

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte
Departamento de Diseño
Licenciatura en Diseño Digital de Medios Interactivos



Título

**Desarrollo de un sitio web como espacio digital para visibilizar la desigualdad
laboral de género.**

Proyecto de investigación
presentado por:

IMELDA PORRAS VELO

Para obtener el título de Licenciado en Diseño Digital de Medios Interactivos

Director(a): Dra. Iris Iddaly Méndez Gurrola

Ciudad Juárez, Chihuahua, noviembre 2023.
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte
Departamento de Diseño
Lic. en Diseño Digital de Medios Interactivos

En nuestro carácter de director/a y lectores, hacemos constar que el proyecto de investigación: **DESARROLLO DE UN SITIO WEB COMO ESPACIO DIGITAL PARA VISIBILIZAR LA DESIGUALDAD LABORAL DE GÉNERO**. Presentado por **IMELDA PORRAS VELO**, con matrícula **169827** cuenta con las características de aportación novedosa y solidez metodológica exigida por la normativa universitaria.



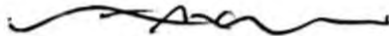
Dra. Iris Iddaly Méndez Gurrola

Directora del Proyecto de Investigación



Mtra. Anahí Solís Chávez

Evaluadora



Mtra. Anahí Solís Chávez

Coordinadora de la Licenciatura
Diseño Digital de Medios Interactivos



Mtro. Edgar Eliezer Martínez Espinola

Evaluador

Noviembre de 2023

DEDICATORIA

Este proyecto es dedicado a mis papás, Javier e Imelda, quienes siempre me han dado la libertad de perseguir mis sueños, me han apoyado y han estado ahí para mí en las buenas y en las malas, siempre haciendo las cosas con amor.

A mis hermanas Violeta y Valeria, por ser las personas más espectaculares del mundo, por confiar en mí incluso cuando yo dejo de hacerlo, por hacerme tan feliz, ser mi lugar seguro y hacerme reír como nadie.

A mi tía Minerva, por ayudarme incluso cuando creo que no la necesito y por siempre inspirarme e impulsarme a ser mejor estudiante y persona.

A mis abuelos y abuelas por ese “¿Cómo estás?” que muchas veces hizo la diferencia.

Y a mi tía Ana, que le dio significado a la palabra “casa” aun estando tan lejos de ella, por esas platicas y momentos que nunca voy a olvidar.

Los amo mucho a todos.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mis amigos Daniel, Alex y Diego, por hacer el camino más divertido y por ayudarme siempre. Nada de esto hubiera sido igual sin ustedes. A mis amigas, Roselyn, Bere, Ale, Andrea y Marisol por siempre estar ahí para mí, por escucharme y darme consejos. Los y las amo mucho.

A mis primas y tías que de distintas maneras me han ayudado a dar pasitos en este logro.

A esos maestros que a lo largo de la carrera han dejado huella en mí y por todo lo enseñado y aprendido.

Y a la maestra Iris por tenerme tanta paciencia en este proceso, de verdad no pudo tocarme mejor directora.

TABLA DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	7
INTRODUCCIÓN.....	7
I.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	7
I.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
I.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	9
I.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	9
I.5 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	10
<i>I.5.1 Objetivo General</i>	<i>10</i>
<i>I.5.2 Objetivos Específicos.....</i>	<i>10</i>
I.6 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	10
CAPITULO II: MARCO CONCEPTUAL.....	11
INTRODUCCIÓN.....	11
II.1 DESIGUALDAD LABORAL DE GÉNERO	11
<i>II.1.1 Definición de la desigualdad laboral de género.....</i>	<i>11</i>
<i>II.1.2 Brecha salarial de género</i>	<i>11</i>
II.1.2.1 Trabajos no remunerados.....	13
<i>II.1.3 Representación política de la mujer en México</i>	<i>14</i>
II.2 LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CIUDAD JUÁREZ	15
<i>II.2.2 Cambios notables y campañas.....</i>	<i>16</i>
II.3 DIVULGACIÓN EN INTERNET	16
<i>II.3.1 Importancia de los sitios web.....</i>	<i>16</i>
<i>II.3.2 Tipos de sitios web.....</i>	<i>17</i>
II.3.2.1 Visibilidad de contenidos	17
II.3.2.2 Actualización de contenidos	17
II.3.2.3 Actividad o fin principal	17
<i>II.3.3 Sitios web referentes a la desigualdad salarial de género</i>	<i>18</i>
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	19
INTRODUCCIÓN.....	19
III.1 METODOLOGÍA	19
<i>III.1.1 Tipo de Investigación (paradigma).....</i>	<i>19</i>
<i>III.1.2 Alcance de la investigación.....</i>	<i>19</i>
<i>III.1.3 Diseño de la Investigación</i>	<i>20</i>
<i>III.1.4 Muestra u objeto de estudio.....</i>	<i>20</i>
<i>III.1.5 Instrumento (s) de recolección de datos.....</i>	<i>20</i>
III.2 PLAN METODOLÓGICO PARA EL DESARROLLO DEL SITIO WEB	21
<i>III.2.1 Etapa 1 Análisis</i>	<i>21</i>
<i>III.2.2 Etapa 2 Diseño.....</i>	<i>21</i>
<i>III.2.3 Etapa 3 Implementación</i>	<i>22</i>
<i>III.2.4 Etapa 4 Pruebas</i>	<i>22</i>
CAPÍTULO IV: DESARROLLO DE LA PROPUESTA	22
IV.1 ANÁLISIS.....	22
<i>IV.1.1 Recopilar información.....</i>	<i>22</i>
<i>IV.1.2 Análisis de sitios web.....</i>	<i>25</i>

IV.1.3 Software de programación.....	26
IV.1.4 Alojamiento Web.....	26
IV.2 DISEÑO.....	27
IV.2.1 Mapa de sitio.....	27
IV.2.2 Sabana de contenido.....	28
IV.2.3 Vistas de baja fidelidad.....	29
IV.2.4 Vistas de alta fidelidad.....	31
IV.2.5 Identidad gráfica.....	32
IV.2.6 Iconos y fondos.....	32
IV.2.7 Video motion graphic.....	33
IV.3 IMPLEMENTACIÓN.....	36
IV.3.1 Visual Studio Code.....	36
IV.3.2 Hoja de estilo.....	39
IV.3.3 Desarrollo del sitio web.....	40
IV.3.4 Línea del tiempo.....	40
IV.3.5 Casos.....	41
IV.3.6 Host.....	42
IV.3.7 Contenido responsivo.....	42
IV.4 PRUEBAS.....	43
IV.4.1 Contenido responsivo.....	43
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....	46
V.1 ENCUESTA UNO.....	47
V.2 ENCUESTA DOS.....	47
V.3 RESULTADOS ENCUESTA UNO.....	47
V.4 RESULTADOS DE ENCUESTA DOS.....	49
CONCLUSIONES.....	52
REFLEXIÓN FINAL.....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	54
ANEXO 1: SONDEO.....	59
ANEXO 2: ENTREVISTA.....	66
ANEXO 3: ENCUESTA 1.....	69
ANEXO 4: ENCUESTA 2.....	72

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

Introducción

En este primer capítulo se mencionan datos relevantes del tema de desigualdad laboral de género, así como limitar los aspectos a trabajar a lo largo de esta investigación, con que se abordan los planteamientos y objetivos, como también las preguntas de las cuales se sustenta dicho trabajo, buscando plantear un camino hacia una investigación sustentada bajo una metodología acorde a sus necesidades.

I.1 Antecedentes del problema

El Instituto Mexicano para la competitividad (IMCO) menciona que la brecha salarial de género es la diferencia que existe entre las ganancias brutas promedio que se pagan a hombres y mujeres y los aspectos de género son gravemente cuestionadas respecto a la desigualdad. En Chihuahua este tema es muy común en cualquier ámbito social y donde la violencia contra las mujeres y las niñas es una de las violaciones de derechos humanos más extendidas, persistentes y devastadoras (Díaz, 2020) de hecho se destaca incluso a nivel mundial donde según un estudio de competitividad del año 2016 muestra que México se encuentra en la posición 66 de 144 países en el Índice Global de Brecha de Género (WEF, 2016, como se citó en Rembao, 2019). Donde es casi un hecho que, en casi todas las actividades humanas, sociales, culturales, religiosas, políticas, personales, etcétera, que impliquen relaciones entre hombres y mujeres se generan inequidades directa o indirectamente e incluso en ocasiones sin percatarnos del todo y de cómo están relacionadas con el género y llevan a situaciones de desigualdad en las posibilidades y oportunidades de vida, así como al acceso y control de los recursos (Zamudio, Ayala, & Arana, 2013).

Esta violencia es causa y efecto de la desigualdad y la discriminación de género y forma parte de un continuo de violencia que de manera regular y sistemática viven mujeres y niñas en todos los ámbitos y etapas de sus vidas, y que está enraizado en los modelos culturales sexistas (Díaz, 2020).

Actualmente existen distintos sitios en internet dirigidos a las mujeres, tanto para ayudar a emprender un negocio o marca como para brindar herramientas que apoyen su crecimiento académico o laboral. Algunos de ellos son:

AllWomen.Tech (www.allwomen.tech) tiene como principal misión la disminución de la brecha de género en el campo tecnológico, brindando a las mujeres recursos educativos que les capaciten para destacar en este sector, fomentando un enfoque de igualdad y diversidad. Ofreciendo un refugio seguro donde las mujeres pueden sentirse empoderadas y protagonistas, eliminando la sensación de ser una minoría.

El Fondo Global de Mujeres (www.globalfundforwomen.org) promueve una política de tolerancia cero hacia la violencia, así como el empoderamiento económico y político, la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres. Invierten en derechos, proporcionando financiamiento y respaldo a organizaciones lideradas por mujeres que trabajan incansablemente por la justicia en sus respectivas comunidades.

Girls for a change (<https://technovationchallenge.org>) es una iniciativa, liderada por Technovation que brinda a niñas en todo el mundo, de edades entre los 10 y los 18 años la posibilidad de adquirir conocimientos fundamentales para detectar problemas en sus comunidades y proponer soluciones. Esto se logra mediante el desarrollo de aplicaciones móviles que transforman esas necesidades en oportunidades de negocio. La inspiración para esta iniciativa proviene de los Objetivos Globales de las Naciones Unidas.

I.2 Planteamiento del problema

Existen aspectos donde se ha intentado incluir un poco más a las mujeres como en la política, donde las actividades políticas están estrechamente ligadas a la toma de decisiones, poder, liderazgo y el espacio público, actividades que habían sido negadas a las mujeres por cuestiones de género donde incluso se han hecho modificaciones, pero evidentemente con poca aceptación e inclusión, sin embargo se debe considerar que aquellas mujeres que logran llegar a ocupar ciertos espacios de poder, comúnmente suelen sufrir aislamiento y son excluidas de la toma de decisiones fundamentales si no cuentan o logran obtener el apoyo mayoritario de los hombres en el poder (Zamudio, Ayala, & Arana, 2013).

Donde lo anterior mencionado nos sumerge directamente con las cuestiones de trabajo donde este factor es de mayor urgencia de atender si se aspira a una sociedad con mayor equidad de género donde las mujeres se ubican en mayor medida en la población no económicamente activa, realizando el trabajo doméstico que no tiene ingreso económico. Si se lograra un mayor posicionamiento de las mujeres en esta beneficiaría no solo a la mujer en cuestión, si no que:

el que las mujeres puedan acceder a mejores trabajos e igualmente remunerados, con prestaciones que les permitan aligerar su carga de trabajo reproductivo y una vida de trabajo equiparable a la de los hombres, contribuiría a mejorar la condición y posición de las mujeres y por consiguiente reducir las inequidades de género en este y otros factores. Además, las personas que dependan de ellas también tendrán una mejor condición de vida (Zamudio, Ayala, & Arana, 2013).

I.3 Delimitación del problema

Refiriéndose a Chihuahua como eje central de la investigación Fernández, Torres y Ochoa, mencionan que en 2019 tomando en cuenta todos los ingresos por trabajo declarados de la población Chihuahuense se presentó una brecha de ingresos entre hombres y mujeres de casi 11%. De esta brecha, de entre el 18% y el 45% (dependiendo del nivel de educación) está explicado por diferencias en dotaciones de capital humano y otras características.

También se encuentra que, de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en el estado de Chihuahua, entre el 55 y 88 por ciento no es atribuible a las diferencias en capital humano, edad, estado civil, raza, religión, puesto de trabajo u horas trabajadas, siendo, por tanto, esta brecha atribuible a discriminación por género (Fernández, Torres y Ochoa, 2019).

Dada la información anterior es posible observar que la brecha salarial entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es un tema presente en la sociedad Chihuahuense, por lo tanto, esta será el área de trabajo donde se planteará el problema y donde se limitará la investigación.

I.4 Preguntas de investigación

¿Las mujeres de Chihuahua tienden a recibir un trato laboral distinto al de los hombres?

¿Existen sitios web dedicados a hablar sobre desigualdad laboral de género?

¿Los medios digitales intervienen en la brecha laboral de género?

I.5 Objetivos de investigación

I.5.1 Objetivo General

Crear un sitio web que funcione como herramienta de difusión sobre temas de desigualdad laboral de género.

I.5.2 Objetivos Específicos

1. Investigar sobre la desigualdad laboral de género.
2. Identificar herramientas digitales que brinden información sobre la desigualdad laboral de género.
3. Recolectar experiencias y/o testimonios de mujeres, relacionados a la desigualdad laboral de género.
4. Publicar un sitio web sobre desigualdad laboral de género.

I.6 Justificación del problema

La base de esta investigación se enfoca en identificar si realmente la desigualdad laboral ocurre, teniendo como principal el ámbito económico y de la mujer. Lo que se busca es dar a conocer la situación actual respecto a la desigualdad laboral de género, creando un sitio web que funcione como herramienta para divulgar, informar y demostrar el entorno real en el que vivimos actualmente para entender las razones por las cuales existe una brecha salarial entre hombres y mujeres. Que no se trata solo de cuestiones monetarias, si no que no se les dan las mismas oportunidades y como se aplican diferencias laborales por el simple hecho del género y por razones fuera del alcance de una mujer. Así como la falta de sitios web visibles y conocidos a los cuales se pueda recurrir, ya sea por la falta de publicidad o poco alcance público entre la comunidad.

CAPITULO II: MARCO CONCEPTUAL

Introducción

El objetivo principal de este capítulo es conocer los aspectos principales de la desigualdad de género, desde definiciones y aspectos destacables respecto a este que ayudarán a el entendimiento del tema. Como la mujer ha ido marcando un camino en la sociedad y la manera en que se le han negado diversos derechos por el cumplimiento correcto de su trabajo o aspectos como los trabajos no remunerados o el papel de la mujer en el gobierno de México, todos estos aspectos funcionado como marco de la brecha de género y como se deriva de las desigualdades históricas, creadas por los roles que como sociedad se otorga a mujeres y hombres, y asumiendo que las actividades que realizan las mujeres son menos importantes que las que realizan los hombres.

Así como también el indagar respecto a estos aspectos, pero enfocado principalmente en el sector de Ciudad Juárez Chihuahua, que será el limitante de esta investigación y donde estará enfocado el sitio web a desarrollar, aspecto del cual también se abordará, mencionando los tipos de sitios web que existen y como se estará trabajando respecto al producto final que se espera entregar con la conclusión de este proyecto.

II.1 Desigualdad laboral de género

II.1.1 Definición de la desigualdad laboral de género

Según la ONU la igualdad salarial quiere decir que todos los trabajadores y las trabajadoras tienen el derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor. Así que en aspectos contraríaes la desigualdad laboral de género puede ser definida como la falta de estos aspectos al momento de hacer el pago de los servicios que realizan las mujeres (Grech, 2020).

Parte de la brecha salarial por género debe ser explicada por los diferenciales productivos de la población (escolaridad y experiencia), mientras que la otra parte se debe a factores discriminatorios.

II.1.2 Brecha salarial de género

La desigualdad salarial es un problema que aun radica en nuestra sociedad, aun cuando la educación en la mujer va en aumento, así como la participación en el ámbito laboral en muchos países, a las mujeres se les da el papel reproductivo como la educación o los

cuidados, mientras que a los hombres el papel productivo, como el típico ve y sal y caza el mamut.

Las mujeres ganan menos dinero por el mismo trabajo laborado que los hombres y la reducción de la brecha salarial es muy lenta, tanto que según la UN Woman (La Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer) a este ritmo, llevará 257 años alcanzar la paridad económica de género (Grech, 2020). Por cada 100 pesos (aproximadamente 4,8 dólares) que ingresa un hombre por un empleo, una mujer recibe 87 %, informa el Instituto Mexicano de Competitividad (IMCO), aunque de acuerdo con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, durante enero del 2020, los hombres registran un salario diario asociado a trabajadores asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) mayor que el de las mujeres a nivel nacional, 416.4 frente a 363.5 pesos por día, es decir, una diferencia (brecha) de 14.6 por ciento (Estrella, 2020).

De acuerdo con Estrella, V. en una nota del Periódico El Economista en 2020, para una mujer que trabaja el salario promedio generalmente es más bajo que el de un hombre y esto corresponde a todos los países, así como cualquier nivel de educación y por personas de la misma edad o de una edad similar. Aunque es cierto que la cantidad de organizaciones en la que se han incorporado mujeres en sus consejos directivos ha aumentado, ellas representan apenas el 9% del total de los miembros, además de que sólo lo ha hecho el 64%, en promedio, y sí, es probable que en una empresa encabezada por hombres las mujeres lleguen a ganar más que aquellas donde lidere alguna mujer, pero esto no influye en el hecho que la brecha salarial de género este presente en todos los sectores, de hecho un estudio del Instituto Mexicano de Competitividad (IMCO) en 2022, Una radiografía del sector privado: la participación y el liderazgo de las mujeres, indica que sólo y 1% de las empresas que cotiza en las bolsas de valores en México están dirigidas por mujeres. Y cabe señalar también que, en 2021, casi 17,000 mujeres renunciaron por motivos de discriminación y acoso (Juárez, 2022).

Posterior a la pandemia de 2020, miles de hombres recuperaron el nivel de trabajo que tenían, en cambio las mujeres afrontaban un déficit de 1,14 millones de empleos al cierre de 2021, según estima David Kaplan en 2021, economista del Banco Interamericano de Desarrollo. Sin mencionar un deterioro aún mayor para las mujeres casadas en relación con las solteras, así como la desventaja por maternidad que afrontan la mujer, que es otro motivo más para esta brecha, donde en promedio, a las mujeres que trabajan y son madres

se les paga menos que a las que no lo son, y esto aumenta, si el número de hijas o hijos con los que cuenta también lo hace (Baena, 2022).

El premio nobel de economía en 2023, fue otorgado para Claudia Goldin por trabajos sobre las mujeres y el mercado laboral y en este “Goldin ha demostrado que la mayor parte de esta diferencia de ingresos se da ahora entre mujeres y mujeres en la misma ocupación, y que surge en gran medida con el nacimiento del primer hijo” (Forbes Staff, 2023). Demostrando cómo muchas mujeres eligen tomar licencias laborales o trabajar a tiempo parcial después del nacimiento de un hijo debido a la falta de apoyo en términos de permisos parentales pagados o cuidado infantil accesibles y como los estereotipos de género que da la sociedad a menudo llevan a la suposición de que las mujeres son las principales cuidadoras y los hombres son los principales proveedores.

En el artículo publicado por Forbes en 2023 sobre la galardonada, mencionan que “Si las expectativas de las mujeres jóvenes están formadas por las experiencias de generaciones anteriores (por ejemplo, sus madres, que no volvieron a trabajar hasta que sus hijos crecieron), entonces el desarrollo será lento”. Esto hace referencia a que las mujeres jóvenes crecen con la percepción de que el trabajo fuera del hogar no es una expectativa o que es secundario a su papel como madres y con esto es posible que no desarrollen aspiraciones profesionales ambiciosas y por lo tanto, avancen más lentamente en sus carreras. Sin embargo, fomenta una mayor igualdad de género en la vida laboral, las expectativas pueden cambiar, lo que puede influir a un desarrollo más rápido de la igualdad de género en el ámbito profesional. La educación, la concienciación y las políticas que promuevan la igualdad de género son herramientas clave para acelerar el proceso.

II.1.2.1 Trabajos no remunerados

La educación es un derecho humano señala la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), pero en un entorno pobre o en crisis, son las niñas las que suelen ser las primeras que sacan de las escuelas para que se hagan cargo de las tareas del hogar.

La carga desproporcionada de trabajo no remunerado de las mujeres se ha convertido en una limitación para su participación en el trabajo remunerado en igualdad de condiciones con los hombres, reduciendo la posibilidad de generar ingresos monetarios y reduciendo el tiempo dedicado a otras actividades.

Las mujeres mexicanas destinan aproximadamente 74 % de su tiempo a las labores domésticas y de cuidados no remunerados frente al 24 % de los hombres, calcula el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2021 (Baena, 2022).

Siete horas diarias o 50 a la semana que se destinan a tareas del hogar como limpiar, cocinar o cuidar a otras personas, 2.5 veces más tiempo que los hombres, expone el IMCO. Donde las personas que ganan hasta cinco salarios diarios (más de 26,000 pesos al mes) 29% es mujer y 71%, hombre. Casi 14 millones de mujeres no pueden buscar empleo remunerado por realizar labores domésticas, reporta el Observatorio de Trabajo Digno de la asociación Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, y el estrés de estos constantes malabarismos destruye la salud física y mental de las mujeres, influyendo a que solo un 43 % de las mexicanas en edad de trabajar están en la población económicamente activa frente al 75,5 % de los hombres, de acuerdo con el INEGI (Baena, 2022)

Según la Real Academia de las Ciencias Sueca, en la entrega de premio nobel de economía de 2023, entregado a Claudia Goldin por trabajos sobre las mujeres y el mercado laboral, mencionan que “Goldin demostró que el acceso a la píldora anticonceptiva desempeñó un papel importante en la aceleración de este cambio revolucionario al ofrecer nuevas oportunidades para la planificación profesional” esto al brindarles mayor control, permitió planificar su maternidad de manera estratégica, posponerla si así lo deseaban. Además, empoderó a las mujeres al permitirles tomar decisiones autónomas sobre su vida personal y profesional (Forbes Staff, 2023).

Desde el año 2020 la Cámara de Diputados de México, aprobó una reforma constitucional para crear el sistema nacional de cuidados. Esto dará pie no solo a brindar tiempo a muchas mujeres que asumen la tarea del cuidado, sino que también dará la posibilidad de que muchas de ellas entren al mercado laboral. La revisión de la reforma está pendiente en el Senado de la República (Juárez, 2022).

II.1.3 Representación política de la mujer en México

De acuerdo con Juárez (2022) en el Periódico El Economista en mayo de 2019 el Congreso reformó 10 artículos de la Constitución para asegurar que las mujeres estén al frente de la mitad de los cargos de decisión en los tres Poderes del Estado, en los tres niveles de gobierno, en los organismos autónomos y en las candidaturas de los partidos políticos. Esto da a México 4 parlamentos con mayor participación femenina del mundo, con las mujeres

ocupando el 50 % de los escaños de la Cámara de Diputados y el 49.2 % del Senado, según la Unión Interparlamentaria Mundial.

Dando pie también a que en 2021 las mujeres tuvieran elecciones históricas, donde se ganaron 6 de las 15 gubernaturas estatales, tales como Baja California, Campeche, Chihuahua, Colima, Guerrero y Tlaxcala, que se suman también a la actual jefa de Gobierno de Ciudad de México. Mujeres ocupan también nueve de los 20 puestos del gabinete legal del presidente de la república, Andrés Manuel López Obrador, incluyendo secretarías clave como Seguridad, Economía, Energía y Bienestar.

También, por primera vez en la historia, hay cuatro ministras en la Suprema Corte de Justicia de la Nación de un total de once, mientras que el Banco de México tiene a una gobernadora, además de otras dos subgobernadoras de un total de cinco integrantes y el mayor rezago es en los gobiernos municipales, donde por cada tres alcaldes hombres solo hay una mujer alcaldesa, indica el INEGI (Juárez, 2022).

II.2 La brecha salarial de género en Ciudad Juárez

La participación de las mujeres en la fuerza laboral de México es una de las más bajas entre los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y de Latinoamérica. El estado con la brecha más amplia fue Coahuila, con 31.1 %: 433.4 pesos de salario del sector formal para los hombres, y 330.6 pesos para las mujeres. Le siguieron Campeche (brecha de 28.3%), Chihuahua (26.1 %), Durango (24.6 %), Sonora (23.8 %) y Aguascalientes (22.0 %). Señala el Periódico El Economista (Estrella, 2020).

En enero del 2021 en México, sólo el 41 % de las mujeres en edad de laborar tenía un trabajo remunerado, en contraste con el 72 % de los hombres, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Una diferencia salarial de casi el 20 por ciento menos perciben las mujeres de Ciudad Juárez en comparación con lo que ganan los hombres. De acuerdo con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), mientras que el sueldo promedio diario para ellos en esta frontera es de 449.79 pesos, el de ellas es de 360.96 y las campañas de prevención para la brecha de género son prácticamente inexistentes, a lo que se suma la ínfima designación presupuestal a los institutos de las mujeres, tanto municipales como estatales (Diario, 2020).

II.2.2 Cambios notables y campañas

Partiendo de lo que cada uno como persona puede realizar se toman algunos aspectos como: hacer su parte justa del trabajo de cuidado, abogar por políticas que apoyen el trabajo de cuidados, así como iniciativas de ley donde no se pregunte o se tenga que dar comprobantes de los últimos recibos de nómina, curriculum ciego (sin género o edad), capacitaciones en temas de equidad de género, sesiones de mentoría para romper con el patriarcado o simplemente actuar como modelos a seguir para los demás.

Existen también algunos acontecimientos destacables por parte del gobierno o el entorno social que se están o han llevado a cabo, como que, en marzo de 2021, la Cámara Alta aprobó un paquete de reforma a 13 leyes federales para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres tanto en el sector privado como el público. Dicha reforma busca cerrar esta brecha en el país, pero está congelada en San Lázaro (Juárez, 2022).

Marcas como el banco Santander cuenta diferentes tipos de becas y entre ellas se encuentran algunas enfocadas en el tema de la desigualdad laboral de género y en su sitio web cuentan con un apartado específico para hablar sobre el tema (Santander, 2023).

II.3 Divulgación en internet

II.3.1 Importancia de los sitios web

Por mucho tiempo las formas de aprender han ido evolucionando, hoy en día la herramienta del internet es una de las más importantes. Antes de adquirir un servicio o producto, hacer una investigación o simplemente informarse de un tema se realiza una búsqueda por Internet para revisar las características.

El sitio web ofrece la posibilidad de crear un espacio donde se pueda interactuar permanentemente con los objetivos de este, actuar como un soporte para almacenar información profesional, útil e importante para sus usuarios, y así puede actuar como una gran base de datos, siempre al alcance. Y a través de comentarios, consultas y sugerencias conocer mejor a las personas que interactúan en él, además, con herramientas especializadas, se puede analizar el comportamiento de los usuarios cuando visitan el sitio web.

Es muy común confundir una página web con un sitio web, pero no son lo mismo, pues un sitio está formado por diferentes páginas web. Una de las características principales de una página web es que tiene una sola y única URL, mientras que el sitio contiene varias URLs (Ochoa, 2021).

II.3.2 Tipos de sitios web

Para una clasificación más exacta estudio seijo en 2016 define en tres específicos, la visibilidad de contenidos, la actualización de contenidos y a la actividad o fin principal, que después se desglosan en algunos otros, los cuales son:

II.3.2.1 Visibilidad de contenidos

- Intranets: Es un sitio web instalado en una red privada con un fin principalmente empresarial u organizacional.
- Extranets: Es una "intranet llevada a internet", es decir, sigue siendo un sitio web con una finalidad privada, restringida a un número determinado de personas, pero su alcance requiere que esté en Internet. Como un sitio web que permite al usuario consultar, modificar, crear y eliminar datos internos de la empresa.
- Sitios web públicos: Este es un sitio web "al uso", de información pública, enfocado a cualquier tipo de usuario.

II.3.2.2 Actualización de contenidos

- Sitios web estáticos: Sitios web en los que los contenidos no se modifican y su información permanece inalterada con el paso del tiempo.
- Sitios web dinámicos: Aquellos en el que su contenido varía de forma permanente, como las redes sociales, los periódicos, etc.,
- Sitios web que combinan ambos tipos: Las webs de tipo empresarial son una muestra clara, con información estática como ¿Quiénes somos?, ¿Dónde estamos?, Filosofía, etc., y con información dinámica, tales como noticias de la empresa, proyectos realizados, etc.

II.3.2.3 Actividad o fin principal

- Comercial/publicitaria: Funcionan para dar a conocer por ejemplo empresas y publicitar sus servicios. También incluye los minisites de productos o campañas específicas.
- Venta: Tienen como objetivo principal la venta de productos.

- Sociales: Toda la información que incluyen es generada por los usuarios del sitio web. Los foros, blogs, redes como Facebook o MySpace, etc., pertenecen a este tipo de sitios web
- Informativos: Basados principalmente en contenido presentado por el sitio web, son la contraposición a las redes sociales, ya que aquí los contenidos se actualizan muy frecuentemente, pero por usuarios "dentro" de la empresa.
- Buscadores: Sitios web que permiten encontrar a un usuario lo que busca, como Google, Bing, Yahoo!, los directorios de servicios, productos, etc.

II.3.3 Sitios web referentes a la desigualdad salarial de género

Sitios web como www.unwomen.org/es muestran de forma clara y expositiva la situación que acontece en el mundo respecto a temas relacionados con la mujer, pero dentro de su amplio repertorio de temas cuentan con un espacio dedicado para hablar de dicha brecha, explicando de manera detallada sobre el tema y exponiendo situaciones que afectan de forma global. Incluso se puede interactuar con un calculadora de trabajo no remunerado.

También el sitio web www.ilo.org, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se dedica a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales de forma internacional, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente. Esta es la única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Y también Mesa de Mujeres (<http://www.mesademujeresjuarez.org>) es un entorno colaborativo con sede en Ciudad Juárez, en el cual se intercambian vivencias, enfoques metodológicos y servicios con el fin de fomentar una cultura basada en la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos de las mujeres y el cual monitorea el desempeño de la fiscalía general del Estado, de la Defensoría Pública y del Supremo Tribunal de Justicia.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

Introducción

En este capítulo se plantea el tipo de metodología con el que se trabaja en la presente investigación.

Los aspectos metodológicos orientan el proceso de investigación del estudio desarrollado, respecto a procedimientos, que son los que orientan cualquier proyecto educativo que se quiera realizar. Se utilizará como base el libro de Metodología de la Investigación de Hernández Sampieri et al. (2014) entre otros, para una descripción correcta de ciertas definiciones.

III.1 Metodología

III.1.1 Tipo de Investigación (paradigma)

Se trabajará con un enfoque cualitativo, que la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. Los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas (Hernández Sampieri et al., 2014).

Este tipo de investigación va muy acorde a el tipo de información y datos que se busca plasmar en el sitio web, referente a la desigualdad laboral de género en Ciudad Juárez.

III.1.2 Alcance de la investigación

El alcance para esta investigación es descriptivo, ya que va más allá de la exploración, además describe las características básicas de un fenómeno tal como ocurre en la realidad, su estructura y comportamiento se muestran utilizando criterios sistemáticos, con énfasis en una medición más precisa y de una forma detallada y específica.

Como mencionan Hernández Sampieri et al. en 2014, “únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las

variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.” Ya que será una investigación más específica a temas en particular, sin la intención de enlazar directamente a otros aspectos.

III.1.3 Diseño de la Investigación

Se implementará un diseño no experimental con el fin de observar y analizar cambios a través del tiempo de los acontecimientos ocurridos referentes a la desigualdad laboral de género y como está presente en el entorno social de Ciudad Juárez, logrando analizar estos aspectos sin manipular dicha información.

Como clasifica Hernández Sampieri et al. (2014) “por su dimensión temporal o el número de momentos o puntos en el tiempo en los cuales se recolectan datos”.

Además de esto se trabajará con una investigación transeccional donde “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores; así como diferentes comunidades, situaciones o eventos. (Hernández Sampieri et al. 2014)

III.1.4 Muestra u objeto de estudio.

El tipo de muestra y objeto de estudio a trabajar será no probabilístico, el cual se refiere a una técnica de muestreo en la que se seleccionan muestras en función de un juicio subjetivo en lugar de una selección aleatoria.

Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación (Hernández Sampieri et al., 2014).

En esta investigación se trabajará con la elección de personas con características específicas, este caso con mujeres y hombres del estado de Chihuahua, mayores de edad.

III.1.5 Instrumento (s) de recolección de datos

El principal instrumento que se utiliza para la recolección de datos serán las encuestas, principalmente para identificar de primera mano cómo las mujeres de Ciudad Juárez

(principalmente mayores de edad), perciben la desigualdad laboral de género, cómo lo llevan o dónde lo han visto reflejado, su perspectiva del tema, así como consultar la opinión que pudieran llegar a tener con la idea de la creación del sitio web y si les interesa, con preguntas tanto de abiertas como de opciones y en un formato digital, con la utilización de herramientas web para un manejo de información más organizado y también se buscaran relatos de aquellas mujeres que hayan tenido una situación referente al tema que quieran colaborar con el sitio, ya sea de manera anónima o bajo su nombre, como ella lo prefiera.

III.2 Plan Metodológico para el desarrollo del sitio web

La metodología en modelo en cascada, enfoque que fue propuesto por Winston W. Royce en 1970 (IONOS Inc., 2019), será el plan por seguir en esta investigación, para el desarrollo del sitio web referente a la desigualdad laboral de género. A continuación se describen brevemente cada una de sus etapas.

III.2.1 Etapa 1 Análisis

Se comenzará con una etapa de estudio que incluye un análisis de viabilidad y una definición de los requisitos. El análisis da como consecuencia una explicación general de las necesidades, una estrategia y una estimación financiera del plan. La actividad de recopilación de información implica no solo la obtención de datos, sino también la exploración de sitios web relacionados y una evaluación exhaustiva de sus contenidos con el fin de identificar tanto sus aspectos positivos como negativos.

III.2.2 Etapa 2 Diseño

Este paso se utiliza para formar una solución específica basada en los requisitos, la misión y la estrategia dado que después de definir los requisitos, se diseña el sistema. El equipo establece especificaciones como el lenguaje de programación o los requisitos de hardware.

Diseñar la arquitectura de programa, así como una estrategia de diseño descriptivo del mismo, centrándose en elementos concretos, como interfaces, ámbitos de trabajo o bibliotecas. Esta da como resultado un borrador del proyecto de diseño del programa, así como planes de prueba para los diferentes elementos.

III.2.3 Etapa 3 Implementación

La estructura del sitio web planteado en la etapa de diseño se implementa en esta, que incluye desarrollo de programa, depuración y pruebas. Se pone en marcha la elaboración del sitio web con el lenguaje de programación apropiado.

III.2.4 Etapa 4 Pruebas

En esta etapa se pondrán a prueba todos los componentes del sitio web, si cuenta con errores o fallas, se arreglan y se verifica si cumple con las exigencias definidas en las fases anteriores y corroborar que está listo para subirse.

CAPÍTULO IV: DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Introducción

Este capítulo tiene como finalidad mostrar la propuesta de producto como solución al problema anteriormente planteado, llevando un orden establecido en base de la metodología mencionada en el capítulo III de este proyecto. En este caso se trabajará con la metodología de modelo en cascada, la cual sigue un proceso secuencial y lineal los cuales son: análisis, diseño, implementación y pruebas.

IV.1 Análisis

En esta fase, se identifican los requisitos del sitio web. Esto implica entender las necesidades y establecer qué funcionalidades y características debe tener.

IV.1.1 Recopilar información

Al inicio de la investigación se decidió hacer una encuesta general para conocer lo que pensaban las personas acerca del tema y que sabían de él, iniciando por la desigualdad en aspectos generales, hasta llegar a la particularidad de la desigualdad laboral de género. En

este caso por aspectos informativos se hizo a ambos sexos, dando un total de 18 personas, pero donde el 75% fueron mujeres y todos mayores de edad.

Todas las personas encuestadas afirman que en México tiene un gran problema en desigualdad, como se muestra en la figura 1.

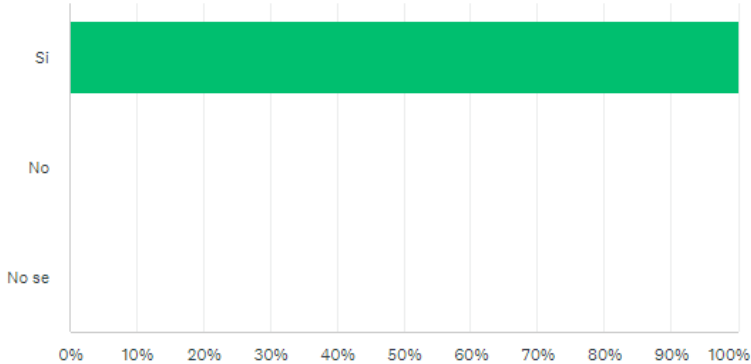


Figura 1. Encuesta, respuesta sobre la desigualdad en México.

Pero dentro de las opciones, la económica es considerada la más común y la de género ocupa el 3 lugar, tal y como lo muestra la figura 2.

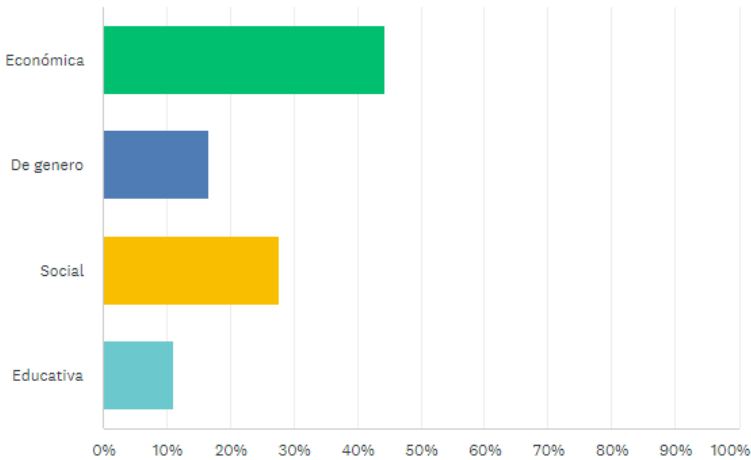


Figura 2. Encuesta, tipos de desigualdad.

Como se muestra en la figura 3, la mayoría de las personas afirman que hay desequilibrio respecto a cantidad de hombres y mujeres, en el entorno laboral que los rodea, donde la mujer sigue siendo menor en número respecto a trabajo y educación.

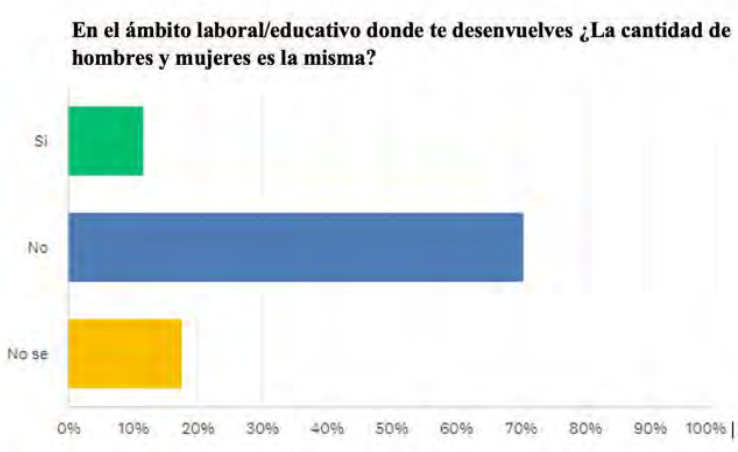


Figura 3. Encuesta, porcentaje de hombres y mujeres.

Pero aún y cuando la respuesta fue negativa, el 41.18 % opina que las mujeres están al mismo nivel laboral que los hombres. Como se muestra en la figura 4.



Figura 4. Encuesta, igualdad en el nivel laboral.

¿Por qué? Esa fue la siguiente pregunta, donde las respuestas dadas son un tanto contradictorias a la respuesta anterior, ya que en su mayoría dan ejemplos del por qué las

mujeres aun no estamos al mismo nivel laboral que los hombres, como se muestra en la figura 5, distinto tomando en cuenta al 41.18 % que consideraba lo contrario anteriormente.

- POR EL MACHISMO
- Se le siguen dando puestos más inferiores que al hombre y en algunos casos también les pagan menos
- Desigualdad de sueldos, sexismo en las oficinas, puestos que son dados a los hombres por ser hombres, hay empresas que solo buscan personal del sexo masculino etc.
- Está por igual.
- Porque aunque no sea totalmente explícito, rechazan curriculum de mujeres por el simple hecho de ser mujeres, o bien, contratan mujeres exclusivamente y con miras a involucrarse sexualmente con ellas, problema que suelen enfrentar más las mujeres, que los hombres, en el ámbito laboral. Además, se despide injustamente a mujeres en estado de gestación o con hijos; a un hombre no se le despide cuando va a ser padre o ya lo es.
- Aun se subestima su capacidad.
- En cuestión de conocimiento son muy listas pero en trabajo físicos el hombre es más fuerte.
- Por ser mujer te pagan menos que un hombre en el mismo puesto.
- Porque la mujer y hombre somos seres humanos con el mismo valor y estamos dotados igualmente para vivir una vida de éxito ... todo dependerá de la educación y pensamientos que traemos cada quien...
- Porque las mujeres tienen la misma o mayor capacidad que el hombre.
- La mayoría de las empresas del sector público y privado aceptan ambos géneros de sexo para ocupar diversos puestos laborales.
- Creo que poco a poco se está dando el cambio en ámbitos que antes estaban predestinados a géneros específicos.
- No hay muchas oportunidades para las mujeres.
- Porque todavía hay mucho muchísimo.
- Por que pues es como debe de ser.
- porque es más fácil que contraten a un hombre que a una mujer en un trabajo.
- Las mujeres son capaces de hacer muchas cosas. Es cierto que existen unas limitantes pero de que pueden, si pueden.

Figura 5. Encuesta, respuestas abiertas del ¿Por qué? Hay o no, un mismo nivel laboral de género.

Lo que nos muestran las respuestas obtenidas es que, aunque las personas son conscientes de la minoría respecto a la mujer en el ámbito laboral, no saben mucho respecto al tema, o simplemente lo ignoran. Lo que reafirma que la información respecto al tema es muy limitada o no hay conocimiento previo, incluso en las mujeres, donde se ignora, se deja pasar y por ello es mejor no mencionarlo.

IV.1.2 Análisis de sitios web

Se busco la mayor cantidad de sitios dedicados al tema de desigualdad laboral de género, con el fin de analizar qué información ya se brindaba, qué aportaban y tener referencias para el propio. Los principales encontrados fueron:

- Global Fund for Women. (<https://www.globalfundforwomen.org>)
- ONU mujeres. (<https://www.unwomen.org/es>)

- Centro de documentación (CEDOC) del Instituto Nacional de las Mujeres. (<http://cedoc.inmujeres.gob.mx>)

Destacando el último, el cual es el más amplio con su información, es fundamentado por el INEGI, distribuido por el Gobierno de México y es actualizado constantemente, ya que los otros, al igual que algunos periódicos y foros también han hecho publicaciones referentes al tema, pero verdaderamente ninguno de estos trata específicamente la desigualdad laboral de género, solo aportan información en un entorno dedicado a la mujer, donde es incluso es un poco difícil llegar al apartado específico de este.

IV.1.3 Software de programación.

El software por utilizar sería Visual Studio Code, un código fuente desarrollado por Microsoft, tomando en cuenta que es una herramienta de código abierto y gratuita, lo que lo hace accesible sin costos adicionales. También es importante destacar, que cuenta con una amplia número de extensiones y complementos, lo que brinda una gran flexibilidad y personalización para adaptarse a las necesidades de cada programador, además cuenta con una interfaz intuitiva y amigable, que facilita la edición y navegación en el código, es altamente compatible con múltiples lenguajes de programación, entre ellos HTML y CSS, que son los lenguajes con los que se estaría trabajando, sumado a esto, también distintas plataformas, lo que permite trabajar en diversos proyectos sin restricciones. También se destaca por su rendimiento rápido y eficiente, lo que contribuye a una experiencia de desarrollo más fluida (Flores, 2023).

IV.1.4 Alojamiento Web

A la hora de elegir un proveedor de alojamiento web, se decidió por 000webhost, ya que ofrece varias ventajas que lo destacan frente a otros web hosts disponibles en el mercado. 000webhost proporciona servicios de alojamiento web de forma totalmente gratuita, te permite experimentar, codificar y construir sin una inversión. Además, ofrece una alta disponibilidad de sus servidores y una buena velocidad de carga, lo que garantiza un tiempo de actividad confiable y una experiencia fluida para los visitantes. También brinda soporte técnico competente, una interfaz intuitiva y fácil de usar, lo que facilita la gestión y el mantenimiento del sitio web. Con esta opción, podremos estar contando con un proveedor

de alojamiento que puede brindar una solución confiable, accesible y de calidad para el sitio web. (000webhost, s. f.)

IV.2 Diseño

En esta etapa se crea un plan detallado de cómo se construirá el sitio web. El diseño del sitio web es de gran importancia para garantizar que el contenido se presente de manera clara y efectiva para el usuario, y que se logren los objetivos establecidos en la etapa de planificación. Se tendrán en cuenta los aspectos visuales, la usabilidad, la accesibilidad y la funcionalidad, así como la selección de los mejores métodos para presentar la información. El diseño también deberá adaptarse a las diferentes plataformas y dispositivos en los que se acceda al sitio web, como computadoras de escritorio, tabletas y teléfonos móviles. La etapa de diseño es esencial para asegurar que el sitio web cumpla con los requisitos del usuario y se convierta en una herramienta eficaz.

IV.2.1 Mapa de sitio

Se realizó un primer mapa de sitio de lo que sería el sitio web, como se muestra en la figura 6. Los temas y páginas escogidos se seleccionaron en base a la investigación realizada en los dos primeros capítulos de este proyecto.

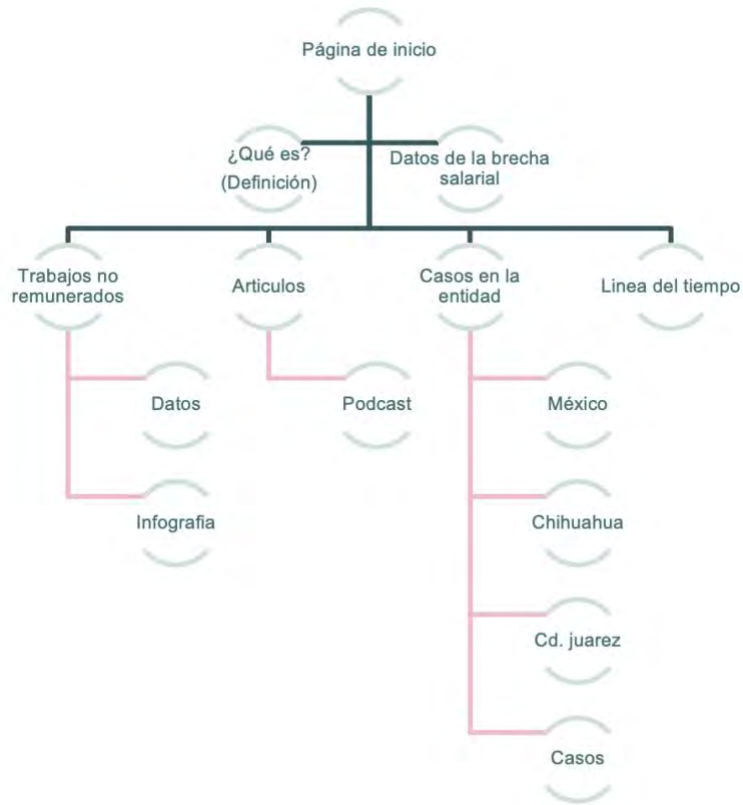


Figura 6. Mapa de sitio.

IV.2.2 Sabana de contenido

Se realizó una sábana de contenido para planificar, organizar y visualizar la estructura del contenido de cada una de las secciones que se va a plasmar en el sitio web, la cual se puede visualizar en la figura 7.

Sabana de contenido				
Inicio	Trabajos no Remunerados	Artículos	Casos en la Entidad	Línea del tiempo
<ul style="list-style-type: none"> - Introducción al tema. - Datos destacados sobre la brecha salarial. - Enlaces a las otras secciones del sitio web. 	<ul style="list-style-type: none"> - Definición y explicación del concepto. - Datos e estadísticas relevantes. - Infografía sobre la distribución de trabajos no remunerados. - Recursos relacionados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lista de artículos relacionados con la desigualdad laboral de género. - Sección de Podcast con episodios relacionados. - Enlaces para acceder a los artículos y escuchar los podcasts. 	<ul style="list-style-type: none"> - Secciones dedicadas a México, Chihuahua y Ciudad Juárez. - Información sobre casos y experiencias de mujeres en la lucha contra la desigualdad laboral de género en estas regiones. - Testimonios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cronología de acontecimientos históricos relevantes relacionados con la desigualdad laboral de género. - Breves descripciones y fechas de eventos significativos. - Imágenes o gráficos para ilustrar los eventos.

Figura 7. Sabana de contenido.

IV.2.3 Vistas de baja fidelidad

Se creó un boceto en base a vistas de baja fidelidad el cual se muestra en la figura 8, las cuales permitirán explorar ideas de diseño de manera más rápida y así poder tener un primer acercamiento a la visualización, además de detectar posibles problemas que pueda tener el diseño.

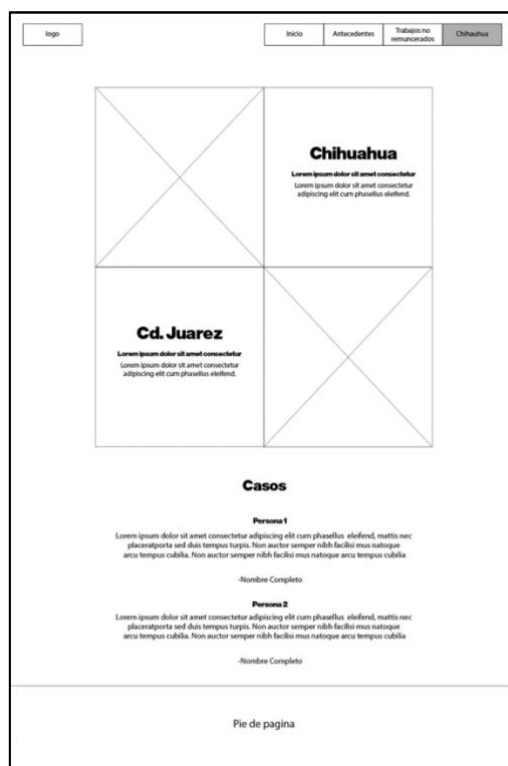
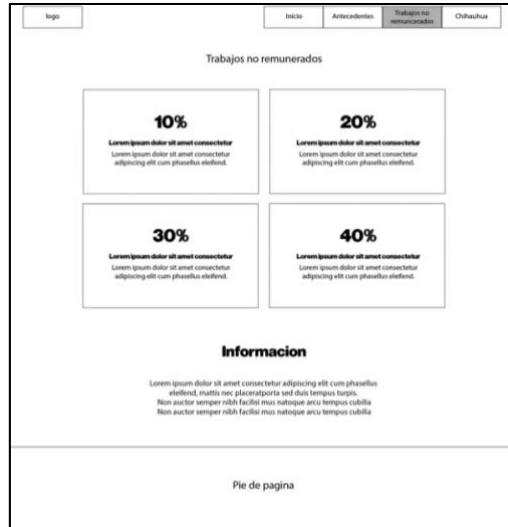
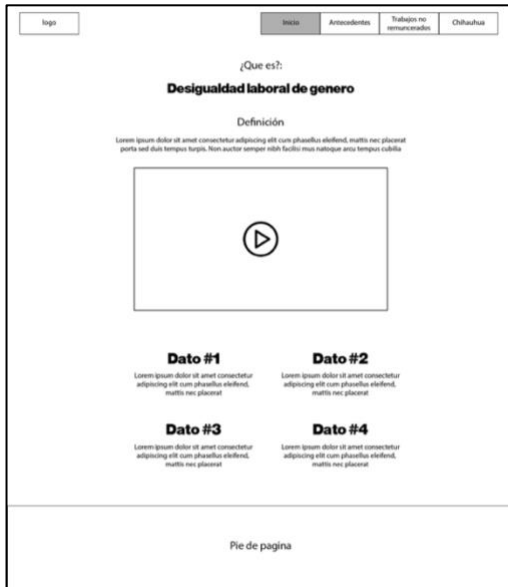


Figura 8. Vistas de baja fidelidad.

IV.2.4 Vistas de alta fidelidad

Con ayuda de framer.com, una plataforma de diseño web, que ayuda a diseñar ideas para tus proyectos, se crearon las vistas de alta fidelidad en base a las vistas de baja fidelidad, ya agregando la información que se espera que lleve el sitio en su mayoría, se conceptualizaron mejor algunas ideas de diseño, e incluso se modificó el menú para acomodar mejor la información e incluir nueva (ver figura 9).

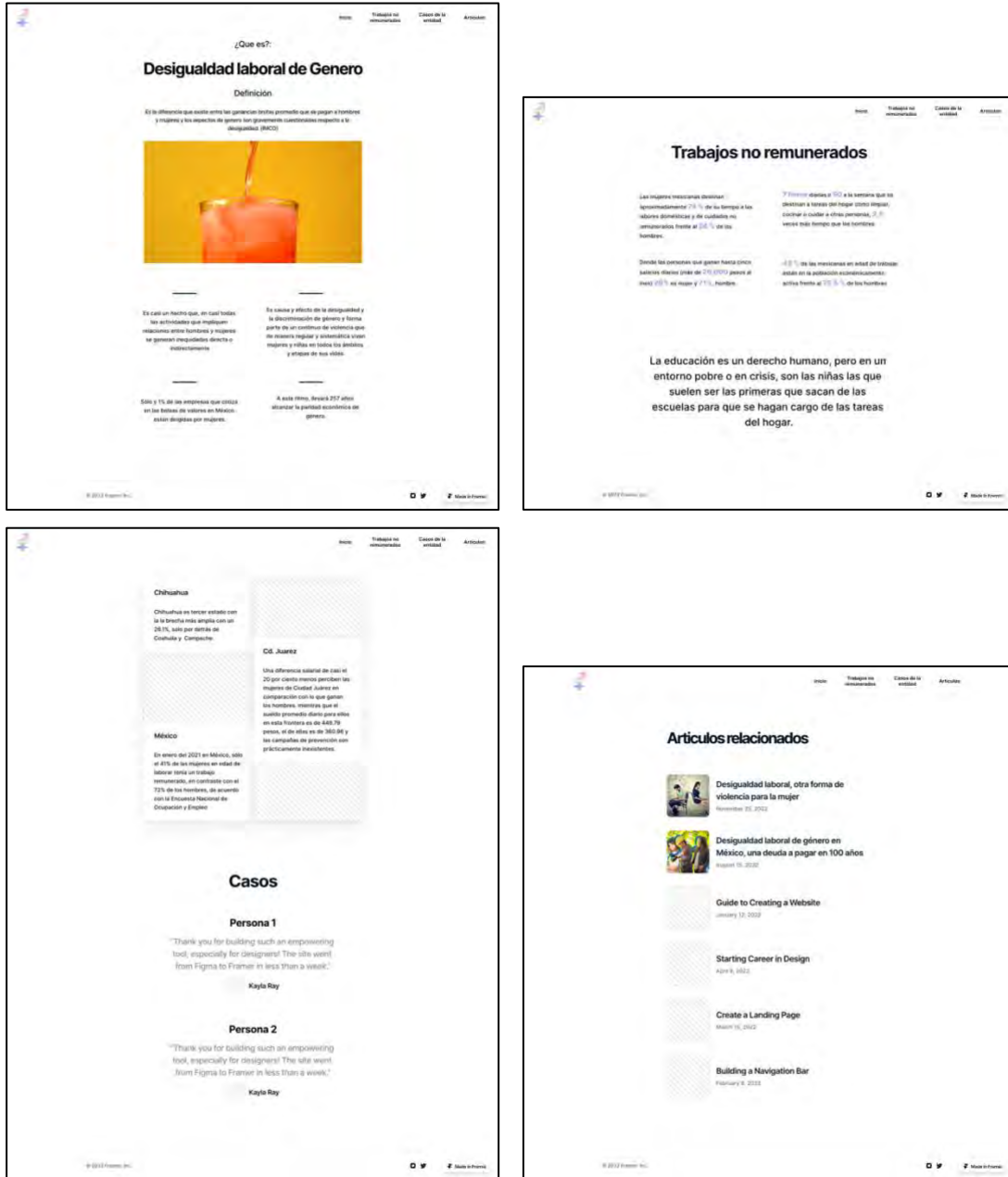


Figura 9. Vistas de alta fidelidad.

IV.2.5 Identidad gráfica

Se comenzó a crear una identidad gráfica al sitio, la cual se puede visualizar en la figura 10, partiendo de la creación de un isotipo, con la utilización de los símbolos establecidos para el hombre y la mujer “♂ y ♀”, como también el símbolo de “=”, que se utiliza hoy de forma universal en matemáticas para hacer referencia a la igualdad.

Como también se estableció la tipografía principal a usar, la cual es “Open Sans”, una fuente de Google de código abierto, en la que se estará trabajando también con sus variantes.

La paleta de colores escogidos fue en base a colores que están relacionados a la mujer, así como a proyectos y movimientos impulsados o dirigidos hacia ellas, buscando también que estos combinaran y fueran armónicos para lo que se busca hacer.

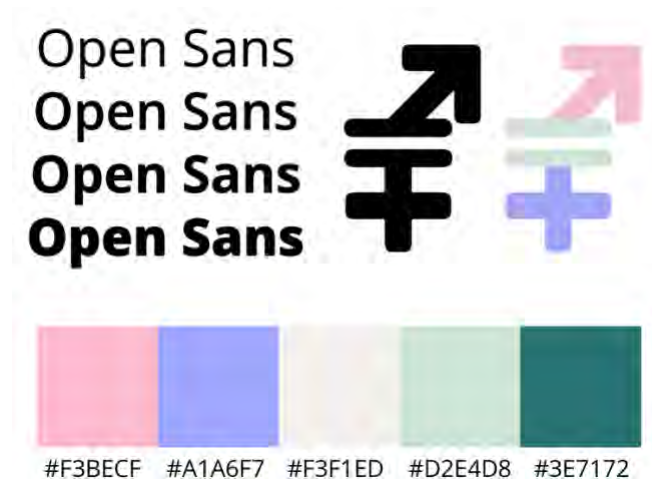


Figura 10. Identidad gráfica.

IV.2.6 Iconos y fondos

Se utilizaron un par de iconos para la representación de las diferentes plataformas donde se pueden encontrar los podcasts referentes, los cuales son de la sección gratuita del sitio fontawesome.com (ver figura 11).



Figura 11. Iconos utilizados en el sitio web.

Para los fondos utilizados en el sitio se usó Haikei.app, la cual es una aplicación web para generar contenido visual y en el cual permite personalizar el diseño, a lo que más se acomode a las necesidades. En este caso se utilizaron fondos en formato SVG (ver figura 12).

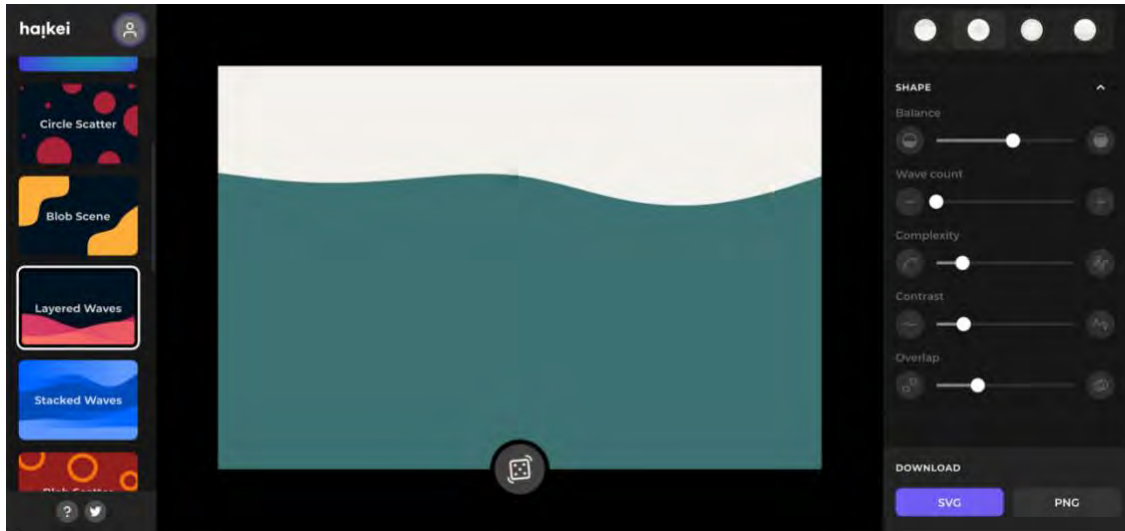


Figura 12. Captura, fondos realizados mediante Haikei.app.

IV.2.7 Video motion graphic

También se decidió crear un video motion graphic como herramienta extra en el sitio, el cual incluyera información relevante, la cual fue recaudada de la investigación previa del tema, con el fin de enriquecer el sitio tanto visualmente como informativamente (ver figura 13).



Figura 13. Captura, frame del video motion graphic.

Se realizó mediante Adobe After Effects, como se muestra en la figura 14, donde te permite crear gráficos en movimiento y efectos visuales llamativos (Adobe After Effects, s. f.).

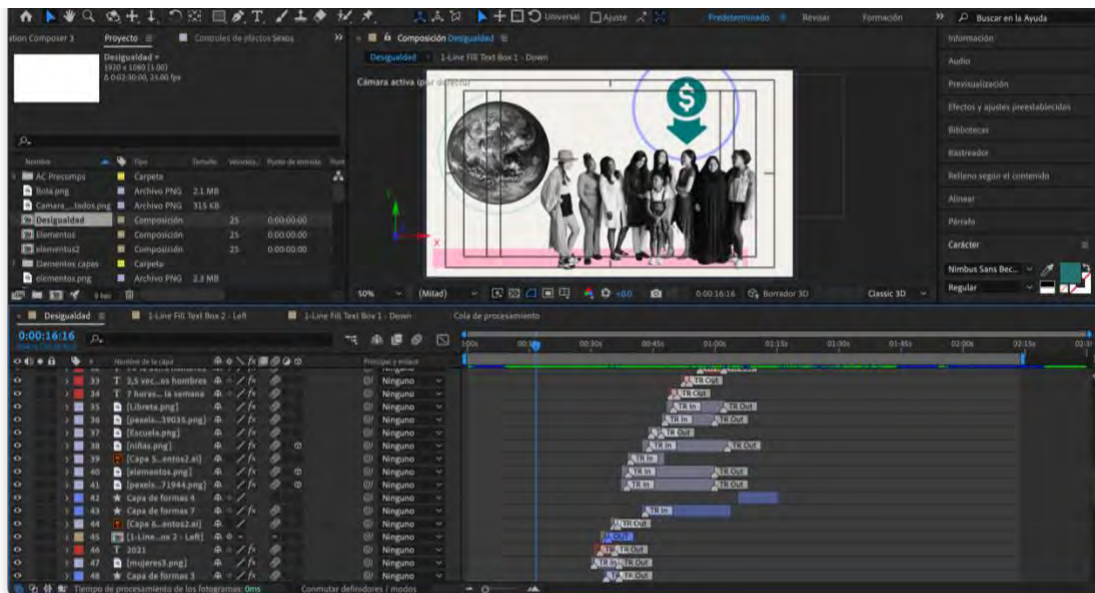


Figura 14. Animación del video en After Effects.

Se le dio un estilo collage al video y se utilizaron distintos vectores gráficos como también imágenes sacadas de pexels.com (ver figura 15), sitio que ofrece fotos de stock

completamente gratuitas y de alta calidad, donde menciona en su licencia que no hace falta mencionar la fuente y se puede modificar las fotos y vídeos, libremente siempre y cuando sea de manera respetuosa.

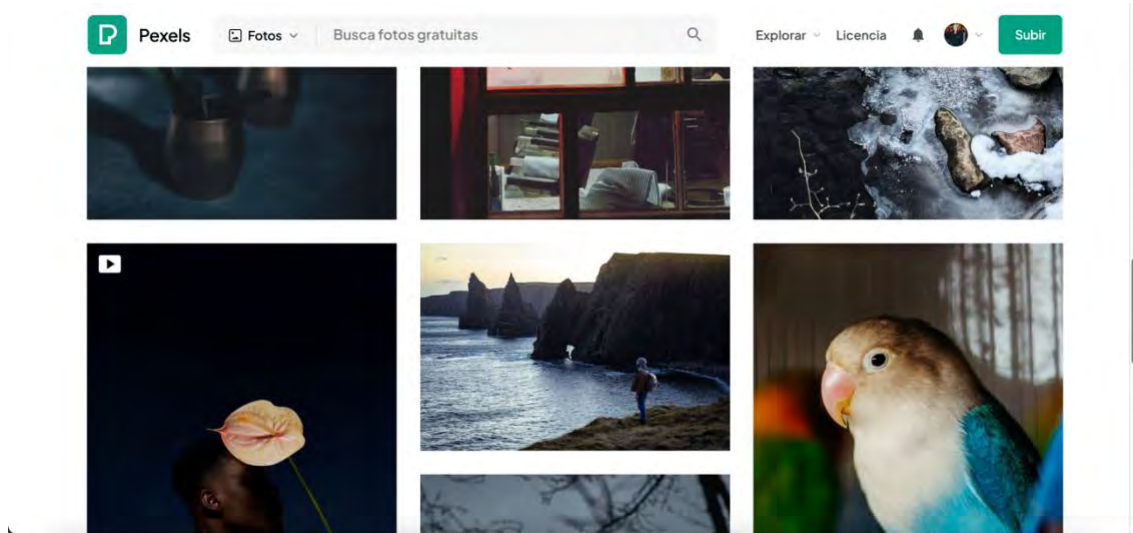


Figura 15. Captura, banco de imagen, Stock.

Posteriormente el video fue subido a YouTube, como muestra la figura 16, para tener una forma más sencilla de visualización, como también para facilitar el agregarlo al sitio web al momento de programar.



Figura 16. Captura, video en YouTube.

IV.3 Implementación

En esta etapa, se programan y codifican las diferentes partes del sitio web, como la interfaz de usuario y las funcionalidades. Es importante garantizar que el sitio web se construya de manera sólida y eficiente. Además, se realizaron pruebas para detectar y solucionar cualquier problema técnico antes del lanzamiento del sitio web.

Los usuarios no leen. Con gran rotundidad Nielsen (1997) expone que lo habitual es que un usuario no lea con detalle ni siquiera una mínima parte de los textos de una página web. En su lugar, y por economía de tiempo, el usuario se limita a hojear la página por encima. Es decir, el usuario realiza un rápido barrido visual de cada página buscando elementos que llamen su atención.

Por lo tanto, es fundamental garantizar que el contenido se presente de manera efectiva y clara para el usuario, y que la navegación y la funcionalidad sean sencillas e intuitivas.

También es importante que el sitio web sea accesible para todas las personas. La etapa de implementación es crucial para que el sitio web se construya de manera efectiva y cumpla con los requisitos del usuario.

IV.3.1 Visual Studio Code

Para la realización del sitio web se utilizó Visual Studio Code, donde se trabajó con los lenguajes de programación HTML y CSS para el desarrollo de este (ver figura 17).

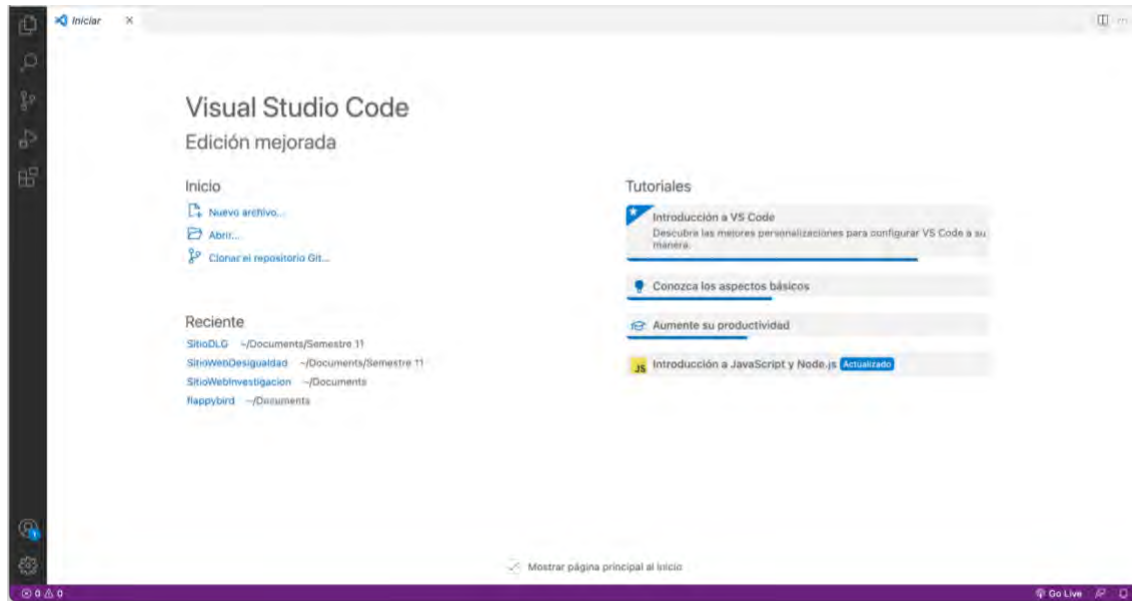


Figura 17. Creación del proyecto en Visual Studio Code.

Se comenzó creando una nueva carpeta, la cual se nombró “SitioDLG”, después se crearon los archivos que serían las páginas del proyecto: “index”, que sería la página principal, seguido de las respectivas páginas HTML que serían las secciones que complementarían el sitio y los respectivos archivos CSS nombrado, también se agregó una subcarpeta con el nombre “imágenes” donde iría cualquier elemento gráfico que se utilice en el proyecto. Todos los archivos y carpetas utilizadas en el proyecto se pueden ver en la figura 18.

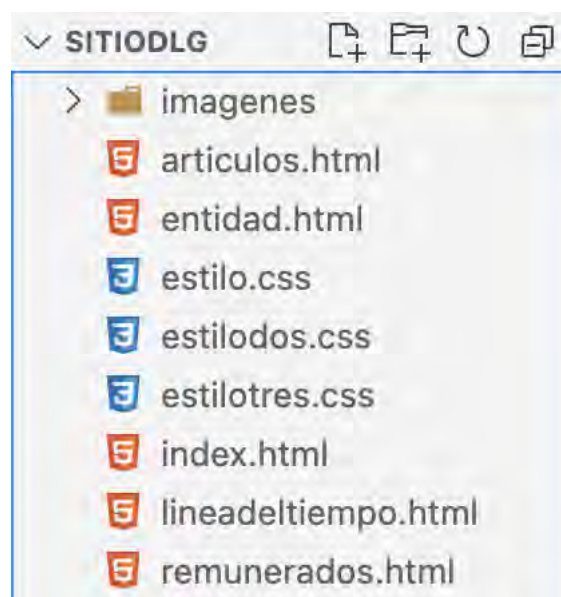


Figura 18. Orden de las carpetas del sitio web

Se instaló la extensión "Live Server" en Visual Studio Code, que permitirá visualizar el sitio web en tiempo real mientras se editan los archivos. (ver figura 19).

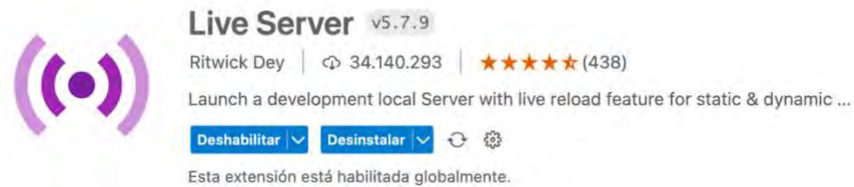


Figura 19. Extensión Live Server

Se trabajó principalmente con las etiquetas <HTML>, <head>, <body>, <header>, <section> y <footer> para el desarrollo de los documentos HTML, como muestra la figura 20.

```
1 <!DOCTYPE html>
2 <html lang="en">
3
4 <head>
5   <meta charset="UTF-8">
6   <meta http-equiv="X-UA-Compatible" content="IE=edge">
7   <meta name="viewport" content="width=device-width, initial-scale=1.0">
8   <title>Desigualda Laboral de Genero</title>
9   <link rel="stylesheet" href="https://cdn.jsdelivr.net/npm/font-awesome@6.4.0/css/all.min.css">
10  <link rel="stylesheet" href="estilo.css">
11
12 </head>
13
14 <body>
15   <header>
16   </header>
17
18   <section>
19   </section>
20
21   <footer>
22   </footer>
23
24 </body>
25 </html>
```

Figura 20. Captura, Esqueleto principal del archivo HTML

IV.3.2 Hoja de estilo

Lo siguiente que se trabajó fue la hoja de estilo en cascada (CSS) donde se definió a presentación visual del documento HTML. Aspectos como el color, tamaño, fuente y posición de los elementos en la página, y para separar el contenido del diseño visual del sitio web.

Comenzando con establecer la fuente que tendría todo el documento, la cual fue “Open Sans”, proveniente de Google Fonts (ver figura 21).

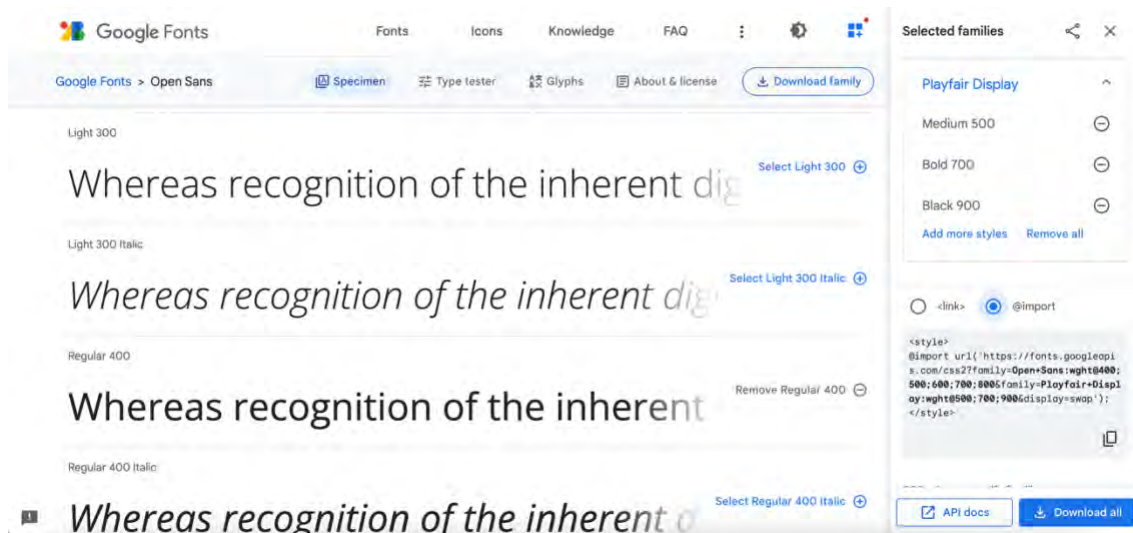


Figura 21. Captura, Google Fonts.

Y se especificaron los datos básicos que tendría documento (ver figura 22).

```
estilos.css > .menu
1  @import url('https://fonts.googleapis.com/css2?family=Open+Sans:wght@400;500;600;700;800&family=Playfair+Display:');
2
3  *{
4      margin: 0;
5      padding: 0;
6      box-sizing: border-box;
7      text-decoration: none;
8      list-style: none;
9      font-family: 'Open Sans', sans-serif;
10 }
11
```

Figura 22. Captura, hoja de estilo

IV.3.3 Desarrollo del sitio web

Se fue programando lo establecido en las vistas de baja y alta fidelidad, logrando que quedaran lo más parecido a lo planteado, pero tomando en cuenta la paleta de color y aplicando estilo a los textos, títulos y subtítulos. También se agregó mediante la etiqueta <iframe> el video realizado y cual se había subido a YouTube con anterioridad, así como los fondos SVG mencionados antes y la información correspondiente en cada área del sitio. (ver figura 23).



Figura 23. Captura, secciones del sitio web.

IV.3.4 Línea del tiempo

Se agregó una hoja nueva al sitio web, donde se incluyó una línea del tiempo, la cual se muestra en la figura 24, con la finalidad de brindar más información de una forma más visual

y atractiva, mostrando acontecimientos destacados de la historia respecto a la desigualdad laboral de género, los cuales han influido a la situación actual.

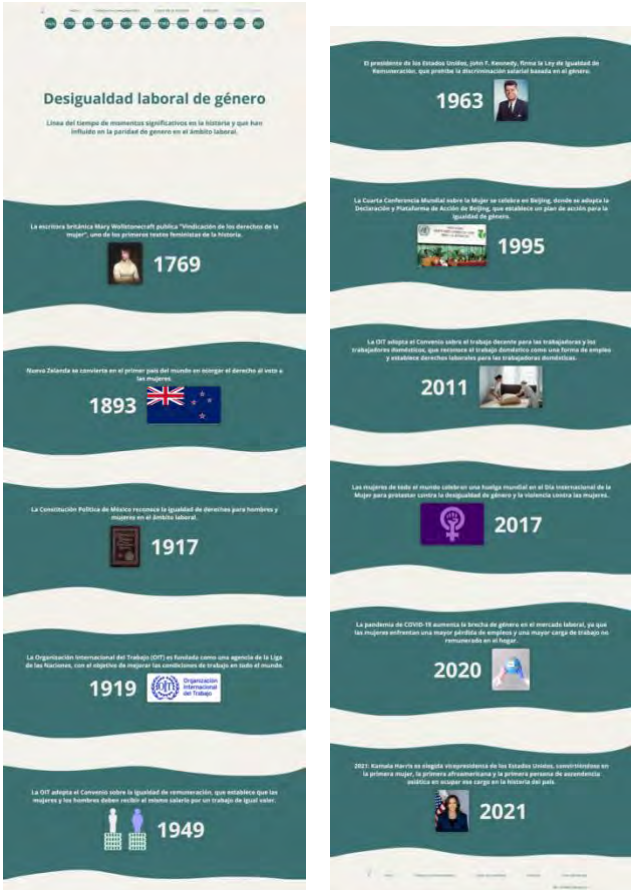


Figura 24. Captura, línea del tiempo en el sitio web.

IV.3.5 Casos

Para tener un toque más humano en el sitio web se incluyeron historias y testimonios de mujeres en la sección de casos de la entidad, que ayudaron a sensibilizar sobre el problema. Hacer llegar la invitación a diferentes grupos de mujeres hasta llegar con aquellas que hubieran pasado por estos acontecimientos y quisieran compartirlos. Así como también se agregó un apartado donde cualquier persona que entre al sitio web pueda compartir desde ahí mismo sus testimonios, como muestra la figura 25.

El formulario de contacto tiene un título "Contacto" en el centro superior. Debajo del título, hay un campo de texto etiquetado "Nombre" con el placeholder "Nombre". A continuación, hay un campo de texto etiquetado "Mensaje" con el placeholder "Mensaje". En la parte inferior del formulario, hay un botón azul con el texto "Enviar".

Figura 25. Captura, formulario de contacto para testimonios.

IV.3.6 Host

Ya que el sitio web fue terminado de codificar, se subió al host en línea gratuito, donde se pueden modificar los archivos que se subieron desde el panel de administrador. El enlace para la visualización del proyecto es: <https://sitiowebdlg.000webhostapp.com>

IV.3.7 Contenido responsivo

Se especificaron las características para el contenido responsivo utilizando Media queries, como muestra la figura 26, las cuales permiten aplicar estilos CSS según el tipo general de un dispositivo (como impresión o pantalla) u otras características como la resolución de la pantalla o el ancho del viewport del navegador (*Uso de media queries - CSS | MDN*, s. f.).

```
@media(max-width:799px){
    .menu {
        padding: 10px;
    }

    .menu label{
        display: initial;
        padding-left: 70%;
    }
}

@media(max-width:479px){
    .menu {
        padding: 10px;
    }

    .menu label{
        display: initial;
        padding-left: 70%;
    }
}
```

Figura 26. Captura, media queries en el CSS.

IV.4 Pruebas

En esta etapa, se llevó a cabo una revisión detallada del sitio web para garantizar que cumpla con todos los requisitos y estándares definidos en las etapas anteriores del proceso de desarrollo, en asegurarse de que todos los contenidos del sitio web sean precisos, relevantes y fáciles de usar para los usuarios. Además, se llevó a cabo pruebas para garantizar que el sitio web sea compatible con diferentes navegadores y dispositivos, y se aseguró que cumpla con los estándares de accesibilidad para garantizar que todas las personas, puedan usar el sitio web sin problemas.

Así como también fue sometido a una revisión por parte de una psicóloga con relación al contenido incluido tanto en el sitio como en el video, para que se cumpliera con los requisitos planteados al inicio.

IV.4.1 Contenido responsivo

Con la ayuda del explorador Google Chrome y la herramienta de “inspeccionar” que incluye, se hicieron varias pruebas del contenido responsivo, para verificar que funcionaran adecuadamente. Distintas pruebas tanto para celular como para tableta y para un uso vertical como horizontal de ambos.

Vista vertical del iPhone 12 Pro (ver figura 27).

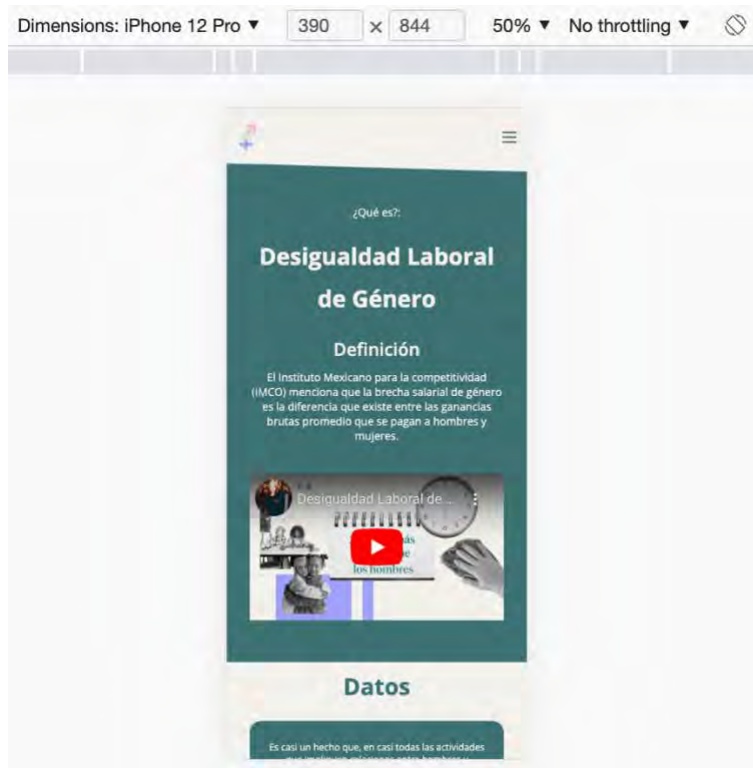


Figura 27. Vista vertical del iPhone 12 Pro

Vista vertical del iPad Air (ver figura 28).



Figura 28. Vista vertical del iPad Air

Vista horizontal del Samsung Galaxy S8+ (ver figura 29).

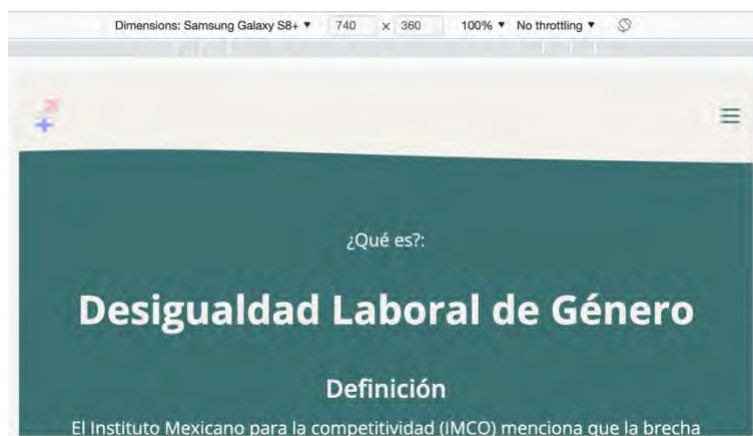


Figura 29. Vista vertical del Samsung Galaxy S8+.

Vista horizontal del Surface Pro 7 (ver figura 30).



Figura 30. Vista vertical del Surface Pro 7.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

En este capítulo se presentó el sitio web a una serie de personas, tanto a hombres como a mujeres, todas mayores de edad, para que la conocieran, probaran y después aportaran observaciones mediante dos encuestas, las cuales se crearon mediante Forms de Google,

donde se pueden crear formularios personalizados para encuestas y cuestionarios sin ningún cargo adicional (Google, s. f.).

V.1 Encuesta uno

Esta encuesta consta de 6 preguntas y se aplicó a 25 personas, tanto hombres como mujeres, mayores de 18 años. Con la finalidad de conocer el interés del usuario con la información presentada en el sitio web, saber qué opinión tiene acerca de esta, si se comprende el tema presentado y si realmente aporta información interesante.

V.2 Encuesta dos

Este formulario se aplicó a 8 personas y está conformado por 9 preguntas. Enfocado principalmente en la usabilidad del sitio, comprensión y su funcionalidad con el usuario.

V.3 Resultados encuesta uno

A continuación se muestra una parte de los resultados de la encuesta uno. Para ver la información completa y a detalle puede ser consultada en el anexo 3.

Se les preguntó por su conocimiento previo respecto al tema de desigualdad laboral de género y en su mayoría no sabían tanto del tema, a excepción de 1 persona, que señaló que sabe bastante, como muestra la figura 31.

2. ¿Tenías conocimiento de la información mostrada en el sitio?
25 respuestas

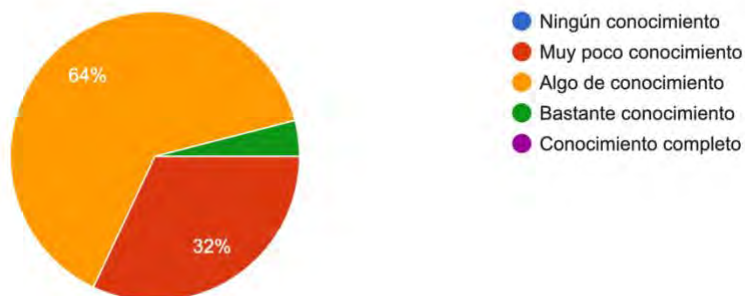


Figura 31. Gráfica de encuesta de prueba de interés, conocimiento del tema.

En la figura 32, se presenta el porcentaje de entendimiento de los usuarios respecto al tema expuesto en el sitio web, donde los resultados son positivos, señalando que se entiende perfectamente.

3. De 1 a 5 (siendo 1 el mas bajo y 5 lo mas alto) ¿Se entiende el tema que se presenta?

25 respuestas

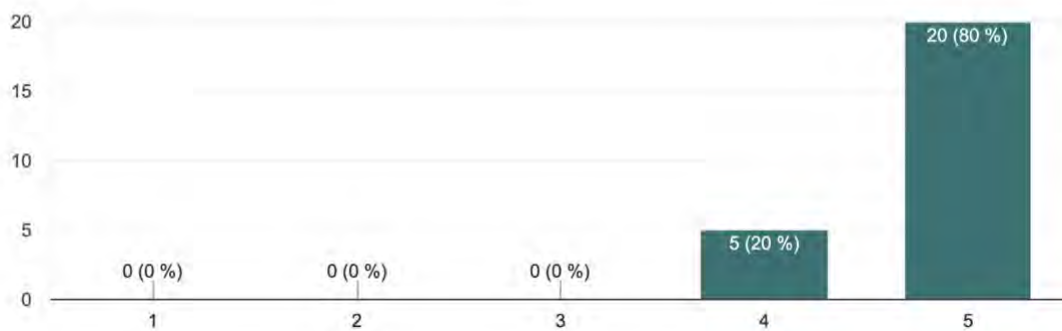


Figura 32. Gráfica de encuesta de prueba de interés, entendimiento del tema.

En la pregunta 4 se preguntó por el interés generado por el sitio web, hacia el tema de desigualdad laboral de género, donde las respuestas en su mayoría fueron positivas, donde el 64% dio el puntaje más alto, señalando que este ayudó a generar un total interés, como muestra la figura 33.

4. De 1 a 5 (siendo 1 el mas bajo y 5 lo mas alto) ¿Te parece que el sitio genera un mayor interés del tema?

25 respuestas

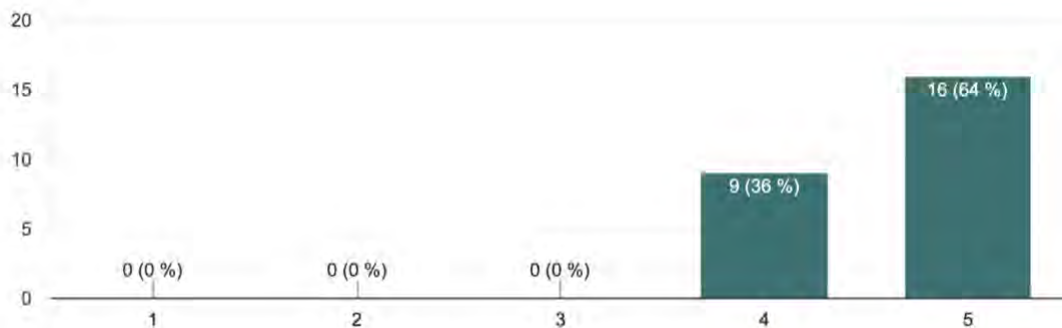


Figura 33. Gráfica de encuesta de prueba de interés, interés del tema.

Se aplicó una pregunta abierta para conocer los aspectos que más gustaron o llamaron la atención del sitio web, donde las respuestas más recurrentes fueron la línea del tiempo, los casos de mujeres presentados en el sitio web y las estadísticas mostradas en este.

V.4 Resultados de encuesta dos

A continuación se muestra una parte de los resultados de la encuesta dos. Para ver la información completa y a detalle puede ser consultada en el anexo 4.

Como muestra la figura 34, 5 de las 8 personas encuestadas consideran que la información presentada en el sitio web es muy fácil de encontrar, la cual es mayoría, las otras 3 personas mención que es fácil, dejando de igual manera una respuesta positiva.

1. ¿Pudiste encontrar fácilmente la información presentada en el sitio web?

8 respuestas

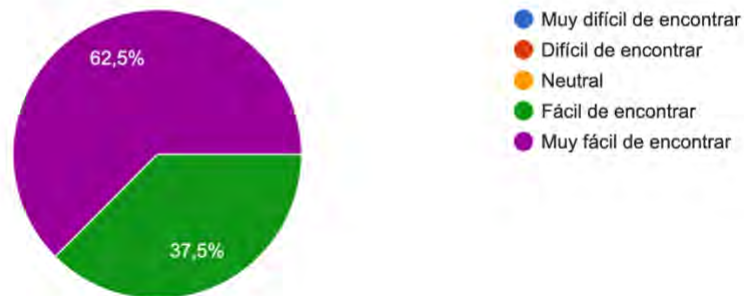


Figura 34. Gráfica de encuesta para prueba de usabilidad, información presentada en el sitio web.

Las personas encuestadas consideran que el diseño y estructura del sitio web es muy claro y comprensible, como lo muestra la figura 35, tomando en cuenta que todas las puntuaciones dadas son positivas.

2. De 1 a 5 (siendo 1 el mas bajo y 5 lo mas alto) ¿Te resultó claro y comprensible el diseño y la estructura del sitio web?

8 respuestas

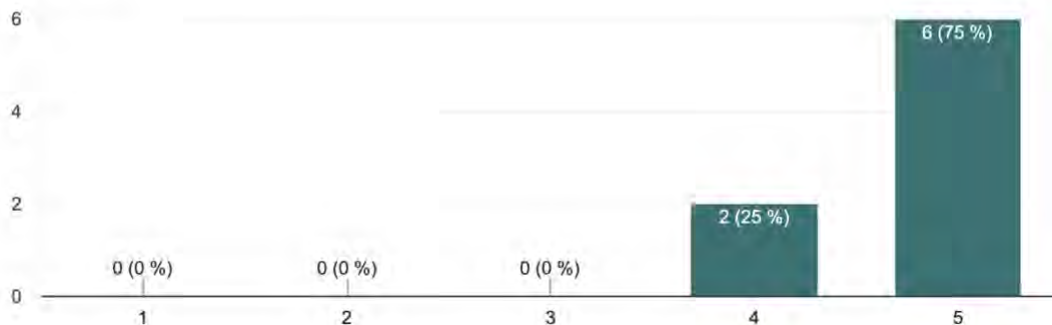


Figura 35. Gráfica de encuesta para prueba de usabilidad, comprensión del diseño y estructura.

El total de las personas encuestadas consideran que el sitio web no es difícil de usar y entender (ver figura 36). La respuesta a esta pregunta generó que ninguna persona contestara la pregunta 5, la cual era: Si la respuesta anterior fue "Si" ¿Que parte te resultó difícil de usar o entender?

4. ¿Hubo alguna parte del sitio web que te resulto difícil de usar o entender?

8 respuestas



Figura 36. Gráfica de encuesta para prueba de usabilidad, dificultad de usar y entender el sitio web.

Al preguntar por algún error encontrado en el sitio, solamente 1 persona identificó uno, como muestra la figura 37.

La respuesta dada por esta única persona que encontró un error y se redactó en la siguiente, en la pregunta 8, la cual es "¿Qué problema técnico o error encontraste?", fue: En casos de la entidad un anónimo está en negritas y no está con la paleta de colores y en el nav al poner el mouse arriba parece que desaparece el nombre.

7. ¿Encontraste algún problema técnico o error mientras usabas el sitio web?

8 respuestas



Figura 37. Gráfica de encuesta para prueba de usabilidad, posible problema técnico o error en el sitio web.

Se preguntó por aspectos positivos o a destacar del sitio web, las respuestas de los encuestados se pueden ver en la figura 38.

9. ¿Hubo algo en particular que te gustó o te sorprendió positivamente del sitio web?

8 respuestas

El espacio para exponer los casos de desigualdad y la sección de podcast recomendados

No particularmente.

Me gustó lo sencillo y digerible de la información.

En como esta acomodada la información se me hizo lindo

La línea del tiempo y la incorporación de videos de Youtube

Me sorprendio que solo habria un cambio en mas de 200 años para las mujeres en mexico .t

Me gusto donde puedo leer experiencias de otras mujeres, leer lo que vivieron me hizo reaccionar que me ha costado reconocer que vivía ese problema (desde la ignorancia) y resulta que me habían ocurrido sin saberlo.

Me gusto el video.

Figura 38. Respuesta abierta para prueba de usabilidad, aspectos positivos.

CONCLUSIONES

En conclusión, los objetivos planteados en el proyecto fueron alcanzados de manera completa y satisfactoria. Primero se llevó a cabo una investigación sobre la desigualdad laboral de género, lo que permitió obtener una mayor comprensión del tema. Después, se identificaron y seleccionaron herramientas digitales relevantes que proporcionaran información precisa y actualizada sobre la desigualdad laboral de género, como podcast y algunos artículos relevantes que enriquecieran más el sitio web.

Se recolectaron experiencias y testimonios de mujeres de manera efectiva, agregando un toque más humano al sitio web y destacando los casos en la ciudad. Estas historias ayudaron a sensibilizar sobre el problema y resaltaron la importancia de abordar la desigualdad laboral de género desde una perspectiva personal.

Finalmente, se creó y lanzó el sitio web con éxito, logrando nuestro objetivo principal de crear una herramienta para difundir información sobre la desigualdad laboral de género, proporcionar una fuente confiable de información. Este logro es un paso importante hacia la concientización y la promoción de la igualdad en el trabajo, cumpliendo con la misión general del proyecto.

REFLEXIÓN FINAL

El realizar esta investigación ha sido de los retos más satisfactorios logrados a lo largo de la carrera, el haber abordado un tema tan importante, interesante y personalmente significativo ha sido enriquecedor.

A lo largo de la realización de este proyecto, cada etapa ha revelado herramientas y conocimientos adquiridos a lo largo de los años, desde los primeros semestres hasta ahora. El producto final ha dejado una sensación de satisfacción. Desde la construcción del sitio web hasta la creación del video motion graphics, cada paso fue un desafío que se superó día a día. La investigación y la interacción con personas para incorporar casos en el proyecto también representaron desafíos, pero con el tiempo y el esfuerzo, fueron superados con éxito.

La colaboración y la organización en el trabajo, que junto con el apoyo de la Dra. Iris Iddaly Méndez Gurrola, fueron fundamentales para llevar a cabo este proyecto de manera efectiva, como también a la Mtra. Sonia Delgado Ríos quien revisó el sitio y el video y brindó retroalimentación para enriquecerlo.

Sin duda, este proyecto no solo ha ampliado mis conocimientos, sino que también ha proporcionado nuevas experiencias que difícilmente se olvidarán.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Efe. (2022, 8 marzo). Los datos que reflejan la situación de las mujeres en México este 8M. www.efe.com. <https://bit.ly/3tMUcxU>
- Araújo Freitas, A. (2015, 1 enero). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantifica: el impacto del capital humano, cultural y social. ScienceDirect. Recuperado 10 de marzo de 2022, de <https://bit.ly/3CMQGYx>
- Baena, M. (2022, 16 marzo). *Los avances de la situación de las mujeres en México son insuficientes*. EFEMINISTA. <https://efeminista.com/avances-mujeres-mexico/>
- Campos, G. (2010). Introducción al arte de la investigación científica. México. Porrúa.
- Commeva. (2021, 6 marzo). Internet, la mejor amiga para el desarrollo de las mujeres. Coomeva. [Recuperado 24 de febrero de 2022] de https://www.comeva.com.co/en_equidad/publicaciones/167231/internet-la-mejor-amiga-para-el-desarrollo-de-las-mujeres/
- CNN. (2017, 8 de marzo). Women strike around the world. Recuperado el 23 de marzo de 2023, de <https://www.cnn.com/2017/03/08/world/womens-strike-2017-international-womens-day/index.html>
- Diario, I. G. E. (2020, 7 marzo). Es del 20% brecha salarial entre hombres y mujeres aquí. El Diario. Recuperado 7 de abril de 2022, de <https://bit.ly/35Vx3Bt>
- Díaz, U. (2020, 6 marzo). ONU México llama a escuchar las voces de las mujeres que claman igualdad y justicia. Recuperado 28 de septiembre de 2021, de <https://www.unicef.org/mexico/>
- estudioseijo. (2016). Tipos de sitios web. Estudio Seijo. Recuperado 7 de abril de 2022, de <http://www.estudioseijo.com/noticias/tipos-de-sitios-web.htm>
- Estrella, V. (2020, 9 marzo). Brecha salarial en el mercado formal persiste en los estados. El Economista. <https://bit.ly/3pSMH7u>

- Fernández A., Torres A., Ochoa, G. (2019, 10 diciembre). Vista de Discriminación de ingresos por género en un estado del norte de México: el caso Chihuahua. *Revista Contexto*. Recuperado 24 de febrero de 2022, de <https://revistas.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/985/1488>
- Flores, F. (2023, 13 abril). Qué es Visual Studio Code y qué ventajas ofrece. *OpenWebinars.net*. <https://openwebinars.net/blog/que-es-visual-studio-code-y-que-ventajas-ofrece/>
- Forbes Staff. (2023). Dan Premio Nobel de Economía a Claudia Goldin por trabajos sobre las mujeres y el mercado laboral. *Forbes México*. Recuperado el 19 de Octubre de 2023, de <https://www.forbes.com.mx/dan-premio-nobel-de-economia-a-claudia-goldin-por-trabajos-sobre-las-mujeres-y-el-mercado-laboral/>
- Google. (s. f.). *Formularios de Google*. Recuperado 7 de octubre de 2023, de <https://bit.ly/48Xagkv>
- Grech, V. (2020, 14 septiembre). Todo lo que debe saber sobre promover la igualdad salarial. ONU Mujeres. <https://bit.ly/3799mGd>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2023). Las mujeres y la autonomía económica. Recuperado 4 de mayo de 2023 de <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Boletines.php>
- International Labour Organization. (s. f.). About the ILO. Recuperado el 23 de marzo de 2023, de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
- International Labour Organization. (1949). Convention No. 100: Equal Remuneration Convention. Recuperado el 23 de marzo de 2023, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312175:NO
- International Labour Organization. (2011). Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Recuperado el 23 de marzo de 2023, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

- IONOS Inc. (2019, 21 marzo). El modelo en cascada: desarrollo secuencial de software. IONOS Digitalguide. Recuperado 13 de mayo de 2022, de <https://www.ionos.mx/digitalguide/paginas-web/desarrollo-web/el-modelo-en-cascada/>
- Jara, J., Barzola, L., & Aviles, P. (2019, 25 septiembre). Vista de Importancia del Marketing Digital en el Comercio Electrónico. E-IDEA. Recuperado 8 de abril de 2022, de <https://bit.ly/3xfu4ig>
- Juárez, B. (2022, 10 marzo). Reformas para la igualdad de género en las empresas y la burocracia, ¿letra muerta?.El Economista. <https://bit.ly/379HCRt>
- Lugo, D. C., Rodríguez Pérez, R. E., & Ramos Lobo, R. (2021, 3 agosto). ¿Existe convergencia regional en la brecha salarial por género en México? Economía, Sociedad y Territorio, 21(67), <https://bit.ly/3tKNQ24>
- Myers, D. (2006), Psicología (7.a ed.). Editorial Médica Panamericana: Madrid.
- New Zealand History. (s. f.). Women and the vote. Recuperado el 23 de marzo de 2023, de <https://nzhistory.govt.nz/politics/womens-suffrage>
- Ochoa, J. (2021, 28 enero). ¿Qué tipos de sitios web existen? MX. Recuperado 7 de abril de 2022, de <https://bit.ly/3v00MBE>
- Publicidad Píxel (2014). Tipos de Logotipos, su Clasificación Según su Composición. [Consultado el 11 de marzo de 2018] Disponible en: <http://www.publicidadpixel.com/tipos-de-logos/>
- Pexels. (s. f.-a). Fotos de stock gratis, imágenes libres de regalías y sin derechos de autor. <https://www.pexels.com/es-es/>
- Pymerang (2017). Cómo crear una empresa en México. [Consultado el 03 de febrero de 2018] Disponible en: <http://www.pymerang.com/emprender/1038-5-maneras-garantizadas-de-perder-clientes>
- Ramírez, A. (2013). Estudio de las marcas. México: Ed. Novaro

Rodríguez Pérez, R. E., Castro Lugo, D., & Mendoza López, M. (2018, 5 junio). Desigualdad salarial y trabajo informal en regiones de México. *Región y sociedad*. Recuperado 10 de marzo de 2022, de <https://bit.ly/3tM6LJG>

Rodríguez, V. A., & Cabrera, E. C. (2019, 27 marzo). Importancia de las tecnologías de la información y las comunicaciones. *eumed.net*. Recuperado 5 de abril de 2022, de <https://bit.ly/3rbv1UY>

Santamaría, J. *El diseño como motor de productividad*. España. Ed. McGraw

Santander. (2023). ¿Qué hace Santander por la igualdad de género? www.santander.com. <https://bit.ly/453ap2i>

Servicios de Administración Tributaria (SAT) (2010). Obligaciones fiscales [Consultado el 3 de febrero de 2018] Disponible en: http://www.sat.gob.mx/informacion_fiscal/obligaciones_fiscales/paginas/default

Software de gráficos animados y efectos especiales para videos | Adobe After Effects. (s. f.). <https://www.adobe.com/mx/products/aftereffects.html>

Stanton, E. C., Gage, M. J., Anthony, S. B., & Harper, I. H. (1898). *History of Woman Suffrage*. The Hollenbeck Press.

The New York Times. (2021, 7 de noviembre). Kamala Harris Makes History as First Woman and Person of Color Elected Vice President. Recuperado el 23 de marzo de 2023, de <https://www.nytimes.com/2020/11/07/us/politics/kamala-harris-women.html>

Uso de media queries - CSS | MDN. (s. f.). https://developer.mozilla.org/es/docs/Web/CSS/Media_Queries/Using_media_queries

U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (s. f.). The Equal Pay Act of 1963. Recuperado el 23 de marzo de 2023, de <https://www.eeoc.gov/wages-and-workplace/employers/equal-pay-act-1963>

United Nations. (s. f.). International Women's Year (1975). Recuperado el 23 de marzo de 2023, de <https://www.un.org/womenwatch/feature/iwd/history.html>

United Nations. (1995). Beijing Declaration and Platform for Action. Recuperado el 23 de marzo de 2023, de <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

Wollstonecraft, M. (1769). A Vindication of the Rights of Woman. Publicado Por J. Johnson.

Zamudio, F., Ayala, M., & Arana, R. (2013, octubre). Mujeres y hombres: Desigualdades de género en el contexto mexicano. Recuperado 28 de Septiembre de 2021, de <https://bit.ly/3Pziiqz>

000webhost. (s. f.). 000webhost powered by hostinger. <https://me>

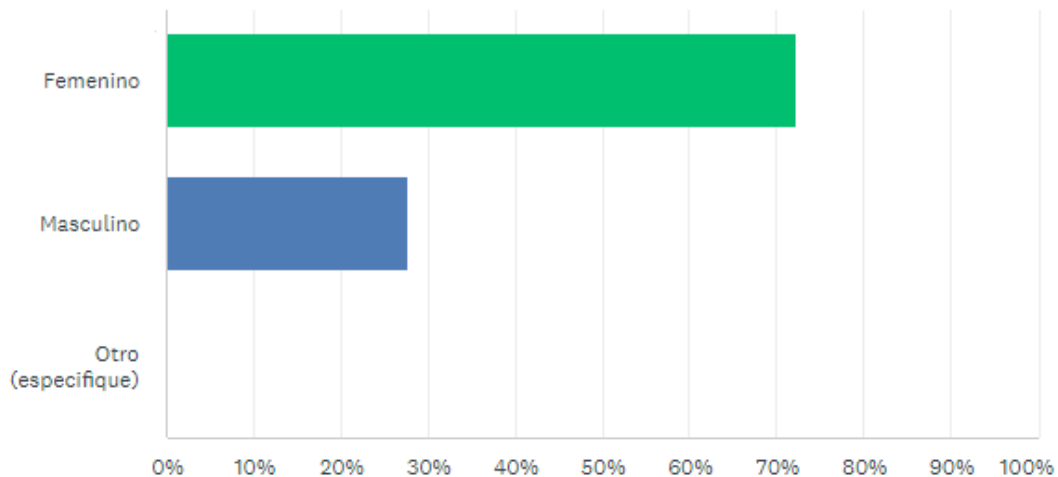
Anexo 1: Sondeo

Se realizó una encuesta al inicio del proceso de investigación del tema, para identificar y conocer lo que los usuarios piensan sobre él, donde se encuestaron a 18 personas mayores de edad.

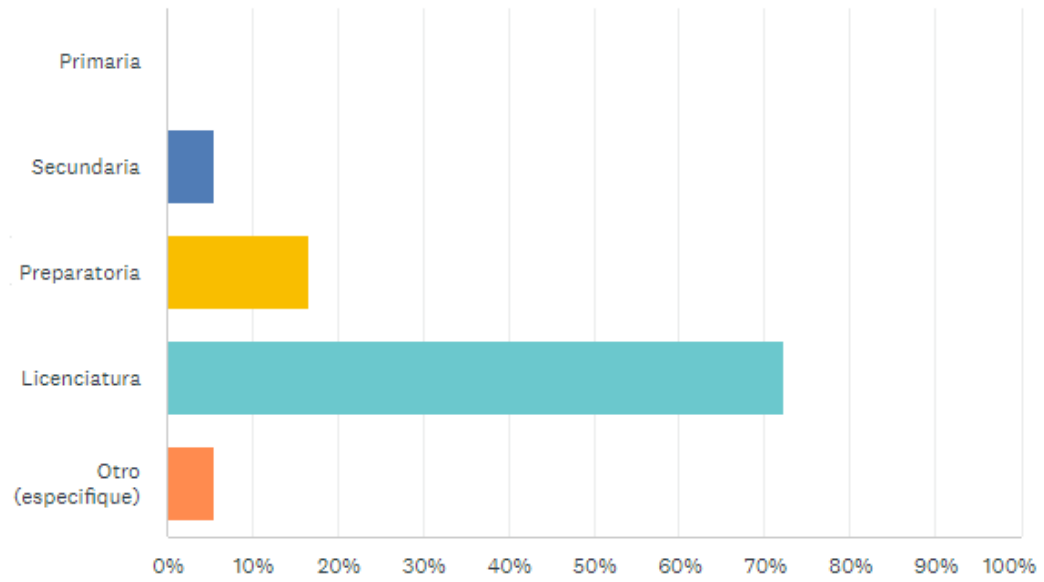
Con un propósito educativo, el siguiente sondeo será con el fin de conocer un poco más de la situación de desigualdad en México.

Marca la respuesta más afín a ti.

1. Sexo:
 - Femenino
 - Masculino
 - Otro _____

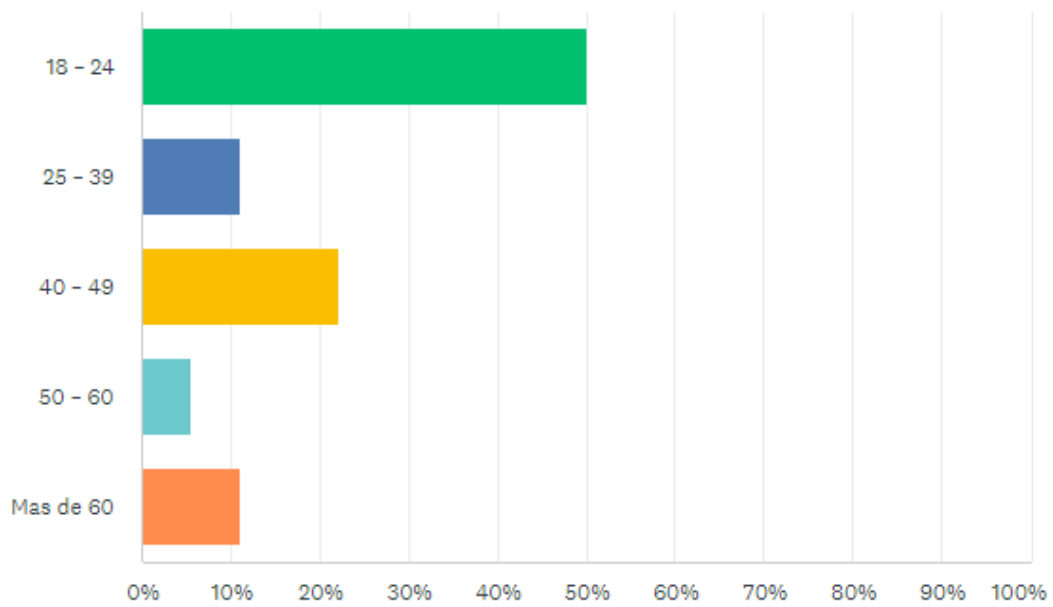


2. Grado académico:
 - Primaria
 - Secundaria
 - Preparatoria
 - Licenciatura
 - Otro _____



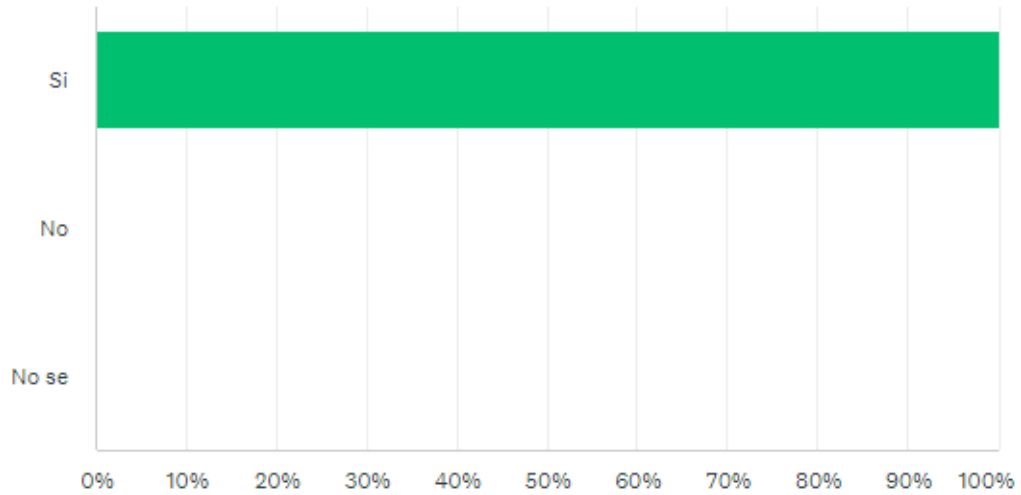
3. Edad:

- 18 – 24
- 25 – 39
- 40 – 49
- 50 – 60
- Mas de 60



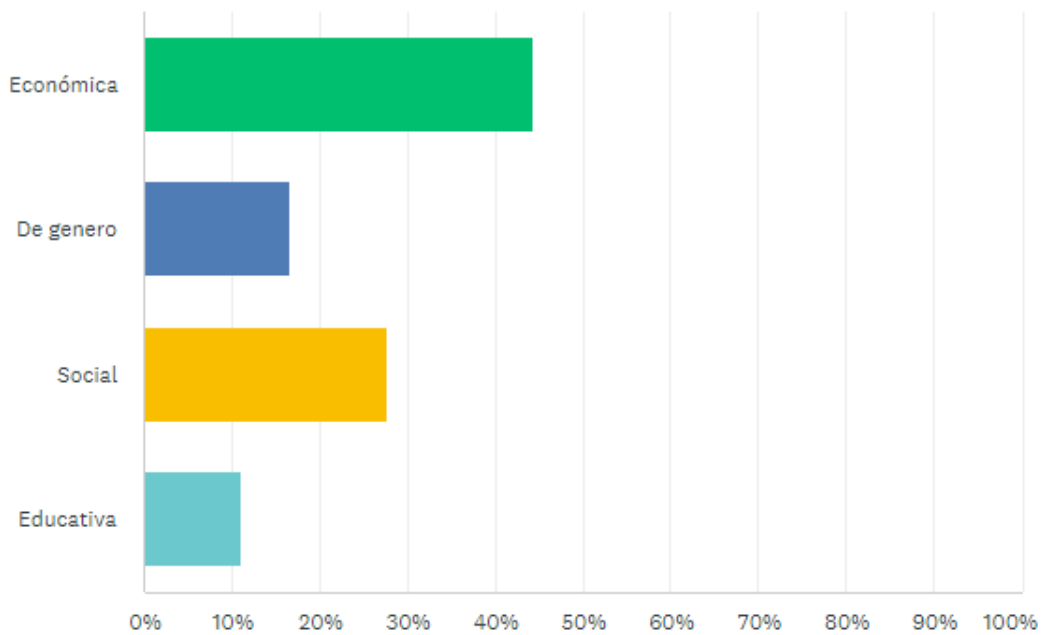
4. ¿Consideras que México tiene un problema de desigualdad?

- Si
- No
- No sé



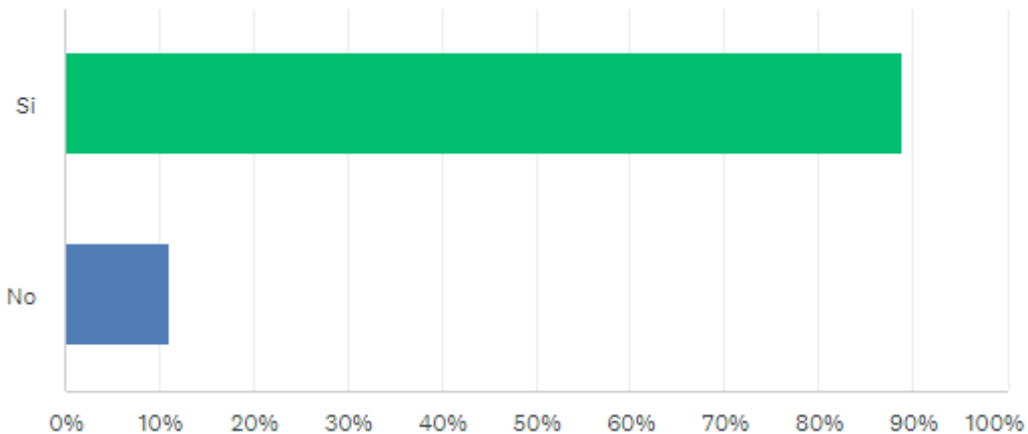
5. ¿Qué situación de desigualdad crees que es más común en México?

- Económica
- De género
- Social
- Educativa



6. ¿Alguna vez has sido testigo de algún acto de desigualdad?

- Si
- No



7. De ser una respuesta afirmativa ¿podrías mencionar alguna?

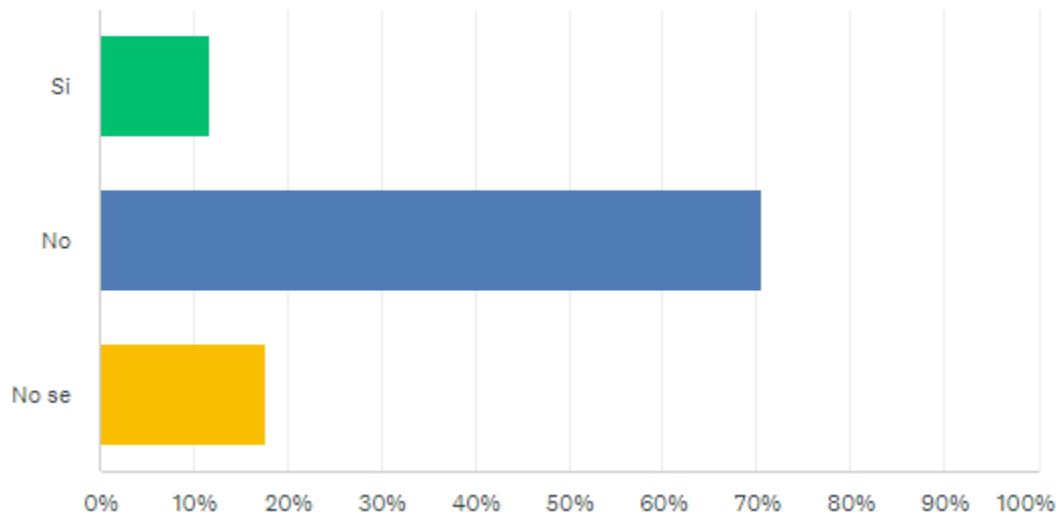
13/17 respuestas

- En el acceso a trabajos de alto nivel
- No dar el mismo trato o el servicio a una persona por tener menos dinero.
- Se discrimina a las personas por su color de piel, nivel socioeconómico en cualquier ámbito (escolar, laboral, social, etc.). Cuando he buscado empleo se me ha discriminado por ser mujer, teniendo la misma preparación que mis compañeros hombres.
- En un municipio del estado de chihuahua no se empleó a ninguna mujer en el ayuntamiento
- A los de escuelas privadas como tec de Monterrey les dan mejores trabajos que a los de escuelas públicas.
- Género.
- Debido a la desigualdad de educación, económica y social no puedes ser tratado de igual manera a la hora de pedir un empleo ... todo esto crea un círculo vicioso!!!
- Desigualdad por diferentes clases sociales y hay abuso por ser pobre o rico.
- En programas de salud y apoyos como becas y Prospera mucha gente de la clase baja desconoce o por no presentar buena apariencia no los atienden.
- El machismo está todavía muy fuertemente en México.
- A una amiga no la aceptaron en un lugar solo por ser mujer.
- Discriminación.

- Me ha tocado ver que en maquilas mujeres capacitadas no les dan el puesto por ser mujeres.

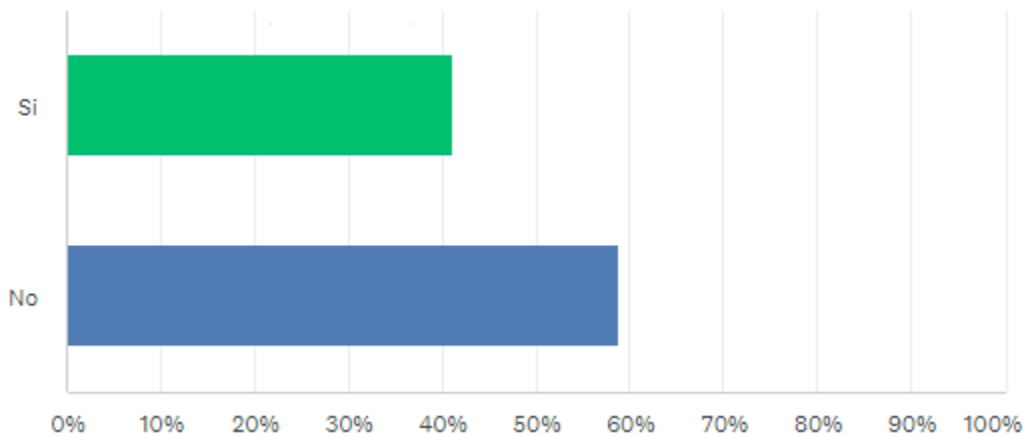
8. En el ámbito laboral/educativo donde te desenvuelves ¿La cantidad de hombres y mujeres es la misma?

- Si
- No
- No sé



9. ¿Crees que las mujeres actualmente se encuentran al mismo nivel laboral que los hombres?

- Si
- No



10. ¿Por qué?

17/18 respuestas

- POR EL MACHISMO
- Se le siguen dando puestos más inferiores que al hombre y en algunos casos también les pagan menos
- Desigualdad de sueldos, sexismo en las oficinas, puestos que son dados a los hombres por ser hombres, hay empresas que solo buscan personal del sexo masculino etc.
- Está por igual.
- Porque, aunque no sea totalmente explícito, rechazan currículum de mujeres por el simple hecho de ser mujeres, o bien, contratan mujeres exclusivamente y con miras a involucrarse sexualmente con ellas, problema que suelen enfrentar más las mujeres, que los hombres, en el ámbito laboral. Además, se despide injustamente a mujeres en estado de gestación o con hijos; a un hombre no se le despide cuando va a ser padre o ya lo es.
- Aun se subestima su capacidad.
- En cuestión de conocimiento son muy listas, pero en trabajo físicos el hombre es más fuerte.
- Por ser mujer te pagan menos que un hombre en el mismo puesto.
- Porque la mujer y hombre somos seres humanos con el mismo valor y estamos dotados igualmente para vivir una vida de éxito ... todo dependerá de la educación y pensamientos que traemos cada uno...
- Porque las mujeres tienen la misma o mayor capacidad que el hombre.
- La mayoría de las empresas del sector público y privado aceptan ambos géneros de sexo para ocupar diversos puestos laborales.
- Creo que poco a poco se está dando el cambio en ámbitos que antes estaban predestinados a géneros específicos.
- No hay muchas oportunidades para las mujeres.
- Porque todavía hay mucho muchísimo.
- Por qué pues es como debe de ser.
- porque es más fácil que contraten a un hombre que a una mujer en un trabajo.
- Las mujeres son capaces de hacer muchas cosas. Es cierto que existen unas limitantes, pero de que pueden, si pueden

Anexo 2: Entrevista

Se entrevistó al Dr. Isaac Leobardo Sanchez-Juarez, economista de Ciudad Juárez y profesor investigador de la UACJ, con el fin de que nos compartiera su opinión respecto al tema con el cual estamos trabajando (Desigualdad en Chihuahua en el ámbito económico y dirigido a la mujer en el campo laboral.) así como también su experiencia en el tema.

1. ¿Consideras que México tiene un problema de desigualdad?

Si evidentemente si lo tiene.

2. ¿Alguna vez has sido testigo de algún acto de desigualdad?

Si, son constantes en todas las áreas en todos los momentos del tiempo. Hay diferentes tipos de desigualdad.

3. ¿Crees que nuestro tipo de gobierno o nuestros gobernantes influyen en la desigualdad de nuestro país?

Si por supuesto que lo hacen, la vía más lógica de influencia es a través del sistema impositivo

4. Según la constitución “Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos” ¿Crees que esta cuestión se hace valer?

Bueno los salarios mínimos hace mucho que dejaron de ser suficientes y acordes con los principios constitucionales incluso con la reforma más reciente del 2018.

5. ¿Qué obstáculos se tiene para salir adelante en México?

Si evidentemente hay diferentes tipos de obstáculos, y no solo en México, en el mundo es un rasgo, la desigualdad es inherente al sistema de producción capitalista.

6. ¿Cree usted que en México hay, o no hay, discriminación contra las mujeres?

Si es evidente también el caso, hay grupos más y menos vulnerables y uno de los grupos más vulnerables es el de las mujeres históricamente por los roles que se le han conferido por costumbre, entonces normalmente en el sistema actual, en el modo de producción capitalista se le remunera menos aun que hagan el mismo trabajo que los hombres.

7. ¿Cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y que no tienen los hombres para salir adelante?

El costumbrismo, hay una sociedad que está basada en los hombres, en los varones, en el rol de liderazgo en los varones y bueno este costumbrismo se va extendiendo generación tras generación incluso algunas mujeres mismas lo promueven y hacen que las mujeres solo se dediquen a ciertas actividades y los hombres no por ejemplo el cuidado del hogar, el cuidado de los hijos que se puede sumar a los roles laborales, entonces hace que para ellas sea mucho más complicado el salir adelante en cualquier ámbito profesional.

8. ¿La situación en el estado de Chihuahua respecto a desigualdad es el mismo que en el resto del país?

Yo creo que hay desigualdades relativas y en el caso de Chihuahua hay desigualdad, hay desigualdad hacia las mujeres, hay desigualdad salarial, pero es relativa porque si lo comparamos con Chiapas, con Guerrero o con Oaxaca pues Chihuahua parece una mejor entidad para vivir para las mujeres, una entidad menos desigual, pero bueno porque estamos comparando con escenarios catastróficos que tenemos en México, es el subdesarrollo del subdesarrollo Chiapas y Guerrero y Oaxaca, y Chihuahua es el subdesarrollo, si nosotros nos comparamos con Paris, con alguna ciudad como Nueva York, como Tokio, pues seguramente ahí Chihuahua es subdesarrollo del subdesarrollo, pero al hacer la comparación solo internamente pues relativamente estamos mejor pero sin que eso signifique que aquí no haya desigualdad.

Extra:

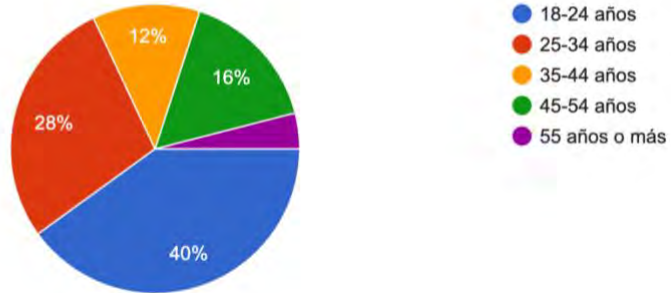
Y luego está lo económico, pero también de la parte aquí en Chihuahua. No te comenté, pero la parte de violencia está asociada a la desigualdad. O sea, aquí a diferencia, yo creo que el Estado de México y Chihuahua son dos entidades donde ahí la hay, esa desigualdad de niveles de violencia. Hay más violencia hacia las mujeres que hacia los hombres, son frecuentemente más violentadas, en fin. Pero pues espero que tengas éxito y me dio gusto

conocer, este ambiente que te pueda ser ayuda en el futuro. Yo dirijo una revista aquí en la Universidad de Ciencias Sociales por si quieres seguirnos. Se llama No exis ahí en Facebook se encuentra, es así soy, es un término muy llamativo.

Anexo 3: Encuesta 1

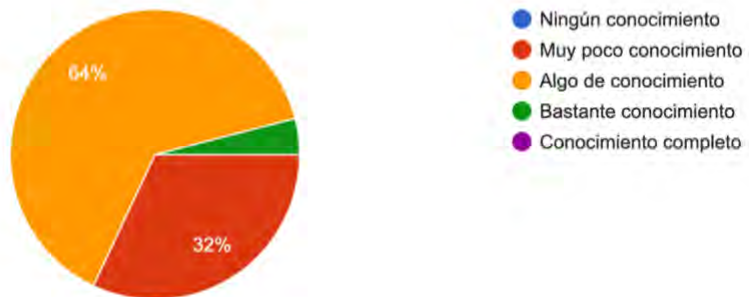
1. Edad

25 respuestas



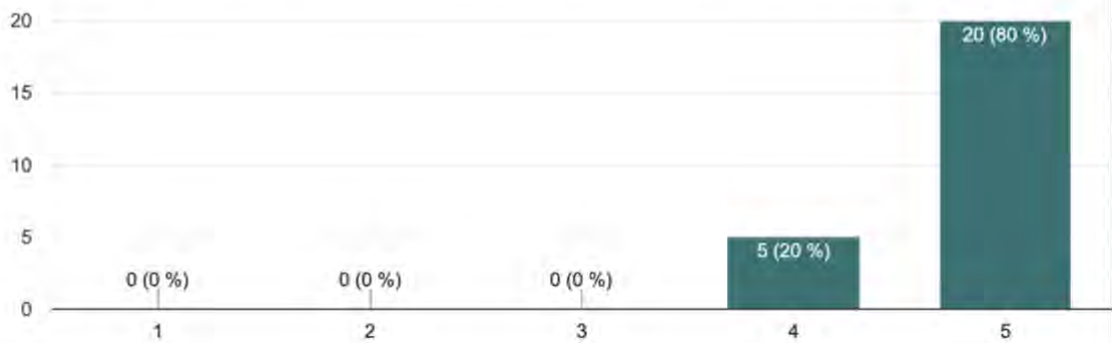
2. ¿Tenías conocimiento de la información mostrada en el sitio?

25 respuestas



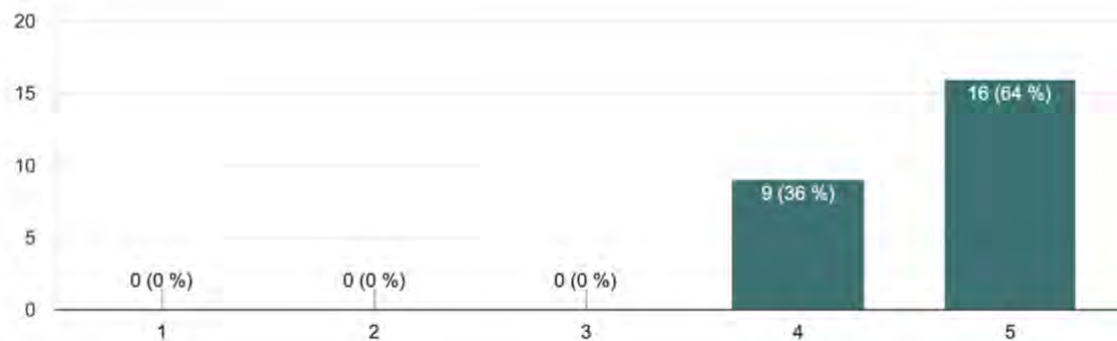
3. De 1 a 5 (siendo 1 el mas bajo y 5 lo mas alto) ¿Se entiende el tema que se presenta?

25 respuestas



4. De 1 a 5 (siendo 1 el mas bajo y 5 lo mas alto) ¿Te parece que el sitio genera un mayor interés del tema?

25 respuestas



5. ¿Hubo algo en particular que te gustó o te sorprendió de la información mostrada en el sitio web?

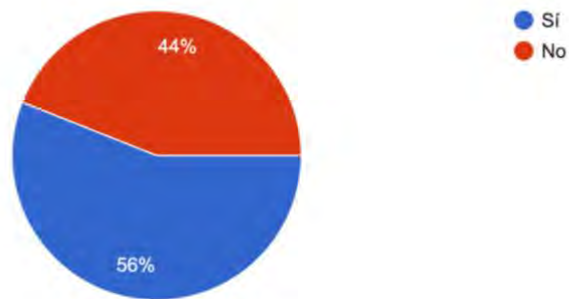
- Los casos reales mostrados
- Me gusto la implementación de los podcasts.
- Lo digerible y concisa que es la información
- Todo en particular
- Los testimonios de las mujeres que comparten sus vivencias
- La línea del tiempo se me hace que esta super bien realizada
- Línea de tiempo
- Si la línea del tiempo
- Los testimonios anónimos
- No me imaginaba que fueran pocas mujeres en México trabajando
- La comparación entre los años
- La representación gráfica de los datos
- La disparidad de género
- en el 2021 con la pandemia la mujer perdió su trabajo y se incrementó el trabajo en el hogar
- todo importante
- si las estadísticas
- No
- El problema a escala. Es impactante ver un problema a gran magnitud cuando se refiere a que ocurre mundialmente, pero independientemente ocurre sin importar la

magnitud de tu localidad. Que inclusive el estado en el que vives sin darte cuenta te puede desmeritar sólo por ser mujer.

- En el video me sorprendió que solo el 1% de las mujeres ocupen puestos en la bolsa de valores.
- Se me hizo muy didáctico la presentación de línea del tiempo, y me gustó mucho que se puede acceder a artículos y podcasts respecto al tema.
- Las estadísticas
- La línea del tiempo, la evolución
- Si, las estadísticas mostradas
- El tema en general
- Información detallada y casos reales

6. ¿Haz tenido alguna experiencia relacionada a la desigualdad laboral de genero, ya sea propia o en tu entorno?

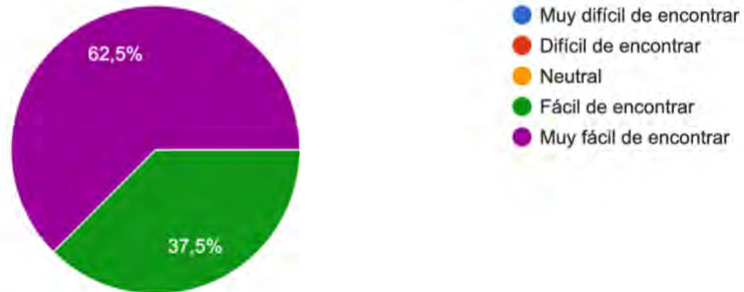
25 respuestas



Anexo 4: Encuesta 2

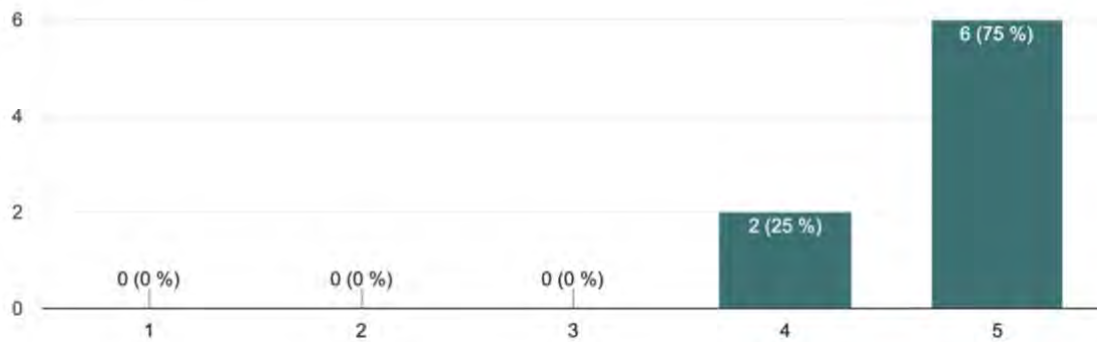
1. ¿Pudiste encontrar fácilmente la información presentada en el sitio web?

8 respuestas



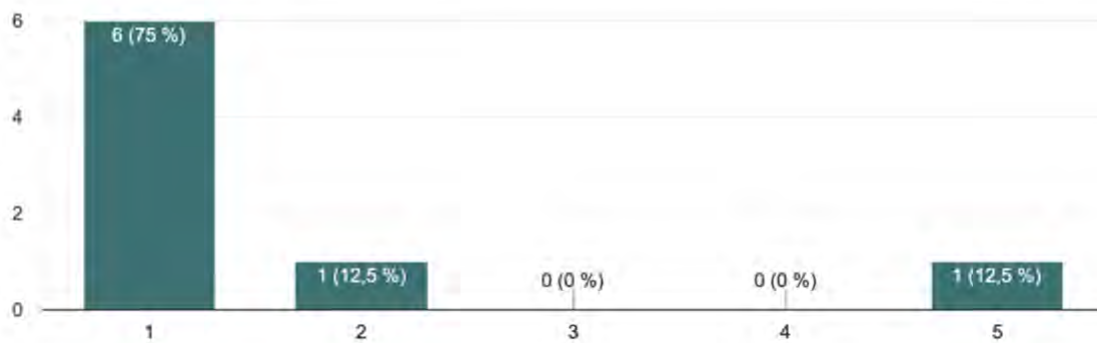
2. De 1 a 5 (siendo 1 el mas bajo y 5 lo mas alto) ¿Te resultó claro y comprensible el diseño y la estructura del sitio web?

8 respuestas



3. De 1 a 5 (siendo 1 el mas bajo y 5 lo mas alto) ¿Que tan fácil o difícil fue navegar por el sitio web?

8 respuestas



4. ¿Hubo alguna parte del sitio web que te resulto difícil de usar o entender?

8 respuestas



5. Si la respuesta anterior fue "Si" ¿Que parte te resulto difícil de usar o entender?

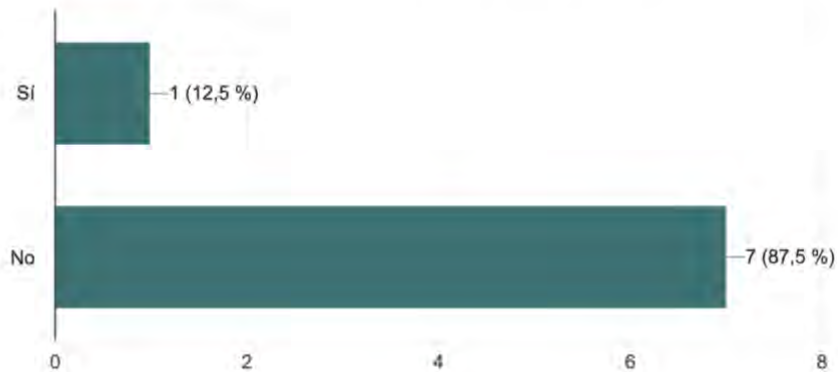
Sin respuestas

6. ¿Qué mejoras sugerirías para hacer el sitio web más fácil de usar o más intuitivo?

- Me parece q todo está muy claro
- Hacer de manera homogénea las mismas pautas de diseño web a través de todo el sitio.
- A mí me pareció bastante sencillo de usar.
- Nada, la verdad se ve muy bien el sitio
- No tengo sugerencias
- Poner el link de contactas en el footer y poner un email personal en ves del educacional
- Me gustaría ver algunos casos de "motivación" mujeres que a raíz de eso nacieron sus negocios e emprendimientos.
- Todo correcto

7. ¿Encontraste algún problema técnico o error mientras usabas el sitio web?

8 respuestas



8. Si la respuesta anterior fue "Sí" ¿Qué problema técnico o error encontraste?

Respuestas 1 de 8

- En casos de la entidad un anónimo está en negritas y no esta con la paleta de colores y en el nav al poner el mouse arriba parece que desaparece el nombre

9. ¿Hubo algo en particular que te gustó o te sorprendió positivamente del sitio web?

- El espacio para exponer los casos de desigualdad y la sección de podcast recomendados
- No particularmente.
- Me gustó lo sencillo y digerible de la información.
- En como esta acomodada la información se me hizo lindo
- La línea del tiempo y la incorporación de videos de Youtube
- Me sorprendió que solo habría un cambio en más de 200 años para las mujeres en México.
- Me gusto donde puedo leer experiencias de otras mujeres, leer lo que vivieron me hizo reaccionar que me ha costado reconocer que vivía ese problema (desde la ignorancia) y resulta que me habían ocurrido sin saberlo.
- Me gusto el video.