

Colectividades, un sector feminizado que debe seguir trabajando por la igualdad de género

Miércoles, 06 de marzo 2019

El día 8 de marzo se celebra a nivel internacional el Día de la Mujer. Es una jornada de lucha y reivindicación que cada año destaca por las multitudinarias movilizaciones de mujeres que quieren avanzar hacia la igualdad real en todos los ámbitos de la sociedad. Con motivo de este día, consideramos necesario analizar el papel que tiene la mujer en la restauración social y colectiva.

Es necesario partir de que la desigualdad social entre hombres y mujeres es un hecho evidente que en muchas ocasiones es difícil de discernir. Sin embargo, en el ámbito laboral se produce de forma explícita, siendo muy frecuentes fenómenos como: el paro, la brecha salarial y el techo de cristal. Según los datos de CCOO, el 96% de los nuevos parados que se registraron en noviembre del 2017 eran mujeres, situando el paro femenino en el 57,8%. Otros datos que lo muestran son los que proporcionó el Eurostat en 2015, en los que destacaban que el salario por hora de las mujeres es de un 14,9% menor que los hombres. Esto supone que las mujeres trabajan de manera 'gratuita' 54 días al año, desde el 8 de noviembre hasta el 31 de diciembre. Así mismo, la representación de mujeres en cargos de responsabilidad sigue siendo escasa.

La restauración social y colectiva, un sector muy feminizado en perfiles intermedios y bases

Centrándonos en el sector de la hostelería y la restauración, los datos que ofrece el anuario de la [Hostelería de España, 2018](#), hablan de que la restauración es el sector que más empleabilidad genera en el colectivo femenino. Concretamente de los 1,6 millones de trabajadores en este sector, 875.075 son mujeres, lo que supone un 53,5% del total. Es decir, es un sector muy feminizado.

Concretamente y en base a los datos proporcionados por empresas de restauración colectiva como [Serunion](#), [Arcasa](#) o [ShC](#), el porcentaje de mujeres en la plantilla es muy elevado (85%, 75% y 93,5% respectivamente). En el caso de ShC, las mujeres ocupan el 80% en posiciones de alta dirección y el 100% en posiciones intermedias. En el caso de [Catering Antonia Navarro](#), por ejemplo, el 70% de sus cargos de responsabilidad están desempeñados por mujeres, entre ellos la directora general, **Antonia Navarro**. El 29% de los puestos ejecutivos de la empresa [ISS](#) en España están ocupados por mujeres, un porcentaje que ha ido aumentando paulatinamente en los últimos años.

En contraposición, es necesario remarcar que en la mayoría de las organizaciones, las posiciones feminizadas suelen ser de perfil base. Ciertamente es que cada vez más, las mujeres tienen una mayor representación en cargos intermedios como el de dietistas-nutricionistas y jefas de área, entre otros; aún así, las mujeres están lejos de ocupar posiciones de dirección. Apoyándonos en la información obtenida a través del portal de empresas como [Compass Group](#) o [ISS Facility Services](#), vemos que de 10/12 personas en el comité de dirección únicamente dos son mujeres. En Serunion, por ejemplo, recientemente se ha incorporado la primera mujer a dicho comité (formado por 10 personas) y en el segundo nivel de la cadena de mando, la proporción es de 40% a 60% a favor de los hombres.

Esto nos lleva a pensar que el techo de cristal también está muy presente en el sector de la restauración colectiva. Dicho fenómeno hace referencia a la barrera invisible que tenemos las mujeres y que provoca que tengamos menores oportunidades en desarrollar nuestra trayectoria profesional y en alcanzar cargos de dirección.

Por otro lado, es importante añadir que a nivel sectorial se está trabajando para lograr eliminar la desigualdad de género. El [convenio colectivo \(CC\) estatal del sector](#) laboral de restauración colectiva en el artículo 44.2 especifica que *"En el caso de las empresas de restauración social de más de cien trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad"*. De este modo, en dichas empresas es obligatorio un plan específico con medidas que garanticen la igualdad entre hombres y mujeres. En estos planes se incluyen propuestas como la de reducir la brecha salarial. Aunque en algunas empresas la desigualdad económica no se produce, la brecha salarial sigue siendo un problema patente y a la vez invisibilizado en el sector.

La [Federación Española de Asociaciones dedicadas a la Restauración Social, Feadr](#)s confirma el alto porcentaje de mujeres que trabajan en la restauración colectiva y afirma que hay una gran concienciación en el sector en términos de igualdad de género y que ya se está trabajando sobre aquellos aspectos que se deben mejorar y corregir.

Desde el portal de restauración colectiva, queremos hacer hincapié en la importancia del papel de la mujer en un sector que es tan

feminizado y hacer visible la desigualdad que existe en la actualidad. Queremos destacar que un sector feminizado no siempre es sinónimo de igualdad. De este modo, para avanzar en este terreno y porque creemos que aún queda mucho por hacer en nuestro sector y en nuestra sociedad, nos unimos a la huelga feminista.

¡Por todo ello nosotras, el 8 de marzo, paramos!

Noticias Relacionadas

- [El 52% de los trabajadores de la hostelería son mujeres, un 9,2% más de las que había en 2015](#)
- [La división social de las colectividades: una elección con múltiples posibilidades laborales](#)
- [¿Qué es el trabajo en equipo? Importancia de los roles de equipo en la restauración](#)
- [El jefe/a de área en colectividades, clave para el engranaje perfecto entre empresa y cliente](#)

Marta Méndez **Marta Méndez** es doctora por la Universitat Autònoma de Barcelona e investiga el sector de la restauración desde una perspectiva de género. Actualmente colabora en diversos temas con www.restauracioncolectiva.com, el [Congreso de Restauración Colectiva](#) y demás actividades de RC. @: mmendez@restauracioncolectiva.com / [Linkedin](#).