



**Universitat de les  
Illes Balears**

Facultad de Turismo

**Memoria del Trabajo de Fin de Grado**

# Género y turismo: La discriminación de género y la alta dirección en el sector turístico.

Victoria Daniela Gost Capote

**Grado de Turismo**

Año académico 2019-20

**DNI del alumno: 41542256R**

**Trabajo tutelado por: Antoni Alcover**

**Departament de Ciències Socials i Jurídiques**

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
1. Tema.....	4
2. Justificación.....	4
3. Marco teórico.....	5
4. Objetivos.....	17
5. Metodología.....	18
6. Resultados.....	20
7. Conclusiones.....	24
8. Referencias bibliográficas.....	26
9. Anexo 1.....	29
10. Anexo 2.....	30

## **Resumen**

La desigualdad de género, a día de hoy, es un problema que sigue afectando a muchas mujeres tanto en el ámbito social como en el laboral, aunque a pesar de los cambios que han habido en los últimos años, sigue habiendo creencias y estereotipos que afecta en todas las esferas de la mujer. A pesar de que la participación de la mujer ha aumentado mucho en el mercado laboral, siguen siendo muy pocas las que consiguen llegar a las altas cúpulas. Por ello en el presente trabajo se realiza un análisis de los diferentes factores que impiden a la mujer tener las mismas condiciones que los hombres en un puesto directivo del sector turístico en España. De la misma manera, se realizará una entrevista a diferentes mujeres que desempeñan un alto cargo en Mallorca (Baleares). A partir de dichas entrevistas se conocerán la experiencia y posición de cada una de ellas, y así proponer nuevas medidas y actuaciones para romper las barreras que obstaculizan la progresión profesional de las mujeres.

**Palabras claves:** liderazgo, sector turístico, desigualdad laboral, género, mujer.

## **Abstract**

Gender inequality, in today's society is a problem which still affects most women as much as in a social aspect as in a working aspect. Although there have been changes in the past few years, there are still beliefs and stereotypes which affect all women's lives. Even though the number of women in the working market has significantly increased over the years, there still are only a few who reach managerial levels. Therefore, in the following report analysis of the factors which prevent women from having the same conditions as men in a managerial position in the tourism sector in Spain. To investigate this, different interviews will be carried out to women that have a high-level job in Mallorca (Balearic Islands). From these interviews it will be possible to learn the experiences and positions of each woman and thus propose new measures and actions to break the barriers that prevent the professional progression of women in Spain.

**Keywords:** leadership, tourism sector, laboral inequality, gender, women.

## **1. Tema**

El tema escogido para la elaboración del Trabajo de Fin de Grado trata sobre la desigualdad de género en los puestos directivos en el sector turístico, en el contexto de España. En el cual se tratará de realizar un análisis sobre las principales razones/ obstáculos y averiguar su influencia en la promoción de las mujeres en las altas cúpulas del turismo.

## **2. Justificación del tema escogido**

Uno de los motivos que me ha impulsado a realizar el presente trabajo de investigación es el interés de estudiar las razones y conocer los factores que limitan a las mujeres al acceso de las altas cúpulas en las empresas del sector turístico en España (Baleares).

Otro de los motivos por el que decidí escoger este tema es porque la igualdad es un hecho que está presente en nuestros días, pero todavía hay que trabajar mucho tanto en el ámbito laboral como social. A día de hoy, es un tema en el que cada vez la sociedad es consciente, pero todavía siguen existiendo estereotipos, sobretodo socioculturales que afectan de manera negativa al género femenino.

Este tema me hizo pensar, y plantearme una serie de cuestiones en las cuales, me pregunto: ¿A qué es debido esta desigualdad en el sector turístico?, ¿Por qué sigue existiendo estereotipos/ prejuicios respecto al género femenino? ¿Qué se puede hacer para romper estas barreras?.

Por ello mi trabajo de investigación trata de analizar las causas y los factores que generan esta inequidad de género en las empresas turísticas.

En mi opinión, considero que mientras sigan existiendo estos pensamientos arcaicos en la sociedad, será difícil seguir avanzando a una efectiva igualdad de género en todos los ámbitos, por ello pienso que los convenios colectivos deberían estar mejor redactados para que cubriese de la misma forma al hombre y a la mujer.

### 3. Marco teórico

El papel que desempeña la mujer en España ha evolucionado en las últimas décadas, desde la etapa franquista hasta nuestros días. Durante la época de Franco, la mujer era estereotipo de ama de casa, mientras que el hombre era quien traía la proporción económica al hogar.

En las Primeras Jornadas ilegales por la Liberación de la Mujer del 1975, se implantó un programa de denuncias y reivindicaciones, donde reclamaban la penalización del adulterio femenino, la legalización del divorcio y de los anticonceptivos, la equiparación laboral y salarial, etc.

La Constitución Española del año 1978, "*Artículo 14: Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*" es un hecho legal en el cual fundamenta la Igualdad entre mujeres y hombres, donde hubo grandes cambios y avances en la integración social, económica y cultural. En esta etapa, finalizada la etapa franquista, las mujeres consiguieron acceder al mundo laboral, el derecho al voto y a la vida pública (Alonso- Furió, 2007).

En la actualidad, tenemos una visión diferente, donde la mujer y el hombre pueden realizar las mismas tareas, tanto en el ámbito laboral como en el personal. Sin embargo, la dificultad se encuentra en la persistencia de estereotipos dentro de la sociedad.

Posteriormente, se estudiará la situación actual del turismo en España y de las mujeres en el sector turístico, haciendo hincapié en Baleares.

#### Sector turístico

El turismo se ha convertido en uno de los sectores más importantes a nivel mundial, es un sector que va creciendo constantemente y es muy atractivo en términos económicos, ya que es una gran fuente de ingresos y de creación de empleo.

A nivel global el turismo tiene mucho peso, ya que se ha incrementado en los últimos años, cuya subida fue de un 9,7% entre 2017 y 2019 (OMT, 2020). En España el turismo es una de las actividades económicas más importantes y es el segundo país más visitado del mundo y también el segundo más importantes en ingresos por turismo (UNWTO, 2020).

Respecto al Informe de la OMT (2019), afirma que el 54% de las personas que trabajan en el sector turístico son mujeres, la brecha salarial es menos en las empresas turísticas (mujeres ganan un 14,7% que los hombres) y que el turismo ofrece más oportunidades a las mujeres en puestos de alta responsabilidad (23% son mujeres frente de 20,7%).

Cabe mencionar que en Baleares, el turismo representa un alto porcentaje ya que en 2018 batieron récord con 16.596.194 visitantes, 1,56% más que el año anterior (2017). La temporada alta de mayo a octubre es cuando reciben más turistas debido a la estacionalidad que sufren las islas (Última Hora, 2019).

De la misma manera, el hecho de que esté relacionado con la atención al cliente y la hospitalidad supone que el número de mujeres empleadas en el sector turístico sea más elevado, en comparación con el número de hombres. Por otra parte, debido a la brecha salarial y a otros factores (conciliación familiar, segregación etc), solo un pequeño porcentaje de mujeres ocupan puestos de alta responsabilidad.

Seguidamente se analizarán una serie de obstáculos que no permiten a las mujeres disfrutar de las mismas oportunidades que sus homólogos para poder alcanzar la alta dirección.

#### Techo de cristal

El origen del concepto “Techo de cristal” o “Glass Ceiling Barriers” apareció en el año 1986, en EEUU en un artículo de Wall Street Journal, donde se define como las barreras invisibles que afectan a la mujer en el ascenso a la alta jerarquía independientemente de su cualificación o mérito.

Esta metáfora muy conocida desde los años ochenta, genera una serie de factores que limitan a las mujeres a poder escalar de manera equitativa respecto a los hombres a la alta dirección. Este hecho se analiza en distintos niveles: sociedad y cultura (oportunidades, prejuicios, raza y sexo), Administración pública, y empresas y estructuras empresariales (Segovia-Figueroa, 2014).

Seguidamente se expondrán una serie de citas en las cuales diferentes autores definen el concepto TC asociado a la equidad y poder:

*“Fenómeno por el cual la mujer se desarrolla de una forma normal en el ámbito laboral hasta que aparece una limitación en sus posibilidades de promoción”* (Albrecht, 2003).

*“Inequidad por sexo o raza que aumenta a medida que se desarrolla la carrera profesional de la mujer”* (Cotter, 2001).

*“Las diferencias en género y la discriminación organizacional son el resultado de una operación de poder, en el cual, los hombres de forma individual, colectiva o a través de su dialéctica, ejercen su poder sobre las mujeres”* (Durbin, 2002).

Como se ha mencionado anteriormente, la existencia del TC o segregación vertical es generada por una serie de factores. Estos factores se pueden dividir en dos grupos: factores internos o factores externos.

## Factores del Techo de cristal

A continuación, se definirá los factores que influyen en el sector turístico que determinan el fenómeno de TC. Estos factores se pueden dividir en dos grupos diferentes: factores externos (la mujer no tiene influencia), o factores internos (puede ejercer algún tipo de influencia):

### Factores internos

- Los *factores internos*: son factores en los que la mujer tiene influencia, tiene capacidad de decisión, dichos factores están asociados al capital humano (edad y formación) y a los aspectos familiares.

A continuación, se analizarán en más profundidad cada uno de estos factores determinantes del TC.

#### A) Capital Humano: edad y formación

En primer lugar, se define capital humano como las habilidades y formación de las personas respecto a su productividad de trabajo. Este factor es fundamental para la progresión laboral en una organización.

#### Edad

La variable “edad” ha sido analizada por la relación con el TC. En varios estudios, se refleja que la mujeres que ocupan puestos de responsabilidad no tienen la misma edad que los hombres que ocupan dicho puesto. Esto se debe a una serie de causas relacionadas con el desarrollo profesional de la mujer. Como por ejemplo, el abandono laboral por el cuidado de sus hijos, los horarios que conlleva trabajar en el sector turístico, etc. Todo esto hace que tengan una escala más lenta para ocupar estos cargos. (Segovia-Figueroa,2014)

Por otro lado, en relación al estudio de (Castaño, 2009,197), sobre *La mujer y el poder empresarial*, muestra cómo las mujeres en los altos niveles representan una mayor influencia en relación al hombre en grupos de edad más jóvenes. El mayor rango de edad más elevado fue el de 30-45 años, con mayor predominio en las mujeres, por lo contrario los hombres representan una alta influencia en grupos de mayor edad.

#### Formación: nivel formativo y área de conocimiento

Otra de las variables que cabe analizar es la formación, para poder estudiar cómo influye en la progresión laboral de las mujeres.

En relación a un estudio de *Hosteltur* (2011), referente a la formación en España, las mujeres superan a los hombres en las las escuelas de turismo, como también en las

empresas turísticas. Sin embargo, sólo un tercio de los puestos de alta responsabilidad son ocupados por la mujer, y un 3% de ellas llegan a ser CEO en empresas del sector turístico (Hosteltur,2019).

En relación a la formación, cabe diferenciar entre el nivel formativo y el área de conocimiento de dicha formación.

El nivel formativo es una variable esencial para analizar las diferencias de desarrollo profesional entre hombres y mujeres. Actualmente, las mujeres cada vez están mejor cualificadas y preparadas para ocupar cualquier puesto, han avanzado mucho en este aspecto. Nos ubicamos con la generación más joven mejor formadas y con mayor educación. Por lo tanto, la formación es un hecho positivo para dar un paso más a la alta dirección (Sarrió,Ramos,Candela y Barbera,2002).

El área de conocimiento de formación hace referencia al área de estudio. Aunque el nivel educativo de las mujeres se ha equilibrado al de los hombres, sigue habiendo estereotipos en las ramas de enseñanza.

Tradicionalmente, el trabajo se dividía en empleos masculinos y femeninos. Las mujeres se dedicaban a estudiar áreas relacionadas con la sanidad, la educación, las humanidades o las ciencias sociales. Por el contrario, los hombres elegían estudios de carácter técnico, como la tecnología y ciencias. Este fenómeno se denomina “segregación ocupacional horizontal”, donde la ingeniería, el derecho, la justicia y las ciencias físico-químicas eran considerados empleos “masculinos”, y el trabajo en enfermería o docencia son considerados empleos “femeninos” (Agut-Martín, 2007).

A continuación, se mostrará un análisis sobre estudios universitarios por rama de enseñanza entre los periodos 2010-2011 y 2016-2017 y por sexo en España.

**Gráfico 5. Estudiantes por rama de enseñanza y sexo (estudios universitarios)**

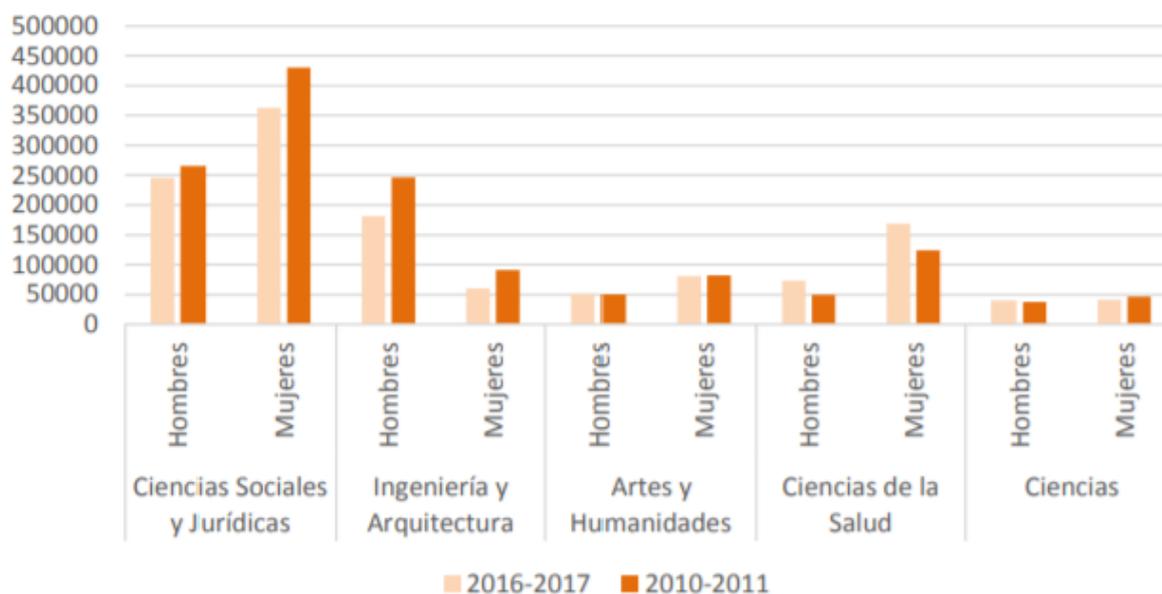


Gráfico 1: Estudios universitarios por sexo y rama de enseñanza en España

(Fuente: SIIU (Sistema Integrado de Información Universitaria) Instituto de la Mujer (2018).

Como se puede observar, en el siguiente gráfico existe una clara evidencia en que las jóvenes eligen carreras relacionadas con las ciencias sociales y ciencias de la salud, en cambio ellos representan una alto porcentaje en estudios relacionadas con la tecnología, es decir, por los ámbitos que se conocen como STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Cabe añadir que en el ámbito científico está más equilibrado por sexos.

En el caso del sector turístico, tradicionalmente las mujeres desempeñaban el rol del cuidado del hogar y de atender a la familia. Estas costumbres se han trasladado al ámbito profesional respecto al sector hotelero, donde las mujeres predominaban en la dirección de pisos y en la atención del cliente (Segovia-Figueroa,2014).

Actualmente, en este sentido ha cambiado, ya que como se ha visto antes hay más mujeres que hombres dentro del sector turístico y en cuanto al área de especialización de turismo como ha corroborado Hosteltur las mujeres graduadas superan con creces a los hombres.

Por otra parte, cabe añadir que los factores internos también hacen referencia a las características de personalidad y motivación de logro. Muchas mujeres muestran baja autoeficacia en cuestiones tradicionalmente masculinas, condicionan a la mujer con creencias de que no están a la altura en sectores considerados masculinos (ciencia y tecnologías), o de que no presentan las cualidades idóneas para ascender a la

dirección. Esto condiciona a las mujeres a progresar y a la baja representatividad en los cargos directivos (Agut-Martín, 2007).

## B) Aspectos familiares

Otro factor significativo en relación al TC, son las responsabilidades familiares asumidas mayoritariamente por las mujeres. Es otro aspecto que dificulta a la mujer en su carrera profesional, un hecho fundamental para poder acceder a la promoción interna.

Dichas responsabilidades (maternidad, crianza de los hijos, cuidar del hogar), han sido tradicionalmente incompatibles con el trabajo para las mujeres, sobretodo en el sector turístico donde requiere muchas horas de trabajo, sacrificio, viajes y traslados. Estos elementos dificultan que las mujeres puedan llevar ambos roles, y en algunos casos han tenido que decidir si darle prioridad al trabajo o a la familia (Sarrió,Ramos,Candela y Barberá, 2002).

Posteriormente, se analizarán dos variables fundamentales para su estudio: la maternidad y la distribución de las tareas domésticas del hogar.

La maternidad es una variable esencial e importante para estudiar las condiciones de la mujer en todas las esferas. Esta situación puede actuar como un estereotipo que condiciona las posibilidades de ascenso; puede inducir al abandono del trabajo para dedicarse a la crianza de los hijos o incluso a la reducción de jornada laboral.

En muchos casos este factor coincide con el progreso de las féminas a la dirección, este hecho les genera una disminución en su rendimiento profesional, para el cuidado de los hijos. Por esta razón, muchas empresas consideran más favorables a los hombres, ya que estos invierten más tiempo en el trabajo (Segovia-Figueroa, 2014).

Respecto a la distribución de las tareas domésticas, tradicionalmente las mujeres asumen el rol doméstico, de forma que dedican menos tiempo al ámbito laboral que los hombres. Esto supone, que el tiempo a formarse sea menor y que busquen jornadas más reducidas o flexibles que los hombres.

Desafortunadamente, sigue existiendo estereotipos vinculados con que el lugar “natural” de la mujer está en el “hogar”, mientras que los hombres están destinados al trabajo. Aunque, hoy en día las tareas domésticas están más repartidas entre hombres y mujeres, en general, la mujer es la más dependiente en estos casos. Sin embargo, según la *Encuesta sobre la mujer directiva en España* (2012), muchas mujeres son capaces de organizarse en ambas esferas, acuden a la externalización, buscan recursos externos como niñeras, guarderías, etc. En cambio, la mayoría de hombres se apoyan en sus parejas.

Posteriormente, se analizan los factores exteriores, concretamente se estudian las siguientes variables: los aspectos socioculturales, la cultura corporativa y las políticas de empresa.

### Factores externos

- Los *factores externos*: son factores que afectan de manera directa a la carrera profesional de la mujer, y tienen una menor capacidad de decisión ya que provienen de su entorno. Estos factores hacen referencia a los aspectos socioculturales, la cultura corporativa y las políticas de empresa.

### Factores socioculturales

En primer lugar, los factores socioculturales, hacen referencia a los estereotipos, roles y procesos relacionados con cuestiones sociales y culturales de una sociedad predominan directamente al comportamiento de las personas y a su entorno (Segovia-Figueroa, 2014).

Estos factores ralentizan la carrera de la mujer, ya que muchas empresas valoran más las características de un hombre, como su capacidad de decisión o fortaleza y consideran que los atributos de la mujer no son lo suficientemente exigentes para los puestos directivos (Agut-Martín, 2007).

Otro de los motivos, es la discriminación de la mujer en los procesos de selección y los mayores condicionantes frente al hombre. En la encuesta que se ha mencionado anteriormente (PWC, 2012), muchas candidatas cuestionan que no actúan con meritocracia, y en su caso, las empresas son conscientes de que una vez que se sitúen en la alta dirección no podrán dedicarse al trabajo cien por cien y tendrán menos disponibilidad. Por ello, muchas empresas optan por continuar con el modelo masculino.

A día de hoy, en el sector turístico las mujeres representativas en la alta dirección son muchas y como afirma Lourdes Ripoll (vicepresidenta adjunta al CEO en Meliá) “para llegar al liderazgo tiene que ser por meritocracia, a través del talento y mucho conocimiento” (Diario de Mallorca, 2019).

### La cultura corporativa

Respecto a la cultura corporativa, se define valores y las normas que tiene una organización, esta variable es la causa de la falta de mujeres en la alta dirección. Este hecho es debido a la ausencia de políticas de conciliación familiar en las empresas,

esto hace que las mujeres tengan menos oportunidades de desarrollo de carrera en la empresa.

Por otro lado, la presencia de la cultura masculinizada en muchas empresas, poco proclive en las condiciones igualitarias de la mujer. Como se ha mencionado otras veces en el trabajo, en el Informe de Castaño (2009), argumenta que los directivos no saben tratar a las mujeres como iguales, porque las atribuyen al concepto de domesticidad, y esto puede repercutir en la valoración de trabajo de ellas. También,

Las redes networks es otra de las razones que beneficia al hombre, ya que en estas redes mediante los lazos de amistad y confianza, contribuye a su formación y a la red de contactos para el desarrollo profesional. En cambio, las mujeres, tienden a terminar el trabajo e irse a casa con sus hijos.

### Políticas de empresa

En relación a las políticas de empresa, como se ha mencionado anteriormente, los puestos directivos están asociados al hombre, y esto puede repercutir en las políticas de selección, promoción y en recursos humanos.

Haciendo referencia a la política de recursos humanos para la selección de personal y desarrollo profesional de los empleados, continúan sesgados por el género. Básicamente, el sesgo está unido a las creencias estereotipadas por el género masculino en aspectos como: las mujeres no atribuyen las cualidades adecuadas para la dirección, abandonarían el trabajo o que supondrán un coste para la empresa debido a la maternidad. Todas estas creencias no permiten a las mujeres puedan disfrutar de las mismas oportunidades que sus homólogos para la promoción en la empresa (Barberá-Estellés-Dema,2009).

Por otro lado, la falta de programas de mentoring, dificultan la progresión de la mujer a la alta cúspide, ya que como se ha comentado anteriormente, debido al arrastre de los estereotipos y de la cultura masculina organizacional, muchas mujeres no se sienten capacitadas o tienen miedo de dirigir en la dirección. Entonces, muchas de ellas se sienten poco respaldadas por esta carencia de “apoyo organizacional”. En el caso de España, las mujeres directivas no suelen contar con mentores, ya que los hombres prefieren mentorizar a otros hombres.

Para finalizar con este apartado, cabe añadir que a pesar de los avances, la persistencia de estereotipos masculinos siguen presentes en muchas empresas de la actividad turística y las políticas de conciliación familiar son poco perceptibles. Aunque gracias a la tecnología, la participación de las mujeres en el sector turístico ha hecho que haya un cambio social, ya que muchas empresas consideran que el liderazgo femenino puede ser muy beneficiario para su empresa. Pero antes de continuar con

el tema de liderazgo, analizaremos otro obstáculo significativo para la promoción de las mujeres; la brecha salarial.

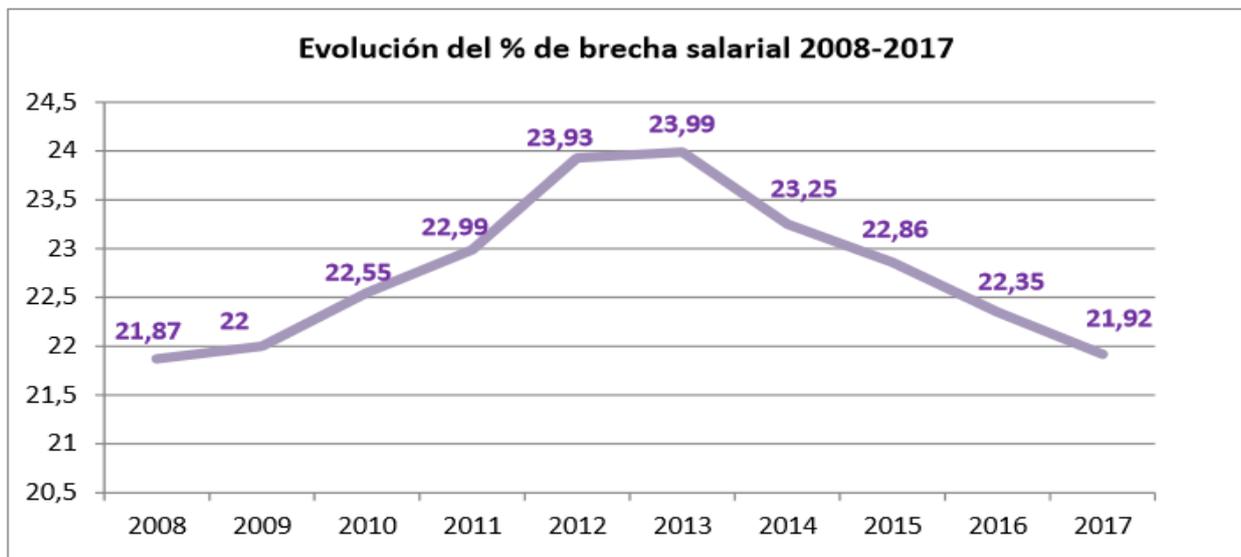
### Brecha salarial por género

La brecha salarial por género se define como: *“la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”* (Instituto de la Mujer, 2014).

Cabe diferenciar entre brecha salarial directa e indirecta (PWC,2019):

- Directa o ajustada: miden la diferencia porcentual bruta entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta los aspectos socioeconómicos (nivel educativo, edad,etc) como las del puesto de trabajo (tipo de jornada, contrato,sector etc).
- Indirecta o no ajustada: miden la diferencia porcentual bruta en salario medio entre hombres y mujeres, independientemente de sus diferentes características socioeconómicas y del puesto de trabajo.

El siguiente gráfico representa la evolución de la brecha salarial de género desde el 2008 hasta el 2017 en España.



(Fuente: UGT, Brecha salarial e igualdad de condiciones, 2020)

Como se puede observar la última brecha en el 2017 de 21,92% se equipara a la del 2008 en 21,87%. Además, la brecha española en los últimos años desde el 2014 ha ido disminuyendo de manera considerada, aunque desafortunadamente a día de hoy no podemos negar su existencia.

En cuanto a los factores que determinan la brecha salarial en el sector turístico, se deben a la segregación ocupacional, el tipo de contrato y el nivel de formación

requerido. Asimismo, un 12% no tiene justificación y se denomina discriminación (Segovia-Figueroa,2014).

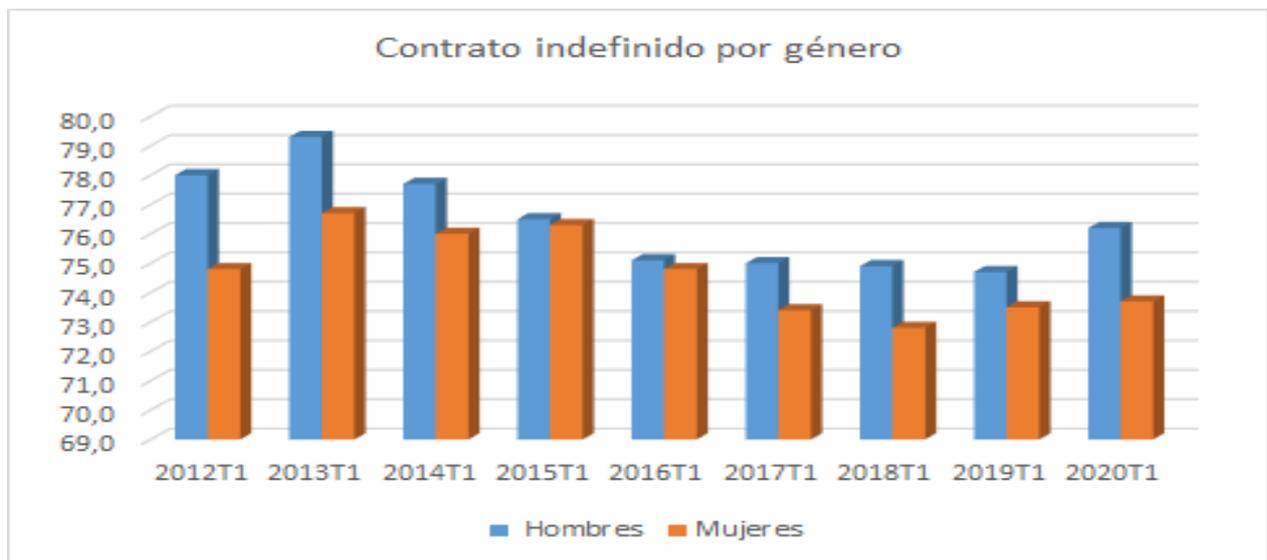
#### Tipo de contrato y jornada

Respecto al tipo de contrato se puede distinguir entre indefinidos y laborales, y las jornadas en reducidas o completas. Según las condiciones, el salario es más elevado o más bajo.

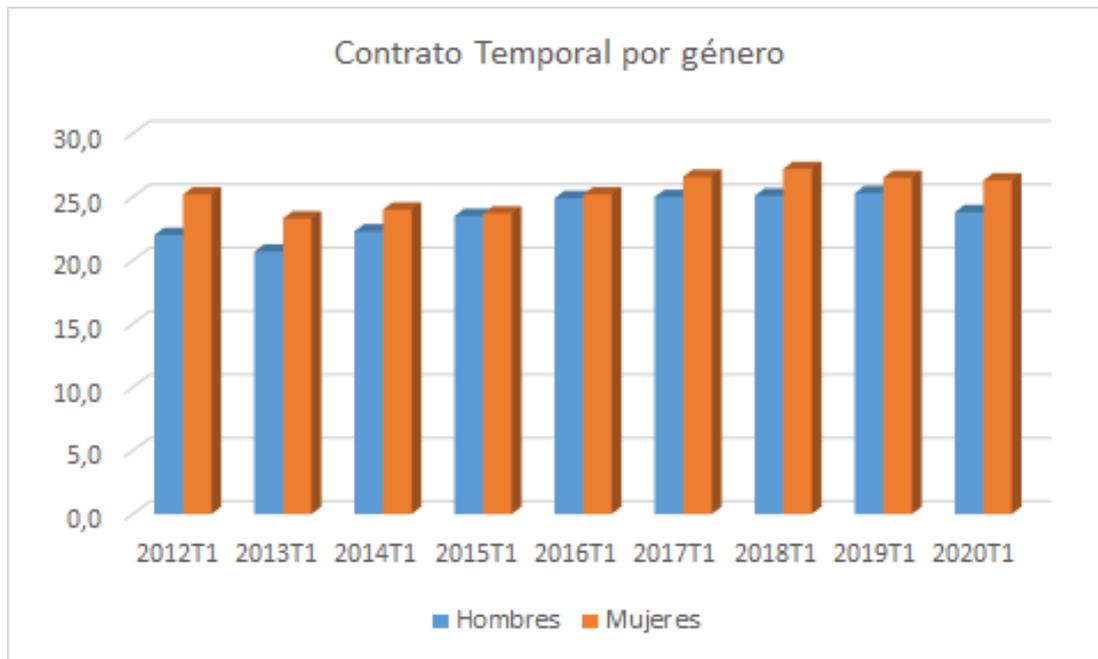
Según el Informe de igualdad salarial de la UGT(2019:25), en relación a las modalidades de contrato indefinido las mujeres se ven afectadas por la brecha salarial del 23,78% respecto a la brecha media que representa un 22,35% (2016).

Los siguientes gráficos analizan la evolución de las modalidades de contrato según el género (porcentajes) desde el primer trimestre del año 2012-2020 en España.

En primer lugar, como se puede observar en el primer gráfico, los contratos indefinidos respecto a las mujeres hasta el año 2020 son pocos en comparación al de los hombres. En ambos gráficos, se puede apreciar que los contratos indefinidos son mayores respecto a los temporales, por lo que crea una evidente diferencia de salario bruto en relación a los hombres.



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. (2020))



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE.(2020)

Respecto a los contratos temporales, se puede observar como la mujer en porcentaje tiene más contratos temporales que los hombres, y esto es debido a la conciliación familiar-laboral, hecho que obliga a las mujeres a hacer menos horas o a una reducción de jornada para poder compaginar su vida personal y laboral.

Otro de los motivos que existe la brecha salarial, es por la falta de mujeres en las carreras STEM, en las cuales predomina el hombre, en esta área los salarios son más elevados, la poca presencia de las mujeres en este sector genera que no puedan obtener las mismas ganancias.

En referencia a las actividades económicas dentro del sector turístico, es donde menos hay brecha salarial, y esto es debido a que el incremento de las mujeres en turismo, reducen las diferencias salariales (UGT).

#### Estilo de liderazgo

La revolución tecnológica ha generado un cambio en la estructura organizacional, donde las empresas para adaptarse a este cambio se ven obligadas a apostar por actitudes estratégicas más innovadoras, basada en la filosofía de que los recursos humanos son el objetivo principal de la organización (Ramos, 2005 ).

En esta nueva era, las empresas tienen como objetivo la satisfacción del cliente, fomentando la diversidad de género, con el objetivo de encontrar una estructura social más equilibrada. Se considera una alternativa (Sarrió,Ramos,Candela y Barberá,2002) para mejorar la competitividad laboral y para optimizar el aprovechamiento de los recursos humanos.

Para adaptarse a esta nueva realidad, requieren una serie de cualidades personales asociados al perfil directivo de la mujer: buena comunicación, empatía, innovación creativa, etc, y la creación de una nueva estructura poco jerarquizada con capacidad transformacional y más flexible.

En el actual proceso de cambio, el nuevo estilo directivo que conduce al éxito es el que va sujeto a la responsabilidad, al de ser capaz de liderar a un grupo y hacer que todos sus miembros se hagan partícipes del trabajo. El modelo tradicional de jefe único y mandar, no se ajusta a las necesidades empresariales en este momento, las empresas exigen capacidad de liderazgo, innovación y flexibilidad para esta nueva modalidad de dirección (Sarrió,Ramos,Candela y Barberá,2002).

En relación al estilo de liderazgo, se puede diferenciar entre estilo transaccional y estilo transformacional (Ramos, 2005):

- Estilo transaccional: se basa en los modelos tradicionales, se orienta a la tarea, es un “poder de autoridad formal”, donde el líder define como realizar las actividades de la empresa y cómo hay que conseguirlo.
- Estilo transformacional: se define como aquel que promueve el compromiso y motiva al equipo. Se centra en la participación de los miembros del equipo, en el cual tiende a fomentar la interacción personal y el poder compartido.

En un momento como el actual, para eliminar los estereotipos sobre la carencia de actitudes y aptitudes de las mujeres, es necesario contribuir a la diversidad de género en el ámbito laboral e impulsar el cambio hacia un modelo más igualitario y así, aporta a un aumento de los beneficios económicos. Porque no es una cuestión de género sino de las competencias de las personas independientemente de ser hombre o mujer.

## Marco normativo

La discriminación de género hoy en día es un problema que no se llega a consolidar, y lamentablemente no es una cuestión prioritaria ni para las empresas ni para la sociedad. Por ello, en los últimos años se han producido modificaciones en el derecho español en materia de lucha contra la discriminación de género.

Dentro del marco legislativo que se ha generado para luchar contra la desigualdad hacia las mujeres en el ámbito laboral se destaca la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Cabe mencionar alguna de las Directivas conforme a esta Ley: la Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso de empleo, la formación y la promoción profesional y a las condiciones de trabajo (DO L269 de 5 de octubre de 2002).

Además, el art.4.2.c) del estatuto de los Trabajadores (ET), establece claramente el derecho de los trabajadores a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados , por razones de sexo.

Pese a la legislación y a la opinión pública, la diversidad de género sigue sin ser valorada en las empresas y en la sociedad. Dicho problema, parece haber paliado poco la situación por lo que es necesario un mayor progreso en el ámbito legislativo.

#### **4.Objetivos**

1. Objetivos de la investigación
  - Finalidad.

La finalidad del presente trabajo es conocer las barreras que impiden el acceso a las mujeres a cargos directivos en el sector turístico de Baleares, como son el Techo de cristal, la brecha salarial y los estereotipos de género.

- Objetivos generales y específicos:
  1. Analizar las limitaciones que tienen las mujeres para ocupar los altos cargos en el sector turístico.
    - a) Conocer la situación actual de las mujeres en empresas turísticas.
    - b) Averiguar las principales barreras en la alta dirección.
    - c) Plantear un plan de mejora a partir de los resultados obtenidos de la investigación.

#### **5. Metodología**

##### **5.1. Diseño de la investigación**

Esta investigación sigue una metodología de tipo descriptiva y cualitativa, ya que lo que se pretende es estudiar la realidad del problema en referente a los factores que impiden ascender a las mujeres en las altas cúpulas del turismo en su contexto natural y aportar a la investigación información clara, concisa y rigurosa a través de las técnicas utilizadas; entrevistas y análisis documental.

En cuanto al tipo de diseño de la investigación es no experimental ya que tiene un enfoque cualitativo y análisis centrados en la comprensión.

La estrategia que se ha utilizado para llevar a cabo la búsqueda es la investigación de campo puesto que se ha realizado una recogida de datos directamente de la realidad.

## **5.2. Población a la que va dirigida**

La población implicada en esta investigación son mujeres que actualmente ocupan un cargo directivo en el sector turístico. La investigación se centra en la comunidad de las Islas Baleares, más concretamente la isla de Palma de Mallorca, en la cual se analizarán las diferentes perspectivas y su experiencia.

## **5.3. Técnicas e instrumentos para la recogida de la información**

Las técnicas y los instrumentos de la recogida de datos que se utilizará para el presente trabajo de investigación ha sido: entrevistas a mujeres profesionales del sector turístico y análisis documental.

### Entrevistas

Con la finalidad de obtener la mayor información posible, válida y de calidad, se han llevado a cabo un total de 5 entrevistas a mujeres que actualmente se encuentran en puestos directivos, con el fin de conocer más en profundidad su visión y perspectiva sobre el tema.

El tipo de entrevista que se ha realizado es el tipo semiestructurada, ya que se desarrolla a partir de un guión aplicado de forma flexible, aplicada con criterios no directivos (por ser una investigación de campo). Su enfoque es focalizado, debido a que se centra en temas muy concretos y se centra en recoger la información de forma específica sobre el tema de la investigación.

Se elaborará un tipo de guión de entrevista, dirigido a las mujeres profesionales del sector turístico en Mallorca (Anexo 1), el cual se ha elaborado a partir de los objetivos planteados en la investigación.

Mujeres entrevistadas:

- Mujer 1: Viajes Olympia (receptivo nacional)
- Mujer 2: Directora comercial de NH
- Mujer 3: Directora de hotel OD Portals
- Mujer 4: Directora de hotel S'Olivaret
- Mujer 5: Contratadora de Der Touristik

Cabe añadir que antes de realizar la entrevista le expondremos el carácter confidencial y anónimo de la misma, y solicitaremos su consentimiento para registrar en audio la entrevista, con el fin de tener toda la información de forma más fiable y concisa. Todo ello respetando siempre el artículo 18 de la Constitución y regulado por la Ley 1/1982, de 5 de mayo sobre el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar a la propia imagen y la Ley 15/1999, de 13 de Diciembre, sobre la Protección

de Datos de Carácter Personal, artículo 13 del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, respetando de esta manera la confidencialidad del usuario.

En resumen, utilizaremos la técnica de la entrevista para conocer la perspectiva de diferentes mujeres profesionales del sector turístico, con la finalidad de analizar.

### Análisis documental

Esta técnica es mixta, ya que se trata de la búsqueda de varios datos e información a diferentes niveles (tanto nacional como provincial).

Se emplea para complementar y contrastar los datos obtenidos de las entrevistas.

### **5.4. Plan de actividades**

FASE 1	Redactar objetivos. Justificación de la investigación.
FASE 2	Búsqueda bibliográfica. Lectura y análisis de documentos.
FASE 3	Realización del marco teórico. Preparación de las entrevistas.
FASE 4	Realización de las entrevistas. Síntesis y análisis de los resultados.

### **6. Resultados**

En este apartado se resume y recoge las principales aportaciones de las profesionales en referencia a las diferentes cuestiones que he tratado en el guión de la entrevista.

Se ha entrevistado a un total de 5 mujeres profesionales de alto cargo del sector turístico, donde cada una expone su perspectiva y su experiencia sobre el tema de las desigualdades que existen en dicho sector. Cabe mencionar los cargos que desempeñan cada unas de ellas como son: touroperador, directora comercial, directora de hotel y contratadora.

Los resultados obtenidos según las entrevistas son los siguientes:

En referencia a la promoción interna en las altas cúpulas, muchas mujeres entrevistadas, consideran que los hombres son más favorecidos por la persistencia de los estereotipos y por el problema de conciliar para las mujeres, ya que aseguran que el sector turístico es un sector masculino, en la que las empresas consideran que ellos están mejor preparados y tienen más experiencia que ellas.

**Mujer 1 (Viajes Olympia):** “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”.

**Mujer 2 (Directora comercial NH):** “Hay un factor sociocultural muy importante, al final culturalmente se sigue favoreciendo al hombre en estos puestos (...), el hombre siempre tiene el mejor cargo y esto existe, existe en nuestra sociedad y existe en las organizaciones”.

**Mujer 5 (Contratadora de Der Touristik):** “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 (...), creo que es el sector que más ha seguido esa tradición, entonces es un mundo de hombres (...). Es complicado porque siempre en el turismo piensan que un hombre hará mejor ese trabajo que la mujer (...). Otras barreras que son importantes, es la conciliación”.

Respecto al tema de la maternidad, cabe destacar que gran parte de las entrevistadas afirman que influye en su desarrollo profesional, pero que es posible compaginar la vida personal y laboral.

**Mujer 1 (Viajes Olympia):** “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”.

**Mujer 2 (Directora comercial NH):** “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”.

**Mujer 4 (Directora de hotel S'Olivaret):** “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”.

Por otro lado, la gran mayoría de mujeres entrevistadas están de acuerdo en que el liderazgo masculino no es igual al femenino, tiene que ver mucho con los atributos de la persona puesto que las mujeres son más emocionales, empáticas, sensibles y más líderes ya que se integran más en los equipos de trabajo. Por lo contrario, los hombres son más fríos, mantienen una postura de jefe y su manera de liderar es más “brusca”.

**Mujer 1 (Viajes Olympia):** “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 (...) tienden más a formar parte de nuestra forma de ser, más que la de los hombres que suele ser como más vertical, más fría”.

**Mujer 3 (Directora OD Portals):** “En mi opinión, los hombres imponen con su presencia, mucho más que una mujer, y creo que saben ocultar más sus emociones”.

**Mujer 4 (Directora de hotel S’Olivaret):** “Quizás somos más sentimentales y a veces nos dejamos llevar”.

**Mujer 5 (Contratadora de Der Touristik):** “Es un liderazgo alomejor más empático, en el que conectas más a nivel emocional con la gente (...). El liderazgo de un hombre puede ser alomejor más operativo, y el de la mujeres un liderazgo más emocional”.

En referencia a las desigualdades de género en los altos cargos, gran parte de las mujeres entrevistadas exponen que existen muchas diferencias respecto a sus homólogos, coinciden en que es debido principalmente por temas de maternidad, ya que las mujeres se ven obligadas a interrumpir su carrera por asuntos de baja y conciliación, y además de que a día de hoy siguen pensando que la mujer no da el perfil adecuado o que no tiene la capacidad para dirigir una empresa.

**Mujer 1 (Viajes Olympia):** “La falta de experiencia (...), si su vida personal no le ofrece las mismas posibilidades que aún posible contratado masculino, por no tener la misma movilidad, por no tener la misma disponibilidad horaria, porque tenga que estar cuidando de sus hijos (...)”.

**Mujer 2 (Directora comercial NH):** “Tener que conciliar la vida laboral con nuestros empleos pues al final hace que igual nos decantemos un puesto de trabajo más bajo”.

**Mujer 3 (Directora OD Portals):** “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”.

**Mujer 4 (Directora de hotel S'Olivaret):** 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”.

Otro tema a destacar es el Techo de cristal, un impedimento que no se ha terminado de romper durante los últimos años. Las mujeres entrevistadas exponen que ellas para poder romperlo tienen que demostrar valía para ganarse el puesto y demostrar sus competencias, mostrar que están a la altura como el hombre para ascender a la alta dirección.

**Mujer 1 (Viajes Olympia):** “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 (...). 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”.

**Mujer 4 (Directora de hotel S'Olivaret):** “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”.

**Mujer 5 (Contratadora de Der Touristik):** “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”.

Respecto a la brecha salarial es un tema que sigue presente, pero cada vez menos las mujeres perciben esta diferencia, ya que varias mujeres de la entrevista opinan que es un tema generacional, pero todavía hay tendencia de que el hombre tenga un salario más elevado.

**Mujer 1 (Viajes Olympia):** “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 (...) 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.

**Mujer 2 (Directora comercial NH):** “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”.

**Mujer 5 (Contratadora de Der Touristik):** “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”.

Y para acabar, respecto a las aportaciones para mejorar las situaciones de discriminación de género en la alta dirección las mujeres entrevistadas sostienen que: hay que trabajar para cambiar los prejuicios de la sociedad, fortalecer los convenios laborales, romper con los estereotipos, establecer políticas para la conciliación y fomentar la igualdad en los salarios y en cualquier acción empresarial.

**Mujer 1 (Viajes Olympia):** “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”.

**Mujer 2 (Directora comercial NH):** “Todos debemos crear el estereotipo que un líder no es un hombre, osea 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”.

**Mujer 3 (Directora OD Portals):** “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”.

**Mujer 5 (Contratadora de Der Touristik):** “Lo primero que los salarios sean idénticos, a la coma (...). el personal que sea lo mismo entre hombres y mujeres, uno y uno, sería lo justo y que los directivos sean uno a uno 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”.

## 7. Conclusiones

Partiendo de los objetivos planteados y una vez analizados los resultados hemos extraído las conclusiones que se presentan a continuación.

Por lo que respecta a los principales factores que impiden a la mujer ascender a la alta dirección, cabe destacar la persistencia de creencias de que la mujer no es apta para desempeñar las mismas competencias que los hombres, el tema de la maternidad, y el rol que se le etiqueta a la mujer de tener que encargarse del cuidado del hogar. No obstante, cabe mencionar que la brecha salarial cada vez se nota menos esta diferencia en los altos cargos asociados al sector turístico.

Otra de las cuestiones que se habían planteado, es si el estilo de liderazgo de diferentes géneros tiene relación a los atributos de la persona. En este sentido, las mujeres se proyectan más a la sensibilidad y se integran más con los miembros del equipo, en cambio los hombres tienden a ser más fríos y mantener esa postura de

jefe. Un claro ejemplo de esto, es que todas las mujeres entrevistadas han coincidido en que en general ellas son más empáticas y muestran sus emociones.

En cuanto a las propuestas de mejora que han planteado las diferentes profesionales se enumeran las siguientes:

1. Modificar los convenios y reforzar la parte de igualdad de género en el tema de la maternidad/paternidad y el tema salarial.
2. Valorar y evaluar únicamente las competencias y capacidades independientemente del género.
3. Cambiar las creencias y tradiciones en todos los ámbitos.

Con todo lo expuesto anteriormente, es evidente que las mujeres tienen que demostrar que son capaces de ocupar un cargo directivo, basta acreditarlo con las cinco mujeres entrevistadas. A pesar de que a día de hoy la presencia de ellas en los cargos directivos es menor, cada vez están más cerca para conseguir esta igualdad. En mi opinión, considero que se tendría que valorar más a la mujer ya que no es una cuestión de género sino de actitudes y aptitudes de la persona. Además, a cerca de la legislación de la igualdad, las empresas deberían establecer estas leyes para incrementar el número de mujeres en la alta dirección. Finalmente, añadir que también es un tema social, puesto que todavía hay muchos estereotipos hacia la mujer, de tal manera pienso que se tendría que empezar por la educación.

## 8. Referencias bibliográficas

Alonso, M., Furió, E. (2007). *El papel de la mujer en la sociedad española*. Universidad de Valencia. Valencia. Recuperado de:

[https://halshs.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/133674/filename/El\\_papel\\_de\\_la\\_mujer\\_en\\_la\\_sociedad\\_espanola.pdf](https://halshs.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/133674/filename/El_papel_de_la_mujer_en_la_sociedad_espanola.pdf)

Agut, S., Martín P., (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. En *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214. Recuperado de :

[http://copao.cop.es/files/contenidos/VOL25\\_2\\_7.pdf](http://copao.cop.es/files/contenidos/VOL25_2_7.pdf)

Barberá Heredia, E., Ramos, A, Sarrió, M, Candela, C. (2002). Más allá del techo de cristal: diversidad de género. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 40, 55-68.

Recuperado de:

file:///C:/Users/JUAN%20CARLOS/Downloads/techo%20de%20cristal.pdf

Barberá Ribera, T., Estellés Miguel, S., Dema Pérez, C.M. (2009). *Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: "El techo de cristal"*. (3rd International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management) Universidad Politécnica de Valencia, Barcelona. Recuperado de:

<http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>

BOE Boletín Oficial del Estado (2019) Recuperado de:

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/02/26/pdfs/BOE-A-2019-2664.pdf>

Castaño, C., Laffarga, J., Iglesias, C., de Fuentes, P., Llorente, R., Charlo, M.J., Giner, Y., Vázquez, S., Núñez, M., Martínez, J.L., (2009). *Mujeres y poder empresarial en España*. Madrid. Instituto de la Mujer.

Cotter, D.A, Hermsen, J. (2001). The Glass Ceiling Effect. En *Social Forces*, 80(2), 655-682. Recuperado de:

file:///C:/Users/JUAN%20CARLOS/Downloads/The\_Glass\_Ceiling\_Effect.pdf

Diario de Mallorca. (2019). Turismo: Solo un tercio de puestos directivos están ocupados por mujeres. Recuperado de:

<https://www.diariodemallorca.es/mallorca/2019/05/15/turismo-tercio-puestos-directivos-ocupados/1417266.html>

Durbin, S. (2002). Women, Power and the Glass Ceiling: Current Perspectives. En *Work, Employment and Society*, 16(4), 755-759. Recuperado de:

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/095001702321587479?journalCode=wesa>

Epdata, OMT y UNWTO (2020). El turismo en España y en el mundo, en datos y gráficos. Recuperado de :

<https://www.epdata.es/datos/turismo-espana-mundo-datos-graficos/272>

Hosteltur, (2019). Mujeres directivas en empresas turísticas: a esto se enfrentan.

Recuperado de:

[https://www.hosteltur.com/125802\\_mujeres-directivas-en-empresas-turisticas-a-esto-se-enfrentan.html](https://www.hosteltur.com/125802_mujeres-directivas-en-empresas-turisticas-a-esto-se-enfrentan.html)

INE-Instituto Nacional de Estadística, (2020). Base de datos sobre Asalariados por tipo de contrato por sexo. Recuperado de:

<https://www.ine.es/>

Instituto de la Mujer (2020). Base de datos en línea. Recuperado de:

<http://www.inmujer.gob.es/>

Instituto de la mujer (2018). Las mujeres en empresas técnicas y/o de la Red DIE. Medidas de selección y promoción. Recuperado de:

[http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Mujeres\\_en\\_empresas\\_tecnicas\\_y\\_tecnologicas\\_Seleccion\\_y\\_promocion.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Mujeres_en_empresas_tecnicas_y_tecnologicas_Seleccion_y_promocion.pdf)

OMT(2019). El turismo lidera otros sectores mundiales en la promoción de la igualdad de género. Recuperado de :

<https://worldshoppingtourism.com/es/omt-el-turismo-lidera-otros-sectores-mundiales-en-la-promocion-de-la-igualdad-de-genero/>

Pricewaterhousecoopers (PWC), (2012). *La mujer directiva en España*. Isotés: mujer y talento. Recuperado de:

<https://www.pwc.es/es/publicaciones/gestion-empresarial/assets/la-mujer-directiva-esp.pdf>

UGT-Unión General de Trabajadores. (2020). *Discriminación salarial de género*.

Recuperado de:

file:///C:/Users/JUAN%20CARLOS/Downloads/informe\_brecha\_salarial\_2020\_-\_ok\_finalpru.pdf

Última hora. (2019). Nuevo récord de turistas en Baleares. Recuperado de :

<https://www.ultimahora.es/especial/anuario-economico-2018-illes-balears/2019/05/14/2779/nuevo-record-turistas-baleares.html>

Ramos, M.A., (2005). Características de las organizaciones y nuevo estilo de dirección. En *Mujeres y liderazgo: una nueva forma de dirigir* (pp.54-59). Valencia: (PUV) Universitat de València.

Segovia, M., Figueroa, C., (2014). Definición del techo de cristal y sus factores. En *Mujer y alta dirección en el sector turístico* (pp.15-28). Madrid: Síntesis.

## 9. Anexo 1

### Guión de entrevista a mujeres profesionales con alto cargo

Edad:

Nacionalidad:

Puesto de trabajo:

1. ¿Cómo empezó en el turismo y cómo fue su evolución?
2. ¿Cree que sigue habiendo estereotipos relacionados con el Turismo en relación al género? En caso afirmativo, ¿A qué es debido?
3. ¿Cómo cree que afecta la brecha salarial a las mujeres en el sector turístico?
4. ¿El liderazgo femenino es diferente al liderazgo masculino? En caso afirmativo, ¿cuáles son las diferencias?
5. ¿Cuál cree que es el papel de la mujer emprendedora?
6. ¿Qué cualidades cree que tiene que tener una mujer en la alta dirección para hacerse con la empresa? ¿Y con el equipo?
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?
8. ¿De qué manera pueden las mujeres romper con el “Techo de Cristal”?
9. ¿Qué desventajas cree que tienen las mujeres en relación al género masculino para la promoción interna en los puestos de responsabilidad?
10. ¿Cree que la maternidad es un obstáculo para el desarrollo profesional?
11. ¿Cree que es posible que haya un equilibrio entre la vida personal y laboral?
12. ¿Qué acciones podrían llevarse a cabo para lograr una igualdad de género efectiva en el sector?

## **ANEXO 2**

### Consentimiento Informado

Le informo de que estoy llevando a cabo un proyecto de investigación para analizar los recursos existentes para víctimas de violencia de género, conocer en qué consisten y averiguar si dan respuesta a las necesidades de dicho colectivo.

El método que utilizaré para recoger de forma sistemática objetiva vuestras opiniones, es la presente entrevista, en la cual los resultados obtenidos constarán en el informe final de mi trabajo de investigación.

Cabe mencionar que toda la información recogida será de carácter confidencial y anónimo y estará protegida por la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal, que garantiza que dichos datos no se difundirán ni se utilizarán en otra investigación que no sea este proyecto. Con base a todo lo expuesto, acepta participar en este estudio de investigación y para que conste firmará el presente consentimiento informativo y confidencial.

Atentamente la estudiante de investigación de la Facultad de Turismo de Universidad de las Islas Baleares: Victoria Daniela Gost Capote

Firma del/la participante