

Santa Cruz de Tenerife, 7 de marzo de 2023

Las mujeres son el 59% de las plantillas de establecimientos alojativos asociados y están al frente del 52% de los departamentos

El peso femenino sube ligeramente respecto al año pasado, pero es minoritario en Seguridad, Informática, Mantenimiento y Bares, mientras que es casi absoluto en el área de Pisos

Las mujeres dirigen el 47% de los establecimientos, un dato casi idéntico al de la encuesta del año pasado

El Observatorio de Sostenibilidad de Ashotel actualiza la radiografía del reparto por géneros de las plantillas de sus asociados con motivo del 8-M, Día Internacional de la Mujer

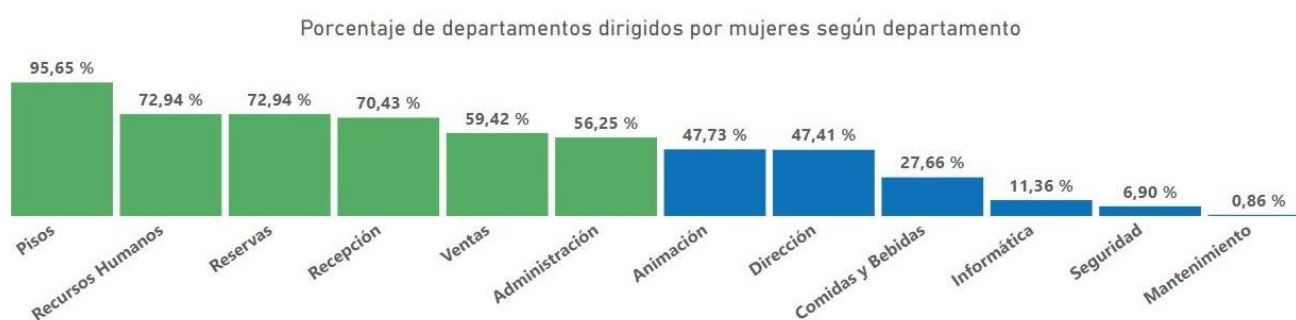
La presencia de mujeres en las plantillas de los establecimientos alojativos asociados a **Ashotel** en la provincia tinerfeña representa el **59%**, según la encuesta realizada por la patronal hotelera, a través de su Observatorio de Sostenibilidad y Competitividad Turística, que arroja también el dato de que casi el 52% de los departamentos está dirigido por una mujer. Estas cifras suponen una tendencia casi idéntica con respecto a la encuesta realizada el año pasado, en la que las mujeres suponían el 57% de las plantillas y dirigían el 51% de los departamentos.



La encuesta, realizada durante el último mes con motivo de la conmemoración del 8 de marzo, **Día Internacional de la Mujer**, recoge el reparto del peso femenino en los diferentes departamentos de un establecimiento alojativo. A pesar de que las mujeres han ido ocupando puestos de responsabilidad en diferentes áreas, hay aún algunas muy feminizadas, como es el departamento

de Pisos, con un 97% de mujeres al frente, y otras en las que es casi testimonial. Es el caso, por ejemplo, de Mantenimiento (0,86%), al que sigue en esa menor representación femenina Seguridad (6,9%), Informática (11,3%) o Comidas y Bebidas (27,6%).

Por el contrario, Recursos Humanos está dirigido por una mujer en el 73% de los casos, igual que el de Reservas; le siguen Recepción (70,4%), Ventas (59,4%) y Administración (56,2%). La Dirección aún se sitúa en la mitad de la tabla hacia abajo, con un 47,4% de mujeres al frente, y el de Animación apenas unas décimas más (47,7%).



Alta dirección

La vicepresidenta de Ashotel, **Victoria López**, valora estos datos, que considera son reflejo de la sociedad, en cuanto a una presencia bastante igualitaria en las plantillas, pero con áreas más feminizadas, además de la ya citada de Pisos, debido a una cuestión cultural. Se trata de las relacionadas con la organización del negocio, la Administración y Finanzas, Ventas, Recursos Humanos y Recepción. Sin embargo, “todavía nos queda un largo trecho para ver a más mujeres en la alta dirección, mujeres empresarias, mujeres CEO de compañías, mujeres sentadas en consejos de administración...”, explica.

López, presidenta también de Grupo Fedola, matriz de GF Hoteles, opina que “aún sigue pasando factura nuestra propia cultura, nuestra educación”, y confía en que las nuevas generaciones que se van incorporando al mundo laboral contribuyan a equilibrar, por ejemplo, la situación de departamentos tan feminizados como el de Pisos o incluso permitan que las mujeres, “que casi siempre tienen que demostrar con mayor esfuerzo su valía frente a los hombres”, se incorporen a departamentos más masculinizados.

La vicepresidenta constata la dificultad de encontrar personal masculino para el área de Pisos y apunta que hay empresas a las que esta realidad les dificulta muchísimo cumplir con los planes de igualdad.

Brecha salarial

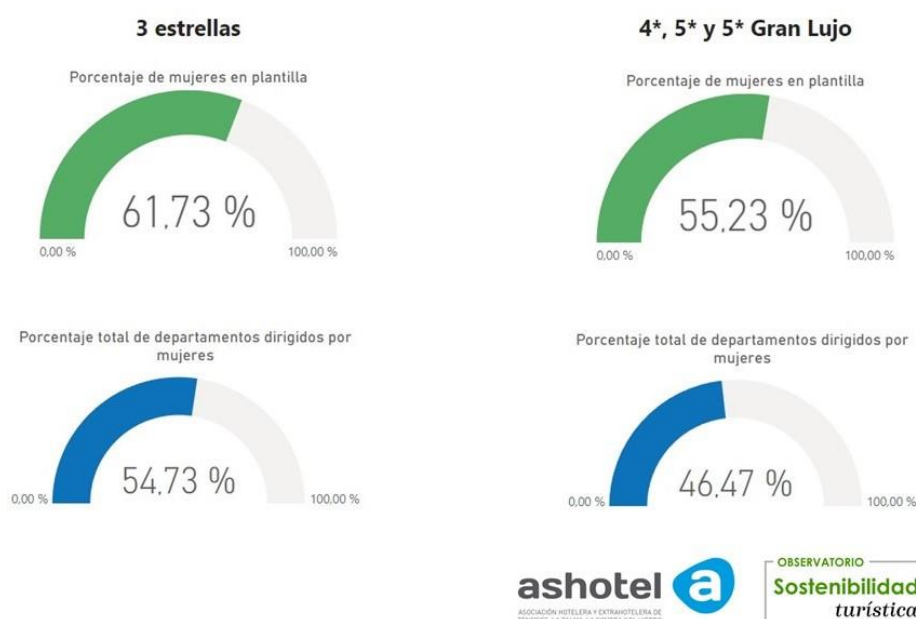
La brecha salarial es otro indicador que determina que **aún queda camino para llegar a la igualdad real**, aunque Victoria López especifica que esta se da sobre todo en puestos de mayor responsabilidad, “en los que el sueldo se fija muchas veces basado en un criterio subjetivo y no en tablas salariales reguladas por convenio, como sucede con la mayoría de los puestos base de una plantilla de establecimiento alojativo”. En estos casos, “aún hoy los hombres suelen percibir salarios superiores que las mujeres en el desempeño de la misma función y responsabilidad”, añade.

¿Cómo romper con la brecha salarial? “Sigue siendo necesario levantar la voz, para que las empresas tomen conciencia de esta realidad injusta, recordándoles que son responsables también de contribuir a una sociedad más igualitaria”, apunta Victoria López, quien anima a las mujeres del sector a “creérselo y a participar e integrarse en todos aquellos órganos empresariales y foros sectoriales que sean posibles”. “Necesitamos un sector hotelero con más mujeres directivas; creo que lograríamos, obviamente, ser más globales e integradores”, asegura la vicepresidenta de Ashotel.

Reparto por categorías

La encuesta de Ashotel, además, arroja un reparto diferente según la categoría del establecimiento alojativo: en las categorías inferiores la presencia femenina en plantilla y al frente de departamentos es mayor que en los hoteles y apartamentos de 4, 5 y 5 estrellas Gran Lujo.

Porcentajes según categoría



De este modo, mientras que las mujeres suponen el 61,7% de las plantillas y dirigen el 54,7% de los departamentos en los establecimientos de 3 estrellas, estos porcentajes caen al 55,2% (plantillas) y 46,4% (dirección de departamento) en los de 4, 5 y 5 estrellas Gran Lujo. Una de las razones de esta diferencia reside, según explica Victoria López, en que en los alojamientos de menor categoría existen menos puestos diferenciados y muchas veces las mujeres realizan las funciones de dos o más puestos, una circunstancia que no se da en los de mayor categoría, en los que la mayor oferta de servicios específicos requiere mayor puestos específicos y exclusivos.

Mujeres en puestos masculinizados

Con motivo de esta conmemoración, Ashotel reunió la semana pasada en la capital tinerfeña a cinco mujeres que desempeñan su labor diaria en establecimientos hoteleros asociados a la patronal hotelera en áreas en las que precisamente están muy poco representadas. Son **Gladys Ortiz**, jefa de Bares de Alúa Atlántico Golf Resort; **Iballa Padilla**, jefa de Servicio Técnico de Jardín Tecina; **Elena Pérez**, jardinera de GF Victoria; **Aránzazu Suárez**, coordinadora de Seguridad de Iberostar Selection Anthelia; y **Sonia Reig**, directora de Sistemas de Grupo CIO - Bahía del Duque.

Todas se sienten satisfechas de ocupar un puesto en sus respectivas áreas, aunque son conscientes de la dificultad de equilibrar el peso femenino de esos departamentos. Aunque asegura que en la selección de personal debe tenerse en cuenta la experiencia, formación y valía, en igualdad de condiciones a las mujeres les cuesta más llegar más lejos.

Sus experiencias laborales, algunas con formaciones superiores y otras más vinculadas a la formación profesional, sin embargo, las hacen coincidir en un aspecto fundamental: la necesidad de seguir avanzando en la conciliación laboral y en la equiparación de las tareas de los cuidados y del hogar entre hombres y mujeres. En ese sentido, están de acuerdo en que las empresas alojativas con plantillas mayoritariamente voluminosas contribuirían mucho a esa conciliación incorporando guarderías en sus instalaciones.