

Luisa Lorenzo y Luisa García

Archivado en: ENTREVISTAS · hoteles · SANTIAGO · MUJER
Marcos González Peña | Jueves, 8 de marzo de 2018, 11:20

Compartir 0 Twitter G+

- Aprovechando el Día Internacional de la Mujer entrevistamos a Luisa Lorenzo y Luisa García, dos generaciones de mujeres al frente del Hotel & Spa A Quinta da Auga que nos ofrecen su opinión sobre la integración en su sector



A grandes rasgos, ¿cómo ven la situación de la mujer en el sector de la hotelería y el turismo gallego?

Luisa Lorenzo (directora): Considero que la mujer tiene un papel muy importante especialmente en las empresas familiares vinculadas a la hotelería y turismo en Galicia. La mayoría del tejido empresarial es de este tipo en Galicia, pequeñas empresas familiares vinculadas a la hotelería y por supuesto, a la restauración.

Luisa García Gil (fundadora): La mujer sigue siendo un importante soporte del mundo hostelero gallego. Estos últimos años el fenómeno del Turismo Rural ha permitido el emprendimiento femenino en el rural donde los Programas Leader europeos han apoyado este tipo de empresas con formación y fondos de ayuda.

En los puestos de dirección y jefaturas el impase profesional que supone la maternidad sigue frenando el desarrollo profesional de la mujer. A veces el intento de protección de los periodos de maternidad por la Administración provoca la fuga de oportunidades.

¿Se ha avanzado durante los últimos años? ¿Cómo ha cambiado el panorama desde que se inauguró A Quinta da Auga?

LL: Con el acceso a la formación técnica de cada vez más mujeres en el sector, la incorporación a puestos de responsabilidad es cada vez más numerosa, si bien sigue estando frenado por la conciliación y la maternidad.

LG: Es en hostelería donde la mujer sigue teniendo una importante representación. Los idiomas fluidos siguen siendo una asignatura pendiente.

¿Creen que estamos ante un sector con bastantes mujeres en puestos de responsabilidad o el suyo es una excepción?

LL: No es raro encontrar mujeres directoras de hotel así como puestos intermedios, si bien por cómo está estructurada la operativa en nuestro sector, puede ser más complicada aún la conciliación. En nuestro caso apostamos por las personas, su valía profesional y su actitud hacia la responsabilidad independientemente del sexo. En nuestros puestos directivos realmente está igualmente repartido, y constituimos mitad mujeres y mitad hombres y en el resto de la plantilla, ocurre lo mismo.

LG: Tengo la sensación de que es un sector donde la mujer triunfa por sus capacidades especiales, a pesar de lo dicho anteriormente.



¿Las mujeres lo tienen más difícil para triunfar en el sector?

LL: Como en cualquier otro sector, los puestos de responsabilidad suponen una renuncia y es complicada la conciliación de estos puestos con la implicación que requieren. Por otro lado, las sustituciones de puestos de responsabilidad son infinitamente más complicadas durante las bajas maternales.

Más noticias en ENTREVISTAS

Guillermo Martínez, IGP Ribeiras do Morrazo
Nace un nuevo vino, de las Rías Baixas para el mundo

Luisa Lorenzo y Luisa García
Dos generaciones de mujeres al frente de A Quinta da Auga

Entrevista a Saúl Umaña En Xantar 2018
Saúl Umaña es un chef Costarricense que vino a ofrecer apuestas gastronómicas a la edición número 13 de Xantar. Egresado del Instituto Nacional de Aprendizaje INA, seminarista del San Pellegrino Young Chef 2018 y chef promotor del plan nacional de la gastronomía costarricense sostenible y saludable.

Vinos y Caminos
5688 Me gusta

Me gusta esta página Contactar

Sé el primero de tus amigos en indicar que te gusta.

LG: En nuestro caso, el sexo no es un factor que incida en la contratación.

¿Durante su trayectoria profesional han tenido que soportar alguna situación de discriminación o infravaloración por el hecho de ser mujeres?

LL: Yo no, y por la educación y los valores que me ha transmitido mi familia nunca me he visto diferente profesionalmente a un hombre y nunca he tenido discriminación.

LG: No he tenido ninguna discriminación.

¿La conciliación es uno de los mayores retos?



LL: La conciliación es realmente un asunto complicado en cualquier puesto de responsabilidad. Las mujeres seguimos por lo general asumiendo el papel de llevar el hogar y todo lo que ello conlleva, así como un mayor nivel en el cuidado de los hijos, lo que hace realmente complicada la conciliación. Suele por lo general suponer una renuncia, ya que el equilibrio es muy complicado.

LG: La conciliación sigue siendo un problema que la mujer solventa con su tenacidad y espíritu de sacrificio y un problema difícil de resolver.

¿Qué medidas echan en falta por parte de la administración?

LL: Los encaminados a la sustitución de puestos de responsabilidad, que son infinitamente más complicados de cubrir (por el período formativo necesario y por la dificultad de encontrar un perfil de este tipo para un corto período de tiempo).

La justa adecuación a los horarios y operativa de la empresa en las reducciones de maternidad. En las pequeñas empresas, la dificultad es aún mayor.

LG: La Administración debe vigilar los abusos que a veces sufren las empleadas y también las empresas en los períodos de maternidad. Hay empleadas y empresas que abusan de estas situaciones.

Vienen de compartir unas jornadas con las alumnas de último año de dirección hotelera del CSHG, ¿cómo ven el futuro?

LL: Hemos podido ver un grupo formado por una mayoría de mujeres, que están realizando en la actualidad sus últimos cursos de gestión hotelera con una gran preparación e ilusión. Sin lugar a dudas la formación técnica es fundamental para el desarrollo de nuestro sector en Galicia para su profesionalización y un gran reto. Como empresa del sector, poder contar con una cantera de profesionales que se han formado en teoría y práctica es una gran ayuda para el desarrollo de nuestra actividad.

LG: Hemos notado una mayor cantidad de alumnas. Hemos visto buena preparación y mucha ilusión.

Esta entrevista también puede leerse en la Revista Hostalería Galega Gastronomía & Turismo (HG&T)