

Concurso de Género de la GIZ 2024

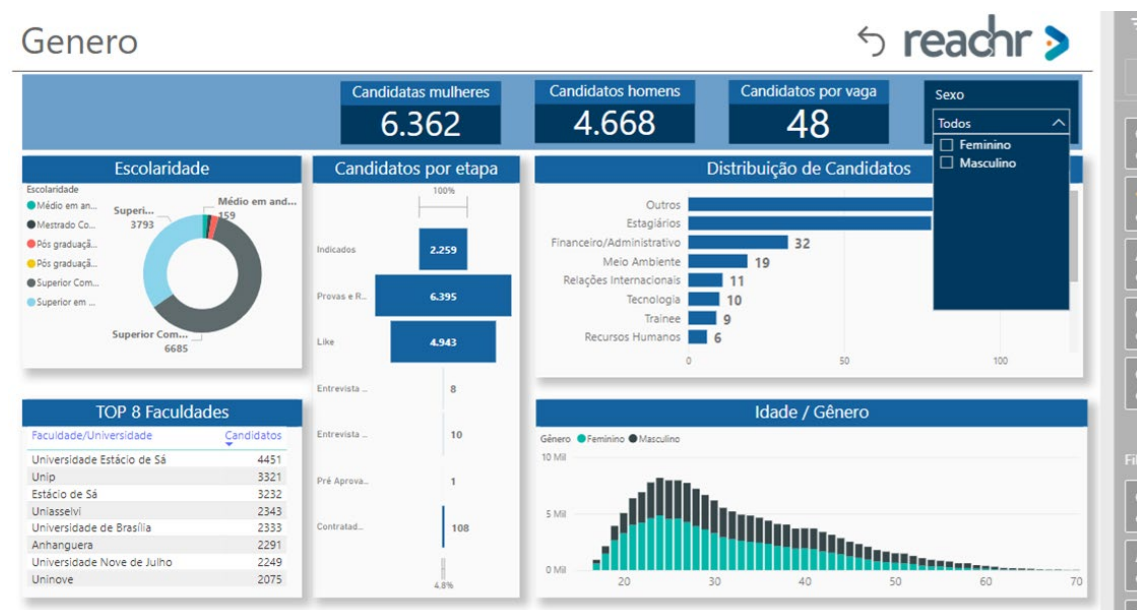
Departamento de Recursos Humanos – GIZ Brasil

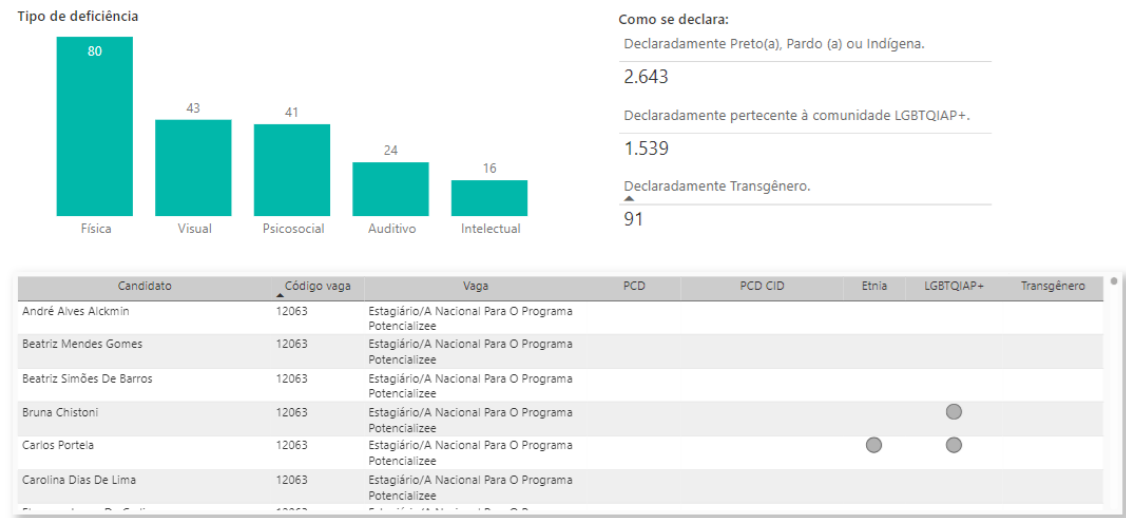
Contribuciones en las categorías Proyectos GG1 y Proyectos GG2

1. Promoción de la igualdad de género

Promoción de la igualdad de género en el proceso de reclutamiento y selección en GIZ Brasil.

Brasil tiene una población que alcanza los 203.100 millones habitantes, según datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), con un 51,5% de mujeres y un 48,5% de hombres, aunque -según datos oficiales- poco más del 31% de la fuerza laboral femenina ha alcanzado puestos de trabajo que requieren cualificaciones. El país todavía da prioridad a la contratación de hombres en puestos de trabajo, especialmente en la gestión. En el sector de recursos humanos de GIZ Brasil, se implementó un proceso de reclutamiento y selección que promueve la igualdad de género en las postulaciones. Se implementó una plataforma para ayudar a publicitar vacantes en más de 10 sitios de empleo, así como universidades que contribuyen a la selección de mujeres profesionales. En proyectos donde existe predominio de profesionales masculinos, el uso de esta plataforma contribuyó a dar a conocer vacantes en áreas profesionales en un mercado mayoritariamente masculino, lo que nos llevó a llegar al mayor número de candidatas y en consecuencia, contratar mayoritariamente de este género. La siguiente imagen muestra un ejemplo de la información de la plataforma utilizada.





2. El género como característica de calidad de nuestro trabajo

Todos los sectores de GIZ Brasil realizan sus procesos de selección utilizando la plataforma, además de recibir todo el apoyo e acompañamiento de un profesional de recursos humanos durante las entrevistas.

La aceptación y reconocimiento de esta herramienta como parte formal del proceso permite buscar candidatos para los respectivos cargos y, por tanto, reducir sustancialmente las desigualdades cuantitativas. En la GIZ Brasil tenemos parcerias con escuelas e profesores de idiomas para incentivar y promover el desenvolvimiento de las profesionales. Cabe mencionar aquí el apoyo incondicional del Director Regional así como del equipo de directores y el equipo del Grupo de Trabajo de género. Es fundamental contar con el apoyo e concientización de la alta jerarquía para que los procesos puedan formar parte de la cultura.

Hoy se puede comprobar que además de aumentar el número de profesionales contratadas para vacantes, las áreas de recursos humanos de otros países también se basan en esta política que venimos implementando en GIZ Brasil.

3. Implementando principios feministas fundamentales

Al priorizar estas contrataciones de mujeres profesionales, GIZ Brasil se destaca por adoptar un enfoque centrado en garantizar los derechos humanos, reducir las diferencias, contribuir a reducir la brecha estructural que existe en países como Brasil donde predomina el género masculino en puestos destacados y desigualdades salariales incluso cuando se realizan las mismas actividades. El departamento de Recursos Humanos de GIZ Brasil observó que todos los sectores contribuyen a este enfoque que apunta a cuestionar críticamente las relaciones de poder en una sociedad patriarcal como Brasil.

Hoy, en GIZ Brasil estamos orgullosos de mostrar estos datos:

Total de 347 empleados • 216 mujeres • 131 hombres

Mujeres en puestos de liderazgo: 67%

4. Cooperación

El Departamento de Recursos Humanos mostró datos estadísticos a los demás departamentos y presentó estudios que apuntan a una mejora en la calidad de vida de los profesionales de la institución. RR.HH. buscó basarse en análisis sociales y políticos para demostrar a sus socios institucionales la importancia de aplicar esta política de igualdad de género. Todos los profesionales de RR.HH. participaron en la difusión de estas prioridades. El resultado es que hoy, GIZ Brasil, además de ser una referencia regional, también ha superado, poco a poco, obstáculos culturales, como los que arraigan los conceptos de desigualdad. Los éxitos son cuantitativos. Hoy podemos decir que nuestra política de selección de candidatos para puestos destacados de la institución ya se cumple no sólo desde el punto de vista de la cantidad, sino también de la calidad de estos profesionales. Los principales factores de éxito se resumen en la cantidad y calidad de los profesionales contactados por GIZ Brasil y en las posiciones de liderazgo.

Contribuciones relativas a la transversalización del enfoque de género a nivel interno:

1. Cultura empresarial

Hoy en día, GIZ Brasil tiene un alto porcentaje de mujeres profesionales en su plantilla, que corresponde al 51,1%. El objetivo es llegar al menos al 60% de mujeres profesionales en 2024. En este enfoque, se puede ver que hubo un cambio conceptual, también desde el punto de vista salarial. En GIZ Brasil, todas las profesionales que realizan las mismas actividades que un profesional masculino ganan la misma remuneración. Anualmente se realiza un estudio de remuneración en el mercado local para mantener actualizados los ingresos de los profesionales de la GIZ, valorándolos y reteniéndolos.

2. Competencia en materia de género

Mientras Brasil hoy tiene un 51,5% de mujeres, la GIZ Brasil se acerca a ese porcentaje - hoy somos el 51,1% - con el audaz objetivo de llegar, a finales de 2024, con un 60% de mujeres profesionales.

El Departamento de Recursos Humanos quiere seguir manteniendo este enfoque, desarrollando políticas convincentes y con resultados pragmáticos, para todos los sectores de la Institución, para que se contraten más profesionales y que la política salarial sea equitativa.

3. Cooperación

Hubo pleno compromiso de involucrar absolutamente a todos los sectores de GIZ Brasil en este proceso. Dar a conocer el funcionamiento de la plataforma, realizar reuniones de formación, mostrar a otros departamentos los datos estadísticos, lo que presenta un panorama que debe cambiarse urgentemente.

La cooperación comienza con los términos de referencia para la elección de proveedores que presten servicios en el sector de recursos humanos. Desde el sector de licitación de contratos hasta la elección final del proveedor, todos tienen un encaje cultural (fit cultural) con nuestras políticas y desafíos de una cultura de diversidad e inclusión.

Profesionales de RRHH involucraron a otros sectores de la institución, que está dando grandes pasos para dar prioridad a la política de cambiar este escenario hasta ahora desfavorable para las profesionales femeninas.

Inversión en una mejor descripción de los requisitos de vacantes con un lenguaje inclusivo; Uso de tecnología inclusiva; Reclutamiento inclusivo; mencionando algunos de los factores decisivos para el éxito en alcanzar el objetivo de eliminar sesgos inconscientes en el proceso de selección y aumentar la pluralidad de perfiles y la diversidad de la empresa.

Autoras: Alejandra Villalba, Alline Monteiro, Ariane Nunes e Elgislene Silva