



Nombre del Alumno: Jordi Arturo Maldonado Robledo

Nombre del tema: Capitulo I Tesis

Nombre de la Materia: Seminario De Tesis

Nombre del profesor: Asli Belen Calderon

Nombre de la Licenciatura: Administración de empresas.

Cuatrimestre: 8vo

Grupo: "A"

*Frontera Comalapa, Chiapas
2024*

24 de enero del

La administración empresarial y la cuestión de género

1.1: Actualmente vivimos en un mundo lleno de organizaciones que con su accionar influye en la vida de las personas y en las sociedad donde se desenvuelven; constituyen un fuerte instrumento de desarrollo económico y social de los países, uno de los ejes que promueve la existencia de las organizaciones corresponde la responsabilidad social vista desde un enfoque ético y moral, donde se promulga la equidad dentro de la sociedad. Esta equidad social se puede visualizar desde una de sus aristas.

Puestos que las entidades de la economía social (EES) basan su funcionamiento en valores como la democracia, la igualdad, la equidad, la solidaridad, sin embargo, al igual que sucede en el conjunto de las empresas, los escasos estudios que existen ponen en manifiesto que en la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones no es igualitaria, en una empresa se debe promover una cultura inclusiva para mejorar el ambiente de trabajo. Para fomentarla, es importante trabajar tanto en la cuestión normativa como en la cultura, es decir para la primera, la más importante es incorporar la equidad de género en las normativas y los documentos oficiales de una empresa a través de la implantación de planes de igualdad.

Y en la cuestión cultural, comunicar a los empleados cuales son las políticas que aplica la compañía para evitar la discriminación por género, así como capacitar al personal para prevenir y detectar cualquier indicio de violencia de género y acoso.

La perspectiva de género se ha incorporado en numerosas agendas de discusión a nivel internacional y regional, siendo los ámbitos intrafamiliares y escolares los que mayor atención a recibido en investigaciones, estrategias y proyectos. El siguiente trabajo tiene el propósito de reflexionar acerca de perspectiva de género en el sector empresarial.

Se mencionan ejemplos de violencia laboral y se señalan algunos rasgos, elementos y cifras apoyados en fuentes de preferencia, así mismo se sistematizan varias experiencias y cualquier tipo de discriminación y actos violentos en estos espacios

Durante los últimos años, el posicionamiento de este concepto en el campo de las ciencias sociales y humanas, y su interpretación en cada uno de los espacios institucionales, educacionales, familiares y en ámbitos de socialización, ha favorecido potenciar las luchas que durante siglos se ha promovido para erradicar las distintas formas de violencia de género y entre ellas, la que acontece de distintas formas en el ámbito laboral

INTRODUCCION:

Las características que nos distinguen como hombres y mujeres y la comprensión de aspectos sociales de la división sexuada, como puede ser la determinación de roles según el sexo, son las expresiones más evidentes que se manifiestan en las fuentes consultadas sobre la categoría género. Sin embargo hablar de género es mucho más complejo de lo que parece, sobre todo porque distribuir roles tiende por lo general a ser discriminatorio o excluyente.

El mayor reto que enfrenta la sociedad actual, es sin duda, el construir sustentabilidad y que a través de su accionar, crear estabilidad y bienestar para su población. Precisamente uno de los pilares que promueve el desarrollo sustentable y del cual se derivan muchas aristas es la responsabilidad social, que de forma general impulsa un comportamiento ético y transparente para con la sociedad y medio ambiente.

Es así como el análisis de la equidad e igualdad de género, se fundamenta y se justifica, debido a que su estudio promueve la defensa de los derechos sociales, políticos y económicos, en poco tiempo la responsabilidad social (RS) se ha incorporado en el núcleo más estratégico del negocio de ciertas empresas orientadas a la mejora del proyecto empresarial.

La responsabilidad social corporativa (RSC) es la investigación voluntaria, por parte de las empresas, de consideraciones sociales y medioambientales que van más allá de las obligaciones legales, en todas las operaciones comerciales y en sus

relaciones con sus diferentes interlocutores legales: personal, personas, consumidores o inversoras y sociedad en general.

Las empresas tienen como objetivo principal crear con la actividad que desarrollan, generando beneficios para la propiedad, así como bienestar para sociedad en general. El sector empresarial desempeña un papel importante en la transformación de la visión general de la sociedad respecto de la perspectiva de género. Las actividades comerciales generan un impacto sobre todos los derechos humanos. Por eso se espera que las empresas los respeten y no los vulneren.

OBJETIVO PRINCIPAL: homogenizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa para fortalecer la competitividad de las empresas y la calidad de sus productos y servicios mediante la creación de ambientes laborales, igualitarios y equitativos que aumenten la productividad de la empresa

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1: Garantizar la igualdad de oportunidades laborales

2: innovar la mentalidad humanitaria para tener un buen ámbito laboral

3: asegurar que el liderazgo dentro de las empresas sea diverso en términos generales.

4: Eliminar políticas, lenguajes, procesos e individuos que discriminan, mantienen prejuicios inconscientes y permiten la violencia de género.

Formulación del Problema.

La desigualdad de género es un problema entre la sociedad, esto proviene precisamente de la creencia antigua, de que los hombres son la fuerza de trabajo que da sustento a la familia, y dado que su trabajo se considera como productivo, mientras que a las mujeres se les ha asignado tareas en el espacio privado, a los hombres se les han asignado actividades en el espacio público. Es decir, las mujeres son asociadas con la naturaleza por su capacidad de gestar; sus roles se asignan en función a la maternidad, el cuidado, la familia y el hogar como algo natural. En cambio, los hombres son asociados con la esfera productiva y su capacidad de transformar la sociedad.

El concepto de género fue acuñado por Gayle S. Rubin. La antropóloga estadounidense define el género como *una división de los sexos socialmente impuesta*. De esta forma podemos comprender que la categoría de género considera atributos simbólicos, sociales, políticos, jurídicos y culturales que son asignados al nacer en función del sexo.

Por su parte, Rosa Cobo (2014), investigadora, teórica y feminista especializada en el género, lo define como un *sistema social que jerarquiza, asigna y distribuye recursos a varones y mujeres, (además de) operar como una estructura de poder, así como la división de clase, la raza o la cultura*.

Es necesario aclarar que el sexo y el género son conceptos distintos; el sexo es un hecho biológico determinado por las características físicas de acuerdo con los genitales y cromosomas, y el género es un constructo social que toma como punto de partida las diferencias biológicas entre los seres humanos y crea una *división sexual del trabajo*.

La desigualdad de género comienza por la asignación directa del trabajo doméstico a las mujeres, quienes se hacen cargo de la reproducción y administración del hogar, sin

cuestionamientos ni capacidad de negociación, así como la distribución desigual de responsabilidades con los varones de la familia.

Debido a la observación en la sociedad y la alta presencia de desigualdad de género, es el motivo principal por el cual hemos decidido desarrollar, investigar y ampliar a fondo este tema relacionado a la desigualdad de género, en este caso basado o enfocado al ámbito administrativo empresarial.

Justificación del problema.

La razón esencial por la que decidimos inclinarnos por esta cuestión a la hora de realizar el trabajo, era la necesidad que teníamos de conocer de primera mano cuál es la verdadera situación en torno a la discriminación de género más comúnmente hacia la mujer en el sector laboral (y en la sociedad en general).

Desde que tenemos conciencia sobre el tema de la desigualdad entre géneros, siempre han existido y hemos escuchado discrepancias y opiniones de todo tipo. Incluso valoraciones totalmente distantes sobre datos objetivos, sobre las que, en un principio, sería bastante irracional tener opiniones totalmente contrarias. Por ello, nuestra motivación es la de poder analizar más a detalle estos datos objetivos sobre las desigualdades o no, que existen entre géneros, y poder valorarla desde nuestro punto de vista, sin tener que vernos influidos por las posibles opiniones sesgadas que pueda tener cualquier otra persona. Y así también poder ayudar a aquellos que lean nuestra investigación a entender y comprender mejor la importancia de este tema, alejándolo lo máximo posible de cualquier otro pensamiento que pueda distorsionar la verdadera realidad de lo que está sucediendo en este ámbito.

El principal objetivo que perseguimos con este trabajo es mostrar una visión más o menos objetiva del contexto actual en el que se encuentra la cuestión de género en

el ámbito empresarial y social en nuestro país principalmente, y poder dar a conocer esta importante información a las empresas y sociedad para así poder ayudar a fomentar la igualdad de género en todo ámbito laboral y social

De igual manera esta investigación tiene como finalidad proponer estrategias que contribuyan a las empresas y sociedad a tomar en cuenta a toda persona sin discriminar su sexualidad, apariencia, vestimenta y cultura, y de esta manera obtener resultados positivos en el crecimiento empresarial, social y cultural.

Además, esta investigación tiene valor práctico por que busca dar solución al problema de desigualdad y discriminación de género que existe en ámbito laboral y social mediante las propuestas de estrategias e ideas que conlleven a un razonamiento favorable de la equidad e igualdad de género.