



FRONTERA NORTE
SISTEMATIZACIÓN

PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MUJERES EN MOVILIDAD HUMANA

 **caminando**
hacia la igualdad de género

HIAS
Acoger al extranjero.
Proteger al refugiado.



SISTEMATIZACIÓN

PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MUJERES EN MOVILIDAD HUMANA

ONU Mujeres Ecuador

Ana Elena Badilla, Representante Ad Interim

HIAS Ecuador

Sabrina Lustgarten, Directora Nacional

Equipo de ONU Mujeres

Elizabeth Arauz Ortega

María Alejandra León Rodríguez

Equipo de HIAS

Karina Jara

Ludi Quintana

Equipo consultor

Gloria Camacho Z.

Fabiola Arregui G.

Corrección de estilo

Miguel Romero Flores – Aquattro

Diagramación

arte i diseño- www.arteidiseno.com

Fotografía

ONU Mujeres y Luis Felipe Camacho (2020)

ONU Mujeres

Vía Nayón s/n y av. Simón Bolívar. Quito, Ecuador.

onumujeres.ecuador@unwomen.org

HIAS

Leonidas Plaza N24-73 y Mariscal Foch. Edificio Sonelsa, piso 1.

Quito, Ecuador.

hias.ec@hias.org

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de HIAS y no representa necesariamente las opiniones de ONU Mujeres ni de ninguna otra agencia del Sistema de las Naciones Unidas en Ecuador.

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados siempre que se cite la fuente. Para obtener autorización para la reproducción, traducción y almacenamiento mediante cualquier forma, medio, sistema o transmisión sea este electrónico, mecánico, de fotocopiado, de grabado o de otro tipo, la solicitud deberá dirigirse a la oficina de ONU Mujeres en Ecuador.

**FRONTERA NORTE
SISTEMATIZACIÓN**

PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MUJERES EN MOVILIDAD HUMANA

ECUADOR

NOVIEMBRE DE 2020



Mildre

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
1. INTRODUCCIÓN	7
Objetivo	8
Metodología	8
2. MARCO NORMATIVO	9
2.1. Legislación internacional	9
2.2. Marco normativo nacional	11
3. SITUACIÓN DE LAS PERSONAS EN MOVILIDAD HUMANA FRENTE AL EMPLEO	13
Acceso al mercado laboral de las mujeres en movilidad humana	15
4. RESPUESTAS, INICIATIVAS Y BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE MOVILIDAD HUMANA	17
4.1. El “Modelo de Graduación”	17
4.2. Los 7 principios de ONU Mujeres para el empoderamiento de las mujeres	18
4.3. La experiencia desarrollada por HIAS en el Ecuador.	20
4.4. Buena práctica de inclusión laboral de mujeres en situación de movilidad humana: caso TATA CS	36
5. LECCIONES APRENDIDAS Y RECOMENDACIONES	43
6. BIBLIOGRAFÍA	51
7. ANEXOS	53





HIAS
Ayuda al extranjero
Ayuda al refugiado.

Funder

Funder

PRESENTACIÓN

Ecuador es el destino de grandes flujos migratorios de personas que se han desplazado, desde varios países, en busca de protección y nuevas oportunidades. El país ha acogido y brindado protección a miles de personas, convirtiéndose en el mayor receptor de personas refugiadas de Latinoamérica, con casi 70.000 reconocidos hasta julio de 2020.

La migración ha sufrido una feminización que requiere de un alto análisis desde las distintas perspectivas humanas. Las mujeres suelen migrar oficialmente como familiares dependientes de otros migrantes. Sin embargo, las mujeres en condición de movilidad humana son cada vez más parte de los flujos migrantes laborales, que se mueven por sí solas para convertirse en las principales asalariadas de sus familias. La mayoría de las mujeres migrantes se mudan voluntariamente, pero las mujeres y las niñas también son migrantes forzosos que abandonan sus países para huir de conflictos, persecución, degradación ambiental, desastres naturales u otras situaciones que afectan su seguridad, sustento o hábitat.

El cincuenta por ciento de las personas en situación de movilidad humana que llegan a Ecuador son mujeres, quienes debido a circunstancias estructurales y a los efectos en las relaciones inequitativas de género, enfrentan el proceso migratorio en situación de alta vulnerabilidad y riesgo. A esto se suma la violencia de

género la cual es una constante para las mujeres en movilidad humana, tanto en su país de origen como en el tránsito y destino, al ser esta una problemática prevalente en la región.

ONU Mujeres y la organización HIAS, en el marco del proyecto Caminando: Promoviendo la Igualdad de Género y el Empoderamiento para Mujeres en Situación de Desplazamiento y Refugio en Ecuador, se han planteado generar acciones hacia la erradicación de la violencia basada en género, la inclusión social y el empoderamiento económico de mujeres migrantes y refugiadas. También de las mujeres ecuatorianas de las comunidades de acogida en frontera norte, específicamente en las cabeceras cantonales de las provincias de Esmeraldas, Carchi, Imbabura y Sucumbíos.

Para ONU Mujeres y la Organización HIAS, la generación de evidencia que refleje la condición de las mujeres migrantes y refugiadas en el Ecuador es clave para el desarrollo de acciones, programas y proyectos orientados a empoderarlas y promover su inclusión social en los países de acogida. Esta serie de diagnósticos, sistematizaciones y mapeos busca aportar en la construcción de iniciativas enfocadas en las necesidades diferenciadas de las mujeres en movilidad humana y promover soluciones integrales multinivel.

Sabrina Lustgarten
Directora Nacional
HIAS Ecuador

Ana Elena Badilla
Representante Ad Interim
ONU Mujeres Ecuador





INTRODUCCIÓN

La presente sistematización se enmarca en el proyecto Caminando “Promoción de la igualdad de género y empoderamiento para mujeres en situación de desplazamiento y refugio en Ecuador”, en el cual se trabaja por el empoderamiento económico de las mujeres en situación de movilidad humana, para promover oportunidades sostenibles para su integración, y la protección contra la violencia de género, como también entre las mujeres de las comunidades de acogida, en especial en la frontera norte de Ecuador, particularmente en las provincias de Esmeraldas, Carchi, Imbabura y Sucumbíos.



Objetivo

Recuperar las experiencias e iniciativas desarrolladas con las empresas privadas para acoger, dar empleo y brindar oportunidades a mujeres en situación de movilidad humana, enfatizando en las lecciones aprendidas y en recomendaciones prácticas para futuras intervenciones en esa dirección.

Metodología

La metodología definida para realizar la sistematización, en acuerdo con HIAS y ONU Mujeres, fue trabajar a partir de fuentes secundarias y de contactos con

empresas privadas que hayan desarrollado experiencias de inclusión laboral para mujeres en movilidad humana, cuyas prácticas podrían recuperarse para una futura réplica de estas.

Dada la ausencia de experiencias sistematizadas del sector privado que hayan sido aplicadas en el Ecuador para impulsar la inclusión de las mujeres en situación de movilidad humana, la presente sistematización se ha enfocado en la experiencia de HIAS y el impacto de estas acciones en el sector privado en relación a la empleabilidad de las mujeres en movilidad humana, para lo que se analizará:

- a) El proceso desarrollado por la organización HIAS en sus 17 años de experiencia en el desarrollo de proyectos socio-económicos con el fin de lograr que las empresas abran sus puertas para emplear a mujeres con necesidad de protección internacional, contratar servicios o comprar insumos producidos por este grupo de población; y,
- b) La buena práctica llevada a cabo por la empresa privada TATA CS, la cual adoptó una política de acción afirmativa hacia las mujeres en movilidad humana en convenio con HIAS, con algunos resultados interesantes en este campo.
- c) Otras iniciativas puntuales impulsadas por HIAS para la inclusión laboral de personas en situación de movilidad humana.

Por las razones expuestas, la sistematización que se presenta a continuación se centra en estas experiencias, de las cuales se ha podido recuperar testimonios, identificar aciertos y errores, obstáculos y factores facilitadores para el empleo de las mujeres en situación de movilidad humana, las estrategias desarrolladas y resultados logrados. En síntesis, el

enfoque de la sistematización es recoger las lecciones aprendidas en la práctica, buscando entregar información que dé luces y aporte recomendaciones que se puedan aplicar en futuras acciones encaminadas a lograr la empleabilidad de las mujeres en situación de movilidad humana.

MARCO NORMATIVO

2.1.

Legislación internacional

En el ámbito normativo internacional se establece que: “la movilidad humana es un derecho transversal a los principios que rigen los derechos humanos; nace con la Declaración Universal de Derechos Humanos, que en sus artículos 1, 9 y 13 garantiza la igualdad de derechos, la prohibición a la detención arbitraria, y el derecho a la libre circulación y a escoger su lugar de residencia” (Villagómez, 2020).

Entre los principales instrumentos se debe mencionar a la Convención de las Naciones Unidas sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951, su Protocolo de 1967, la Convención de las Naciones Unidas sobre el

Estatuto de los Apátridas de 1954, la Convención de las Naciones Unidas para reducir los casos de Apátrida de 1961, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de 1990 (MREYMH 2018, 11).

Por su parte, la Convención para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, provee un marco jurídico completo en el reconocimiento de derechos las personas en situación de movilidad humana.

La citada Convención es un instrumento internacional jurídicamente vinculante para un número importante de países en desarrollo a nivel global y constituye el instrumento internacional más importante en materia de reconocimiento de derechos para las personas trabajadoras en situación de movilidad humana.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Convenio 97, sienta las bases para la igualdad de tratamiento entre trabajadores nacionales y extranjeros en situación regular en lo relativo a contratación, condiciones de vida y de trabajo, acceso a la justicia, reglamentación de impuestos y asuntos de seguridad social. También contempla el tema de la reunificación familiar y medidas para regular de manera general los procesos migratorios. En esta misma línea, la OIT promulgó el Convenio 143, el cual

define las bases de toda política social destinada a permitir que trabajadores migrantes y sus familias se puedan beneficiar de los mismos derechos que los trabajadores nacionales, propugnando la adopción de ciertas normas mínimas de protección laboral, como, por ejemplo, en casos de pérdida de empleo, expulsión y salida del país.

El octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) hace referencia a la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, (...) y el trabajo decente. En su meta 8.5, resalta la búsqueda del empleo pleno, productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres; visión estratégica complementada en la meta 8.8, la que promueve la protección de los derechos laborales para todos los trabajadores, en particular las mujeres migrantes.

Principales instrumentos internacionales suscritos por Ecuador sobre movilidad humano

Convención de Ginebra de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados	<ul style="list-style-type: none"> • Establece los principales estándares internacionales en materia de refugio.
El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966	<ul style="list-style-type: none"> • En su artículo 8, de manera explícita menciona la trata de personas y prohíbe toda forma de esclavitud y trabajos forzados.
Protocolo Facultativo de 1967	<ul style="list-style-type: none"> • Determina el procedimiento internacional del refugio.
La Declaración de Cartagena de 1984	<ul style="list-style-type: none"> • Amplía la definición de refugio en el ámbito regional, de manera que se considera también como refugiados a las personas que han huido de sus países porque su vida, seguridad o libertad han sido amenazadas por la violencia generalizada, la agresión extranjera, los conflictos internos, la violación masiva de los derechos humanos u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público.
Convención de las Naciones Unidas para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, adoptada en 1990	<ul style="list-style-type: none"> • Constituye el instrumento internacional más importante en materia de reconocimiento de derechos para las personas en situación de movilidad humana. La citada Convención es un instrumento internacional jurídicamente vinculante para un número importante de países en desarrollo a nivel global, incluido el Ecuador, país suscriptor.

En cuanto al propósito del presente trabajo, es particularmente importante el “Convenio Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios” de 2003, el cual insta a todos los Estados firmantes a adoptar medidas específicas para proteger a los trabajadores migrantes y a sus familias y para crear un marco jurídico y político que contribuya a la eliminación del tráfico, trata y explotación, así como de todo tipo de manifestación de racismo, discriminación racial y de género, xenofobia e intolerancia en su contra.

Sin embargo, como sostiene la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la respuesta de muchos Estados se redujo a “cumplir reglamentos sobre migraciones ilegales a sus países y de protección laboral y social a los trabajadores extranjeros”, ya que estos trabajadores “cumplían con las labores menospreciadas por la población nativa, tanto por su naturaleza como por la falta de condiciones mínimas de seguridad legal y laboral” (OIT, 2006)¹.

2.2.

Marco normativo nacional

El Ecuador, en tanto suscriptor de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de otros instrumentos internacionales jurídicamente vinculantes relativos a la protección de los derechos humanos, los derechos de las personas migrantes y los derechos de las personas en situación de protección internacional, cuenta con una normativa que reconoce, protege y garantiza los derechos de dicha población.

De acuerdo con los compromisos internacionales en torno a los derechos de la población trabajadora migrante o refugiada, el Ecuador ha tenido una política de apertura y acogida hacia la población en situación de movilidad humana, pues en la Constitución de 2008 se proclama la “ciudadanía

universal” y que ninguna persona es ilegal, de manera que dejó de pedir el visado para entrar en el país. Un indicador de dicha política se expresa en el hecho de que: “Ecuador es el país que ha reconocido a la mayor cantidad de personas refugiadas en América Latina. Hasta septiembre de 2020, 69.897 personas han sido reconocidas como refugiadas” (ACNUR, 2020)².

La Ley de Movilidad Humana (febrero 2017) “otorga reconocimiento jurídico y político a la ciudadanía universal, compromete al Estado a proteger toda persona, familia o grupo humano, con la intención de circular y permanecer en el lugar de destino de manera temporal o definitiva. Recoge el principio pro-persona en movilidad humana por la cual las normas de la Ley deben aplicarse e interpretarse en el sentido más favorable a las personas en movilidad humana; se fundamenta sobre el principio de no discriminación; y, reconoce los derechos de los extranjeros en Ecuador: a solicitar su condición migratoria y tener cédula por esa condición, a la participación, la movilidad, la integración de niños y adolescentes, registro de títulos, al trabajo, la seguridad social y la educación” (Villagómez, 2020).



1. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_295_SP/lang--es/index.htm

2. <https://www.acnur.org/ecuador.html>



SITUACIÓN DE LAS PERSONAS EN MOVILIDAD HUMANA FRENTE AL EMPLEO

El Ecuador es un país que, a pesar de tener ingresos medianos, ha recibido desde el año 2000 población colombiana que se ha desplazado por el largo conflicto armado y ha llegado al Ecuador en busca de protección y seguridad; así también, ha recibido la reciente migración venezolana que ha salido de su país en procura de oportunidades para su subsistencia y la de sus familias tanto en el país de origen como en el del país de destino.



No obstante, el contexto de decrecimiento económico iniciado en 2014 por la caída de los precios del petróleo, hizo que entre 2015 y 2018 el promedio de crecimiento del PIB sea de apenas el 0,7%; y la leve recuperación experimentada a partir del año 2017 no se tradujo en la generación de nuevos empleos, como consta en el diagnóstico sobre la demanda laboral de la línea de base del proyecto Caminando, a lo que suma el impacto de la crisis sanitaria por la Covid-19 (Camacho, 2020).

Según estudios del ACNUR y el Banco Mundial (BM), casi el 90% de la población refugiada vive en países en desarrollo, lo que significa que unos pocos países de ingresos bajos y medianos soportan una carga desproporcionada al acogerla. Frente a esta realidad, las empresas pueden generar un importante impacto si aprovechan sus principales competencias para ayudar a mujeres y hombres refugiados, por ejemplo, abriendo sus puertas para integrar a su fuerza laboral a población en situación de refugio y desplazamiento, darles la oportunidad de capacitarse y aplicar sus conocimientos.

A pesar de la normativa vigente y de los esfuerzos realizados por los países, no siempre se ha logrado asegurar el acceso a un trabajo digno a las personas en situación de movilidad humana, debido a múltiples factores y obstáculos que enfrentan en los países de destino.

El principal desafío que enfrentan las personas migrantes o en situación de refugio para su integración es que, tanto empleadores como proveedores de servicios públicos y privados no reconocen sus derechos, ni el carné que los identifica como tales.

En lo referente a su incorporación al mercado laboral y acceso al crédito para levantar sus propios emprendimientos, esta situación los afecta directamente en:

- Acceso al empleo legal.
- Afiliación a la seguridad social y beneficios sociales;
- Acceso a servicios financieros para solicitantes de asilo; y
- Discriminación y explotación laboral.

En cuanto a las personas en situación de movilidad humana que residen en zonas urbanas, los desafíos se relacionan con:

- La dispersión de la población;
- La carencia de servicios básicos, especialmente agua, en zonas fronterizas urbanas;
- La falta de oportunidades de empleo (aumento del desempleo, subempleo);
- El crecimiento del sector informal y de los emprendimientos por “necesidad”;
- La aplicación de las políticas públicas relacionadas con la integración de la población refugiada sólo se implementa en unas pocas ciudades; y
- En el caso de las mujeres, sobre todo las jefas de hogar y que tienen hijas/os pequeños, muchas veces se ven obligadas a recurrir al sexo por supervivencia, sexo transaccional, o dedicarse al trabajo sexual en condiciones de explotación.



Acceso al mercado laboral de las mujeres en movilidad humana

Como lo señala el documento *Sistematización de la demanda del mercado laboral con énfasis en la empleabilidad de mujeres y de las poblaciones de acogida*, (Camacho, 2020), la situación laboral de las mujeres a partir de la pandemia ha sido particularmente crítica; pues las brechas de género se han incrementado como suele ocurrir durante las emergencias. Para septiembre de 2020: el 66,6% de mujeres tienen empleo no remunerado; el empleo pleno es 10,2 puntos porcentuales más alto entre los hombres (36,6%) que entre las mujeres (26,4%); y el desempleo femenino es mayor (8%) que el desempleo masculino (5,7%).

Durante la pandemia las cifras fueron aún más dramáticas y desventajosas para las mujeres, como lo mostró un estudio realizado en mayo de 2020 por ONU Mujeres: antes del Covid-19, el 10% de las mujeres no tenía empleo y al momento de la encuesta, el 45% había perdido su trabajo. El desempleo era mayor entre ellas por su ubicación en trabajos ocasionales, comercio

informal y venta directa, inserción laboral en la que se ubica la mayoría de mujeres en situación de movilidad humana. Asimismo, reportaron la reducción de su jornada laboral y de sus salarios y, entre las trabajadoras por cuenta propia el 68,5% que tenían un emprendimiento reportaron que no podían abrir sus negocios; y, el 33% declararon que sus ventas e ingresos se han reducido.

Durante el confinamiento, el 55% de los negocios de mujeres no generaron ventas, mientras el 41% vieron disminuidas sus ventas e ingresos. Si se toma en cuenta que el 72% de mujeres emprendedoras señaló que su actividad económica podría resistir sin ventas apenas 15 días y la cifra sube hasta el 88% si se suman los negocios que subsistirían hasta 30 días sin vender, es evidente la pérdida de medios de vida y la situación de empobrecimiento que están enfrentando las familias que viven de sus micro emprendimientos (Camacho, 2020).



En el estudio de HIAS sobre el Mercado e identificación de perfiles laborales de personas en necesidad de protección internacional Ecuador, 2019, se revela la existencia de mecanismos para acceder al empleo, a los cuales tienen limitadas posibilidades de beneficiarse la población en movilidad por la falta de documentos de identidad, por no poder contar con su hoja de vida, ni sustentarla con los títulos y demás certificados que solicitan los empleadores. Esto restringe mucho sus oportunidades laborales a empleos mal pagados y les coloca en condiciones de inferioridad respecto al resto de trabajadores.

(...) la población refugiada en muchas de las ocasiones no cuenta con los documentos que acrediten su formación y experiencia profesional para aplicar a los perfiles disponibles y/o no tienen la formación solicitada.

Por otro lado, en el documento *Sistematización de la demanda del mercado laboral con énfasis en la empleabilidad de mujeres y de las poblaciones de acogida*, (Camacho, 2020) se identifican algunas interrogantes respecto a la decisión de emplear o no a personas refugiadas o de otras nacionalidades por parte de las empresas participantes en el diagnóstico.

Las respuestas sobre las limitaciones que ven las empresas para contratar a personas migrantes o refugiadas fueron las siguientes: la falta de documentación que les permita trabajar en Ecuador, la dificultad para confirmar referencias, títulos y acreditaciones que señalan en su hoja de vida, y la necesidad de que las personas en movilidad humana presenten el record policial (Camacho 2020, 17).



RESPUESTAS, INICIATIVAS Y BUENAS PRÁCTICAS PARA LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE MOVILIDAD HUMANA

4.1.

El “Modelo de Graduación”

La crisis humanitaria ha motivado a que distintas organizaciones de derechos humanos, que trabajan con población refugiada y migrante, y distintas agencias de cooperación internacional implementen estrategias y realicen esfuerzos orientados a promover y facilitar el acceso a medios de vida o autoempleo de la población en movilidad humana, así como para mejorar sus condiciones para acceder al empleo en el Ecuador.

Entre las iniciativas y programas impulsados por la cooperación internacional vale mencionar la respuesta de la Coalición para el Alivio de la Pobreza

(*Poverty Alleviation Coalition*), la cual fue conformada por el ACNUR, la Asociación del Banco Mundial para la Inclusión Económica (PEI) y 13 ONG, con el objetivo de aliviar la situación mundial de la pobreza entre la población refugiada y la nacional de las comunidades de acogida.

La Coalición para el Alivio de la Pobreza plantea al **Modelo de Graduación** como un **camino hacia la autosuficiencia de la población refugiada**. Este enfoque combina la protección social y la asistencia para el desarrollo con el fin de ayudar a las familias extremadamente pobres y a las comunidades de

acogida a ser autosuficientes. El Modelo de Graduación (MdG) fue diseñado, originalmente, para reducir la pobreza extrema en zonas rurales, en Bangladesh, desde el 2002, y desde entonces han participado en esta iniciativa más de 43 países en todo el mundo.

En esta sistematización se recoge el MdG, en tanto constituye una experiencia importante desarrollada en el Ecuador bajo el liderazgo de ACNUR, la cual fue ejecutada en convenio con HIAS desde el 2015.



4.2. Los 7 principios de ONU Mujeres para el empoderamiento de las mujeres³

Esta iniciativa de ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas se recoge en este trabajo como un ejemplo de una propuesta que puede permitir desarrollar buenas prácticas para la empleabilidad de mujeres en situación de movilidad humana, por parte de las empresas privadas.

A través de los principios para el empoderamiento de las mujeres, WEP por sus siglas en inglés, se busca impulsar importantes cambios en las empresas para abrir oportunidades e incorporar a las mujeres bajo nuevas políticas y prácticas. Para alcanzar este objetivo se propone trabajar con las empresas para

apoyarles a modificar sus actuales políticas y programas en el marco de la responsabilidad social empresarial. En este proyecto han participado más de 8.000 empresas del mundo, así como otros agentes presentes en más de 135 países, que participaron en el diseño de los principios, las sugerencias y los conceptos del proyecto.

3. Este acápite ha sido tomado del Módulo Derechos laborales e inclusión laboral y económica de las mujeres en situación de movilidad humana, elaborado por Gayne Villagómez (2020), en el marco del Proyecto Caminando.

Integración de los 7 principios de ONU Mujeres para el empoderamiento de las mujeres en el marco de la promoción del empleo

ONU Mujeres y el Pacto Mundial crearon 7 principios considerados prioritarios para lograr el empoderamiento de las mujeres y su incorporación en las empresas en condiciones de igualdad. El objetivo de los principios es fortalecer las políticas de las empresas (políticas

corporativas) a favor de la igualdad de género. Para el efecto, la campaña de ONU Mujeres y el Pacto Global de Naciones Unidas promueve la autonomía económica y acceso a medios de vida propios de las mujeres. Los 7 principios que contribuyen a este objetivo son:

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores/as.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Los principios para el empoderamiento de las mujeres “constituyen una plataforma y marco de acción para que las empresas incorporen la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, fortaleciendo sus actuales políticas y programas o creando nuevos para alcanzar la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y en la comunidad.” (ONU Mujeres y Pacto Global Red Ecuador 2020, 4). Con los 7 principios se busca crear oportunidades para las empresas y para las mujeres, de manera que las empresas ofrezcan desarrollo profesional, capacitación y formación, incentivando la igualdad de género en el trabajo.

Las mujeres con estatus legal de refugio pueden ser incorporadas para trabajar en empresas públicas o

privadas. Su estatus permite que sean contratadas y afiliadas al seguro social, cumpliendo todos sus derechos laborales y de seguridad social. Las mujeres que son refugiadas o solicitantes de refugio pueden ser incorporadas al trabajo en empresas privadas con sus documentos de identidad o inclusive sin ellos. No hay impedimento ni prohibición legal para ello.

La igualdad de género, promovida por los 7 Principios, en las empresas implica, en este caso específico, la incorporación de las mujeres en situación de refugio, en pie de igualdad que los hombres pues los principios no excluyen a ninguna mujer, por cualquier condición o estado (Villagómez 2020).



4.3.

La experiencia desarrollada por HIAS en el Ecuador.

HIAS, Organización Judía Global que protege al refugiado cuya vida se encuentra en peligro busca, contribuir a la generación de medios de vida y/o el acceso al empleo para esta población, dando prioridad a familias en situación de alta vulnerabilidad y a mujeres.

El Modelo de Graduación, programa que ejecuta HIAS junto con el ACNUR, tiene como propósito apoyar a las familias refugiadas para que alcancen un medio de vida digno y sostenible que les permita una mejor

inserción en el país de acogida. Se trata de una estrategia integral de apoyo a familias económicamente activas o con potencial de serlo, que se encuentran en condición de extrema pobreza, con el objetivo de que alcancen una autonomía para cubrir sus necesidades vitales y romper con el ciclo de la dependencia de la asistencia humanitaria.

Para cumplir con el objetivo propuesto, HIAS diseñó dos estrategias adaptadas, tanto a las necesidades de la población como a las demandas del mercado:

- a. La entrega de un fondo semilla para la incubación y desarrollo de emprendimientos, junto con asistencia técnica para que lleven adelante su iniciativa con éxito y pueda mantenerse en el tiempo.
- b. Apoyo para conseguir un empleo, facilitando contactos y oportunidades con empresas o instituciones con las cuales han establecido acuerdos, en ese sentido.

En el contexto ecuatoriano, la ejecución de este último componente presentó varias dificultades o retos, por lo cual los esfuerzos se centraron en el desarrollo de negocios o emprendimientos en tanto eran más viables.

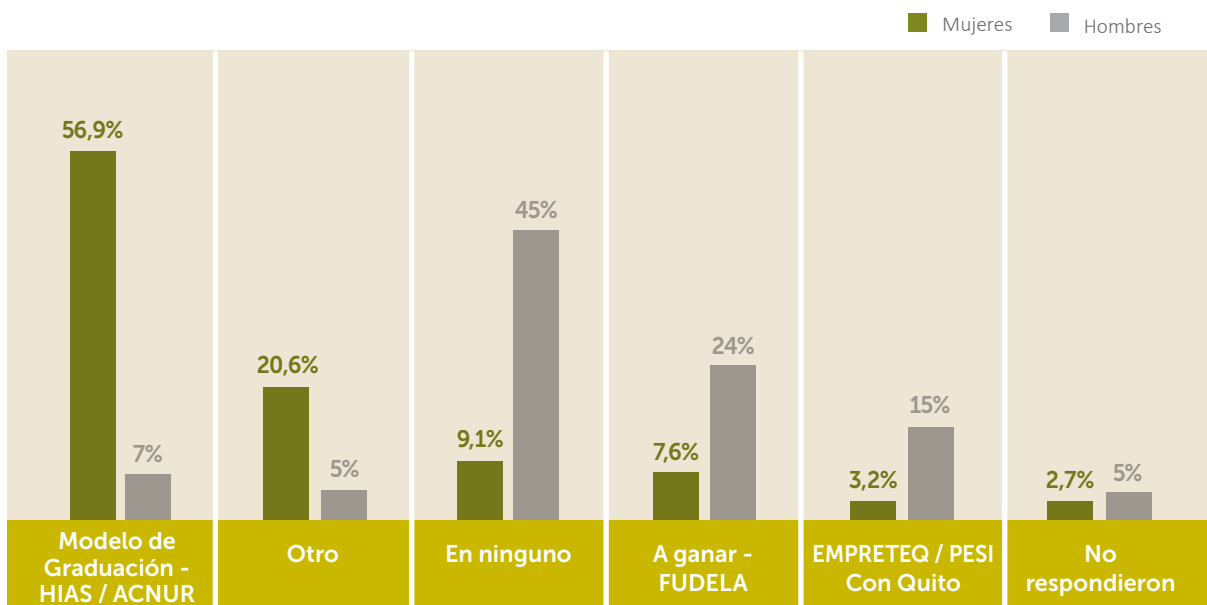
Ambas opciones que se ofrecen a las familias van acompañadas de capacitación financiera, para el ahorro, y de formación en destrezas específicas, de acuerdo con las necesidades en cada caso, lo cual ha permitido que la gran mayoría de las familias estén satisfechas por haber conseguido empleo o por tener un emprendimiento propio, y de esta manera contar con una fuente de ingresos para sus hogares.

Por otro lado, en el MdG se ha incorporado una perspectiva de igualdad de género con énfasis en el

empoderamiento de las mujeres, tanto económico como para actuar en la prevención y respuesta frente a la violencia basada en género y violencia sexual. Por ello, se prioriza la entrega de dinero en efectivo a las mujeres de las familias participantes; se realiza acciones de sensibilización para prevenir los distintos tipos de violencia; se difunde la normativa vigente, se entrega información sobre los servicios de atención y protección (Camacho, et al, en prensa).

En una encuesta reciente aplicada a población en movilidad humana en el Ecuador sobre el impacto económico en emprendedores por la crisis sanitaria (ACNUR, 2020), al consultarles si han participado en procesos o proyectos de inclusión económica, el 56,9% de mujeres respondió que lo hicieron a través del MdG desarrollado por HIAS y el ACNUR.

Participación en proyectos o procesos de inclusión económica, por género



Fuente: ACNUR, Encuesta Impacto económico en emprendedores durante la emergencia sanitaria por COVID 19, 2020. Elaboración: Gloria Camacho Z

Este logro de HIAS es el resultado de un proceso desarrollado durante varios años por la organización, el cual fue evolucionando y ampliando su campo de acción en términos de contribuir el acceso al mercado laboral ecuatoriano de las personas desplazadas y refugiadas, el mismo que se recoge a continuación.

Uno de los ejes de trabajo de HIAS ha sido la denominada Área de Empleabilidad, cuyo trabajo inició con la creación de una “Bolsa de Empleo” en donde las personas en situación de movilidad humana entregaban su hoja de vida para que sea enviada a una empresa privada o pública registrada en la bolsa de empleo, si la persona cumplía con el perfil requerido. Se trataba de un programa dirigido a todas las personas que acudían a HIAS en busca de oportunidades laborales; pero, con el tiempo se evidenció que esta estrategia no lograba alcanzar resultados importantes por diferentes razones, entre las que se destaca la necesidad de primero realizar un trabajo de sensibilización con los potenciales empleadores, como también conocer la demanda laboral de las empresas.

A partir de 2015, el área de Medios de Vida desarrolló nuevas estrategias para la empleabilidad de la población con necesidad de protección internacional, para lo cual se realizó un proceso de focalización de familias en situación de pobreza y vulnerabilidad. Además, se estableció el perfil vocacional de sus integrantes, lo que permitió determinar que 6 de cada 10 personas atendidas tenían un perfil como emprendedoras, mientras 4 personas cumplían con el perfil de empleabilidad. De acuerdo con ello, se les capacita, se da asistencia técnica y se apoya para que lleven adelante pequeños negocios y/o accedan a un trabajo mediante la bolsa de empleo o de acuerdo con empleadores/as.

Para establecer el perfil vocacional, se genera un espacio de conversación y comunicación en la primera cita y/o contacto con la persona de interés, en el cual se realiza una entrevista sobre la situación de la persona en su país de origen para conocer cuáles eran sus ocupaciones, habilidades y experiencias de trabajo o actividades desarrolladas por cuenta propia. De igual modo, se busca conocer su situación actual en el Ecuador bajo el mismo enfoque.



Todo lo antes descrito, se lo realiza con la base de preguntas que se encuentran dentro del sistema de HIAS, en la ficha de atención de medios de vida y orientación laboral, mismas que se centran en conocer las siguientes características:

- Habilidades empíricas con las que cuentan para la generación de ingresos.
- Habilidades técnicas aprendidas por algún tipo de experiencia laboral o académicas.
- La situación económica de la persona en la actualidad.
- Actividades o conocimientos secundarios.
- Expectativas para mejorar su situación económica social dentro del país de acogida.

Una vez que se conoce dicha información, se puede realizar la intervención sea para la orientación laboral o de emprendimientos, de acuerdo al potencial que la persona tenga en cada uno de ellos. También se pueden desarrollar las dos estrategias de acuerdo al caso, con el fin de diversificar acciones para la generación de medios de vida sostenibles.

De acuerdo al tipo de experiencia profesional, conocimientos laborales del área de interés, documentación homologada de estudios (no necesaria en todos los casos), visas vigentes e interés de trabajo bajo dependencia, se generan futuros espacios de talleres. Dichos talleres se desarrollan en derechos laborales, elaboración de CV y búsqueda conjunta de alternativas de empleo.

“Mi formación era en el área contable, pero aquí no conocía cómo son las leyes y cómo se trabaja, entonces en HIAS me ayudaron para ir a la entrevista ya sabiendo las leyes del Ecuador”

Testimonio de refugiado

De la misma forma, según el perfil de emprendedor que se detecte en la entrevista, ya sea a través de sus experiencias previas, sean empíricas o formativas, con objeto de promover el auto empleo, se entregan herramientas para construir un modelo de negocio simplificado para el análisis de la viabilidad del mismo.

Como señalan informantes calificados de HIAS, se tomaron en cuenta los aprendizajes obtenidos del trabajo con esta población y se adoptaron medidas para ofrecer procesos más sostenibles y enfocados en mujeres, sobre todo en sobrevivientes de violencia

basada en género (Entrevistas con Galo Quizanga y Roberto Jaramillo, coordinadores de Medios de Vida de HIAS, 2019). Como parte de las medidas adoptadas se puede mencionar: a) fortalecimiento de protocolos para incluir en los grupos prioritarios de focalización a mujeres en riesgo o víctimas de violencia de género; b) Diseño e implementación de la escuela de emprendimiento con enfoque de género, como un instrumento para impulsar la generación de emprendimientos partiendo de estrategias de empoderamiento y reducción de la violencia de género; c) Desarrollo de talleres de empleabilidad en

los que se incluye conceptos de equidad e igualdad de género y; d) procesos de capacitación periódica para el equipo de la organización en estrategias para la prevención y reducción de la violencia de género.

A partir de la Bolsa de Empleo, la relación con empresas privadas se fue estrechando, logrando definir conjuntamente los perfiles laborales requeridos. Esto permitió desarrollar una base con sus requisitos laborales y una base de datos de personas en situación de movilidad humana con necesidades de trabajo, con sus respectivos perfiles, formación, experiencias y capacidades.

De la misma manera, se desarrolló el “Taller de acompañamiento de empleabilidad” en el que se las capacitaba en habilidades blandas, desde cómo preparar su hoja de vida, cómo presentarse a una entrevista de trabajo, como también en función del puesto al que deseaban aplicar.

Con el fin de favorecer la inserción laboral asalariada, otra iniciativa importante que HIAS ha realizado son los procesos de asesoría y/o capacitaciones en Tecnologías de la Información (TIC) con las personas beneficiarias en el marco de un proyecto piloto de inteligencia artificial.

“Se llevó a cabo un proyecto piloto de inteligencia artificial, en el que participaron 50 personas, para validar una herramienta para identificar las habilidades de las personas para luego generar un vínculo laboral. La herramienta se utilizó gracias a la alianza generada con una empresa privada que la diseñó. Entre los resultados logrados, además de la identificación de las habilidades personales, se establecieron 5 vínculos laborales”

Testimonio Karina Jara, octubre 2020

Según la Gerente de Inclusión Económica HIAS, gracias a esta experiencia piloto sobre el uso de una herramienta para determinar las capacidades de las personas y al efecto no esperado de lograr una vinculación laboral de algunos participantes, se acordó con la empresa continuar mejorando la herramienta para que no solo genere vínculos laborales, sino que también fortalezca procesos para que los emprendedores se conviertan en proveedores de sus productos y servicios a las empresas (Entrevista Karina Jara, octubre 2020).

Otra estrategia impulsada fue la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial con el fin de sensibilizar a las directivas empresariales a que abandonen prácticas filantrópicas y adopten un enfoque de valor compartido.



Para la identificación de empresas privadas con el propósito de generar un vínculo que permita un posible trabajo articulado, se realizan las siguientes actividades:

- Identificación de empresas de interés, ya sea por el tipo de actividad productiva o valor compartido que se pueda trabajar en temas de RSE.
- El primer acercamiento se lo realiza mediante una llamada telefónica para dar a conocer el objeto del mismo, posterior aquello se envía un correo electrónico con cierta información de HIAS, con la confirmación de una cita presencial u online.
- En el día de la cita se realiza una presentación sobre:
 - La Consultora de Talento Humano; además se entrega material didáctico como *toolkits* donde se detalla un manual de procesos referentes a la vinculación laboral para los posibles empleadores.
 - Adquisición de productos de emprendedores apoyados desde HIAS bajo un enfoque de compras responsables.
 - Generación de competencias, habilidades formativas y de desarrollo.
 - Talleres de sensibilización bajo un enfoque psicosocial en migración para funcionarios de la empresa y demás grupos de interés.
 - Generación de propuestas de valor compartido bajo los lineamientos antes expuesto con el objeto de generar propuestas de trabajo articulado, alineándose de igual forma al cumplimiento de Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Así, como afirma el Coordinador de Inclusión Económica de HIAS, los recursos de las empresas se colocan en proyectos sostenibles, es decir, la empresa está invirtiendo en personas refugiadas que tienen emprendimientos, lo cual ya no se considera un gasto, sino que genera bienestar para la empresa y a la población refugiada.

La evolución del eje de empleabilidad de HIAS inicia con el paso de una bolsa de empleo que se encargaba del vínculo con las empresas a tener una “Consultora de Talento Humano” que se encarga de desarrollar el enfoque de la Responsabilidad Social Empresarial y responder a los intereses que pudieran tener las empresas privadas en ese sentido, tal como se presenta en el siguiente acápite.

“Por ejemplo, las empresas que antes entregaban recursos para comprar fundas de caramelos para familias vulnerables, ahora son orientadas para que identifiquen emprendedores que reciban estos recursos de las empresas, elaboren las fundas de caramelo y después las empresas puedan entregarlas”

Testimonio Roberto Jaramillo, octubre 2020

Estrategias para la promoción del empleo

Para cumplir con su misión, HIAS presta servicios integrales a su población objetivo, una de las áreas prioritarias de trabajo es la de Inclusión Económica, la misma que abarca tres ejes.

1. El establecimiento de **alianzas con la empresa privada orientadas a la creación de proyectos de valor compartido**, en el marco del enfoque de la Responsabilidad Social Empresarial. Dentro de este eje se identifican oportunidades mutuas con la empresa privada para poner en práctica el enfoque de valor compartido.

2. El **asesoramiento para la creación de emprendimientos**, denominado inclusión productiva o económica. El principal resultado logrado es el diseño de la estrategia denominada “Escuela de Emprendimientos con Enfoque de Género” y la producción de “una herramienta de apoyo para mujeres emprendedoras que buscan desarrollar un negocio propio” a través de la cual se entrega información y se crean situaciones de aprendizaje para motivar su desarrollo personal y laboral que les permita conocerse a sí mismas y “encontrar un medio de vida sostenible” que contribuya al logro de sus metas y a posicionarse como mujeres autónomas, empoderadas y productivas (HIAS – ACNUR, s/f.: 3).

Mediante esta estrategia se asesora a mujeres potenciales emprendedoras, se les ayuda a definir su idea de negocio a través de un proceso de incubación donde se gesta la idea, según el caso se entrega un capital semilla y, posteriormente, se les acompaña en el proceso de implementación. El fin último es que el emprendimiento funcione de forma adecuada y logre convertirse en un medio de vida para la familia.

3. La **generación de competencias o el proceso formativo** donde HIAS evalúa, a través de un “escaneo de perfil”, cuáles son las necesidades de

formación que tienen las personas en situación de movilidad humana para acceder a distintas ramas de actividad. De acuerdo con los resultados, se hace un proceso de formación, sea a través de capacitaciones impartidas directamente por HIAS o las realizadas por empresas aliadas, organizaciones públicas o privadas de capacitación y otros actores locales. De esa forma, las personas capacitadas fortalecen sus hojas de vida y sus competencias.

En el escaneo de perfil se detectan las habilidades de las personas, las mismas que dependen de su nivel de formación. Se les orienta para mejorar sus habilidades y potencializarlas o dependiendo de su formación empírica se les apoya para generar nuevos conocimientos de acuerdo al interés de la persona. Se trata de ofrecer herramientas para una posible vinculación laboral o desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia.

Este proceso se lo realiza con el apoyo de aliados estratégicos como son la academia o entidades públicas que generan dichos talleres o cursos de capacitación. Así mismo, se trabaja en alianza con empresas privadas para el desarrollo de talleres de capacitación y fortalecimiento de conocimientos.

Otra herramienta que se ofrece es la plataforma *Coursera for Refugees*, la cual se ha establecido como un canal virtual de fortalecimiento de competencias para mujeres en movilidad humana. A través de esta herramienta las participantes pueden acceder a capacitaciones técnicas y vocacionales certificadas completamente gratuitas. Los procesos de capacitación se adaptan a las necesidades y expectativas de las participantes.



Estos tres ejes o áreas principales del trabajo de HIAS en inclusión económica “se anclan a una estructura de protección porque cada eje o área debe coordinar con el equipo de salud mental y apoyo psicosocial”. Este equipo permite generar estrategias que identifiquen necesidades básicas e inmediatas de protección y se empiece a trabajar con las familias a través del equipo de facilitadores comunitarios y el equipo de psicóloga/os.

Entrevista a Roberto Jaramillo, Coordinador de Inclusión Económica, octubre 2020

En ese marco, de acuerdo con la Gerente de Inclusión Económica de HIAS, en su trabajo procuran el bienestar de las personas migrantes y refugiadas vulnerables para que generen medios de vida sostenibles como también con la población de las comunidades de acogida; a través del desarrollo de emprendimientos o la vinculación laboral con el sector privado, y añade:

Respecto al desarrollo de emprendimientos, se trata de que estos no apunten a la subsistencia, sino que sean parte de una cadena de proveedores de la empresa privada. En cuanto al apoyo para conseguir empleo, HIAS capacita y prepara a las personas con habilidades que les permitan vincularse con mayor facilidad a la planta de empleados de alguna empresa.

Karina Jara, entrevista octubre 2020

Estas son las estrategias a través de las cuales HIAS genera vínculos con la empresa privada, lo que también incluye alianzas con entidades que brindan capacitación o facilitan procesos administrativos para las personas en movilidad humana que participan en estos programas.





Talleres de sensibilización

En lo que respecta a los talleres que HIAS desarrolla con las empresas, se ha visto que se pueden alcanzar mejores resultados cuando participan tanto el personal del área gerencial como los que laboran en las distintas áreas administrativas y productivas. Por eso, se han diseñado talleres para todo el personal de una empresa con enfoque psicosocial, utilizando metodologías participativas y lúdicas.

Los talleres desarrollados para la empresa privada, tienen como objetivo dar a conocer cuáles son los efectos psicosociales del refugio, lograr la sensibilización de las personas participantes y crear estrategias de remisión en caso de ser requeridas.

HIAS implementa talleres de sensibilización sobre movilidad humana e inclusión laboral para empresas del sector público y privado, como un canal de comunicación que fortalezca el desarrollo de proyectos de valor compartido. Estos talleres incluyen contenido relacionado con la prevención y mitigación de la violencia de género, el reconocimiento de la transversalización de género en la gestión empresarial y

su participación en redes o networking para fortalecer las actividades empresariales y generar oportunidades de vinculación laboral o de emprendimiento en sus cadenas de valor.

En la experiencia mantenida con la empresa aliada TATA *Consultancy Services*, desde el área psicosocial de HIAS, se desarrolló el taller “Efectos psicosociales del refugio” para los voluntarios corporativos de esa institución, en el cual se pudo proveer de información para diferenciar la migración forzada de la migración voluntaria, así como sensibilizar sobre la experiencia de desarraigo que podría enfrentar una persona en condición de refugio. Este objetivo se logró a partir de una actividad práctica en la que los participantes pudieron conocer la situación en que esta población huye de su país de origen y en el que llegan al país de acogida.

Así mismo, se explicaron los efectos que este tipo de migración puede provocar, tanto a nivel individual, como colectivo y los mecanismos de defensa que se pueden generar a partir de los mismos. Es decir, sintomatologías percibidas desde lo corporal, mental y emocional. Se hizo un especial énfasis para evitar la re victimización y promover la derivación adecuada.



Responsabilidad Social Empresarial y Valor Compartido

Con respecto a la línea de trabajo en torno a la **Responsabilidad Social Empresarial y Valor Compartido**, se han buscado empresas que tengan o deseen adoptar este enfoque y, si es de su interés, se les asesora para implementarla, en el marco de una alianza o convenio. Desde HIAS se trata de responder a la demanda empresarial a la vez que contribuir al empleo de su población objetivo. Es una visión que no promueve el altruismo, sino que a las empresas se les plantea un acuerdo de “ganar - ganar”. Junto con la empresa se estructura un plan que promueva la inclusión de la población de interés y que esté alineado con lo que la empresa ya realiza.

Otra línea de trabajo es dar a conocer y poner a consideración de las empresas privadas la oferta de los productos y servicios que ofrece la población en situación de refugio o desplazamiento, para que puedan establecer una relación comercial y laboral, generando así la cadena de valor compartido. Son múltiples las actividades e iniciativas que ha desarrollado HIAS para lograr el involucramiento de pequeñas, medianas y grandes empresas en la contratación de personas refugiadas y en situación de movilidad humana, sea para ser proveedores de insumos o prestar servicios, o para incorporarse como empleados/as.

“Una mujer venezolana empezó haciendo tutús para niñas, vendía sus cosas y después comenzó a escalar y le hicimos el contacto y Domino’s Pizza le hizo un pedido de 800 chompas para el personal... la señora no tenía las 20 máquinas, las alquilo y dio trabajo a muchas mujeres, entregó el producto y luego pidió un crédito en el banco, diciendo que ella ha vendido 800 chompas, que tiene una carta de contrato y una de cumplimiento”

Entrevista Galo Quizanga, HIAS, 2019





Mediante los acuerdos con las empresas aliadas y con personas emprendedoras que ofrecen servicios a HIAS, se ha logrado abrir cupos para que las beneficiarias puedan realizar pasantías donde apliquen sus conocimientos y las destrezas adquiridas a través de las capacitaciones recibidas, a la vez que sean oportunidades para aprender a través de la experiencia.

“Fui al curso de mesera polivalente e hicimos las prácticas en el Hotel Imperial. Después, cuando estaba en un taller le ayudé a la señora que HIAS le había mandado a hacer empanadas. A los dos días me dijeron que la señora me mandó a llamar y me preguntó si tengo recomendaciones, y la doctora Sara (HIAS) dijo sí, yo la recomiendo, ella es muy buena trabajadora y hasta el día de hoy yo estoy trabajando ahí”

Testimonio de Yolanda, mujer refugiada en Carchi

Como muestra el testimonio, una dificultad que tiene la población refugiada y desplazada es no poder presentar referencias laborales, HIAS les da un aval basado en el acompañamiento, la atención psicosocial y el conocimiento de la persona y su entorno para superar esta barrera.

Una vez que una de las personas referidas obtiene el empleo, se les explica cómo es la dinámica, el tema de horarios, el pasaje, el transporte, el tiempo que se demora en llegar; se le brinda un asesoramiento completo y se realiza un seguimiento durante el primer año. El objetivo es asegurar una adecuada inserción laboral como también que logren estabilidad su trabajo, a la vez que disminuir el temor de las empresas de que por su condición migratoria dejen el trabajo.

Factores que facilitan la promoción del empleo en empresas aliadas

Desde la experiencia de HIAS y de acuerdo con los informantes consultados, los factores que contribuyen o facilitan el acceso al mercado de trabajo a través de un empleo formal, es la confluencia de una multiplicidad de circunstancias y acciones, las mismas que se exponen a continuación.

Los **procesos de sensibilización** que HIAS realiza con la empresa privada para presentar su trabajo,

dar a conocer la real situación que viven las personas migrantes y refugiadas, es uno de los factores que ha contribuido a desarrollar la empatía necesaria para abrir procesos de inclusión laboral. Además, de involucrar a las empresas en temas de inclusión laboral, HIAS ofrece **asesoría legal** para realizar las contrataciones de personas en situación de movilidad humana.

“Con las empresas hemos hecho talleres de sensibilización, ferias de emprendedores, les asesoramos sobre cómo contratar a personas refugiadas, les entregamos un manual de inclusión laboral”

Diana Romo, HIAS, 2020

Por otro lado, en el eje de empleabilidad, se ha integrado el **uso de herramientas para identificar habilidades y capacidades** que, en muchos casos, las personas interesadas no las valoran o visibilizan. Lo interesante de este recurso es el impacto en las mujeres, en particular entre aquellas que se encuentran con una baja autoestima por sus distintas experiencias vitales, entre ellas el haber sufrido violencia de género. A través de estos procesos de formación y la metodología para identificar habilidades, las mujeres pueden reconocer sus capacidades, conocimientos y destrezas, lo cual

contribuye no solo a la vinculación laboral o a la generación de negocios, sino a su empoderamiento.

Otro factor importante es tomar en cuenta **el objetivo que persigue la persona** beneficiaria, es decir, si expresa que quiere tener su propio negocio y cuenta con un perfil emprendedor, eso será respetado. Si dice que prefiere un empleo, se le apoya en esa dirección. A ello han contribuido los convenios con empresas para realizar capacitaciones prácticas, con miras a lograr su integración laboral.

“Una experiencia importante fue la capacitación en “Buenas prácticas de servicios en restaurantes” para 15 personas en situación de movilidad humana, desarrollada por una empresa de turismo en Cuenca. Al finalizar, 10 personas fueron contratadas. La empresa financió el proceso de formación, y luego las personas capacitadas fueron vinculadas laboralmente”

Entrevista a Roberto Jaramillo, HIAS, 2019

Influye, también, la apertura que tenga o que asume una empresa en tener el enfoque de **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)**, sobre todo contribuye si asumen la propuesta de HIAS de adoptar una visión de **valor compartido** y no de acciones benéficas.

Generalmente, las empresas grandes y medianas han sido más abiertas para iniciar un programa o una alianza alineada a un programa de RSE. En empresas pequeñas lo que más ha funcionado ha sido la remisión de hojas de vida para la inserción laboral⁴.

“El contacto con TATA CS fue positivo porque es una empresa grande con años de experiencia en Responsabilidad Social Empresarial, y cuenta con procesos establecidos para su aplicación. Además, TCS desarrolla el programa ENABLE que busca la inclusión de población en situación vulnerable, sea dando capacitación o posibilitando su inserción laboral”*

Entrevista a Diana Romo, HIAS, 2020



4. El programa ENABLE de TCS, busca generar equidad en el acceso a oportunidades laborales para los/as participantes a través de la educación. Expertos de TCS capacitan de forma gratuita a los/as participantes sobre conocimientos y desarrollo de habilidades blandas que les permitan tener mayor seguridad al momento de postularse a una oferta de empleo.



Dentro de esta línea, lo que hicieron en conjunto con HIAS fue adecuar los programas de capacitación para la elaboración de hojas de vida enfocadas en lo que buscan las áreas de recursos humanos de empresas medianas a grandes.

En general, HIAS ha encontrado que hay más posibilidades laborales en empresas para las mujeres, sobre todo en torno a perfiles relacionados con atención al cliente. Sin embargo, ha sido mucho más difícil lograr la inserción laboral de hombres, o la incorporación en cargos de más alto rango.

Otra tendencia observada es que los sectores donde las mujeres han podido insertarse son los relacionados con el comercio y los servicios, y muy difícilmente han

accedido al sector industrial o de manufactura. También la población femenina encuentra limitaciones para trabajos tradicionalmente masculinos, en tanto requieren de fuerza física como las palmicultoras y las de construcción⁵.

Un avance significativo para HIAS es que las empresas aliadas la identifican como una organización seria en cuanto al trabajo humanitario, por tanto, encuentran que puede ser un socio estratégico para llevar adelante sus iniciativas de RSE y mejorar los indicadores en este aspecto.

5. Cabe aclarar que la población que atiende HIAS y las organizaciones humanitarias es aquella que se encuentra en situación de extrema pobreza que, por lo general, tienen bajos niveles educativos.

Factores que dificultan la promoción del empleo y cómo HIAS los enfrentó

Lograr resultados positivos en torno a la empleabilidad es un desafío complejo en el contexto de recesión económica y contracción del mercado laboral, como ha vivido el Ecuador en el último quinquenio. Así lo señala el personal de HIAS de este componente: de 10 personas apenas 3 logran vincularse laboralmente, es decir, del total de Hojas de Vida remitidas a empresas, aproximadamente un 30% logra vincularse a un puesto de trabajo formal y estable (Entrevistas con Galo Quizanga y Roberto Jaramillo, coordinadores de Medios de Vida de HIAS, 2019).

Un factor adicional que no contribuye a lograr una mayor apertura de las empresas es la constatación de que “el rango de permanencia es de 6 meses a 1 año”, pues su condición migratoria suele implicar una alta movilidad por diversas razones, lo que genera inestabilidad y una permanencia temporal en sus empleos; característica contraria a las expectativas de

las empresas. Si bien HIAS, o cualquier otra organización humanitaria procura responder a los perfiles y formación que solicitan y que sean personas que desean estar vinculadas al mediano y largo plazo, no siempre puede garantizar la permanencia de quienes están refiriendo. Además, el seguimiento que da HIAS a las personas contratadas no ha sido suficiente para lograr que estas mantengan su vinculación laboral.


Con el fin de lograr un mayor compromiso de parte de las personas contratadas, y de desalentarlas a abandonar el empleo, HIAS ha visto la necesidad de suscribir una “carta de entendimiento” entre la persona contratada, la empresa y HIAS en la que se establece que en caso de una desvinculación antes de tiempo establecido en el contrato, si no hay motivos justificados, no recibirá apoyo prioritario para buscar otra plaza de trabajo en el futuro.



Otro factor muy común que dificulta el proceso de empleabilidad es la xenofobia y discriminación por parte de la población local y, con frecuencia, del personal nacional que ve a las personas en movilidad humana como una amenaza o como una competencia que puede poner en riesgo sus puestos de trabajo. La experiencia de HIAS en este campo ha mostrado que estas resistencias se agudizan ante la ausencia de un enfoque de inclusión y diversidad, en términos de promover el intercambio, el trato igualitario y una convivencia de respeto mutuo entre la población ecuatoriana y la proveniente de otros países.

Adicionalmente, una limitación expresada por las y los empleadores es en torno a dudas legales en relación con su contratación. En gran medida ello responde al desconocimiento de los derechos y obligaciones que tiene esta población de acuerdo con su estatus migratorio (solicitante de refugio o que ya ha sido reconocida como refugiada, la que cuenta con visa de residencia y de trabajo, u otra).

Frente a estos temores y dudas, HIAS cuenta con el “Manual de inclusión laboral de personas refugiadas y migrantes” dirigido a empresas, que aborda los siguientes temas:



- ¿Quiénes son las personas refugiadas y migrantes? Normativa internacional.
- ¿Qué derechos tienen las personas refugiadas y migrantes en el Ecuador?
- ¿Cómo contratar a una persona refugiada o migrante en el Ecuador?
- ¿Cómo generar espacios de trabajo que promuevan la diversidad y la inclusión?

Responsabilidad social empresarial y sostenibilidad.

Muy pocas empresas han incorporado una línea de acción de **Responsabilidad Social Empresarial**, menos aún se han planteado dar trabajo a la población en situación de refugio o desplazamiento, en tanto consideran que esa es una labor que corresponde únicamente a las organizaciones humanitarias. De ahí que el trabajo inicial que HIAS realiza con las empresas privadas es de sensibilización sobre esta realidad, con el fin de crear las condiciones para generar alianzas de mutuo beneficio.

Entre los temores que han expresado algunas empresas con respecto a contratar personal de otras nacionalidades es que hacerlo produzca resistencias y malestar en la planta de trabajadores ecuatorianos, y que se **altere el ambiente laboral**. También se ha identificado en algunos empresarios recelo de que una importante presencia de personal de otros países no sea una buena imagen frente a sus clientes.

Pero los factores que obstaculizan la inclusión al mercado de trabajo no solo responden a causas estructurales o a políticas empresariales, sino a diversas limitaciones que afrontan las personas en movilidad humana. Entre ellas, se encuentra la **falta de documentación** que acredite su experiencia, su formación académica, certificados, referencias y sus antecedentes en el país de origen, sobre todo, entre quienes debieron huir o abandonar su país ante graves amenazas, hechos violentos contra su familia o comunidades, violación a sus derechos humanos u otra emergencia; circunstancias que impidieron traer los respaldos a su hoja de vida, lo que reduce sus posibilidades de encontrar empleo.

Desde el enfoque de género se constatan las limitaciones para la inserción laboral que suelen enfrentar las mujeres en general, más aún aquellas que se encuentran en condición de refugio o desplazamiento. Entre las **discriminaciones** más frecuentes hacia las mujeres trabajadoras se encuentran las siguientes: a) su exclusión por tener hijos e hijas pequeñas, tanto porque los empleadores

ven en ello una limitación como porque ellas no cuentan con redes de apoyo o acceso a servicios de cuidado infantil; b) por estar embarazadas o porque su edad y estado conyugal supone la posibilidad de un embarazo; y, c) los prejuicios cuando se trata de mujeres solas en tanto significa un riesgo de que establezca relaciones afectivas con el personal masculino o de que sufran acoso sexual.

Finalmente, según informan varios actores humanitarios y estudios realizados en la Región y en el país (CARE y ONU Mujeres 2020, Camacho 2005, CARE 2019, Defensoría del Pueblo de Colombia 2019) existen muchos casos de **vulneración de derechos laborales** de las personas en situación de movilidad humana, entre ellos: pagar salarios por debajo del básico establecido por la ley, exceso de horas de la jornada laboral sin reconocimiento de horas extras, la negativa de afiliar al seguro social e, incluso, la no cancelación de sus haberes por el trabajo realizado. Todas las barreras descritas se han visto agudizadas en el contexto de la crisis sanitaria provocada por la Covid-19, tal como se sintetiza en el Anexo N° 1.




Estas condiciones de precarización y explotación laboral a las que está expuesta la población refugiada y migrante, hacen que las mujeres tengan mayor riesgo que los hombres y se agravan si se encuentran en una situación migratoria irregular. Son más vulnerables a la

explotación laboral, así como a la violencia, al abuso sexual, a recurrir al sexo transaccional y sexo por supervivencia, a la trata de personas, entre otras, si se encuentran en zonas fronterizas peligrosas (Defensoría del Pueblo de Colombia, 2019).

4.4.

Buena práctica de inclusión laboral de mujeres en situación de movilidad humana: caso TATA CS

Uno de los logros de la gestión de HIAS ha sido la suscripción de un convenio marco de colaboración con TATA CS, empresa privada que ha tenido apertura y ha brindado oportunidades a la población en situación de movilidad humana. En esta sección se recoge la experiencia resultante de esta alianza.

Nombre de la empresa:	 TATA CONSULTANCY SERVICES
A qué se dedica:	Consultorías y servicios de tecnologías de la información- IT, operaciones y Call center.
Ubicación de la empresa:	Coruña y Francisco de Orellana- Oficinas Administrativas Quito – Ecuador
Años de vida de la empresa:	Desde el 2007, son trece años laborando en el Ecuador
Tamaño de la empresa (total trabajadores hombres y mujeres):	Total 1.540 empleados: - 690 mujeres - 850 hombres
Puestos de trabajo o perfiles profesionales que requieren:	La empresa cuenta con perfiles de: - IT (tecnologías de la información por sus siglas en inglés) - Operaciones, y - Call center. Cada año se requiere incorporar pasantes en todas las áreas.

El relato hecho por Cecilia Gaibor, Gerenta de Recursos Humanos de TATA CS, durante la entrevista en torno a esta buena práctica empresarial, señala que el primer acercamiento que HIAS tuvo con TATA CS fue en una feria de empleos que se realizó en Quito, en el año 2016 (Entrevista, octubre 2020).



La participación en la feria permitió que la empresa conozca y valore el “importante trabajo que realiza HIAS con las personas en situación de movilidad humana”, en tanto en su presentación logró demostrar a la empresa que era posible ser parte de un cambio social a través del fomento sostenido e inclusivo del empleo, dentro una estrategia de inclusión económica.

Fueron esos antecedentes los que permitieron la firma de un “Convenio Marco de colaboración mutua,

para potencializar a las personas en situación de movilidad humana en su inserción al mercado laboral”.

Esto fue posible, de acuerdo con la entrevistada, porque la filosofía de TCS a nivel global dice: “*Cuando logramos ganancias, tenemos que devolver una parte a nuestros clientes, proveedores y a la sociedad*”; y, añade, que este pensamiento de Jamsetji Tata ha impulsado el trabajo de TCS en los ámbitos de educación, salud y medio ambiente, así como en la inclusión laboral de personas en condición de vulnerabilidad. Dichas acciones se alinean a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con la misión de HIAS, en tanto buscan la construcción de una sociedad inclusiva, equitativa y pacífica.

En el trabajo conjunto con TCS, la empresa ha adoptado como una política institucional el enfoque de Responsabilidad Social Empresarial y valor compartido. Entre las iniciativas llevadas a cabo desde esta visión, se destaca la incorporación en sus procesos de contratación a la población en situación de movilidad humana, con **atención especial en mujeres**; como también en el desarrollo de prácticas profesionales.

“A través del convenio con TCS, en el 2018 se logró la contratación para servicios generales y de atención al cliente de 15 personas, de las cuales 13 fueron mujeres, favoreciendo así el acceso al empleo en relación de dependencia de mujeres en situación de movilidad humana”

Entrevista Galo Quizanga, HIAS, 2019

Un aspecto que vale la pena resaltar, referido por la Gerente de Recursos Humanos, es que el trabajo de Responsabilidad Social Empresarial de TCS incluye un objetivo orientado a “*promover el empoderamiento de las mujeres, el incremento de su autoestima e independencia, permitiéndoles el acceso a un trabajo estable, a mejorar sus medios de vida y de sus familias*”. Es importante mencionar que, para promover este objetivo, la empresa cuenta con un programa para mujeres denominado “*Women Thrive*” que desarrolla los perfiles de liderazgo femenino.



En el marco del acuerdo establecido, HIAS remite a personas refugiadas o desplazadas que previamente han recibido atención y que cuentan con el aval de esta organización, ello constituye una garantía que actúa en favor de estas personas, tal como lo señala la Gerente de Recursos Humanos de TATA CS:

Cuando HIAS nos refiere hojas de vida, estamos seguros que han pasado por filtros de perfiles que se requiere en TCS por lo que se tiene seguridad y son parte del banco de datos para contratación. Cuando se abren posiciones se cumple el proceso interno de contratación establecido en la empresa

Entrevista Cecilia Gaibor, octubre 2020

Los mecanismos para inclusión laboral de la población atendida por HIAS, en especial mujeres, se ha apoyado a través del programa de educación *ENABLE*, el cual tiene como objetivo el desarrollo de habilidades blandas capacitándolas en atención al cliente, empleabilidad, elaboración de hojas de vida, entrevistas laborales exitosas, entre otras. La personera de TCS resalta que la empresa ha puesto a disposición de HIAS los programas de *ENABLE*, y *Go IT* para el desarrollo personal y profesional, lo que ha permitido que en los últimos años se capacite a más

de 1500 personas; y, en salud, con la ejecución de brigadas médicas y capacitaciones de nutrición se ha llegado a más de 500 familias.

El programa *ENABLE* fue creado por TCS Latam y tiene objetivo ayudar a las personas participantes a acceder a mejores oportunidades laborales y ser competitivos en el mercado laboral, a través de capacitaciones en conocimientos, actitudes y empoderamiento. Los talleres son dictados por voluntarios corporativos de TCS, miembros del área de Recursos Humanos.



Actualmente el programa se compone de los siguientes módulos:

Módulo 1: Afianzarte a ti mismo.

- Cómo construir tu currículum
- Habilidades para entrevistar
- Confianza en ti mismo

Módulo 2: Construyendo tu historia.

- Comunicación efectiva
- Servicio al cliente.

Módulo 3: Convertirse en el jefe de tus posibilidades.

- Finanzas personales
- Regulaciones legales
- *Design Thinking*

Módulo 4: Herramientas poderosas para el mercado laboral.

- Conocimientos informáticos básicos: Excel, Word, PowerPoint, Internet.



De acuerdo con la información proporcionada por Cecilia Gaibor, en el año fiscal 2019-2020 se han capacitado bajo el proyecto ENABLE a 779 personas referidas por HIAS, y en este año, a pesar de la pandemia, se han capacitado en empleabilidad a 253 personas. Una acción adicional que contribuye a que la población objetivo acceda a un trabajo formal es que quienes participaron en estas capacitaciones tuvieron la oportunidad de formar parte del proceso de selección para el Call Center. Fue así como en este año, tres mujeres y un hombre en situación de movilidad humana que fueron referidos por HIAS, accedieron a un empleo adecuado, pues esa es la política de esta empresa:



Todas las personas que son contratadas por la empresa firman un contrato de trabajo que se legaliza en las instituciones correspondientes, así se garantizan los derechos constitucionales sin distinción de género, nacionalidad o condición social, es decir sin ninguna discriminación. Las personas extranjeras, al ser empleadas de TCS, tienen los mismos beneficios internos y de ley (...) Es importante mencionar que la empresa asume el 100% de aporte al Seguro Social, sin aplicar ningún descuento al empleado y todas las personas contratadas tienen los beneficios internos como alimentación, guardería, seguro médico privado y de vida, entre otros

Cecilia Gaibor, entrevista, octubre 2020





Es dentro de esta política de TCS con su personal, que se han llevado a cabo diversas actividades que han beneficiado a la población en movilidad humana, como es la capacitación de 35 niñas/os mediante el proyecto “Hora del código” se capacitó en introducción a las ciencias de la computación. Asimismo, una colaboradora de HIAS señaló que TATA CS realiza actividades recreativas de integración con niños y niñas en las que participan los hijos de las personas en movilidad humana, cuyo objetivo es crear espacios para su socialización (Entrevista a Diana Romo, Orientadora de Inclusión Económica de HIAS, octubre de 2020).

En la lógica de “ganar-ganar”, la vocera de TCS afirma que la colaboración entre las dos entidades ha sido

llevada al más alto nivel, ya que, por un lado, HIAS ha brindado asesoría para que la empresa pueda postular a reconocimientos en los programas de Responsabilidad Social Empresarial; y, por otro lado, TATA CS ha podido apoyar al cumplimiento de los objetivos de HIAS.

Vale subrayar la relevancia de esta alianza, en tanto la experiencia desarrollada con HIAS en el Ecuador, ha sido un referente que ha servido de ejemplo y ha sido replicada en otros países de TCS. Además, se ha recomendado a otras empresas que desarrollen proyectos conjuntos con HIAS, en tanto la experiencia desarrollada ha mostrado que se puede aportar al cambio social de las familias en situación de movilidad humana, ya que se ha demostrado que la capacitación de calidad asegura una inserción laboral digna.

Iniciativas desarrolladas por HIAS en provincias

Esmeraldas

Decamerón Mompiche

Con la empresa Decamerón, específicamente en su hotel localizado en Mompiche, se coordinaron acciones para promover proyectos de responsabilidad social empresarial. Decameron ya contaba con personal de nacionalidad venezolana y mencionaron no tener restricciones para para contratar personas en situación de movilidad humana; el único requisito que solicitan en el proceso de selección es que cuenten con una cédula, ya que eso facilita llevar adelante todos los procesos de afiliación. Adicionalmente, producto de este acercamiento, HIAS recibió una donación de sábanas y toallas en excelentes condiciones, las cuales fueron destinadas para el albergue que hasta hace pocos meses atrás se coordinaba desde la institución.

Cámara de Comercio de Esmeraldas

Se han podido realizar algunas actividades conjuntas durante dos años seguidos, como son las capacitaciones para más de 100 personas, dirigidas tanto a la población en situación de movilidad humana como a miembros de la Cámara, estudiantes,

profesionales y público en general. Los temas desarrollados han sido: Refugio, Responsabilidad Social Empresarial y Técnicas de Ventas.

Ibarra

Cámara de Comercio y Producción

En 2019 se firmó un convenio con la Cámara de Comercio y Producción con la finalidad de referir beneficiarios de los programas de HIAS a cursos, seminarios, talleres o eventos organizados por esta institución; así como incorporar a la bolsa de empleo de la institución a personas en situación de movilidad humana y el acceso a los servicios del Centro de Mediación con precios preferenciales.

Banco Desarrollo

En el 2019 se firmó un convenio con el Banco para la apertura de cuentas de ahorro para población en situación de movilidad humana, con el fin de fomentar la cultura del ahorro y facilitar el acceso a los servicios financieros que el banco otorga.



Mexichem Plastigama

Con el apoyo de esta empresa, se impartieron talleres, para participantes de los programas de HIAS, relacionados con canales y bajantes, técnica de termofusión aplicada a tubería de polipropileno para agua caliente y fría, tanques, línea de desagüe y ventilación. Se espera en los próximos meses replicar estos talleres con otras localidades a nivel nacional

Tulcán

Hotel Palacio Imperial

Con el “Hotel Palacio Imperial” se ha firmado un convenio de cooperación para trabajar los siguientes temas:

- Asesoría y la promoción de los programas de Responsabilidad Social Empresarial y Valor Compartido.
- Programas de capacitación y posterior vinculación laboral de personas en situación de movilidad humana.
- Generación de Iniciativas de Visibilidad del trabajo en conjunto.
- Postulación conjunta para el reconocimiento de la labor realizada en torno a la responsabilidad social empresarial, la generación de valor compartido ante los entes competentes a nivel nacional e internacional.

La empresa siempre ha estado dispuesta a trabajar con la referencia y contratación laboral de población en situación de movilidad humana y de igual manera en el desarrollo de programas de Responsabilidad Social Empresarial y valor compartido.

Roque Arias, propietario, fue designado el mejor empresario a nivel de la provincia de acuerdo al Ministerio de Trabajo, SRI, IESS, en el 2018, por lo cual HIAS le entregó un reconocimiento, en el evento que organiza año a año.

Agroshen S.C.A

Dentro de la empresa de alimentos procesados se realizó la vinculación laboral de una persona en situación de movilidad humana, brindándole facilidades de horario para que continúe sus estudios. La empresa llegó a participar en eventos con el sector privado de la localidad y de igual forma se firmó un convenio marco de colaboración entre las dos partes.

Restaurante Pinchos y Parrillas

HIAS realizó la referencia de perfiles de población refugiada colombiana y venezolana para las vacantes que la pequeña empresa viene creando. En los seguimientos realizados con la empresaria, menciona que está a gusto con los perfiles contratados, referidos desde HIAS. Además, en el corto tiempo se tiene planificado firmar un convenio marco de colaboración entre las dos partes.



LECCIONES APRENDIDAS Y RECOMENDACIONES

La experiencia desarrollada por HIAS en el ámbito de la empleabilidad de la población en situación de refugio o desplazamiento arroja varias lecciones y orientaciones para quienes se propongan aportar en este sentido.

Una primera lección aprendida es que lograr la incorporación de esta población a empleos estables o en relación de dependencia es un reto difícil de superar, en tanto “la mayor debilidad estructural del mercado laboral ecuatoriano a lo largo del tiempo ha sido el elevado porcentaje de subocupación o subempleo de la población económicamente activa”, mientras el empleo adecuado o pleno ha sido siempre menor (Larrea y Camacho, coord. 2013: 121). Esta limitación se ha acentuado debido a la pandemia, en tanto sus efectos

han golpeado fuertemente a la economía nacional, lo que ha significado la pérdida de empleos, el aumento de la informalidad y del desempleo.

En cuanto a las posibilidades de lograr acceder a un empleo adecuado para las personas refugiadas y desplazadas, la experiencia de HIAS y de diversas organizaciones de la sociedad civil, han evidenciado que son múltiples las dificultades que obstaculizan el logro de esta meta. A saber: no tener regularizada su condición migratoria, la falta de documentación para respaldar su hoja de vida, actitudes discriminatorias y xenófobas, la preferencia por personal local, el desconocimiento sobre la contratación de población refugiada o inmigrante, los temores de las empresas sobre un posible rechazo por parte de sus clientes y



WHEN YOU DO
WHAT YOU LOVE WITH
Passion
SUCCESS WON'T
AWAY

de la planta de trabajadores y, en ocasiones, el bajo interés en contratar mujeres con hijos/as o en edad reproductiva.

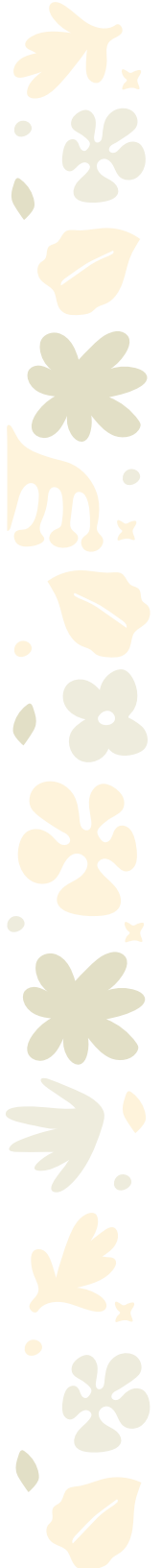
Considerando el contexto del país de acogida descrito y el perfil de mujeres y hombres en situación de movilidad humana que reciben apoyo de distintas organizaciones, agencias de cooperación y otros actores locales, se recomienda diversificar las opciones para su inserción laboral, dando prioridad a iniciativas de autoempleo a través de pequeños negocios y emprendimientos. En el caso de HIAS, se ha ido perfeccionando los mecanismos para tener un mejor perfil vocacional y ayudar a las y los beneficiarios a definir si desean trabajar en relación de dependencia o prefieren trabajar de forma autónoma. Con base en los resultados positivos que han obtenido mediante esta estrategia, se recomienda tomar en cuenta las capacidades y preferencias de los y las participantes, con principal enfoque en mujeres en situación de movilidad humana, y hacer una evaluación objetiva sobre las mejores opciones que tienen para contar con medios de vida en el Ecuador.

A través de los años de trabajo de HIAS, se ha constatado que muchas más mujeres que hombres se acercan al área de medios de vida y manifiestan mayor motivación para generar ingresos para el hogar. Las mujeres en movilidad humana son las que más participan en las actividades, están más abiertas a capacitarse y asisten a

los talleres; Con ello van adquiriendo habilidades que, si se fortalecen, les permitirán formar un perfil técnico y laboral competitivo para la empresa privada. Este hecho (el nivel de participación y compromiso) amerita ser tomado en cuenta a la hora de seleccionar a las personas que recibirán apoyo para generar autoempleo o conseguir trabajo en relación de dependencia.

Asimismo, se ha visto la necesidad de dar una atención prioritaria y específica a las mujeres, sobre todo a aquellas que viven solas, están embarazadas o en período de lactancia, son jefas de hogar o tienen cualquier otra condición que las coloca en situación de alto riesgo y vulnerabilidad. De ahí la importancia de incorporar el enfoque de género e igualdad en todas las áreas de trabajo de las organizaciones humanitarias, así como desarrollar acciones de sensibilización y capacitación con el personal de las empresas, con el fin de que trabajen tomando en cuenta las necesidades y particularidades que viven las mujeres, mismas que quizá son invisibilizadas en sus entornos familiares como laborales

Al centrar la atención en el proceso de HIAS por lograr la empleabilidad de su población objetivo, el equipo técnico de la organización identifica que su iniciativa denominada “bolsa de empleo”, no fue una estrategia integral para que las empresas se sensibilicen con la realidad de esta población y abran sus puertas para que puedan incorporarse laboralmente.



Por tanto, recogiendo las alternativas y acciones que HIAS ejecutó en empleabilidad, se recomienda la adopción de estrategias que permitan un acercamiento de mutuo beneficio con las empresas privadas para concretar acuerdos con el fin de brindar oportunidades de empleo a las personas en movilidad humana, en especial a las mujeres. Entre las principales sugerencias, se mencionan las siguientes:

- Trabajar desde un enfoque de valor compartido, de manera que el involucramiento de la empresa privada con la población refugiada y migrante – con énfasis en mujeres en situación de movilidad humana– sea parte de una política de Responsabilidad Social Empresarial, y no una contribución benéfica o asistencialista. El enfoque de valor compartido se basa en la identificación de las necesidades que también presentan las empresas, para poder alinearlas en proyectos que permitan satisfacerlas al mismo tiempo que se construyen proyectos con enfoque social y productivo.
- En esa línea se enmarca la propuesta del proyecto Caminando de ONU Mujeres y ejecutado por HIAS, en el cual una de las actividades que se lleva a cabo es el fortalecimiento del personal de las empresas privadas de la frontera norte a través de su capacitación en derechos laborales y eliminación de VBG contra las mujeres en situación de movilidad humana, Adicionalmente, el proyecto Caminando trabaja por el desarrollo o fortalecimiento de productos financieros con enfoque de género y movilidad que permitan la inclusión financiera de las mujeres y el acceso a empleo para mejorar su productividad económica y la de sus familias.



- Desde esta perspectiva se plantea alianzas de beneficio mutuo entre las organizaciones humanitarias y las empresas interesadas en colaborar con su misión, es decir trabajar conjuntamente con una lógica de “ganar – ganar”, en la que la empresa consiga personal capacitado y que responda a sus necesidades; a la vez que la población con necesidad de protección internacional acceda a un empleo digno o se vincule en la cadena de valor de estas empresas. Es muy importante tomar en cuenta las necesidades del empresario, es decir, lo que interesa es que gane quien se va a vincular como empleado/a o proveedor, pero también la empresa como contratante o cliente.
- Para cumplir con las expectativas de las empresas, a partir de la experiencia sistematizada, se recomienda que las organizaciones humanitarias asuman un rol de “consultora de talento humano”, es decir que capacite a su población beneficiaria en habilidades blandas, empleabilidad, uso y manejo de tecnologías de información y comunicación, o en aquellas destrezas u habilidades que requieran los empleadores, o que se considere necesario reforzar entre quienes están buscando empleo. Como parte de la propuesta, es fundamental identificar oportunidades comerciales en las que las necesidades de rentabilidad de la empresa se alineen con la posibilidad de construir proyectos de valor compartido basado en una estrategia multivariable: a) impulso al diseño e implementación de emprendimientos incorporados en su cadena de valor; b) fortalecimiento de políticas y procedimientos de selección de personal a través de la inclusión de conceptos como la equidad y el enfoque de género; c) impulso hacia la conformación de clúster empresariales de responsabilidad social donde varias empresas conecten sus propuestas de valor compartido para incrementar el alcance de sus resultados; d) generación de estrategias de vinculación comercial mediante la construcción de propuestas de “compra responsable” para productos y servicios de emprendedoras en movilidad humana.



- Una buena práctica que se puede replicar es la realización de ferias o eventos con directivos de las empresas privadas que, a través de metodologías apropiadas, den a conocer la situación de las personas refugiadas buscando sensibilizarlos para que participen en proyectos que contribuyan a generar medios de vida para resolver sus necesidades vitales básicas. Esto lo pueden hacer apoyando a su capacitación, facilitando su acceso al empleo, o a través de la contratación de servicios o la adquisición de los productos de sus emprendimientos. Se sugiere convertirlos en proveedores preferenciales de las empresas aliadas, desde una política de acción afirmativa. Es importante resaltar que la sensibilización no debe basarse en procesos filantrópicos o enfocándose en las necesidades que presentan las mujeres en movilidad humana. La sensibilización exitosa parte del reconocimiento de las capacidades y los aportes productivos que este grupo poblacional puede aportar a las empresas.
- Otro acierto de HIAS que se puede replicar, es hacer acuerdos con empresas que ofrecen entrenamiento y capacitaciones para personas que posteriormente pueden ser seleccionadas para trabajar en ellas. Las posibilidades se amplían más aún, cuando dichas acciones incluyen prácticas in situ, en tanto les permiten demostrar sus capacidades, destrezas y conocimientos, conseguir recomendaciones o establecer vínculos laborales. Igualmente, realizar pasantías en empresas puede contribuir en ese sentido. Esta práctica resulta atractiva para las empresas ya que invierten sus recursos en capacitar a personal que en el mediano plazo se vinculará a su nómina, representando ahorro de recursos en capacitaciones e inducciones después de que sea contratada. Con ello se reduce la curva de aprendizaje y se incrementa la productividad de la persona contratada.



- Se recomienda fortalecer o implementar, según el caso, una estrategia comunicacional para difundir los logros del trabajo realizado con la población en situación de refugio o desplazamiento, mostrar las ganancias de estas acciones tanto para las empresas como para las personas que requieren protección internacional. Alcanzar una presencia significativa en los medios masivos de comunicación y en las redes sociales, motivará a otras entidades a asumir un compromiso en esa línea.
- El camino recorrido por HIAS en lo que se refiere a empleabilidad, muestra que se pueden alcanzar mejores resultados cuando se establecen acuerdos de cooperación con empresas de mayor tamaño, en tanto demandan recursos humanos diversos y amplían las posibilidades de acceso al trabajo. Este tipo de empresas se encuentran familiarizadas con conceptos como el “balance social”, mismo que les permitirá cumplir con sus memorias de responsabilidad social empresarial, lo que se reflejará con el acceso a nuevos mercados o a certificaciones que les permitirán diferenciarse de su competencia. No sugerimos que esta sea una norma en el sector empresarial, sin embargo, las empresas con mayor tiempo de funcionamiento o mayor tamaño tienen mayores exigencias de su cadena de valor (clientes-proveedores).
- En el proceso se ha aprendido, también, que conviene dirigir los esfuerzos para una mutua colaboración con aquellas empresas que han incorporado el componente de Responsabilidad Social Empresarial, por ejemplo, TATA CS, pues existe mayor apertura y disposición de su parte para trabajar con población en situación de vulnerabilidad.
- La alianza de colaboración entre HIAS y TCS demuestra las sinergias que se producen cuando se trabaja con empresas especializadas en formación, selección y colocación de talento humano, en tanto cuentan con recursos, capacidades instaladas, experticias con las cuales pueden llegar fácilmente a las personas refugiadas y migrantes. Es así, como se ha logrado que esta población reciba capacitación para el empleo, pueda realizar pasantías y ser incluidos en sus bases de datos, lo que les permite mayores posibilidades de conseguir un trabajo estable. Por tanto, se recomienda priorizar esfuerzos y buscar alianzas con este tipo de empresas.

Finalmente, se recomienda buscar aliados en el ámbito académico, con el objetivo de desarrollar investigaciones sobre empleo, productividad, acceso al crédito, estudios de factibilidad, entre otras, como también para desarrollar metodologías, diseñar instrumentos tecnológicos u otras innovaciones que contribuyan a una mayor eficiencia y eficacia en el trabajo de apoyo a la empleabilidad de hombres y mujeres en situación de refugio o que se han visto forzadas a desplazarse más allá de sus fronteras.

La inclusión laboral, en relación de dependencia o a través del autoempleo, independientemente del grupo poblacional, se enfrenta a un contexto económico-productivo retador, que cumple con dinámicas de mercado que son indistintas de la persona o empresa que se enfrente a ellas; esto significa que las estrategias orientadas a impulsar la inclusión equitativa y efectiva de las mujeres en movilidad humana debe partir de la identificación del contexto económico, laboral, social y productivo para generar propuestas que se puedan adaptar con rapidez pero que se ajusten a la realidad de las mujeres en esta condición.





BIBLIOGRAFÍA



ACNUR, ONU Mujeres. (2018). *Mujeres, violencias y frontera: Estudio sobre mujeres venezolanas en condición de movilidad humana, en riesgo de explotación y violencia sexual en la frontera norte de Ecuador. Quito, Ecuador.* Manthra Comunicaciones. Recuperado el 1 de octubre, 2020 de la fuente: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/12/mujeres-violencias-y-fronteras>

Banco Mundial. (2018). *La migración mundial puede ser una herramienta potente en el combate para poner fin a la pobreza en todo el mundo, según nuevo informe.* Recuperado el 2 de noviembre, 2020: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2018/06/14/global-migration-can-be-a-potent-tool-in-the-fight-to-end-poverty-across-the-world-new-report> Blog Banco Mundial. Junio 14, 2018

Camacho, G., Guerra, G. y Larrea, C. (en prensa). *Violencia sexual y violencia de género contra las mujeres refugiadas en el Ecuador. Efectos del “Modelo de Graduación” para su prevención.* Quito - Ginebra: ACNUR y Universidad Andina Simón Bolívar.

Camacho, G. (2020). “Sistematización de la demanda del mercado laboral con énfasis en la empleabilidad de mujeres y de las poblaciones de acogida”. Quito: HIAS –ONU Mujeres (documento de línea base del Proyecto Caminando, no publicado).

Camacho, G. (2005). *Mujeres al borde. Refugiadas colombianas en el Ecuador.* Quito: UNIFEM.

CARE + ONU Mujeres. (2020). *Análisis Rápido de Género para la Emergencia de la COVID-19 en América Latina y el Caribe.*

CARE Ecuador (2019). *Análisis rápido de género-Ecuador.* Disponible en: <https://www.care.org.ec/project/analisis-rapido-de-genero-ecuador/>.

Defensoría del Pueblo de Colombia. (2019). *Análisis de género y movilidad humana en frontera.* Informe Defensorial. Bogotá. ISBN: 978-958-5117-05-1 Recuperado el 8 de noviembre, 2020: <https://www.defensoria.gov.co/es/nube/noticias/9273/Informe-defensorial-An%C3%A1lisis-de-g%C3%A9nero-y-movilidad-humana-en-frontera-Defensor%C3%ADa-informe-defensorial.htm>

HIAS, ACNUR, UJA Federation New York. (S/f). *Cartilla Escuela de emprendimiento con Enfoque de Género.* Recuperado el 11 de octubre, 2020.

HIAS, (s/f) *Manual de inclusión laboral de personas con necesidad de protección internacional.* Ecuador.

Larrea, C. y Camacho, G. (coords.). (2013) *Atlas de las desigualdades socioeconómicas del Ecuador.* Co-coordinadora. Quito: SENPLADES – UISA Universidad Andina – ONU – CEPLAES – Secretaría Técnica para la erradicación de la pobreza. Ecuador

UNICEF (2020). *El choque COVID-19 en la pobreza, desigualdad y clases sociales en el Ecuador. Una mirada a los hogares con niñas, niños y adolescentes.* Quito: UNICEF, octubre.

Villagómez, G. (2020) *Módulo Derechos laborales e inclusión laboral y económica de las mujeres en situación de movilidad humana,* Proyecto Caminando, ONU Mujeres - HIAS.

ANEXOS



Impacto de la COVID 19 en el mercado laboral

En la actualidad, la COVID-19 ha afectado en gran medida el trabajo de muchas personas en especial de las mujeres en situación de movilidad humana, ya que por la cuarentena se cerraron definitivamente muchos negocios, se han producido despidos sin recibir una liquidación adecuada o les han bajado los sueldos de manera importante.

Actualmente, las ofertas que muchas mujeres han recibido son de trabajos que pagan \$200 mensuales o menos, por 10 horas diarias; se trata de empleos que antes de la pandemia pagaban \$300 porque a muchas mujeres refugiadas o migrantes no les pagaban ni siquiera un salario básico. Por otro lado, las mujeres han tenido que abandonar sus puestos de trabajo porque sus hijos se quedaron en casa y son ellas las que se quedaron a cargo. (Entrevista a Diana Romo, Orientadora Inclusión Económica - HIAS Quito, septiembre 2020)

Por el lado de las empresas, en las que acostumbraban a firmar contratos formales sí buscaron alternativas, por ejemplo, suspender por dos meses el sueldo y no recurrir a un despido, pero empresas que estaban en un proceso de formalizar los contratos o que les pagaban de acuerdo al trabajo sin un contrato, sí ha terminado en explotación laboral o despido.

UNICEF acaba de presentar un estudio sobre el impacto de la pandemia en el incremento de la pobreza. Dentro de las estadísticas que se mencionan, la clase media es la menos afectada en la reducción de plazas de trabajo, sin embargo, la clase pobre, extremadamente pobre y vulnerable, han sido los más afectados. La población en situación de movilidad humana se encuentra en esos estratos y han sido los que han sufrido la reducción de ingresos, el incremento de gastos, la carencia de fuentes de ingresos, el uso de sus ahorros para satisfacer necesidades básicas, el desalojo de sus viviendas, entre otras.

También hay un impacto desde el punto de vista de la salud, es decir, las personas en situación de movilidad humana por sus condiciones son más susceptibles a contraer el virus, lo cual genera una doble vulnerabilidad porque tienen menos recursos para solucionarlo y el sistema de salud ecuatoriano no está preparado para atender esta gran demanda.

Otra dificultad que se ha evidenciado en la pandemia es el acceso a la educación. HIAS tenía un trabajo importante con el Ministerio de Educación, pero toda esa relación que antes era presencial, ha sido difícil mantenerla porque no tienen o están recién desarrollando canales de comunicación virtuales que favorezcan sus servicios.










caminando

hacia la igualdad de género



 @HIASEcuador
 @hiasecuador
 @HIAS_Ecuador

 @State.PRM
 @StatePRM
 @StatePRM

 @onumujeresecuador
 @onumujeresEcu