

ESTADO Y POLITICAS SOCIALES

CUADRO SINOPTICO

La práctica a partir de la iniciativa privada.

Lic. RAMIRO ROBLERO

PRESENTA EL ALUMNO:

YADIRA LUCELI VELAZQUEZ ZAMORANO

GRUPO, SEMESTRE y MODALIDAD:

3to. cuatrimestre “B” Lic. Trabajo Social
semiescolarizado

Frontera Comalapa, Chiapas

02 de agosto 2020.

La práctica a partir de la iniciativa privada.

Responsabilidad

El sector privado tiene una responsabilidad importante para el desarrollo social, sobre todo en los ámbitos económico y ambiental.

En cuanto a equidad de género, tiene responsabilidades importantes para contribuir a la autonomía económica de las mujeres; a su participación paritaria en la toma de decisiones; en la prevención y atención de la violencia contra ellas y contra las personas sexualmente diversas; en la protección de sus derechos humanos, en particular de los laborales, y en general, para eliminar las prácticas discriminatorias contra las mujeres y las personas sexualmente diversas (por ejemplo, para dar igual pago por igual trabajo).

Asimismo, es central que mantenga la atención a lo largo de su desempeño en la vinculación entre el género y el medio ambiente y el respeto a los derechos (y el territorio) de los pueblos originarios.

contribución importante

Una contribución importante que puede hacer el sector privado a la equidad de género es la provisión de tecnología, que puede usarse para diversos propósitos, desde el acceso a información, educación para las mujeres, hasta para aliviar su carga en las labores reproductivas (aquellas necesarias para la reproducción de la vida: el trabajo doméstico, la administración de recursos como el agua o el combustible, la preparación de los alimentos, etc.).

desigualdad de género importante

Una desigualdad de género importante presente en el sector privado, como en el público, es la amplia disparidad en la ocupación de cargos de toma de decisión.

En este texto quiero reflexionar acerca de una pretendida solución de este sector para dicha problemática

En este caso, la solución fue planteada por una empresa mexicana, con el apoyo de un organismo internacional.

Se trata de un programa de formación y capacitación para el desarrollo profesional de mujeres en mandos medios y altos.

En América Latina

Subtopic 1

según datos de 2013, menos del 14% de puestos en juntas directivas de las 500 empresas más grandes están ocupados por mujeres, y sólo entre el 4 y el 11% de este género ocupa cargos de alta dirección (PNUD, 2013).

La situación es especialmente desproporcional en los sectores masculinizados, como aquellos donde se emplean las carreras "generalmente estudiadas por los varones": ciencias, ingeniería, matemáticas.

Por ejemplo, en México, actualmente la plantilla laboral de empresas como Petróleos Mexicanos está conformada por 27% de mujeres y 73% hombres, y sólo 0.04% del total del personal directivo es mujer (PNUD, 2017).

propuesta

Una vez hecha una propuesta tal, la evaluación de la impartición de la capacitación para las mujeres debe considerar, además, de qué manera el tiempo invertido en éstas afectará el desempeño de su trabajo, y que no represente una carga extra ni para éste ni

para la conciliación entre su trabajo productivo y doméstico.

Es decir, que la medida propuesta, lejos de dotar a las mujeres con nuevas capacidades (de las que habría que diagnosticar en primer lugar en qué medida las poseen o no en relación con sus pares varones)

podría representar una afectación negativa a su desempeño

desarrollo de habilidades

como la negociación o el liderazgo están diferenciadas por género: que la cultura nos enseña a las mujeres a no tomar liderazgo, y a tener un desenvolvimiento tímido en el espacio público; sin embargo, considero que la raíz por la que no ocupamos puestos de mando es mucho más estructural.

En América Latina actualmente existe un promedio de 25% más mujeres que hombres matriculados en las universidades (BID, 2017). Este dato permite suponer que la causa por la que no ocupamos estas posiciones no tiene que ver con nuestra preparación.