categoría de hoteles o restaurantes. De esta forma, se supone que el patrón de segregación ocupacional es igual para todos los establecimientos de la misma categoría en cada industria.

La construcción de las variables de segregación horizontal y vertical requiere la agrupación de los puestos de trabajo en áreas funcionales y niveles de responsabilidad. El Cuadro 1 muestra la clasificación de los puestos siguiendo el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería<sup>2</sup> y el Convenio Colectivo de la Hostelería a nivel provincial<sup>3</sup>. La aplicación de este Convenio permite establecer los niveles de responsabilidad, con la excepción del nivel 0 que se añade para asignar los puestos de dirección. En la fijación de las seis áreas funcionales se sigue lo estipulado en el Acuerdo, con la salvedad de que las áreas de recepción y administración son tratadas de forma independiente. Para clasificar los puestos de cada una de estas dos áreas, se prioriza la existencia de trato con el público en el área de recepción, mientras que en la de administración se tiene en cuenta el peso de las tareas de gestión. Las celdas del Cuadro 1 que no disponen de puestos de trabajo en la encuesta aparecen sombreadas en gris.

Esta clasificación de los puestos permite identificar de forma separada la segregación horizontal y vertical. La variable de segregación horizontal asigna a cada individuo el porcentaje de mujeres que trabajan en cada área funcional para cada nivel de responsabilidad, dentro de los hoteles o restaurantes de cada categoría. Hay que tener en cuenta que si se calculan estos porcentajes para la muestra completa, la variable de segregación horizontal resultante incluye parte de la segregación vertical, ya que los niveles de responsabilidad no son homogéneos en todas las áreas. Por otro lado, la variable de segregación vertical asigna a cada individuo el porcentaje de mujeres que trabajan en cada nivel de responsabilidad para cada área funcional, dentro de los hoteles o restaurantes de la misma categoría. De este modo, la variable de segregación vertical resultante no incluye parte de la segregación horizontal. En caso de que existan menos de 5 trabajadores en una celda dentro de una determinada categoría de hoteles o restaurantes, la variable de segregación horizontal refleja el porcentaje de mujeres que trabajan en cada área funcional para cada nivel de responsabilidad de la muestra completa. De forma análoga, se procede con la variable de segregación vertical.

- 2 Resolución de 24 de junio de 1996 (Boletín Oficial del Estado de 2 de agosto de 1996) de la Dirección General de Trabajo y Migraciones. Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España.
- 3 Expediente nº. 059/06 (Boletín Oficial de la provincia de Málaga de 28 de junio de 2006) de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía. Delegación Provincial de Málaga. Los convenios colectivos del resto de provincias de Andalucía son similares.



CUADRO 1  
**CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y NÚMERO DE TRABAJADORES EN CADA CELDA**

	Recepción	Administración	Cocina	Restaurante y bar	Limpieza	Servicios técnicos	Total
Nivel 0		Director (H) Dtor. comercial (H) Subdirector (H) Gerente (H) [77]		Director (F) Dtor. comercial (F) Subdirector (F) Gerente (F) [16]			[93]
Nivel 1	Jefe recepción Jefe reservas [104]	Dtor. administrativo Jefe personal [45]	Jefe cocina [86]	Jefe bar- restaurante [65]			[300]
Nivel 2	Subjefe recepción [25]	Comercial [24]	Subjefe cocina Jefe economato (H) Jefe repostería (H) [75]	Subjefe bar- restaurante Maitre [81]			[205]
Nivel 3	Recepcionista Relaciones públicas Jefe animación [285]	Contable Secretaria [71]	Jefe economato (F) Jefe partida Jefe repostería (F) [53]	Jefe rango-sector [48]	Gobernanta Encargado [95]	Jefe mantenimiento [51]	[603]
Nivel 4	Consejero Telefonista Animador [62]	Administrativo [119]	Cocinero [233]	Barman Camarero [624]	Camarera de pisos [296]	Oficial mantenimiento [73]	[1.407]
Nivel 5	Ayudante recepción Botones [136]		Ayudante cocina Pinche [224]	Ayudante camarero [89]	Costurera- lavandera-lencera Limpiadora [115]	Peón mantenimiento [39]	[603]
Total	[612]	[336]	[671]	[923]	[506]	[163]	[3.211]

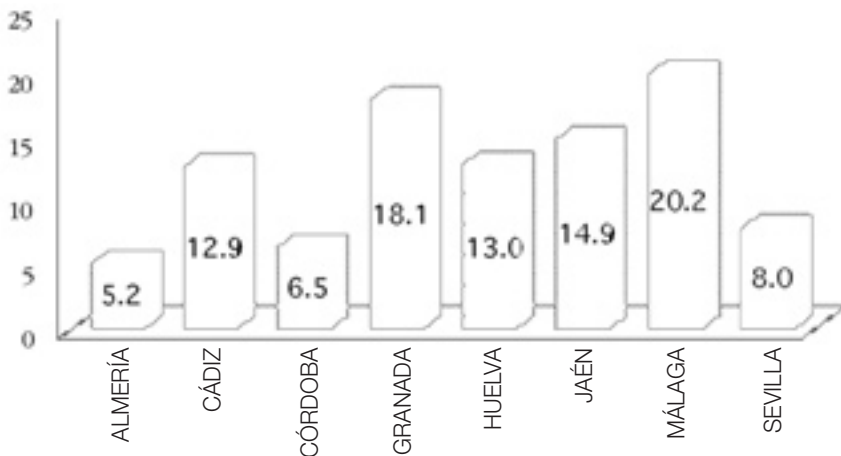
(H) y (F) corresponden a trabajadores ocupados en hoteles y restaurantes respectivamente.  
 Las cifras de cada celda indican el número de trabajadores de la muestra perteneciente a cada grupo profesional.  
 Fuente: Elaboración propia.

## 4. ANÁLISIS EMPÍRICO

### 4.1. Resultados descriptivos

En la hostelería andaluza en el año 2000, el salario medio por hora efectiva trabajada para los hombres se sitúa en 7,23 euros, mientras que el de las mujeres es de 6,26 euros. En la Figura 1 se recoge la diferencia salarial de género en las distintas provincias andaluzas. Con un 20,2 y 18,1%, Málaga y Granada, respectivamente, son las provincias que presentan un diferencial salarial más importante, con cifras que se sitúan por encima de la media regional (15,5%). Mientras tanto, el resto de provincias presentan diferencias por debajo de la media de Andalucía, destacando por este orden, Almería, Córdoba y Sevilla con brechas salariales menos importantes.

FIGURA 1  
**DIFERENCIA SALARIAL DE GÉNERO EN LAS PROVINCIAS ANDALUZAS**



Diferencia media en el salario neto en euros por hora efectiva trabajada (%).

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 2, se recogen los salarios medios y la proporción de hombres y mujeres, distinguiendo entre los establecimientos localizados en capitales de provincia, costa e interior. Como puede observarse, la proporción de mujeres en establecimientos de costa -45,7%- es claramente superior al del resto de ubicaciones. Tanto el salario medio por hora en los establecimientos de este tipo, que asciende a 7,12 euros, como el salario medio para hombres y mujeres -7,60 y 6,40 euros,

respectivamente- son significativamente superiores a los existentes en los establecimientos localizados en capitales de provincia e interior. De igual forma se aprecia que, en el caso de los hombres, el salario medio en capitales de provincia y en el interior es significativamente inferior al del resto de localizaciones conjuntamente consideradas. En el caso de las mujeres, cobran significativamente menos en los establecimientos del interior que en el resto de zonas.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 18,81% en los establecimientos de costa, el 13,86% en los de interior y el 13,15% en los de capitales de provincia. Se observa que dicha diferencia es mayor en la costa andaluza, caracterizada por una mayor concentración de mujeres. Por lo tanto, la distribución de las mujeres por zonas turísticas contribuye de forma significativa a la diferencia salarial total.

**CUADRO 2**  
**CONTRASTE DE IGUALDAD DEL SALARIO MEDIO POR LOCALIZACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO**

Localización del establecimiento	Total	Hombres			Mujeres		
	Salario medio	Porcentaje	Salario medio	Contraste igualdad de medias (1)	Porcentaje	Salario medio	Contraste igualdad de medias (1)
Capital de provincia	6,7872 (2,4252)	40,7	7,0827 (2,6602)	-2,546*	36,4	6,2591 (1,8277)	-0,393
Costa	7,1282 (2,3305)	42,6	7,6051 (2,5873)	4,751**	45,7	6,4021 (1,6278)	2,128*
Interior	6,5440 (2,4193)	16,6	6,8764 (2,7558)	-2,806**	17,9	6,0393 (1,6836)	-2,285*

Media del salario neto por hora efectiva trabajada (euros). Desviación estándar entre paréntesis. Estadístico "t" asumiendo muestras independientes y varianzas distintas. (\*) Nivel de significación del 5%. (\*\*) Nivel de significación del 1%.

Fuente: Elaboración propia.

En el Cuadro 3 se presentan los estadísticos descriptivos de las variables utilizadas en esta investigación. Asimismo, se contrasta si la diferencia de medias de cada variable entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa. Se observa que los hombres ganan significativamente más que las mujeres. Hay más hombres casados y más mujeres solteras en la muestra. Los hombres tienen más formación específica en turismo y más experiencia que las mujeres. Las empleadas de este sector sufren más la temporalidad y desempeñan tareas más complejas.

**CUADRO 3**  
**ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS**

Variables	Media	Media Hombres	Media Mujeres	Contraste Igualdad Medias (1)
Ln salario por hora	1,8851 (0,2707)	1,9341 (0,2811)	1,8060 (0,2325)	13,856**
Estado civil	0,5969 (0,4906)	0,6548 (0,4755)	0,5004 (0,5002)	8,604**
Años de estudios acabados	9,3210 (3,9227)	9,2446 (3,6941)	9,4525 (4,2679)	-1,424
FP turismo	0,3191 (0,4649)	0,3377 (0,4731)	0,2888 (0,4534)	2,963**
Experiencia	7,8231 (8,4927)	8,7743 (8,9444)	6,2841 (7,4106)	8,256**
Experiencia <sup>2</sup> / 100	1,3350 (2,4492)	1,5695 (2,6678)	0,9436 (1,9584)	7,387**
Tamaño mediano	0,5595 (0,4965)	0,5587 (0,4967)	0,5610 (0,4965)	-0,124
Tamaño grande	0,1755 (0,3801)	0,1732 (0,3785)	0,1794 (0,3839)	-0,439
Contrato formación	0,0245 (0,1544)	0,0181 (0,1332)	0,0350 (0,1839)	-2,810**
Contrato temporal	0,2821 (0,4500)	0,2442 (0,4297)	0,3436 (0,4751)	-5,979**
Contrato parcial	0,0413 (0,1986)	0,0376 (0,1903)	0,0472 (0,2122)	-1,299
Contrato discontinuo	0,1415 (0,3489)	0,1349 (0,3417)	0,1523 (0,3594)	-1,358
Córdoba (2)	0,0864 (0,2804)	0,1008 (0,3012)	0,0628 (0,2428)	3,975**
Huelva (2)	0,0600 (0,2371)	0,0494 (0,2168)	0,0772 (0,2670)	-3,106**
Años de estudios requeridos	11,0731 (3,3410)	10,6449 (3,4745)	11,7690 (2,9843)	-9,861**
Segregación industrial	49,2555 (19,4879)	44,1109 (18,5940)	57,6169 (17,9580)	-20,698**
Segregación establecimiento	0,9217 (1,1517)	0,8466 (1,1414)	1,0438 (1,1681)	-4,750**
Segregación ocupacional	7,4356 (9,7139)	4,5207 (6,3878)	12,1732 (12,0586)	-20,777**
Segregación categoría	42,3154 (20,5268)	42,9600 (21,2802)	41,3442 (19,2160)	2,023*
Segregación horizontal	35,6808 (28,1785)	29,1631 (28,1966)	46,0667 (24,9449)	-17,898**
Segregación vertical	43,7115 (31,4668)	39,3147 (33,2182)	50,5987 (27,1680)	-10,533**

Las desviaciones estándar aparecen entre paréntesis.

(1) Estadístico-t para el contraste de igualdad de medias asumiendo muestras independientes y varianzas distintas. (\*) Nivel de significación al 5%. (\*\*) Nivel de significación al 1%.

(2) Se han eliminado de la tabla aquellas ficticias provinciales en las que no se observan diferencia de medias significativa entre hombres y mujeres.

Fuente: Elaboración propia.

Además, resulta especialmente interesante destacar que las diferencias observadas en todas las variables de segregación de género son estadísticamente significativas. En este caso, las medias de las variables de segregación deben interpretarse de la siguiente forma. Por ejemplo, la casilla de la segregación ocupacional para hombres indica que, en media, éstos trabajan en ocupaciones donde el porcentaje de mujeres es del 4,52%. La casilla de esa misma variable para mujeres indica que en media éstas trabajan en ocupaciones donde el porcentaje de mujeres es del 12,17%. Las medias del resto de variables de segregación se interpretan de manera análoga. Se observa que las mujeres están segregadas en ciertas actividades turísticas, establecimientos, categorías y puestos de trabajo. Asimismo, la segregación horizontal y vertical también son significativas.

El análisis descriptivo de la muestra permite deducir que las mujeres están segregadas en hoteles, mientras que los hombres se concentran más en los restaurantes. En concreto, el 84,4% de las mujeres trabajan en hoteles, mientras que los hombres son mayoría en restaurantes con el 27,8% del total de trabajadores de este género. Por otro lado, los hombres están segregados en los hoteles de cuatro y cinco estrellas, mientras que las mujeres están sobre-representadas en los de menor categoría. En el caso de los restaurantes, no se observa un patrón diferencial de segregación por categoría. En relación a la segregación ocupacional, las mujeres predominan en la mayoría de los puestos relacionados con la atención al cliente, limpieza y auxiliar de dirección. Por su parte, los hombres están más representados en puestos de cocina, restauración y mantenimiento.

En los Cuadros 4 y 5 se presenta una aproximación descriptiva a los patrones de segregación horizontal y vertical atendiendo a la localización del establecimiento. En el caso de la segregación horizontal, se calcula el porcentaje de personas de un mismo género que trabaja en cada área dentro de cada nivel de responsabilidad en los establecimientos con una determinada localización. Una vez realizados estos cálculos, se obtiene para cada área una media ponderada de los porcentajes anteriores asociados a cada nivel. Las ponderaciones utilizadas son el número de individuos de un mismo género empleados en cada nivel dentro del área de referencia en cada tipo de establecimiento. En el caso de la segregación vertical, se calcula el porcentaje de individuos de un mismo género que trabaja en cada nivel de responsabilidad dentro de cada área funcional en los establecimientos de cada ubicación. Una vez realizados estos cálculos, se obtiene para cada nivel de responsabilidad una media ponderada de los porcentajes anteriores asociados a cada área. Las ponderaciones utilizadas son, para los establecimientos con la misma localización, el número de personas de un mismo género empleadas en cada área dentro del nivel de referencia.

**CUADRO 4**  
**SEGREGACIÓN HORIZONTAL (%)**

Area funcional	Capital de provincia		Costa		Interior	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Recepción	33,63	40,25	34,99	38,80	24,13	36,22
Administración	33,46	30,86	30,56	30,50	37,83	33,19
Cocina	29,69	24,95	29,78	28,43	30,38	33,76
Restaurante y bar	49,43	21,79	46,07	11,29	52,92	24,28
Limpieza	4,06	41,30	2,57	51,76	1,72	41,78
Mantenimiento	9,63	1,95	14,45	0,69	8,97	1,20

Fuente: Elaboración propia.

El Cuadro 4 permite determinar cuáles son las áreas funcionales donde se concentra el empleo femenino y masculino en los establecimientos de capital de provincia, de costa y de interior. Independientemente de su localización, se observa que el empleo femenino está especialmente segregado en el área de limpieza y en menor medida, en el área de recepción. Por su parte, las áreas de mantenimiento y de restaurante y bar están dominadas por el empleo masculino y en menor medida, el área de administración. No obstante, destacan algunas diferencias territoriales. La concentración de las mujeres en el área de limpieza es más importante en las zonas de costa que en el resto. Sin embargo, las mujeres han ocupado en menor medida los puestos del área de restaurante y bar en las zonas de costa que en el resto. En el caso de los hombres, destaca su predominio en las áreas de restaurante y bar y en la administración en las zonas del interior andaluz, lo cual contrasta con su menor empleo en las áreas de limpieza y recepción de estas zonas. El área de cocina no presenta diferencias significativas en relación al peso de cada género en los establecimientos de costa. Ahora bien, presenta un patrón diferencial al comparar los establecimientos ubicados en capitales de provincia frente al interior. En el primer caso, el área de cocina está dominada por el empleo masculino, mientras que en los de interior domina el empleo femenino.

El Cuadro 5 presenta los resultados para la segregación vertical. En general, cabe señalar que el empleo femenino se concentra en términos relativos en los niveles de menor responsabilidad, mientras que los de máxima responsabilidad y los asociados a los cuadros intermedios están dominados por el empleo masculino. No obstante, la presencia de las mujeres en los dos niveles de mayor responsabilidad es menor en las zonas de costa que en el resto de zonas. Por otra parte, es destacable la concentración de los hombres en los dos niveles de mayor responsabilidad en los establecimientos del interior andaluz.

**CUADRO 5**  
**SEGREGACIÓN VERTICAL (%)**

Nivel de responsabilidad	Capital de provincia		Costa		Interior	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nivel 0	29,51	10,42	24,62	8,33	31,32	17,39
Nivel 1	14,80	16,48	14,97	9,11	17,08	12,91
Nivel 2	10,96	8,61	12,80	10,31	10,54	4,71
Nivel 3	29,63	35,06	32,50	37,45	22,15	36,22
Nivel 4	51,40	48,28	52,71	63,65	55,11	54,54
Nivel 5	23,62	42,25	20,81	32,62	19,76	44,66

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.2. Resultados de las estimaciones

En esta sección se presentan los resultados de las estimaciones para cada ámbito espacial. Todos los coeficientes obtenidos son robustos a heteroscedasticidad, para lo cual se utiliza el cálculo iterativo de los errores estándar de White (1980)<sup>4</sup>. A partir de estas estimaciones, el Cuadro 6 incluye las contribuciones de las diferencias de características entre hombres y mujeres sobre la diferencia salarial por grupos de variables. Ahora bien, si la diferencia media entre hombres y mujeres para una variable o el coeficiente estimado no es significativamente distinta de cero, como mínimo al 10%, se asigna un cero a su repercusión relativa.

Como se puede apreciar en el Cuadro 6, la diferencia salarial de género dentro de cada puesto no explicada por las diferencias en las características observables es la principal responsable de la brecha salarial, con una repercusión entre el 64,6% en los establecimientos del interior de Andalucía y el 75,4% en los establecimientos de la costa. Así pues, parece que la contribución de la discriminación es mayor en los establecimientos especializados en turismo de sol y playa que en el resto. En todas las regiones consideradas, se obtiene que estar casado aumenta significativamente el salario. Como la proporción de hombres casados que trabajan es significativamente mayor que la de mujeres casadas, esta característica personal contribuye a aumentar la diferencia salarial en las tres regiones. Ahora bien, esta contribución de casi el 5%, es menor en las zonas del interior andaluz que en las zonas costeras, cuya repercusión es del 13,4%. Esto se debe a que tanto el efecto del estado civil sobre los salarios como la diferencia entre la proporción de hombres y mujeres casados es mayor en

4 No se incluyen las regresiones estimadas para no extender este artículo en exceso. No obstante, los autores ponen a disposición de cualquier investigador interesado esta información. Los signos de los coeficientes son los previstos en la literatura.

las zonas costeras que en el interior. Un aumento de los años de estudios aumenta significativamente el salario de los trabajadores de todas las zonas geográficas. En las capitales de provincia, las mujeres tienen un mayor nivel de estudios por término medio que los hombres, motivo por el que el capital humano contribuye a reducir la diferencia salarial de género en un 4,7%. En el resto de regiones no hay diferencias significativas en el capital humano entre hombres y mujeres.

**CUADRO 6**  
**REPERCUSIONES RELATIVAS SOBRE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO**

Factores Agrupados	Capital provincia	Costa	Interior
Características personales	7,75	13,40	4,86
Capital humano	-4,77	0,00	0,00
Características del establecimiento y del puesto de trabajo	-15,76	-0,07	5,25
Segregación industrial	35,70	0,00	14,47
Segregación establecimiento	3,62	0,00	0,00
Segregación ocupacional	19,26	55,23	-8,60
Segregación categoría	-4,87	0,00	0,00
Segregación horizontal	-36,93	-66,32	0,00
Segregación vertical	26,61	22,34	19,40
Discriminación	69,39	75,41	64,61
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Los efectos de las características del establecimiento y del puesto de trabajo son muy diferentes en las tres áreas consideradas. Las diferencias entre hombres y mujeres en estas características contribuyen negativamente a la brecha salarial de género en las capitales de provincia y en la costa andaluza, aunque en este último caso la repercusión es poco importante. Este efecto negativo se debe sobre todo al mayor nivel educativo requerido en los puestos que ocupan las mujeres, que compensa con creces el efecto de su mayor temporalidad en el empleo. La mayor precariedad laboral de las mujeres en las zonas costeras que en las capitales de provincia explica que en las costas andaluzas se haya compensado prácticamente la contribución negativa del mayor nivel de estudios requerido de los puestos que ocupan las mujeres. Sin embargo, en las zonas del interior no hay diferencias significativas en el nivel de estudios exigido para los puestos de ambos sexos. En esta localización, las mujeres sufren más precariedad en el empleo, pero están empleadas en establecimientos de mayor tamaño que los hombres. En términos netos, estas características aumentan la diferencia salarial en un 5,25%.



En cuanto a los efectos de las variables de segregación, destacan los siguientes. Las mujeres se concentran sobre todo en los hoteles, mientras que los hombres lo hacen en los restaurantes. Como los primeros remuneran a sus trabajadores menos que los segundos, la segregación industrial aumenta la diferencia salarial de género un 35,7% en las capitales de provincia y un 14,4% en las zonas del interior. No obstante, en las zonas costeras no hay diferencias significativas en la remuneración media de los trabajadores de hoteles y restaurantes. Las mujeres están más representadas en los establecimientos con salarios más bajos en las capitales de provincia, por lo que la segregación de establecimiento aumenta la diferencia salarial en un 3,62%. Sin embargo, la segregación de género por establecimiento no afecta a la diferencia salarial en el resto de áreas geográficas. En las costas andaluzas, más de la mitad de la brecha salarial de género se debe a la mayor presencia de las mujeres en las ocupaciones peor pagadas de la hostelería. La repercusión de la segregación ocupacional es de un 19,2% en las capitales de provincia. Curiosamente, las mujeres predominan en las ocupaciones mejor pagadas en las zonas del interior andaluz, lo cual contribuye a reducir la brecha salarial un 8,6%. La mayor presencia de otros sectores económicos en el interior de Andalucía que en otras zonas con una mayor incidencia económica del turismo, puede explicar esta mejor posición relativa de las mujeres en la hostelería de las zonas del interior. En las capitales de provincia andaluzas, la presencia de las mujeres es mayor en los establecimientos de mayor categoría y remuneración media, lo cual reduce la diferencia salarial de género en un 4,8%. Este tipo de segregación de género no es significativa en el resto de localizaciones.

Para finalizar, es necesario destacar las repercusiones de la segregación horizontal y vertical de género. La mayor presencia de las mujeres en áreas funcionales de mayor remuneración contribuye a reducir la brecha salarial en las capitales de provincia y en las zonas costeras, pero esta repercusión no es significativa en las zonas del interior. Esta concentración de las mujeres en las áreas funcionales de mayores salarios es especialmente acusada en las costas andaluzas, donde permite reducir la diferencia salarial en un 66,32%. Por otro lado, los hombres dominan los puestos de mayor nivel de responsabilidad, lo cual eleva la diferencia salarial entre un 19,4 y un 26,6% en las distintas zonas. La mayor repercusión de la segregación vertical se da en las capitales de provincia, mientras la menor aparece en las zonas del interior. Así pues, no parece que la segregación horizontal y vertical<sup>5</sup> de las

5 La estimación de las repercusiones de la segregación horizontal y vertical puede ser sensible a la manera de agrupar las ocupaciones en distintas áreas funcionales y en distintos niveles de responsabilidad. Por esta razón se calculan las contribuciones relativas considerando diferentes criterios de agrupación. Los resultados no presentan cambios significativos en relación a los de esta investigación, por lo que no se incluyen en la misma. Los autores ponen estas estimaciones a disposición de cualquier lector interesado.

mujeres contribuyan igualmente a aumentar la diferencia salarial en el sector de la hostelería, como sugieren otras investigaciones más descriptivas.

---

## 5. CONCLUSIONES

---

Este artículo cuantifica de forma separada la contribución de la segregación de industria, de establecimiento, de categoría de establecimiento, ocupacional, horizontal y vertical sobre la diferencia salarial de género en la hostelería andaluza. La evidencia presentada ayuda a extraer conclusiones con implicaciones relevantes de política económica.

La ventaja salarial de los hombres, no explicada por diferencias de género en las características observables, se sitúa entre el 5,1% en las costas andaluzas y el 8,5% en el interior de la región. Estos resultados son compatibles con la literatura empírica en turismo a nivel internacional. Así por ejemplo, Delfim y Varejao (2007) la estiman en un 8,4%, Thrane (2008) obtiene un 19,8%<sup>6</sup>, mientras que Muñoz-Bullón (2009) la sitúa en el 6,7%. En general, se puede afirmar que en turismo estas cifras son inferiores a las obtenidas para el resto de actividades económicas, como señalan los trabajos de Lee y Kang (1998), Delfim y Varejao (2007) y Muñoz-Bullón (2009).

Esta diferencia salarial intraocupacional explica la mayor parte de la diferencia salarial, destacando su repercusión en la costa andaluza. Entre las contribuciones de los distintos tipos de segregación de género, se producen importantes diferencias entre las distintas zonas turísticas. En las costas de Andalucía, cabe destacar que la segregación ocupacional contribuye en más de un 50% a la diferencia salarial, siendo especialmente relevante también la contribución del 22% de la segregación vertical. Por el contrario, la concentración de las mujeres en las áreas funcionales mejor pagadas dentro de cada establecimiento contribuye a reducir la brecha salarial en un 66%. Otros tipos de segregación de género no contribuyen significativamente.

En el interior andaluz, merece la pena señalar la contribución de un 34% de la segregación de género entre industrias y de la segregación vertical a la brecha salarial. Sin embargo, las mujeres predominan en los puestos mejor pagados dentro de cada establecimiento, lo cual reduce la desigualdad salarial de género. Los demás tipos de segregación de género no generan efectos significativos.

Finalmente, todos los tipos de segregación de género afectan a la diferencia salarial en las capitales de provincia. La concentración desproporcionada de las

6 Este último autor muestra una estimación superior al resto porque su especificación empírica sólo controla los efectos de variables demográficas y de capital humano, pero no incluye las características del establecimiento y del puesto de trabajo.

mujeres en las industrias, los niveles de responsabilidad y los puestos de trabajo peor pagados aumentan la diferencia salarial en más de un 80%. Sin embargo, la segregación de las mujeres en las áreas funcionales mejor remuneradas reduce la brecha salarial en torno a un 37%. Además, las mujeres se concentran en los establecimientos con menor remuneración media, mientras que predominan en las categorías de mayor remuneración, pero sus contribuciones a la brecha salarial son moderadas (menores del 5% en cada caso).

Estudios precedentes sugieren que la segregación horizontal y vertical afectan positivamente a la brecha salarial de género, a partir de la repercusión positiva de la segregación ocupacional (véase por ejemplo Hakim (1992) y Delfim y Varejao (2007), entre otros). Los resultados de este artículo ponen de manifiesto la contribución positiva de la segregación vertical y la contribución negativa de la horizontal. A diferencia de otras investigaciones, la base de datos utilizada permite separar adecuadamente los efectos de la segregación horizontal y vertical, debido a la desagregación de puestos de trabajo disponible. Por tanto, la contribución positiva de la segregación ocupacional puede ocultar repercusiones de distinto signo de la segregación horizontal y vertical<sup>7</sup>. La carencia de información impide que investigaciones previas en turismo, como Ng y Pine (2003), Skalpe (2007), Delfim y Varejao (2007) o Thrane (2008), puedan estimar separadamente las contribuciones de estos tipos de segregación de género.

Las consecuencias de la segregación vertical justifican la necesidad de políticas que reduzcan las dificultades de las mujeres para acceder a los puestos de mayor responsabilidad. La vigilancia de las autoridades debería ser más importante en las capitales de provincia, pero es necesaria en todas las zonas consideradas. A pesar de la repercusión negativa de la segregación horizontal sobre la diferencia salarial, es necesario fomentar la igualdad de ambos géneros en el acceso a todas las áreas funcionales para mejorar la eficiencia económica, aunque en las zonas del interior andaluz no parece tan necesaria. La alta repercusión del componente “discriminatorio” sugiere la necesidad de vigilar el cumplimiento de las políticas de valor comparable. Este tipo de legislación obliga a las empresas a remunerar de igual forma a todos los empleados que realicen tareas de igual valor. El incumplimiento de esta normativa por parte de los establecimientos de hostelería tiene un mayor efecto relativo en las zonas de costa.

Los resultados anteriores están sujetos a limitaciones propias de una base de datos de corte transversal, que no permite controlar los efectos individuales, de la evolución temporal o del ciclo económico. El sesgo de selección muestral puede generar estimaciones inconsistentes de los parámetros de las ecuaciones salariales.

7 Véase por ejemplo Delfim y Varejao (2007).

Algunos artículos corrigen este sesgo a través del método propuesto por Heckman (1979). Por ejemplo, Hernández (1995) obtiene que el sesgo derivado de la selección de la muestra de participantes en el mercado laboral no es significativo. Por el contrario, De la Rica y Ugidos (1995) muestran que la incidencia de este tipo de selección muestral es significativa, pero sus resultados cualitativos y cuantitativos sobre los efectos de la discriminación de género están en consonancia con los presentados en este artículo. Por otro lado, si el sector de la hostelería y la Comunidad Autónoma andaluza tienen características singulares, los resultados obtenidos no se podrán generalizar a otros sectores económicos o a otras regiones. Por ello, una ampliación natural de este trabajo es la obtención de estimaciones para otras zonas geográficas y para otros sectores, en la medida en que las bases de datos existentes lo permitan.

Finalmente, se ha observado que en la hostelería andaluza, los puestos dominados por mujeres están significativamente peor remunerados que los dominados por hombres. Este resultado se mantiene en las tres zonas turísticas consideradas, al controlar por el capital humano específico del puesto a través de los años de estudios requeridos para su desarrollo, igual que hacen Tam (1997) y Polavieja (2007). Por tanto, la hipótesis de devaluación de los puestos dominados por las mujeres parece cumplirse en la hostelería andaluza.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALBRETCH, J. BJORKLUND, A. y VROMAN, S. (2003): "Is there a glass ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, n. 21, 1, pp. 145-177.
- AMUEDO-DORANTES, C. y DE LA RICA, S. (2005): "The impact of gender segregation on male-female wage differentials: Evidence from matched employee-employer data for Spain", IZA Discussion Paper n. 1742.
- ARIZA, A., DE LA RICA, S. y UGIDOS, A. (2005): "The effect of flexibility in working hours on fertility: A comparative analysis of selected European Countries", *Public Finance and Management*, n. 5, 1.
- BAYARD, K., HELLERSTEIN, J., NEUMARK, D., y TROSKE, K. (2003): "New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data", *Journal of Labor Economics*, n. 21, 4, pp. 887-922.
- BELL, L. A. (2005): "Women-led firms and the gender gap in top executive jobs", IZA Discussion Paper n. 1689.
- BERTRAND, M. y HALLOCK, K. (2001): "The gender gap in top corporate jobs", *Industrial and Labor Relations Review*, n. 55, pp. 1-21.
- BISWAS, R. y CASSELL, C. (1996): "Strategic HRM and the gendered division of labour in the hotel industry", *Personnel Review*, n. 25, 2, pp. 19-34.
- BLACKBURN, R.M., JARMAN, J. y BROOKS, B. (2000): "The puzzle of gender segregation and inequality: A cross-national analysis", *European Sociological Review*, n. 16, 2, pp. 119-135.
- BLAU, F.D. (1977): *Equal Pay in the Office*. Lexington, MA: Heath.
- BLAU, F.D. y HENDRICKS, W.E. (1979): "Occupational segregation by sex: Trends and prospects", *Journal of Human Resources*, n. 14, 2, pp. 197-210.
- BOLLES, A. (1997): "Women as a category of analysis in scholarship on tourism: Jamaican women and tourism employment", in: Chambers, E. (eds), *Tourism & Culture: An Applied Perspective*. Albany: State University of New York Press. Albany.
- BOYD, M., MULVIHILL, M.A. y MYLES, J. (1991): "Gender, power and postindustrialism", *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, n. 28, 4, pp. 407-433.
- BUCHMANN, M. y CHARLES, M. (1992): "Organizational and institutional determinants of women's labor force options: comparing six European countries", Paper presented at the European Sociological Association Conference, Vienna, 27 August.
- BURRELL, J., MANFREDI, S., ROLLIN, H., PRICE, L. y STEAD, L. (1997): "Equal opportunities for women employees in the hospitality industry: A comparison between France, Italy, Spain and the UK", *International Journal of Hospitality Management*, n. 16, 2, pp. 161-179.
- CHANT, S. (1997): "Gender and tourism employment in Mexico and the Philippines", in: Sinclair, M. (eds), *Gender, Work, and Tourism*. Routledge, New York, pp. 120-179.
- COUSINS, C. (1999): *Society, Work and Welfare in Europe*. Macmillan, London.
- CROMPTON, R. y SANDERSON, K. (1990): *Gendered jobs and social change*. London: Unwin Hyman.
- DE LA RICA, S. (2007): "Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002", Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), Documento de Trabajo 2007-35, Noviembre 2007.
- DE LA RICA, S. y UGIDOS, A. (1995). "¿Son las diferencias en capital humano determinantes en las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?", *Investigaciones Económicas*, n. 19, pp. 395-414.
- DELFIM, L.D., y VAREJAO, J. (2007). "Employment, pay and discrimination in the tourism industry", *Tourism Economics*, n. 13, 2, pp. 225-240.
- DOHERTY, L. y MANFREDI, S. (2001): "Women's employment in Italian and UK hotels", *International Journal of Hospitality Management*, n. 20, pp. 61-76.
- DOHERTY, L. y STEAD, L. (1998): "The gap between male and female pay: What does the case of hotel and catering tell us?", *The Service Industries Journal*, n. 18, 4, pp. 126-144.

- DOLADO, J., FELGUEROSO, J. y JIMENO, J.F. (2004): "Where do women work?: An analysis patterns of occupational segregation by gender", *Annales d'Économie et de Statistique*, Special Issue July-Dec. 2003, n. 0, 71-72, pp. 293-315.
- GREGG, P. y MACHIN, S. (1993): "Is the glass ceiling cracking? Gender compensation differentials and access to promotion among UK executives", University College London, Discussion Paper n. 94-05, July.
- HAKIM, C. (1979): "Occupational segregation: A comparative study of the degree and pattern of the differentiation between men and women's work in Britain, the United States, and other countries", Department of Employment Research, Paper n. 9.
- HAKIM, C. (1992): "Explaining trends in occupational segregation: The measurement, causes, and consequences of the sexual division of labour", *European Sociological Review*, n. 8, 2, pp. 127-152.
- HECKMAN, J. (1979): "Sample selection bias as a specification error", *Econometrica*, n. 47, pp. 153-161.
- HERNÁNDEZ, P.J. (1995): "Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España", *Investigaciones Económicas*, n. 19, pp. 195-215.
- HERNÁNDEZ, P.J. (1996): "Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial", *Revista de Economía Aplicada*, n. 11, 4, pp. 57-80.
- JORDAN, F. (1997): "An occupational hazard? Sex segregation in tourism employment", *Tourism Management*, n. 18, 8, pp. 525-534.
- JURAJDA, S. y PALIGOROVA, T. (2009): "Czech female managers and their wages", *Labour Economics*, n. 16, pp. 342-351.
- KORKEAMÄKI, O. y KYRÄ, T. (2006): "A gender wage gap decomposition for matched employer-employee data", *Labour Economics*, n. 13, pp. 611-638.
- LEE, C. y KANG, S. (1998): "Measuring earnings inequality and median earnings in the tourism industry", *Tourism Management*, n. 19, 4, pp. 341-348.
- MEYERSSON-MILGROM, E.M. y PETERSEN, T. y SNARTLAND, V. (2001): "Equal pay for equal work? Evidence from Sweden and a comparison with Norway and the US", *Scandinavian Journal of Economics*, n. 103, 4, pp. 559-583.
- MOORE, G. (1985): "Horizontal and vertical: the dimensions of occupational segregation by gender in Canada", CRIAW Papers, n. 12, Canadian Research Institute for the Advancement of Women, Ottawa.
- MUÑOZ-BULLÓN, F. (2009): "The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry", *Tourism Management*, n. 30, pp. 638-649.
- NEBEL III, E.C., LEE, J. y VIDAKOPIC, B. (1995): "Hotel general manager career paths in the United States", *International Journal of Hospitality Management*, n. 14, 3-4, pp. 245-260.
- NG, C.W. y PINE, R. (2003): "Women and men in hotel management in Hong Kong: Perceptions of gender and career development issues", *International Journal of Hospitality Management*, n. 22, pp. 85-102.
- OAXACA, R.L., y RANSOM, M.R. (1994): "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics*, n. 61, pp. 5-21.
- PALACIO, J.I. y SIMÓN, H.J. (2006): "Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España", *Estadística española*, n. 48, 163, pp. 493-524.
- POLAVIEJA, J.G. (2007): "The effect of occupational sex-composition on earnings: Job-specialization, sex role attitudes and the division of domestic labour in Spain", *European Sociological Review*, n. 24, 2, pp. 199-213.
- PURCELL, K. (1996): "The relationship between career and job opportunities: Women's employment in the hospitality industry as a microcosm of women's employment", *Women in Management Review*, n. 11, 5, pp. 17-24.
- RUBERY, J. y FAGAN, C. (1995): "Gender segregation in societal context", *Work, Employment and Society*, n. 9, 2, pp. 213-240.
- SINCLAIR, M. (1997): *Gender, Work, and Tourism*. Routledge, London.
- SKALPE, O. (2007): "The CEO gender pay gap in tourism industry- Evidence from Norway", *Tourism Management*, n. 28, pp. 845-853.
- TAM, T. (1997): "Sex segregation and occupational gender inequality in the United States: Devaluation or specialized training?", *American Journal of Sociology*, n. 102, 6, pp. 1652-1692.

- THRANE, C. (2008). "Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects", *Tourism Management*, n. 29, 3, pp. 514-524.
- TOMASKOVIC-DEVEY, D. y SKAGGS, S. (2002): "Sex segregation, labor process organization and gender earnings inequality", *American Journal of Sociology*, n. 108, 1, pp. 102-128.
- WALBY, S. (1992): "Gender, work and Post-Fordism: The EC context", Paper presented at the European Sociological Association Conference, Vienna, 27 August.
- WHITE, H. (1980). "A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity", *Econometrica*, n. 48, pp. 817-830.

