

Mujer y turismo: la igualdad no existe

Las mujeres superan en número a los hombres en las Escuelas de Turismo así como en la mayoría de empresas relacionadas con la actividad turística, desde pymes a multinacionales. Sin embargo, las féminas son minoría o inexistentes en los Consejos de Administración y su porcentaje es inferior al de los hombres en los puestos de responsabilidad. Además, el turismo -por su estacionalidad y horarios- es un sector con menos facilidades para las mujeres en comparación con otros sectores donde se promueve activamente la igualdad entre sexos. Debido a estas dificultades existe incluso un riesgo de abandono prematuro de la carrera profesional, con el coste económico que ello supone para las empresas turísticas. HOSTELTUR analiza en este tema de portada la situación de la mujer en el turismo y da la voz a una decena de mujeres que explican su experiencia.



Empleadas del grupo TUI en el aeropuerto de Palma de Mallorca.

En los últimos años, las chicas han superado en número a los chicos en las Escuelas de Turismo de España. En algunos centros educativos su nota media es superior. Y en nuestro país, las mujeres suponen casi el 60% del personal empleado en servicios turísticos. Podría pensarse que la situación laboral de la mujer ya está normalizada en comparación con años atrás. Pero los datos demuestran que no es así: en la actualidad sigue habiendo muchos más directores que directoras de hotel; las mujeres apenas están representadas en los Consejos de Administración de las empresas turísticas, y a nivel mundial, ellas ganan un 15% menos que los hombres en el sector turístico.

Un dato ilustrativo y muy reciente: el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad ha entregado este año por primera vez el distintivo de "Igualdad en la Empresa" a un total de 39 compañías por destacar en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidad con sus trabajadoras y trabajadores. Ninguna de dichas empresas pertenece al sector turístico.

Y no será por falta de empleadas. Según el informe anual de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de **CCOO** apunta que "la feminización de nuestros sectores, en términos agregados, es recurrente y mayoritaria en todos los territorios (...) Estamos ante sectores donde predomina el empleo de mujeres". Y es que acuerdo con los datos procedentes de la Encuesta de Población Activa, las mujeres suponen casi el 60% de los tra-

bajadores empleados en los servicios de alojamiento y el 58% en los servicios de comidas y bebidas.

Los datos macroeconómicos también tienen un reflejo a nivel de empresa. Por ejemplo, la cadena hotelera **Meliá Hotels International**, en su Memoria de 2009, manifiesta lo siguiente: "La actividad turística tiene una problemática intrínseca a la hora de conciliar vida laboral y familiar que surge de la misma operativa del negocio: horarios laborales complejos y la estacionalidad son la base de los mismos. Aunque Sol Meliá está trabajando en avanzar en políticas de conciliación

Podría pensarse que la situación laboral de la mujer ya está normalizada en comparación con años atrás. Pero los datos demuestran que no es así

de la vida familiar y profesional a través del análisis de medidas de flexibilidad y ayudas en maternidad y cuidado de familiares, queda mucho trabajo por delante". Cabe apuntar que el 53% de la plantilla de esta compañía en España está formada por mujeres. Pero resulta que el 80% de sus puestos de director y subdirector de hotel en nuestro país están ocupados por hombres.

¿Un caso aislado? En absoluto. La ciudad de Barcelona, por ejemplo, cuenta con 220 hoteles de 5, 4 y 3 estrellas. Pero sólo 69 están dirigidos por mujeres. Es decir, el 31%. Así lo pone de relieve un Proyecto final del Grado en Turismo,

presentado por **Roser Marcé Raventós** y **Nuria Milán Chito**, de la **Escuela de Turismo CETT-Universidad de Barcelona**. De acuerdo con dicho informe, el perfil de directora de hotel corresponde a una mujer de 39 años, casada, con sólo un hijo. Según explican las autoras del estudio, "la mayoría de las directivas ha llegado a este puesto de trabajo desarrollando su carrera y consiguiendo experiencia con el paso de los años en un mismo establecimiento". A las directoras de hotel encuestadas se les preguntó si creían que las mujeres tenían más complicaciones para llegar a los altos cargos directivos. Un 52% opinó que sí existen complicaciones, pero un 48% no lo cree así.

En cualquier caso, ¿tuvieron estas directoras de hotel dificultades en su empresa al haber solicitado una reducción de jornada, baja o flexibilidad de horario para conciliar mejor la vida familiar y la laboral? Un 67% asegura que no tuvo ningún problema "ya que la empresa facilitó su reincorporación". Pero un 17% de las directoras reconoció haber vivido una parada en su trayectoria profesional y un 17% opinó que persisten las dificultades para conciliar el trabajo y la familia.

De todos modos, el 60% de las directoras de hotel de Barcelona piensa en los próximos años seguirá aumentando el número de directivas en los hoteles, que desaparecerán obstáculos como la discriminación o la diferencia de género e incluso las cifras de mujeres en los puestos de dirección superarán a las de hombres en los mismos puestos.

Pero surge una pregunta al llegar a las conclusiones de este informe. "Se pidió un consejo a cada una de las directivas encuestadas, un consejo para mujeres que quieren llegar algún día a altos cargos directivos en el sector turístico como ellas. Muchas de las directivas nos recuerdan que el trabajo en la dirección de un hotel es muy vocacional y de servicio 24 horas, por ello nos aconsejan darlo todo entre los 20 y 30 años y luego recoger los frutos y seguir con mucha energía". ¿Es posible que ese planteamiento profesional de "darlo todo" entre los 20 y los 30 años – en competencia con sus colegas varones – lleve a las mujeres a posponer la creación

de una familia?

Quienes también han protagonizado una batalla lenta pero constante para abrirse un hueco en el sector turístico son las mujeres del medio rural. Según reveló un reciente estudio sobre el turismo rural en Cataluña, fueron las madres de familia, no los padres, quienes iniciaron estos negocios con el fin de poder disponer de unos ingresos propios. Ello fue así en el 80% de los casos.

Otro dato que llama la atención procede de un informe del grupo **Eventoplus**, que ha analizado el peso de la mujer en el sector de eventos y reuniones. De acuerdo con dicho documento, las mujeres representan el 64% de las plantillas de las agencias de eventos, pero sólo el 35% de los equipos directivos.



Una camarera de piso de hotel.

Diferencias de sueldos

Otro dato que confirma la persistencia de desigualdades entre hombres y mujeres en el sector turístico tiene que ver con los sueldos. Aunque los salarios en un gran número de puestos de trabajo puedan estar regulados por convenios colectivos y éstos no discriminan hombres de mujeres, la ganancia media anual puede estar sometida a otras variables como antigüedad en la empresa, tipo de jornada y de contrato, horas extras, etc.

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del **INE**, en el sector de la hostelería la ganancia media anual de los hombres se situó en 15.940 euros, frente a los 12.518 de las mujeres. Es decir, los mujeres ganan un 21% menos que los hombres. En el sector de transporte, la ganancia media anual de los hombres es de 23.073 euros, frente a los 19.262 euros de ingresos medios de las mujeres (un 16,5% menos).

Las mujeres suponen casi el 60% de los trabajadores empleados en los servicios de alojamiento y el 58% en los servicios de comidas y bebidas

Por otro lado, en las profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario (por ejemplo, la Diplomatura en Turismo), la ganancia media anual de los hombres se sitúa en 33.520 euros, según el INE. En el caso de las mujeres, los ingresos medios llegan a 29.720 euros. Es decir, las mujeres cobran un 11% menos en este caso.

A nivel mundial también existe una diferencia de sueldos, según ha reflejado el

Porcentaje de mujeres directivas en los hoteles de de 3 a 5 estrellas de Barcelona

Categoría	Hoteles en Barcelona	Hoteles dirigidos por mujeres	Porcentaje de hotees dirigidos por mujeres
5 estrellas GL	12	3	25%
5 estrellas	7	1	14%
4 estrellas	113	34	30%
3 estrellas	88	31	35%
TOTAL	220	69	31%

Fuente: "El techo de cristal en Barcelona. El caso hoteles 3 a 5 estrellas". Proyecto CETT, 2010.

primer "Informe mundial sobre las mujeres en el turismo", elaborado por la **OMT** y la agencia de las **Naciones Unidas** para las Mujeres. Dicho documento indica que el sector turístico "proporciona importantes oportunidades de independencia eco-

nomías y generación de empleo y generación de ingresos para las mujeres y sienta las bases para la reducción de la pobreza y el desarrollo económico local. Para que las oportunidades se materialicen, las actividades turísticas deben respetar el principio de la igualdad entre los sexos, tal como se estipula en el Código Ético Mundial para el Turismo".

Contratación

Las empresas de selección de personal que operan en el sector turístico también observan algunas diferencias entre mujeres y hombres. No en la cuestión de sueldos, sino en los procesos de incorporación a las empresas. "En las ofertas que ofrecen cargos directivos ellas se apuntan mucho menos: sólo un 18% de mujeres decide competir para este tipo de vacantes. En los mandos intermedios el comportamiento es similar ya que el 80% de los que se inscriben son hombres", explica **Xavier Martín**, director de **Turijobs** (vea entrevista a continuación).

nómica y liderazgo a las mujeres", especialmente en los países en desarrollo y en entornos rurales. Advierte, no obstante, de la necesidad de seguir trabajando por la igualdad, ya que las mujeres "se concentran a menudo en empleos precarios y de escasa cualificación y ganan normalmente entre un 10% y un 15% menos que sus homólogos varones".

Taleb Rifai, secretario general de la **OMT**, sostiene que "el turismo abre in-

Empleados de hoteles y restaurantes por región y sexo (%)

Región	Mujeres	Hombres
Latinoamérica	58,5 %	41,5 %
Caribe	55,4 %	44,6 %
África	47 %	53 %
Oceanía	46,8 %	53,2 %
Asia	35,4 %	64,6 %

Fuente: OMT

Por su parte, **María Victoria Sánchez**, directora de **Page Personnel** (grupo **Michael Page**) considera que “algunos sectores, actividades o posiciones requieren más disponibilidad para viajar por ejemplo, pero esto no significa que por ello sea mejor o peor un hombre o una mujer para desempeñarlo. En la mayoría de las ocasiones son los propios candidatos quienes se posicionan o no para desempeñar un determinado trabajo o para ocupar un determinado puesto, valorando las características y necesidades requeridas para el mismo, frente a su posibilidad de compatibilización a nivel personal. En ningún caso son los seleccionadores los que descartan una candidatura porque sea de uno u otro género”.

Grandes corporaciones

Por otra parte, podría suponerse que las empresas turísticas cotizadas en bolsa, por cuestiones de gobierno corporativo, serían las más sensibles a la hora de promover la igualdad de género en sus máximos órganos de decisión. Sin embargo, no hay ninguna mujer en el Consejo de Administración de **Iberia** (sólo la secretaria, sin cargo de consejero); en **Meliá Hotels** hay una mujer; dos en **NH**; una en **Amadeus**. ¿Podrán estas grandes corporaciones planificar y promover cambios reales en sus organizaciones en pro de la igualdad de género si en la cúspide hay tan pocas mujeres con visión y experiencia para facilitar ese cambio de chip?

Este no es un problema exclusivo del sector turístico ni de España. Según

que cotizan en bolsa de que, o sus cúpulas se hacen más permeables a las mujeres, o acabará imponiendo cuotas femeninas en los consejos de administración.

Riesgo de abandono

Según un informe de una empresa consultora de recursos humanos **People 1st**, Reino Unido, el porcentaje de mujeres trabajando en el sector turístico y la hostelería ha descendido en los últimos seis años a nivel mundial. Así, el colectivo femenino ha pasado de representar el 61% del personal empleado al 56%. Según sostiene dicho informe, el hecho de que 310.000 empleadas renuncien a sus trabajos en el sector turístico cada año cuesta a las empresas 3.200 millones de euros en reemplazos y formación.

Según **People 1st**, cinco factores explicarían esta tendencia: la dificultad de combinar un trabajo con las responsabi-

lidades familiares; una cultura machista dominante; los prejuicios de género; falta de contactos; y escasa presencia de mujeres en posiciones directivas. De media, el 25% de los hombres empleados en la

industria turística ocupa puestos intermedios o superiores, frente al 18% de las mujeres, añade el informe. “Las empresas están perdiendo un recurso muy valioso cuando mujeres con talento no pueden lograr sus ambiciones profesionales”, advierte **Martin-Christian Kent**, responsable de investigación de la citada consultora. “Pero si somos capaces de retener más mujeres en la industria turística, podremos contar con un número suficiente de directivos con experiencia en el futuro”.

Más alumnas que alumnos

El futuro se está forjando ahora mismo en las escuelas de Turismo como el CETT-Universidad de Barcelona, donde el 70% de los estudiantes son mujeres y el 30% hombres. “Esto se ha mantenido así durante los últimos 12 años”, explica **Eli-senda Farràs**, directora del departamento Estudiante-Empresa. “De 1997 a 2000, la nota media fue de 6,2 entre hombres y mujeres, sin diferencias. A partir del 2000, la diferencia comienza a hacerse más evidente. El año pasado, por ejemplo, la nota media de las mujeres fue de 6,9, frente a una puntuación media de 6,7 de los chicos”, añade.

Viendo las estadísticas de mujeres que se apuntan a Turismo, ¿veremos en el futuro más mujeres en los puestos de dirección? “Cada vez más. Por ejemplo, antes era muy complicado ver a una mujer dirigiendo un hotel, ahora se ven muchas más directoras. Y se nota mucho cuando la dirección de una empresa la lleva una mujer, porque flexibiliza más y ayuda a la hora de incorporar a otras personas del mismo sexo. Por otra parte, el hecho de que ya despenen mujeres en cargos directivos, que lo están haciendo muy bien, supone un estímulo para las estudiantes jóvenes”, concluye Farràs.

Xavier Canalis



Central de reservas del grupo turístico Orizonia.

Eurostat, sólo el 12% de los miembros de consejos de administración de las grandes compañías europeas son mujeres. La comisaria europea de Justicia, **Viviane Reding**, ha advertido a las empresas de la UE

lidades familiares; una cultura machista dominante; los prejuicios de género; falta de contactos; y escasa presencia de mujeres en posiciones directivas. De media, el 25% de los hombres empleados en la

Xavier Martín, director de Turijobs

“En las ofertas de trabajo que ofrecen cargos directivos, ellas se apuntan mucho menos”

Turijobs es una bolsa de empleo online especializada en turismo y hostelería. En sus bases de datos hay 150.000 candidatos y 8.000 empresas registradas. Xavier Martín, su director, explica en esta entrevista qué diferencias se observan a la hora de contratar hombres o mujeres.

Cuando les llegan peticiones de empresa para cubrir determinados puestos, ¿especifican si prefieren hombres o mujeres?

Generalmente las empresas publican sus ofertas de trabajo sin especificar el género que prefieren para sus vacantes; suelen solicitarlo de forma genérica o utilizando la doble forma (Director/a).

En los casos en que existiera tal especificación, ¿para qué tipo de puestos o para qué condiciones de trabajo las empresas prefieren mujeres y para qué tipo de puestos o para qué condiciones de trabajo prefieren hombres?

Si bien no se indica el género preferido para la vacante, hemos estudiado el comportamiento de las empresas al clasificar los CV y sí que se perfilan algunas áreas más favorables para la incorporación de la mujer como en las agencias de viajes, la atención al cliente y las reservas. En cuanto a los hombres, son más seleccionados para puestos directivos de cualquier área, finanzas o compras.

¿Ha observado Turijobs diferencias relevantes en los currículums vitae de las mujeres frente a los cv de hombres?

Hemos observado algunas diferencias entre hombres y mujeres respecto su formación: hay un 41% de mujeres que tienen estudios universitarios frente a un 31% de hombres, cifras que demuestran la mayor presencia femenina en los estudios relacionados con el turismo y la hostelería. Tanto hombres como mujeres han hecho los mismos deberes en cuanto a idiomas pues un 34% indica que tiene un nivel óptimo para desempeñar su trabajo diario en inglés. Ambos indican por igual si tienen hijos o no, al menos porcentualmente.

A menudo se habla de un “techo de cristal” de las mujeres en el mundo laboral ¿Cree que dicho fenómeno se produce también en la industria turística o qué matices presentaría?

Si bien puede existir el denominado “techo de cristal” también



es cierto que en las ofertas que ofrecen cargos directivos ellas se apuntan mucho menos: sólo un 18% de mujeres decide competir para este tipo de vacantes. En los mandos intermedios el comportamiento es similar ya que el 80% de los que se inscriben son hombres. Este desajuste conduce obviamente a que las mujeres son menos elegidas en los procesos de selección para cargos de responsabilidad.

Xavier Canalis

“Me he encontrado más problemas por ser joven que por ser mujer”



Patricia Rosselló-Palmer, actual directora Comercial de **Lowcosttravel** group, cuenta, a sus 37 años,

con una amplia experiencia en el sector turístico. En 1998 fundó la agencia online **Medinland**, pionera en la implantación del modelo de paquete dinámico, que vendió a **Travelcare-The Co-Operative** en 2004 por una suma millonaria. Posteriormente fundó **Resorthoppa**, especializada en el mismo segmento, que vendió a Lowcost-Travel Group en 2009.

Desde su visión internacional, Patricia considera que “la mujer está integrada en el sector perfectamente”, y señala que existen numerosos ejemplos de féminas que ocupan actualmente puestos de gran relevancia, como es el caso de **Amanda William**, directora general de **Virgin Holidays** o el de la CEO de **easyJet**, **Carolyn McCall**. En este sentido, cree que el hecho de “escalar puestos no depende del sexo, sino de la ambición personal de cada uno, sea hombre o mujer”.

Para Rosselló, la necesidad de conciliar vida laboral y familiar hace que la mujer

aporte cualidades de organización y responsabilidad a la empresa, que ya desarrolla para su propia vida. “Sabemos manejar el tiempo mucho mejor, y esto tiene aplicación en la empresa”. También aporta un carácter más humano. Desde el otro punto de vista, el hecho de que la mujer tenga una carrera y ambición profesional “es muy sano” para su vida familiar.

“Desde el punto de vista personal, me he encontrado con más problemas por ser joven que por ser mujer”, afirma, pues contaba con sólo 23 años cuando fundó su primera empresa.

De cara a futuro no prevé que haya diferencia entre sexos, porque actualmente ya “es un mito que la mujer siga teniendo problemas”, desde el punto de vista mundial, y el hecho de que la política esté incentivando la igualdad está ayudando mucho, opina.

Ángeles Vargas

Isabel Puerto, guía turística

“A las guías que tienen hijos las admiro muchísimo”

Isabel Puerto es la actual presidenta de **Apit Sevilla**, una de las asociaciones de guías turísticos que existen en la capital andaluza. Forma parte de ella desde el año 1999 y antes de este mandato había ocupado el puesto de presidenta en una ocasión anterior. A sus 52 años tiene una experiencia laboral muy variada, dentro y fuera del sector, habiendo ejercido también buena parte de ella en la hostelería.

“En este ámbito las mujeres son la inmensa mayoría”, con lo que se trata de una situación particular dentro del sector, lo que también explica que haya más ocupando cargos representativos, más que hablar de directivos, ya que la mayor parte de los guías son autónomos. Las presidentas de las tres asociaciones que hay en Sevilla son mujeres, así como la de la confederación nacional en la que se engloba Apit Sevilla, la **CEFAPIT**, que es **Pilar Benítez**, y también en el caso de la **World Federation of Tourist Guide Associations (WFTGA)**, que preside **Rosalind Newlands**.

Puerto considera que este hecho es muy valioso para su profesión. La mujer “aporta una sensibilidad completamente distinta, estamos más en contacto con las personas, con independencia de que también haya hombres muy competentes en este sentido, tenemos un trato más cercano y estamos más pendientes de las necesidades especiales que puedan tener las personas con las que tratamos cada día”.

Sin embargo, compatibilizar vida familiar y laboral en este trabajo es “muy difícil”. “No tenemos horario, todo funciona un poco improvisado, de pronto sale un grupo, o se anula, no hay horarios reglados y



no te puedes organizar”. A las guías que tienen hijos “las admiro muchísimo”, añade, porque encima, “cuando todos están de vacaciones tú estás en temporada alta”.

Desde el punto de vista personal afirma que, por razón de sexo, el obstáculo que ha encontrado tanto como guía como especialmente en restauración es “el respeto”, el haber tenido que “marcar las distancias” a personas que se toman excesiva confianza por el hecho de ser mujer. Aunque esto depende también del lugar en el que estés trabajando y el tipo de público, matiza.

Ángeles Vargas

“El primer paso para el cambio es que las empresas sean conscientes”

Técnico Superior en Agencias de Viajes, Máster en Administración y Dirección de empresas turísticas y un Master Executive en Dirección de Marketing y Ventas, **Inmaculada Almeida** (28 años y un hijo de cuatro meses) es la fundadora y directora general del **Grupo Almeida Viajes**.

Llegó al sector a los 21 años, recién acabados los estudios. “Desde el principio tenía muy claro que quería ser mi propia jefa, y empecé a moverme para abrir mi agencia de viajes, con una idea diferente, vinculada a las nuevas tecnologías. Las dificultades vinieron por la falta de financiación, ya que no me daban crédito ni tenía ningún avalista. Finalmente pude contar con un microcrédito del ICO que me permitió abrir mi primera oficina en Málaga. Después todo empezó a crecer de una forma poco habitual, ya que personas de mi entorno me proponían abrir una agencia como la mía, ya que les gustaba el modelo de negocio. Me llegaron peticiones hasta de Portugal, ya que mi apellido es de origen portugués y casi sin darme cuenta, ya estaba franquiciando. Hemos ido creciendo progresivamente hasta alcanzar las casi 400 agencias en España, Portugal, México y Brasil”.

En cuanto a la integración de la mujer en el sector, señala que “no he detectado especiales barreras para la mujer, pero también es verdad que se ve a pocas mujeres en puestos directivos. Aún hay mucho que mejorar. La conciliación es posible, cambiando los hábitos establecidos en el ámbito laboral y en el personal, tarea difícil pero no imposible. En el trabajo, se pueden modificar los horarios de reuniones

para que sean por las mañanas y en casa, cambiando la tan manida frase de que ‘el marido debe ayudar a la mujer’, por compartir las tareas de la casa como responsabilidad de los dos por igual”.

Y añade que “el primer paso para el cambio es que las empresas sean conscientes de la importancia de estas medidas, que hacen que los trabajadores estén más satisfechos y más dispuestos a comprometerse con su empresa”

Y en cuanto a su experiencia personal, indica que “por suerte, no he tenido que renunciar a nada ya que al no depender de un jefe ni de un avalista, he podido tomar mis propias decisiones y marcar el camino de mi empresa como he creído más conveniente. Incluso este año he tenido mi primer hijo. También ha sido posible gracias al equipo de trabajo que tengo detrás que me permite delegar y organizarme”.

José Manuel de la Rosa



Pilar García, copropietaria y directora de Viajes Opera

“Nunca me he visto condicionada por el hecho de ser mujer”

Licenciada en Administración y Dirección de Empresas, **Pilar García**, de 38 años y soltera, llegó al sector “a los 24 años, y recién acabada la carrera, quería montar una empresa. Una muy buena amiga había hecho Turismo, así que decidimos montar una agencia de viajes”.

En cuanto a posibles dificultades por ser mujer, Pilar no ha apreciado ninguno. En sus comienzos recuerda que “por edad y por ser mujer accedía a dos subvenciones; la de juventud y la que daba el Instituto de la Mujer. Deseché esta última porque nunca me he sentido discriminada, a mi me han enseñado que somos iguales hombres y mujeres. La de Juventud la conseguí, ya que montar una empresa con 24 años en este país sí que tiene su mérito”.

Más que el sexo o la edad, la directora de Viajes Opera señala que “la principal dificultad fue y sigue siendo ‘el sector’. Yo al principio alucinaba de que una confirmación por escrito, por fax, no sirviese de nada o de



que donde te habían dicho digo, te decían Diego... o de cómo se fueron desarrollando las cosas, con la llegada de los fees aéreos, y después de Renfe”. Cabe recordar que Pilar García lideró un movimiento, vía web, denominado BRAVO, en contra de la pretensión de Renfe de apuntarse al sistema de fees.

Y en cuanto a conciliar vida familiar y profesional, “pues tan ‘chungo’ como en todos

los sectores. Es que por España aún estamos a años luz de inventar fórmulas imaginativas y permitir a las mujeres ejercer la maternidad y no descolgarse de su carrera profesional: teletrabajo, potenciación de los contratos de menos de 40 horas semanales, etc.. Pero no sólo a nivel mujer”.

Pilar indica que “nunca me he visto condicionada por el hecho de ser mujer. Bien es cierto que en mi decisión de tener mi propio negocio sí pesó el hecho de que nadie me cuestionase si quería ser madre. Si algún día decido serlo ya me las apañaré como mejor pueda”.

“Las mujeres se quejan mucho de trabajar y ser madres, pero tampoco hacen nada por involucrar a sus parejas en la vida de los niños, o de demostrar en sus puestos de trabajo su valía profesional para evitar ser relegadas en el momento de ser madres”, concluye.

José Manuel de la Rosa

“Las altas esferas siguen siendo muy masculinas”

La socia fundadora de **Rusticae**, Carlota Mateos, llegó hace 16 años al mundo del turismo de forma casual. Sus padres habían construido un pequeño hotel con encanto en Asturias que no podían gestionar en sus inicios. Por eso, ella y su amiga **Isabel Llorens**, decidieron hacerlo de forma temporal. Sin embargo, en el año y medio que duró esa experiencia, surgió la idea de montar Rusticae, un club de calidad de pequeños hoteles con carácter.

Desde entonces, Mateos y Llorens comparten la dirección de esta empresa del sector turístico. Un sector que “ha incorporado a las mujeres sin dificultad”, explica Mateos. No obstante, “las altas esferas siguen siendo muy masculinas, aunque creo que la mujer se va a incorporar más rápidamente que en otras ramas de la economía nacional”.

Respecto a la conciliación, Mateos, de

35 años, recuerda sus primeros años en la empresa en los que “no había mucho que conciliar porque mi vida era eminentemente trabajo”. Una situación sostenible “gracias a una fabulosa chica interna y a un marido que comparte conmigo las responsabilidades domésticas al 50%”. Sin embargo, actualmente la conciliación “me resulta mucho más sencilla porque tengo unos horarios mucho más normalizados. No obstante, yo siempre sostengo que a los hijos hay que darles tiempo de calidad, no tanto de cantidad”.

El futuro de las mujeres en el turismo lo ve “muy bueno”, ya que “es una carrera que no tiene marcha atrás y nuestra presencia y aportaciones cada vez van a ser mayores, contribuyendo así a la mejora cualitativa del sector”, afirma.

Paola Sánchez



Maja von Büchau, responsable de operaciones de tierra de Airberlin en Palma de Mallorca

“Podemos llegar a los mismos rangos que los hombres, aunque lo tenemos un poco más difícil”



Maja von Büchau es, a sus 33 años, la ground operations manager de Airberlin en el aeropuerto de Palma de Mallorca. Una compañía en la que inició su andadura

profesional hace siete años. “Al finalizar mis estudios de traductora/intérprete me mudé a Leipzig (Sajonia). **Airberlin** buscaba allí personal para ventas de Berlín-Tegel. Solicité el puesto y tuve suerte”. Un año y medio después la compañía le ofreció el mismo puesto en Mallorca. “Nunca pensé en trabajar en ‘la isla de los alemanes’ y la sangría en cubos con pajita”. Sin embargo, “vine y descubrí que la isla tiene mucho que ofrecer”. Tras 12 meses, la aerolínea abrió en Palma el departamento de operaciones de tierra y “cambié para dedicarme a este nuevo reto”.

Von Büchau cree que en su sector la mujer se está integrando de forma “muy positiva”. Además, asegura que ve “muchos ejemplos en los que las mujeres ocupan puestos con mucha responsabilidad”.

En lo que a la conciliación respecta,

explica que Airberlin tiene vuelos con Palma “todo el día y por eso nunca acabas”. Sin embargo, y afortunadamente, “no trabajo sola sino en un equipo de seis. Además, con los medios modernos puedo arreglar muchas cosas desde casa”.

De cara al futuro del sector, afirma que “debemos verlo de forma optimista ya que estoy convencida de que tenemos todas las puertas abiertas”. Además, añade que “al esforzarnos y mostrar empeño e interés, las mujeres podemos llegar a los mismos rangos que los hombres, aunque no siempre será fácil. Lo tenemos un poco más difícil porque, en ocasiones, tenemos que coordinar la familia con el trabajo. Sin embargo, oportunidades existen y, si nos organizamos, saldrán con éxito”, concluye.

Paola Sánchez

“Admiro a las mujeres que trabajan en la parte de Operación, como las directoras de hotel”



Carmen Riu es la consejera delegada de **Riu Hotels & Resorts**. Estudió Economía y Administración de Empresas en la Universidad de Barcelona y más adelante realizó un posgrado en Administración de Empresas y Recursos Humanos y Finanzas en el Instituto de Empresa de Madrid.

Su relación con el turismo abarca casi toda su vida: “Yo nací en 1955, solo dos años después de la compra del primer hotel de la cadena, el hotel Riu San Francisco de Playa de Palma. Desde siempre fue un proyecto familiar en el que trabajaban todos y tanto mi hermano como yo hemos crecido en los hoteles, ayudando y aprendiendo desde niños”.

Carmen Riu reconoce que cuando tras finalizar sus estudios se incorporó a la compañía, los primeros años como directora de hotel fueron duros: “Creo que más que tener que demostrar mi valía por ser mujer, luché por eliminar cualquier prejuicio por ser la hija del jefe”. No obstante, sirvió de modelo para otros empresarios de su entorno que todavía se mostraban reticentes a dejar puestos de responsabilidad en manos de sus hijas en lugar de en manos de sus hijos varones.

Considera que con un horario de oficina

es más fácil llevar una rutina familiar, aunque hagas jornadas largas y viajes. “A las que verdaderamente admiro son las mujeres que trabajan en la Operación, como las directoras de hotel. Ellas tienen horarios muy largos y muchas veces no libran los fines de semana, al igual que las vacaciones no coinciden con el calendario escolar”.

En cuanto a la posición de la mujer en altos cargos del sector, destaca ejemplos como **María José Hidalgo**, en **Globalia**; **Margarita Ramis**, de **Grupotel**; y **Carmen Sampol**, en **Sampol**, y añade que también se están preparando las hermanas **Fluxá** y las **Piñero**.

“Creo que ya nadie se cuestiona la capacidad y profesionalidad de ninguna mujer al frente de una compañía, aunque todavía nos falta llegar al punto en que esto deje de ser noticia para hablar de normalidad”.

Paula Pielfort

Noelia Escudero, recepcionista del hotel Posadas de España, Cartagena

“Si seguimos avanzando a este paso, veo bastante bien el futuro de la mujer en el turismo”

Noelia Escudero, de 27 años de edad y ligada al turismo desde los 18, trabaja como recepcionista en el **Hotel Posadas de España** Cartagena, ubicado en la localidad de la que toma el nombre, Cartagena, en la provincia de Murcia.

Su relación con el sector se inició a la vez que comenzaba a estudiar la Diplomatura de Turismo en la Escuela de Turismo de Cartagena, hace nueve años. Muy pronto comenzó a trabajar en ferias de turismo y fue enriqueciendo su carrera profesional trabajando también en hoteles de playa. Durante su trayectoria, reconoce que no ha tenido que superar muchas dificultades por el hecho de ser mujer. De hecho, en la cadena para la que trabaja, Posadas de España, de los seis hoteles que componen su cartera, cuatro están dirigidos por mujeres. “Yo no creo que haya muchas diferencias en el ámbito laboral, pienso que ahora mismo hay bastante igualdad en el sector, por lo menos en el de la hostelería. Aquí en el hotel somos mayoría de mujeres trabajando”, afirma.

No obstante, admite que, aunque piensa que la mujer está ya muy integrada, la conciliación de su vida laboral y personal es más difícil por el tema de los horarios y turnos. En su caso, no tiene hijos, por lo que su situación es más fácil que la de otras compañeras, que tienen que tirar de familiares para atender a otras responsabilidades.



De cara al futuro tiene una visión optimista: “Si seguimos avanzando a este paso, yo veo bastante bien el futuro de la mujer en el sector. Además, nosotras contamos con la ventaja de que para ciertas cosas tenemos mejores ideas y somos más abiertas de cara al público”, concluye Noelia.

Paula Pielfort

“Trabajar en Iberia me permite conciliar mi vida laboral con la personal”



Natalia Martínez es ingeniera industrial mecánico, trabaja en la aerolínea **Iberia** desde hace tres años como Customer Support, “soy el enlace entre los diferentes clientes –aerolíneas de todo el mundo- y nuestro taller durante el proceso completo de reparación de un motor”. Su responsabilidad es revisar la situación de los motores de los aviones para ver qué puntos críticos tienen y poder tomar las decisiones adecuadas de forma que se cumplan los tiempos de entrega pactados con los clientes. “Estoy en contacto continuo con ellos; una vez a la semana, les envío un resumen con toda la información importante del proceso de reparación de sus motores, y también les atiendo cuando nos visitan para ver in situ el progreso de su motor”.

A sus 37 años tiene ya tres hijos. Natalia cuenta que su primer contac-

to con el sector aéreo fue ya hace 11 años cuando consiguió un puesto de becaria en la Fundación Empresa Pública en Iberia. Luego dio el salto a las Américas trabajando una temporada en México y posteriormente, hace ya tres años se incorporó al equipo de la compañía aérea en su centro de La Mañoza.

Natalia se considera muy bien integrada en su sector laboral, la aviación, un sector tradicionalmente con más perfiles masculinos que femeninos. Asegura que no ha tenido muchas dificultades y además, su puesto en Iberia le permite “recoger todos los días a los niños del colegio” –tiene tres hijos-, “trabajar en Iberia me permite conciliar mi vida laboral con la personal”, gracias asegura, “a la flexibilidad de horarios” que permite la empresa.

Xisca Muñoz

Rocío Blazquez, directora regional de Ventas de Aeroméxico para Europa y Asia

“La maternidad todavía es una responsabilidad que no compartimos al 50% con nuestras parejas”

Rocío Blazquez es técnico en empresas y actividades turísticas. Ahora mismo es la responsable regional de Ventas para Europa y Asia de la aerolínea mexicana **Aeroméxico**. Tiene 36 años y de momento no tiene hijos.

Su andadura en el mundo del turismo empezó en 1996 cuando consiguió un puesto en Kuoni, posteriormente trabajó en el call center de **Portugalia** en Madrid, después en Fuerza de ventas, “un outsourcing que daba servicio de ventas a **SAS**, **Austrian Airlines**, y a **Spanair**. De ahí salté al departamento comercial de **Spanair**, donde estuve trabajando hasta el año 2009. Luego pasé a la Dirección Comercial de **Costa Cruceros**, estoy de vuelta en la aviación desde noviembre de 2010”.

Rocío considera que al no tener hijos no ha tenido que superar “grandes obstáculos” en el mundo laboral. “He tenido siempre compañeros estupendos que me han respetado y me han tratado siempre de igual



a igual”. Eso sí, a pesar de no tener cargas familiares, sí que encuentra dificultades a la hora de conciliar “los puestos directivos requieren dedicación plena y en concreto, la gestión internacional, requiere mucha inversión en viajes que lógicamente, afectan

a la vida personal”. Rocío explica que aún “falta camino por recorrer. La situación laboral femenina no está al mismo nivel que la de los hombres porque el tema de la maternidad todavía es una responsabilidad que no compartimos al 50% con nuestras parejas. Todavía se da por hecho que la carrera de los hombres tiene privilegios frente a la mujer, pero aquí estamos para cambiar las cosas, ¿no?”.

Con todo, Rocío ve el futuro de la mujer en lo laboral de manera muy positiva “creo que estamos avanzando mucho, cada vez veo a más mujeres de mi generación en puestos directivos, pero nos falta mucho camino y la igualdad requiere del esfuerzo de todos”. En concreto comenta que las mujeres “tenemos una gran responsabilidad en apoyar a nuestras compañeras, en temas como la maternidad y la conciliación familiar”.

Xisca Muñoz