

ANEXO 1

Edad: 47

Nacionalidad: Española

Puesto de trabajo: Viajes Olympia es un receptivo nacional

1. Cómo empezó en el turismo y como fue su evolución?

Mi nacimiento es en cuna turística, mi familia siempre ha sido hotelera, pasé por todos los rangos de hotel, no dentro de una empresa familiar, sino siendo externa, hasta hace 13 años estuve trabajando en todas las fases hoteleras, de lo que es conocer todos los departamentos internos del hotel a lo que es pasar a comercial y ventas a food and beverage y compras hasta llevar el cargo de operaciones en una hotelera nacional, y de ahí pues por conciliación familiar, decidí pasarme a la parte de agencias de viajes, donde trabajé durante 7 años en un tour operador nacional, en la parte de receptivo y de bedbank, y de allí me captaron para viajes Olympia hace otros 7 años.

2. Cree que sigue habiendo estereotipos relacionados con el Turismo en relación al género? En caso afirmativo, ¿A qué es debido?

Cada vez menos, aunque hay que ser realista, se que hablo desde una postura privilegiada porque estoy en una empresa en la que la alta dirección prima la parte femenina sobre la masculina. Por cualificación de las personas, no por otra cosa. Pero sí sigo pensando que evidentemente trabajamos en un sector donde hay mucha filtración, de lo que es, el poder seguir ofreciendo los puestos directivos a hombres en vez de a mujeres, pero sobretodo por el tema de la conciliación familiar. Primero, porque las mujeres no encuentran en muchos casos su momento, osea en cuanto les llega el mejor momento para llevar a cabo su carrera profesional, suele coincidir con su maternidad, con lo cual, esto es un choque frontal muy importante y claro los cargos de alta dirección o de dirección, lo que hacen es absorber mucho tiempo, mucho consumo más en un sector como el nuestro, que hace muy difícil que una persona que también tenga cargas familiares, en el caso femenino se pueda hacer cargo de ambas cosas. También comentarte que como curiosidad,

ahora que somos ya muchas en la parte directiva del turismo, generalmente las que lo somos, somos parejas de personas también del mismo sector, cosa muy importante para que nos entendamos, con lo cual la conciliación familiar tiene mucho que ver en todo esto.

3. ¿Cómo cree que afecta la brecha salarial en el sector turístico?

Respecto a las mujeres, pienso que en las nuevas generaciones ha cambiado mucho, es decir, los cargos directivos ahora mismo de unos 30 años, creo que tiene mucha igualdad, creo que ya tienen bastante igualdad. Los cargos directivos de 40 para arriba se encuentran con que la mayoría de hombres arrastran salarios muy importantes de otras épocas, puestos muy consolidados y demás, que en cuanto ha llegado la escalada de la mujer a esos mismos puestos pues no se le ha cedido, más que por ser mujer, creo que porque ya no estaba en los escalones de financieros de la empresa, de poder ofrecer esos mismos salarios.

Es muy generacional, va en función en la que puedas estar ubicado. Seguramente en las generaciones actuales habrá mucha más igualdad, pero en las generaciones pasadas, osea los que ya somos maduritos, te aseguro que ahí no la hay, en absoluto.

4. ¿El liderazgo femenino es diferente al liderazgo masculino? En caso afirmativo, cuáles son las diferencias?

Yo creo que sí, que es muy diferente, creo que hay mucha sensibilidad, mucha asertividad, mucho más manejo de la parte psicoemocional de los equipos de trabajo, se trabaja muchísimo más el liderazgo, mucho menos la postura del jefe, que en la parte de los hombres. Allí pienso que sí, que en el caso de que las mujeres conseguimos hacernos con el equipo, jugamos muchísimo con estos nuevos movimientos de valores que afortunadamente pues tienden más a formar parte de nuestra forma de ser, más que la de los hombres que suele ser como más vertical, más fría. Es muchísimo más fácil llevar a los equipos de esta forma, osea llegando a hacertelos tuyos por conveniencia de la empresa por supuesto, y los rendimientos de trabajo son

muchísimo más valorables, trabajar con un líder a trabajar con un jefe hay un mundo.

5. ¿Cuál cree que es el papel de la mujer emprendedora?

Valentía, fortaleza, más que el papel son sus necesidades cognitivas por naturaleza, por qué yo no soy emprendedora, yo siempre he trabajado para terceros, pero ahí sí que depende muchísimo de un perfil personal con muchísimos valores y, desgraciadamente necesitada de muchos contactos, porque necesita ayuda.

6. ¿Qué cualidades cree que tiene que tener una mujer en la alta dirección para hacerse con la empresa? ¿Y con el equipo?

Para hacerte con la empresa seas hombre, seas mujer, lo que necesitas es ser una persona de confianza y generar resultados, eso con respecto a la empresa.

En cuanto al ámbito de equipo, ante todo tiene que tener claro que ningún equipo te va a funcionar si no cuentas con un equipo con habilidades, eso es lo más importante, osea cualquier equipo que no tenga habilidades propias, por mucho que lo intentes, por mucho que tengas incluso más empatía con una persona que otra, si esa persona no tiene habilidades propias no da resultados. Después, evidentemente lo que tienes que buscar son actitudes y aptitudes dentro de tu equipo, que tengan motivación, que tengan esfuerzo, que tenga ética, compañerismo, responsabilidad, confianza, que sepan llevar a cabo una buena desconexión. Eso yo siempre se lo digo a todos mis equipos, es importantísimo que cuando salgáis a la calle, desconectéis para que mañana podáis venir 100% cargados de energía. Después se necesita, que esos equipos, yo delego mucho en mi personal, esos equipos tengan perfiles a quienes puedas delegar para que aporten y a su vez resuelvan, de esa manera si tu les das una libertad, te darán resultados. Es muy importante cuando trabajes directamente con tus equipos desde tu propio ámbito, al estar dirigiendoles, escuchar muchísimo antes de entrar en cualquier modificación, en cualquier resolución de cualquier cuestión que hayan podido

aportar. Creo que en la dirección es imprescindible para obtener respeto y credibilidad, pues que la relación entre personas funcione. Pero claro, un poco lo que te decía antes, si ese equipo no tiene habilidades, por mucho que la relación funcione, no te van a poder prestar resultados, con lo cual no va a funcionar, porque estamos hablando de trabajo. Creo que hay que potenciar al máximo a los equipos para ello, y si nos ponemos un poco realistas, creo que hay que tomar muchas decisiones desagradables frente a elementos tóxicos, que le pueden salir muy caros a la empresa, y bueno desde tu puesto de responsabilidad pues tu sabes que tienes, con quien cuentas, los que puedes contar el recuento de tareas que tienen que ejecutar, un poco las necesidades de proyecto que tengas anualmente, pues puedes llegar mediante una buena planificación, teniendo en cuenta toda esa asertividad con tu equipo al poder llevar a cabo un buen resultado a través de todo muy optimizado.

7. Por qué cree que las mujeres tienen más dificultades para acceder a puestos de dirección? ¿Qué barreras se pueden encontrar hasta que lo consiguen?

Desgraciadamente, la falta de experiencia, porque si su vida personal le ha restado falta de experiencias, si su vida personal no le ofrece las mismas posibilidades que aún posible contratado masculino, por no tener la misma movilidad, porque no tener la misma disponibilidad horaria, porque tenga que estar cuidando de sus hijos, porque generalmente tenga que estar cuidando de una madre, al final yo ahora me estoy poniendo en el caso de que yo, yo contrato a mucha gente durante el año, las entrevistas las hago yo, y lo que más me sorprende, las hago yo sino la primera, la última. Generalmente, pasan por varios procesos de selección, pero yo siempre veo a todo el mundo, y una cosa que me sorprende muchísimo en las mujeres, es que por lo general, vienen con muy poca autoestima, muchos peros, a mi me afecta eh! En la oficina de aquí de Palma tengo a cinco mujeres y dos hombres, osea que soy muy pro mujer, y ya te digo que de las siete delegaciones que estamos dos son hombres y cinco son mujeres, pero aun asi..Lo que más me

sorprende es eso, la infravaloración personal, todos los “handicaps” que una misma por tener una entrevista de trabajo, es que a veces dices no te entiendo, y puede ser todo una profesional eh! El alto ego en una mujer es muy desagradable, frente al alto ego de un hombre. Hoy por hoy, una de las cosas de los handicaps más importantes que hay para contratar a una persona, es que todos los campos de internet y de distribución online y demás vale, la mayoría de las mujeres que han pasado por ahí piensan que son las reinas del turismo no! Osea no! Un poquito menos de ego, el mundo del turismo no es esto.

Cuando salis de la universidad, yo he tenido muchas conversaciones con profesorado y con los mentores, y se sabe muy poco de la realidad turística, entonces creo que lo más importante sería, enfocaros a lo que es la realidad, una gran formación y que se tenga muy claro que, cuando ocupas un puesto de trabajo no eres el gran mentor del turismo, me encuentro mucho con eso “Soy Revenue”, prácticamente todo el mundo podría ser revenue, realmente que es un revenue? el que controla las tarifas, no no lo eres, realmente detrás del revenue pues generalmente hay un director comercial que controla muy bien las tarifas estáticas, la distribución...etc. Y me encuentro mucho con eso, con mujeres que aportan poca humildad. Pero ya te digo, osea lo de los handicaps de los temas personales, la falta de seguridad y después todo lo contrario que es la sobrada de ego, suelen flaquear ahí las chicas. Al final lo que buscas es gente que le ponga pasión al trabajo.

8. ¿De qué manera pueden las mujeres romper con el “Techo de Cristal”?

A ver si lo ponemos a medio plazo, todavía queda un buen trecho, a largo plazo al final es lo que decíamos, las barreras con las que se van a tener que enfrentar van a ser exactamente las mismas que la de los hombres, porque las generaciones de propietarios, las generaciones de los altos empresarios son responsables de la gestión total de la empresa, verán en igualdad de condiciones a la mujer que al hombre. Solo que, lo de siempre habrá cosas contra lo que va a ser inviable. Lo de siempre tu condición de mujer como madre, si quieres igualdad vas a tener que renunciar a gran parte de tu vida

personal, o verla de otra forma, te pongo un ejemplo: yo tengo dos hijos pequeños y mi marido es director de operaciones de una cadena hotelera, y trabajamos por igual en casa, los dos tenemos altos cargos, los dos aportamos las mismas condiciones y tenemos las mismas necesidades que cubrir a nivel de trabajo, necesitamos desplazarnos muchísimo, viajes comerciales, muchísimo tiempo fuera de casa, fuera cincuenta por ciento. Al final si tu luchas por tener exactamente las mismas condiciones laborales y económicas que un hombre, yo creo que se puede llegar a conseguir, pero bueno, queda un trecho.

El sector turístico es un sector servicios y que estamos activos las 24h, y que evidentemente si tu tienes una familia, si tienes una vida, tengas o no tengas hijos, porque ahora hay muchísimas mujeres que prefieren dedicar su vida a otras cosas o sencillamente han decidido no querer ser madres. Sinceramente tienes que ser muy objetiva, y ser muy consciente que te estas metiendo en un mundo donde a veces vas a tener que dedicarle todo el tiempo, y a veces no tanto, hay decir basta, hasta aquí mi tiempo laboral , hasta aquí mi tiempo particular. De tal manera que en tu tiempo particular te suene el teléfono y tengas que cogerlo, pues no te cueste y no te afecte. Cuando veo a mis compañeras, a mis amigas y las veo que acaban a las cinco de la tarde, y no pueden entender de ninguna de las maneras de que yo estoy en servicio, aunque tenga un equipo de treinta personas detrás de mí trabajando, pero yo estoy en servicio, ese es el tema, entonces eso hay que concebirlo, y para ellas es inconcebible porque dices vamos a ver tú tienes que dedicar tu tiempo a lo tuyo, a tu gente, a ti a tal, si si dejate, que tengo al cliente esperando en la puerta del hotel, porque resulta que no ha llegado su reserva al establecimiento y tengo que resolverla. Es lo que te digo, es mucho de perfiles.

9. ¿Qué desventajas cree que tienen las mujeres en relación al género masculino para la promoción interna en los puestos de responsabilidad?

Exactamente las mismas de conseguir cualquier puesto desde fuera o cualquier cosa, ya sea de dirección o no sea de dirección.

En cualquier caso no creo que sea por los atributos, pero tengo clarísimo que si consigue el puesto, si consigue esa promoción interna, debe de ser por sus méritos propios porque ha alcanzado la escala de los valores de la empresa, porque ha obtenido resultados, porque es rentable para la empresa, en el momento que es rentable ya puedes ser mujer o ser hombre, que al final lo que buscan es eso, es que seas rentable, que les puedas sacar unos buenos números y que seas una persona fiel, y a partir de allí, si tienen tu confianza, si tienen tus buenos resultados, te van ascender. Si se da la circunstancia evidentemente, independientemente de que seas un hombre o de que seas una mujer. Lo que pasa es que bueno, que haya algunas empresas, dentro de nuestro sector, dentro de otros sectores la mujer lo tiene mucho más difícil, pero dentro de nuestro sector que haya alguna que otra empresa que tenga un propietario un poco carcas, que ya te diré que las empresas que tienen RRHH en estos momentos, ya creo que ni se cuenta con esos perfiles de recursos humanos, que se tuviera que hacer un filtro porque seas mujer o seas hombre, creo que eso ya está descatalogado. Yo no lo vivo ni lo percibo a mi alrededor, y bueno en las que más o menos están muy detectadas, una recomendación ni acercarse, ni acercarse desde el puesto base, no vale la pena. Cuando hay que buscar un puesto de trabajo, sobretodo cuando te inicias, ya es cierto que, a partir de allí se tiene que ser un poco selectivo y buscar una empresa moderna, y hablo desde la consciencia de que yo trabajo en una empresa familiar, con 53 años en el mercado, una empresa con un histórico muy arcaico, mucho, porque el propietario de empresa tiene 74 años y ya no está para ciertas cosas, pero lo que es que acepten a la mujer en los puestos de trabajo...vamos, lleva una delantera enorme, me

pongo a pensar por ejemplo en los cargos de dirección hotelera que hay aquí, en Baleares y te diré, que yo más o menos a los directores comerciales, les veo con razón de poder incorporar perfectamente directivas en sus equipos, si es cierto que hay muchos desequilibrios en el tema de direcciones de hotel, allí si, en ciertas hoteleras te puedes encontrar con o casi todas directivas o casi todos directivos, y te preguntas porque no hay mujeres? Y este allí pesa mucho el tema familiar, la carga familiar, mucho, el hotel es muy duro, las temporadas son muy duras y allí la carga familiar pesa mucho, Bueno y cómo se quede embarazada una chica que es directora de hotel parece que se les cae el mundo encima, es una vergüenza. ,

10. ¿Cree que la maternidad es un obstáculo para el desarrollo profesional?

Bueno, si también lo fue en su momento., bueno yo a mi último hijo lo tuve en pleno emprendimiento de dirección y tuve que frenar durante esos tres años de edad y tuve que pedir una reducción, tuve que trabajar media medias, medias en casa, medias en el trabajo, conectada todas las horas que hicieran falta, tuve que poner muchísimo, muchísimo por mi parte para poder luchar para ese puesto, para poder conservar ese puesto de trabajo y bueno, en realidad, tampoco conseguí grandes méritos después de esa última maternidad, sino que cuando el pequeño fue un poco más mayor me surgió mi puesto actual de trabajo y tuve que decir ahora o nunca, o tus hijos o tu carrera, tus hijos van a crecer, tu carrera, el tren solo pasa una vez, no va a pasar más, sí, hay que sacrificar, entonces que hay que hacer, pues buscar recursos externos, canguros, opers, sí, influye muchísimo el tema de la maternidad.

11. ¿ Cree que es posible que haya un equilibrio entre la vida personal y laboral?

Sí, es posible yo lo tengo, pero no en todas tus fases de la vida, por lo que acabamos de hablar.

12. ¿ Qué acciones podrían llevarse a cabo para lograr una igualdad de género efectiva en el sector?

Si si, al final pasa todo por el convenio evidentemente , por los convenios colectivos,y por tener totalmente equilibrado y muy protegido la paridad de condicionantes tanto personales como laborales, independientemente del género, lo único, lo único que se puede hacer para no dañar también a la parte del hombre eh, que eso también hay que tenerlo en cuenta, a veces, a veces si no nos metemos en unos fregados que (risas) convertimos feministas a ferriman que tampoco hace falta no? Pero creo que si los convenios colectivos deberían de determinarse pues distintos derechos, si son derechos, ya no hablamos de obligaciones, las obligaciones creo que están bastante claras que son iguales. Pero distintos derechos que deberían ser más detalladamente redactados para que cubriese de la misma forma al hombre y a la mujer, sobretodo en la parte de las bajas por paternidad y maternidad y en el tema salarial.

Edad: 45

Nacionalidad: Española

Puesto de trabajo: Directora comercial de NH

1. Cómo empezó en el turismo y como fue su evolución?

Bueno, yo empecé super jovencita, la verdad es que no tenía muy claro lo que quería hacer. Mi padre estaba trabajando en una empresa estando de director financiero y yo le dije que quería trabajar con él ese verano, entonces él me dijo bueno para trabajar conmigo, vas a tener que estudiar, tendrás que ir a Inglaterra y formarte, aprender idiomas y si quieres estar en un hotel pues tendrás que estudiar turismo, y me metí en turismo. Empecé en turismo y empecé de ayudante de recepción y estuve unos años de recepcionista, pasé a jefa de recepcionista, y de allí llevaba toda la parte de reservas en una hotelera internacional. Y al cabo de unos años, pero te aseguro que pasaron muchos años, me ofrecieron llevar la parte comercial en Baleares, pero eso sí siempre supervisada por hombres, a mis jefes directos siempre habían sido hombres, desde..bueno estuve trabajando en NH y yo llevaba la parte comercial aquí en Baleares. No era directora comercial, había un director y siempre había habido directores allí dentro, y bueno al final estuve trabajando para un pequeño hotel, un hotel de 200 habitaciones, familiar y allí pues entonces yo me empiezo a formar por mi parte y bueno al final NH si que me ficha como directora comercial, pero yo decido irme y bueno emprendo mi camino con hoteles más independientes, y bueno estoy en senses hotel llevando cuatro hoteles, ahora mismo.

2. Cree que sigue habiendo estereotipos relacionados con el Turismo en relación al género? En caso afirmativo, ¿A qué es debido?

Sí, para mi es debido a que aún hay un factor sociocultural muy importante, al final culturalmente se sigue favoreciendo al hombre en estos puestos, seguro,

incluso dentro de organizaciones. Yo tengo la suerte que en la empresa donde estoy somos un fifty, fifty y esta super bien en dentro del organigrama a la directiva, lo que es la cúpula directiva somos dos y dos y entonces estamos al cincuenta por ciento, pero hay un factor sociocultural sobretodo en grandes empresas muy importante. De hecho, yo pienso, cuando yo entro en contratación, creo que de contratadoras en Mallorca había...si habían cien hombres,éramos cuatro contratadoras, y el resto eran hombres,y aún así habían muchos más hombres. Y bueno aparte del factor sociocultural, también entiendo que la mujer siempre ha tenido más responsabilidad familiar y eso hace que nosotras seamos un poco más vulnerable a la hora de negociar, pues esos cargos, nos da un poco de más miedo, son cargos más remunerados, pensamos ostras que luego tengo a mi hijo/a al llegar casa, que tenemos a un padre enfermo en casa y voy a ser yo la que me tengo que ocupar porque bueno al final el hombre aunque todos vayamos de mega modernos aun sigue siendo hombre.

3. ¿Cómo cree que afecta la brecha salarial en el sector turístico?

Yo creo que sí que han habido cambios, desde hace unos años , en muchas organizaciones, estamos en igualdad de condiciones, te digo yo ahora mismo tengo la suerte de estar en una organización donde se que mi remuneración está a la par de otros compañeros e incluso por encima por cargo, pero sí que es verdad que a un hombre aun hay tendencia a pagarle un poco más, siempre hablamos de cargos altos, un recepcionista al final pues se basará en un sueldo base igual hombre o mujer. En estos cargos de directivo, no se muy bien y porque, pero aun sigue habiendo este factor que ayuda que el hombre gane un poco más de dinero. Y te vuelvo a decir que no es mi caso ahora mismo, hoy por hoy, pero sí que lo he vivido.

4. ¿El liderazgo femenino es diferente al liderazgo masculino? En caso afirmativo, cuáles son las diferencias?

Yo no creo que sea..., al final un líder tiene que ser una persona que siempre aporte y que nunca reste, aunque al final el jefe es siempre, el jefe es el rollo,

el jefe es... no yo creo o quiero pensar que están en igualdad de condiciones, sí que es verdad que hasta hace poco, el hombre siempre tenía como ese empoderamiento de “soy hombre y se hace lo que yo digo”, porque soy el jefe, pero creo que esto es algo muy antiguo, yo no quiero pensar ahora mismo que esto aún siga existiendo.

5. ¿Cuál cree que es el papel de la mujer emprendedora?

Bueno al final, por desgracia sigue siendo una mujer que a parte de llevar un negocio o un cargo importante sigue teniendo unas responsabilidades como he dicho antes, familiares o cargos que quizás el hombre, y te digo que hablo generalizado, aún no lo tenga. Entonces el papel de la mujer emprendedora tiene que ser una mujer que aparte de gastar ocho o nueve horas en el trabajo, esté invirtiendo muchísimas horas más en casa, el estar conectada a las doce de la noche pasando emails, de momento aún esto es así, es una mujer que tiene que dedicar mucho mucho tiempo.

6. ¿Qué cualidades cree que tiene que tener una mujer en la alta dirección para hacerse con la empresa? ¿Y con el equipo?

Bueno yo creo que tiene que tener empatía, tiene que ser empático y tiene que tener una visión a futuro y, no quiero decir un talento, pero sí tiene que tener empatía.

7. ¿Por qué cree que las mujeres tienen más dificultades para acceder a puestos de dirección? ¿Qué barreras se pueden encontrar hasta que lo consiguen?

Bueno como te he dicho antes, yo creo que, primero es un tema sobretodo cultural, hay un factor sociocultural aunque la mujer...el hombre siempre tiene el mejor cargo y esto existe, existe en nuestra sociedad y existe en las organizaciones, eso seguro que es así. E insisto y el tener que conciliar la vida laboral con nuestros empleos pues al final hace que igual nos decantemos un puesto de trabajo más bajo, y si yo creo que es eso.

8. ¿De qué manera pueden las mujeres romper con el “Techo de Cristal”?

Yo creo que queda, pero que de cada vez de hace unos años atrás, este techo si que lo estamos rompiendo, pero bueno, al final aún no hemos tenido ningún presidente de gobierno en España femenino. Entonces yo creo que para romperlo se tiene que hacer un trabajo de sociedad muy importante.

9. ¿Qué desventajas cree que tienen las mujeres en relación al género masculino para la promoción interna en los puestos de responsabilidad?

Políticamente no habrá ninguna, pero seguramente dentro de estas organizaciones, sigue habiendo ese factor sociocultural el que quede ocupado, el que quizás pues las empresas aún estén regentadas pues por el típico señor de setenta años que es un hombre y toda la vida ha trabajado con hombres, pero creo que hoy en día, de cada vez lo vamos a tener un poco más fácil. No se muy bien como responderte a esta pregunta, porque pienso en mi y ahora mismo, no veo ninguna barrera ahí, a no ser que sea algo, otra vez sociocultural, que la persona que lleve, que esté dirigiendo esa empresa tenga ese tipo de barreras, rodeado pues eso, por un grupo directivo masculino, algo así.

Sí, es algo cultural, porque aunque queramos ir de modernos, es nuestra sociedad por desgracia. En cuanto a mi empresa, ha cambiado radicalmente, mi empresa ha hecho un cambio en estos dos últimos años, la empresa ha cambiado de propietario entonces ha cambiado la forma de ver las cosas. Te pongo un ejemplo, la empresa antes todo era directores, todos los altos cargos eran hombres y ahora mismo no, no es así. Y estamos apostando igual, mujeres o hombres, al final es lo que te puedas aportar en la empresa, nos da igual. Con las que yo tengo relación y amigas dentro de dirección, de RRHH estoy segura de que están apostando por lo mismo. A día de hoy, se está cambiando.

10. ¿Cree que la maternidad es un obstáculo para el desarrollo profesional?

No para mí no lo es, en absoluto, pero yo te puedo contar lo que me pasó a mi hace dieciséis años, si yo tenía a mi hija con un año, fui a una agencia de viajes, yo tiré un currículum por la tarde y cuando llegué a casa ya me habían llamado, entonces me citaron para una entrevista para el día siguiente y yo quería dejar la parte de hoteles, porque realmente cuando estudiaba turismo la parte que más me gustaba era agencia y fui hacer una entrevista y era para llevar una oficina en Santa Ponsa, entonces hice la entrevista, el director general de esa empresa muy conocida, de esa agencia de viajes, pero muy muy conocida, me dijo que sí que estaba dentro, que empezaba el día siguiente, que me dejaba estar en Palma un mes para que me formara y yo llevaría la agencia de Santa Ponsa. Cuando estaba saliendo por la puerta, y es tal cual como te lo estoy contando, perdona veo que tienes un niño a tu cargo, y yo si si una niña...y que edad tiene? pues un año y cuatro meses y me contestó vale...Esta entrevista no ha existido. No me cogió, yo le pregunto porque motivo, que yo estaba trabajando en hoteles, que toda mi vida había hecho turnos, estaba acostumbrada a trabajar en festivos, incluso que me daba igual y me dijo que no, que era un problema, porque claro luego pues si tu bebé tiene pipi, caca, que si tienes que llevarlo aquí, yo no me puedo arriesgar, hay demasiadas mujeres aquí en esta oficina, todas tenéis esta misma edad y no me quiero arriesgar. Entonces, para mí no es un inconveniente, es un ciclo de vida y claro seis meses tienes que tener claro que tu compañera o tu persona que está en tu equipo o que no, se va a ausentar por un ciclo bonito. Yo no le veo problema.

Pero actualmente, yo creo que habrá empresas que puntualmente o pequeñas empresas, que para ellos sea un problema, pero yo creo que esto ha avanzado muchísimo.

11. ¿Cree que es posible que haya un equilibrio entre la vida personal y laboral?

Sí totalmente sino yo no tendría trabajo. Pero es verdad que hay momentos que te tienes que sacrificar, claro yo mi hija ha estado prácticamente todo el

mes de enero que no me ha visto, porque he estado volando, que si la feria, Madrid, me fui a Londres, Zurich fui y volví, pero son meses puntuales que ellos saben que tu vida es así, y pues al final tienen otros privilegios luego, que otros niños no pueden tener, o alomejor luego podemos hacer un viaje más largo nosotros, más chulo y luego a parte el día día sino hay ferias, al final es sacrificio, también hay muchas mujeres que dicen no no yo quiero salir a las dos y quiero irme a la playa, cada uno tiene sus prioridades, pero se puede compaginar, siempre habiendo un sacrificio, no quieras tener un horario de nueve a una y cobrar tres mil euros, o tener un cargo importante porque al final nadie te lo va a dar tampoco. Pero bueno un hombre igual, al final también tiene que hacer horas, si está en un cargo directivo, es lo mismo, ahí sí que quiero ser consecuente y que quiero ver la igualdad ahí también. No porque seas mujer te tienen que dar solo cinco horas, hay mujeres que lo piden, tengo compañeras que dicen “no no, a mi no me compliques y nada tengo una jornada reducida y basta, porque mi marido gana más pasta o yo no gano, pero me va bien así”.

12. ¿Qué acciones podrían llevarse a cabo para lograr una igualdad de género efectiva en el sector?

Pues creo que todos debemos crear el estereotipo que un líder no es un hombre, o sea que un líder es un hombre o una mujer, pero de ahí, ya no desde de la empresa, sino desde lo que es la sociedad. Al final, siempre pensamos que el mejor médico siempre es un hombre, sino piensalo un mejor médico nunca piensas que es una mujer, no se por que, porque aun nosotros lo tenemos metido en la cabeza. Entonces yo creo que hay que hacer un trabajo pero cultural a la sociedad, hay que inyectarnos a todos en vena pues que un médico es igual un doctor que una doctora, y siempre tenemos tendencia a que siempre un médico es un hombre, sabes, te pongo un ejemplo, porque yo creo que es como lo vemos todos, sin darnos cuenta. El mejor científico, a que no te viene en la cabeza una mujer?, cómo te imaginas a un científico? le preguntas a un niño y te dibujará a un hombre, yo creo que es es donde se tiene que trabajar.

Nosotros por ejemplo en la empresa, sí que se dió un vuelco y se hizo una presentación , hay organigramas y cuando tu ves ya el organigrama que en la cúpula directiva pues somos mujeres, pues la CEO de la empresa, luego estoy yo, luego está el director financiero o el director de explotación, ya ven que da cabeza, que es una mujer porque es la CEO de la empresa, luego estoy yo a la par del director financiero y director de explotación de la empresa, pero en esa cúpula ya hay dos y dos. La primera es ella, entonces si tienes esto en la empresa al final es comunicarlo y darte a conocer. Porque realmente si no haces esto, nosotros nos dimos cuenta, cuando cambiamos la empresa, es que si nosotros no hacíamos un organigrama y hacíamos una presentación, la gente en su cabeza pensaba que el que mandaba en la empresa, quien llevaba toda la voz cantante en la empresa era el director de explotación, no era ni la CEO ni yo, a mi muchos ni me conocían porque llevo la parte comercial y no tenían ni idea, los precios para ellos, y los folletos se hacen solos, me explico? Entonces dentro de la organización es comunicar y dar esa cultura de valor de igualdad de condiciones. Nosotros lo dejamos muy claro en nuestra presentación, un recepcionista es igual de válido si era hombre o mujer, al final pues tienes que saber idiomas y tienes que tener buena presencia y ser buen educado y poco más. Pero creo que es algo sociocultural aún.

Hay muchas mujeres en estos cargos, pero todavía los hombres son más y es porque socialmente el hombre tiene que estar en la cúpula directiva, porque la mujer tiene esas responsabilidades familiares, esas cargas que o una de dos o ella se pone el obstáculo o los demás ponen el obstáculo de “es que esta se ha quedado embarazada”, “es que ahora tendrá al niño”, “es que tiene a la madre enferma y es la que va a tener que salir” porque ya nos ponen la cámara a nosotras. Igualmente nosotras mismas no nos hemos sabido valorar hasta ahora, es que hace diez años no accedías a estos puestos, es que no estoy hablando de hace tantos años, era muy difícil acceder a estos puestos y luego alomejor el hombre tiene más contactos laborables, igual es una tontería lo que estoy diciendo pero nosotras claro al final, mi día a día, llego al hotel, organizo el equipo, me voy y contrato con el

touroperador, me voy a la agencia, vuelvo, una vez que salga de a las cinco a las seis me voy a casa, estoy con mi familia, nos repartimos la cena en casa porque yo si que tengo ayuda, porque tengo a mi pareja, que vamos a la par, pero normalmente alomejor muchas mujeres están solas o tiene que hacer ellas las cosas y ya se olvidan, y alomejor el hombre pues aún está en el hotel que lleva ahí hasta las siete de la tarde, y alomejor aún llama a contactos o tiene más tiempo para hacer comidas con los colegas de otros hoteles con esas relaciones, no se si me explico pero es como si tienen más tiempo para no descuidar esas redes laborales que alomejor en estas cúpulas directivas, también pueden ser interesantes, no lo sé.

Edad: 43 años

Nacionalidad: Española

Puesto de trabajo: Directora Hotel OD Port

1. ¿Cómo empezó en el turismo y cómo fue su evolución?

Mientras estudiaba, estuve dos años trabajando como aprendiz en un hotel de Son Caliu. Tenía 20 años y fue mi primera experiencia en la hostelería. Allí descubrí que me apasionaba, porque cuando acababa mi turno, ¡no me quería ir a casa! Era un hotel contratado en garantía durante la temporada alta por los principales tour operadores británicos de aquel momento, y en temporada baja con lo que sería el 'imsero' alemán.

Después empecé a trabajar en el Gran Hotel Son Net, en Puigpunyent, uno de los primeros hoteles boutique de la isla. Empecé como recepcionista y fui siendo promocionada en distintos puestos de responsabilidad, hasta llegar a ser la directora al cabo de 6 años, con 27 años. En Son Net realicé mi carrera profesional por completo y aprendí todo lo relacionado con el producto de lujo y la formación enfocada a la calidad y excelencia del servicio.

Tras seis años como directora de Son Net, acepté el puesto de directora en Hospes Maricel, otro hotel maravilloso, en una ubicación extraordinaria, primera línea de mar y un edificio emblemático. Durante los cuatro años que permanecí allí, mi mayor logro fue posicionarnos en el segmento MICE de lujo, y resurgir de unos años de crisis, reestructurando la plantilla de mandos intermedios y estableciendo un importante control de costes, sin descuidar los altos estándares de la compañía.

En 2014 decidí lanzarme a un nuevo proyecto, la apertura de un nuevo hotel, OD Port Portals, cambiando el registro por completo de lo que había hecho anteriormente. Sigo ocupando el puesto de directora desde entonces. Ha sido el hotel pionero en la celebración de eventos, tanto para huéspedes como para

residentes, enfocados en la música, en el arte y en un alto nivel gastronómico, pero con el toque desenfadado y lifestyle que es tendencia.

2. ¿Cree que sigue habiendo estereotipos relacionados con el Turismo en relación al género? En caso afirmativo, ¿A qué es debido?

Yo creo que no. En toda mi carrera profesional no he experimentado ninguna discriminación por el hecho de ser mujer. Y debo decir que tampoco conozco casos de colegas cercanas. Mis mentores han sido, principalmente, hombres y de ellos he aprendido a promocionar y a seleccionar tanto a hombres como a mujeres, teniendo en cuenta únicamente aspectos profesionales y de desempeño.

3. ¿Cómo cree que afecta la brecha salarial a las mujeres en el sector turístico?

De nuevo, personalmente no me he visto afectada por la brecha salarial, ni ninguna mujer de mis equipos. Los salarios de mandos intermedios o directivos, siempre se han establecido antes de decidirme por un candidato o candidata. Por lo que afecta a personal base, los salarios vienen marcados por el Convenio de Hostelería, y las diferencias se deben a la categoría del establecimiento.

4. ¿El liderazgo femenino es diferente al liderazgo masculino? En caso afirmativo, ¿cuáles son las diferencias?

Creo que sí, como lo es cualquier tarea. En mi opinión, los hombres imponen con su presencia, mucho más que una mujer, y creo que saben ocultar más sus emociones.

5. ¿Cuál cree que es el papel de la mujer emprendedora?

Demostrar y vencer los estereotipos que puedan existir en su sector y ofrecer oportunidades tanto a mujeres como a hombres.

6. ¿Qué cualidades cree que tiene que tener una mujer en la alta dirección para hacerse con la empresa? ¿Y con el equipo?

Tanto mujeres como hombres debemos ser buenos líderes, fomentar y cuidar la comunicación, transmitir los valores y filosofía de la empresa. El equipo debe ver coherencia en nuestro día a día, debemos dar ejemplo y conocer a las personas que forman parte de nuestro equipo, escucharles, que no sientan miedo a decirnos nada, y así evitar que nos oculten información que puede ayudarnos a desempeñar mejor nuestras funciones, y formarles siempre.

7. ¿Por qué cree que las mujeres tienen más dificultades para acceder a puestos de dirección? ¿Qué barreras se pueden encontrar hasta que lo consiguen?

Quizás haya empresas que tengan en cuenta que nuestro desempeño se pueda ver afectado por una posible maternidad, primero por la baja y después por la conciliación, o por ya ser madres.

8. ¿De qué manera pueden las mujeres romper con el “Techo de Cristal”?

Con honestidad y poniendo en valor sus capacidades y logros profesionales.

9. ¿Qué desventajas cree que tienen las mujeres en relación al género masculino para la promoción interna en los puestos de responsabilidad?

Lamentablemente, creo que, en algunas organizaciones, la principal desventaja es la maternidad.

10. ¿Cree que la maternidad es un obstáculo para el desarrollo profesional?

Yo digo categóricamente que NO, en absoluto. Tengo la experiencia de varias bajas de maternidad en mis equipos, incluso más de una para la misma persona, y nunca ha sido un problema. De hecho, he comprobado que la maternidad les ha permitido desarrollar capacidades de organización y gestión del tiempo que antes no tenían. Es decir, no lo veo como un obstáculo, si no como una ventaja. La maternidad en una parte de la vida que no debe suponer un problema en el desarrollo de una profesional.

Desde el punto de vista de gestión, como directiva, sí que debo decir que una mujer no debe ocultar nunca su situación, o sus intenciones inmediatas, en el momento de aceptar un puesto. Y tampoco cuando ya forma parte de un equipo. Debe informar cuanto antes para que quienes debemos reorganizar el equipo durante su ausencia, podamos hacerlo con tiempo suficiente y ayudarles a vivir ese momento sin presión.

11. ¿Cree que es posible que haya un equilibrio entre la vida personal y laboral?

Sí, pero depende de uno mismo. Hablo desde la experiencia, porque cuando ocupas un puesto de responsabilidad, es muy fácil que la balanza se incline hacia la vida laboral, especialmente cuando vives una promoción y quieres demostrar que puedes hacerlo, que no se han equivocado contigo. Hay momentos que la inversión de tiempo es inevitable para lograr objetivos, pero reequilibrar la balanza es importante y, sobre todo, no pensar que la cantidad es calidad, las horas que pasas en el trabajo deben ser efectivas.

12. ¿Qué acciones podrían llevarse a cabo para lograr una igualdad de género efectiva en el sector?

Valorar únicamente las capacidades profesionales y experiencia, bagaje, de las PERSONAS, independientemente de su género, y que la conciliación de la maternidad sea siempre factible y no frenar la carrera de ninguna mujer por el hecho de ser madre.

Edad: 44

Nacionalidad: Española

Puesto de trabajo: Directora de Hotel S'Olivaret

1. Cómo empezó en el turismo y como fue su evolución?

Después de estudiar mi carrera de Hostelería 4 años, dirección hotelera, me fui dos años fuera, uno a Inglaterra y a Alemania otro, creo que los idiomas son fundamentales e imprescindibles. Después cuando vine estuve trabajando en un hotel reconocido de Mallorca, 6 meses de recepción y luego me ficharon en el Hotel Rural S'Olivaret de Jefa de Recepción que estuve 4 años. Después tuve una oportunidad y estuve 2 años como adjunta a dirección hasta la fecha, empecé en la empresa en Marzo del 2001.

2. Cree que sigue habiendo estereotipos relacionados con el Turismo en relación al género? En caso afirmativo, ¿A qué es debido?

En parte sí, pero es una opinión personal, creo que los hombres no piensan que las mujeres demos ese aspecto de seriedad, profesionalidad y competitividad que pueda tener un hombre. Parece que no están tan preparadas como los hombres, por lo que hay que demostrar más nuestra valía, pero es una opinión.

3. ¿Cómo cree que afecta la brecha salarial a las mujeres en el sector turístico?

La base de cotización es igual para todos, esto no se puede cambiar, está establecido por Ley, lo que si puedes luchar según tu valía, es el suplemento que te dan y eso lo tienes que negociar tu directamente con tu jefe. Ahí es donde te haces valer.

4. El liderazgo femenino es diferente al liderazgo masculino? En caso afirmativo, cuáles son las diferencias?

No, desde mi punto de vista no. Si embargo, hay una cosa que me gustaría destacar de las mujeres, quizás somos más sentimentales y a veces nos dejamos llevar.

5. Cuál cree que es el papel de la mujer emprendedora?

La mujer emprendedora, tiene que ser valiente, con decisión, con ilusión, sin barreras, bien formada, segura de sí misma, y el dicho que dice , el que la sigue la consigue, es totalmente cierto.

6. Qué cualidades cree que tiene que tener una mujer en la alta dirección para hacerse con la empresa? Y con el equipo?

Liderazgo sobretodo y que te respeten y cómo se hace? Dando ejemplo, tener empatía con tu equipo, no tener miedo y dar esa seguridad, tener confianza en ti misma. La seriedad, pero cuando sea posible con humor (firmeza y flexibilidad), reflexión y capacidad de crítica, saber comunicar y tener visión.

7. Por qué cree que las mujeres tienen más dificultades para acceder a puestos de dirección? ¿Qué barreras se pueden encontrar hasta que lo consiguen?

En realidad, no tendrían que tener dificultades, si una mujer bien preparada, con cualidades, idiomas etc, lo que hemos hablado antes, no tienes porque tener ningún problema. La barrera que te puedes encontrar y desgraciadamente es así, es la maternidad.

8. ¿De qué manera pueden las mujeres romper con el “Techo de Cristal”?

Tener un grupo de directivas y compartir con ellas las diferentes necesidades, objetivos..etc, que puedas tener. Ir a ponencias de mujeres con mucho éxito profesional. Te sentirás mejor y te dará más fuerza de la que tienes en creer en ti y así poder reflejar esa seguridad y talento.

9. ¿Qué desventajas cree que tienen las mujeres en relación al género masculino para la promoción interna en los puestos de responsabilidad?

Si está la mujer preparada en competencias, no debe tener ningún problema ni desventaja.

10. ¿Cree que la maternidad es un obstáculo para el desarrollo profesional?

Desgraciadamente sí que lo es. Está mal decirlo pero yo como directora, porque si tu estás formando a una persona de tu empresa y llegas ahí , ya esa parte ya no te gusta tanto. Ahora, también te tengo que decir la otra parte, yo soy madre de dos hijos y he llevado la parte empresa y la parte de conciliación familiar, te lo tienes que organizar , tú el estar embarazada, no es estar enferma, puedes ir a trabajar, yo he ido a trabajar, he estado trabajando con barriga iba hacer visitas a las agencias, a los hoteleros y me ha ido muy bien, no he tenido ningún problema. Cuando ya tienes al bebé, te tienes que organizar porque ahora afortunadamente, puedes estar con marido cogiendo la maternidad, es decir, tu puede coger la mitad, o un mes o lo que tu quieras y el resto lo coge tu marido si puede, y sino pues lo dejas a tus padre si puedes, o si no ya te tienes que organizar un poco en temas de guarderías, peor llevarlo lo puedes llevar. Que pasa que tu como directora, no haces ocho horas haces más, entonces ahí te tienes que complementar un poco con tu marido o buscar alguna alternativa para que tus hijos estén atendidos, mediante una señora, una chica, tus padres o algo, porque sino no lo puedes hacer, no puedes tener un niño y quieres conservar ese puesto de trabajo porque la empresa necesita de tus conocimientos y de tu experiencia, no te pueden sustituir. Y si no te echan, y desgraciadamente es así. Los puestos directivos son complicados para los empresarios. Ya te digo si eres un puesto intermedio, sea una secretaria, una administrativa, pues una camarera, una recepcionista, en estos casos no hay tanto problema porque haces tu jornada laboral y te vas, es más fácil para el empresario. En cambio, si tu tiene un puesto directivo, encima eres alto, porque al fin y al cabo yo estoy en una empresa privada con un dueño, con una empresa familiar pequeña, pero si te

vas aun Melià, agencia de viajes y te dicen “ahora vas a ser directora general de esta agencia de viajes”, claro tu eres la responsable, tú no puedes estar cuatro horas en la oficina y luego marcharte, es inviable. En mi caso, que hice? me adapté bien mi en el puesto de trabajo, que estuve muchos años, creo que fueron 12 años, y yo en mi caso tuve a los niños con 35 años, ahora tengo 44 y lo hice de esa manera, y me organicé y no pasa nada, te organizas. Lo que pasa que yo siempre recomiendo afianzar el puesto de trabajo, no meterte a trabajar y a los dos años, “ahora quiero tener un hijo”, no, porque no, ni vas afianzar tu puesto de trabajo ni vas a subir a un puesto directivo, porque te lo tienes ganar el puesto. Que pasa que un hombre tiene más libertad en ese aspecto, porque las mujeres llegamos a casa y el hombre no, el hombre es más dinámico, puede salir, no tiene hijos, por eso en estos foros de mujeres se hablan de estos temas y te refuerzan como mujer, pues potencial.

11. ¿Cree que es posible que haya un equilibrio entre la vida personal y laboral?

Sí, claro, pero si te refieres a la conciliación familiar, es otra historia, tienes que tener bien organizada y programada la casa-familia con tu pareja si la tienes, para poder llevar todo a cabo con éxito.

12. ¿Qué acciones podrían llevarse a cabo para lograr una igualdad de género efectiva en el sector?

Es una pregunta compleja. De momento está la ley de igualdad, que ponga en práctica en las empresas, es otra cosa. Afortunadamente, hoy en día hay muchas mujeres directivas, en muchos puestos de trabajo tanto en agencias como en centros de alojamiento, touroperación, a nivel hotelería directoras. A nivel empresarial, si que es verdad que todavía existen esto de los hombres, que solamente se ve que los hombres están en puestos directivos, pero esto está cambiando, es decir, de cada vez más se ve a las mujeres, pero mucho más, yo ya te digo que conozco a muchas mujeres que son directivas y como lo han conseguido? Es formándose, pues estar segura de sí misma, porque

al fin y al cabo, y perseguir ese sueño. Todo es difícil, para un hombre también lo es, lo que pasa, que ahí es donde vas a demostrar esas competencias que tú tienes, ese nivel formativo, idiomas, super importante dentro del tema del turismo. Porque después de saber la teoría, lo importante es que te puedas comunicar, y luego el liderazgo que tu tengas esa fuerza, esa capacidad, porque es algo que no tiene todo el mundo y después de esto es el respeto hacia ti, la gente que lleves a tu cargo. Acciones? tú misma tienes que pone en marcha esas acciones, qué acciones?, pues lo que hemos hablado es que realmente esto no es un mundo solo de hombres y mujeres, es un mundo de igualdad y de cada vez la mujer, es muy competente la mujer trabajando en un puesto directivo, mucho lo que sí que es verdad, a mi me ha pasado que te encuentras con muchas que le dan mil vueltas a la tortilla , se encierran en una cosa y de ahí no salen, entonces a veces hay que ir con cuidado. En Mallorca hay muchas mujeres directivas, por ejemplo Sidetours lo lleva una mujer, y todo el mundo pensaba que iba a ser un hombre. Quiero decir que este mito de solo hombres está desapareciendo, por ejemplo en temas de administración o consellería, ya empiezan ya no son solo hombres, yo veo que cada vez la mujer está arriba, ahora te lo tienes que proponer, persona seria y que tengas facilidad de comunicación, que puedas transmitir, que puedas convencer. Si tu tienes una base muy formada, podrás ser capaz solo tendrás que desarrollarla.

En mi caso, estoy como directora en un hotel, un hotel rural no es muy grande, pero bueno lo llevo todo yo, todos los puntos. En mi caso, por encima de mí tengo un gerente, es un señor, es una persona que es un hombre, pero bueno en ningún momento me supuso absolutamente nada en lo que me refiero a , si me ha intentado tapar, lo que son mis características, mi trabajo, mi experiencia, yo llevo 20 años ya trabajando en esto, y no me he sentido ni degradada ni humillada, no.

Edad: 45

Nacionalidad: Española

Puesto de trabajo: Contratación hotelera Der Touristik

1. Cómo empezó en el turismo y como fue su evolución?

Hice psicología en Inglaterra, porque no sabía exactamente a qué lado tirar, e hice psicología porque me encantaba, y al acabar la carrera vine a Mallorca, y en Mallorca las carreras de psicología no habían muchas, en aquella época y mi familia está en turismo. Entonces a la vuelta a Mallorca, con la carrera terminada, me metí en el aeropuerto como guía durante un año, y la verdad es que me encantó fue tan activo, tan rápido, es apasionante, y bueno en el aeropuerto hice mucho callo porque en esa época, habían clientes que me tiraban la taza a la cabeza y al acabar ese año, entonces entré en la firma de la misma empresa a hacer excursiones, e hice medio año en excursiones y luego, el contratador jefe me hizo una entrevista y empecé en contratación, en asistencia hace 15 años, y a partir de allí pues estoy en el puesto que tengo.

2. Cree que sigue habiendo estereotipos relacionados con el Turismo en relación al género? En caso afirmativo, ¿A qué es debido?

Yo creo que sí, a qué es debido? Al Menos en España, el turismo es un mundo de hombres y antiguamente hace muchos años eran los hombres, el hombre de la familia era el que tenía el hotel o que contrataba con el amiguete, el del otro, en el pasado era así, y creo que es el sector que más ha seguido esa tradición, entonces es un mundo de hombres. Al menos en las agencias, en los hoteles , la verdad que lo veo un poco más equilibrado, aunque no equilibrado del todo. Hay directoras , hay bastantes, pero mucho más hombres que mujeres, muchos más, y en mi sector, que es en la contratación, en las agencias, yo soy la única mujer, en un mundo de contratadores, es un horror. Mira por darte un ejemplo, tenemos un chat con hoteleros y somos unas 80 personas en este chat, se habla de que va a

pasar con los vuelos etc, y entre hablan entre “oye hoy he visto una película que salía una tía...” en fin, al final dices a ver en este chat hay alguna mujer también, ojo con lo que hacéis, es un chat un poco profesional y esto no lo ven en el turismo, los hombres son muy así, están cambiando algo, en la mentalidad pero todavía hay una mentalidad muy ortodoxa, desde que el turismo es un mundo de hombres, es un ejemplo que te he dado pero lo vivo cada día. Te puedo dar otro ejemplo, hace más o menos unos meses, hubo a un hotel en Palma que me llamó, para firmar un contrato y yo le pedí que me mandara precios, “oiga mandame precios que lo miraré”, hice un análisis y no me gustaron esos precios, entonces le escribí un email al hotelero, al que le dije que no le firmaría este contrato, bueno llamó “hola soy tal, usted me ha enviado un email en el que no me va a firmar Der Tour y tal..”, y yo “sí, en efecto”, y el hombre, me dice “póngame con su jefe”..tal cual, y este comentario le dije “no tengo jefe está en Alemania, yo he decidido no firmar el contrato y no lo voy a firmar”, pero ves esto es un ejemplo de un hotelero que no cree que una mujer pueda tener una versión sobre un negocio. Te pongo otro ejemplo, en mi nombre, es un nombre que la gente no sabe si es hombre o mujer, y a mi en todos los emails, siempre “apreciado señor X”, siempre porque piensan que en el turismo siempre en un mando medio o intermedio-alto eres un hombre, y estos ejemplos son tonterías pero esperemos que todo cambie en un futuro, y esto mejore la verdad.

3. ¿Cómo cree que afecta la brecha salarial a las mujeres en el sector turístico?

Es una pregunta un poco complicada, porque no sabes cuanto cobran los demás, es una pregunta en la que es muy complicada, pero por ejemplo yo sé la diferencia, en turismo es entre un 10% y un 20%, suele ser así a la baja. Y poco a poco ir acercándose espero, pero bueno, la verdad es que la diferencia se nota mucha. La brecha antiguamente era mayor todavía, entonces es correcto que en los últimos años sí hemos mejorado, pero aún falta un camino largo, largo por recorrer, hasta que se iguale todo.

4. El liderazgo femenino es diferente al liderazgo masculino? En caso afirmativo, cuáles son las diferencias?

Sí, es diferente pero no mejor ni tampoco peor, es un liderazgo alomejor más empático, en el que conectas más a nivel emocional con la gente. Pero en algunas cosas es un beneficio y en otras cosas no es un beneficio, ya que cuando hay que despedir a alguien, alomejor te lo tomas peor o alguien del equipo sufre y también sufres tú, entonces creo que tiene cosas buenas y cosas malas. El liderazgo de un hombre puede ser alomejor más operativo, y el de la mujeres un liderazgo más emocional. Y ahora, según lo que oigo, en la época en la que estamos, en las empresas grandes están apreciando a líderes emocionales, que no operativos. Entonces creo que es un momento para las mujeres extremadamente bueno ya que se buscan estos perfiles un poco más emocionales, empáticos, que no solamente todo sea trabajo.

5.Cuál cree que es el papel de la mujer emprendedora?

Para mí el papel de la mujer emprendedora es hacer que las empresas sean más prácticas, más ágiles, más empáticas, que las mujeres encuentren en nuevas vías la conciliación en el trabajo, que es importante, que demuestran a los hombres que se puede ser empático y además ser buen líder, el que te respeten, y el que normalmente en este mundo el respeto en el trabajo está asociado con la “brusquedad” y esto no es correcto, porque esto era antes, el que los jefes hacían que sus empleados, el que le respetaban al ser antipáticos, al ser rudos, al ser duros, y eso es incorrecto, hay otra modalidad que hoy en día, ese líder empático y ese líder que trata a su personal como tú a tú no?, que no eres más ni eres menos, eres líder pero eres persona además, no eres un “ogro” dijéramos, y esa mentalidad hay que cambiarla, y es una oportunidad para las mujeres ahora, porque es lo que digo las empresas ahora están buscando ahora mismo, este perfil, un líder que haga que le siga el personal, pero no la fuerza.

6. Qué cualidades cree que tiene que tener una mujer en la alta dirección para hacerse con la empresa? Y con el equipo?

Bueno hay que trabajar mucho eso sí (risas), y bien, hay que ser efectivo, hay que tomar una decisión aunque sea buena o no, pero hacer decisiones. Al ser una persona que toma decisiones es siempre bueno, aunque te equivoques y afrontar los errores. Por ejemplo yo, muchas veces he hecho contratos que no han salido bien y he visto la central de Alemania, pensaba que me saldría bien, pero no me ha salido este negocio, es un error mío, pues a la siguiente. Entonces eso es una cualidad creo que se agradece.

Y para hacerse con el equipo evidentemente es la empatía, eso sí, es la empatía y al mejorar el saber estar a la altura de cada situación, el ser agradecido es importante, hay que decir a la gente cuando hace las cosas bien, no solamente cuando han hecho algo mal, hay que decirle “oye pues esto está muy bien”, o “has de seguir así”, “has de tomar una decisión, hazla tú”, hay que dar ese poder a los empleados, que se equivoquen, es muy importante también. Y con la empresa claro, según como sea esta empresa pero bueno hay que ser analítico, hay que pensar a largo plazo, hay que optimizar los recursos, hay que saber hasta dónde puedes llegar, eso básicamente creo.

7. Por qué cree que las mujeres tienen más dificultades para acceder a puestos de dirección? ¿Qué barreras se pueden encontrar hasta que lo consiguen?

Pues para mí hay dos, sin duda, una de las barreras es el amiguismo que hay entre los hombres en las direcciones, en alta dirección, que el jefe siempre es amigo de alguien que encajaría en ese puesto, y antes que elegir una mujer válida, elegirán un amigo en que les cubre las espaldas, es complicado porque siempre en el turismo piensan que un hombre hará mejor ese trabajo que la mujer, entonces es complicado. Otras barreras que son importantes, es la conciliación, aunque te parecerá utópico y típico, es un problema enorme, porque con hijos ¿cómo lo haces?, es muy complicado, la mía a las cuatro termina en el colegio y que hago? irme a las cuatro?, es complicado estando en un puesto directivo Pero bueno hay que trabajar en esto, es un tema de cambio de mentalidad también.

No hay políticas, lo que yo he hecho son unas virguerías que no te puedes ni imaginar, entre mis padres, o la recogía otra persona, estos años han sido un horror para mí, el pensar qué hago con la niña por las tardes?, es muy triste pero es así. Has de pensar que haces con tu hijo, el teniendo un puesto importante, te pueden llamar a las seis a la oficina y en Alemania esperan que tú estés a las seis en la oficina, entonces es complicado.

Ahora lo bueno que tiene este virus (Covid-19), es que la mentalidad de las empresas está cambiando porque claro ahora llevamos un mes y medio trabajando en casa, y las empresas están funcionando super bien, entonces creo que la realidad de la empresas, este virus hará que la cambie y eso es algo bueno creo. A nosotros nos han dicho que podremos trabajar en casa y hasta hace mes y medio era algo inviable. Entonces creo que el momento hará que la situación cambié, y esto beneficiará a las mujeres mucho, mucho.

8. ¿De qué manera pueden las mujeres romper con el “Techo de Cristal”?

Para mí hay una palabra que lo dice todo, y es que hay que demostrar, demostrar y demostrar. Creo que es la forma en la que te ganas el respeto, para que te den un puesto en alta dirección. Creo que hay que demostrar que tu puedes, que tu trabajo sale muy bien hecho y es la manera, que te respeten por el trabajo. Creo que no hay otra manera.

9. ¿Qué desventajas cree que tienen las mujeres en relación al género masculino para la promoción interna en los puestos de responsabilidad?

El tema familiar, el tema que la mujer siempre más combativa que los hombres, en las injusticias de salario, en las injusticias de los horarios. Me parece que la mujer siempre es una persona más crítica que los hombres, pero critica a la hora de los derechos que tiene la mujer, porque tradicionalmente a la mujer ha tenido que ganárselo todo, entonces esa una persona crítica en muchas cosas, en las oficinas he visto a las mujeres que se quejan de los horarios, de que no concilian, y a los hombres no, entonces es una desventaja, peor justa, porque la mujer hace críticas que son justas y

que normalmente, durante los años, le ha costado mucho que se lleguen a los niveles en los que estamos ahora. Entonces creo que es una desventaja a la hora de que te den un ascenso, que normalmente la mujer es más complicada que los hombres, no esa no es la palabra, es decir que la mujer no se conforma con lo que sea, que se conforma con las cosas justas, entonces claro, es más incómodo para los hombres ascender a una mujer.

10. ¿Cree que la maternidad es un obstáculo para el desarrollo profesional?

Lo que creo yo es que no debería serlo, en la realidad es que sí lo es. Eso lo he vivido yo en mi vida constantemente, porque me decían “oye el sábado hay un TTOO aquí y tenemos que pasear por hoteles y tal, y tenía una bebé de un año y eso es una injusticia tremenda, por que la mujer tiene que estar con su hija, y a la empresa en ese momento la verdad le daba lo mismo , que hubiera un bebé, dos u ocho bebés, ellos lo que querían es que yo estuviera todo el sábado paseando a los clientes entonces claro, es un obstáculo? sí, hoy en día sí, si en el futuro cambia y el teletrabajo entra como en la normalidad nueva, pienso que no lo será tanto.

11. ¿Cree que es posible que haya un equilibrio entre la vida personal y laboral?

Claro, claro si las empresas quieren claro, el problema es que no quieren, te quieren en la oficina ocho horas, controlandote y eso es incorrecto, esa mentalidad es importante que la cambiemos y en España es una mentalidad muy antigua , y hay otros países en Alemania, en Escandinavia, que la mujer hace estas cosas super normal, trabajan, por la tarde ya estás en casa, sigues trabajando en casa, con tu hijo y la conciliación es super posible, el tema es que las empresas quieran.

12. ¿Qué acciones podrían llevarse a cabo para lograr una igualdad de género efectiva en el sector?

Lo primero que los salarios sean idénticos, a la coma y eso no pasa, eso sería súper importante, que el equilibrio en las oficinas, en el personal que

sea lo mismo entre hombres y mujeres, uno y uno, sería lo justo y que los directivos sean uno a uno, que por cada ocho directivos, haya ocho mujeres en el mismo puesto, esto sería importantísimo también y que la conciliación sea una realidad, esto lo va a ser en un futuro creo y creo que con estas cosas ya ganaríamos mucho terreno.