

El desempleo y la inestabilidad laboral de las mujeres poblanas a causa de la desigualdad de género

Capetillo Villaseñor, Fernanda Ximena

2021-12-03

<https://hdl.handle.net/20.500.11777/5148>

<http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf>



Universidad Iberoamericana de Puebla

Fernanda Ximena Capetillo Villaseñor

Mariel Orduña Rodríguez

Bernardo Torres Santillana

Santiago de la Vega Madrigal

Diseño Industrial, Diseño Industrial Integral I

El desempleo y la inestabilidad laboral de las mujeres poblanas a causa de
la desigualdad de género

Profa. Diana Elizabeth Juárez Robles

Profa. Alejandra Vega Barrera

Profa. Marcela Alejandra Duharte Solís



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
Antecedentes	5
JUSTIFICACIÓN	9
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	11
OBJETIVOS	11
General	11
Particulares	11
ESTADO DEL ARTE	12
MARCO TEÓRICO	15
METODOLOGÍA	20
Cronograma	22
MARCO METODOLÓGICO Y MÉTODOS	23
Herramientas de muestreo empleadas	23
Cantidad de participantes encuestados, seleccionados y entrevistados	24
Herramientas Etnográficas	25
Entrevistas	26
Análisis de la primera entrevista profunda:	26
Análisis de la segunda entrevista profunda:	26
Análisis de la tercera entrevista:	27
Análisis de la cuarta entrevista profunda:.....	28
Análisis de entrevistas híbridas:	28
Mapa de Empatía	29
User Persona	30
Hallazgos	31
Datos relevantes	33
Insights	34
Áreas de oportunidad	38
Fact finding	39



IDEACIÓN	40
Matriz de arquetipos	40
Matriz de ideación	41
Matriz de evaluación	42
PROPUESTA	43
Journey Map	45
Mapa de Sistema	46
Dimensiones y acabados	49
Comparativo con otros productos similares	50
Contexto	51
Secuencia de Uso	52
Render	52
Conclusiones	54
ANEXOS	56
He for She	56
Proyecto de gestión de residuos sólidos en Jordania	56
Programa Mujer Talento	57
Herramienta: Mapa de Empatía	57
Herramienta: User Persona	58
Herramienta: Fact Finding	58
Transcripciones	59
Entrevista 1	59
Entrevista 2	67
Entrevista 3	79
Entrevista 4	89
FUENTES DE CONSULTA	110



INTRODUCCIÓN

El empoderamiento de las mujeres y las niñas es fundamental para impulsar el crecimiento económico y promover el desarrollo social. La plena participación de las mujeres en la fuerza de trabajo añadiría puntos porcentuales a la mayoría de las tasas de crecimiento nacional —que serían, en muchos casos, de dos dígitos. (ONU, 2019 párr.1)

Más la realidad es que las mujeres son juzgadas al momento de pedir un empleo, son remuneradas con una cantidad menor a la de los hombres, se encuentran vulnerables dentro de su espacio laboral, se ven denigradas por la figura masculina y todo eso por su género, por no existir una igualdad.

Al investigar acerca de la desigualdad género en México se fue descubriendo información de diferentes sectores, dentro de los cuales el laboral – económico fue el que llamó nuestra atención al contemplar que la necesidad que existía ahí desencadenaba un problema que debía ser tratado.

En Puebla, las mujeres han atravesado por difíciles problemas económicos, sociales y claro igualmente laborales por lo que dentro de esta investigación se investigó a profundidad los empleos en los cuáles no se toma en cuenta la figura de la mujer y se buscaron los factores que llevan a este resultado, para poder resaltar cuáles son las condiciones biológicas por las cuáles las mujeres no soy tomadas en cuenta y por ende son rechazadas y se generó por medio del diseño una estrategia de red femenina para promover el empleo de las mujeres poblanas, para que dichos trabajos inserten a la mujer en la economía poblana de manera igualitaria, de modo que ellas puedan sustentar y a su vez lograr esta estabilidad económica tanto individual como familiar.

Las mujeres serán las beneficiadas dentro de esta investigación, puesto que dentro de nuestro proceso empatizamos con este grupo de personas, a través del método etnográfico y sus herramientas, logrando obtener datos cualitativos importantes que se convirtieron en hallazgos y confirmaciones sobre la diversa información recolectada previamente junto a las suposiciones que fueron surgiendo.

La inestabilidad laboral de las mujeres es una condición que queremos solucionar para que todas puedan gozar de un trabajo que vea por su bienestar económico, sólido y autónomo, por medio de un sistema-producto que pueda ayudarlas y apoyarlas desde la innovación social y siguiendo los principios de *Design Justice*.

Por último, es importante destacar que nuestro proceso fue en base a la metodología de *Design Thinking* e Innovación Social, puesto que hablar sobre desigualdad de género es tratar con un *wicked*



problem donde tuvimos que centrarnos tanto en un sector específico como en un usuario concreto para llegar a una solución que fuera viable y con la cual pudiéramos implementar una solución que verdaderamente genere un cambio dentro de la sociedad. Por tanto, en este documento presentamos el proceso que fuimos desarrollando por tres meses para poder conocer, descubrir, encontrar e incidir para que las mujeres poblanas puedan tener una estabilidad laboral.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Antecedentes

México es uno de los países que más notoriedad tienen en cuanto a desigualdades de género, de hecho, es uno de los países más dispar en brechas de género en América Latina y la situación sigue siendo sombría. La desigualdad en México es un fenómeno complejo y multifuncional que se relaciona y genera una cierta conciencia sobre la discriminación moral, de género y residencial. (Jusidman, 2009 párr.1)

La desigualdad tiene un origen histórico profundo y se vuelve cada vez más complejo porque tiene múltiples manifestaciones y es multifactorial. Según Jusidman (2009 párr.2), “se manifiesta en condiciones, niveles de esperanza de vida y fuertes diferencias entre personas y grupos de población, además, determina la trayectoria del trabajo y la educación para profundizar el distanciamiento social”.

Teniendo en cuenta a The Global Gender Gap Report, en 2015, México se encontraba en el lugar 71 de 145 del índice de brechas de género, sin embargo, en el subíndice correspondiente a participación y oportunidades económicas, México cae hasta uno de los lugares más bajos; esto se debe a la baja participación laboral de las mujeres respecto a los hombres y a la brecha salarial.

Respecto a este tema, una investigación realizada por el Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (Arceo, 2016 p.15) menciona que la oferta laboral por género entre 1990 y 2010 en mujeres de 18 a 35 años tiene una diferencia de tres cuartas partes en hombres y 26% en mujeres (1990) y de igual manera, tres cuartas en hombres y 38.5% en mujeres (2010) lo cual indica que en esos últimos 20 años la oferta laboral de mujeres ha aumentado sólo un 12.5%.

Por otro lado, los roles de género son otro determinante importante de esta falta de participación laboral de la mujer, estos forman identidades que son socializadas desde edades muy tempranas (3-4



años). Dictan lo que debe y no debe hacer una mujer por el hecho de ser mujer y también lo que debe y no debe hacer un hombre por el hecho de ser hombre. (Arceo, 2016, p.5)

Además, las mujeres reciben una penalización por su color de piel y por estar casadas: Las mujeres de fenotipo indígena necesitan enviar 23% más CVs que las mujeres blancas y solamente para recibir una solicitud de entrevista. Las mujeres casadas las llaman de 12.8% de las solicitudes, mientras que a las solteras el 15.6% (diferencia de -2.8pp con ns=5%), así que deben enviar 15% más CVs para recibir una llamada. (CIDE, 2016 p.23)

Asimismo, hoy en día, la crisis del coronavirus ha acentuado esta brecha laboral, debido a que existe una menor demanda de ofertas para la población mexicana. “La realidad es que 28 millones de personas que laboran en los sectores clasificados como actividades no esenciales han sido afectados y afectadas, lo que equivale a aproximadamente la mitad de la Población Económicamente Activa (PEA).” (OXFAM México, 2020, p. 4)

Hace un año la situación laboral de la fuerza laboral femenina se agravó, pues Puebla tenía un récord de 29,863 mujeres desempleadas en los primeros tres meses de 2020, y llegó a 50,261 en el tercer trimestre de este año, un aumento de 40,5%. El desempleo tiene un mayor impacto en las mujeres del grupo de edad de 20 a 34 años en Puebla, especialmente aquellas con niveles de educación cada vez más altos (López, 2020, párr.3).

Las mujeres han sido las más afectadas, ya que simbolizan un gran porcentaje de la población que labora y que no volvieron al trabajo. Los datos recuperados del ENOE señalan que en México el 39% de las mujeres mexicanas en edad laboral forman parte de una población económicamente activa, ya sea trabajando o buscando empleo (IMCO, 2021 gráfica 1).

Actualmente, según el Instituto Nacional Electoral (2021) el porcentaje de mujeres en la economía poblana es de 41% y de esto podemos contraponerlo a que el 59% no se encuentra laborando.

En la actualidad, una gran proporción de empresas privadas gestionan un perfil de contratación de jóvenes con experiencia laboral que abarca rangos de edad entre los 18 y los 35 años, y aun así estas oportunidades son limitadas para dicha población. Para Morales et al. (2018 p.3.), esta situación limita la oportunidad laboral para el grupo poblacional comprendido entre los 38 a 55 años de edad, este problema se puede ver en numerosos anuncios de empleo, publicados en los principales medios de comunicación en los cuales se incluye como requisito indispensable, para su postulación, que se



trate de personas con experiencia y no mayores a los 38 años, no obstante, esta situación afecta a todas, sin considerar su edad.

El desempleo para la población femenina es una condicionante que muestra el desbalance con respecto a la desigualdad de género, lo que llega a representar una inestabilidad para ellas y para su familia, puesto que las condiciones las limitan y se van creando más necesidades dentro de su contexto, profesional, social y personal.

También hay que destacar que existen sectores que han sido mayormente perjudicados debido a la disminución de mujeres por la situación sanitaria, según Rivera et al, hay una mayor cantidad de mujeres en sectores de alto riesgo como hoteles, textiles y comercio; es decir, alrededor del 42% de los trabajadores en estos sectores son mujeres (2020). Siguiendo los datos de los mismos autores, esto significa que las mujeres con estos empleos tienen menos protección legal en términos de desempleo, despido, licencia por enfermedad remunerada y otros derechos laborales cuando están desempleadas y por lo tanto se puede ver en qué situación se encuentran estas mujeres y se ve su falta de igualdad de género en el sector laboral.

La inseguridad laboral e inestabilidad de los trabajadores a nivel mundial es muy alta, Según Beatriz Miana, esto se debe a que, en gran parte a las regulaciones de los gobiernos, no tienen establecidas políticas firmes de protección para los trabajadores, lo cual genera un ambiente de incertidumbre y pocas garantías de estabilidad laboral para los trabajadores. En América Latina y el Caribe, se supera el umbral del 60% de trabajadores sin contratos permanentes, como el caso de Perú, con un 91%, Honduras, 80% y México, 70%. (2014 p.16)

Pero para entender con más claridad, hay que entender dicho término (Inestabilidad laboral), esta es definida como “la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo” (Ibídem)

Ante ello, las mujeres se han visto en la necesidad de buscar empleo para poder generar un sustento para sus familias, debido a que la pandemia avanza, se reducen los ingresos y aumenta el desempleo de las trabajadoras en todo el mundo, esto, sin duda, muestra la afectación económica y familiar de muchas mujeres que intentan buscar el bienestar de sus seres queridos (Pedraza, 2020, p.417)

En todo el mundo, los ingresos de las mujeres son más bajos que los de los hombres. En la mayoría de los países, el salario medio de las mujeres es sólo del 60% comparado al 75% del salario de los



hombres. (ONU Mujeres, 2019) Las mujeres tienen más probabilidades de no participar en trabajadores asalariados, son más probables a que participen en actividades de baja productividad y trabajen en un sector inestable, en comparación con los hombres.

Para sustentar lo anteriormente mencionado, Julio Santaella, profesional del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020), expuso que este conflicto de género se concentra en la dinámica dentro de los hogares mexicanos, donde las mujeres son asignadas para cuidar la casa y a los miembros de la familia. Se destaca que, durante abril, mayo, junio y julio de 2020, en medio de la pandemia, hasta 94% de ellas se dedicaron a las tareas del hogar y un poco más de un tercio se dedicó a cuidar de adultos o menores.

En conclusión, nuestro problema de investigación indica que las mujeres poblanas que han quedado desempleadas posicionándolas en un empleo inestable, esto a causa de la brecha de género existente desde tiempo atrás y que sigue agudizándose actualmente en todo el mundo. Ante ello están viviendo una gran inestabilidad laboral, causando falta de solidez económica, autonomía y falta de bienestar tanto individual como familiar.



JUSTIFICACIÓN

“La igualdad de género no sólo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”. (ONU, 2020 párr. 1). Nuestro problema posee su raíz en la desigualdad de género, puesto que el mirar a las mujeres dentro de las circunstancias y situaciones actuales nos lleva a buscar e indagar sobre esos antecedentes que se ven agravados por causa de la pandemia.

La pandemia junto a la crisis sanitaria son temas recientes que enfatizan aún estas necesidades que surgen de la inequidad a las que se ven envueltas a las mujeres. El comprender estas situaciones y experiencias diarias que vive las mujeres nos resulta importante de abordar, debido a que es un hecho que desde los tiempos de la Ilustración han salido a relucir estos problemas de igualdad, y diferencia entre los sexos, asimismo estos problemas se han normalizado en la actualidad. No obstante, en este período (siglo XVIII) nos ha mostrado que aún con cambios sociales, tecnológicos y económicos en la historia de nuestra humanidad, siguen existiendo problemas de desigualdad que se agudizan poco a poco en la sociedad, se necesita fortalecer una igualdad de género dentro del hogar, dentro del ámbito laboral y claro igualmente en la sociedad.

Todo lo mencionado nos muestra que existe una falta de ambiente laboral igualitario en la mayoría de los trabajos, por ello es necesario poder disminuir aquellos factores que imponen una figura masculina por encima de la femenina para así dejar de orillar al sector de mujeres trabajadoras a no tener solvencia económica para mantener a sus familias. No solamente se trata de una brecha salarial, sino del cómo están involucradas las faltas de oportunidades que se le da a la mujer.

Los estereotipos han estado presentes, desde que existen profesiones que se han asociado al género, profesiones destinadas a los hombres como bombero, policía, mecánico, y profesiones destinadas a las mujeres como maquillista, enfermera, recamarera, por mencionar algunos, aunque en la actualidad se vayan produciendo cambios y avances, siguen siendo unos estereotipos vigentes en la sociedad y que marcan la elección muchas de las personas. Además, esto ha alejado a las mujeres de dar ese paso al empoderamiento laboral, debido a que se ha normalizado la idea dentro del grupo de este sexo a no conseguir un puesto de trabajo que tradicionalmente ha dominado el género masculino, esto es justo lo que la ha orillado a buscar y ocupar empleos dentro del sector inestable. Se ha establecido con el paso del tiempo un "trabajo de mujeres" y un "trabajo de hombres", cimentando una barrera sistemática que las detiene o que las condiciona a circunstancias desiguales.



A pesar de que han existido avances para mejorar las condiciones de desigualdad no se han erradicado estos problemas, como lo es la brecha de género que existe en la economía y la importancia de abordarlo es que hay mujeres que son su propio sustento económico o forman una parte fundamental de este para proveer a su familia.

Por ello, nuestra labor se define con esta problemática e investigar y proponer iniciativas beneficiarán el desarrollo del trabajo en las mujeres, fortaleciendo competencias laborales y habilidades sociales, desarrollando en ellas una actitud emprendedora, autónoma y propositiva.

Creemos que nuestro trabajo puede exponer muchos factores que se han pasado por alto, como lo es la falta de empleos formales para las mujeres que buscan mantener una estabilidad económica para su familia. Es por ello que, como equipo, se decidió hacer una aportación para disminuir o evitar el deterioro que sufren las mujeres diariamente debido a la desigualdad laboral, y aunque sea complejo el hecho de erradicar dicha desigualdad en México, creemos que podemos hacer algo para apoyarlas y construir un futuro en el cual puedan vivir sobre un sustento económicamente estable, para mantenerse a sí mismas o a sus familias.

La situación laboral actual de las mujeres se ha agudizado a partir de la pandemia y nuestro enfoque es exponer todas estas condicionantes de desigualdad de género que vemos cimentadas con mayor visibilidad ante un problema de efectos cada vez más agravantes y que nos llevan a cuestionarnos lo que está pasando con las mujeres (con sus derechos, empleos, oportunidades laborales) en este momento.

Con esta investigación pretendemos que a partir del enfoque que hemos tomado sobre el tema, económico y social, buscar cambiar y generar un cambio de percepción sobre esta problemática de desigualdad que estamos viviendo.



PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo podemos implementar un proyecto de diseño a largo plazo, que ayude a las mujeres que habitan en el estado de Puebla y han quedado desempleadas o trabajando en un empleo inestable a tener un bienestar económico sólido, autónomo y seguro para salir a trabajar?

OBJETIVOS

General

Generar una estrategia de red femenina para promover el empleo de las mujeres poblanas, para que dichos trabajos inserten a la mujer en la economía poblana de manera igualitaria, de modo que ellas puedan sustentar y a su vez lograr esta estabilidad económica tanto individual como familiar.

Particulares

- Detectar cuáles son los empleos en los cuáles no se toma en cuenta la figura de la mujer y buscar los factores que llevan a este resultado, para poder resaltar cuáles son las condiciones biológicas por las cuáles las mujeres no son tomadas en cuenta y por ende son rechazadas.
- Encontrar y determinar características y cualidades adecuadas para tener un ambiente de trabajo óptimo para las mujeres y basados en una condición de igualdad, para construir esta nueva red femenina.
- Definir cómo esta red femenina podrá beneficiar a las mujeres dentro del ambiente laboral a través del fomento de trabajo por medio de la unión entre las mismas mujeres, para tener una estructura clara a cerca de los factores a considerar en la ideación de esta red, para que no solo sea un servicio, sino que cree vínculos entre ellas.



ESTADO DEL ARTE

En el siguiente apartado se detalla un análisis de los casos análogos que consideramos importantes para la parte de la investigación, puesto que buscan generar conocimiento y solución al mismo problema planteado, el desempleo de las mujeres poblanas, e incluso abordamos aquellos que no logran solucionarlo, pero que le dan una cierta difusión que podría mejorar al observar las diferentes áreas de oportunidad dentro de cada proyecto.

La problemática derivada de la desigualdad ha sido estudiada en el desempleo y por ende ha sido estudiada y abordada por la ONU, donde un proyecto destacó al ayudar a las mujeres desempleadas y a la par contribuir al medio ambiente, logrando llegar a una solución con el financiamiento del Gobierno de Canadá y fue llevado a cabo a cabo por la PNUD junto al Ministerio de Administración de Jordania.

El proyecto transformó lo que alguna vez fue un basurero en el norte de Shouneh, Jordania, en un lugar vibrante donde las mujeres trabajan, hacen amigas, tienen una mejor estabilidad económica y se sienten seguras. Actualmente veinte mujeres trabajan en el centro clasificando y triturando alrededor de cuatro toneladas de desechos todos los días, mientras que 40 salen a la ciudad para alentar a las empresas y los hogares a reciclar. (UNDP, 2020, pp.11).

En este caso, observamos que el proyecto logró llegar a una solución eficiente y a tener éxito debido a que es un proyecto local, con más supervisión, con más oportunidades y con más apoyo de las familias de la región de Shouneh; debido a esto las mismas mujeres han aprendido con mayor eficacia en habilidades de contabilidad, marketing, gestión de proyectos y ventas, además, se sienten seguras para atreverse a abrir su propio negocio, es decir, que empoderan a la mujer dentro de la esfera económica.

Por otro lado, igualmente analizamos un caso que a primera vista tenía buenas intenciones, ya que promulgaba la iniciativa y el apoyo a mujeres emprendedoras que no tenían el tiempo ni los recursos para poner su propio negocio. La iniciativa se llamó Programa Mujeres Talento y tenía como fin promover la salud, la educación y las oportunidades económicas para las niñas y las mujeres a través de una variedad de programas innovadores. El programa “Mujer es Talento” integró a 150 mujeres de tres juntas auxiliares de la capital poblana para vincularlas laboralmente y así lograrán una independencia económica a través del empleo formal; a cada mujer se le darían 5 mil pesos de



enganche para iniciar cursos (en su mayoría de economía) y al acabar el programa se les darían 20 mil pesos con la condición de que pasaran con más de una calificación de 6 en el curso.

Pocos meses después del inicio de esta iniciativa, 16 de las 150 participantes de la convocatoria narraron que tuvieron que abandonar esta iniciativa debido a que el trato otorgado en los cursos era violento, “Nos tienen en salones vigiladas por dos guardias, somos grabadas para vean que sí vamos, qué hacemos y qué comentamos, los retardos, tardarse más de diez minutos en el baño, olvidar un material, inasistencias por ir al médico o llevar a nuestros hijos restan puntos para que nos den el apoyo que nos prometieron al inicio” (Mora, 2021). De igual manera, aumentaron a propósito las horas de trabajo para forzarlas a retirarse de los cursos y no pagarles los 20 mil pesos.

Tiempo después se supo que la convocatoria fue hecha para asegurar votos por parte de Claudia Rivera Vivanco, presidenta municipal de MORENA en la capital poblana. Su fin y objetivo no era el de ayudar a las mujeres sino presentar imagen que la favoreciera políticamente para que el pueblo votara a favor suya en las elecciones municipales.

Como podemos observar, este caso no llegó a ningún éxito debido a que se vio afectado por la corrupción que existe en México y aunque la iniciativa prometía mucho y tenía mucho que dar, lamentablemente no se terminó de concretar ninguna buena acción por parte del gobierno y terminó siendo una especie de fraude.

En ambos casos, el desempleo se ha buscado aminorar mediante proyectos sociales que tratan de empoderar a la mujer mediante vías accesibles como cursos, o capacitaciones e incluso el mismo trabajo digno. Encontramos una relación estrecha entre los proyectos “Gestión de residuos sólidos en Jordania”, “Mujeres Talento” y el nuestro, al buscar ambos un medio o un camino hacia la innovación social y emprendimiento social, pero consideramos que se necesita el apoyo de alguna institución o alguna corporación para tener una solución efectiva que persista dentro de la sociedad.

Ahora, igualmente existe el proyecto “HeForShe” que invita a personas de todos los géneros a demostrar su solidaridad con las mujeres para crear un movimiento valiente, visible y unido en defensa de la igualdad de género. Más que nada en la campaña trabajan hombres y mujeres juntos para crear negocios, formar familias y contribuir al desarrollo de sus comunidades.

Asimismo, en México existen diferentes vínculos con instituciones que impulsan dicha campaña, como la Ibero quien se une a esta campaña buscando una formación de los estudiantes y de sus



colaboradores como socios y beneficiarios de desarrollo igualitario y con miras a la construcción de sociedades más justas, más incluyentes, igualitarias, tolerantes y pacíficas. Más bien estas instituciones como la Ibero invitan a reflexionar y a poner un alto a aquellas violencias y discriminaciones tangibles e intangibles.

Analizamos que una oportunidad a mejorar dentro la campaña “HeForShe” es que a través de las iniciativas, programas y acciones se pueda potenciar aún más el objetivo, de forma que se puedan crear mayor conciencia y a su vez educar a la sociedad en torno a los temas de igualdad de género. Otro aspecto que posiblemente se podría mejorar sería que estas herramientas que proporcionan para realizar acciones en a favor de la igualdad, fueras más didácticas, debido a que podría resultar tedioso el hecho de leer todo un documento para accionar.

Teniendo en cuenta el material recopilado, se puede ver que las investigaciones realizadas sobre los problemas de desigualdad que presenta la implementación de una economía igualitaria en las dinámicas del empleo son abordadas de manera teórica y sin centrarse en una ciudad en particular.

Después de hacer una amplia revisión sobre los caos análogos de nuestro tema de interés para esta investigación, es posible concluir que el problema no es exclusivo de nuestro país, sino que está presente en todo el mundo y los medios que sean empleado para solucionarlo nos dan un amplio panorama sobre la desigualdad en el desempleo de mujeres.

Adicionalmente, encontramos varios casos que cumplen los resultados de éxito y de fracaso que nos pueden guiar mejor en nuestra investigación y con ello delimitar que aspectos queremos desarrollar en el proyecto.



MARCO TEÓRICO

Hablar de desigualdad de género nos lleva a encontrar diferentes puntos de vista desde los cuales hay que posicionarse y en función a ellos abordar el cómo han influido los diferentes conceptos ligados al contexto en la que la población se ha visto envuelta.

Las aportaciones de la teoría feminista han destacado en temas de igualdad, economía y política, por lo que nuestro trabajo busca mostrar cómo el tema de la igualdad es estudiado en el pensamiento feminista, partiendo de la confluencia de diversos enfoques: la teoría económica, la teoría feminista liberal, la teoría económica social solidaria, la innovación social y diseño de justicia.

Los orígenes del feminismo teórico se encuentran en la Ilustración, alrededor del siglo XVIII, momento histórico en el que se vindican la igualdad, la supresión de los privilegios de nacimiento, la autonomía de los sujetos y los derechos de la persona.

En ese momento, el liberalismo implementaría una dualidad público-privada, que era equivalente a una división del trabajo mercado / doméstico. Esta división de esferas protege el "buen orden" de la sociedad. Las mujeres aseguran la reproducción del trabajo necesario, y este trabajo es visto ni valorado, por lo que no hay un gasto oneroso. Al ver esto, Francois Poulain de la Barre, una de las pioneras del pensamiento feminista, escribió en su libro "Sobre la igualdad entre hombres y mujeres" (1763) que el principio de igualdad entre hombres y mujeres planteaba cuestiones críticas (Bonilla, 2010 p.11).

Para comprender esta teoría con claridad, es necesario comprender igualmente el concepto de feminismo. El feminismo es un movimiento social y político que implica tratar a las mujeres como un grupo humano, además, dándose cuenta de la opresión, dominación y explotación que sufren los colectivos femeninos en el patriarcado en el que han estado y se encuentran actualmente en diferentes etapas históricas. (Núñez, 2019, párr.4)

La teoría feminista también cuestiona fundamentalmente el método filosófico de tratar a las mujeres como inferiores. En el contexto de un juicio liberal más vasto, la teoría feminista es el análisis más complejo y coherente del sistema conceptual heredado por la cultura occidental y ha hecho una contribución decisiva a la purificación del pensamiento y los prejuicios. Estos pensamientos y prejuicios han tenido un impacto tan grande en la sociedad actual. La objetividad del conocimiento y la ciencia, como la ética y el universalismo político en países democráticos (Bonilla, 2010, p.211).



Para Bonilla, el feminismo liberal se basa en la desigualdad y se centra en la igualdad de derechos. Utiliza los principios básicos del liberalismo como herramienta de lucha para crear condiciones sociales y materiales emancipadas. Además, se refiere al poder escrito en la ley, definiendo claramente legal e ilegal, autorizado y prohibido, además, la obligación de derechos entre el bien. y el mal, junto con valores libres e igualdad de oportunidades (Ibídem).

August Bebel, dirigente socialdemócrata, igualmente plantea que la lucha reivindicativa de las mujeres no debe únicamente dirigirse contra el sistema capitalista, sino que ellas deben llevar a cabo luchas propias y particulares de acuerdo con sus intereses específicos, ya que las mujeres tienen intereses como género (Ibídem).

No obstante, en la economía feminista de esfera marxista, las desigualdades de género derivan principalmente del capitalismo, las mujeres son vistas como trabajadoras de reserva, debido a que de ellas son las responsabilidades dentro del hogar y dependen del salario del hombre. Por otra parte, para la economía feminista de la conciliación, la segregación sexual del mercado de trabajo se explica desde la lógica del patriarcado, criticando la reducción de los conflictos de género a la lucha de clases desde la óptica marxista. (Santamaría & Brunet, 2016 p.70)

Por otro lado, cabe señalar que Maruani (2007) llamó la atención sobre el papel del patriarcado en el mercado, porque el capitalismo y el patriarcado constituyen dos estructuras sociales autónomas e interconectadas. Por tanto, según este autor entender la opresión de la mujer requiere una metodología dual: un análisis marxista para explicar el capitalismo y un análisis feminista para entender el patriarcado, es decir, la reproducción o el trabajo de la familia y la familia, desde su desarrollo temporal, espacial y de las relaciones sociales en los que se desarrolla. (Ibídem)

Debido a la unión del patriarcado y del capitalismo ha surgido una inestabilidad en el sistema de trabajo para las mujeres, ya que la mayoría de estas trabajan bajo un contrato de corto plazo, a tiempo parcial, o en empleos informales.

Ante ello, la inestabilidad laboral según Greenhalgh y Rosenblatt es “la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo” (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984 p.438)



Para Orozco, la economía inestable es un problema en México y con el paso del tiempo ha aumentado ciertas desigualdades laborales que han generado dificultades y han detenido el proceso de crecimiento del país debido a que estas actividades se mantienen fuera de la legalidad ocasionando un retroceso en la productividad. (2017, p.1)

Este retroceso en la economía ha causado una desigualdad salarial, como otro efecto del patriarcado: además de que los hombres controlaban los empleos mejor pagados, recibían un “salario familiar”. Harriet Taylor sostiene que la posición económica y social de las mujeres sea “natural” y la identifica como socialmente construida para mantener el poder social masculino. (Carrasco, 2006, p.8)

El salario familiar es una idea del cómo se puedan tener una economía estable para todas las familias para que puedan tener una vida sostenible. Un ejemplo de ello es como en Argentina les dan un dinero extra para las familias que tengan un hijo o hija, para que puedan tener un mejor sustento para sus vidas cotidianas y reducir la desigualdad entre familias.

Ahora bien, ante este sistema capitalista, la economía feminista nos plantea que nos encontramos frente a un conflicto insoluble entre la acumulación de capital y la sostenibilidad de la vida. Por ello, se declara anticapitalista, anti patriarcal y anticolonial. Y esto ha llevado a que se piensen en nuevas alternativas para la economía en las que las formas de producción, consumo y relaciones sitúen en el centro la vida.

Ante ello surge un concepto a partir del siglo XX cuya característica primordial es que pone en el centro el bienestar de las personas. El concepto de Economía Social y Solidaria (ESS) surge como una solución ante la desigualdad que el sistema genera y propone prácticas alternativas al sistema económico actual mediante valores como equidad, justicia, fraternidad económica, solidaridad social, compromiso con el entorno y democracia directa. Esto ha ido construyendo una red de iniciativas que en conjunto crean otra visión de la economía.

Por ello es considerado un concepto integrador que busca conjuntar corrientes de la economía alternativa como lo es la economía feminista. La ESS busca contribuir dentro el feminismo para poder construir sociedades que no sean patriarcales ni agudicen los problemas de desigualdad entre mujeres y hombres.



A través de ello se ha abierto un nuevo camino donde este enfoque que se le da a la economía amplía las soluciones que podemos idear para que esta concepción pueda reflejarse en la búsqueda de un bienestar económico.

Las palabras bienestar y humano crean lazos con otros conceptos, algunos de ellos son: calidad de vida, desarrollo humano, responsabilidad social y, como concepto antagónico, pobreza. (Ramírez, N. et al, 2012, p.98)

El concebir al bienestar como un estado del ser o un conjunto de quehaceres o actividades producto de las capacidades individuales, coloca como eje de la evaluación del bienestar a los y las individuos y a su libertad para elegir. (Nazar, A., & Zapata, E., 2000, p.91-92)

La búsqueda de este bienestar ha detonado diferentes alternativas para la resolución de problemas sociales. Existen varias teorías que promueven la trascendencia como sociedad y el mejoramiento del comportamiento imparcial del ser humano, sin embargo, hay una que ha ido mejorando con el tiempo y que ha propuesto resultados prometedores en proyectos de índole social.

Esta teoría une conceptos de innovación y social nos lleva a que las definiciones que existen de Innovación Social tengan distintos matices. Sin embargo, si lo vemos desde un punto general tenemos que se usa el término para describir un proyecto novedoso que tiene un fin social; no obstante, su enfoque, escala y orientación variarán, según el contexto en que se desarrolla.

La innovación social es un fenómeno complejo y multidimensional que ha pasado en poco tiempo de ser emergente y marginal a ocupar una posición relevante en el discurso político-social (Abreu, 2011).

En 2013, la Comisión Europea define al concepto como “innovaciones que son sociales, tanto en su fin como en su proceso”, que “no solo son buenas para la sociedad, sino que impulsan la capacidad de los individuos para actuar.” (Buckland & Murillo, 2014, p.9)

Entre las múltiples definiciones de la Innovación Social que se han publicado en los últimos diez años, observamos algunas tendencias en cuanto a su enfoque, nosotros nos centraremos en el que es definido desde un valor compartido.

En este, algunos autores resaltan el bien común y en la accesibilidad de una innovación social, a diferencia de una innovación privada, “cuyo valor creado va a parar, sobre todo, a la sociedad en su



conjunto y no a manos privadas” (Phills et al., 2008), o, “dicho de otro modo, aquellas innovaciones que son buenas para la sociedad y que mejoran la capacidad de la sociedad para actuar” (Murray, Caulier-Grice y Mulgan, 2010). (Buckland & Murillo, 2014, p.10)

Por un lado, la proliferación de innumerables tipos de prácticas innovadoras como el emprendimiento social, responsabilidad social empresarial, economía colaborativa, etc; nacen de la creatividad e impulso de diferentes movimientos y colectivos sociales. (Hernández-Ascanio et al., 2016 p.6)

Para Morales, la coyuntura de crisis económica y financiera que ha caracterizado el cambio de década ha acelerado sin duda este proceso. Los problemas sociales que caracterizan una sociedad cada vez más vulnerable e interdependiente han puesto de manifiesto, y estimulado a la vez, la necesidad de emprender acciones que aporten soluciones de carácter novedoso, al mismo tiempo que presenten rasgos de tipo social (2008 p.7).

Por otro lado, la sociedad vive bajo sistemas de opresión arraigados y al entrelazarlos resultan complejos. Ante ellos se buscan caminos que logren sacarnos de este matiz y centrarse en cómo el diseño se reproduce y desafía esto.

El *Design Justice* es un análisis del diseño en el cómo distribuyen entre los beneficios y las cargas de los grupos de personas, se enfoca en desafiar las matrices de dominación como son: supremacía blanca, capitalismo, patriarcado, desigualdad social, desigualdad estructural, desigualdad de género entre otras (Constanza-Chock, 2020 párr. 1). Por lo tanto, busca la igualdad entre las personas a través de una distribución entre los beneficios y las cargas que tiene el diseño dando como resultado la participación de ellos en el diseño y el reconocimiento de sus tradiciones.

Abordar el problema desde las teorías económicas fue un apoyo para entender cómo la figura de la mujer se ve dentro del sistema de producción actual y, a su vez, como sean creando nuevos enfoques que buscan cambiar la idea tradicionalista en la que la mujer no puede ser una trabajadora que genere ingresos dentro del mundo capitalista.

De la mano de esto, la teoría de diseño se encuentra en esta búsqueda de beneficiar no solo a un sector, sino de centrarlo en todas y todos para que estos nuevos enfoques logren disminuir el problema. Visto anteriormente, todas nuestras teorías podemos llegar a la conclusión de que en la actualidad la figura femenina es una de las más desfavorecidas y el cómo es necesario hacer un cambio que de igualdad para ellas y para los hombres dando una igualdad laboral. Asimismo, estas



teorías fueron una fuente de conocimiento para conformar y estructurar mejor nuestra metodología y hacia dónde va nuestra investigación : feminismo, economía social solidaria e innovación social.

METODOLOGÍA

La estrategia de muestreo que se empleará en primera estancia será una encuesta, debido a que con ella se busca encontrar dentro de la población femenina, a este perfil de mujeres que nos interesa brindarles una solución ante la problemática.

Al usar esta herramienta se realizará una serie de preguntas cuyas respuestas nos ayudarán a identificar las características que engloban a la problemática, estos atributos son: Mujeres que se encuentran ya sea trabajando o estén desempleadas dentro del empleo inestable, y tengan falta de oportunidades dentro de este.

De estas cien encuestas se seleccionará a veinte perfiles de mujeres para posteriormente céntranos en doce de ellas y poder empatizar de un modo más personal, por medio de la entrevista profunda y un *Focus Group*.

Ante ello, utilizaremos el método etnográfico, ya que de esta manera podemos estudiar a nuestro usuario desde el interior y darnos cuenta de todas las causas que engloban nuestro problema. De igual modo, podremos proponer una solución con mejor trayectoria y enfoque, debido a que conoceremos a nuestro usuario a profundidad junto con sus necesidades.

Las herramientas a utilizar en esta investigación serán las encuestas ya que nos mostrará de alguna manera el perfil de los actores, además la observación y las entrevistas, nos brindarán comportamientos y sentimientos del usuario más profundos que podrán reflejar un sentido a la investigación. Posteriormente, se hará un *Focus group* que nos determinará el estado situacional en el que se encuentran nuestro grupo; a la par se realizará un mapa empatía, que nos hará conectar sus conductas y la herramienta persona, que nos otorgará el perfil de las personas que se beneficiarán con el proyecto

Para empezar a abordar la metodología hay que tener presente los propósitos de la investigación, estos propósitos buscan más que nada un cambio en la percepción, actitudes más igualitarias dentro del trabajo, apoyo autónomo y económico sólido. Los propósitos destacan en generar una estabilidad económica para las mujeres, y a la par fomentar una autonomía laboral, por ello buscamos generar una solución que contemple la inestabilidad y a su vez la brecha existente que hay en cuanto a la



desigualdad de género en México dentro del ámbito laboral y asimismo brindar un soporte económico e igualitario, dentro del sector laboral, de calidad a las mujeres mexicanas.

Las metodologías que se optaron para la investigación fueron Innovación social, la cual trata de hacer comunidad y resolver problemas a través de la colaboración de los distintos sectores. Se eligió dicha teoría para buscar crear un valor social, de ese modo construir y presentar una solución ante el problema que se aborda. Esta metodología nos proporcionará una guía para ir contribuyendo a la creación de nuevas ideas donde exista un proceso social y humano para reducir la dificultad que existe dentro la población femenina.

Igualmente tomamos *Design thinking*, la cual se vincula con la metodología de innovación social, y que además nos proporcionaría dentro del proyecto a reducir riesgos y acelerar el ciclo de desarrollo de nuevas soluciones.

Asimismo, *Design Justice* se decidió utilizar debido a su percepción colectiva que rompe con los paradigmas que marcan los sistemas arraigados dentro de la sociedad, en pocas palabras el *Design Justice* se seleccionó debido a que busca la garantía equitativa entre los beneficios y las cargas del diseño, desafiando matrices de dominación como el capitalismo, el patriarcado y otras formas de desigualdad, dando como resultado una igualdad ante todas las personas. También hay que destacar que dentro de este sistema no se usará como tal sus pasos para implementarlos en el proyecto, sino que tomaremos en cuenta los principios que plantean dentro del proceso.

Dicho esto, los pasos a realizar en la metodología son, primero que nada, “definir el problema, aquí se identificará el problema de la investigación de manera clara y concisa. Como segundo paso se continuará con “empatizar”, donde se identificará las necesidades de los usuarios a través de acciones como observar o escuchar. Posteriormente se abordará “Idear” donde se comenzará a desarrollar varias herramientas creativas para explicar de mejor manera nuestra idea a diseñar. Por otro lado, la etapa de “prototipar” y “evaluar” no se realizará completamente debido a que nos gustaría enfocarnos más a estas cuatro fases y desarrollar con eficiencia las capacidades de análisis, creatividad e investigación.

Teniendo en cuenta nuestra pregunta de investigación, la cual es ¿Cómo podemos implementar un proyecto de diseño a largo plazo, que ayude a las mujeres desempleadas dentro del empleo inestable que habitan en el estado de Puebla, a tener un bienestar económico sólido, autónomo para salir a trabajar?, creemos pertinentes el método, las herramientas y las metodologías seleccionadas para



proporcionarnos la información cualitativa necesaria para poder abordar el problema desde un enfoque social.

Cronograma

25 oct.	26 oct.	27 oct.		28 oct.	29 oct.	30 oct.	31 oct.
	Elaborar encuesta.						
1 nov.	2 nov.	3 nov.		4 nov.	5 nov.	6 nov.	7 nov.
			Encuestas			Focus Group & Guías de entrevista	
			Enviar encuesta		Análisis y Selección de perfiles	Elaboración : en conjunto.	
			Enviar alrededor de 60.		Cada uno revisar 15 perfiles y seleccionar 8.	Guía de preguntas.	
			Contacto con perfiles				
8 nov.	9 nov.	10 nov.		11 nov.	12 nov.	13 nov.	14 nov.
Entrevista profunda 1, 2 y 3	Análisis y Transcripción	Guía de entrevistas	Segunda ronda de entrevistas	Análisis y Transcripción*	Datos recabados Herramientas & Insights	Herramientas & Insights	Insights & Fight Finding
Elaboración individual	Elaboración individual	Elaboración conjunta	Elaboración individual: Formato presencial-híbrido	Elaboración individual	Elaboración conjunta.	Elaboración conjunta.	Elaboración conjunta.
Moderadora inicio. Solicitud de uso de datos. Grabación de sesión. Observación. Despedida.	Transcripción. Revisar sesión. Datos relevantes (análisis). Conclusiones.	1: Datos Demográficos. 2: Vida. (Santiago). 3: Motivaciones. (Bernardo). 4: Disfrute. 5: Perfil psicológico. 6: Tema: Conocimiento, Relación, Necesidades, Canales, etc. (Fernanda y Mariel).	Moderadora inicio. Solicitud de uso de datos. Grabación de sesión. Observación. Despedida.	Transcripción. Revisar sesión. Datos relevantes (análisis). Conclusiones. *Plantillas de herramientas.	Tener en reporte completo. Realizar herramientas para encontrar insights con respecto a la recaudación de datos.	Detallar las herramientas etnográficas junto a la detección de los insights.	Ver aquellas emociones que ven una necesidad y que detonan algo. Revisar cada una de las herramientas etnográficas y profundizar en propuesta.
15 nov.	16 nov.	17 nov.		18 nov.	19 nov.	20 nov.	21 nov.
	Ideación: Propuesta de Valor	Feedback propuesta	Análisis & Propuesta Final	Revisión de propuesta final		Documento : Revisión	
	Elaboración conjunta.	Utilizar cuestionarios que se elaboraran de manera conjunta.	Con las respuestas obtenidas, ajustar la propuesta.	En conjunto.		En conjunto.	
22 nov.	23 nov.	24 nov.		25 nov.	26 nov.		
	Presentación & Video			Entrega de video	Presentación		
	Elaboración conjunta.			En conjunto.	En conjunto.		



MARCO METODOLÓGICO Y MÉTODOS

Herramientas de muestreo empleadas

La estrategia de muestreo que empleamos fue una encuesta, debido a que con ella buscamos encontrar dentro de la población femenina, a este perfil de mujeres que nos interesa brindarles una solución ante la problemática.

Al usar esta herramienta realizamos una serie de preguntas cuyas respuestas nos ayudaron a identificar las características que engloban a la problemática, estos atributos son: Mujeres de entre 18 a 60 años que se encuentran desempleadas o dentro de un trabajo inestable, ante una falta de oportunidades y ambiente igualitario de género. Además, son mujeres que necesitan trabajar al ser jefas de familia y por ende conforman una familia monoparental.

Como resultados en la encuesta, logramos recabar las repuestas de 57 mujeres, de las cuales posteriormente debíamos seleccionar aquellas que cubrieran nuestro perfil. Al leer y analizar las respuestas de cada mujer, observamos que muy pocas eran las que cubrían el perfil por completo y esto nos llevó a platearnos si el tener una familia monoparental, es decir, formada por madre e hijos, sería un requisito para poder tener un acercamiento con las mujeres que están atravesando por nuestro problema. Ante ello, llegamos a la conclusión de que podíamos contemplar que existen mujeres independientes que necesitan de ingresos para poder subsistir y que de igual modo hay mujer que aún no poseen familia propia, más son una fuente de ingresos para su familia.

Al tener estas consideraciones, seleccionamos a 12 mujeres para tener un acercamiento más profundo y de este modo estudiar a nuestro usuario desde el interior y darnos cuenta de todas las causas que engloban nuestro problema.

Posteriormente, con las mujeres seleccionadas se haría un *Focus group* que nos ayudaría a determinar el estado y situacional en el que se encuentran nuestro grupo de estudio; a la par realizaremos el diario de usuarios, que no hará comprender su comportamiento mientras trabaja o busca trabajo. No obstante, al contactar a estas mujeres que nos apoyarían no obtuvimos respuesta de más de la mitad de ellas y esto nos llevó a buscar alternativas, como recurrir a las mujeres que dentro de nuestra encuesta nos comentaron que conocían a una



persona que había tenido una experiencia de desigualdad de género, pero la respuesta fue nula.

Tuvimos que emplear un plan alternativo, en el cuál proseguimos a realizar entrevistas profundas con las mujeres que sí nos contestaron, decidimos ir directo a estas dejando a un lado el Focus Group debido a que los horarios de cada una eran dispersos y no se podían compaginar.

En nuestras entrevistas profundas, nos sirvieron para entender la situación que viven estas mujeres con la búsqueda de relatos e historias que muestren una estrecha conexión con lo que nosotros como estamos investigando. En ellas, buscamos generar una empatía con ellas y de este modo ver quiénes son, cómo percibe la situación y qué sienten o han sentido entorno a ello.

Al tener percances, elaboramos entrevistas en formato híbrido, es decir, un tipo de cuestionario donde no limitáramos las respuestas, sino que se trató de estructurar de forma clara y concisa una serie de preguntas en las que permitiéramos que las personas usuarias escriban sus respuestas para obtener matices y detalles. La finalidad era conocer y saber más de nuestro grupo de estudio, acerca de su trabajo, su opinión respecto al tema y asimismo ver las diferentes percepciones, habilidades, capacidades e intereses que nos ayudaría a desarrollar una propuesta de diseño que pueda verdaderamente resultar beneficiosa para ellas.

Cantidad de participantes encuestados, seleccionados y entrevistados

La cantidad de participantes encuestados fueron cincuenta y siete, además de ese número se seleccionaron ocho personas con características apegadas a nuestro enfoque, (mujeres poblanas que buscan o tienen un empleo y que han visto o vivido alguna situación de desigualdad de género en el ámbito laboral) para poder realizar un Focus Group contándonos sobre su percepción al tema, conocer qué sentimientos la problemática les causa, y hacer vínculo entre ellas. Tristemente el apoyo de la mayoría de las mujeres hacia el trabajo fue nulo ya que únicamente cuatro mujeres fueron las que nos pudieron ayudar en la siguiente etapa de nuestro trabajo. Las mujeres que nos apoyaron para la realización de las entrevistas fueron: Aurora, Zamay, Nuria y Marian, además cada uno de los integrantes del equipo se dedicó a realizar una entrevista de profundidad a cada una de ellas por medio alguna plataforma de comunicación interactiva, (Zoom Teams, Meet) y también por medio de una visita presencial.



Además de dichas entrevistas, se realizaron entrevistas asincrónicas que igualmente nos permitieron conocer la percepción, las emociones y las experiencias de las mujeres en el ámbito laboral, el número de entrevistas asíncronas fue de seis.

Herramientas Etnográficas

Una vez que recaba los datos de las entrevistas en ambos formatos, recurriremos a realizar un mapa empatía para conectar las conductas, entender estos sentimientos y comportamientos. (*Ver Herramienta: Mapa Empatía*)

De igual modo, la herramienta persona nos otorgará el perfil de las personas que se beneficiarán con el proyecto. (*Ver Herramienta: User Persona*)

Estas herramientas aún se irán desarrollando y profundizando más el jueves 11 de octubre como lo marca nuestro cronograma. Del mismo modo, es importante destacar que fuimos proponiendo una solución de acuerdo con la información ya recabada para que pudiéramos obtener un feedback.

Nuestro primer acercamiento a la solución consiste en una app que junte a mujeres de Puebla para construir un espacio donde puedan reunirse, apoyarse e ir contribuyendo en el trabajo de la otras, para de este modo crear juntas y al mismo tiempo, recibir una retribución monetaria al realizar una especie de mercado donde puedan emprender y dar a conocer sus productos/ servicios en diferentes lugares.

A unirse a este grupo, cada mujer recibiría una pulsera para que participar dentro de este proyecto e incluir las marcas que quieran entrar dentro del mercado para generar ingresos. Para poder brindar estas las pulseras, generaremos una iniciativa de apoyo mediante donaciones o inversión para poder financiar ese aspecto y poder montar el mercado.

Para conocer la opinión del público meta, tenemos contemplado utilizar como herramienta un cuestionario para poder contemplar y conocer la opinión de ellas con respecto a la posible solución ante la situación que viven. Como alternativa, contemplando emplear la herramienta de Diario de Usuarios que ayudarnos a conectar más con las expectativas, emociones y contexto que tienen estas mujeres para poder desarrollar e ir planteándoles esta solución que les servirá de apoyo ante estos relatos que nos presenten.



Entrevistas

Análisis de la primera entrevista profunda:

Primero que nada, dentro de la entrevista pudimos percatarnos que la señora Aurora pertenece a un rango de edad en el cual algunas personas o incluso empresas no se pueden enfocar en contratarlas para adquirir un trabajo, ella recalca dentro de la entrevista que le gustaría que más trabajos pudieran apoyar a mujeres grandes para continuar ayudando a su economía y a sus familias.

Asimismo, se destaca que el trabajo de dicha mujer se encuentra dentro de las condiciones de un trabajo inestable, además dentro de la entrevista se menciona igualmente que la mayoría de su familia posee un trabajo de esta índole, por lo cual, no poseen una seguridad o garantía que proteja su trabajo, su bienestar y su patrimonio, su trabajo con esta familia poseen un riesgo y una desventaja enorme para salir adelante.

Por otro lado, la percepción que tiene esta mujer respecto a la desigualdad de género en el ámbito laboral es interesante, ya que menciona que a las mujeres les cuesta más conseguir trabajo debido a que muchas de las mujeres tienen o han sido criadas con roles de género donde se les enseña a que deben estar al cuidado de los hijos y del hogar, no trabajando, estas ciertas actitudes tienen validez y hacen a la par cuestionarnos sobre la gran victimización que la mujer posee y muy posiblemente sea esto lo que este formando una inseguridad en ellas al momento de buscar trabajo.

Para finalizar este análisis hay que mencionar que a esta mujer le gustaría que se resolviera esta desigualdad de género mediante un desarrollo de estrategias enfocadas a los valores, creando un ambiente de respeto, diálogo, empatía, de confianza y claro más justo. Igualmente le gustaría que dentro de estas estrategias se pueda aprender mediante cursos, o actividades otros recursos para poder generar otro ingreso económico además del que tiene.

(Ver Entrevista 1)

Análisis de la segunda entrevista profunda:

Podemos notar como en el trabajo de Marian había una figura de poder que abusaba de sus privilegios dentro de la empresa McDonald's, aprovechándose de algunas chicas, intentando



ligar con ellas e inclusive de acosarlas físicamente. De igual manera, nos cuenta que este gerente las trataba mal si es que no accedían a complacerlo, lo cual indica una clara manipulación.

Esto nos muestra un claro ejemplo de la desigualdad que presentan las mujeres en sus trabajos, en donde los hombres no se ven expuestos a esos abusos de poder con tanto esplendor como las mujeres. Ellas tienen que soportar este tipo de injusticias, debido a que sino las cumplen son maltratadas o despedidas por la propia autoridad del lugar.

(Ver Entrevista 2)

Análisis de la tercera entrevista:

Esta entrevista nos lleva a preguntarnos si existirán más personas como Nuria, donde no únicamente se trata de ser una mujer y no ser contabilizada para un trabajo por ello, sino que se trata de toda su apariencia: de su profesión, género y edad. Y justo las experiencias que ella ha tenido al respecto giran en torno a esta figura que representa para otros.

Asimismo, ella hace hincapié a que su trabajo no es retribuido de una manera justa, que usualmente las personas tratan de que reduzcan su precio sin algún argumento que pueda considerar como válido. Del mismo modo, resulto muy importante el tocar el tema de los estereotipos, puesto que esto expuso todo este pensamiento que hay detrás de la figura de la mujer dentro de la sociedad y la reflexión acerca de que nuestra cultura es una raíz del problema, el hecho de crecer bajo esta idea clara de que la mujer no es igual al hombre ha sido algo con lo que aún seguimos creciendo.

Siguiendo con esta última idea, esta idea de concientizar puede ser algo que involucre tanto a hombres como mujeres, lo que llevaría a tener una idea respecto a no solo lo que la mujer está viviendo o no solo a proponer algo que haga que el hombre se detenga ante esta denigración de la mujer, sino de entender tanto a las feminidades como a las masculinidades para en base a ello crear soluciones. Y justo esta idea, será fundamental para que reflexionemos y argumentemos sobre el rumbo que podría tener nuestra propuesta de diseño.

(Ver Entrevista 3)



Análisis de la cuarta entrevista profunda:

En conclusión podemos saber que de Zamay siente que las desigualdad de género como laboral vienen desde que naces hasta cuando mueres, porque te van enseñando los valores desde casa y aunque la sociedad te va cambiando en ese aspecto, tienes que estar en un constante balance entre igualdad de hombre-hombre, mujer-mujer, hombre-mujer y aunque tengan un trabajo en donde se pueda dar crédito a todos con igualdad, sin tener que hacer menos a alguien y quitar esa competencia que tienen las personas. Sobre todo, mencionó que también es porque desde pequeños les inculcaban otro tipo de creencia en donde querían proteger a la mujer de no hacer nada para que pudieran estar centrados a las necesidades de el que da la economía a la casa en este caso el hombre, pero sin embargo esto se ha estado quitando, ya que se ha evolucionado con los años y la lucha por una igualdad de trabajo y de género, pero aún le falta mucho por poder ser una buena utopía de justicia para todos.

(Ver Entrevista 4)

Análisis de entrevistas híbridas:

Para finalizar hay que mencionar que las encuestas híbridas nos ayudaron a comprender mejor cada percepción que tiene cada mujer respecto a la desigualdad de género en el ámbito laboral, además hay que destacar que fueron una manera práctica, accesible y complementaria para poder recopilar información, igualmente nos ayudó a comprender varios datos ambiguos en la situación y poder ir ya desarrollando ideas para definir una solución.

Asimismo, pudimos encontrar dentro de las entrevistas híbridas varias similitudes en la percepción de las mujeres sobre el machismo, la mayoría de las entrevistadas cree que dicho término es la base por la cual la mujer es denigrada y violentada dentro del trabajo, y así mismo dentro de la sociedad, además analizamos que casi todas están cansadas de la situación desigual que se vive actualmente y esperan que a futuro su trabajo sea más remunerado y reconocido por igual.



Hallazgos

Una vez completada nuestra fase de Empatizar, fue momento de reflexionar acerca de aquellos datos cualitativos que recolectamos para poderlos contratar con la investigación previa que teníamos. Analizando tanto datos como hechos pudimos determinar los siguientes hallazgos:

- Búsqueda de seguridad laboral para las mujeres.

"Más que nada busco prestaciones igualitarias, condiciones de seguridad, también que haya seguridad en el trabajo y que me paguen lo mismo que a los demás." (Aurora León, 2021)

- Las mujeres buscan que se les valore más su trabajo, además que sean igualmente reconocidas que los hombres

"Quiero que **valoren el trabajo** de mujeres y hombres equitativamente". (Agustina Rodríguez, 2021)

"Creo que debe haber más dentro de la sociedad una **Igualdad** entre hombres y mujeres en un ambiente laboral profesional, porque no lo hay mucho". (María Teresa, 2021)

"Considero que hay maneras de decir que te equivocaste, obviamente no le puedes decir al empleado que es un idiota por equivocarse. Se podría decir que había un **abuso** de poder". (Marian, 2021)

- Las mujeres buscan equitativamente la misma remuneración económica y las mismas funciones sin hacerle menos a ellas.

"Que todos recibiéramos la **misma remuneración** si es que cumplimos con las mismas funciones dentro del puesto". (Fernanda Torres, 2021)

- La educación de género en las familias.

"Estos temas traen de por medio **estereotipos** que justo en nuestra cultura se ha ido arraigando, llevando a tener la figura de la mujer como un ser inferior y añadiéndole estos factores que comentas hacen al problema aún más complejo". (Nuria, 2021)

- A las mujeres les ponen barreras en tres ámbitos edad género y profesión.



"Me he llegado a dar cuenta que la gente piensa que estas 3 cualidades (edad, género y profesión **me hacen menos**, dando respuesta como "Pues no, tiene 20, es niña y a apenas está estudiando, su trabajo no vale" e igual la gente me ha dado la impresión de que no ha terminado de entender que seas mujer, seas artistas y tengas 20 años no es algo que defina tu potencial". (Nuria,2021)

- La crianza es una manera en la cual se desarrollan patrones donde se le hace menos a la mujer y donde solamente sirve en casa.

"Que tu hermana que te sirva, no tu hermano no puede barrer, el hombre no tiene que hacer nada de las **labores de la casa**." (Aurora León, 2021)

- Contratan a mujeres más jóvenes sin experiencia que a mujeres de edad más adulta y con experiencia

"Me gustaría que se enfocarán también en mujeres grandes, y pues yo también necesito **apoyo** para sacar a mi familia adelante." (Aurora León, 2021)

- Existe en el aspecto laboral prejuicios que hacen denigrar a la mujer, creando inseguridad hacia ellas.

"Creo que ya no es tan común como antes el encontrar empleo, sin embargo, están mal pagados y creo que tiene que ver con el **prejuicio** de que las mujeres solo "cooperan" con los gastos y los hombres son quienes proveen" (Fernanda Torres, 2021)

- Existen preferencias laborales.

"Que el salario sea en base de las funciones y descripción de puesto y nada más, no el **sexo, género, preferencias, etc.**" (Fernanda Torres, 2021)

- Existen problemas de género al conseguir empleo, no solamente por la edad.

"No solamente somos mujeres de 45 años que están a punto de jubilarse o que tiene X situación laboral, sino que es algo que **afecta a todas** las mujeres de todas las edades y de todas partes, es decir, que es un problema en general". (Nuria,2021)



Datos relevantes

Con nuestros hallazgos pudimos comprobar los antecedentes y datos que sustentaban nuestro planteamiento del problema, colocando en cada uno aquellos datos que fueron recabados en las entrevistas.

Los roles de género son otro determinante importante de esta falta de participación laboral de la mujer, estos forman identidades que son socializadas desde edades muy tempranas (3-4 años). Dictan lo que debe y no debe hacer una mujer por el hecho de ser mujer y también lo que debe y no debe hacer un hombre por el hecho de ser hombre. (Arceo, 2016 p.4)

Dato recabado:

Existe en el aspecto laboral prejuicios que hacen denigrar a la mujer, creando inseguridad hacia ellas. "Creo que ya no es tan común como antes el encontrar empleo, sin embargo, están mal pagados y creo que tiene que ver con el prejuicio de que las mujeres solo "cooperan" con los gastos y los hombres son quienes proveen". (Fernanda Torres, 2021)

Según una investigación realizada por el Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (Arceo, 2016 p.15) menciona que la oferta laboral por género entre 1990 y 2010 en mujeres de 18 a 60 años tiene una diferencia de tres cuartas partes en hombres y 26% en mujeres (1990) y de igual manera, tres cuartas en hombres y 38.5% en mujeres (2010) lo cual indica que en esos últimos 20 años la oferta laboral de mujeres ha aumentado solo un 12.5%.

Dato recabado:

"Que todos recibiéramos la misma remuneración si es que cumplimos con las mismas funciones dentro del puesto" (Fernanda Torres, 2021)

Las mujeres de fenotipo indígena necesitan enviar 23% más CVs que las blancas para recibir una solicitud de entrevista.



Las casadas a las mujeres casadas las llaman de 12.8% de las solicitudes, mientras que a las solteras el 15.6% (diferencia de -2.8pp con ns=5%), así que deben enviar 15% más CVs para recibir una llamada. (CIDE, 2016)

Dato recabado:

"Me he llegado a dar cuenta que la gente piensa que estas 3 cualidades (edad, género y profesión) me hacen menos, dando repuesta como "Pues no, tiene 20, es niña y a apenas está estudiando, su trabajo no vale" e igual la gente me ha dado la impresión de que no ha terminado de entender que seas mujer, seas artistas y tengas 20 años no es algo que defina tu potencial". (Nuria, 2021)

Existen 687,969 trabajadoras informales en Puebla. Entre las mujeres que logran dedicarse a la actividad económica, muchas de estas mujeres se encuentran dentro del empleo inestable. (Pedraza, 2020 p.414)

Dato recabado:

"No solamente somos mujeres de 45 años que están a punto de jubilarse o que tiene X situación laboral, sino que es algo que afecta a todas las mujeres de todas las edades y de todas partes, es decir, que es un problema en general". (Nuria, 2021)

Insights

Identificando los elementos anteriores, estructuramos nuestros insights para de ahí encontrar las emociones y necesidades de ellos que nos darían pie a encontrar los detonantes, que son las preguntas, vaya la redundancia, detonadoras del proceso de ideación.

Insights	Emoción	Necesidad	Detonante
Yo pienso que las personas no valoran mi trabajo porque me piden bajar mi precio, pero cae en los estereotipos que mi apariencia pueda dar	Frustración	Ayúdame a poder la retribución justa de mi trabajo	¿Cómo podemos hacer que las retribuciones sean justas? ¿Cómo podemos evitar que las personas caigan en estereotipos? ¿Cómo podemos crear trabajos que sean bien retribuidos?



Yo tuve que buscar muchos empleos por que las empresas no valoraban mi trabajo, pero después de mucha búsqueda encontré uno	Desesperación	Ayúdame a encontrar un trabajo que me valore	¿Cómo podemos generar empleos? ¿Cómo podemos ayudar a que más mujeres encuentren empleos? ¿Cómo podemos hacer que se valore el trabajo de las mujeres?
Yo me sentía incómoda en mi trabajo porque mi jefe acosaba a otras mujeres, pero nadie hizo nada para evitarlo	Miedo	Ayúdame a quitar a gente pervertida en mi trabajo	¿Cómo podemos crear sistemas igualitarios? ¿Cómo podemos quitar a gente pervertida de los trabajos? ¿Cómo generamos un ambiente de unión y apoyo para quitar a este tipo de personas?
Yo empecé a cursar una maestría porque no me contrataban con la carrera que tenía, pero no la he acabado	Desesperación	Apóyame encontrando maneras en las que pueda conseguir empleo de una manera más fácil	¿Cómo podemos generar más empleos? ¿Cómo difundimos a las mujeres que buscan empleadas? ¿Cómo podemos generar igualdad de empleos entre hombres y mujeres?
Yo empecé a trabajar porque mis papás tuvieron complicaciones a raíz de la pandemia, pero me despidieron	Frustración	Ayúdame a encontrar un sustento para apoyar a mi familia	¿Cómo podemos asegurar un sustento para las mujeres? ¿Cómo podemos generar mayor número de empleos?
Yo empecé a dejar de hacer muchas cosas entre ellas él trabajó debido a que había muchos hombres juzgando	Miedo	Ayúdame a conseguir un soporte para no tener miedo	¿Cómo podemos ayudar a las mujeres a no sentirse juzgadas? ¿Cómo podemos hacer para que las personas no juzguen a las mujeres?
Yo deje de generar dinero porque desde la pandemia me despidieron.	Enojo		
Yo trabajo porque me gustaría en un futuro desenvolverme laboralmente en el extranjero, pero las personas piden que reduzca mi precio por mi apariencia	Ansiedad / Estrés	Apóyame para poder generar ingresos	¿Cómo podemos ayudar a las mujeres a generar ingresos? ¿Cómo podemos incursionar a las mujeres para que generen sus propios ingresos?
Yo me siento desesperada por que como estudiante a veces no tengo tiempo de trabajar y eso hace que en mi trabajo me traten desigualmente	Desesperación	Dame maneras poder trabajar de manera igualitaria siendo estudiante	¿Cómo generamos empleos que respeten los horarios de las estudiantes? ¿Cómo creamos trabajos en los que puedan estar las estudiantes?
Yo considero que trabajo más que muchos hombres, pero no se me recompensa por ello	Desánimo	Guíame hacia un sistema en donde mi esfuerzo sea remunerado	¿Cómo podemos generar igualdad en los trabajos? ¿Cómo podemos hacer que el esfuerzo se tome en cuenta? ¿Cómo generamos un sistema que valore el esfuerzo?



Yo trabajé porque quería tener experiencia, pero mi jefe me hacía comentarios incómodos	Incomodidad	Ayúdame para que mi ambiente de trabajo sea agradable	¿Cómo podemos crear un espacio de trabajo agradable e igualitario? ¿Cómo podemos crear una guía que ayude a construir un ambiente laboral ameno? ¿Cómo podemos llevar a cabo una experiencia laboral mejor?
Yo tengo que ayudar a mi familia por que la situación pandémica ha afectado a nuestra economía, pero no encuentro trabajo	Frustración	Apóyame a encontrar una manera de ayudar a mi familia	¿Cómo generamos ayuda para solventar problemas económicos? ¿Cómo generamos alternativas para las mujeres desempleadas?
Yo quiero que exista un trabajo justo e igualitario porque el 50% de mis ingresos van hacia la subsistencia de mi familia, pero los ambientes laborales benefician más a los hombres	Frustración / Agobio	Ayúdame a buscar una manera de encontrar una manera de tener una economía más equilibrada	¿Cómo podemos lograr una economía equilibrada? ¿Cómo podemos hacer sentir a las mujeres que su vida está equilibrada laboral y personalmente?
Yo trabajo de manera igualitaria porque quiero que exista la Honestidad, la Confianza, Justicia, Respeto, Solidaridad, Empatía, Tolerancia, Reconocimiento, pero actualmente no existe igualdad y dichos valores en el ambiente laboral	Resignación	Ayúdame a que dentro de los trabajos exista un trato igualitario	¿Cómo podemos concientizar el trato igualitario? ¿Cómo podemos promover un ambiente laboral igualitario? ¿Cómo podemos implementar los valores para llegar a un trabajo justo?
Yo trato de salir adelante y superarme en el trabajo porque los empleadores buscan personas aptas para el trabajo, pero les dan más trabajo a los hombres.	Indignación	Necesito apoyo para buscar un balance entre el trabajo y la convivencia.	¿Cómo podemos generar trabajos que sean estables? ¿Cómo podemos estructurar horarios que tenga en cuentas las obligaciones de las mujeres?
Yo trabajo estando consciente de mis capacidades y valores y lo fomento con los demás porque al interactuar se mejora la igualdad, pero solo se mejora la eficiencia laboral no los valores.	Frustración	Ayúdenme a encontrar la solución para ser más eficiente.	¿Cómo podemos hacer que la gente sea más eficiente? ¿Cómo podemos hacer que hagan un trabajo más efectivo?
Yo trato de disminuir el machismo en las personas porque hay muchos hombres que hacen menos a las	Desesperación	Ayúdenme a que tomen en cuenta la figura femenina.	¿Cómo podemos generar la iniciativa de encontrar trabajos para las mujeres?



mujeres, pero en el trabajo a los jefes no les importa eso.			¿Cómo podemos hacer que las empresas se preocupen por el bienestar de las mujeres? ¿Cómo podemos generar que los empleadores se den cuenta de que tipo de personas trabajan?
Yo deje de trabajar debido a la pandemia porque empezaron a despedir a personas que no eran indispensables en la empresa.	Frustración	Apóyeme a no sentirme inútil.	¿Cómo podemos hacer que las mujeres se sientan útiles en su trabajo? ¿Cómo podemos hacer que en el trabajo tomen más en cuenta a las mujeres?
Yo trabajo haciendo el aseo porque me ayuda a distraerme, pero por la pandemia disminuyeron mis días laborales y me ha generado pensamientos negativos.	Tristeza	Asesorarme a tener otras maneras para seguir trabajando y calmar mis pensamientos negativos sin la necesidad de contagiarme y caer en estrés o tristeza.	¿Cómo podemos generar una manera de trabajo segura sin contagios y con ayuda psicológica? ¿Cómo podemos empoderar a las mujeres de manera psicológica y laboral? ¿Cómo podemos brindarle herramientas para fortalecer los pensamientos negativos de las mujeres al no trabajar?
Yo me traslado en transporte privado porque necesito trabajar y mantener a mi familia, pero mi trabajo está lejos y cuesta mucho dinero además la combi es lugar de contagio.	Preocupación	Buscarme medios de transporte prácticos y accesibles sin la necesidad de gastar mucho dinero y contagiarme por COVID	¿Cómo podemos facilitar medios de transporte baratos y no contagiosos para las mujeres que trabajan? ¿Cómo podemos vincular los servicios privados con el empleo de las mujeres para que sean más económicos y accesibles?
Yo trabajo porque necesito solventar gastos personales, pero no me alcanza mi único trabajo para mantener a toda mi familia	Estrés	Enseñarme nuevas habilidades o actividades para generar un ingreso extra.	¿Cómo podemos facilitar actividades para que las mujeres puedan aprender y tener un ingreso extra? ¿Cómo podemos crear actividades de aprendizaje por medio de las mismas mujeres para que a la par todas se puedan ayudar aprendiendo una de la otra?
Yo hago los quehaceres del hogar en mi casa porque así mi familia me lo ha enseñado pero los hombres de la casa no valoran mi trabajo y ensucian toda la casa.	Enojo	Fortalecer a nosotras las mujeres y re- enseñar a la sociedad en roles de género para poder crear una sinergia y trabajar juntos	¿Cómo podemos darle herramientas a las mujeres y a los hombres para que se pueda romper esquemas de género en la sociedad y el trabajo? ¿Cómo podemos asesorar a la sociedad para ser más comprensivos con el otro y poder trabajar juntos sin violencia y opresión? ¿Cómo podemos informar a mujeres y hombres para que conozca sobre los derechos laborales de las mujeres y pueda apoyarlas?
Yo desempeño mis actividades laborales con ganas y responsabilidad porque mis padres me han	Inseguridad	Fortalecer mis habilidades laborales y personales mediante el trabajo	¿Cómo podemos facilitar la manera de hacer redes de mujeres y empoderarlas al mismo tiempo? ¿Cómo podemos fortalecer a las mujeres mediante actividades de



enseñado a trabajar duro y ganarme el dinero bien, pero mi familia y la sociedad me ha vuelto insegura en mi trabajo por la figura que tienen sobre que el hombre (más fuerte e inteligente) en el trabajo.		y la conexión de mujeres para que no tenga de dudar de mi desempeño e incluso de mí.	conexión en mujeres de manera lúdica y accesible?
Yo realizo mi trabajo con eficiencia porque no hay hombres en el trabajo, pero en ocasiones tengo que trabajar con ellos y me siento incapaz.	Desmotivación, inhábil	Acompañarme con mujeres para no sentirme sola e ir trabajando poco a poco con los hombres para ir perdiendo esta inseguridad de sentirme incapaz.	¿Cómo podemos ayudar a las mujeres a que no se sientan solas e ir trabajando de la mano con hombres? ¿Cómo podemos darle herramientas para fortalecer a las mujeres mientras trabajan con hombres? ¿Cómo podemos implementar propuestas para acompañar a las mujeres eficientemente y sin que estén solas con los hombres

Elaboración Propia (2021)

Áreas de oportunidad

Las actividades desarrolladas anteriormente pudieron abrir un panorama amplio a la situación del proyecto, asimismo, se encontraron cuatro áreas de oportunidad que se podrían pensar y analizar para ejecutar una solución de diseño al problema de desigualdad de género en el ámbito laboral.

La primera área que se encuentra es la valoración del trabajo, donde las mujeres necesitan valoración porque las empresas a las que aplican no toman en cuenta el esfuerzo en su trabajo. Como segunda área hallamos nuevos aprendizajes, es decir, las mujeres necesitan aprender actividades extras porque necesitan solventar gastos personales para mantener a toda su familia.

Por otro lado, descubrimos como tercera área la necesidad de empleos, en la cual, las mujeres necesitan trabajo por que requieren un sustento estable para sus familias. Como última área de oportunidad, encontramos la desmotivación, en donde las mujeres necesitan motivación por que se sienten sin apoyo para seguir adelante y poder conseguir un empleo.



Fact finding

¿Qué sabemos (certezas) sobre el problema en cuestión?	¿Qué creemos que sabemos (suposiciones) sobre el problema?	¿Qué no sabemos y nos gustaría saber?	¿Qué soluciones se han intentado ya?	¿Qué propuestas de mejora existen?	¿Cuáles son las principales restricciones o limitaciones?	¿Cómo ven las mujeres el problema?	¿Qué conseguiríamos en una situación ideal?
<ul style="list-style-type: none"> Que el problema es un problema de género Que el problema es un problema de género Que el problema es un problema de género Que el problema es un problema de género Que el problema es un problema de género Que el problema es un problema de género 	<ul style="list-style-type: none"> Que el problema es un problema de género Que el problema es un problema de género Que el problema es un problema de género Que el problema es un problema de género Que el problema es un problema de género Que el problema es un problema de género 	<ul style="list-style-type: none"> Por qué se da el problema Por qué no se ha intentado ya Por qué las mujeres no participan Por qué las mujeres no participan Por qué las mujeres no participan Por qué las mujeres no participan 	<ul style="list-style-type: none"> Se han intentado soluciones de género Se han intentado soluciones de género Se han intentado soluciones de género Se han intentado soluciones de género Se han intentado soluciones de género Se han intentado soluciones de género 	<ul style="list-style-type: none"> Se han intentado soluciones de género Se han intentado soluciones de género Se han intentado soluciones de género Se han intentado soluciones de género Se han intentado soluciones de género Se han intentado soluciones de género 	<ul style="list-style-type: none"> Poco presupuesto Restricciones de tiempo Limitaciones de recursos Pandemia (Covid-19) Por su imagen 	<ul style="list-style-type: none"> Inseguras Inútil Ansiosas Impotentes Independientes Inspiradas Empoderadas 	<ul style="list-style-type: none"> Que entre ellas se ayuden Que se creen redes de apoyo Que se creen redes de apoyo Que se creen redes de apoyo Que se creen redes de apoyo Que se creen redes de apoyo

Elaboración Propia (2021)

Por otro lado, para tener un mejor proceso en esta etapa de ideación recurriremos a la herramienta de Fact Finding para llevar a la resolución creativa e innovadora de nuestro problema. Esta herramienta nos ayudará a que toda esta recopilación de información nos ayude a contemplar aquello que se debe de resolver.

Los hechos recogidos fueron valorados y evaluados para ver aquellos aspectos más relevantes que desempeñarían un papel fundamental en la posterior construcción de desafíos y propuestas de solución.



IDEACIÓN

Matriz de arquetipos

Realizamos un mapa de arquetipos, en el cual colocamos cuatro sectores de características para ubicar a nuestras mujeres. Por una parte, pusimos a las mujeres que no quieren trabajar con hombres y las que si quieren de otro lado. Por contraparte pusimos a las mujeres que buscan un sustento y las que buscan la experiencia. De la mezcla de estas sacamos a cuatro tipos de mujeres, los pilares seguros, creativas inseguras, pilares liberales y las creativas liberales.

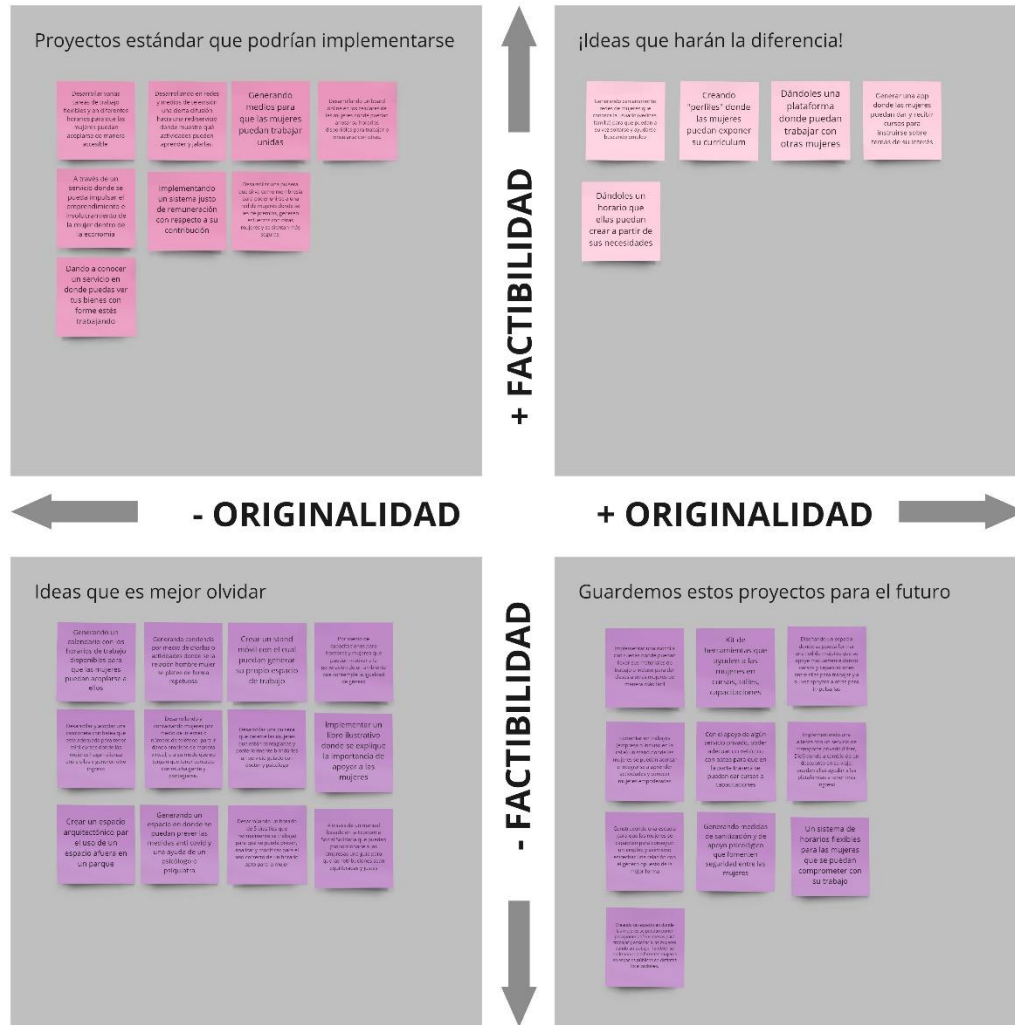


Elaboración Propia (2021)



Matriz de evaluación

De acuerdo con nuestras propuestas, las organizamos de acuerdo con su factibilidad y originalidad utilizando la siguiente herramienta.



Elaboración propia (2021)



PROPUESTA

Desarrollados los pasos anteriores, se analizó y se tomó la decisión de implementar una propuesta a nuestro problema vinculada a hacia una red de mujeres, donde se efectuó una unión de aquellas que buscan insertarse dentro de la economía poblana y al mismo tiempo se busque y se fomente un mejor aprecio al trabajo femenino.

Para empezar a desarrollar dicha propuesta, se empezó elaborando y contestando las siguientes preguntas para definir lo que se quería y necesitaba realizar dentro de nuestra propuesta:

¿Quiénes la integran?

Mujeres poblanas que trabajan o están desempleadas de 18 a 60 años, como, por ejemplo, nuestras entrevistadas, Nuria, que es maestra de artes, Monserrat que se desempeña como vendedora de fundas, Aurora que trabaja como empleada doméstica, Zamay que es estudiante de derecho, María Teresa que ejerce como dentista, Agustina que laboraba como comerciante, Fernanda que se desempeña como mercadóloga y Marian que trabajaba en Mc´ Donalds.

¿Qué propone?

Propone una unión entre mujeres que trabajen mano a mano para salir adelante, busca concientizar a mujeres y a hombres rompiendo estigmas de género. Asimismo, darles un ingreso extra mediante cursos o capacitaciones que las fortalezcan laboralmente y psicológicamente a la mujer y las apoye a crecer dentro de sus respectivos trabajos.

¿Cómo funciona?

Principalmente funciona por medio de la intercomunicación entre las mismas mujeres que necesitan empleo y que están dentro de la red. Igualmente, con una comunicación secundaria con empresas y grupos da ayuda, esta propuesta funciona por medio de un sistema/servicio/app donde se va enlazando a distintas mujeres a través de un vínculo generado por el mismo sistema en el cual se elegirá el curso deseado y se trabajará de forma grupal con las mujeres que decidan tomar el mismo curso con el mismo profesor@



También funciona generando una plataforma en la cual las mujeres puedan mostrarse como candidatas a diferentes trabajos y que entre ellas se apoyen para generar empleo. A su vez, igualmente incluye un foro en el cual las mujeres puedan sentirse comunicadas con las otras mujeres que estén dentro de la plataforma.

¿Cuál va a ser la vinculación entre ellas?

Sus habilidades y fortalezas de cada una de ellas para poder crear conexiones. De igual manera, el apoyo que puedan generar de acuerdo a las experiencias vividas.

¿Qué se ofrece?

Una vinculación de trabajo y que al mismo tiempo sea un apoyo o soporte para las mujeres. Asimismo, se ofrecería cursos y capacitaciones para que puedan crecer.

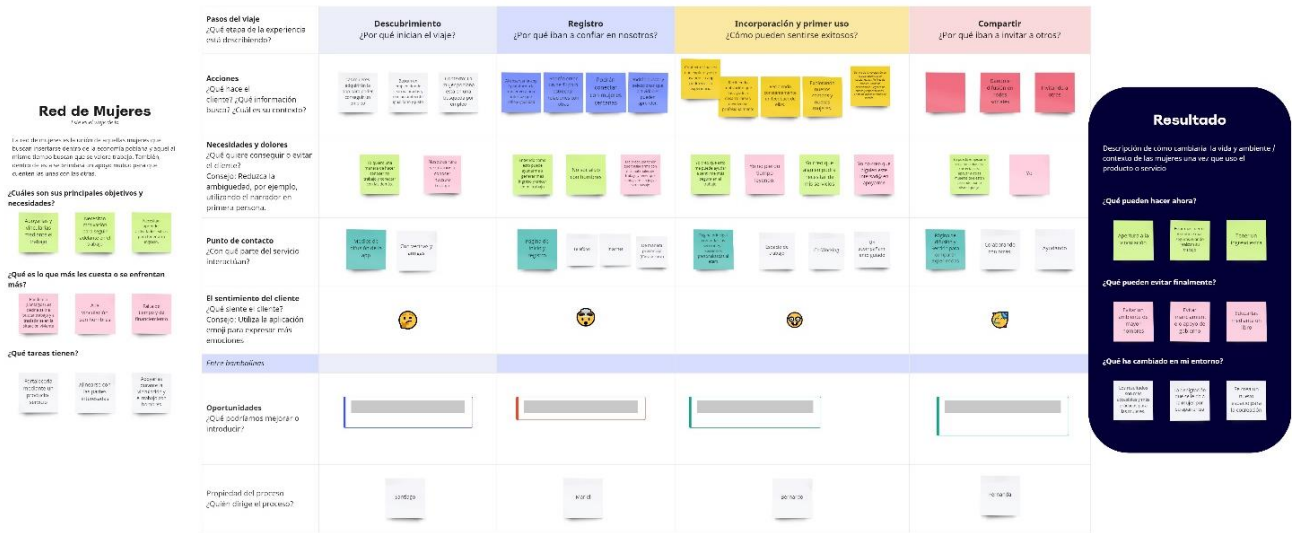
¿Cómo podemos vincular la propuesta con los hombres y a su vez fomentar la igualdad de género dentro de la red de trabajo?

Mediante un acompañamiento de mujeres con mujeres guiado y con pocos hombres. Además, dando a conocer las maneras de apoyar a las mujeres y cómo les beneficia a ellos el ayudarlas.



Journey Map

De acuerdo a este planteamiento de preguntas, se fue definiendo aún más nuestra propuesta, además se decidió realizar posteriormente de las preguntas el mapa de viaje o Journey map para poder visualizar y analizar mediante estas cuatro fases (Descubrimiento, registro, incorporación y primer uso) como podría implementarse la experiencia de las usuarias, y a su vez, poder plasmar y tener en mente cada una de las etapas, interrelaciones, y elementos por los que traspasa nuestras usuarias durante todo el proceso del sistema.

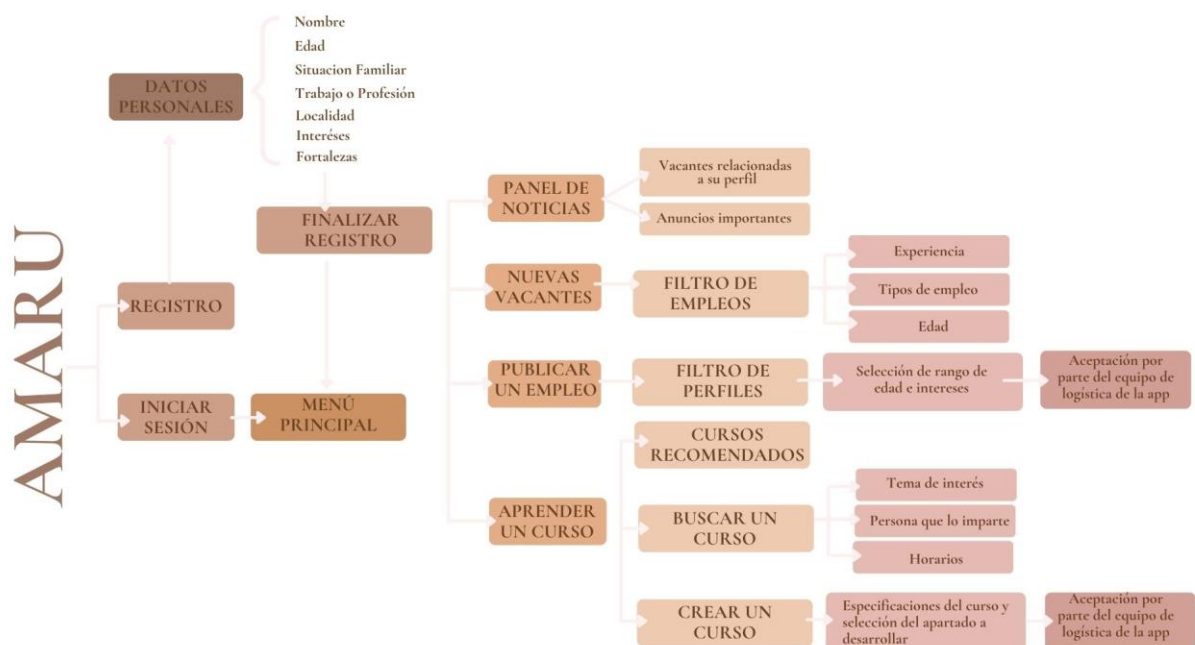


Miro (2021)



Mapa de Sistema

Posteriormente del Journey map, se decidió optar por elaborar un mapa de sistema que nos permitió representar de manera gráfica los pasos de nuestra propuesta. Se considera una herramienta que ayuda a visualizar y analizar mejor las áreas de la propuesta, y determinar responsabilidades, actividades, su relevancia y las relaciones dentro de ella.



Elaboración propia (2021)



Ahora hablando de esta propuesta de ideación, la red de mujeres es la unión de aquellas mujeres que buscan insertarse dentro de la economía poblana y aquel al mismo tiempo buscan que se valore trabajo. También, dentro de esta se brindará un apoyo mutuo para que cuenten las unas con las otras.

Asimismo, brindará capacitación en diferentes ámbitos, (psicológicos, artísticos, empresariales. Respecto al entorno de la red, podrá usarse en cualquier lugar siempre y cuando cuenten con internet. Por otro lado, su labor será generar empleos para las mujeres que buscan un sustento para ellas o para su familia. En relación a las áreas de este sistema, se podrá utilizar en casa o en algún lugar en donde se puedan sentir cómodas con su trabajo.

Desde otro ángulo, también se tiene que mencionar algunas características o aspectos para la implementación de esta red, a continuación, se mencionan sus especificaciones:

Vida útil: La app puede perdurar años, siempre y cuando no quede en desuso. Esperamos que se quede dentro de la sociedad como una herramienta útil hasta generar un cambio.

Situaciones por resistir: Deberá resistir hackeos o ataques cibernéticos.

Mantenimiento: Mediante actualizaciones de software que mejoraran la app a medida que las mujeres la utilicen

Uso: Se debe tener respeto en los foros, no tiene que tener faltas de respeto para las mujeres, no crear perfiles falsos, no hacer comentarios negativos falsos.

Seguridad y Parámetros: Es seguro el servicio ya que cuenta con parámetros como análisis de los perfiles que conforman los integrantes de la red para conocer sus capacidades, fortalezas y claro debilidades, igualmente se implementa que para que las mujeres no estén solas o conviviendo con hombres, se busca que sean más mujeres dentro de la red y a su vez estén acompañadas para evitar riesgos. Además, se implementan ciertas actividades para fortalecer a las mujeres y que igualmente puedan alzar su voz y denunciar riesgos dentro de la red.

Elementos de ayuda: Una interfaz que sea simple para que pueda entenderse el uso y la navegación dentro de ella pueda ser de forma intuitiva.



Cualidades: Se espera que las mujeres que forman parte de la red puedan contar con el apoyo adicional de un asistente virtual controlado por voz para preguntarle acerca de los empleos disponibles, cursos y capacitaciones a los que pueden acceder o solicitar a través de la voz.

Su labor: Su labor será acompañar a las mujeres que quieran contratar, ser empleadas, dar o recibir cursos. Proporcionará toda la información que la mujer requiera.

Proyección estética: Un diseño direccionado hacia las mujeres, usando colores suaves y llamativos, a la vez que elegantes. Además, con vocabulario y una tipografía fácil y práctica de entender para ellas.

Secuencia de Uso

1. Las mujeres adquirirán la app para poder conseguir un empleo, debido a que buscan un empleo donde sean valoradas y con un ambiente igualitario y justo.
2. Deberán completar un registro, donde contestarán un cuestionario que ayudará a crear un perfil para estrechar relaciones entre las integrantes de la red.
3. Podrán conectar con mujeres cercanas y podrán buscar y seleccionar que actividades pueden aprender.
4. Recibirán motivación que las ayude a desarrollarse y devolverse profesionalmente y recibirán constantemente un feedback de ellas.
5. Explorarán nuevos campos y nuevas relaciones que puedan darse dentro de los vínculos que se formen.
6. Dentro de la navegación en la app, encontraran secciones de:
 - a. Perfiles de empleo, Foros de experiencias.
 - b. Registro de cursos y capacitaciones.
 - c. Chats de dudas o temas de interés...
7. En base a su experiencia invitarán a otros, a través de la difusión de redes o pasando la voz.



Ahora bien, para complementar la propuesta ideamos un asistente de virtual controlado por voz que es un complemento para que el sistema sea más fácil de utilizar y para que de la misma forma complemente al servicio propuesto.

Dimensiones y acabados



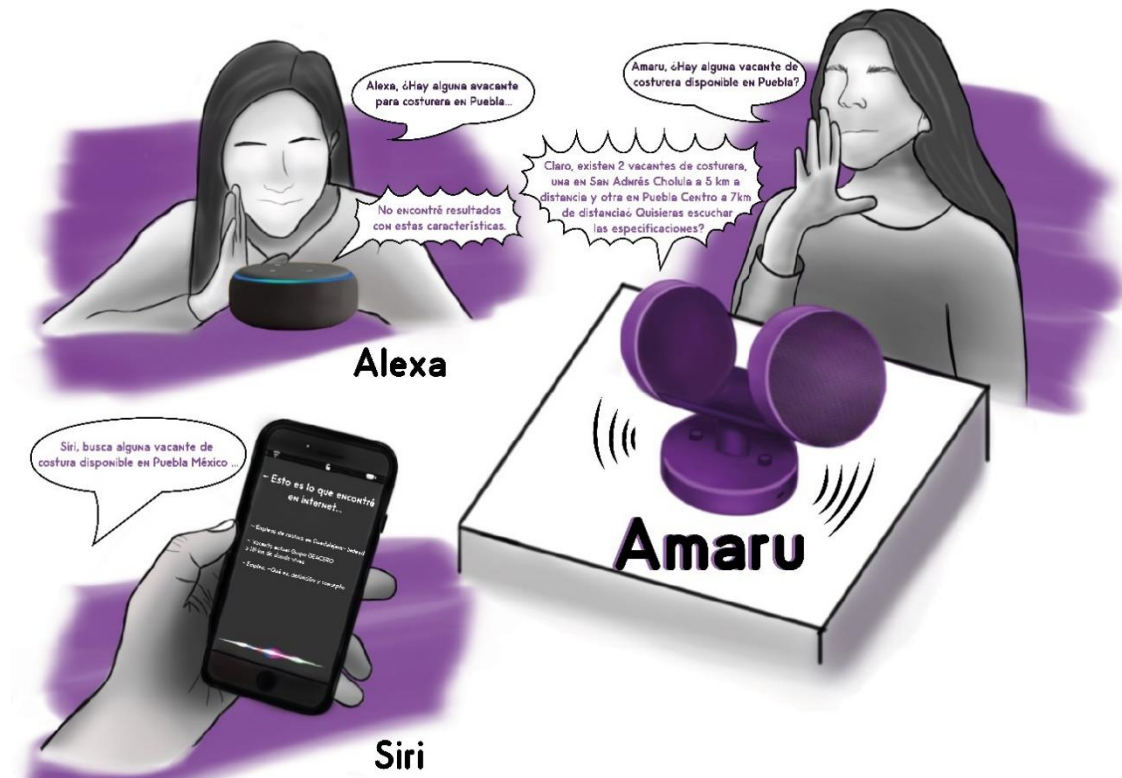
Elaboración Propia (2021)

Para estipular las dimensiones de la bocina tomamos en cuenta

- La base tiene una circunferencia de 7 cm.
- El alto del soporte de la bocina es de 4 cm: 2cm de la base circular y 2cm del tubo cilíndrico.



Comparativo con otros productos similares



Elaboración Propia (2021)

Intención usuario: Un asistente virtual con el cual las mujeres puedan publicar su perfil para ser contratadas en la app y preguntar por los empleos disponibles al igual que los cursos, y de igual manera poder darlos si es que se requiere.

Vida Útil: Su vida útil será de un estimado de cuatro años, esto dependerá del uso que se le dé y de las situaciones a la que este expuesto.



Contexto



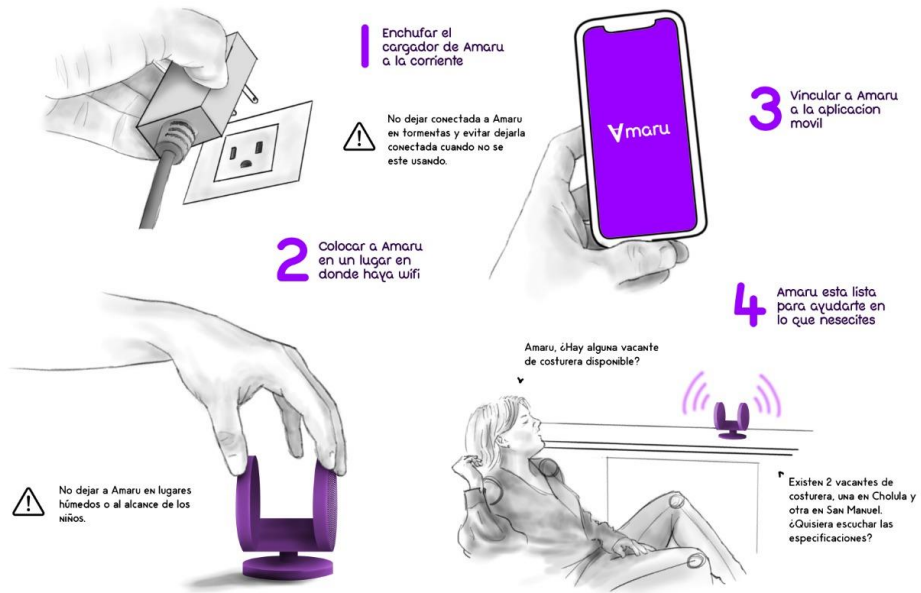
Elaboración Propia (2021)

Áreas: Puedes utilizarlo en cualquier sitio con acceso a internet y corriente eléctrica.

Entorno: A diferencia de los dispositivos que hay en el mercado este va más allá, debido a que su función es apoyar e informar a las mujeres acerca de las oportunidades económicas que hay.

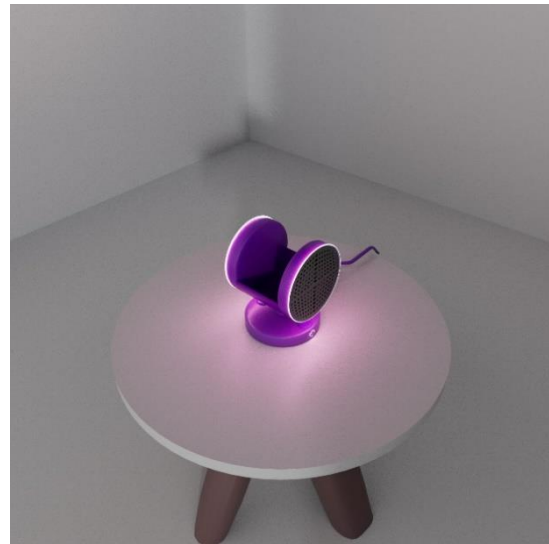


Secuencia de Uso



Elaboración Propia (2021)

Render



Elaboración Propia (2021)



Códigos Visuales: El color que se utilizó fue el morado, debido a que se obtiene de colores del azul y rosa (colores asociados a cada uno de los géneros masculino-femenino).

La forma que se decidió proponer más que nada es porque se quiso desarrollar mediante el producto una cierta igualdad por medio del símbolo de la mujer.

Intención Estética: Si se mira la bocina desde su lateral se puede apreciar el símbolo de la mujer. Son dos bocinas unidas por una especie de puente, esto representa la unión entre las mujeres y su valor dentro del diseño de este producto.



Conclusiones

La equidad de género ha sido un tema muy controversial en el ámbito laboral y claro también en la sociedad, debido a la poca falta de oportunidad de las mujeres en las organizaciones, el machismo y los roles de género que se han forjado en el ambiente, sabiendo que, en varias ocasiones, estos factores han influido en gran medida para que ellas no sean tomadas en cuenta en el trabajo. Por tal motivo surge la inquietud de investigar sobre como este tema ha permeado en los ambientes laborales y como igualmente las mujeres se sienten respecto a dicha problemática, para así ayudar mediante el diseño a generar una red femenina que promueva el empleo de las mujeres poblanas de manera igualitaria y mejorando a su vez una cierta estabilidad económica tanto individual como familiar.

Al término de las entrevistas y análisis que se realizó, se llegaron a varias conclusiones y se resolvieron algunas hipótesis planteadas en este proyecto.

Para comenzar con las conclusiones, es necesario dar a conocer los datos de las entrevistas en la ciudad sujeta a este estudio. La mayoría de las encuestadas ayudan por medio de su trabajo al sustento de su familia, dichas encuestadas se encuentran en un rango de edad entre los 18 años y los 60 años, además se encuentra en un trabajo inestable, es decir un trabajo con una falta para mantener continuidad laboral.

Respecto a la primera hipótesis “El machismo crece desde la casa, y se inculca en las demás generaciones”. De lo mencionado se concluye que en efecto sí existen ciertos roles de género que se inculcan desde casa como el desarrollo de tareas únicamente para un solo género (planchar, lavar trastes, cocinar, reparar y limpiar el carro), ciertas conductas que hacen fomentar actitudes machistas dentro de casa y que inculcan de generación en generación, como resultado de lo mencionado, un resultado mayor a la media de las entrevistas también opina que el machismo desde casa influye y se llega a arrastrar en el ambiente laboral, violentando a la mujer y creyéndola incapaz de realizar tareas laborales.

Para la segunda hipótesis “Las mujeres sufren por prejuicios en el trabajo constantemente, lo que las ha vuelto inseguras”, los resultados destacaron que alrededor del 60% de las mujeres han sido discriminadas al momento de buscar empleo, ya sea por físico, edad, o incluso experiencia. Esto confirma la hipótesis y a su vez da a conocer que muchas de estas mujeres se sienten inseguras al momento de trabajar o buscar trabajo debido a sus capacidades,



habilidades o características personales, y esto posiblemente sea una barrera que limita ya la mejoría de la situación.

Sugerencias:

Respecto al tema de género se recomienda que en los siguientes trabajos se apliquen y lleven a cabo tanto leyes como estrategias para empoderan y fomentar una cultura igualitaria dentro de los trabajos, además tomando en cuenta la ética de los empleados, empleadas y las empresas o negocios, sin perjudicar, violentar o discriminar a ninguno. De igual forma se recomienda analizar para futuras investigaciones respecto a este tema, centralizarse al estudio de masculinidades, donde principalmente se investigue a fondo las características de masculinidades que afectan y oprimen a la mujer en el ámbito laboral y a la par fomenten un ambiente de respeto hacia hombres y mujeres, fomentando la igualdad entre ellos y no como dos géneros distintos y aislados.

Para finalizar, es necesario disminuir la barrera de la falta de experiencia y conocimiento para las mujeres en el país, dándoles la oportunidad de involucrarse más en el trabajo y capacitarlas de igual forma que a los hombres y así tener las mismas oportunidades para ascender a un puesto digno.



ANEXOS

He for She



Romero, D. (2015). Estudiantes, académicos, personal administrativo y técnico de la Universidad Iberoamericana se unen a la campaña He for She. [Fotografía]. ONU Mujeres. <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2015/08/uia-se-une-a-he-for-she>

Proyecto de gestión de residuos sólidos en Jordania



United Nations Development Programme. (2020). El centro recicla cartón, papel, metales y plásticos. [Fotografía]. Stories UNDP. <https://stories.undp.org/reciclar-y-crear-oportunidades-para-las-mujeres>



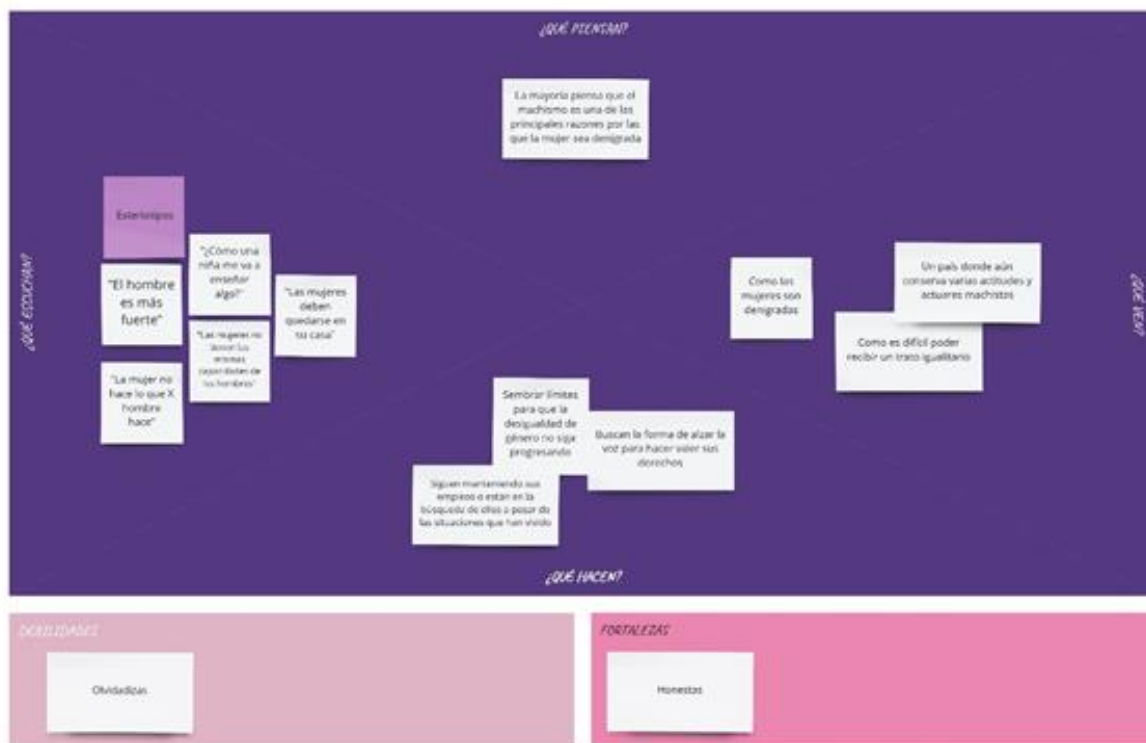
Programa Mujer Talento



Mora, L. (2021). Participación al programa mujer talento.[Fotografía]. Cambio México.

<https://www.diariocambio.com.mx/2021/secciones/metropolis/item/18864-dan-de-baja-a-16-del-programa-mujeres-talento-claudia-se-ahorrara-320-mil-pesos>

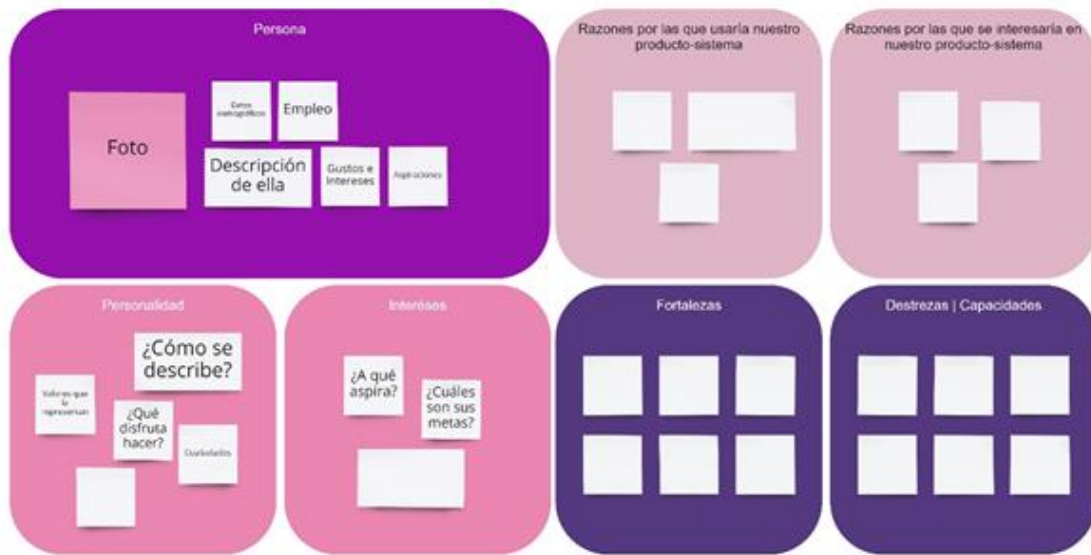
Herramienta: Mapa de Empatía



Miro (2021)



Herramienta: User Persona



Miro (2021)

Herramienta: Fact Finding



Elaboración Propia (2021)

UOC (2021) Design Toolkit. Fact Finding. Recuperado el 10 de noviembre del 2021 de <http://design-toolkit-test.uoc.edu/es/fact-finding/>



Transcripciones

Entrevista 1

Datos personales y demográficos:

Buen día, hoy realizaré una entrevista con la señora Aurora León con el objetivo de conocer el impacto de la desigualdad de género en el ámbito laboral. Bueno comencemos a comentar primero que nada sobre usted.

E: ¿Cuál es su nombre y su edad?

PE: Mi nombre es Aurora León Cruz y tengo 58 años

E: Cuéntame sobre sus estudios ¿dónde estudio? ¿estudio aquí en Puebla o en otro estado? ¿Hasta qué grado escolar llego a estudiar?

PE: Bueno yo estudié aquí en Puebla, en la primaria Leona Vicario que está ahí por la 5 poniente y 11 norte. La secundaria la estudié en Héroes de la Reforma, que también está en la 11 sur y la 11 poniente y estudié hasta la secundaria y 2 años de enfermería.

E: ¿Dónde y con quién vive?

PE: Pues con mis hermanos, mi hermana y mi hermano, aunque él usualmente no vive con nosotros, y también con mi hija que ya es una adulta joven y que coopera, ah y mi sobrino también vive nosotros mi sobrino esta ahora estudiando la secundaria, mi hermana trabaja y mi hija también. Casi todos.

E: ¿Usted cree que trabaja en el empleo inestable? ¿Por qué?

PE: Sí inestable, porque pues no es tan seguro que permanezca mucho tiempo en este, también no tengo como un contrato y con seguridad, sí me apoyan económicamente con un aguinaldo y no me va mal pero así que tenga prestaciones o algo por el estilo pues no.

E: ¿Y actualmente está trabajando o en qué trabaja?

PE: Sí, estoy trabajando como empleada doméstica en tres casas de tres maestras, y pues dos de ellas me quedan como a media hora, cuarenta minutos de mi casa, y la otra si como una hora.



E: ¿Cómo podría describir el trabajo que realiza? O ¿Qué hace regularmente dentro de su trabajo?

PE: Pues más que nada el aseo, limpios cuartos, baños, escombros el polvo que puede haber, lavo ropa y sábanas e incluso en algunas ocasiones hago de comer, si es que se requiere, la verdad es que me gusta mi trabajo, me siento bien haciéndolo y pues no me quejo.

¿Cómo definiría su trabajo? Bueno malo ¿Disfruta trabajar? Sí, no y ¿por qué?

PE: Bueno, sí, disfruto trabajar, porque me distraigo, es algo que me ayudó mucho cuando me siento triste o tengo pensamientos negativos, es algo que me despeja, y pues sí me gusta a mí trabajo, hasta hago ejercicio y me siento más ligera, más activa y además las personas con las que trabajo pues también todas son buenas personas y pues me hacen sentir segura y cómoda mientras hago mi trabajo. Yo creo que definiría a mi trabajo como accesible, cómodo, práctico y hasta a veces divertido porque convivo con gente que respeta y respeto y que le gusta mi trabajo.

E: ¿De un porcentaje del 100% que tanto su sueldo contribuye al hogar o a los gastos familiares?

PE: No pues será como el 30- 40% por ciento ya que pues, mi hermana y yo cooperamos entre las dos y pues somos las que más cooperamos, también mi hermano coopera, pero muy poco, sólo cuando se le pide y pues mi hija igual coopera, pero no tanto, más que nada mi hermana y yo somos las que contribuimos más a pagar la luz, o el agua o el internet, pero todos cooperan un poco.

E: ¿Y su familia igualmente trabaja en un empleo inestable?

PE: No, la mayoría tiene un empleo inestable porque por ejemplo mi hermana trabaja haciendo el aseo en una caja de ahorro, mi hermano trabaja como seguridad en una tienda y pues mi hija trabaja como empleada de ventas en tiendas departamentales, constantemente los andan cambiando de tienda y de trabajo, pero pues la mayoría está en el sector inestable.

Okey y ¿Cuáles serían sus aspiraciones laborales?

PE: No pues, aspiro a seguir con mi empleo porque me gusta mucho, yo creo que también aspiro a que mis hijos y nietos aprendan de lo que hago, que sepan y se enorgullezcan de mí,



de que hago un buen trabajo, y pues que les doy un buen ejemplo, me gustaría que aprendieran de eso, de trabajar bien ganándose el dinero bien, y pues pretendo a que me vaya bien y que reconozcan mi trabajo.

¿Y cuáles son sus proyectos laborales a futuro?

PE: Pues, quiero seguir trabajando, ser más independiente, tener mi propio dinero para darme algunos gustos y pues no quiero ser una carga para mis hijos, entonces sí seguir trabajando, espero igual que cuando se quite la pandemia me den más oportunidad de trabajar más días y pues eso.

Perfecto y ¿qué aspectos o cosas le motivan o le apasionan de su trabajo para salir adelante?

PE: Pues mis hijos, mis nietos, me dan fortaleza para seguir adelante, seguir trabajando, yo creo que también mi trabajo, es algo que me motiva porque estoy trabajando en un ambiente respetuoso y accesible, creo también la tele, porque me gusta verla y luego pasan programas de superación o como la gente sale adelante y pues a la par también al ver que la gente puede pues me motiva, me hace sentir que yo también puedo.

E: ¿Y cómo se define usted a sí misma?, físicamente, psicológicamente

PE: Pues yo soy, soy penosa, la verdad, pues no sé, yo digo que me da todo pena, a veces hasta me siento que soy un poco tonta, pero creo que también soy fuerte porque a pesar de las adversidades de la vida he salido adelante y también considero que soy buena persona, amable y pues me gusta ayudar a los demás.

¿Y físicamente como se describe?

PE: Pues soy gordita, soy morena, este, tengo mi cabello corto, algo canoso, soy chaparrita y creo que ya.

E: ¿Y podría mencionar una virtud y un defecto de usted?

PE: Una virtud pues, ser puntual, buena persona y pues trato de hacer mi trabajo bien. Y de defecto pues la verdad, a veces soy muy dejada, y pues cuando me enojo no me desquito, tengo el carácter sensible o a veces me hacen menos, creo que no tengo un carácter fuerte como otros.



Relación con nuestro tema:

E: Ahora hablemos sobre el tema de desigualdad laboral, para conocer su percepción, su conocimiento y sus experiencias. De acuerdo con su experiencia ¿por qué cree que las mujeres les cuestan más conseguir empleo que a los hombres?

PE: Porque yo digo que algunas mujeres se sienten menos, ahora sí que también es como criamos y enseñamos a las hijas y a los hijos, yo pienso que hasta la misma sociedad crea como conductas negativas hacia ellas, que no puedes, que eres menos fuerte, que tienen más pendientes que el hombre y pues uno viendo que el hombre es el de la figura de que lo puede todo, de que lo creen más fuerte e inteligente y pues hablando por mí si me impone y me hace cuestionar sobre mi trabajo.

E: Okey si, y ¿qué valores cree que no podrían faltar en un ambiente de trabajo igualitario?

PE: Pues, la responsabilidad, es algo que debe de estar presente en el trabajo, tal vez que cada uno trabaje por igual, igualdad, y pues las ganas de trabajar, ah y el respeto y la ayuda para trabajar tanto uno como con los demás.

E: Y ¿Cómo tendría que ser un trabajo igualitario y económicamente bien remunerado?

PE: Yo creo que tendría que ser con las mismas condiciones y oportunidades de trabajo, el mismo salario, el mismo respeto y la misma carga de trabajo, además como te digo tiene que ser un ambiente sano y con respeto,

E: ¿Cuáles serían las condiciones en las que le gustaría trabajar?

PE: Pues que hubiera un ambiente laboral de respeto, solidaridad, confianza, empatía, diálogo, y con equidad, también con capacitación y remuneración justa por mi trabajo.

¿Cómo necesitarías que fuera este trabajo para poder cumplir tus compromisos diarios?

PE: Pues debería ser un trabajo organizado y accesible para poder cumplir con todas mis funciones.

E: ¿Usted que esperaría que ocurra si se llega a implementar una propuesta para que las mujeres se sientan más apoyadas en el trabajo? O ¿qué esperaría que ocurriera si existe ya se implementa un ambiente de trabajo igualitario y más justo?



PE: Que le den a uno más trabajo, que le den más apoyo, incluso sentirme más apoyada con los demás y pues que también ese apoyo lo reciban los demás, que sea mutuo, y aunque uno este grande le den empleo, igual implementar o buscar que también las mujeres sean apoyadas y que también nos enseñen a más cosas para igual trabajar con más variedad, así por ejemplo que yo no sé tejer, me enseñen a hacerlo para que tenga otro dinerito y pues que no solamente se enfoquen en mujeres jóvenes sino también en mujeres grandes, y pues yo también esperarí más apoyo del trabajo y de los demás y pues un ambiente más sano, sin violencia.

E: ¿Qué características en el trabajo necesitarías para que tu empleo sea más recompensado e igualitario?

PE: Más que nada son prestaciones igualitarias, condiciones de seguridad, que haya seguridad en el trabajo, que me paguen lo mismo que a los demás y que en cuestión de vacaciones o días feriados permitan a los hombres y a las mujeres a descansar por igual, además necesito que me paguen bien e igual que a los hombres o a los demás trabajadores y pues también si me lo permiten un seguro de gastos médicos tal vez, para que en cualquier momento que me sienta mal o mis familiares se sientan mal, pues acudir a este. Creo que también necesito confianza para poder desempeñar mi trabajo bien y pues para que me suelte un poco.

E: ¿Cuáles son tus necesidades? ¿Qué te llevó a conseguir tu empleo?

PE: Pues para solventar mis gastos, pues porque el gas, la luz, el agua se tienen que pagar, la comida, las necesidades de la familiar entonces pues uno tiene que salir a buscar trabajo por eso, para solventar más que nada mis gatos, algunas deudas por ahí y pues la necesidad me llevó a conseguir empleo, solventar mis gastos, deudas, cosas de la casa, comida, escuela y pues también como una distracción para uno.

E: ¿Cuáles son sus habilidades dentro del trabajo que realiza?

PE: Yo creo que confianza, organización, adaptabilidad, paciencia, comunicación y pues actitud positiva, ganas de trabajar y ética más que nada.

E: ¿Qué aspectos negativos ha detectado en el trabajo que realiza?



PE: Pues, un problema así que tenga en el trabajo pues no, solamente lo único negativo que encuentro es que en una casa donde trabajo me queda lejos y pues tengo que tomar taxi para ir hasta allá, y pues eso me genera un gasto más extra, y pues igual por la pandemia no puedo usar el transporte, más que nada por la situación de que me tengo que cuidar y cuidar a los demás y pues que no tengo que estar con tanta gente, pero de ahí en fuera creo que eso sería lo único.

¿Qué necesita económicamente para subsistir y ayudar a su familia?

PE: Pues un ingreso económico para que pueda solventar gastos, que me alcance más que nada a pagar lo necesario, o si se puede un poquito más para poder comprarme y comprar a los demás algo que se necesita.

E: Para poder tener esta subsistencia, ¿Qué podrías usar tu para que tu trabajo sea más apoyado y mejor pagado?

PE: Pues tener otro, ahora sí como quien dice, tener otra entrada, aparte del trabajo que tengo, por ejemplo ver las ventas de catálogo o así, también buscaría usar algo para que tenga más empleo, algo así como para que me recomienden o para que recomienden mi trabajo, por ejemplo a veces hay amistades que te recomiendan para trabajar con alguien más entonces ver esta parte y pues también podría usar algo como para que me enseñen más cosas, unos cursos para tener más ganancias o para vender más cosas que me enseñen a vender o a hacer manualidades y así.

E: ¿Qué conexiones tiene con las demás mujeres? ¿O Qué sectores influyen o influyes?

PE: Pues como conexiones yo creo que la gente con quien trabajo, las maestras con quien trabajo influyen en mí, y pues yo también creo que influyo en ellas, mis hermanas, mis tías, y pues también con mis nietos, mi hija, creo que también tengo conexión con mis vecinos, pero muy poco, pero igual hago relación con ellos cuando mi hermana tiene que vender productos, creo ellos también influyen en mí y yo en ellos.

E: ¿Cómo esta su situación respecto a la desigualdad laboral? ¿No hay desigualdad o sí hay desigualdad?



PE: Pues en mi trabajo no veo tanto la desigualdad laboral, veo desigualdad de género más que nada en mi vida, no tanto en mi trabajo, por ejemplo, en mi casa, mi hermano y mi sobrino pues así cosas de la casa, pues no, yo soy la que barro, la que paga, la que hace las cosas y pues si le digo a mi hermano que barra se enoja y pues como en mi casa nos enseñaron así, que yo hago cosas de la casa y a él no pues así se queda.

E: ¿Y cree que existe desigualdad laboral en México?

PE: Sí claro, porque creo yo que siempre les dan la prioridad a los hombres que, en las mujeres, hablando del trabajo, y por ejemplo si lo hace una mujer siempre sale criticada negativamente, que ya lo hizo mal y cosas feas. Por ejemplo, ahorita Claudia Rivera, que fue muy criticada en su tiempo de presidencia, que lo hizo mal todo, que como se vestía o se arreglaba así y yo digo que también una negatividad por ser mujer, te critican más por como luces que por como trabajas.

E: Okey y ¿cómo se relacionan con la igualdad de género en su trabajo su trabajo? ¿Cree que su trabajo es igualitario o porque cree que su trabajo es digno no es digno o es igualitario no es igualitario?

PE: No pues mi trabajo se relaciona, tal vez en que pues en ocasiones el trabajador de la jardinería que es hombre y yo que soy muy hacemos como un tipo de equipo para trabajar, yo te ayudo con el pasto, pero tú me ayudas a acomodar los tendederos, creo que ahí hay algo de igualdad, y sí considero que mi trabajo es igualitario y digno porque me siento bien y mi trabajo se ve, no trabajo con casi ningún hombre, rara vez el señor que corta el pasto pero sí considero que es igualitario, es el mismo tiempo y carga de trabajo para los dos y nos pagan lo mismo.

E: ¿Usted cree que la desigualdad se desarrolla desde casa?

PE: Sí yo digo que sí, ciertas actitudes que se enseñan, como es que la mujer tiene que hacer el quehacer ósea las labores de la casa, es de ahí, no que, pues tu hermana que te sirva, tu sigue trabajando, estudiando, no tu hermano no puede barrer, el hombre no tiene que hacer nada de las labores de la casa y nada más las mujeres somos las que tenemos que estar haciendo las cosas, yo digo que desde ahí ya empieza uno, formando un perfil a las mujeres donde solo sirven para trabajar en casa.



Y ¿qué cosa no podría faltar, que necesita estar presente para tener una igualdad en el trabajo?

PE: Yo creo que la preparación entre hombres y mujeres, ambos se tienen que preparar y aprender para hacer su trabajo mejor y también las ganas de trabajar, tal vez que también el ambiente sea más confiable o accesible, para que las mujeres y algunos hombres se sientan más seguros en el trabajo y sin recibir burlas o malos comentarios.

E: Sí, eso estaría muy bien y ¿Qué experiencias negativas le ha pasado usted o algún conocido con respecto a la desigualdad de género?

PE: Yo ahora así que he visto personas que trabajan en lo mismo, pero porque es mujer siempre la como que la hacen menos, por ejemplo, en las oficinas, si a la mujer, ven que se está superando, está aprendiendo más rápido o está haciendo su trabajo y se nota más que el hombre pues ya están opinando dentro del trabajo mal y ya están pensando en otras ideas negativas.

E: Y ¿qué sentimientos le generan está situación desigual en el país?

PE: Pues más que nada me enoja, me siento desilusionada, porque pues, es un problema que ha estado presente en la mayoría de nosotras y pues si me siento triste porque pues no hay mejora.

E: Y para terminar ¿Qué ha escuchado sobre el desempleo laboral a causa de la brecha desigual de género?

PE: Pues he visto y escuchado que las han discriminado, y actualmente por la pandemia, muchas mujeres han estado en busca de empleo, mi hermana tuvo que retirarse por un tiempo, e incluso yo tuve que parar de trabajar por la situación de contagio pero por ejemplo a mí me apoyaban económicamente, y a mi hermana no, entonces es algo que actualmente se está viendo y pues igual muchos trabajos están despidiendo a las mujeres por tener hijos o cuidar enfermos, siento que son las primeras a ser desempleadas, también siento que las despiden primero porque tienen una mentalidad machista, ¿no? donde piensan que la mujer se va a superar más rápido y pues para ellos no les conviene.

Evidencia de la primera entrevista:





Entrevista 2

Datos personales y demográficos:

E: ¿Me puedes decir tu nombre y tu edad?

PE: Soy Marian y Tengo 20 años

E: ¿En dónde estudiaste?

PE: Ah Bueno en preparatoria estuve en el instituto oriente y en la universidad estoy en Cleo.

E: ¿Actualmente, estás trabajando?

PE: No, ya no.

E: ¿Y en que trabajabas?

PE: Estaba en McDonald's de Angelópolis.

E: En una escala del 1 al del 1 al 100 ¿Cuál es el porcentaje de ingreso que depende, o sea vamos a decir tu familia?

PE: Tal vez un 20%.



E: ¿Dónde y con quién vives?

PE: En casa de mi mamá, en Puebla.

E: ¿Cuáles son tus proyectos laborales a futuro?

PE: Me gustaría trabajar en un Cerezo, investigación privada o fiscalía.

E: Ok, Y ya por último este ¿podrías decirme alguna virtud y defecto que tengas?

PE: Como virtud, soy muy paciente con los demás, tal vez conmigo no mucho, y un defecto es que me frustro muy rápido.

Relación con nuestro tema:

E: Ahora si entro en materia. La pregunta dice así, de acuerdo con tu experiencia ¿Por qué crees que a las mujeres les cuesta más conseguir empleo que los hombres?

PE: Pues por algunas habilidades físicas más que nada

E: O sea, solo crees que haya diferencia en los trabajos laborales físicos ¿no?

PE: Si, realmente sí.

E: Ok ¿Qué valores crees que no podrían faltar en un ambiente de trabajo igualitario

PE: Pues diría que respeto, la equidad, la justicia, transparencia y la honestidad.

E: Ok, para ti Marian, ¿Cómo tendría que ser un trabajo igualitario?

PE: Pues en el que tengamos las mismas oportunidades de crecimiento, a pesar de que, pues tengamos unos más habilidades que otros pues, que se les dé a reconocer eso, obviamente a su tiempo, pero no que pasen como 3 años y nunca subes de puesto.

E: Si, correcto y al menos para ti, o sea, ¿cómo tú quisieras que fueran las condiciones en las que te gustaría trabajar?

PE: Me gustaría que fuera un ambiente pues no tan estresante cierta manera. Bueno, vaya y obviamente instalaciones seguras, cómodas que tengan mantenimiento vaya en buenas condiciones.



E: Ok. Sí yo creo que en eso estoy de acuerdo Siento que todo trabajo tiene que ser como igual para todos ¿no? cómo dices, eso que dijiste al principio de sin estrés es como la clave del trabajo perfecto.

PE: Si de hecho sí.

E: Y a ver, por ejemplo, todos tenemos cosas que hacer en el día ¿estamos de acuerdo?

PE: Si

E: ¿Cómo necesitarías que fuera el trabajo en el que trabaje para que pudieras hacer para que pudieras hacer esas cosas en tu día?

PE: Tendría que ser flexible con los horarios. Pues que entienda que vaya pues, yo estudio entonces hay cosas que llegan a salir de imprevisto, por lo tanto, pues a veces como que tengo que faltar o llegar más tarde o más temprano, sería un horario bastante flexible.

E: Me parece. Igual me pasa a mí al menos en mi trabajo igual, o sea, pues al final somos estudiantes y tenemos también una vida aparte del trabajo. Creo que eso se tiene que respetar o al menos tomar en cuenta.

PE: Sí, exactamente. Es que si le niegas el permiso a un estudiante de oye me tengo que salir temprano porque tengo examen desde ahí empiezan las incomodidades y disgustos.

E: Me ha pasado más de una vez que me piden algo y, o sea, siempre lo acabo haciendo, pero a veces rozando ya el punto límite de tiempo, ¿no? Y o sea como que dices no se quede mal o no, o sea. Pero bueno al menos al menos en mi empresa como que son más, o sea si tienen mucho en cuenta el tema de que hay proyectos y hay tareas que a veces sí piden que tú llegues a hacer el trabajo en el tiempo en el que te lo mencionan A veces cuando les digo no saben que hoy si no puedo y ya me dicen: Bueno no te preocupes haz nada más esto que es poco. Y ya mínimo algo, pero poco.

Es padre cuando tus compañeros entienden que tienes trabajo, que te absorbe a veces muy cañón. Eso lo hace un poco más llevadero

Y haber regresado al ambiente de trabajo. ¿Qué esperarías que ocurriera dentro de ese ambiente igualitario del que hablamos ¿Cuáles son tus expectativas?



PE: Expectativas ¿A qué te refieres?

E: Vamos a decir que tienes el trabajo ideal en el que no te estresas este no vamos a decir tienen los horarios flexibles, etcétera ¿Qué esperarías que pasará dentro de ese trabajo, o sea cómo crees que sería el ambiente de trabajo?

PE: Pues sería como de cierto compañerismo, porque si se puede a pesar de que en los trabajos suele ser como un nido de víboras. Eso pues, te impulsa a querer crecer dentro de la empresa y tener mi trabajo seguro, de que, pues no me van a correr solamente porque falte un día, entonces eso te permite como visualizarte más tiempo entre la empresa y obviamente, pues seguir creciendo.

E: Totalmente. Esto está interesante, porque cada quién trabaja una manera distinta no sé cada quien tiene una velocidad de trabajo y eso pues lo tienes que hasta cierto punto como jefe o como empresa tienes que saber que todos trabajan de diferente manera, entonces ¿Qué características en el trabajo, o sea, necesitarías para que tu empleo sea más recompensado igualitariamente?

PE: Me pasó en McDonald's que al momento de contratarte te dan bonos según ellos hasta por existir casi casi te lo ponen como una garantía como que un hecho, pero pues la realidad es pasa el tiempo y no ves ningún tipo de uno sabe entonces, pues estaría como bien que si te dicen: sabes que, dentro de 3 meses, pues te hacemos como tú desempeño Y si realmente eres merecedor de ese bono, pues es tuyo y que no lo vas a perder por tonterías.

E: Si, me gusta, porque es que mi punto de vista. No siento que se deba pagar por la cantidad de trabajo que hace sino por la calidad de trabajo que haces. Y cuéntame, específicame en McDonald's ¿Qué hacías dentro de tu trabajo?

PE: Son 5 áreas que tienes que dominar, hay algunas en las que vas a destacar más, en mi caso yo estaba en experiencia al cliente, o sea, este, pues atenderlo tomarle la orden este si quería algo, pues dárselos en alguna queja o cualquier cosa, pues era cuestión como mi atenderlo y Así de plano era algo que yo no podía manejar por mí sola, ya se tenía que recurrir algún gerente, pero tenía como muy específico o al menos casi siempre yo estaba en caja preparando las bebidas y como los postes y pues, entregando las órdenes. Ya como algo más selectivo yo tomaba las órdenes de clientes extranjeros.



E: Ok, y vamos a decir en una palabra ¿Cómo definirías tu trabajo?

PE: Rutinario

E: Me parece totalmente acertado, y dentro de este trabajo, ¿Cuáles eran tus necesidades dentro de tu trabajo?

PE: Pues mis necesidades eran que yo soy una persona que tiene como condiciones de ansiedad, entonces yo pedía como de no me dejes en la caja, porque si me dejas en la caja no hago absolutamente nada que me distraiga de lo que esté pensando ¿sabes? Entonces yo si llegaba hablar como con los gerentes y decirles “Sabes que me pone donde quieras, pero en la caja no porque me estresa mucho mi ansiedad”, pues se vuelves fuerte y pues no me gustaría como que ese problema que yo tengo pues me llegue a afectar a la hora de tomar alguna orden o que de resolver un problema ¿sabes? Porque la gente es muy estúpida, entonces pues si realmente esa era como mi necesidad básica por así decirlo de no me dejes en un lugar donde esté yo sola con mis pensamientos.

E: Ok y ¿alguna vez alguna otra mujer o hombre pidió o sabes de alguien que pidió igual lo mismo?

PE: Si, un chico me pidió estar más en cocina, porque pues ya se había aburrido muchísimo de caja, pero pues realmente el hecho de que estuviera en cocina afectaba muchísimo al tiempo de entrega, vaya dentro de cualquier restaurante, pues procuras tener un tiempo de entrega, que sea lo más rápido posible y pues más estando en un restaurante de comida rápida. Y pues este chico realmente no podía sacar como las cosas de cocina, porque pues no sabía algunas recetas o se tardaba mucho.

E: Oye Marian y ¿al final si lo pusieron en cocina o no?

PE: Pues lo dejaron un ratito y luego lo sacaban y metían a alguna chica.

E: Ok, pero entonces no le cumplieron del todo la petición, ¿no?

PE: Pues no, al final lo que busca la empresa es la eficiencia y pues este chico era demasiado lento.

E: Y a ti ¿si te hicieron caso?



PE: Si la verdad sí, me metieron más a cocina y pues fue cuando yo aprendí hacer las cosas de una manera más rápida con orden limpieza y a tiempo. Realmente me fue muy bien.

E: Ok, va me parece. Ahora, ¿cuáles crees que son tus habilidades en tu trabajo?

PE: De cierta manera, me gustaba trabajar bajo presión. O sea, manejado la presión muy bien obviamente, pues igual dependía de quienes tenía ayudándome, porque pues en el área de cocina máximo puede haber 4 personas. Entonces pues dependía mucho, si era fin de semana o entre semana. Mis habilidades pueden ser el saber otro idioma, que aprendo muy rápido y que tenía como esa facilidad de palabra con los demás.

E: Con los demás ¿A qué te refieres?

PE: O sea que pues si algún compañero tenía algún problema en el área o sentía como un poco agobiado por la estación en la que estaba, pues ahí iba yo a calmarlo, diciéndole “No seas tan duro contigo”. Igual sabía tratar con los clientes si es que llegaban molestos y les proponía soluciones y realmente todo salió muy bien.

E: Ok, O sea se te da el tratar con las personas.

PE: Irónicamente sí.

E: Y ¿cosas negativas que hayas detectado en tu trabajo?

PE: Cuando algún compañero intentaba ayudarme en el área a mí me molestaba mucho, porque yo ya tenía un orden para las cosas entonces si alguien más venía y se metía como a arruinar ese orden yo me molestaba muchísimo, era un “Gracias, pero no gracias. Yo no quería que me ayudes”. Me cuesta mucho aceptar esa ayuda.

E: A mí también me molesta a veces. Te hace sentir como que no puedes, pero pues si puedes.

PE: Si no, y es horrible sentirse así.

E: A ver y tu como persona individual y hasta como familia, o sea, porque obviamente tienes familia ¿qué necesitarías económicamente para subsistir y ayudar a tu familia o simplemente a ti misma?

PE: Como cubrir el gasto de la universidad, porque, si, realmente yo entré a trabajar para seguir estudiando en lo que, pues la situación con el trabajo de mis papas mejoraba, yo creo



que sería como un salario que me permita como tener los gastos de la escuela cubiertos al menos por mes.

E: Ok, perfecto para poder tener esa vamos a decir su subsistencia. ¿Qué podrías hacer tú para que tu trabajo sea más apoyado y mejor pagado?

PE: Sería que, pues como lo dijimos en un principio, que paguen por la calidad de su trabajo y no por las horas que estás ahí. Yo considero que fui alguien que hizo un trabajo excelente en todas las áreas o al menos siempre lo intenté así, siempre di un poco más de mí. Hubiera querido que fuera más renumerado como la calidad de mi trabajo que solo las horas que yo estaba ahí. No sé porque no se ha como implementado ya dentro de los sistemas de trabajo, pero bueno.

E: Y nomás quedan dos preguntitas, una es ¿cuál sería tu aspiración de acuerdo con el trabajo que realizas?

PE: Estar en el área de RH.

E: Ok.

PE: Ser la que haga las contrataciones, porque el hecho de que alguien sea contratado en una empresa, pues depende de un psicólogo. Entonces pues el hecho de que yo sea psicólogo criminólogo me da un plus porque pues no solamente estoy evaluando a una persona, no, sino que, pues todos somos posibles criminales, entonces eso me da como las herramientas necesarias para decir a la empresa, sabes que esta persona te conviene por esto y esto, pues lamentablemente no, porque tiene una tendencia a ser psicópata, a robarte, cosas así.

Es por eso por lo que el área de RH hubiera sido realmente muy buena para mí. Me gustaría aspirar en algún otro trabajo al área de RH y pues quién sabe a lo mejor y terminó llevando toda el área de una zona

E: Sí pues es que al final es el área en donde uno se desenvuelve mejor, ¿no?

PE: Exacto.

E: Yo creo que es la aspiración de todos de todo trabajo ideal.

PE: Exacto.



E: Oye Marian y de casualidad ¿tendrías conexión con más mujeres ósea con más chicas que trabajen o que no sé a lo mejor haya pasado algo malo en sus trabajos?

PE: Si de hecho de ahí mismo de McDonald's. Hay un buen de historias.

E: A ver ¿cómo cuál?

PE: Hay un gerente por ahí que tiende mucho como a. Como a darte esa palmadita, en la espalda, pero acariciándole. Y eso ya es acoso e incómoda demasiado. Y lo hace tanto con hombres como mujeres. Es una situación que ya se habló incluso con RH y pues realmente no hizo nada. Lo único que hizo fue como amenazar con quitarles la posibilidad de subir de puesto algunas personas que se quejaron desde gerente.

E: Oye, pero como o sea ¿también a hombres?

PE: Si realmente sí, Hubo chico que se quejó con la supervisora. Pues vaya y hablaron con el gerente que te dijo no es que yo no hago eso con esa intención, y pues obviamente le creyeron más al gerente que al chico. Y este chico iba a subir de puesto y ahora no

PE: Ok. Y ¿tendrías alguna otra historia de esto?

E: Tengo de una chica que me enteré de que, bueno, en McDonald's nosotros marcamos las órdenes que son de Uber, Rapi y todos ellos. Entonces igual con este mismo gerente esta chica tenía una duda sobre cómo marcar una orden y fue a checar con él, le dijo que estaba mal y él ahora tenía que arreglar sus tonterías. Considero que hay maneras de decir que te equivocaste, obviamente no le puedes decir al empleado que es un idiota por equivocarse. Se podría decir que había un abuso de poder.

E: Y ¿estas contestaciones llegaron a pasar más?

PE: Si, Incluso me pasó a mí. Hubo una ocasión en la que él, le vamos a llamar Miguel. Me dijo Miguel que le ayudara en la caja. Él me da el dinero para empezar a contar el cambio, lo cuento y entonces empieza a llegar gente. Pues el cliente me va diciendo la orden yo lo voy anotando y me dice de un momento para otro, “no ya no quiero eso, cancelame”, porque cuando el cliente te dice cancelame algo el gerente tiene que venir poner su huella y autorizar esa cancelación esa orden. Le digo “lo que pasa es que el cliente quiere esto” y me dice “a ver, es increíble siempre que te pongo en la caja te estoy cancele, cancele, cancele”. Y le dije:



“Es la decisión del cliente no es mi culpa, es lo que él quiere, no lo que yo quiera”. Y me dijo que si así iban a hacer las cosas te voy a dejar más tiempo en la caja para que aprendas a que no puedes estar cancelando. Y si me enojé, porque pues yo no me voy a andar dejando. Pues yo me quejé con la supervisora de la tienda general y platicué la situación. Y después de eso se relajó más conmigo.

E: Oye Marian y ¿esto le llegó a pasar a los chicos?

PE: Si también, igual lo mismo, como que le daba flojera ir a cancelar órdenes, yo igual este, pues se llegó como a pelear con clientes. Ay no, si no es un relajo.

E: Entonces, ¿se agarraba todos Parejo?

PE: Sí obviamente, pues cuando empiezas como este nuevo o él cree que pues hay como confianza entre él y yo. Pues empieza como, pues sí, a decir mira es que mi amigo es que el otro. Y en el caso de las chicas pues como que les llegaba a decir insinuaciones.

E: ¿Cómo?

PE: A las chicas pues cuando todavía no las conocían como bien les hacía insinuaciones. Hubo el caso por ahí de que era una chica nueva que estaba aprendiendo y llegó él y le dice, Pues sabes que es que yo sí tengo como una muy buena gerente.

E: Como prometerle cosas. Y ¿tienes alguna otra historia?

PE: Si de hecho si, los pagos en McDonald's son todos en efectivo o en tarjeta. La verdad es que no hay pagos de la mitad con tarjeta y la mitad en efectivo, solo pago completo simple. Llegaron dos chicos y uno quería, bueno pidieron su orden y me dijo “¿Sabes qué?, quiero pagar la mitad con tarjeta y la mitad con efectivo”, le dije “Lo siento mucho, pero ya solamente estamos aceptando pagos completos” y me dijo: “Mejor es que no me digas eso, porque si se puede”. Y le dije si, tal vez en otras tiendas se puede, pero aquí ya no podemos aceptar eso por política, porque hemos tenido muchos problemas por hacer medios pagos. Entonces me dijo “Bueno cóbrame una parte aquí y otra aquí”. Y le dije a Miguel y cuando fue el cliente se puso más pesado. Se terminó cobrando todo en efectivo, le dijo “Pues sabes que necesito que me des tu nombre, porque te voy a reportar por esto, esto, esto”. O sea, realmente el cliente no tenía el porqué de hacer todo un desmadre, porque se le indicó como



varias veces que no se podía y las razones del por qué. Y el cliente quería el nombre de Miguel para quejarse. Yo en ese momento voy con la gerente que pues lleva toda la tienda, la que se encarga de básicamente todo y le digo “Oye ¿puedo dar el nombre de Miguel, porque me lo están pidiendo?” y ya le dije es que pasó esto esto y el otro. Total, ella fue con el cliente y le dijo que cualquier cosa se lo puede decir a ella porque ella era como, pues, es la gerente general. El cliente le dijo que él a fuerza quería un número y ya al final le dio su nombre y el número. Luego ella va y le pregunta a Miguel y Miguel viene conmigo y me dice “¿Por qué le fuiste a decir a la gerente?” y me dijo que no tenía por qué decirle. Total, que me dijo #Es que no tenías por qué hacerlo” y le dije claro que sí tenía porque, porque tú serás mano derecha, pero ella lleva toda la tienda te gusté o no.

E: Está fuerte.

PE: Está potente ¿no?

E: Y, o sea, este tipo de situaciones, igual ¿le llego a pasar a alguien más?

PE: Pues sí, o sea incluso te digo igual con los chicos hay uno que pues Miguel se acercaba con él y él estaba en la caja y le decía como bueno, como que le acariciaba la espalda y le decía “Oye por favor, venme a hacer esto y el otro”, pero siempre con ese contacto físico. Entonces fue algo que realmente le molestó mucho a mi compañero. Entonces, pues él no es de esas personas que les gusta que las estén tocando, pues vaya que hay un momento en McDonald's en que a los empleados les hacen como entrevistas de cómo te sientes dentro de la empresa. Total, que mi compañero dijo “Es que Miguel me hace esto y el otro” y básicamente pues yo creo que era ya demasiado molestia, que dijo “Esta próxima vez que me vuelva a tocar yo me lanzo”, o sea, sin miedo a nada.

E: Y, por ejemplo, o sea ¿tú si te llegaste a revelar?

PE: Sí yo sí, Bueno yo soy muy rebelde y yo no me voy a dejar.

E: Y ¿no te lo volvió a hacer?

PE: No se atrevió a volver a hacer nada.

E: O sea, como que se me hace raro que lo haga con ambos, con chicos y chicas



PE: Si no, y es que pues, aunque uno no quiera, pues los rumores corren dentro del trabajo, te digo que por eso te decía lo del nido de viborillas. Porque realmente se tenía el rumor de que Miguel era bisexual. Y que por situaciones así lo andaban cambiando de tienda.

E: Esto es un buen chisme.

PE: Si, está buenísimo.

E: Está muy fuerte. Y ya bueno, ¿tendrías alguna otra que igual haya tenido que ver con este gerente?

PE: Pues sí, fue de una chica que ya llevaba 5 meses trabajando ahí y pues como empleado tenemos la prestación de que podemos comer ahí sin que nos cobren nada y tampoco nos lo descuentan, y pues como empleado tienes derecho a tal menú, como gerente a tal cosa y cosas así. Pues resulta que esté gerente Miguel le dio su menú a una empleada, a esta chica que llevaba como 5 meses, y se lo dio, así como de es que me caes muy bien. Porque estamos hablando de que es un menú de casi \$200. Todavía casualmente Miguel también subió a comer cuando ella estaba comiendo y empezaron a platicar y que le dijo ella: “Pues sabes que yo ya tengo que bajar, ya pasó mi tiempo de comida”. Y le dijo: “Ve y dile al gerente que lleva el turno que digo yo que te deje aquí más tiempo, porque estamos platicando”. Pues total, esta chica fue le dijo y los gerentes que estaban llevando el turno se quedaron confundidos, pero por el simple hecho de que Miguel es mano derecha no le importó afectar el trabajo o el riesgo que se tenía abajo y prefirió como seguir, pues ligándose a esta chica.

E: Y ¿qué fue de la chica?

PE: Pues sigue ahí, igual le tocó una entrevista y ya de plano ya no se cayó nada, dijo todo lo que tenía que decir de Miguel, ese tipo de cosas, y pues desde ese día Miguel no le dirige la palabra.

E: Dios de mi vida. Oye y, o sea, porque me pongo a pensar y ¿alguna vez pasó esto con algún chico? esto de la comida y esto de los permisos y así.

PE: Pues el tiempo que yo estuve, no, no hubo como esa atención hacía algún chico, solamente ese como contacto físico y ya.



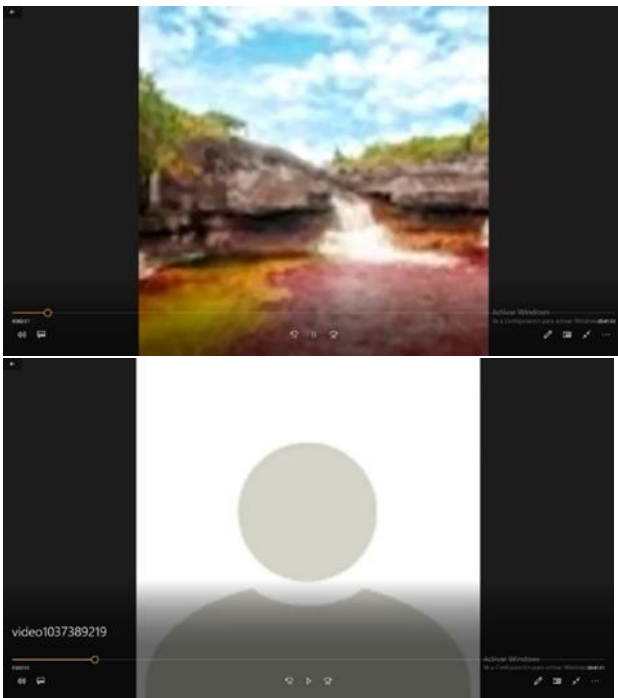
E: Esa era la clave. Va perfecto. Pues muchísimas gracias por la apertura y contarme estas historias.

PE: No de qué, cuando quieras.

E: Hasta luego, bonita tarde.

PE: Igualmente.

Evidencia de entrevista:



Entrevista 3

Datos personales y demográficos:

E: ¡Hola Nuria! Mucho gusto, soy Fer y te agradezco muchísimo que estés aquí, así como que nos estés apoyando en este proyecto. Te voy a explicar la dinámica, básicamente te haré una entrevista donde puedas compartirme todo aquello que has experimentado y vivido en cuanto a tu empleo y a la desigualdad de género que existe dentro de el.

Igualmente es importante decirte que vamos a utilizar la información personal que nos des para únicamente fines académicos y de investigación para facilitar, entender, empatizar y aprender acerca de la desigualdad de género y laboral que viven las mujeres poblanas. Ante ello ¿Estás de acuerdo? Y de igual modo ¿Estarías de acuerdo en que grabaré la reunión?

PE: Si, no hay problema.

E: Si te parece, comencemos y cuéntame un poco sobre ti, tus estudios, profesión, donde vives, con quién vives... básicamente dime tus datos personales básicos.

PE: Mi nombre es Nuria. Soy estudiante de artes plásticas, tengo 20 años y a también, a la vez, soy maestra de artes. Y vivo en la Ciudad de Puebla.

E: Y pues ya me hablaste un poquito de ti, pero si te tuviera que preguntar quién es Nuria ¿Que contestarías? Más que nada pláticame quién es Nuria ahorita y quien fue Nuria en un pasado.

PE: Pues creo que la Nuria del presente ahorita está explotando como esta parte del arte ya no sólo en el sentido de que solamente me gustaba a mí, sino que ya también descubrí esta parte de que lo puedo llevar pues como aprendizaje a más niños, incluso adultos e incluso a gente mayor. Esta Nuria está descubriendo que el arte no nada más es hacer un cuadro, sino que el arte es compartir toda tu personalidad, ver como las personas van aprendiendo de esta parte.

Y creo que la Nuria del pasado solamente se está enfocando en hacer obras para ella y obras que la llevarán como algún lugar. Y pues llegó un momento en el que se dio cuenta que, si es funcional, pero que también va mucho más allá de solamente compartir la obra propia.



E: Y en base a ello como qué esperas de ti en el futuro, cuáles son tus sueños, metas y aspiraciones al respecto.

PE: Pues justamente ahorita estoy trabajando para poderme dedicar a la restauración de obras de arte, que por ejemplo a lo mejor en algún futuro si me veo enseñando todavía, ahorita empecé a hacerlo de manera muy joven, pero a futuro si me gustaría encontrar algo en el extranjero que no sea solamente artes plásticas sino también este cuidado del arte ya no de mi época sino de épocas pasadas, porque también me gusta mucho la historia del arte y creo que pues puedo contribuir como a que esta siga pues exhibiéndose. Entonces sí, a futuro me veo trabajando en este nuevo museo.

E: Qué interesante y hablando un poquito de lo que eres cuales han sido tus motivaciones o aquellos aspectos que te han marcado como persona para estar aquí

PE: Pues digamos que como artista es un campo bastante difícil ha habido muchas veces en las que me han puesto topes, o sea las personas, las instituciones etc. Yo creo que también fue como un momento darme cuenta de que a pesar de que la gente me diga el famoso “Si eres artista te vas a morir de hambre”, que todos hemos escuchado, como que al inicio si me ponían muchos topes, era como “No, pues si tienen razón cómo voy a ganar siendo artistas si en México está como súper desvalorado y llegó un momento en el que dije “No, pues si realmente encuentro una manera darle un giro a lo que estoy haciendo, darle un giro más útil pues si puedo encontrar un buen camino” y fue exactamente eso lo que hice, fue como darme cuenta que no se trata de morirse de hambre sino que se trata de saberse mover en el ámbito correcto y con eso tu vayas tener tu camino como artista.

E: Hablando un poco sobre este tema de las artes plásticas, ¿Qué te apasiona de ellas? ¿Cuáles temas son de tu interés al respecto?

PE: En general, me gusta mucho hacer retratos, me gusta mucho la pintura acrílica, el lápiz, digamos que estos son los temas que como artista más me interesan. También me interesan hacer cuadros como que hablen más allá de solamente ser una imagen bonita; por ello las obras que generalmente hago son alguna parte de mi vida, alguna parte en la que estoy penado o soñando. Todo esto como artista digamos que habla bastante de lo que soy como persona, que a lo mejor no es tan evidente como una persona lo ve, pero también como que lo hago



por gusto al ya está parando de hacer obras para los demás, sino de tratar hacer estas obras representado lo que sí es Nuria como artista.

E: Ya que comentas esta parte de que estas dejando de hacer obras para los demás, ¿Qué le gusta a Nuria fuera de todo este mundo de las artes plásticas? ¿Qué disfrutas hacer?

PE: Me gustan mucho los idiomas, digamos como hobby aparte. Esta parte de viajar igual trato de explotarla con la parte del arte, que más adelanté te platicaré, pero si me gusta mucho ver todas estas oportunidades a futuro.

E: Para hacer un resumen de quién eres, ¿cómo te definirías usando únicamente palabras?

PE: Creo que me definiría como creativa, como digamos, no sé si la palabra correcta sería aventada, pero no sé cómo que me atrevo a hacer las cosas. Este... y creo también me definiría como “sin miedos”, alguien como que muy lanzada jaja.

E: Tal vez esa palabra sería valiente.

PE: Si.

E: Y si les preguntará a tus amigos quién es Nuria ¿qué crees que me contestarían?

PE: Pues creo que me definen como alguien bastante social, igual como que te dirían que siempre estoy presente, también te dirían esta parte creativa y a lo mejor intensa.

Relación con nuestro tema:

E: Para entrar un poco en el tema de nuestro interés, cuando alguien dice desigualdad de género ¿qué es lo primero que piensas? Puedes decirme palabras, alguna experiencia, un recuerdo e incluso alguna noticia.

PE: A decir desigualdad de género, la verdad lo he visto como en términos más como reflejado entre que si soy mujer y con mi edad me recuerda a varios percances que he tenido sobre todo ahorita que soy maestra de arte ya en México. Como que he visto que la gente actúa de cierta forma en este tema y a mí se me resume entre ser mujer, ser artista y en que tengo 20 años, todo esto me ha llevado a pensar en que yo no tengo todo el conocimiento del mundo, pero por lo que he pasado me he llegado a dar cuenta que la gente piensa que estas 3 cualidades me hacen menos, dando respuesta como “Pues no, tiene 20, es niña y a apenas está



estudiando, su trabajo no vale” e igual la gente me ha dado la impresión de que no ha terminado de entender que seas mujer, seas artistas y tengas 20 años no es algo que defina tu potencial. Entonces sí, la desigualdad de género me hace pensar en todas estas situaciones.

E: Estos temas traen de por medio estereotipos que justo en nuestra cultura se ha ido arraigando, llevando a tener la figura de la mujer como un ser inferior y añadiéndole estos factores que comentas hacen al problema aún más complejo. Ante ello, ¿qué piensas al respecto? ¿qué estereotipos crees que son los que justo reflejan estas situaciones?

PE: Pues yo creo que esto de denigrar a la mujer. De hecho, estoy haciendo varias obras de este tema justamente para la universidad, por ejemplo, últimamente he estado hablando bastante de este cambio en la sociedad alrededor de 1960 en Estados Unidos, de cuando la mujer empieza a usar pantalón, puede votar, cuando la mujer ya no está en la casa y ya puede manejar; vemos como toda esta revolución de cosas que para el hombre eran cotidianas y empiezan a ser normales para las mujeres. Entonces, pues si yo creo que todo esto se me hace un poco absurdo que haya pasado tanto tiempo hasta que la mujer empezará a hacerlo en Estados Unidos, porque en México fue más tardío y aún seguimos viviendo esta situación de machismo, bastante evidente, que la verdad siento que seas mujer u hombre no define tus capacidades, ni lo que podrías llegar a hacer, tú tienes tus derechos.

E: Me platicaste que habías comenzado a ser maestra de artes, en ese sentido ¿Cómo ha sido tu experiencia, en cuando a la desigualdad? ¿Cómo te hubiera gustado que hubiera sido? O ¿cómo lo contrarrestarías?

PE: Pue mira la verdad como maestra de artes ya en México, porque también lo fui en Estados Unidos, con lo primero que le topé y sigo topando muy seguido es gente que quiere bajar mis precios y yo no considero que tenga un precio extremadamente alto, a parte yo voy a las casas, así que soy maestra de artes a domicilio, llevo mi material y voy alrededor de una hora, y digamos que lo que más me pone de malas o lo que más me ha afectado siendo maestra de artes es que la gente e incluso que ha pasado con familia, el tema de que desvaloricen mi trabajo, porque yo tengo todas estas cosas tomadas en cuenta: hoy a domicilio, yo les llevo el material, tengo experiencia y en esto último puede respaldar un poco mi experiencia en Estados Unidos. Pero la gente me dice como “No, pues si te pongo a mis dos hijos me puedes reducir el precio” o “No, es que ya somos tres amigas y por ello



deberías cobrarnos menos”, ahorita afortunadamente yo no trabajo por necesidad, puesto que sigo viviendo con mis papás, lo estoy haciendo completamente por gusto y por eso mismo no estoy en una tarifa altísima, más el dinero también lo estoy usando con propósitos que ya estoy buscando y el hecho de que me digan que “Te puedo pagar menos” es por una parte entender la situación, pero igual estoy yendo con personas que no tiene una situación económica baja, estoy yendo con personas con situaciones económicas altas y como que me molesta bastante que quieran bajar el precio por verme de 20 años, me ven chiquita y existen muchos factores que a lo mejor les dan la impresión de que mi trabajo no vale lo que estoy cobrando.

E: Y en estas vivencias o experiencias que has tenido e incluso de lo que has visto, ¿Cuál crees que ha sido el motivador detrás de toda esta desigualdad? ¿Crees que es un tema de cultura, al decir que ya es algo que venimos arrastrando desde hace tiempo?

PE: Definitivamente si es algo de cultura, porque por ejemplo de lo que yo ahorita estoy viendo aquí no es lo mismo que me sucedió en Estados Unidos, y no es por decir que Estados Unidos es mejor, por ahí no va ya que sí tuve situaciones ahí, más completamente diferentes. Pero aquí siento que si es un poco de cultura esto de catalogar a la gente por cómo se ve, porque a lo mejor a mí me ven bastante chiquita. Por ejemplo, he trabajado con adultos y siento que estas personas totalmente piensan “¿Qué me va a enseñar una niña de 20 años? ¿Qué sabrá que yo no sepa?”, entonces creo que lo que lo motiva es el cómo me veo y a lo mejor si influye aún más el hecho de ser mujer, pero no sé la verdad cuales sean todos estos incentivos, pero sí creo que es algo completamente sí que se viene cargado desde antes mas también de la educación de cada persona.

E: Ahora bien, si habláramos de un mundo igualitario, ¿Cómo crees que sería este? ¿Qué cosas tendría? ¿Qué cosas no tendría?

PE: A lo mejor en un mundo igualitario no habría tanto machismo, siento que las mujeres y los hombres tienen ciertas capacidades distintas, como siempre dicen “El hombre es más fuerte” “El hombre no sé qué”, pero independientemente de cómo es el cuerpo de cada uno y las capacidades físicas que tiene cada quien creo que en un mundo igualitario a lo mejor una mujer igual podría ser presidenta en México, porque hay tipos de cargos de mujeres que incluso cuando teóricamente ya tenemos este “Estamos en 2021, el mundo ya avanzó” pues



las mujeres siguen todavía bajo la presión de que el hombre siempre va a tener estos cargos más alto, hablando de un ambiente laboral. Pero sí, definitivamente las mujeres en un mundo igualitario tendrían derecho a hacer todo esto y aunque lo tienen, pero tampoco la sociedad le abre el camino para hacerlo.

E: En el trabajo, ¿Qué aspectos crees que serían como esenciales? Por ejemplo, en el trabajo es muy común que existen estereotipos que hagan que haya más hombres que mujeres laborando, que la retribución monetaria, salario, sea más elevada para el hombre... En ese aspecto ¿Cómo crees que sería la igualdad? ¿Un salario igualitario? ¿Que existan las mismas cantidades de hombres que mujeres? ¿Que existan las mismas oportunidades?, Tú ¿Cómo lo visualizas?

PE: Creo que igual entraría esta parte de concientizar a las empresas de que las mujeres no son menos capaz, igual y si pudiera ser inteligente que obtuvieran misma cantidad de hombres como de mujeres independientemente, porque creo no afecta mucho si eres hombre o mujer, sino que lo que va a influir finalmente es tu capacidad como trabajador. Entonces sería si buscar mujeres y hombres capaces, que cumplan con la expectativa de X empresa, pero no cerrarse a que “por ser hombre tienes más capacidades”, “por ser hombre vas a trabajar mejor”, sino que sería también entender que las mujeres son capaces de ello y darles la oportunidad, porque siento que esa puerta igual está cerrada al ya sumirse que “la mujer no tiene las mismas capacidades que el hombre”, “la mujer no hace lo que X hombre hace”.

E: Si se te presentará una empresa o algún colaborador para trabajar, ¿Qué te motivaría a trabajar con él o ella? ¿Crees que te motivaría que al ver que con sus clientes o círculos de su alrededor hubiera un trato igualitario?

PE: Sí, definitivamente el trato hacia mí como persona y el cómo trata al ambiente que está ahí influiría bastante, porque si estoy en un ambiente en el que me estoy dando cuenta que hay mucho machismo o que las mujeres están por debajo del agua creo que definitivamente no sería un lugar que me llamaría la atención.

E: Hablando más como valores y atributos, ¿Cuáles le darías a este trabajo igualitario y justo?

PE: ¿En un proyecto?

E: Sí.



PE: Siento que en un proyecto está bastante bien el concientizar y darse cuenta de que hay muchísimo más testimonios de los que se creen, porque creo que la gente sabe que este problema existe, pero realmente no están escuchando a las personas que están viviendo toda esta situación. Entonces esto es bastante puntual e inteligente en términos de que puede ayudar a abrir los ojos para ver que no solamente somos mujeres de 45 años que están a punto de jubilarse o que tiene X situación laboral, sino que es algo que afecta a todas las mujeres de todas las edades y de todas partes, es decir, que es un problema en general.

E: Si existiera algún producto u objeto ya sea tangible o intangible que justo diera una solución para este problema, ¿Qué crees que no pudiera faltar en ese objeto-producto?

PE: Ay perdón ¿Crees que podrías repetir la pregunta? Es que mi audio se trabó y dejé de escucharte por un segundo.

E: Si, claro, En caso de que tú tuvieras algún producto, objeto e incluso algo intangible que pudiera dar una solución a la problemática, ¿qué características crees que no podrían faltarle?

PE: Yo creo que pudiera ser un libro, no sé qué tan interesada este la gente en leer estos días, pero si podría ser algo informativo y creo que tendría que estar dirigido tanto a hombres como mujeres, porque también no es solo una situación de hombres sino que igual algunas mujeres estamos acostumbradas a normalizar todo este trato, todo este “como soy mujer siempre me van a tratar como menos” y sería dirigir toda esta información a ambos para que tengan todas esta pautas que los informen de cómo las mujeres y hombres somos igual de capaces. Creo que eso sería súper esencial, el que no solo sea para los hombres.

E: Tocando un poco sobre aquellos momentos mágicos y trágicos, ¿cuál ha sido el más terrible momento o experiencia que hayas tenido respecto al tema? E igual ¿Cómo te sentiste? ¿Qué emociones experimentaste?

PE: Digamos que de las peores cosas que me he topado, siempre ha sido la misma situación de la gente tratando de hacer que yo cobre menos, pero la primera vez que yo me tope con esta situación yo apenas comenzaba en México y estaba como bastante inexperta, además de que no era gente de mi confianza, fue una situación de unas señoras que querían que cobrará menos y yo entiendo esta parte de que “No, somos un grupo y por esto deberías de cobrar menos”, pero al mismo tiempo me di cuenta que esto no eran incapaces de pagarlo, sino que



realmente lo que estaba impidiendo que pagaran el precio completo era mi apariencia, decían “Pues está bien tu clase, pero sigues teniendo 20 años” atribuyendo que era un poco inexperta para ella. Esta parte de pensar “Estoy aprendiendo algo y si me está gustando la clase, porque, si no, no quisiera seguirla tomando, pero tiene 20 años ¿qué hace cobrando X cantidad?” y tuve una situación en la que unas señoras estaban presionando bastante en persona para que les diera un precio menor, la verdad me asuste porque estaba en una casa ajena, no las conocía, no sabía que podía llegar a pasar y terminé accediendo a un precio bastante bajo por más del 50%. Después tuve que escribirles para deciles como “Oigan fue un error de mi parte, esto no lo puedo cobrar porque realmente no es justo para mi trabajo ni para mis otros clientes que, si me pagan completo”, al final no quisieron entenderlo y pues ya, en el momento si fue desesperante.

E: Me imagino, y en el caso contrario ¿Has tenido una experiencia en la que el cliente o persona te haya sorprendido? en el sentido que dijeras “Wow, esta persona si ha valorado lo que hago” y en base a eso te haya impulsado.

PE: Si, completamente. De hecho, tengo una conocida que me contacto para una señora mayor y yo por el hecho de que era conocida le dije “Te puedo hacer un descuento, no me pagues completo” porque con ella iba a hacerlo más por gusto y no tenía problema en que le precio fuera menos del 50%, bueno perdón más del 50%, y yo le insistí en “No, no hay problema, te cobró X”; llegó un momento en que ella me dijo “No como crees” y me pagó completo, o sea no me pagó más, pero me pagó el precio justo y yo sabiendo la situación que está persona tenía detrás no era como tan fácil pagarme esa cantidad, aunque insisto mi cantidad no es extremadamente alta, pero tampoco es algo súper regala, por así decirlo es un precio estable y accesible.

Al momento de comparar estas dos situaciones si fue como “Bueno, si hay gente que entiende que lo que estoy haciendo no está mal”.

E: Si tuvieras que definir con una sola palabra estas dos experiencias, ¿Con cuáles las definirías?

PE: La primera me dio bastante ansiedad así que diría ansiedad completamente y, en la segunda, si sería gratitud.



E: Entonces si alguien te dice desigualdad de género lo primero que piensas es...

PE: Desigualdad de género... yo creo que injusticia.

E: Ahora, si alguien te dice desigualdad de laboral lo primero que dirías es...

PE: Absurdo.

E: Para ir aterrizando y concluyendo un poco todo esto que platicamos, ¿Crees que la clave esencial sea justo cambiar este chip que hay dentro de la sociedad e ir redificándolos de modo que se pudiera cambiar este pensamiento?

PE: Si, definitivamente. Creo que sería súper inteligente concientizar a hombres y mujeres, porque es un pensamiento que viene de toda la vida, pero nunca es bastante tarde para cambiarlo y aunque ya se hayan hecho bastantes cosas, considero que aún estamos un poco atorados.

E: Si tuviéramos que decir un dónde y un cuándo debería disminuir o erradicarse esta desigualdad de género, ¿Qué dirías? Puede que en el dónde pudiéramos decir que, en México, puesto que es un país donde más han existido estas situaciones y que ha salido a relucir mucho más, e igual como que no ha habido soluciones que sean viables. Pero en el cuándo, tú ¿Cuándo esperarías que se viera ya un trato justo en ese sentido?

PE: En México, es donde más contexto tenemos, pero la verdad no podría definir una fecha porque es algo que no se puede saber y sería ir de negocio en negocio y lugar por lugar, es decir, de poco en poquito para que, a lo mejor en unos 5 años, ya exageradamente, la gente comience a entender. Siento que es un proceso bastante lento, porque, insisto, esto se ha ido trabajando fácil desde 1960 y eso que le machismo seguía súper intenso, pero tampoco es que estuviéramos muy adelantados, sí en el progreso, pero no como para saber cuánto más, te mentiría si dejara que en 10 años o 5, es más bien el proceso de cada uno.

E: Bueno, ¿Qué otra información creerías relevante que me pudieras decir para abordar este problema?

PE: Mira, la verdad yo tengo este concepto de México y no sé cómo o si sirva. Pero igual tengo este contexto de Estados Unidos donde lo tienen idealizado como el país perfecto, cuando el problema no solo se cierra a México, es algo completamente mundial y yo me los



tope ahí por ser mexicana, ya no era el tema de que, si era mujer, sino más bien que era mexicana, así que siempre van a haber peros y más bien se trata de cada quién alzar la voz para ver qué situación está mal y tratar de cambiarla.

E: Al tener estos dos contextos, en México ¿Conoces alguna organización o movimiento que busque alguna solución? Y en contraparte ¿Conoces alguna en Estados Unidos que si haya contribuido a la resolución del problema?

PE: No me las sabría de memoria, ni es que haya consultado con alguna es específico ya que no creo que mis situaciones hayan sido súper exageradas que se me hayan salido de las manos, afortunadamente, y por ello no tengo acercamiento alguno con ninguna de estas.

E: En ese sentido, dentro de tu ámbito ¿crees que sería idóneo alguna organización o no lo considerarías necesario?

PE: Probablemente en Estados Unidos si hubiera sido útil, pero en términos de que aquí en México yo soy maestra por mi cuenta, eso me da la oportunidad de decidir a quién le doy clase. Al no formar parte de alguna organización, al yo estar por mi cuenta yo soy la que decido hasta donde quiero trabajar con tal persona.

E: Perfecto, Nuria. Si no tienes nada más que agregar, esto sería todo y te agradezco mucho por habernos apoyado y dado el tiempo para esta entrevista. Cuídate y mucha suerte es tus trabajos.

Evidencia de entrevista:





Entrevista 4

Datos personales y demográficos:

E: Hola muy buenos días mi nombre es Santiago, primero antes que nada muchas gracias por aceptar el hacer la entrevista y apoyar a nuestro equipo con tus respuestas.

E: ¿Cuál es tu nombre y edad?

PE: Hola, mi nombre es María Zamay Torrez Andrae, tengo 18 años.

E: Cuénteme sobre sus estudios ¿Dónde estudió?

PE: Estoy estudiando actualmente en la universidad Libre de derecho.

E: ¿Hasta qué grado escolar llegó a estudiar?

PE: Y actualmente tengo hasta la preparatoria, pero estoy cursando la universidad

E: ¿Actualmente está trabajando?

PE: No actualmente no trabajo si no que estoy estudiando.

E: En una escala del 1 al 100% ¿Cuál es el porcentaje de ingreso que depende su familia?

PE: Es un 0% ya que yo solamente me dedico a estudiar por el momento

E: ¿Dónde y con quién vive?

PE: Vivo en la ciudad de Puebla y vivo con mi mama.



E: ¿Cuáles son sus proyectos laborales a futuro?

PE: Algo que me resuena mucho es la desigualdad en todos sus ámbitos y que siento que al cambiar eso por ende por ejemplo la pobreza o todo eso disminuiría y cambiaría eso siento que habría un cambio central en la desigualdad.

PE: ¿Podría mencionar una virtud y un defecto de usted ¿Cuáles son?

E: Soy una persona que es disciplinada y un defecto mío es que mis amigos me dicen que soy muy pesada cuando estoy hablando.

Relación con nuestro tema:

E: De acuerdo con su experiencia, ¿Por qué cree que a las mujeres les cuesta más conseguir empleo que los hombres?

PE: Inicialmente porque no se da la apertura ósea es trabajo para hombres o trabajo para mujeres porque ahí ya hay un límite para aplicar un trabajo que yo quiero y porque hay una demanda que del hombre porque los hombres son más aventados a los trabajos.

E: ¿Qué valores crees que no podrían faltar en un ambiente de trabajo igualitario?

PE: Principalmente el respeto ya sean Hombres-Hombres, Mujeres-Mujeres, Hombres-Mujeres y Mujeres-Hombres, también podría decir la Honestidad porque usualmente es entre hombre es como nos guardamos y entre mujeres no porque no hay confianza entre hombres hacia mujeres y viceversa también diría justicia hablando en que debería de haber tanto oportunidades como resultados justos a los dos yo creo que esos tres son como base.

E: ¿Cómo tendría que ser un trabajo igualitario y económicamente bien remunerado?

PE: Pues igualitario desde el momento que al ingresar que tengan las mismas oportunidades de obtener el empleo y ya hablando en el trabajo del salario pues que va a depender del trabajo que genere obviamente si hace la mujer un trabajo menos laborioso digamos que el hombre va a recibir el dinero respecto a eso y está bien pero si la mujer es la dueña y el hombre es el secretario pues también va ahí aplicar un salario menor por la jerarquía ósea estoy totalmente de acuerdo que va a ver uno que gane más peor que si sea por la actividad/productividad que genere.



E: ¿Cuáles serían las condiciones en las que te gustaría trabajar?

PE: Que sea un ambiente igualitario que sea flexible, que tenga una marca para competir entre todos de manera correcta y saludable, sin que haya un rozo entre los compañeros.

E: ¿Cómo necesitarías que fuera este trabajo para poder cumplir tus compromisos diarios?

PE: Yo creo que tener un horario ya sea delimitado o libre para que tenga una vida laboral y una vida personal, pero dedicar una hr. laboral y poder tener otra hr. para tu familia u otro tipo de actividad.

E: ¿Qué esperarías que ocurriera dentro de un ambiente de trabajo igualitario y justo? De acuerdo tu situación laboral.

PE: No puedo contestar esas preguntas porque aún no trabajo.

E: ¿Qué características en el trabajo necesitarías para que tu empleo sea más recompensado e igualitario?

PE: No lo sé cómo mencione anterior mente no trabajo.

Relación a su trabajo:

E: ¿En qué trabajas?

PE: No trabajo.

E: ¿Qué haces dentro de tu trabajo?

PE: No trabajo

E: ¿Cuáles son tus necesidades?

PE: Mi necesidad principal es el estudio ya que por el momento gracias a dios no he tenido la necesidad de trabajar

E: ¿Qué te llevó a conseguir tu empleo?

PE: No tengo empleo.



E: ¿Cuáles son tus habilidades dentro del trabajo que realizas?

PE: Principalmente la argumentación, la oratoria el razonamiento lógico y la capacidad de empatizar o comprender diferentes tipos de vista sin ser tan radical con solo uno.

E: ¿Qué aspectos negativos podrías detectar si tuvieras trabajo?

PE: Si yo creo que siempre hay por ejemplo principalmente hay en todos los trabajos la envidia que es como la crítica, los estereotipos, los prejuicios ósea porque tú, porque tú no siempre hay algo malo más que algo bueno que la gente destaca es el único problema negativo que siento que hay en el empleo.

E: ¿Qué necesitas económicamente para subsistir y ayudar a su familia?

PE: Necesitaría como unos 10k mensuales porque mi núcleo familiar es muy pequeño solamente somos yo y mi mama.

E: Para poder tener esta subsistencia, ¿Qué podrías usar tu para que tu trabajo sea más apoyado y mejor pagado?

PE: No lo sé.

E: ¿Cuáles serían tus aspiraciones de acuerdo con el trabajo que realizas?

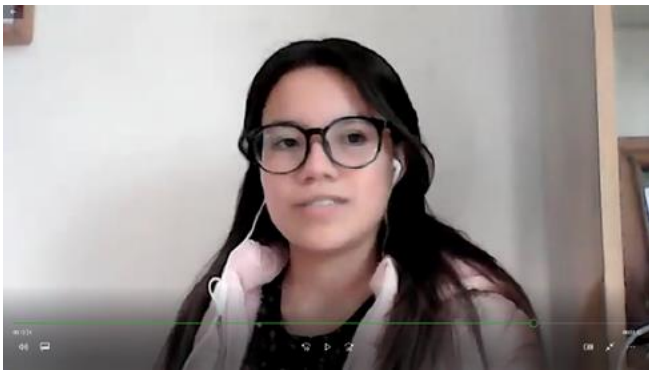
PE: Personalmente me gustaría ser una persona tranquila me considero una persona que resuelve las cosas muy rápidas y tratar de generar soluciones rápidas y efectivas.

E: ¿Qué conexiones tienes con las demás mujeres? ¿Qué sectores influyen o influyes? (Esfera de influencia para conocer su red)

PE: Casi ninguna por el mismo estereotipo porque nací alrededor de personas muy pesadas entonces mi sentido de humor es muy pesado y me relaciono mejor con los hombres, aunque si estuviera en uno sería muy habladora tendría lazos con ellas, peor tengo un pequeño grupo de amigas que son iguales y que hablan de todo sin tener que tener miedo a ser juzgada sobre todo como estos temas tipo de desigualdad.

Evidencia de entrevista:





Entrevistas Híbridas

Respuesta 1

Cuéntanos sobre ti:

1. ¿Cuál es tu nombre?

María Teresa Sánchez Rodríguez.

2. ¿Cuál es tu edad?

38.

3. Cuénteme sobre sus estudios ¿Dónde estudió? ¿Hasta qué grado escolar llegó a estudiar?

Universitarios.

4. ¿Actualmente está trabajando? ¿En qué trabaja?

Por motivos de la pandemia no laboro.



5. En una escala del 1 al 100 ¿Cuánto porcentaje de tu ingreso es una dependencia dentro de su familia o para ti?

50%

6. ¿Dónde y con quién vive?

Mama e hijo.

7. ¿Cuáles son sus proyectos laborales a futuro?

Regresar a la consulta.

8. ¿Cómo te describirías tú?

Responsable.

9. ¿Podría mencionar una virtud y un defecto de usted ¿Cuáles son?

Puntualidad | Exigente.

Cuéntanos tu opinión:

10. De acuerdo con su experiencia, ¿Por qué cree que a las mujeres les cuesta más conseguir empleo que los hombres?

Machismo.

11. ¿Qué valores crees que no podrían faltar en un ambiente de trabajo igualitario?

Seleccionó todas las opciones: Honestidad, Confianza, Justicia, Respeto, Solidaridad, Empatía, Tolerancia, Reconocimiento.

12. ¿Cómo tendría que ser un trabajo igualitario y económicamente bien remunerado?

Dándonos las mismas oportunidades a hombres y mujeres.

13. ¿Cuáles serían las condiciones en las que te gustaría trabajar?

Ambiente laboral bien estructurado.

14. ¿Cómo necesitarías que fuera este trabajo para poder cumplir tus compromisos diarios?



Horarios flexibles.

15. ¿Qué esperarías que ocurriera dentro de un ambiente de trabajo igualitario y justo?

De acuerdo tu situación laboral.

Coordinación entre los compañeros.

16. ¿Qué características en el trabajo necesitarías para que tu empleo sea más recompensado e igualitario?

Que como profesional reconozcamos nuestras capacidades.

Cuéntanos sobre tu trabajo:

17. ¿En qué trabajas? ¿Qué haces dentro de tu trabajo?

Consultorio dental / consulta.

18. ¿Cómo podrías describir al trabajo que realizas? ¿Cómo definirías tu trabajo?

Maravilloso.

19. ¿Cuáles son tus necesidades? ¿Qué te llevó a conseguir tu empleo?

Desarrollarme en mi profesión.

20. ¿Cuáles son tus habilidades dentro del trabajo que realizas?

Interactuar con cada uno de mis pacientes.

21. ¿Qué aspectos negativos has detectado en tu empleo?

Ciertos pacientes.

22. ¿Qué necesitas económicamente para subsistir y ayudar a su familia?

Que todos seamos más responsables.

23. Para poder tener esta subsistencia, ¿Qué podrías usar tu para que tu trabajo sea más apoyado y mejor pagado?

Que reconozcan tanto hombres como mujeres somos iguales en el trabajo o profesión que desempeñamos.



24. ¿Cuáles serían tus aspiraciones de acuerdo con el trabajo que realizas?

Prepararme cada día más para ofrecer una mejor atención.

Respuesta 2

Cuéntanos sobre ti:

1. ¿Cuál es tu nombre?

Agustina Rodríguez Santos.

2. ¿Cuál es tu edad?

60 años.

3. Cuénteme sobre sus estudios ¿Dónde estudió? ¿Hasta qué grado escolar llegó a estudiar?

Secundaria.

4. ¿Actualmente está trabajando? ¿En qué trabaja?

No.

5. En una escala del 1 al 100% ¿Cuánto porcentaje de tu ingreso es una dependencia dentro de su familia o para ti?

50%

6. ¿Dónde y con quién vive?

Casa propia, vivo con hija y nietos.

7. ¿Cuáles son sus proyectos laborales a futuro?

No tengo.

8. ¿Cómo te describirías tú?

Honesta y Responsable.

9. ¿Podría mencionar una virtud y un defecto de usted ¿Cuáles son?



Ayuda incondicional | Olvidadiza.

Cuéntanos tu opinión:

10. De acuerdo con su experiencia, ¿Por qué cree que a las mujeres les cuesta más conseguir empleo que los hombres?

Por machismo.

11. ¿Qué valores crees que no podrían faltar en un ambiente de trabajo igualitario?

Seleccionó todas las opciones: Honestidad, Confianza, Justicia, Respeto, Solidaridad, Empatía, Tolerancia, Reconocimiento.

12. ¿Cómo tendría que ser un trabajo igualitario y económicamente bien remunerado?

Igualitario.

13. ¿Cuáles serían las condiciones en las que te gustaría trabajar?

Accesibilidad en horarios.

14. ¿Cómo necesitarías que fuera este trabajo para poder cumplir tus compromisos diarios?

Puntualidad.

15. ¿Qué esperarías que ocurriera dentro de un ambiente de trabajo igualitario y justo?
De acuerdo tu situación laboral.

Compañerismo.

16. ¿Qué características en el trabajo necesitarías para que tu empleo sea más recompensado e igualitario?

Que valoren el trabajo de mujeres y hombres.

Cuéntanos sobre tu trabajo:

17. ¿En qué trabajas? ¿Qué haces dentro de tu trabajo?

Comercio.



18. ¿Cómo podrías describir al trabajo que realizas? ¿Cómo definirías tu trabajo?

Agradable.

19. ¿Cuáles son tus necesidades? ¿Qué te llevó a conseguir tu empleo?

Economía.

20. ¿Cuáles son tus habilidades dentro del trabajo que realizas?

Eficiente.

21. ¿Qué aspectos negativos has detectado en tu empleo?

Las personas.

22. ¿Qué necesitas económicamente para subsistir y ayudar a su familia?

Trabajo.

23. Para poder tener esta subsistencia, ¿Qué podrías usar tu para que tu trabajo sea más apoyado y mejor pagado?

Producto que se maneja en el negocio que no tenga tanta variación en costo.

24. ¿Cuáles serían tus aspiraciones de acuerdo con el trabajo que realizas?

Aumento de ventas.

Respuesta 3

Cuéntanos sobre ti:

1. ¿Cuál es tu nombre?

Fernanda.

2. ¿Cuál es tu edad?

27.

3. Cuénteme sobre sus estudios ¿Dónde estudió? ¿Hasta qué grado escolar llegó a estudiar?



Maestría.

4. ¿Actualmente está trabajando? ¿En qué trabaja?

En una agencia de marketing digital.

5. En una escala del 1 al 100% ¿Cuánto porcentaje de tu ingreso es una dependencia dentro de su familia o para ti?

50%.

6. ¿Dónde y con quién vive?

Con mis papás y mi hermano.

7. ¿Cuáles son sus proyectos laborales a futuro?

Escalar a un puesto directivo.

8. ¿Cómo te describirías tú?

Como una persona tenaz, capaz y proactiva.

9. ¿Podría mencionar una virtud y un defecto de usted ¿Cuáles son?

Virtud sería empatía y defecto impaciencia.

Cuéntanos tu opinión:

10. De acuerdo con su experiencia, ¿Por qué cree que a las mujeres les cuesta más conseguir empleo que los hombres?

Creo que ya no es tan común como antes el encontrar empleo, sin embargo, están mal pagados y creo que tiene que ver con el prejuicio de que las mujeres solo "cooperan" con los gastos y los hombres son quienes proveen.

11. ¿Qué valores crees que no podrían faltar en un ambiente de trabajo igualitario?

Seleccionó: Honestidad, Justicia, Respeto, Empatía, Tolerancia.

12. ¿Cómo tendría que ser un trabajo igualitario y económicamente bien remunerado?



Que el salario sea en base de las funciones y descripción de puesto y nada más, no el sexo, género, preferencias, etc.

13. ¿Cuáles serían las condiciones en las que te gustaría trabajar?

En un ambiente de respeto en donde puedas expresarte y pedir ayuda sin miedo.

14. ¿Cómo necesitarías que fuera este trabajo para poder cumplir tus compromisos diarios?

Con una línea de comunicación clara y que hubieran sanciones para quienes no cumplieran con los valores de la empresa.

15. ¿Qué esperarías que ocurriera dentro de un ambiente de trabajo igualitario y justo?
De acuerdo tu situación laboral.

Que todos recibiéramos la misma remuneración si es que cumplimos con las mismas funciones dentro del puesto.

16. ¿Qué características en el trabajo necesitarías para que tu empleo sea más recompensado e igualitario?

Un salario justo, encuestas de satisfacción, un ambiente de respeto.

Cuéntanos sobre tu trabajo:

17. ¿En qué trabajas? ¿Qué haces dentro de tu trabajo?

Me encargo de la publicidad pagada en una agencia de MKT.

18. ¿Cómo podrías describir al trabajo que realizas? ¿Cómo definirías tu trabajo?

Performance analyst, implemento y optimizo campañas en Facebook y Google para generar ventas digitales.

19. ¿Cuáles son tus necesidades? ¿Qué te llevó a conseguir tu empleo?

Sobre todo, económicas y de un ambiente sano. En mi empleo anterior no había oportunidad de crecimiento y los salarios eran muy bajos.

20. ¿Cuáles son tus habilidades dentro del trabajo que realizas?



Análisis y estadística, optimización, manejo de presupuestos.

21. ¿Qué aspectos negativos has detectado en tu empleo?

Hasta ahorita ninguno.

22. ¿Qué necesitas económicamente para subsistir y ayudar a su familia?

Un sueldo arriba de 20,000 pesos.

23. Para poder tener esta subsistencia, ¿Qué podrías usar tu para que tu trabajo sea más apoyado y mejor pagado?

Pues como tal comunicar esa necesidad económica a la empresa.

24. ¿Cuáles serían tus aspiraciones de acuerdo con el trabajo que realizas?

Recibo lo justo.

Respuesta 4

Cuéntanos sobre ti:

1. ¿Cuál es tu nombre?

Montserrat Martínez.

2. ¿Cuál es tu edad?

19 años.

3. Cuénteme sobre sus estudios ¿Dónde estudió? ¿Hasta qué grado escolar llegó a estudiar?

Bachillerato concluido.

4. ¿Actualmente está trabajando? ¿En qué trabaja?

No, mi último trabajo fue en un local que vendía fundas para celulares.

5. En una escala del 1 al 100% ¿Cuánto porcentaje de tu ingreso es una dependencia dentro de su familia o para ti?



1%, no era una necesidad para vivir de ello.

6. ¿Dónde y con quién vive?

En Puebla, en una casa con mi familia.

7. ¿Cuáles son sus proyectos laborales a futuro?

Ser médica.

8. ¿Podría mencionar una virtud y un defecto de usted ¿Cuáles son?

Responsable | Me aburro fácil.

Cuéntanos tu opinión:

9. De acuerdo con su experiencia, ¿Por qué cree que a las mujeres les cuesta más conseguir empleo que los hombres?

Por las ideas estereotipadas que se siguen teniendo de nosotras.

10. ¿Qué valores crees que no podrían faltar en un ambiente de trabajo igualitario?

Seleccionó todas las opciones: Honestidad, Confianza, Justicia, Respeto, Solidaridad, Empatía, Tolerancia, Reconocimiento.

11. ¿Cómo tendría que ser un trabajo igualitario y económicamente bien remunerado?

En dónde todos tengan las mismas oportunidades laborales, respetando las diferencias, pero siendo recompensados de la misma manera.

12. ¿Cuáles serían las condiciones en las que te gustaría trabajar?

En un ambiente honesto, responsable y respetuoso.

13. ¿Cómo necesitarías que fuera este trabajo para poder cumplir tus compromisos diarios?

Que también fueran comprensivos.

14. ¿Qué esperarías que ocurriera dentro de un ambiente de trabajo igualitario y justo?

De acuerdo tu situación laboral.



Que todos podamos hacer funciones de gran importancia.

15. ¿Qué características en el trabajo necesitarías para que tu empleo sea más recompensado e igualitario?

Respetando, que no se hagan comentarios que incomoden y además que se cumpla con la paga .

Cuéntanos sobre tu trabajo:

16. ¿En qué trabajas? ¿Qué haces dentro de tu trabajo?

Vendía fundas y gadgets para celulares, por lo que realizaba atención al cliente y a parte cortes de caja .

17. ¿Cómo podrías describir al trabajo que realizas? ¿Cómo definirías tu trabajo?

Trabajo en ventas, no muy complicado.

18. ¿Cuáles son tus necesidades? ¿Qué te llevó a conseguir tu empleo?

Buscaba experiencia y generar algo de ingresos para gastos personales.

19. ¿Cuáles son tus habilidades dentro del trabajo que realizas?

Atención al cliente, ventas, corte de caja.

20. ¿Qué aspectos negativos has detectado en tu empleo?

Comentarios incómodos de parte de mi jefe, incumplimiento con la paga.

21. ¿Qué necesitas económicamente para subsistir y ayudar a su familia?

No es necesario que tenga un empleo constante, mis ganancias las usaba de manera individual.

22. Para poder tener esta subsistencia, ¿Qué podrías usar tu para que tu trabajo sea más apoyado y mejor pagado?

Dar recomendaciones a mi jefe, y ver qué opinan mi compañera de trabajo.

23. ¿Cuáles serían tus aspiraciones de acuerdo con el trabajo que realizas?



Que sea un ambiente cómodo, respetuoso y honesto.

Evidencias de entrevistas híbridas

4 respuestas

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

Cuéntanos sobre ti

¿Cuál es tu nombre?

4 respuestas

Maria Teresa Sanchez Rodriguez

Agustina Rodriguez Santos

Fernanda

Montserrat Martinez, 19 años

¿Cuál tu edad?

4 respuestas

38

65

27

19 años

Cuéntanos sobre sus estudios ¿Dónde estudió? ¿Hasta qué grado escolar llegó a estudiar?

4 respuestas

Universitarios

Secundaria

Maestría

Bachillerato concluido

¿Actualmente estás trabajando? ¿En qué trabajas?

4 respuestas

Por motivos d la pandemia no labore

No

En una agencia de marketing digital

No, mi último trabajo fue en un local que vendía fundas para celulares.

En una escala del 1 al 100% ¿Cuánto porcentaje de tu ingreso es una dependencia dentro de su familia o para ti?

4 respuestas

Porcentaje de ingreso	Número de respuestas	Porcentaje total
1% (no era una necesidad para vivir de ello)	1	25%
50%	1	25%
100%	2	50%

Compártenos tu opinión

De acuerdo con su experiencia, ¿Por qué cree que a las mujeres les cuesta más conseguir empleo que los hombres?

4 respuestas

Machismo

Por machismo

Creo que ya no es tan común como antes el encontrar empleo, sin embargo están mal pagados y creo que tiene que ver con el prejuicio de que las mujeres solo "cooperan" con los gastos y los hombres son quienes proveen.

Por las ideas estereotipadas que se siguen teniendo de nosotras

¿Qué valores crees que no podrían faltar en un ambiente de trabajo igualitario?

4 respuestas

Valor	Número de respuestas	Porcentaje total
Honestidad	4	100%
Confianza	3	75%
Justicia	3	75%
Respeto	4	100%
Solidaridad	3	75%
Empatía	4	100%
Tolerancia	4	100%
Reconocimiento	3	75%

Cuéntanos sobre tu trabajo

¿En qué trabajas? ¿Qué haces dentro de tu trabajo?

4 respuestas

Consultorio dental/ consulta

Comercio

Me encargo de la publicidad pagada en una agencia de MKT

Vendía fundas y gadgets para celulares, por lo que realizaba atención al cliente y a parte cortes de caja

¿Cómo podrías describir al trabajo que realizas? ¿Cómo lo definirías?

4 respuestas

Maravilloso

Agradable

Performance analyst, implemento y optimizo campañas en Facebook y Google para generar ventas digitales

Trabajo en vendas, no muy complicado

¿Cuáles son tus necesidades? ¿Qué te llevó a conseguir tu empleo?

4 respuestas

Desarrollarme en mi profesión

Economía

Sobre todo económicas y de un ambiente sano. En mi empleo anterior no había oportunidad de crecimiento y los salarios eran muy bajos

Buscaba experiencia y generar algo de ingresos para gastos personales

Link de visualización de respuestas en Google Forms: [Cuestionario 2 - Formularios de Google](#)



Guía de preguntas para entrevistas

Datos personales y demográficos:

1. ¿Cuál es tu nombre y edad?
2. Cuénteme sobre sus estudios ¿Dónde estudió? ¿Hasta qué grado escolar llegó a estudiar?
3. ¿Actualmente está trabajando? ¿En qué trabaja?
4. En una escala del 1 al 100% ¿Cuál es el porcentaje de ingreso que depende su familia?
5. ¿Dónde y con quién vive?
6. ¿Cuáles son sus proyectos laborales a futuro?
7. ¿Podría mencionar una virtud y un defecto de usted ¿Cuáles son?

Relación con nuestro tema:

8. De acuerdo con su experiencia, ¿Por qué cree que a las mujeres les cuesta más conseguir empleo que los hombres?
9. ¿Qué valores crees que no podrían faltar en un ambiente de trabajo igualitario?
10. ¿Cómo tendría que ser un trabajo igualitario y económicamente bien remunerado?
11. ¿Cuáles serían las condiciones en las que te gustaría trabajar?
12. ¿Cómo necesitarías que fuera este trabajo para poder cumplir tus compromisos diarios?
13. ¿Qué esperarías que ocurriera dentro de un ambiente de trabajo igualitario y justo? De acuerdo tu situación laboral.
14. ¿Qué características en el trabajo necesitarías para que tu empleo sea más recompensado e igualitario?

Relación a su trabajo:

15. ¿En qué trabajas? ¿Qué haces dentro de tu trabajo?
16. ¿Cómo podrías describir al trabajo que realizas? ¿Cómo definirías tu trabajo?
17. ¿Cuáles son tus necesidades? ¿Qué te llevó a conseguir tu empleo?
18. ¿Cuáles son tus habilidades dentro del trabajo que realizas?
19. ¿Qué aspectos negativos has detectado en tu empleo?
20. ¿Qué necesitas económicamente para subsistir y ayudar a su familia?



Persona

Aurora León
58 años

Empleada doméstica

Para mí es estar en familia, tener buena persona, estar en armonía con todos, buena relación con los hijos, buena relación con los nietos, buena relación con los sobrinos, buena relación con los sobrinos, buena relación con los sobrinos.

Me gusta estar con mi familia, trabajar, viajar, salir con amigos, salir con amigos.

Me gusta estar con mi familia, trabajar, viajar, salir con amigos, salir con amigos.

Razones por las que usaría nuestro producto-sistema

Para tener un ingreso extra

Para que la gente lo recomiende o hacer amistades.

Razones por las que se interesaría en nuestro producto-sistema

Por que es accesible

Le ayudaría a tener más ingresos

Personalidad

Personas, se sienten un poco tímida, buena persona, amable y le gusta ayudar a los demás.

Trabaja, estar en familia, ser la televisión.

Personas, honestas, amables, amables.

Intereses

Me gusta estar con mi familia, trabajar, viajar, salir con amigos, salir con amigos.

Me gusta estar con mi familia, trabajar, viajar, salir con amigos, salir con amigos.

Fortalezas

Perseverancia

Amabilidad

Justa

Humildad

Gratitud

Resiliencia

Destrezas | Capacidades

Flexibilidad

Buena actitud positiva

Velocidad

Autonomía

Conocimiento

Comunicación

Persona

Marian
20 años

Victimistas

Me gusta estar con mi familia, trabajar, viajar, salir con amigos, salir con amigos.

Me gusta estar con mi familia, trabajar, viajar, salir con amigos, salir con amigos.

Me gusta estar con mi familia, trabajar, viajar, salir con amigos, salir con amigos.

Razones por las que usaría nuestro producto-sistema

Para poder tener más ingresos en su familia

Para ayudar a más mujeres

Para poder ayudar a sus padres

Razones por las que se interesaría en nuestro producto-sistema

Por que apoyó a los mujeres

Por que firmó un convenio de trabajo

Considera que le ayudaría a muchos personas

Personalidad

Intimidada e introvertida

Le gusta estar con mi familia, trabajar, viajar, salir con amigos, salir con amigos.

Sabe tratar a las personas y es muy organizada

Intereses

A ser una investigadora en criminología o detective

Llegar a trabajar en lo que le gusta

Fortalezas

Ordenada

Eficaz

Productiva

Responsable

Comunicativa

El habla

Destrezas | Capacidades

Buena relación a las personas

Buena relación a las personas

Es capaz de hacer lo que se le dice

Aprende rápido

Es versátil

Ayuda a los que lo necesitan

Persona

Fernanda
20 años

Agencia de marketing

Le gusta el marketing digital

Me gusta estar con mi familia, trabajar, viajar, salir con amigos, salir con amigos.

Me gusta estar con mi familia, trabajar, viajar, salir con amigos, salir con amigos.

Razones por las que usaría nuestro producto-sistema

Para irse a otro país

Para poder ir a la carrera de su hermano

Para poder ayudar a su familia

Para poder ayudar a sus padres

Razones por las que se interesaría en nuestro producto-sistema

Por que apoyó a las mujeres

Por que firmó un convenio de trabajo

Considera que le ayudaría a muchos personas

Personalidad

Tenaz, capaz y proactiva

Respetuosa y honesta

Me gusta estar con mi familia, trabajar, viajar, salir con amigos, salir con amigos.

Sabe tratar a las personas

Intereses

Ser directora en una empresa grande de marketing

Poder vivir sin necesidades económicas

Fortalezas

Eficaz

Productiva

Responsable

El habla

Destrezas | Capacidades

Buena relación a las personas

Es capaz de hacer lo que se le dice

Ayuda a los que lo necesitan

No necesita que le enseñen nada



FUENTES DE CONSULTA

Arceo E. (2016). Las desigualdades económicas de género en México. Septiembre, 28, 2021, de CIDE Recuperado en: http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/3013/presentacion_mesa_2sesion6.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Beatriz Sora Miana, Amparo Caballer Hernández, & José María Peiró Silla. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles Del Psicólogo*, 35(1), 15–21. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/dcart?info=link&codigo=4600652&orden=1>

Bonilla, G. (2010). Teoría feminista, ilustración y modernidad: Notas para un debate. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5810214>

Buckland, H. & Murillo, D. (2014). La Innovación Social en América Latina. Mapa Conceptual y agentes. Instituto de Innovación Social de ESADE y Fondo Multilateral de Inversiones (Banco Interamericano de Desarrollo).

Carrasco, C. (2006). La economía feminista: una apuesta por otra economía (pp. 29-62). En M. J. Vara (Coord.), Estudios sobre género y economía. Madrid: Akal. Recuperado en: <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/la-economia-feminista-una-apuesta-por-otra-economia.pdf>

Chaud, C; Fernández, F; Molina, J; et al. (2021). Catastro plurinacional de experiencias de economía feminista y solidaria de la vida en el centro. La Carpa de la Mujeres.

Constanza-Chock, S. (2020) Design Justice Community-Led Practices to Build the Worlds We Need. Recuperado en: <https://design-justice.pubpub.org/>

Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984) *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity* Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/228079587_Job_Insecurity_Toward_Conceptual_Clarity



Hernández-Ascanio, J., Tirado-Valencia, P. & Ariza-Montes, A. (2016): “El concepto de innovación social: ambitos, definiciones y alcances teóricos”, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 88, 165-199. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/pdf/174/17449696006.pdf>

IMCO (2021, 7 de marzo). Las mujeres en pandemia: los efectos en el hogar y en el trabajo. Recuperado el 10 de septiembre del 2021 de <https://imco.org.mx/las-mujeres-en-pandemia-los-efectos-en-el-hogar-y-en-el-trabajo/>

IMCO (2021) Mujeres en la economía. Recuperado el 10 de septiembre del 2021 de <https://imco.org.mx/monitor/mujeres-en-la-economia/>

Impacto. (2020). HeForShe. Recuperado en: <https://www.heforshe.org/es/impacto>

Jusidman, C. (2009). *Desigualdad y política social en México | Nueva Sociedad*. Nueva Sociedad | Democracia Y Política En América Latina. Recuperado en: <https://nuso.org/articulo/desigualdad-y-politica-social-en-mexico/>

López, Romo H. (2016). TODOS SOMOS FAMILIA. <https://amai.org/revistaAMAI/472016/6.pdf>

López, V. (2020, 18 de noviembre). Desempleo alcanza a 50 mil poblanas [en línea]. El Milenio. Recuperado el 10 de septiembre del 2021 de <https://www.milenio.com/negocios/mas-de-50-mil-mujeres-sin-empleo-en-puebla>

Morales, M., Gerardo, J., López, R., Isela, M., & Bencomo, G. (n.d.). *PERCEPCIÓN DE LA EDAD COMO CONDICIONANTE DE OPORTUNIDADES LABORALES Área de investigación: Entorno de las organizaciones*. Recuperado en: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/9.14.pdf>

Mora, L. (2021) Dan de baja a 16 del programa Mujeres Talento, Claudia se ahorrará 320 mil pesos. Recuperado de: <https://www.diariocambio.com.mx/2021/secciones/metropolis/item/18864-dan-de-baja-a-16-del-programa-mujeres-talento-claudia-se-ahorrara-320-mil-pesos>



Nazar, A., & Zapata, E. (2000). DESARROLLO, BIENESTAR Y GÉNERO: CONSIDERACIONES TEÓRICAS. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, (11),73-118. ISSN: 1405-9436. Recuperado el 11 de octubre de 2021 en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88412392005>

Núñez, E. (2019). *¿Qué significa el feminismo? Sus luchas históricas y aún vigentes*. Ciencia UNAM. Recuperado en: <http://ciencia.unam.mx/leer/926/-que-significa-el-feminismo-sus-luchas-historicas-y-aun-vigentes->

Novillo, E. (2016). *La Economía Social y Solidaria: una economía para las personas* Recuperado el 10 de octubre del 2021 de <https://www.economiasolidaria.org/recursos/biblioteca-la-economia-social-y-solidaria-una-economia-para-las-personas/>

Olivera Lozano, F., & Olivera Lozano, G. (2020). El golpe de la pandemia al empleo formal en México: saldos preliminares.

ONU (2020). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Recuperado el 17 de septiembre del 2021 en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

ONU Mujeres. *Empoderamiento económico*. (2019). ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

Orozco Valdez, E. (n.d.). *LA ECONOMÍA INFORMAL EN MÉXICO*. <https://portal.ucol.mx/content/micrositios/131/file/A5EconomiayAlgoMas.pdf>

Pedraza, Y. R. (2020). La feminización de la pandemia COVID19 en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 414-425.

RAE. (2017). Definición de familia monoparental - Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE. Diccionario Panhispánico Del Español Jurídico - Real Academia Española. Recuperado en: <https://dpej.rae.es/lema/familia-monoparental>

Ramírez, N. et al. (2012). Diseño y bienestar puntos de encuentro a partir de metodologías del diseño. *Iconofacto Vol 8 (10)*, 88-114.



Rivera, C., Yu-Chieh Hsu, Fernanda Pavez Esbry, Esuna Dugarova, & replication-receiver. (2020, July 13). *¿Qué significa la COVID-19 para las mujeres?* UNDP; UNDP. Recuperado en: <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/blog/2020/what-does-coronavirus-mean-for-women.html>

Sánchez, J. (2021, 29 de junio). Crece 84% desempleo de mujeres en un año [en línea]. El Sol de Puebla Sección Finanzas. Recuperado el 10 de septiembre del 2021 de <https://www.elsoldepuebla.com.mx/finanzas/crece-84-desempleo-de-mujeres-en-un-ano-pandemia-trabajo-hogar-datos-inegi-6901042.html>

Santamaría, C. & Brunet, I. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. [versión electrónica]. Culturales, Vol. 4 (1). Recuperado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100061

Salario Informal. (s. f.). INSSSEP. Recuperado 5 de noviembre de 2021, de <https://www.insssep.gob.ar/Coberturas/Index/88bbbd66-6dec-44c1-b2e9-a7b300ab4544>

United Nations Development Programme | UNDP. (2020). *RECICLAR Y CREAR OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES* - Exposure. Recuperado en: <https://stories.undp.org/reciclar-y-crear-oportunidades-para-las-mujeres>

World Economic Forum. (2015). Rankings. Septiembre, 28, 2021, de World Economic Forum Recuperado en: <https://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/rankings/>

