

Formentera: El papel de la mujer en la industria turística

Marcella Escandell Sievert

**No importa qué dificultades o qué obstáculos se interpongan en su camino;
quiero que estudien lo que quieran estudiar para marcar una diferencia en el mundo.**

Michelle Obama

Resumen

Este proyecto se ha centrado en el trabajo de la mujer en los alojamientos turísticos de Formentera. El sector turístico representa en Formentera uno de los sectores de trabajo con mayor representación femenina, pero hay una clara ausencia de igualdad en los puestos de responsabilidad, que se ha podido ver gracias a las encuestas realizadas.

Palabras clave: Alojamientos turísticos; mujeres; encuestas; nivel de responsabilidad; segregación

Abstract

This project is focused on women's work in the tourism related accommodation of Formentera. The tourism sector in Formentera represents one of the main sectors with the highest female representation, but there is a clear lack of equality in the positions of responsibility, which can be seen thanks to the surveys carried out.

Keywords: Tourist accommodation; women; surveys; level of responsibility; segregation

Rebut: 2020/08/15
Revisat: 2020/08/29
Rebut: 2020/09/12
Acceptat: 2020/09/28

Introducción

En los años 1950 los primeros turistas llegan a Formentera y se encuentran con una isla de pescadores, pobre y marcada por la agitación de la Guerra Civil. Muchas familias estaban destrozadas, padres de familia que no están y la mujer tiene que reunir todas sus fuerzas para sacar adelante la familia. Había miseria económica y hambre, esto no mejora hasta finales de la década de 1950, donde franceses, belgas y suizos son los primeros turistas en llegar a la isla.

A partir del año 1960 se hace un puerto como toca y entra en funcionamiento el barco *la Joven Dolores* que en aquel tiempo fue una mejora muy grande para las comunicaciones con Ibiza. En los años 1960 también se abre el aeropuerto de Ibiza a vuelos internacionales, facilitando la llegada a Formentera de los turistas.

Pero la sociedad en esa época seguía siendo tradicional, la mayoría de la población trabajaba en el campo y con unas costumbres muy tradicionales aún. Esta sociedad chocaba con las costumbres de los turistas que llevaban vidas modernas, esto hizo que la mentalidad poco a poco cambiara, sobre todo la de las mujeres. Las mujeres de la isla veían como llegaban viajeras solas, sin marido y con un aire de seguridad, eso les abrió otro mundo.

Es fundamental destacar la importancia de este inicio de turismo para la economía y el empleo de la isla. Desde el inicio del turismo muchas mujeres irrumpen en el mundo laboral consiguiendo romper el rol tradicional impuesto por la sociedad, ya que hacía falta llevar dinero a casa porque el hombre no ganaba lo suficiente, o directamente, era porque no estaba (muchos hombres de la isla tuvieron que ir al servicio militar obligatorio, dejando así a las mujeres solas con los niños).

En la actualidad las mujeres representan la mayor parte de la fuerza de trabajo del sector turístico español, sin embargo, la incorporación de las féminas se realiza de forma desigual, ocupan mayoritariamente puestos de baja cualificación y remuneración.

Como establece la Ley, el número de mujeres no puede estar por debajo de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la no discriminación.

Tal y como apuntó el título de la portada de un artículo publicado por Canalis (2011), la igualdad no existe, las mujeres en algunos casos superan en número a los hombres en las Escuelas de Turismo, así como en la mayoría de empresas relacionadas con la actividad turística, desde pymes a multinacionales. Pero aun así ocupan más puestos de baja responsabilidad y poco reconocidos.

El turismo también es un sector con menos facilidades para las mujeres por su estacionalidad y horarios, comparado con otros sectores donde se promueve más la igualdad entre sexos.

Con este trabajo se quiere saber cómo fue el comienzo de dos mujeres formenterenses en los inicios del sector turístico y por otro lado se pretende examinar, con la recopilación de datos actuales, la poca presencia de mujeres en puestos de más responsabilidad en los alojamientos turísticos de Formentera. También se quieren determinar los obstáculos con que se topan las mujeres para ascender de puesto o para permanecer en él.

Los resultados obtenidos del análisis de las encuestas de los alojamientos turísticos son diversos. El primer objetivo era conseguir el número de hombres y mujeres que trabajan en los diferentes alojamientos turísticos y el segundo objetivo era realizar entrevistas a las personas con cargos altos.

A través de este estudio se han podido obtener unas conclusiones y también se han hecho unas propuestas para mejorar la situación actual de la mujer.

Objetivos y justificación

Como se ha mencionado anteriormente, el objetivo principal de este estudio es analizar la segregación vertical y horizontal por sexos en los distintos departamentos de los alojamientos turísticos de Formentera, además de las dos entrevistas hechas a dos mujeres de la isla que empezaron en el sector turístico cuando este recién comenzaba.

Pero también hay otros objetivos, como averiguar qué dificultades se encuentran actualmente las mujeres para ascender, acceder o incluso mantener un puesto de trabajo.

Además de conocer que piensan las personas encuestadas o entrevistadas sobre la presencia desigual de hombres y mujeres en determinados

departamentos y porque creen ellas que es tan desigual.

También averiguar cómo influyen los estereotipos que hay hoy en día en el ámbito laboral, en especial a las mujeres.

Asimismo, se ha querido saber si las personas entrevistadas o encuestadas tienen conocimiento de las políticas de igualdad que se deberían aplicar en las empresas y si se cumplen.

El último objetivo es elaborar un informe de recomendaciones para un modelo más equitativo. Este informe se ha hecho con las propuestas que nos han proporcionado tanto los entrevistados como los encuestados.

El turismo produce grandes ingresos económicos y genera mucho empleo en la isla. Concretamente el turismo representa más del 45% del Producto Interior Bruto (PIB) en Baleares, es el principal motor económico de la comunidad y emplea a decenas de miles de personas (más del 30% del total de asalariados). Fue el único sector que resistió la crisis sin destruir empleo y en la última década ha tirado de la economía balear mientras otros segmentos productivos se hundían.

Además, el sector turístico representa en Formentera uno de los sectores de trabajo con mayor representación femenina. Pero hay una clara ausencia de equidad o igualdad en los puestos de responsabilidad, que se relacionan con la existencia de obstáculos en las carreras profesionales y en el contexto social y personal de estas mujeres.

Este sector quizás esté tan feminizado porque muchas tareas que son realizadas en los alojamientos turísticos están tradicionalmente vinculadas con la mujer, por ejemplo: lavandería, limpieza, etc. Muchos de ellos son trabajos con los peores niveles de remuneración y reconocimiento social.

Esta dificultad que se encuentran las mujeres para ascender en su carrera profesional es conocida como ***techo de cristal***. Se trata de un techo que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide avanzar. Es invisible porque no existen leyes o dispositivos sociales establecidos y oficiales que impongan una limitación explícita en la carrera laboral de las mujeres. Los autores a lo largo de estos años le han puesto muchos nombres a estas barreras u obstáculos que se encuentran las mujeres, como suelo pegajoso, techo de diamante, etc. Pero todos tienen en común que no son barreras establecidas, sino que son invisibles.

Lo preocupante es que, a pesar del incremento del empleo de las mujeres en turismo, esto no se ha traducido en un incremento igualitario de la presencia de mujeres en los puestos con mayor responsabilidad. Esta situación no solo se da en el sector turístico, sino que también en otros sectores.

Hay muchas mujeres que se autoimponen barreras para no subir de rango tomando unas elecciones personales, pensando que el nuevo puesto tendrá un alto coste personal o familiar. Así que muchas mujeres rechazan puestos con más responsabilidad por las posibles dificultades que puedan encontrar para conciliar su vida personal con la laboral.

Otras mujeres abandonan puestos de gran responsabilidad, ya que la presión que se ejerce sobre ellas en este tipo de puestos es mucho mayor que la ejercida sobre sus compañeros hombres.

Las mujeres a lo largo de sus vidas se encuentran muchas barreras. Barreras de diversos tipos: están las sociales, las familiares, las de carácter laboral y profesional, etc. Todas estas barreras influyen negativamente en sus oportunidades y decisiones laborales.

Por esta razón este trabajo empieza con el relato de los inicios de la vida laboral de dos mujeres de la isla en los años 60 y 70, y seguidamente nos trasladamos a la actualidad para conocer más en profundidad que piensan actualmente las mujeres directivas del techo de cristal y también los hombres. Por ello se ha recogido información a través de unas entrevistas tanto a mujeres como a hombres que ocupan puestos de responsabilidad en los alojamientos turísticos de Formentera. Gracias a ello hemos podido ver los elementos en común y los diferenciales que ayudan a entender el *techo de cristal* en el caso de las mujeres.

Metodología

Este artículo se centra principalmente en un análisis del trabajo de la mujer en los alojamientos turísticos de Formentera como objeto de la investigación. Se han tenido en cuenta las siguientes variables: tipo de alojamiento (si es hotel, apartamento o hostel), número de estrellas o llaves y persona que dirige el alojamiento. Esta información permitió realizar un análisis de la relación entre el sexo de las

personas que los dirigen y las variables como el número de estrellas y tipología.

Este trabajo está formado por varias etapas: la primera, captación de información, estructuración del proyecto y toma de contacto con los diversos alojamientos turísticos para pedir su colaboración, e inicio de las dos entrevistas a las mujeres formenterenses que empezaron a trabajar en el sector turístico entre los años 1960 y 1970. La segunda fase se centra en recopilar las encuestas de los alojamientos, es decir, ir de uno en uno por las encuestas e intentar entrevistar a los directivos y otros cargos de alta responsabilidad. Finalmente se han analizado los datos obtenidos tanto de las encuestas como de las entrevistas y se han podido obtener unos resultados y una conclusión.

En resumen, se han obtenido datos de 33 alojamientos turísticos de la isla y se han clasificado según el sexo de la persona que los dirige. Después se ha obtenido la información general de la presencia de hombres y mujeres en cada departamento de estos establecimientos. Para finalizar se han analizado las entrevistas hechas tanto a las dos mujeres formenterenses como a hombres y mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en los alojamientos turísticos de Formentera. Unas entrevistas que nos han dado las claves para conocer cuáles son las limitaciones con las que se encuentran las mujeres de ahora y las de antes.

Encuestas dirigidas a los alojamientos turísticos y entrevistas a mujeres y hombres en puestos de baja y alta responsabilidad

El objetivo de las encuestas dirigidas a los alojamientos turísticos es analizar la segregación horizontal y vertical por sexos en los alojamientos, también queremos saber si existen medidas o políticas para promover la igualdad entre sexos. Para ello se diseñó un cuestionario para conocer la edad, género, puesto de trabajo, etc.

Después de diseñar este cuestionario se procedió a acudir a los diversos alojamientos para dejar las encuestas dirigidas a puestos considerados de baja responsabilidad y a la vez hacer las entrevistas personalmente a los altos cargos.

Al acudir a cada establecimiento se informó

debidamente del proyecto que se iba a realizar con los datos que se obtuvieran y por eso se solicitó esta colaboración. Obtuvimos una respuesta bastante positiva por parte de muchos alojamientos, aunque algunos se negaron a participar. Los datos obtenidos fueron los suficientes para poder obtener un conocimiento aproximado de la segregación de género en los alojamientos de la isla.

Para las entrevistas personales se seleccionaron los altos cargos de los establecimientos. Se consideraron altos cargos a las personas que han de tomar decisiones y coordinan un equipo de trabajo, es decir, directores, gobernantas, jefes recepción, etc. El objetivo de estas entrevistas era analizar las carreras laborales de las mujeres para detectar esos obstáculos que se encuentran en su desarrollo profesional. No sólo se ha analizado el de la mujer, sino que también las carreras laborales de los hombres en puestos similares, para poder comparar las trayectorias y poder ver los elementos en común o los que son diferentes.

Se han podido entrevistar a 95 personas que ocupan diferentes cargos de responsabilidad en diferentes departamentos. Para estas encuestas se tuvo en cuenta la edad y el sexo, el nivel de responsabilidad y el departamento en la empresa y también el tipo de alojamiento y categoría.

Es destacable la buena colaboración por parte de muchos alojamientos turísticos y también de muchas personas entrevistadas durante la realización del trabajo de campo. Aunque no se ha podido grabar ninguna entrevista realizada ya que muchos pensaban que podría haber consecuencias para ellos. Aun así, la información de los discursos nos ha dado la clave para conocer muchas de las limitaciones que se encuentran las mujeres a la hora de promocionar en sus puestos de trabajo.

Entrevistas a dos mujeres de Formentera

Para empezar a entender un poco lo que era ser trabajadora en el sector turístico de los años 1960 y 1970 hemos entrevistado a dos mujeres que han vivido el inicio del turismo y que empezaron a trabajar por necesidad en ese sector durante esos años.

La primera entrevistada es Mercedes Mayans Marí de 91 años (2020). Mercedes empezó a

trabajar en el año 1964 como camarera de pisos en los Apartamentos Capri, en esa época tenía 36 años y dos hijos, su marido estaba fuera de la isla cumpliendo con el servicio militar obligatorio.

Mercedes y su marido tenían algunos ahorros después de haber construido su casa, pero esos ahorros no bastaban para alimentar a sus hijos y a ella misma, y la ayuda familiar tampoco fue mucha. Esto hizo que Mercedes tuviera que buscar una alternativa para poder sacar a su familia adelante.

Así fue como Mercedes se desprendió de sus miedos y se dirigió a un conocido para conseguir trabajo en los Apartamentos Capri, situados en Es Pujols. Sus dos hijos se quedaban con la madre de Mercedes y ella cada día andaba unos treinta minutos hasta su trabajo, ya que ella vivía en Sant Ferran y no había dinero para comprar un vehículo.

Para ella fue difícil dejar a sus hijos con su madre e irse a trabajar, ella tuvo miedo al principio porque no sabía cómo le iría en el trabajo. Pero la jefa de los Apartamentos fue muy buena con ella, le enseñó a limpiar los apartamentos con rapidez y eficacia.

Los años fueron duros para ella, sólo veía a su marido durante unas semanas al año cuando se lo permitían y criar a sus hijos sola tampoco fue fácil.

Ella también fue una de las muchas formenterenses que al empezar a trabajar tuvo un contacto más estrecho con los turistas y ella disfrutaba de ver lo diferentes que eran. Su forma de vestir, hablaban diferentes idiomas (idiomas que nunca había oído, porque nunca había salido de la isla), su confianza en los extraños, etc. Era totalmente lo opuesto a lo que ella había vivido, poco a poco fue cambiando su forma de ver las cosas, ella veía que las mujeres podían viajar solas y vestir ropas ligeras, todo lo contrario que las mujeres de la isla que iban con los vestidos tradicionales, tapadas casi por completo.

Después de cinco años en aquellos apartamentos decidió ir a trabajar más cerca de casa, ya que también pronto tendría su tercer hijo y, así, la contrataron en el *hostal Fonda Pepe* donde la acogieron como una más de la familia. Catalina, su jefa, le daba hasta comida porque sabía que su situación económica era complicada. Mercedes ya no podía dejar sus hijos en manos de su madre porque ya no estaba en condiciones de cuidarse de ellos, así que los dejaba solos en casa. Su hija mayor la ayudó mucho con sus otros dos hermanos.

Mercedes se acuerda mucho de los *peluts* (así es como llamaban a los hippies los formenterenses), por sus largas barbas y cabellos. Ella se acuerda que cada tarde se congregaban los hippies en la plaza que esta justo al lado del *Hostal Fonda Pepe*, allí tocaban música y charlaban. Ella dice que era gente rica que buscaba un sitio donde gastar su dinero y que no eran mala gente.

Ahora vamos a la segunda entrevistada que es *Máxima Planells Ribas*, una mujer de 86 años. Ella empezó a trabajar en el año 1971, en el *Hostal Ca Marí*, también trabajó de camarera de pisos. *Máxima* estaba en la misma situación que Mercedes, un esposo que estaba fuera por el servicio militar y ella tenía que traer ingresos económicos a casa para alimentar a sus hijos.

Ella también nos cuenta que hubo cambios muy radicales con la entrada de los turistas en la isla, toda la vida habían vivido del campo y de repente tuvieron que aprender un nuevo oficio. Todas las familias de la isla eran humildes y con la llegada de los viajeros muchos isleños vieron la oportunidad de ganar dinero con ellos, dándoles alojamiento, comidas, etc. Así fue como muchos de ellos consiguieron grandes riquezas.

Lo que más nos ha sorprendido es que las dos han mencionado que algunas mujeres hicieron comentarios negativos porque ellas dos eran mujeres que trabajaban en el sector turístico y había mucha gente de la isla que no lo veía con buenos ojos, porque seguían con sus costumbres tradicionales.

Análisis de la dirección de los alojamientos turísticos

Lo primero que se descubre al analizar los datos obtenidos de las encuestas según el sexo de la persona que dirige el alojamiento turístico es la escasez de mujeres. 10 de los 33 alojamientos están dirigidos por mujeres (un 30% de mujeres).

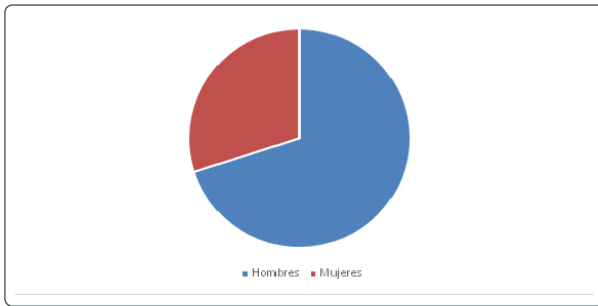


Gráfico 1. Directivos según sexo en los establecimientos turísticos en Formentera (%)

En el gráfico 1 podemos ver que hay un número muy bajo de mujeres en el puesto de directivos. El número de mujeres está por debajo de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la no discriminación.

Seguidamente vemos un cuadro con los tipos de alojamiento que se han prestado para este proyecto.

Tipos de alojamiento turístico de la isla que han participado en este estudio

Establecimientos	N.º
Hotel	22
Hostal	8
Apartamentos	3
Total	33

El 67% de los alojamientos turísticos analizados son hoteles, los hostales representan el 24% y el resto son apartamentos con un 9%.

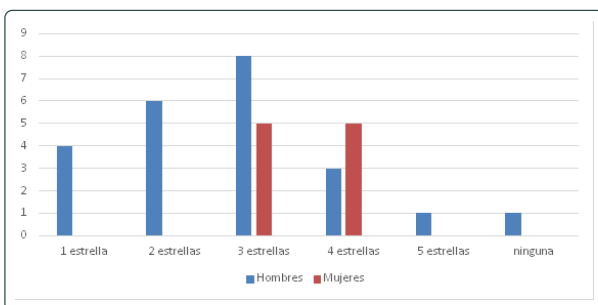


Gráfico 2. Alojamientos según número de estrellas y género que los dirige

De los hoteles analizados la mayoría tienen 3 estrellas (un 45%), de los hostales la mayoría tienen 2 estrellas (un 50%) y los apartamentos tienen 3 llaves (un 67%).

En el gráfico 2 se puede ver claramente que, de los alojamientos analizados, las mujeres sólo dirigen los de 3 estrellas y 4 estrellas que no es un dato muy negativo. Pero hay que destacar que según nuestro análisis de los diferentes tipos de alojamientos, 6 de los 10 dirigidos por mujeres lo hacen porque son propiedad de familiares suyos.

Este es otro factor que hay que resaltar, según las palabras de la mayoría de ellas si estos familiares no les hubieran concedido el puesto, muchas de ellas no estarían en la dirección ahora mismo.

La conclusión principal que se puede extraer de los datos recopilados y analizados es que existe una alta presencia de hombres en los puestos de dirección de los alojamientos turísticos de Formentera.

De los 33 alojamientos 10 están bajo mando de mujeres (un 30%). Los 23 restantes son liderados por hombres (un 70%). Pero se puede destacar que las pocas mujeres que lideran los alojamientos son de categorías bastante altas.

También hay que decir, viendo los resultados es evidente, que existen barreras que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos de dirección, si no fuera por lo mencionado anteriormente, muchas mujeres de esta isla no estarían ahora en la posición que están.

Análisis de los puestos de trabajo según el sexo

A continuación, nos hemos centrado en los datos obtenidos a través de las encuestas de los cargos de baja y alta responsabilidad. Las encuestas tenían como objetivo analizar la segregación horizontal y vertical por sexos de los diferentes departamentos de los alojamientos turísticos de Formentera.

Después de haber recogido los cuestionarios que habíamos dejado en los 33 alojamientos se ha podido obtener una gran muestra para empezar con este proyecto.

Se hizo un recuento de la presencia de hombres y mujeres en los distintos departamentos y también se separaron según el nivel de responsabilidad.

Primero centramos la atención en los puestos de alta responsabilidad de los diferentes departamentos, para ello entrevistamos a 55 personas.

Pudimos ver que la presencia de hombres y mujeres es muy desigual, porque de las 55 personas entrevistadas 21 eran mujeres (un 38%) y 34 hombres (un 62%). Así que se puede ver lo mismo que en el puesto de dirección, los demás niveles de responsabilidad tampoco cumplen con una representación igualitaria. Estos porcentajes también varían según el departamento.

Presencia de mujeres y hombres de alta responsabilidad en los diferentes departamentos

	Pisos y limpieza	Recepción	Mantenimiento	Animación	Restaurante y bares	Cocina	Total
Hombres		5	10	2	11	6	34
Mujeres	9	10			1	1	21
Total	9	15	10	2	12	7	55

Todos los departamentos muestran una gran desigualdad entre géneros y además algunos muestran porcentajes de 100% hombres, como el departamento de mantenimiento y en el caso de 100% mujeres, el departamento de pisos y limpieza.

Esto demuestra que estos dos departamentos mencionados anteriormente están vinculados a sus roles tradicionales tanto masculino como femenino, es decir, tareas tradicionalmente asignadas a hombres o a mujeres.

Presencia de mujeres y hombres en puestos de baja responsabilidad en los diferentes departamentos

	Pisos y limpieza	Recepción	Mantenimiento	Animación	Restaurante y bares	Cocina	Total
Hombres	2	8	10	4	20	10	54
Mujeres	14	12		5	8	3	42
Total	16	20	10	9	28	13	

Respecto a los niveles de menor responsabilidad se pueden ver grandes diferencias en casi todos los departamentos. El departamento de animación y de recepción son los únicos que están más igualados. Los departamentos de mantenimiento, restaurante y bares y el de cocina son más masculinizados.

Aunque el departamento de pisos y limpieza está muy feminizado, se va visibilizando la presencia de hombres, a diferencia del departamento de mantenimiento, donde no se ha podido ver ninguna mujer.

Para finalizar con este punto, se ha pedido tanto a las personas encuestadas como entrevistadas que hagan propuestas para lograr una igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo y las respuestas han sido las siguientes:

- Concienciar sobre la necesidad de coordinar la vida familiar con la vida laboral y personal.
- Hacer visible la desigualdad que afecta a las mujeres en su día a día, para poder eliminarlo.
- Creer más en la mujer, es decir, darle la oportunidad de mostrar su talento y eficacia.
- Eliminar la brecha salarial, si la hay, en la empresa.
- Revisar que las empresas cumplan con la igualdad de género, es decir, hacer inspecciones sorpresa para poder confirmar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.

Muchos entrevistados se han centrado en el tema de la educación para poder llegar a esa

igualdad, quieren que se conciencie sobre la desigualdad que hay actualmente, aunque se haya logrado mucho estos últimos años para minimizar la brecha. Pero insisten en que se puede conseguir más con la educación desde muy pequeños, mostrando que las mujeres son igual de capaces que los hombres para llevar a cabo una tarea.

Percepción de la segregación laboral de género

Este apartado lo hemos dedicado específicamente a la percepción de la segregación laboral horizontal y vertical de género. Tanto para las entrevistas como para las encuestas pedimos que los trabajadores opinaran sobre las distribuciones de hombres y mujeres en cada departamento, en puestos de alta y baja responsabilidad. Por otra parte, también les pedimos las razones que ellos creen que causan esas desigualdades en según qué departamento.

Muchos de los encuestados y entrevistados nos han dado a entender que hay tareas que son propias de hombres o de mujeres, estos estereotipos aparecen mucho en las encuestas, como una justificación de esta presencia desigual en los distintos departamentos.

Ahora vamos a ir de departamento en departamento para entender y observar las posibles causas de estas desigualdades entre hombres y mujeres.

Primero nos centramos en el departamento de pisos y limpieza. Como hemos podido ver, este departamento está muy feminizado en la isla pero en general suele ser así también en otros lugares, no sólo en Formentera.

Es un puesto tradicionalmente ocupado por mujeres y una de las causas podría ser: *se cree que el hombre no hace bien las tareas de limpieza en el ámbito privado así que en el laboral, aun menos.*

Pero la causa más mencionada por ellos mismos y la razón por la que hay esta escasez de hombres en este departamento es que ellos mismos piensan que no son los indicados para este trabajo. Es decir, ellos afirman que es un trabajo de mujeres y que ellos sirven más para otros departamentos.

Las mujeres tienen años de experiencia en estos puestos y además en casa también limpian, es lo que les gusta y lo que les enseñan desde pequeñas. ¿Como vas a poner a un hombre a limpiar una habitación? ¿Qué van a pensar los clientes?

Es evidente que es un puesto para mujeres, a no ser que sea el puesto de valets o reponedor que ese si es para hombres, ya que hace falta fuerza física que muchas mujeres no tienen.

Camarero de bar, 31 años

Ahora nos centraremos en el departamento de mantenimiento, que es el departamento 100% masculinizado en la isla, pero igual que pasa en el departamento de pisos y limpieza que es muy feminizado, el departamento de mantenimiento es en general masculinizado, no sólo en la isla.

Esto es así ya que muchos creen que a las mujeres les falta fuerza física, no tienen preparación técnica y también hay que decir que muchas ni intentan entrar en este departamento.

Muchas mujeres justifican que ellas no encajan en ese puesto por falta de fuerza física, pero hay otras que se niegan a esa creencia de que las mujeres no son aptas para esos puestos por falta de fuerza física.

Una de mis mejores amigas trabajó dos meses en un hotel en el departamento de mantenimiento, pero no fue una experiencia muy agradable ya que muchos de los compañeros se burlaban de ella e incluso la insultaban, al final dejó el trabajo, no aguantaba más. Esto no debería suceder, las mujeres tienen derecho a trabajar en los puestos que quieran, su jefe tampoco le ayudó para que no abandonara el puesto.

Recepcionista, 45 años.

Seguidamente nos centraremos en el departamento de restaurante y bar y también el de cocina donde hay una presencia muy desigual entre los dos sexos. Estos dos también son departamentos bastante masculinizados en los alojamientos turísticos de la isla.

Son bastantes los puestos que reflejan discriminación hacia las mujeres, entre ellos las jefaturas de estos departamentos.

Yo nunca he conocido una mujer maîtresse o cocinera y mira que llevo años trabajando en hoteles.

Camarera, 47 años.

Ahora le echamos un vistazo al departamento de recepción que según los entrevistados es uno de los departamentos con más mujeres y que se podría considerar más igualado en relación a los otros departamentos.

Esta mayoría de mujeres es así porque según los entrevistados estas dan un mejor trato o atención a los clientes, ya que es un puesto que tiene un trato directo con la clientela y cumplen con las cualidades que se buscan para un trato excelente al cliente (empatía, amabilidad, escuchar al cliente, paciencia, etc.) Cualidades que según los encuestados son más típicas en las mujeres. Lo que explica que haya más mujeres que hombres en estos puestos, pero esto no deja de ser un estereotipo.

Por último, está el departamento de animación que también es uno de los departamentos más masculinizados, pero también hay que decir que sólo hemos podido hacer un análisis de dos hoteles con animación, ya que los otros dos hoteles que también tienen este departamento no han querido participar en la encuesta.

Finalmente hemos llegado a la conclusión que las empresas no tienen una conciencia de esta desigualdad de género, también nos hemos dado cuenta que hay un desconocimiento de la política de igualdad de género que toda empresa debería tener. Además creemos que los altos cargos deberían ser los responsables de informar a sus empleados de la existencia de esta política y fomentar la igualdad, es decir, los altos cargos deberían ser agentes activos de esta igualdad a la que queremos llegar.

Así que se puede decir que quizás existe una intención ya que poseen las normas o políticas, pero no las llevan a cabo.

Aquí se pone de manifiesto este papel fundamental que pueden llevar a cabo las empresas para conseguir ese objetivo que también es beneficioso para ellas.

Entrevistas en profundidad a hombres y mujeres en puestos de alta responsabilidad

En este apartado del estudio se presentan los

resultados del análisis más profundo de las entrevistas realizadas a mujeres y hombres que ocupan cargos de mayor responsabilidad en los alojamientos turísticos de Formentera.

Hemos hecho una tabla seleccionando aleatoriamente a 16 personas de las 50 entrevistadas, 8 personas de cada género y de distintos departamentos considerando el cargo, sexo, edad y estudios de cada uno de ellos, además del lugar de origen y situación personal, para tener una pequeña imagen del total.

Selección de la situación de 16 personas entrevistadas

Puesto que ocupa	Sexo	Edad	Estudios	Lugar de origen	Situación Personal
Director	Hombre	44	Universitarios	Formentera	Pareja
Director	Hombre	46	Dirección hotelera	Mallorca	Casado y 1 hijo
Jefe de Mantenimiento	Hombre	41	Estudios primarios	Galicia	Pareja
Gobernanta	Mujer	53	EGB	Malgrat de Mar (Barcelona)	Divorciada con 3 hijos
Jefa Recepción	Mujer	31	Máster	Barcelona	Soltera
Gobernanta	Mujer	51	Estudios básicos	Cuenca	Casada y con 2 niñas
Directora	Mujer	39	Bachiller/Técnico de cocina	Ibiza	Pareja y con 2 hijos
Jefe Bares	Hombre	36	Licenciado hostelería y restauración	Alicante	Soltero
Directora	Mujer	46	Licenciada antropología y postgrado	Ibiza	Pareja y 3 hijos
Jefe Sala	Hombre	37	FP	Santander	Divorciado y 1 hijo
Chef	Mujer	33	Técnico de cocina	Valencia	Soltera
Gobernanta	Mujer	33	ESO	Alcalá la Real	Soltera
Jefa Recepción	Mujer	58	Estudios básicos	Madrid	Casada y con 2 hijos
Jefe Sala	Hombre	60	Estudios básicos	Formentera	Casado y con 2 hijos
Chef	Hombre	63	Estudios básicos	Granada	Casado
Jefe Recepción	Hombre	37	Universitarios	Ibiza	Pareja

A través de las encuestas se ha podido ver que las mujeres tienen una mayor conciencia sobre la desigualdad de género. Muchas de ellas han tenido dudas a la hora de aceptar puestos de mayor responsabilidad, dudas que aparecen por miedo, un miedo que muchas veces es creado por la misma sociedad. Miedo a no ser valoradas, respetadas, a no tener tiempo para la familia o miedo de no poder cumplir con el trabajo.

Tuve muchas inseguridades cuando empecé, era la nueva, muchos llevaban años allí y no me tomaban en serio. Además, a mí me escogieron porque me conocían de joven y a mi familia. Ellos buscaban una persona en quien confiar, antes de ese momento ni me había planteado ser directora de hotel.

Directora, 39 años.

Dudé cuando me ofrecieron el puesto, porque no sabía cómo cuidar de mis hijos, yo me acababa de divorciar, era complicado. Pero mis familiares me ayudaron mucho.

Gobernanta, 53 años.

Los hombres en cambio no han manifestado ese sentimiento de duda e inseguridad. Tampoco ven incompatible su vida familiar con su trabajo. Solo uno de los entrevistados ha dicho que es complicado conciliar la vida familiar con el trabajo.

Lo explicado con anterioridad es uno de los factores por el que muchas mujeres se conforman con lo poco que tienen, desanimándose, incluso muchas veces abandonan para no ser juzgadas por la sociedad, porque la sociedad sigue premiando el éxito profesional en los hombres y el éxito como madre en las mujeres.

En esta sociedad, la alta dedicación y ser buena madre no es compatible y esto influye en las decisiones que toman las mujeres en el ámbito laboral.

Si quieres ser directora olvídate de tener familia.

Jefe de bar, 36 años.

Esta idea de sacrificio la mencionan tanto hombres como mujeres, pero hay una diferencia, los hombres mencionan que renuncian al tiempo libre que no pasaran con sus familias u ocio. Mientras que las mujeres vinculan ese tiempo libre a los cuidados de los hijos o familia.

Podemos ver que la percepción que mujeres y hombres tienen sobre sus responsabilidades familiares y domésticas es muy distinta. Las mujeres que ocupan puestos de alta responsabilidad y tienen hijos se preocupan por no estar el tiempo suficiente con sus hijos y se sienten culpables. En cambio, los hombres no sienten lo mismo, ellos dicen que el tiempo que dedican a la familia es el suficiente, se sienten satisfechos con la distribución del tiempo.

El hecho de que mujeres y hombres concilien el ámbito laboral con el familiar, y lo hagan con sus parejas nos indica que algo ha cambiado. Sin embargo, aún hay más mujeres que hombres asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares. Pero hay un hecho fundamental que permite a muchas mujeres seguir trabajando, este es el rol de las abuelas o tías, que se encargan de los hijos.

Esta falta de conciliación se puede ver en la tabla anterior, la mayoría de los hombres (un 75%) tienen pareja o están casados, muchos más que las mujeres (un 50%).

Estos números nos indican que la conciliación de trabajo y vida familiar para las mujeres es

mucho más complicada que para ellos.

En cuanto al lugar de origen, la mayoría son de la Península, esto confirma el hecho de que más del 80% de los trabajadores de la isla en verano son de la Península.

La falta de alojamiento es un factor negativo para estos trabajadores que no viven habitualmente en la isla. Muchos de los entrevistados se quejan de tener que dormir en una habitación con cinco personas o más y, según ellos, esto genera que gente altamente cualificada no quiera venir a la isla a trabajar por las malas condiciones del alojamiento.

Como pretenden que gente como yo, con buenos estudios y cualificada venga a una isla a ser explotados por así decirlo. Trabajo muchas horas y luego no puedo descansar bien porque vivo en una lata de sardinas con seis personas más y además no hay ni aire acondicionado, sino dos ventiladores ¿Crees que esto es normal? Yo solo vengo a ganarme un sueldito para luego volver a mi pueblo con mi familia.

Jefe de Sala, 37 años.

En cuanto a hijos, la situación es casi similar: tres de los ocho hombres tienen hijos y cuatro de las ocho mujeres tienen hijos. Sin embargo, por las respuestas de las entrevistas, las mujeres se han visto más obstaculizadas en sus trayectorias profesionales.

Un ejemplo: el de la Gobernanta que tuvo que dejar su trabajo durante tres años para poder cuidar de su hijo ya que su marido fue ascendido en su trabajo antes de tener el niño.

También hemos podido comprobar que en esta isla el puesto de gobernanta suele estar ocupado por mujeres mayores. Además de esto hay que destacar un comentario de una de las directoras entrevistadas.

Quiero remarcar una cuestión, me parece muy triste que no haya hombres trabajando como camareras de piso, es un falso mito de que ellos no limpian bien. Es un departamento feminizado y no porque nosotras queramos sino porque ellos no quieren.

Directora, 46 años.

Otro dato que afecta a las mujeres es el de la posible o futura maternidad, es decir, el prejuicio de que la maternidad va a repercutir

negativamente en el trabajo. Pero al contrario, nunca se ha considerado que pudiese afectar negativamente en el trabajo la paternidad.

En este punto hay que decir que muchas veces se tienden a generalizar los fracasos y errores femeninos a la llamada *condición femenina*, cosa que no sucede con los hombres. Por esta razón, muchas mujeres se sienten evaluadas todo el tiempo por sus superiores u otros compañeros, para echarles el más mínimo fallo en cara. Este hecho produce una presión extra que, muchas veces, si se añade a la presión que sienten ya de por sí por las cargas familiares, puede provocar que dejen sus trabajos.

Formas de acceso al empleo

El siguiente punto de nuestro trabajo es el análisis de las formas de acceso al empleo, que generalmente son a través de contactos, familiares o amigos. Sobre todo, en esta isla donde todo el mundo se conoce.

En las entrevistas a varios directores de hoteles se ha podido establecer un patrón. Muchos, al ser de la isla o al llevar muchos años viviendo allí, prefieren contratar a personal que viva habitualmente en la isla. Lo hacen porque suele ser gente que ya conocen y también porque es gente que ya tiene alojamiento fijo en la isla.

También hay que mencionar que la mayoría de los directivos entrevistados para este estudio han accedido a los puestos que ocupan a través de herencia, es decir, el alojamiento era propiedad de sus padres u otro familiar que se lo ha dejado a su cargo. Pero no sin antes haberlos formado y teniendo unos estudios.

Otro dato curioso que nos hemos encontrado al hablar con los encuestados es que, en el caso de los jóvenes, primero está el deseo de alcanzar niveles de responsabilidad altos y en el caso de los mayores (la mayoría tienen escasa formación) lo primero era tener trabajo. Es decir, tenían o tienen otras visiones de la vida, también hay que resaltar que la mayoría de los jóvenes reciben ayudas económicas de los familiares, cosa que los mayores no tuvieron en su juventud.

Mis padres no hubiesen podido ayudarme, aunque quisieran, no les alcanzaba el sueldo, ganaban lo necesario para poder comer.

Jefe sala, 60 años.

Queremos volver a insistir, ya que en muchas encuestas y entrevistas ha salido el tema, sobre que las mujeres están afectadas por la misión imposible de conciliar el ámbito laboral y familiar aceptado por ellas mismas. Una misión que está condenada al fracaso para las mujeres que pretenden hacer frente a ambos ámbitos, siempre que no cuenten con algún apoyo extra.

En este estudio se ha podido comprobar que hay muchas de ellas que no se atreven o han rechazado propuestas de ascenso, porque creen que no serán capaces de poder llevarlo, aunque muchas de ellas tengan estudios, formación y años de experiencia.

Algunas de ellas se sienten desanimadas al ver que lo intentan todo para progresar, contando que cuentan con las mismas oportunidades que los hombres, comprueban que ellos son más promocionados que ellas. Para muchas de ellas quedan los puestos menos visibles, pero aun así con gran responsabilidad, con menos prestigio y unos salarios bastantes bajos. Puestos que se suponen que son transitorios, pero al final son permanentes.

Ellas insisten que tienen que demostrar mucho más que los hombres. Muchas empresas esperan un sobreesfuerzo por parte de las mujeres, porque es algo que siempre han hecho.

Nos exigimos más porque las empresas nos exigen más.

Jefa Recepción, 31 años.

Algunas de las trabajadoras han tenido que pasar por ambientes de trabajo *hostiles*, por así decirlo, ya que han tenido que sufrir chistes y bromas machistas, exclusiones de conversaciones, etc. Esto también supone un obstáculo, aunque haya actitudes menos hostiles como el cuestionamiento de la autoridad o infravaloración, incumplimiento de órdenes, etc. Este acoso por razón de sexo puede llevar al abandono del puesto porque no hay muchas mujeres que aguanten esta situación.

La consecuencia de este acoso laboral puede suponer un desgaste emocional al tener que justificar cada decisión u orden que se da, o bien pueden suponer una fuerte desmotivación para las mujeres.

Ahora bien, muchas de las entrevistadas han sufrido o han sido testigos de estas actitudes hacia mujeres. Mientras que de los hombres entrevistados muy pocos han visto este acoso

laboral en mujeres.

No nos podemos olvidar que los puestos de alta responsabilidad implican gran dedicación y disponibilidad porque el sector hotelero se caracteriza por largas jornadas, que en ocasiones pueden llegar a ser más largas que lo establecido en un principio. Las empresas no les obligan a hacerlo, pero para el buen funcionamiento del alojamiento turístico es mejor.

Esto también coincide con ese esquema clásico de que el hombre trabaja casi todo el día y la mujer está en casa cuidando de los niños y del hogar. Por eso es difícil para las mujeres aceptar estos puestos por la distribución del tiempo ya que para ellas supone una renuncia al tiempo en familia.

La ausencia de corresponsabilidad familiar y la ausencia de medidas de conciliación en las empresas y de una apuesta de modelos de carrera integradores, construyen un panorama muy preocupante para el logro de la igualdad de oportunidades, es responsabilidad de todos los agentes sociales eliminar las barreras para favorecer unas mejores y más eficientes formas de trabajo.

Otro tema al que hemos llegado con las entrevistas es la maternidad. Las mujeres de hoy en día aseguran que tienen que planificar la maternidad y además afirman que las empresas lo ven como un obstáculo para que hagan bien su trabajo.

Los hombres también han mencionado la paternidad en la entrevista, porque les parece muy corta comparada con la maternidad.

Para terminar con este punto, podemos decir que a lo largo de este trabajo se han descrito muchas experiencias que han vivido estas personas que ocupan puestos de alta responsabilidad en los alojamientos turísticos de la isla. Muchas de las mujeres entrevistadas creen que sería preciso poner en marcha unas medidas de igualdad, sobre todo facilitar la conciliación de la vida familiar y la laboral, que podría suponer un impacto muy bueno en el ambiente de trabajo, ya que no acabarían tan estresadas en el trabajo. También ayudaría a que muchas de ellas pudieran acceder a puestos de más responsabilidad y mantenerlos.

Hay muchas cosas que podría hacer la empresa para ayudar a sus trabajadores, no sólo a las mujeres sino también a los hombres, ya que hay muchos padres solteros. Este estudio nos ha demostrado que en general sigue siendo la mujer la que lleva el peso familiar.

Consejos para mujeres de los encuestados y entrevistados

Pedimos a los entrevistados y encuestados que nos dieran una serie de consejos para una mujer joven que quisiera llegar a un puesto de alta responsabilidad en un hotel. En síntesis, las respuestas son estas:

- Nunca dejes que nadie te diga que no puedes hacer una cosa y si alguien lo hace demuéstrale que eres muy capaz de eso y más.
- Aprende de tus errores.
- Consigue todo lo que te propongas, lo único que te lo impide eres tú misma.
- Tienes que quererte y cuidarte, elije lo que sea mejor para ti y no para los demás, nadie va a vivir tu vida.
- No te dejes pisotear y tampoco pisotees a los demás, hay que llevar como lema el respeto. Ser humana y solidaria con los demás, porque con ello llegarás más lejos que siendo una persona autoritaria e inflexible.

Al escuchar algunas respuestas de los entrevistados nos hemos acordado de una película llamada *Second Act* que hace visible lo que una mujer tiene que luchar para mantenerse en su puesto o ascender. Esta película inspiradora plantea algunas conversaciones muy importantes sobre el empoderamiento de las mujeres, creer en ti mismo, las segundas oportunidades, etc.

La protagonista, Jennifer López, es una gran defensora de la igualdad de género y en su vida real también ha tenido que luchar para llegar a ser reconocida como actriz, esto demuestra que, tanto en el sector turístico como en otros sectores, existe esta discriminación de género.

Y hay una frase muy motivadora y dice así:

Todos los días te levantas y tienes una segunda oportunidad.

Recomendaciones para conseguir que los alojamientos turísticos dispongan de un modelo equitativo

El objetivo de este estudio ha sido analizar todos los datos, obtener unos resultados y después elaborar unas recomendaciones para conseguir que los alojamientos turísticos de la

isla sean más igualitarios en lo que respecta al sexo de sus trabajadores, es decir, eliminar la discriminación de género.

Hay pocas mujeres en los altos cargos, pero las pocas que hay muestran un gran compromiso y una gran gestión, por lo que nos han revelado los trabajadores de los alojamientos donde lideran las mujeres.

Viendo que es necesario buscar unas soluciones que hagan que más mujeres tengan la oportunidad de ascender en su trabajo, hemos elaborado la siguiente lista de recomendaciones:

- Reconocer las situaciones de desigualdad entre los dos sexos y corregirlas inmediatamente.
- Hacer visible e informar en lo que respecta a la igualdad de géneros.
- Hablar de los beneficios del trabajo en equipo formado por mujeres y hombres, ya que hay diferentes formas de ver las cosas y pensar.
- Asegurar a los empleados que el proceso de selección y promoción es totalmente objetivo.
- Ayudar, si es necesario, en la conciliación de vida laboral y familiar, sin importar el sexo del trabajador/a.
- Hacer visible el talento de las mujeres, sus trayectorias exitosas.
- Participación equilibrada en todas las áreas de la empresa, es decir, que cada departamento tenga un número casi similar tanto de mujeres como de hombres trabajando, no como ahora.
- Las empresas deberían tener como lema en su política de responsabilidad social corporativa la igualdad de sexo real y efectiva.

Si no llevan a cabo estas recomendaciones o pautas de igualdad de género podrían estar perdiendo unos recursos humanos muy valiosos para la empresa.

Conclusiones

Vamos a exponer las conclusiones generales a las que hemos llegado después de analizar todos los datos obtenidos de los 33 alojamientos turísticos y de los entrevistados en puestos de responsabilidad.

La primera conclusión que obtenemos es que en los diferentes departamentos hay una desigualdad bastante significativa de la

representación de mujeres y hombres, tanto en los puestos de responsabilidad como en los puestos de menos responsabilidad.

Por ejemplo, en el departamento de mantenimiento se puede ver la segregación horizontal clásica, porque en la sociedad actual aún persiste el estereotipo de que una mujer no sería capaz de poder llevar a cabo las tareas de este departamento.

Está claro que las empresas prefieren a hombres en este puesto, porque piensan que las mujeres no poseen esa fuerza física y destreza o habilidades necesarias para este puesto. Nos encontramos con la misma situación (pero a la inversa) en el departamento de pisos y limpieza.

Así y todo, hay una diferencia entre ambos departamentos, mientras en el departamento de mantenimiento no hemos encontrado ninguna mujer, en el departamento de pisos y limpieza sí que hemos encontrado a hombres, aunque sean pocos.

La segunda conclusión a la que llegamos en esta investigación es que el rol reproductivo es uno de los temas que más ha salido en las entrevistas, sobre todo en las entrevistas a mujeres.

El querer tener hijos significa para las mujeres tener pocas oportunidades de ascenso, quedarse en puestos de menor remuneración, etc. Todo ello las lleva a una sensación de tener que demostrar más para ser valoradas por sus superiores.

Muchas sienten una falta de apoyo para coordinar la vida familiar con la laboral, esto hace que muchas de ellas tengan que enfrentarse a decisiones difíciles relacionadas con el trabajo, sin embargo, muchos de los hombres no se han enfrentado a estos obstáculos.

Para las mujeres significa renunciar a algo: dedicarle más tiempo a la familia o más tiempo para uno mismo para seguir con el desarrollo personal. En cambio, los hombres no manifiestan estos problemas de tener que renunciar a algo y además algunos reconocen que sus mujeres son las encargadas de la casa, mientras que ellos son sólo los encargados o ayudantes de algunas funciones.

La mayoría de las mujeres entrevistadas con hijos o hijas han llegado a sus cargos de responsabilidad o han permanecido en ellos gracias a la ayuda de otras mujeres, como madres,

abuelas, niñeras, etc.

Ni la sociedad ni la empresa les han prestado ayuda. Las empresas no tienen políticas o servicios que faciliten esta conciliación, ni tampoco hay recursos públicos que lo hagan. Esto debería ser una responsabilidad de todos los agentes sociales para eliminar esos obstáculos a los que se enfrentan muchas mujeres.

Esta ayuda podría suponer un cambio beneficioso tanto para las empresas como para la sociedad, supondría una mejora en la imagen de la empresa y un nuevo modelo laboral que también mejoraría los ingresos de esta.

Por último, hemos averiguado que en ninguno de los alojamientos turísticos encuestados existen unas políticas formales de selección, sino que las jefaturas de cada departamento suelen estar al cargo de ello.

Además, tampoco hemos visto unas políticas activas para eliminar cualquier discriminación de género, ni tampoco existen reuniones para poder concienciar o hablar abiertamente de ello.

Esta ausencia de medidas de igualdad, para poder anticipar o evitar posibles discriminaciones, hace que muchas mujeres se sientan desprotegidas y esto puede suponer una pérdida de estas buenas trabajadoras que podrían ser valiosas para la empresa.

Hay que fomentar la diversidad de género porque aporta diferentes estilos de trabajar y pensar que podrían ser muy beneficiosas para el progreso de las empresas, ya que el sector turístico ha de adaptarse a las constantes transformaciones y a una clientela que es cada vez más exigente. Para hacer frente a esto se necesitan nuevas maneras de gestionar y liderar, que se pueden conseguir con un trabajo en equipo entre hombres y mujeres.

A parte de todo lo anterior, también hay que evaluar las dos historias de las mujeres entrevistadas, las cuales se tuvieron que aventurar a lo desconocido para poder sobrevivir ellas y su familia. Son dos historias de mujeres fuertes que lucharon por un futuro, a quienes no les han importado los obstáculos encontrados, ellas los han superado. Han sido unas de las primeras mujeres en trabajar en este sector, concretamente en el de alojamientos turísticos sin que nada las frenara.

Bibliografía

Canalis, X. (06 septiembre 2011). **Mujer y turismo: la igualdad no existe**. *Hosteltur*. 06 de septiembre de 2011. Recuperado el 18 abril 2020 de https://www.hosteltur.com/132250_mujer-turismo-igualdad-no-existe.html

Lau, M. (Dir.). (2018). **Camping NO!- Un momento de gloria**. Onlinefilm Beta. Recuperado el 18 abril 2020 de https://onlinefilm.org/en_EN/film/65030

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23/03/2007. Recuperado el 19 de febrero 2019 de <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Saez, H. (02 marzo 2019). **El turismo balear creó más de 1.350 empresas en la última década**. *elmundo.es*. 02 de marzo de 2019. Recuperado el 18 abril 2020 de <https://www.elmundo.es/baleares/2019/03/02/5c7a63d8fdddf52e8b45ed.html>

© Marcella Escandell Sievert dels continguts de
l'article.

© *Turística, papers de Turisme* de l'edició.
ISSN 2695-5334