

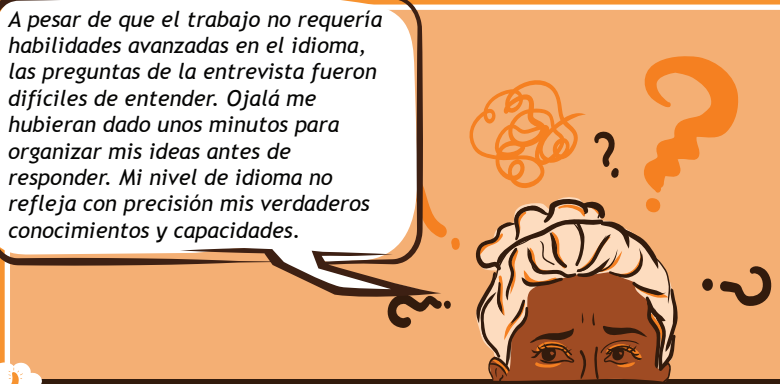
Los siguientes escenarios destacan momentos de mujeres recién llegadas que ingresan al mercado laboral, buscando no solo empleos, sino un lugar donde realmente pertenezcan y puedan construir sus sueños profesionales. Este gráfico tiene como objetivo mostrar las barreras que enfrentan, creando conciencia tanto para los empleadores como para la comunidad.



Comencemos entrevistando a las candidatas que ya conocemos. @Gerente

¿Pero, qué hay de los muchos currículums/hojas de vida excelentes que recibimos? @Gerente de Recursos Humanos

Muchas mujeres recién llegadas carecen de las redes necesarias para conseguir empleo en Nueva Brunswick. Brindar igualdad de oportunidades y un proceso de entrevistas justo puede ayudar a promover **el mérito por encima de las conexiones** y garantizar un mercado laboral más equitativo.



A pesar de que el trabajo no requería habilidades avanzadas en el idioma, las preguntas de la entrevista fueron difíciles de entender. Ojalá me hubieran dado unos minutos para organizar mis ideas antes de responder. Mi nivel de idioma no refleja con precisión mis verdaderos conocimientos y capacidades.

Para obtener las mejores respuestas de candidatas recién llegadas a Canadá que están mejorando sus habilidades lingüísticas, es crucial mejorar **el proceso de entrevistas interculturales**. Técnicas como usar un lenguaje sencillo, oraciones cortas, permitir unos minutos antes de responder preguntas analíticas y proporcionar algunas preguntas con anticipación, pueden ayudar a garantizar claridad y equidad.



He notado en varias ofertas de trabajo de mi organización para roles administrativos similares al mío, que mi salario está por debajo del promedio. Aunque no tenga **experiencia canadiense**, mi experiencia internacional ha contribuido significativamente a mi desempeño. ¿No debería considerarse esto último, independientemente del lugar donde fue adquirida la experiencia profesional?

La **experiencia internacional** ofrece perspectivas valiosas que pueden enriquecer el entorno laboral e impulsar la innovación. Enfatizar las habilidades y conocimientos por encima del lugar de empleo es fundamental, y alinear los estándares salariales con estos atributos garantiza una compensación justa.



Me siento excluida de muchas decisiones en las que debería participar. Parece que no me contrataron por las contribuciones de liderazgo que quería aportar, sino para cumplir con una estrategia de ventas que vincula la contratación de diversidad de empleados con mejores resultados comerciales. ¿Estoy siendo utilizada para mostrar diversidad por mi origen étnico?

Aplicar políticas de igualdad, diversidad e inclusión es fundamental, pero asegurar que estas políticas deriven en **una inclusión genuina** es esencial para la retención del personal. Los estudios demuestran que las personas que se sienten incluidas tienen más probabilidades de permanecer en sus empleos. Medir y promover la inclusión crea un entorno donde los empleados se sienten valorados y comprometidos.



Soy una empleada dedicada y eficiente. Asimismo, **soy madre soltera** de un niño de 2 años que llegó a Canadá hace nueve meses, y tuve un divorcio difícil derivado de un **matrimonio forzado**. Espero que mi gerente pueda comprender la necesidad de opciones de trabajo remoto y algo de flexibilidad, dada **la dificultad de encontrar cuidado infantil en zonas rurales**.

Todos necesitamos apoyo y **flexibilidad en nuestro trabajo**. Para muchas mujeres recién llegadas, la flexibilidad que no afecta la productividad es crucial para enfrentar desafíos como el cuidado infantil, que representa una gran barrera para la estabilidad y retención laboral.



Mientras clasificaba las frutas para su distribución, **él me tocó sin mi consentimiento**. No sé a quién contárselo. Mi esposo me culpará si se entera. Mi trabajo es temporal, mi dominio del idioma es limitado y no estoy segura de cómo reportarlo.

Se recomienda a los empleadores establecer **un sistema confidencial de denuncia** para abordar la violencia sexual, el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo. Este sistema debe ofrecer a las personas empleadas una forma segura, privada y accesible de reportar incidentes, garantizando que se sientan protegidas y respaldadas, sin temor a represalias ni a la violación de su confidencialidad.

Inspirado en la historia de muchas mujeres recién llegadas y los estudios siguientes:

- Consejo Canadiense de Mujeres Musulmanas (2024). *ASPIRE Reporte de Estudio*. Extraído de [ASPIRE Study Report \(squarespace.com\)](https://www.aspirestudyreport.com)
- Asociación de Mujeres Indígenas de Canadá (2020). *Análisis de género basado en el contexto cultural*. Extraído de <https://www.nwac.ca/A-Culturally-Relevant-Gender-Based-Analysis.pdf>

- Oxfam Canada (2019). *Una perspectiva feminista sobre el empoderamiento económico de las mujeres: ¿Cómo puede Canadá liderar la atención de las áreas desatendidas del Empoderamiento Económico de las Mujeres?* Instituto Georgetown para mujeres, paz y la seguridad. [a-feminist-approach-to-womens-economic-empowerment_FINAL.pdf \(oxfam.ca\)](https://www.oxfam.ca/publications/a-feminist-approach-to-womens-economic-empowerment_FINAL.pdf)
- Consejo de Empleo para migrantes de la región de Calgary CRIEC (2021). *Manual para empleadores: Inclusión de migrantes*. Extraído de https://www.criec.ca/wp-content/uploads/2021/05/Employer-Playbook_ImmInclusion-FINAL.pdf