

Amie Tsang y Liz Alderman
LONDRES, INGLATERRA

Un despacho jurídico está dando horarios más flexibles a las abogadas. Un gigante de la tecnología quiere engrosar las filas de ingenieras. Y una empresa de medios está reclutando una más mujeres para tener un vínculo más cercano con su base de clientes.

En el Reino Unido, hay nuevas reglas que obligan a las empresas a publicar el grado de su brecha salarial de género y han provocado un debate de mayor alcance sobre la desigualdad en el lugar de trabajo. Cada vez se está avergonzando más a las empresas —la gran mayoría de las cuales les pagan mejor a los hombres— para que tomen medidas.

Hay una gran cantidad de obstáculos. Los hombres ocupan los puestos de más alto nivel. Las mujeres toman más tiempo fuera del trabajo para cuidar a los hijos. Los hombres dominan los sectores mejor pagados, como las ventas y los que requieren habilidades técnicas. Entonces, ¿qué se puede hacer?

La técnica de campo

El año pasado, cuando Stella Worral comenzó a trabajar como técnica de campo en Virgin Media, sintió que llamaba la atención un poco más de lo normal.

Más del 96% de los técnicos de campo de la empresa son hombres, que instalan las cajas y los cables para que los servicios de televisión y banda ancha lleguen a los hogares. Algunas de las sucursales para técnicos de Virgin ni siquiera tienen baños de mujeres. Y el ambiente se podía sentir inti-



MICHAEL HIRSHON/NYTMK PARA EF

En el Reino Unido las empresas deben hacer público su nivel de diferencia entre los salarios de hombres y mujeres.

Brecha salarial, una lucha sector por sector

ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas fueron mujeres. Fujitsu busca que, para 2020, el 20% de sus ingenieros, el 30% de su fuerza de ventas y una cuarta parte de sus gerentes sean mujeres.

Para lograrlo, la empresa está concentrando esfuerzos en el reclutamiento. Edwards visita universidades con el fin de animar a las mujeres para que ingresen a las carreras tecnológicas o de in-

por sector

En el Reino Unido, hay nuevas reglas que obligan a las empresas a publicar el grado de su brecha salarial de género y han provocado un debate de mayor alcance sobre la desigualdad en el lugar de trabajo

quiera tienen baños de mujeres. Y el ambiente se podía sentir intimidante sencillamente porque no había mujeres.

Virgin reportó una brecha salarial promedio de 17,4%, es decir que las mujeres ganan cerca de 83 libras por cada 100 que ganan los hombres (100 libras son cerca de \$140). La mitad de los clientes de la empresa son mujeres, pero tan solo el 29% de su personal es femenino, y las clientas están solicitando más técnicas de campo para que les instalen los servicios de Virgin en sus hogares.

Para satisfacer la demanda, Virgin Media, una filial de Liberty Global con aproximadamente 13.000 empleados, está ampliando su red de reclutamiento. Ha experimentado con grupos de becarios que constan solo de mujeres, y con requisitos para que haya una mujer en cada lista final de una vacante, comentó Catherine Lynch, directora de Recursos Humanos de Virgin Media.

La empresa también ha buscado aumentar la proporción de mujeres en cargos altos por medio de tutorías y de fomentar entre las mujeres el deseo de postularse para ascensos.

La socia gerente

En 2015, Claire Clarke se volvió la primera socia gerente de Mills & Reeve, una firma de abogados del Reino Unido. En aquel entonces, cerca del 28% de los socios de la firma eran mujeres.

En años recientes, Mills & Reeve ha intentado hacer un mejor trabajo al momento de reclutar y conservar a las mujeres, en particular por medio de la promoción de trabajos de medio tiempo. La

firma esperaba que esto sirviera para mitigar la dificultad que implica hacer malabares con las horas de trabajo y la maternidad.

Fue un problema que debió enfrentar Clarke, una madre de cuatro. “Tengo que revisar los calendarios de la escuela y programar en el laboral las reuniones nocturnas con los padres de familia, los conciertos de la escuela, los días para hacer deporte”, relató.

A pesar de la iniciativa del medio tiempo, Mills & Reeve ha progresado poco. De hecho, la proporción de mujeres socias de la firma fue un poco menor de lo que era cuando comenzó Clarke, lo cual provocó que el promedio de la brecha salarial sea del 34%.

Es un desafío que se refleja en la industria. Las mujeres constituyen más de la mitad de los abogados en los despachos jurídicos del Reino Unido, pero tan solo el 28% son socias, de acuerdo con la Sociedad Legal del Reino Unido.

Varios bufetes ofrecen trabajos de medio tiempo. Sin embargo, en Mills & Reeve, cerca de un tercio de las mujeres y del 7% de los hombres toman la opción.

De todas maneras, el personal debe estar equilibrado para satisfacer a los clientes.

Cuando los clientes de los bu-

“**Si un requisito es tener experiencia en la industria y esta la dominan hombres, el reclutamiento es pescar en un estanque de hombres”.**

Sarah Appleton
Majestic Wine.

fetes más importantes del Reino Unido contratan sus servicios suelen esperar una disponibilidad de todo el día. Los puestos con mayor responsabilidad, y mejores salarios, suelen conllevar fechas de vencimiento estrictas, ya sea al momento de presentar documentos en una bolsa de valores o de cerrar una adquisición.

La reclutadora tecnológica

Myfanwy Edwards pasa mucho tiempo en las universidades, animando a mujeres para que estudien carreras relacionadas con la tecnología o la ingeniería.

Edwards es una programado-

ra e ingeniera que desde la década de 1980 ha trabajado en la empresa tecnológica de Japón Fujitsu y ha logrado escalar hasta llegar a trabajar con la gerencia para reclutar y promover a las mujeres.

Cuando la contrataron, la mayoría de sus colegas en las oficinas de Fujitsu en Reino Unido eran hombres. Y sucedía lo mismo con los clientes.

Como sucede en muchas firmas grandes, Fujitsu se percató de que su brecha salarial de género se originaba en una mala representación de las mujeres en los cargos de la alta gerencia y en más áreas con mejores salarios.

Para corregir el desequilibrio —las mujeres en las operaciones británicas reciben un salario promedio de 82 libras por cada 100 que ganan los hombres—, la empresa ha buscado promover a ingenieras y el trabajo que hacen.

Después de ir de aquí para allá por departamentos diferentes, en 2014, Edwards fue la primera mujer en ser nombrada “ingeniera sénior distinguida”, un premio que otorga la empresa.

Uno de los grandes desafíos es encontrar la manera de aumentar la paridad de género en el proceso de desarrollo: el año pasado, solo el 16% de los graduados en

las mujeres para que ingresen a las carreras tecnológicas o de ingeniería. El año pasado, al menos la mitad del total de los aprendices nuevos fueron mujeres, más de la tercera parte que en 2014.

La especialista en vinos

Majestic Wine es una empresa inusual en el Reino Unido: sus datos sobre los salarios revelan que las mujeres reciben mejores sueldos que los hombres.

La mayoría de los empleados de sexo masculino ganan menos porque tienen trabajos en las bodegas apilando cajas de vinos o levantando objetos pesados.

Cuando ingresó su solicitud para el trabajo en la tienda de vinos más grande del Reino Unido, lo único que Hannah Butson sabía de vinos tintos, blancos y rosados era que le gustaba beberlos.

Sin embargo, Majestic Wine la capacitó para que obtuviera una certificación profesional en vinos. Después de cursos para catar vinos, “se me hizo muy fácil describir un vino”, comentó. Pronto se volvió subdirectora sénior.

Para atraer a más mujeres, Majestic ajustó sus puestos de trabajo para que no se requiriera experiencia previa en la industria. Se centran en contar con las habilidades necesarias, enfatizando que el conocimiento sobre los vinos se puede enseñar. ■

© 2017 NEW YORK TIMES NEWS SERVICE

CONTENT PROVIDED BY

The New York Times

News Service & Syndicate