

Adeje, 14 de mayo de 2018

## Victoria López: “Queda por incorporar a más mujeres a puestos directivos y aprender también a promocionarnos mejor”

**La vicepresidenta de Ashotel participa en una jornada organizada por Gehocan en la que varios expertos abordan la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral**

La vicepresidenta de Ashotel, **Victoria López**, afirmó esta mañana en Adeje que “aún queda camino por recorrer” en el sector al que representa para una mayor incorporación de las mujeres a puestos directivos, “pero también es cierto que debemos aprender a promocionarnos mejor y defender claramente lo que queremos en el ámbito laboral, así como tener claro adónde queremos llegar”.

López pronunció estas palabras en una mesa redonda sobre brecha salarial organizada por Gehocan, la Asociación de directores de Recursos Humanos de Canarias en el Centro de Iniciativas Turísticas Costa Adeje, en la que compartió debate con la gerente de la consultora de recursos humanos Nexo, **Eugenia Soriano**; la abogada **Sonia Urquiza**, de Urquiza & Abogados; el director de la Fundación Másfamilia, **Roberto Martínez**; y la directora de Recursos Humanos de la Autoridad Portuaria en Santa Cruz de Tenerife, **Maite Salazar**.

López, también directora general de **GF Hoteles** y consejera de **Grupo Fedola**, dijo que las nuevas generaciones de hoteleros tienen bastante interiorizado el concepto de igualdad. Durante el debate, moderado por el director general de Trabajo del Gobierno de Canarias, **José Miguel González**, la vicepresidenta de Ashotel puso el acento en el **estudio sobre el techo de cristal en la industria hotelera** impulsado por la Universidad de La Laguna y la patronal hotelera tinerfeña. Recordó algunos resultados del estudio, entre ellos el que pone de manifiesto que las mujeres en puestos directivos rondan el 50% o más en establecimientos de 1, 2 y 3 estrellas, mientras que en los hoteles de 4 estrellas es del 39% y en los de 5 se reduce al 13%.

Por su parte, **Sonia Urquiza** partió de la afirmación de que la brecha salarial es un hecho constatado, “aunque hay leyes que la prohíban”. Para esta abogada, el concepto va más allá y reside en la estereotipación de género, muy asumida en nuestra educación. Por eso, dijo, “para mí la brecha va también de que algunos puestos de menor repercusión o responsabilidad van aún asociados a las mujeres y que, por ejemplo, los permisos de maternidad o las reducciones de jornada aún están mayoritariamente en manos de las mujeres”.

**Eugenia Soriano** comentó que “a medida que se incrementa la responsabilidad y las exigencias del puesto, menos mujeres se presentan a los procesos selectivos, y yo creo que eso no es para acomplejarse ni fustigarse, es una

decisión de vida que debemos respetar”, afirmó. Soriano dijo, no obstante, que el siglo XXI será “el siglo de las mujeres, porque somos las que estamos ganando las oposiciones a muchos puestos de alta responsabilidad en la justicia, la medicina y otras ramas públicas”.

La experiencia de **Maite Salazar** reside en una empresa pública de más de cien años con una minoría de mujeres en puestos directivos, un 20%, “pero eso está cambiando; en la Autoridad Portuaria estamos trabajando en pro de la conciliación”, comentó. Abogó por permisos de paternidad de igual tiempo que los de maternidad y añadió que “debe haber discriminación positiva para aquellas empresas que lo están haciendo bien en este ámbito, y que apuestan por la conciliación y entienden que la maternidad / paternidad hay que potenciarla”.

**Roberto Martínez**, experto en conciliación desde el ámbito de la empresa privada, aportó una serie de titulares al debate. Para empezar, aseguró que la brecha salarial existe y está constatada; que esta se rebaja año tras año (la velocidad puede ser discutible); que la existencia de la brecha salarial depende mucho también de la métrica (“hay auténticas aberraciones en las analíticas”); que debe hablarse de brecha en función de tramos horarios y ligarla íntimamente a la conciliación, “pues desde el momento de que eliminamos la maternidad de la ecuación desaparece la discriminación de género”, afirmó. También abogó por incorporar a la conciliación a los hombres, “esto no va solo de mujeres”; que el techo de cristal es más importante que la brecha salarial, “porque muchas carreras profesionales están mal diseñadas y mal dimensionadas”. Y, por último, aseguró que esto no se resuelve con leyes, “cumplamos las que tenemos y llevemos este asunto a las edades más tempranas, esto es educacional, esto va de valores desde el colegio”, afirmó.

### ¿Currículos ciegos?

Ante la pregunta de **José Miguel González** sobre la idoneidad de usar los denominados “currículos ciegos” para elegir solo a los candidatos por su valía profesional, **Victoria López** aseguró que además de las aptitudes técnicas y formativas que se reflejan en un currículum, “es importante la entrevista personal”, y ahí ya se ve si el candidato es hombre o mujer, un aspecto que para ella no incide, al menos en su experiencia, en la brecha salarial o la discriminación de género.

Tampoco consideró útil esta herramienta **Eugenia Soriano**, quien recordó que se trabaja con personas, motivo por el que es importante la entrevista personal. “El currículum ciego es un atraso”. Este punto de vista lo compartió también **Maite Salazar**, quien apuntó que a veces la burocracia no resuelve los problemas. “Por ejemplo, el Plan de Igualdad en mi empresa ha sido papel mojado; he logrado más hablando con los trabajadores para saber qué necesitan que aplicando los preceptos que contiene esa ley”, indicó.