



ACTIVIAD INVESTIGACIÓN

1.- Busca información sobre el techo de cristal y la brecha salarial y responde a las siguientes cuestiones:

● ¿A qué hacen referencia dichas denominaciones?

El "techo de cristal" se refiere a las barreras invisibles que enfrentan las mujeres en su ascenso hacia puestos de alta jerarquía en el ámbito laboral. A pesar de que las mujeres pueden acceder a niveles medios de empleo, es más difícil para ellas alcanzar puestos de liderazgo o posiciones ejecutivas debido a diversas razones, como la discriminación de género, los estereotipos sociales y las estructuras organizacionales que favorecen a los hombres.

Por otro lado, la "brecha salarial de género" hace referencia a la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos similares o de igual valor en el mercado laboral. Aunque esta brecha ha disminuido en muchos países en las últimas décadas, aún persiste en gran medida y refleja desigualdades estructurales y sociales en el tratamiento y la valoración del trabajo realizado por hombres y mujeres.

● ¿A qué debe su nombre el techo de cristal?

El término "techo de cristal" se utiliza metafóricamente para describir la barrera invisible que enfrentan las mujeres en su ascenso hacia puestos de alta jerarquía en el ámbito laboral. La metáfora del "techo de cristal" implica que, aunque las mujeres pueden ver los niveles superiores de la organización y pueden estar capacitadas y calificadas para ocupar esos puestos, a menudo encuentran una barrera que les impide alcanzarlos.

● ¿Cómo se puede acabar con los mismos?

1. **Promoción de la igualdad de género en la educación:** Fomentar la igualdad de género desde la infancia, promoviendo la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas para niñas y mujeres, así como desafiando estereotipos de género en la educación.
2. **Implementación de políticas de igualdad en el lugar de trabajo:** Esto puede incluir políticas de igualdad salarial, medidas para garantizar la equidad en la contratación y promoción, programas de capacitación en diversidad e inclusión, y la implementación de medidas de conciliación entre el trabajo y la vida personal.
3. **Transparencia salarial:** Promover la transparencia en las políticas de remuneración y beneficios para garantizar que no haya discriminación salarial basada en el género.
4. **Fomento de la representación femenina en puestos de liderazgo:** Las empresas pueden establecer objetivos de diversidad de género en sus equipos directivos y adoptar medidas para reclutar, retener y promover a mujeres talentosas en todos los niveles de la organización.
5. **Leyes y políticas gubernamentales:** Implementar y hacer cumplir leyes y políticas que promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral, como leyes de igualdad salarial, licencia parental equitativa y medidas para combatir la discriminación de género en el lugar de trabajo.

2.- Busca y copia noticias relativamente recientes (últimos 24 meses), en las cuáles se informe sobre la brecha salarial y el techo de cristal en el sector de la informática (al menos dos noticias distintas) y responde a las siguientes cuestiones:

NOTICIA 1—→ <https://retinatendencias.com/negocios/el-insoportable-reto-de-ser-mujer-tecnologa-en-un-mundo-hombres-2/>

NOTICIA 2 —→ <https://www.muycomputerpro.com/2022/04/22/mujeres-sector-tecnologico-techo-cristal>



¿Existe brecha salarial en este sector?

Sí, la brecha salarial de género es un problema que también afecta al sector de la informática. Aunque las cifras exactas pueden variar según la región y otros factores, varios estudios han demostrado que existe una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres en roles de tecnología e informática.

Además, las mujeres también pueden enfrentar barreras adicionales para ingresar y avanzar en el campo de la informática, lo que puede influir en sus oportunidades de acceso a roles mejor remunerados. Estas barreras pueden incluir estereotipos de género, falta de modelos a seguir femeninos en la industria, sesgos inconscientes en el lugar de trabajo y obstáculos para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.



¿Igual o, más o menos que en otros?

En general, el sector de la informática tiende a ser percibido como uno en el que la brecha salarial puede ser significativa, especialmente en roles técnicos y de liderazgo, donde las mujeres están subrepresentadas. Los estudios han encontrado que, si bien las mujeres en roles de tecnología pueden tener salarios relativamente altos en comparación con otros sectores, todavía enfrentan una brecha salarial significativa en comparación con sus colegas masculinos en el mismo campo.



¿Hay muchas mujeres trabajando en dicho sector?

Cada vez son mas las mujeres en el sector de la informatica ya que el numero de estas ha crecido bastante en la ultima decada y segun estudios podemos decir que seguiran creciendo el numero de mujeres en eset sector y en las grandes empresas tecnologicas

A continuación, elabora una reflexión haciendo referencia al tipo de contratación, jornada de trabajo, medidas para la conciliación familiar y laboral, puesto..., que estén establecidas.

En primer lugar, el tipo de contratación desempeña un papel fundamental en la equidad laboral. Es crucial adoptar prácticas de contratación justas y transparentes que no discriminen por género, origen étnico u otros factores irrelevantes para la capacidad de desempeño laboral.

La jornada de trabajo también debe ser diseñada de manera que permita a los empleados mantener un equilibrio adecuado entre sus responsabilidades laborales y familiares. Flexibilizar los horarios de trabajo, permitir el teletrabajo cuando sea posible y ofrecer opciones de trabajo a tiempo parcial son medidas que pueden facilitar la conciliación familiar y laboral para todos los trabajadores, independientemente de su género o situación personal.

Además, es importante que las empresas implementen medidas concretas para apoyar la conciliación familiar y laboral, como el acceso a cuidado infantil asequible y de calidad. Estas medidas no solo benefician a los trabajadores y sus familias, sino que también contribuyen a crear un entorno laboral más productivo y saludable.

En cuanto a los puestos de trabajo, es esencial promover la igualdad de oportunidades para acceder a roles de liderazgo y responsabilidad, garantizando que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para avanzar en sus carreras. Esto implica eliminar barreras y prejuicios de género que puedan obstaculizar el progreso profesional de las mujeres, así como fomentar la mentoría y el desarrollo profesional para todas las personas en la organización.