

Reimaginando su Trayectoria Laboral

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.

El desempeño de Elena ha disminuido en los últimos dos meses a pesar de nuestro apoyo profesional. Creo que es necesario enviarle una carta de advertencia.
@Gerente

Después de varias conversaciones con Elena, he notado señales de angustia emocional y dificultad para concentrarse, lo cual podría indicar violencia doméstica. Dado su sólido desempeño anterior, primero apliquemos el **Análisis de Género basado en el contexto cultural** para entender cómo las barreras interseccionales podrían estar afectando su rendimiento y así aplicar soluciones efectivas.
@Gerente de Recursos Humanos

TENER EMPATÍA SIN JUZGAR

Estoy muy interesada en este trabajo, pero me preocupa no tener experiencia canadiense y las posibles barreras del idioma.
@Mujer recién llegada

Para garantizar la equidad, proporcionamos a las candidatas tres de las ocho preguntas con anticipación y solicitamos una presentación sobre un tema específico relacionado con el puesto. Esto te permite prepararte a fondo y demostrar mejor tus conocimientos. Este enfoque forma parte de nuestra **política de integración de personas recién llegadas** para mejorar la contratación de mujeres inmigrantes.
@Gerente de Recursos Humanos

EMPODERARTE PARA TENER ÉXITO

La reunión de evaluación a los seis meses fue excelente. Gracias por considerar varios factores que enriquecen mi rol. @Mujer recién llegada

Dentro de nuestra **matriz interseccional**, vamos más allá de la experiencia y educación canadiense. También tomamos en cuenta tu disposición para aprender, tu pasión, cómo tu experiencia internacional contribuye al puesto, tu mejora en el desempeño y tus soluciones creativas. Creemos que estos elementos son fundamentales para evaluar tu potencial. @Gerente de Recursos Humanos

VER EL PANORAMA DE MANERA INTEGRAL

Debido a mi ayuno y prácticas espirituales este mes, ¿puedo comenzar y terminar mi jornada laboral más tarde, cumpliendo igualmente con mis horas de trabajo?

Sí, está permitido. Hemos actualizado nuestras políticas para apoyar las necesidades culturales y religiosas, permitiendo ajustes durante las celebraciones de estos tipos. Después de nuestra capacitación en Recursos Humanos sobre **cómo abordar el racismo institucional**, decidimos revisar nuestras políticas.
@Gerente

RESPETAR LAS NECESIDADES INDIVIDUALES

Ella se destaca en comunicación y desarrollo de programas; sin embargo, tiene algunas debilidades en la gestión de equipos que deben abordarse.
@Gerente

Desarrollo profesional

A pesar de algunas áreas de mejora en la gestión de equipos, estamos comprometidos a apoyar su crecimiento a través de nuestro **plan de desarrollo profesional diseñado para integrar a personas recién llegadas**. Su entusiasmo por aprender es una gran fortaleza, y creemos que prosperará con el apoyo adecuado.
@Gerente de Recursos Humanos

INVERTIR EN EL DESARROLLO DEL PERSONAL

Tengo un hijo en mi país de origen y estoy enfrentando trámites complicados para traerlo a Canadá. Nuestra política de **Workcation** ha sido muy solidaria, permitiéndome trabajar de forma remota desde mi país durante un periodo determinado. Esto me ayuda a visitar a mi hijo mientras continuo avanzando en mi trabajo.
@Mujer recién llegada hablando con su colega

ACORTAR LA DISTANCIA

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 seguridad. [a-feminist-approach-to-womens-economic-empowerment_FINAL.pdf \(oxfam.ca\)](https://www.oxfam.ca/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