



Abordar las barreras de género

Plan estratégico para la superación de las barreras de género

Contextualización

Es importante tener un plan consistente para superar muchas de las barreras que tiene la población migrante. Recuerda que no podrás hacer esfuerzos en todas las direcciones; es mejor empezar con algunas pocas acciones e ir abordando las situaciones a medida que se superen las primeras.

Objetivos

- Visualizar las barreras de género de mayor peso en tu organización.
- Plantear acciones específicas para abordar dichas problemáticas.
- Elevar el nivel de conocimiento organizacional sobre las barreras existentes para la inclusión.

Pasos para usar esta herramienta

Convoca una reunión con la siguiente agenda:

1. Introducción: menciona la importancia de atender las barreras de género en tu organización con base en la información anterior en este capítulo. Haz que las personas que participen se sientan importantes para abordar este reto.
2. Reparte una lista de barreras que podrás encontrar más abajo.
3. Diles que escojan las cinco barreras de mayor impacto para tu organización.
4. Diles que te den el número de cada barrera y recoge las votaciones en un papel.
5. Escribe las barreras más votadas en la columna izquierda del formato que encuentras al final de este documento.
6. Discute qué acciones se pueden poner en marcha para abordar las barreras más votadas; haz una descripción con una fecha y un responsable.
7. Puedes disponer del repositorio de ajustes organizacionales para la inclusión de género más adelante en este capítulo para conocer algunas iniciativas comunes.

BARRERAS AGREGADAS AL GÉNERO Y LA MIGRACIÓN

ACOSO Y SEXUALIZACIÓN

1. Se perciben estigmatización y sexualización de la mujer migrante venezolana.
2. Hay acoso sexual hacia las mujeres refugiadas y migrantes venezolanas.

GÉNERO Y CUIDADOS

3. Las mujeres migrantes cuidadoras no cuentan con una red de apoyo o un sistema de cuidado para promover su autonomía económica, pues la principal responsabilidad de cuidado de niños y niñas, personas con discapacidad, adultos mayores o personas con alguna enfermedad recae sobre ellas.
4. Algunas mujeres migrantes deben realizar labores de cuidado a distancia con sus seres queridos.

CONVOCATORIAS Y PERFILAMIENTO

5. Las convocatorias se hacen en medios de divulgación que las mujeres no consultan.
6. Las piezas comunicativas no atraen la atención de las mujeres y/o replican sesgos de género.
7. Hay sesgos en los perfiles solicitados por la masculinización de cargos, por ejemplo, cargos que tienen que ver con tecnología, ingeniería o construcción se enfocan únicamente a hombres.
8. Hay una selección por número de títulos académicos y no por competencias y habilidades de las personas.
9. Los formularios son genéricos y no permiten mapear las necesidades de las mujeres para obtener la información necesaria para incluir el enfoque de género.

SOCIO EMOCIONALES

10. Hay barreras psicológicas ocasionadas por concepciones sociales del género que nacen del machismo y las opresiones, que afectan la confianza y la asunción de riesgos de las mujeres.

COMPETENCIAS PARA EL TRABAJO

11. Hay desconocimiento de la oferta formativa laboral con enfoque de género.
12. Los procesos de formación no responden a las características, necesidades y expectativas de las mujeres.

13. Hay dificultad en la permanencia de procesos de formación por las responsabilidades de cuidado en el hogar.
14. Los estereotipos frente a las áreas de formación segmentan la oferta de acuerdo con la división sexual del trabajo y orientan a las mujeres a sectores con empleos de menor calidad (formalidad y nivel salarial).

LABORALES Y GÉNERO

15. Algunas mujeres consideran que no son suficientemente competitivas o que no es bien visto que aspiren a cierto tipo de vacantes, sobre todo las que están ocupadas, en su mayoría, por hombres.
16. Hay estereotipos culturales en cargos masculinizados.
17. Los procesos de selección, en ocasiones, presentan sesgos de género que se evidencian en el lenguaje, en la definición de los perfiles y los criterios de selección, entre otros.
18. Hay mujeres que no disponen de espacios y condiciones adecuadas para desempeñarse en labores tradicionalmente masculinizadas (electricidad, construcción, mecánica, minería y transporte).
19. Hay dificultades en la conciliación de la vida personal y laboral con las condiciones laborales debido a la falta de enfoque de género en las organizaciones.
20. Hay un valor diferencial por género que se da a ciertas labores, de tal manera que se dificultan las posibilidades de ascenso, de mejores salarios, o de formación avanzada para la mujer.

GÉNERO Y FORMACIÓN PARA EL EMPRENDIMIENTO

21. Hay barreras socioculturales que ponen en discusión el rol de la mujer como líder en distintos ámbitos al estar empoderada o ser emprendedora de su propio negocio.
22. Hay barreras socioculturales alrededor de creencias sexistas y erróneas sobre las mujeres migrantes venezolanas.
23. Hay dificultad para la legalización de documentación y convalidación de títulos para las mujeres migrantes.
24. Los servicios o programas de formación empresarial no abordan las necesidades específicas de las mujeres en contexto de migración, especialmente, las de bajos recursos.
25. Los programas no promueven el desarrollo de una «mentalidad empresarial» en las mujeres migrantes.
26. Las mujeres tienen menos tiempo, recursos, redes y posibilidades de desplazamiento para participar en las actividades que se les ofrecen.

BANCARIZACIÓN Y GÉNERO

- 27. Hay falta de regularización y documentación alrededor de la condición migrante.
- 28. Hay desconocimiento por parte de las mujeres migrantes del sistema financiero del país de acogida.
- 29. Hay menor acceso al crédito debido a que tienen menores ingresos y menor tenencia de activos. Les aprueban montos menores a mayores tasas de interés.
- 30. Hay menor tenencia de cuentas en entidades financieras y uso de canales digitales para pagos financieros.
- 31. Hay menores niveles de ahorro y menos probabilidades de ahorrar en productos financieros. Tienen mayor dificultad para elegir sus productos financieros.

ACCESO A MERCADOS

- 32. Las mujeres tienen menor acceso a redes, debido a barreras de género y a dificultades alrededor de la condición migratoria, lo que dificulta el desarrollo de redes comerciales.
- 33. Las mujeres enfrentan mayor riesgo de discriminación o acoso en las transacciones comerciales.

Formato para abordar las barreras de género con ejemplo

Barreras con mayor impacto en nuestra organización	Iniciativas para abordar las barreras de género		
	Descripción de la iniciativa	Fecha de revisión	Responsable
<i>Escribe aquí las barreras con mayor votación de la lista, por ejemplo, piezas comunicativas que no atraen la atención de las mujeres y/o que replican sesgos de género.</i>	<i>Ejemplo: mejora y ajuste del manual de marca, puntualmente, de los mensajes de texto y de elementos gráficos para evidenciar la importancia de la inclusión en la organización.</i>	<i>Agosto 15, 2023</i>	<i>Dirección de marca</i>

	<i>Ejemplo: nueva campaña gráfica de oferta o de servicio dedicada a las mujeres migrantes.</i>	<i>Octubre 18, 2023</i>	<i>Dirección de marketing</i>
--	---	-------------------------	-------------------------------

Imprimible

Formato de diligenciamiento para abordar las barreras de género y migración

Barreras con mayor impacto en nuestra organización	Iniciativas para abordar las barreras de género y migración		
	Descripción de la iniciativa	Fecha de revisión	Responsable

