

# **MANUAL BUENAS PRÁCTICAS TIC CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**Shunashi Jazmin Altamirano Pineda    Alberto Eleuterio Flores Guerrero  
Xicohtencatl A. Zempoalteca Castañeda**

Fecha: 2019-03-26

## Índice

<b>1. TIC Y DILEMAS ÉTICOS</b>	<b>1</b>
1.1. Discriminación de Género en México . . . . .	1
1.2. Marco Legal . . . . .	1
1.3. Diagnóstico de Situación . . . . .	2
1.4. Discriminación de Género en las TIC . . . . .	4
1.5. La Mentalidad de Meritocracia . . . . .	5
1.6. Panorama internacional . . . . .	9
1.7. Glosario . . . . .	10
<b>2. INSTRUMENTOS</b>	<b>13</b>
2.1. Planeación . . . . .	13
2.2. Prevención . . . . .	16
2.3. Monitoreo . . . . .	17
2.4. Acciones . . . . .	17
<b>3. REFERENCIAS</b>	<b>20</b>

# TIC Y DILEMAS ÉTICOS

# 1. TIC Y DILEMAS ÉTICOS

## 1.1. Discriminación de Género en México

LA violencia contra la mujer es un tema cada vez mas grave en nuestro país, el cual ha sido tratado muy poco en el contexto digital. Con la llegada de internet y la sociedad de la información, los patrones de violencia machista lejos de disminuir, se han agravado con el uso de las nuevas tecnologías, ya que estas permiten el anonimato en linea, lo cual puede crear un canal para la expresión crítica que otros medios de comunicación masiva no permiten, pero también puede ser utilizado como un medio de actividades criminales, represión, extorsión y violencia. [1]

Es importante exponer que en la actualidad existen tres mujeres cuyos casos son una muestra de violencia digital contra la mujer por parte del Estado Mexicano: Carmen Aristegui, Stephanie Brewer y Karla Micheel Salas; las tres recibieron un malware de espionaje conocido como *Pegasus*, presuntamente atacadas por el Gobierno Federal, y cuyos casos no fueron investigados adecuadamente por la Procuraduría General de la República, y actualmente el caso de Stephanie Brewer se encuentra bajo estudio por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. [2, 3]

Lo cual cobra especial relevancia en caso de una mujer, ya que la violencia de genero se encuentra latente en las redes sociales, existiendo casos tristes y notorios, como el caso de la periodista Frida Guerrero, quien usa las redes sociales como una herramienta para difundir su trabajo periodístico sobre feminicidios en México, pero ha sido acosada y hostigada con lenguaje violento y con fines de daño sexual. [2]

## 1.2. Marco Legal

EN México existen diferentes tratados y leyes que buscan defender a la mujer de cualquier forma de discriminación de género.

### **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**

Establece la obligación de los Estados Parte, para adoptar un marco jurídico de protección y prácticas para actuar eficazmente en aquellos casos en que estén en riesgo la integridad y la salud de las mujeres.

### **Convención Interamericana sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

Establece que existe la obligación de los Estados Parte de erradicar la violencia y discriminación contra la mujer a través del acceso a la justicia en las prácticas judiciales, y garantizan, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, su protección efectiva contra todo acto de

discriminación.

### **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**

Establece que el estado mexicano protegerá a las mujeres de la violencia y discriminación para vivir una vida libre.

*«Artículo 19.- Los tres órdenes de gobierno, a través de los cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.»*

### **1.3. Diagnóstico de Situación**

**D**E acuerdo con el Reporte sobre la Discriminación en México 2012, durante las últimas décadas, ha incrementado la incorporación de las mujeres al mercado laboral. [4]

*«Varios factores se han combinado para aumentar la participación femenina en las actividades remuneradas, entre los que destacan: la necesidad de aportar ingresos al hogar, la disminución en las tasas de fecundidad, el mayor acceso de las mujeres a los sistemas de educación, la migración y el desempleo masculino y, obviamente, el cambio en la percepción social respecto a las actividades de mujeres y hombres (Cardero y Espinosa, 2010, pp. 20-21)».*

Sin embargo, esto vino en conjunto con una gran cantidad de problemas de género, debido a la marginación que existe en nuestro país contra la mujer, por lo que cuando tienen acceso a algún trabajo, este suele ser mal pagado y, en muchos casos, a trabajos con desventaja ya que requieren menores credenciales y en muchas veces sin una preparación académica adecuada.

*«Con todo, las mujeres siguen siendo víctimas de prejuicios que las marginan. En relación a los hombres, sufren de discriminación salarial, pues reciben un pago inferior por igual trabajo y no tienen una participación equitativa de las ventajas y dignificación del empleo y en muchos casos, carecen de prestaciones y seguridad laboral. La Ley de Seguridad Social no prevé prestación de cuidados a los hombres, ni licencia de paternidad, lo que provoca que las mujeres asuman la responsabilidad plena en tales casos; tienen una cobertura limitada para el acceso a guarderías y realizan trabajo mal remunerado (Conapred, 2006, p. 28; Medina, 2011, mesa de trabajo). Las mujeres consideran que los principales problemas que tienen en la actualidad están relacionados con el empleo (Enadis, 2010)».*

...

*«Los estereotipos propios de una sociedad construida al cobijo del androcentrismo –cosmovisión que todo lo circunscribe a la mirada y valoración del varón– han influido en la asimétrica presencia femenina en el mercado laboral. Las fórmulas que condenan a las mujeres a las actividades privadas promueven, desventajosamente, a los hombres en el ejercicio de las funciones*

públicas; mientras los hombres participan en trabajos considerados *ad hoc* para la construcción androcéntrica (trabajos de exigencia física, por ejemplo como conductores de maquinaria pesada); a las mujeres, también en coherencia con las construcciones sociales, se les cree aptas para labores de menor exigencia física. El Informe de Seguimiento junio-diciembre 2000, de la Contraloría Social del Programa Nacional de la Mujer (cspnm), constató que las mujeres se concentran en ramas de actividad que demandan menor calificación y que son consideradas como una extensión de los quehaceres del hogar: enfermeras, afanadoras, azafatas, cuidadoras, trabajadoras del hogar, etcétera (Conapred, 2006, p. 31).»

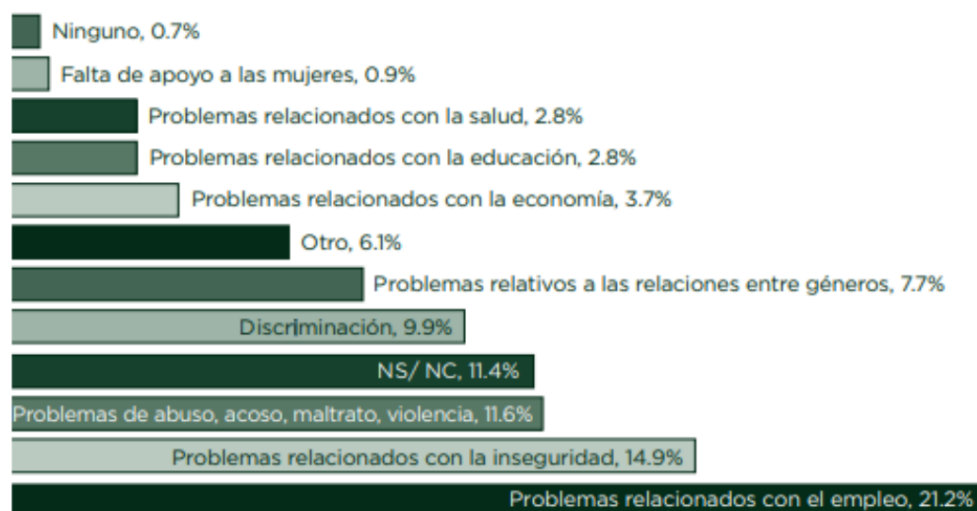


Figura 1: Principales problemas percibidos por las mujeres (2010) Problemas relacionados con el empleo: 21.2%. Imagen tomada de CONAPRED.

ÁREA DE ESTUDIOS	1980	1986	1990	1995	2000	2004
Ciencias agropecuarias	8.4	13.5	14.5	23.7	25.7	30.5
Ciencias de la salud	42.6	49.5	55.5	57.9	60.3	62.8
Ciencias naturales y exactas	37.0	38.7	39.8	43.1	46.2	48.9
Ciencias sociales y administración	38.3	46.4	50.3	54.7	56.2	58.1
Educación y humanidades	57.2	59.5	60.6	65.6	65.1	66.9
Ingeniería y tecnología	11.0	17.4	22.8	26.4	29.3	31.0
Total nacional	29.8	35.7	40.3	45.2	47.2	49.1

FUENTE: Datos de los *Anuarios Estadísticos* de la ANUIES, 1980, 1986, 1990, 1995, 2000, 2004, nivel licenciatura.

Figura 2: Proporción de la matrícula femenina por área de conocimiento (1980-2004) Imagen tomada de CONAPRED.

## 1.4. Discriminación de Género en las TIC

COMO parte importante de la discriminación de género en las TIC podemos incluir la «mentalidad de meritocracia», la cual consideramos tan importante que le damos su propio apartado más adelante. El presente apartado se enfocará en mostrar algunas de las diferencias que existen actualmente en el campo de las TIC.

En este sentido es relevante el estudio *Gender Schemas: A Cognitive Explanation of Discrimination of Women in Technology*, por Mary A. Lemons y Monica Parzinger, quienes encontraron que uno de los problemas principales con los trabajos en las TIC fueron que los roles de género no eran tradicionales, pero que esto, combinado con la dominación de los hombres en las TIC, lleva a los hombres a tratar a las mujeres como «inferiores», estereotipos que representan uno de los principales factores que evita que las mujeres se desarrollen en este tipo de ámbitos:

*«Our results show that women in IT may have higher non-traditional gender schemas than men in IT, and greater than that of both females and males in the general population. Because non-traditional gender schemas elevate sensitivity regarding women's rights and privileges, while traditional gender-schemas lead to more stereotyping of women, our research may also explain objectionable attitudes and behaviors leading to job dissatisfaction and frustration at work. Because men dominate IT, male values create the standard (androcentrism). Females entering this arena may be viewed as a deviation and inferior, causing dissatisfaction for IT women.» [5]*

En este sentido consideramos relevante también el citar el trabajo *Inclusion of Gender Perspective in Design and IT Environments*, de Ana M. González Ramos y Teresa Rojas-Rojas, sobre los problemas que genera para crear una perspectiva de género el trabajar en un espacio dominado por hombres. Además de los diferentes tipos de discriminación que puede enfrentar una mujer en este tipo de espacios, como diferencias de salarios, peores puestos de trabajo, políticas de tiempo extra, acoso, discriminación, entre otros.

*«Male dominated environments negatively influence on women choices and reinforce the adoption of mainstream culture in which the inclusion of gender perspective faces serious problem. The experience of women is modelled in these environments by community patterns and behaviors. Many of them are invisible for both men and women professionals.» ...*

*«Regarding pay gap, for example, indirect discrimination occurs when same salary is received by every worker into a labor category but, interestingly, women hold the lowest and worst paid categories in the company. Another example of indirect discrimination is total availability policy or attendance of important meetings after time-work. Harassment includes verbal abuse, suggestive remarks and unwanted physical contact. Misconduct may cause posterior bullying if stalker has a power position with respect to his/her victim. Finally, women are victimized because try to complain or take action about sex discrimination what reinforce gender fatigue.» [6]*

Es también relevante en este caso, tomar en cuenta no sólo la discriminación que enfrentan las mujeres en el espacio de trabajo con sus compañeros, sino la poca flexibilidad que muestran las compañías para

apoyarlas en sus responsabilidades familiares y en encontrar un balance entre su vida y su trabajo, como lo muestra el estudio *Women in technology, working time, life time*, de Ana M. González Ramos y Laura LamollaKristiansen, quienes encontraron en este estudio que la vida familiar representa un rol mayor en la vida de las mujeres, en comparación con el de los hombres:

*«There is not sex significative differences regarding number of hours working in this sector, temporary work and time-part work rates. But men and women working in part-time differently explain their position, 33.5 % of women and only 4.5 % of men justify part-time as a result of family responsibilities. This data supports scholars' statements regarding difficulties of women on work-life balance pursuing higher professional aspirations.»*

...

*«This work show data on difficulties of women working in technology sectors related to long hours. Findings also reflect influences of work-life balance of women with and without children and their cohorts. Women working in technology are highly focus on professional career, although senior women are more aware about work-life balance. These results suggest that organisation should adapt working conditions to diverse profiles of workforce in technology sector.»*

[7]

Si bien todos estos problemas son causados por diferentes razones, por lo que se tiene que tomar un enfoque multidimensional para solucionarlos, consideramos que uno de los principales problemas que enfrentan las TIC es la mentalidad de meritocracia, la cual exponemos con mayor detalle en el siguiente apartado, para entender cómo, aún en situaciones donde en apariencia no existe ningún tipo de discriminación, en realidad hay un gran problema oculto.

## 1.5. La Mentalidad de Meritocracia

**O**TRA cuestión importante que debemos analizar para entender la situación y los retos que enfrentan los proyectos del campo de las TIC en la actualidad, es la cultura de meritocracia. La cual, como se expondrá más adelante, es una cultura que beneficia a aquellos que tienen privilegios, perjudicando a las personas en situaciones de vulnerabilidad, marginación o discriminación.

La Real Academia Española define la palabra meritocracia como un *sistema de gobierno en que los puestos de responsabilidad se adjudican en función de los méritos personales*. [8]

En este sentido, podemos afirmar que meritocracia es un sistema de gobierno basado en la habilidad o el mérito, y no basado en la riqueza o posición social. En este contexto, mérito significaría un sistema donde la «inteligencia» y el «esfuerzo» son los que determinan el destino de las personas.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>En este punto, la lectora puede verse tentada a considerar que la meritocracia tiene sentido. Pero trataremos de demostrar de forma breve los problemas de la meritocracia. Para un análisis más detallado de los problemas de la meritocracia para la sociedad en general sugerimos: Vélez, Fabio. (2018). ¿Meritocracia? ¿para quiénes?. Isonomía, (48), 147-167. Recuperado en 27 de marzo de 2019, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-02182018000100147&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182018000100147&lng=es&tlng=es).



Los defensores de la meritocracia suelen considerar que es bueno el poder acceder a puestos importantes, ya sea en el gobierno o en la industria privada. En México podemos encontrar lo dicho por Franco Hernández (2015), quien en su libro «*Mérito: construyendo el país de nosotros*» llega a afirmar que:

*«La sociedad del mérito es justa, y es quizás la única forma en nuestros tiempos, dentro de las reglas del capitalismo global, para producir una sociedad productiva y cultivada.»* [9]

En la misma forma el también mexicano Salvador Alva, presidente del Tecnológico de Monterrey, durante la XVI México Cumbre de Negocios, afirmó que nuestro país necesita:

*«Apostarle al talento y a la meritocracia con una educación de calidad es la mejor inversión que puede hacer el país; -otros países- están buscando a los mejores talentos para poderlos incubar, darles la mejor educación y la oportunidad para que su innovación emprenda»* [10]

En el contexto del presente texto, quizás sea necesario señalar que los anteriormente citados, fueron egresados del Tecnológico de Monterrey, una de las escuelas más costosas de nuestro país y a donde normalmente solo la clase alta de nuestro país tiene acceso.

Una de los áreas donde la meritocracia es vista de forma positiva es en el mundo de la tecnología, donde la tecnología es desarrollada por aquellas personas con los conocimientos y la inteligencia para crearla, y son estas las personas que tienen la voz más importante.

La lectora puede pensar que esto es lo mejor y más lógico, después de todo las personas más inteligentes o con más talento son las que desarrollan la tecnología, y por lo tanto a ellas se les debería dar la razón. Pero, pasaremos a explicar porque la meritocracia debe dejar de considerarse como una forma válida de desarrollo, especialmente por parte de los proyectos de TIC.

### **1.5.1. Problema de la meritocracia**

LA idea de la meritocracia si bien tiene cuestiones positivas, poco a poco ha ido perdiendo fuerza, y hoy en día son cada vez más los que piden que se de paso a una nueva forma de pensar.

La meritocracia puede parecer de primer momento como la forma más justa de gobernar, después de todo, aquellos que tienen el mérito con esfuerzo, trabajo y estudios, son a los que se les da la oportunidad, ya sea en el gobierno o en la industria privada.

El problema de la meritocracia emerge cuando realizamos un examen más a fondo de esta forma de pensar, lo que nos revela que tiene problemas fundamentales. Es preciso comenzar preguntándonos ¿quiénes son los que tienen méritos?, veamos algunos ejemplos. Es difícil imaginar que un niño que creció en la pobreza, siendo obligado a abandonar la escuela desde pequeño, para trabajar en las calles para llevar dinero a un padre abusivo, drogadito y alcoholico, tenga la oportunidad de convertirse en un destacado ingeniero en informática. Después de todo, el padre se aseguraría a golpes de mantenerlo alejado de la escuela.

Podemos imaginar también el caso de una niña a quien se le prohibió el uso de la computadora, debido

a que «esas son cosas de hombres», y solo se le permitía el uso de la computadora a su hermano mayor. Niña a la que durante todo su desarrollo se le prohibió asistir a clases de ingeniería, computación, o cualquier otra materia de «hombres».

La lectora en este caso puede pensar «conozco uno o dos ejemplos que si lograron superar esta situación», pero es innegable que es muy difícil para la mayoría de las personas que crecen en situaciones así el lograr superar todos los obstáculos, para poder competir contra personas que tuvieron el privilegio de vivir en un hogar amoroso, donde los padres tenían los medios económicos suficientes para apoyar a sus hijos, y que tuvieron todo los medios desde chicos para aprender y dedicarse a cualquier interés que tuviesen.

Pero es también importante ilustrar nuestro argumento con lo expuesto por, Michael Young en su libro *The rise of the meritocracy, 1870-2033: An essay on education and equality* (El triunfo de la meritocracia, 1870-2033: ensayo sobre educación e igualdad). [11]

En su libro, expone que la inteligencia es, al igual que la fortuna o nacer en una familia acomodada, una especie de «lotería» genética, donde sólo unos pocos van a poder tener acceso a los beneficios de la meritocracia, mientras los demás vivirán apenas con lo necesario:

*«Una sociedad en la que se implementara una lotería que asignara al 10 % de los recién nacidos recursos suficientes para vivir una vida plena, entregando al restante 90 % recursos tan mínimos que apenas garantizaran la supervivencia, sería una sociedad con perfecta igualdad de oportunidades. Nadie tendría más probabilidad que el resto de vivir una vida plena. No habría espacio para privilegios heredados. Sería, sin embargo, una sociedad difícil calificar de justa.»*

Es difícil defender la «igualdad de oportunidades» que proclama la meritocracia, cuando en realidad son pocos los que realmente tienen acceso a dichas oportunidades, ya sea por problemas económicos, sociales o personales; pues nuestra sociedad capitalista no prevé la igualdad de medios para todos. En palabras de Matías Cociña: *la igualdad de oportunidades es, en otras palabras, una condición necesaria pero no suficiente para la construcción de un orden justo.* [12]

Por otra parte, es importante cuestionarnos si realmente es más importante la opinión de alguien que tiene mérito, que la de alguien que no lo tiene. A simple vista puede parecer que un investigador y desarrollador de tecnología debe tener más importancia a la hora de decidir como implementar un protocolo de comunicación, que una madre de familia de bajos recursos y sin ningún tipo de educación formal. Pero, esta madre de familia puede ser que tenga una necesidad de un protocolo de comunicación seguro, y puede ser que el escuchar su voz lleve a desarrollar un protocolo que beneficie a otras madres de familia.

Cuando escuchamos las voces de solo un grupo de personas, en este caso las personas con «mérito», perdemos la oportunidad de ver los puntos de vistas, ideas, experiencias y formas de vida de otros grupos, que también podrían aportar y dar un punto de vista y perspectiva diferente a nuestros proyectos.

### 1.5.2. Problema de la meritocracia en las TIC

COMO ya vimos, el problema fundamental de la meritocracia no es que se hacen mal las cosas, en muchas ocasiones la tecnología donde prevalece la meritocracia es diseñada de manera excelente, sino que este pensamiento deja fuera a personas que por diferentes razones no pueden colaborar, y cuyas voces tienen poca importancia o incluso nula.

Las tecnologías de Internet, Informática y Telecomunicaciones fueron desarrolladas principalmente en Estados Unidos, con algunas aportaciones Europeas, por universidades e instituciones gubernamentales, en una época en la que el racismo y el sexismo aún era fuerte en los Estados Unidos, especialmente en el uso de las computadoras, por lo que el desarrollo de las TIC fue principalmente por personas blancas nacidas en los Estados Unidos con educación universitaria, de escuelas de prestigio, como el MIT, Stanford o UCLA; y en una menor medida en personas de otros países, siendo el denominador común que fue las TIC fueron desarrolladas por hombres de clase media alta. [13]

El problema es que las TIC tienen un impacto global, son utilizada por personas de todos los países, culturas, sexos, religiones y colores, pero su desarrollo fue principalmente en un país donde la tecnología era de fácil acceso y donde había una democracia estable, esto trajo como consecuencia que las prioridades de las TIC fuesen acordes a las personas viviendo en los Estados Unidos.<sup>2</sup>

Desafortunadamente, las TIC no fue pensada por o para personas de escasos recursos, tampoco fue pensada por o para personas viviendo bajo dictaduras, o sistemas opresivos, por eso hoy en día existe el «Gran Firewall de China», con el cual China logra imponer censura a sus usuarios, restringiendo la manera en que las empresas operan y el contenido que le pueden mostrar a los ciudadanos de este país. [14]

Mucho menos fue pensada para proteger a periodistas, activistas y delatores, por esto, hoy en día es posible rastrear y espiar a los usuarios de internet, por eso los ISP pueden conocer todo sitio que visitan sus clientes. Por eso empresas como Facebook o Google han amasado fortunas de miles de millones de dolares con el rastreo y uso de la información privada de las personas. Donde los ISP pueden inyectar publicidad a sus usuarios, aún en contra de su voluntad, algo que es común hoy en día con el uso de las redes móviles.

De la misma forma, la participación de las mujeres, o de personas las comunidades que tienen un sexo, una orientación sexual o un género no aceptados por la heteronorma y el binarismo tradicionales: Lesbianas, Gay, Bisexuales, Transexuales, Intersexuales, Queer y Asexuales (LGBTIQA), así como de las personas marginadas o en situaciones de vulnerabilidad, nunca fue considerada como una parte importante o relevante en el desarrollo de las TIC, y hoy en día vemos los resultados, donde las mujeres o las personas de la comunidad LGBTIQA tienen una mínima participación, en comparación con los hombres, especialmente con hombres de clase media-alta. [15]

---

<sup>2</sup>Un ejemplo para ilustrar este punto lo encontramos claramente en la Corporación de Internet para la Asignación de Nombres y Números (ICANN), la cual funciona como una corporación en los Estados Unidos, pese a la globalidad de Internet y a la importancia del sistema de nombres de dominio. Para mayor análisis se puede consultar Wikipedia: [Corporación de Internet para la Asignación de Nombres y Números. (2018, 28 de noviembre). Wikipedia, La enciclopedia libre. Fecha de consulta: 00:08, marzo 28, 2019 desde [https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Corporaci%C3%B3n\\_de\\_Internet\\_para\\_la\\_Asignaci%C3%B3n\\_de\\_Nombres\\_y\\_N%C3%BAmeros&oldid=112333685](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Corporaci%C3%B3n_de_Internet_para_la_Asignaci%C3%B3n_de_Nombres_y_N%C3%BAmeros&oldid=112333685)]

En este sentido, algunos grupos dentro del campo de las TIC han decidido tomar un camino diferente, luchando contra el mito de la democracia, el cual «deshumaniza», pues en vez de llevarnos a vernos como humanos dialogando con otros seres humanos, nos invita a ser jueces, que solo aceptan y valoran la opinión de aquellos que consideramos «útiles», el utilitarismo de la meritocracia lleva a ver a las personas como meras herramientas para un «bien mayor». [16]

Entre los movimientos que han surgido dentro del campo de las TIC para luchar contra la meritocracia podemos destacar el «El Manifiesto Pos-Meritocracia», que ha sido firmado por una gran cantidad de profesionales de la industria del software,<sup>3</sup> el cual busca en sus propias palabras:

*«Es hora de que nosotros, como industria, abandonemos la noción de que el mérito es algo que se puede medir, que cada individuo puede perseguir en términos iguales y que siempre puede distribuirse justamente.»*

*«¿Cómo se ve un mundo pos-meritocracia? Se basa en un conjunto básico de valores y principios, una afirmación de pertenencia que se aplica a todos los que se dedican a la práctica del desarrollo de software.» [17]*

## 1.6. Panorama internacional

A nivel mundial se han observado grandes avances hacia la igualdad entre los géneros y las protecciones contra la violencia en la sociedad, la comunidad y la familia. Asimismo, las Naciones Unidas y algunos Estados han afirmado la obligación estatal de garantizar la protección efectiva para todas las personas frente a la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género. [18]

Sin embargo, la respuesta internacional a las violaciones de derechos humanos basadas en la orientación sexual y la identidad de género ha sido fragmentada e inconsistente. Somos conscientes de que el esfuerzo es de los Estados pero también de las empresas, familias, escuelas y comunidades como instituciones socializadoras.

En ese tenor, el Código Europeo de Mejores Prácticas para Mujeres y TIC nos dice que [19]:

*«1. El número de jóvenes que estudian y eligen carreras en las TIC no está al día con la creciente demanda. 2. Se predice una importante brecha de habilidades en el sector y la escasez afectará a todas las partes del mundo. 3. La escasez de personal calificado en el sector de las TIC debilitará gravemente a toda la economía. 4. El personal calificado de las TIC, ya sea que trabaje en el sector de las TIC o en otros sectores, a menudo se desvía de sus áreas de especialización hacia otras actividades. 5. Las mujeres y algunas otras identidades de género están subrepresentadas en todos los niveles en el sector de las TIC. 6. Las mujeres están especialmente subrepresentadas en los puestos de decisión en el sector de las TIC. 7. Alentar*

---

<sup>3</sup>Curiosamente, entre sus firmates se encuentra Patricia Torvalds, hija de Linus Torvalds, quien creó el kernel Linux y que junto con este proyecto, ha sido uno de los principales estandartes de los defensores de la meritocracia dentro de las TIC.

*con éxito a las mujeres a ingresar y permanecer en el sector podría ser una parte importante de la solución para la brecha de habilidades.»*

Un Manual de Buenas Prácticas con Perspectiva de género en las TIC es un paso necesario, a efecto de superar la brecha de habilidades y simultáneamente proveer el acceso a las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas a personas de cualesquier condición e identidad de género.

No solo para garantizar que más personas de distintas identidades de género elijan carreras en el sector, sino también a que se las aliente y apoye para que permanezcan y progresen en su área de trabajo elegida.

## 1.7. Glosario

Algunos conceptos ilustrativos sobre género y discriminación:

**Género.**- atributo de los individuos, como una relación interpersonal y como un modo de organización social. [20]

**Representaciones sociales de género.**- son el conjunto de conceptos que una persona tiene sobre el mundo, son el proceso mediante el cual internalizamos las cosas abstractas y concretas que hay en el mundo. [20]

**Identidad de género.**- se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. [18]

**Orientación sexual.**- se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.[18]

**Discriminación.**- práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido. Para efectos jurídicos, ocurre cuando hay una conducta que demuestre distinción, exclusión o restricción, a causa de alguna característica propia de la persona que tenga como consecuencia anular o impedir el ejercicio de un derecho. [20]

**Desigualdad y discriminación.**- condición o situación del no reconocimiento de la equiparación de los mismos derechos y obligaciones en el seno de la vida pública y privada en las sociedades. [20]

**Empoderamiento.**- proceso por medio del cual las personas transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades. [20]

**Perspectiva de género.**- la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. Sirve la perspectiva de género para mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. [21]

# INSTRUMENTOS

## 2. INSTRUMENTOS

### 2.1. Planeación

#### 2.1.1. Diagnostico de Situación

El reto de desarrollar un modelo social basado en la igualdad debe ir aparejado con los esfuerzos concretos por extender el acceso y uso de las TIC a todas las personas, como estrategia de democratización de la información de la comunicación y de la participación de las mujeres y otras identidades de género en la generación del conocimiento. Las TIC permiten a las mujeres formar parte activa de redes de desarrollo, de apoyo y divulgación. A su vez, posibilitan el acceso a nuevos trabajos y profesiones, la participación en iniciativas de aprendizaje interactivo, teleformación y acceso a conocimientos e información para mejorar sus vidas. Las TIC también facilitan que las mujeres ocupen el espacio público en la sociedad de la información creando recursos, aportando ideas y opiniones, haciendo valer su ingenio y creatividad. [22] El aislamiento y la fragmentación son grandes debilidades para aquellas personas comprometidas con la equidad de género. El acceso de todas las personas, incluyendo a las mujeres al conocimiento y a las TIC son esfuerzos insustituibles para quienes aspiran a contribuir a superar los problemas causados por la desigualdad de género. Para las minorías (entre otras, las mujeres), este acceso es decisivo para cambiar sus vidas, que sean dueñas de sus decisiones y partícipes del desarrollo en su comunidad y país.

#### **Necesidades:** [23]

- Aún hacen falta iniciativas que procuren la incorporación y permanencia dinámica de la mujer en el negocio de las tecnologías en todos los niveles.
- Visibilizar la participación femenina, en la industria de las tecnologías, focalizando el trabajo en estos ámbitos.
- Fomentar el ingreso de la mayor cantidad de personas con la mayor diversidad de identidades de género y circunstancias, capacitándolas, potenciándolas, generando los conocimientos necesarios y buscando oportunidades de mejoramiento laboral, legal y profesional, para que la participación de género en esta industria sea cada día más fuerte y de mayor relevancia.
- Inspirar tanto a las nuevas generaciones como a los profesionales activos, para que, a través de experiencias de modelos de participación exitosa de otras personas con diversas identidades de género, se atrevan a tomar oportunidades en todos los niveles posibles, en las empresas, en la investigación, profesionistas independientes, etc.

Para empoderar a todas las personas en la utilización de las TIC y en especial para la participación en su desarrollo, se requiere una toma de conciencia, del poder que estas herramientas ofrecen a nivel tanto personal como profesional. La inclusión de la mujer en las TIC puede hacer una enorme diferencia en la disminución de la brecha digital que separa a México de países desarrollados, debido a que cuando una mujer se educa se convierte en una replicadora natural hacia su entorno inmediato. Focalizando la incorporación de las TIC en la vida de todas las personas, en especial de las madres y las mujeres de sectores



vulnerables, daremos un paso gigante hacia el desarrollo. Las TIC, a diferencia de muchas otras tecnologías, tienen el poder de la transversalidad y de ser una herramienta poderosa tanto para la capacitación como para la gestión en todo orden de actividades.

### **2.1.2. Plan de Acción**

Un Plan de Acción es un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a una empresa u organización en materia de igualdad de género. Ha de responder a los resultados del diagnóstico previamente realizado, y que permitirá: [?]

- Corregir desigualdades, desequilibrios o discriminaciones respecto a la presencia de mujeres y hombres en la empresa.
- Cubrir las necesidades del personal que se hayan identificado equilibrando la participación de mujeres y hombres en las prácticas de gestión de recursos humanos.
- Facilitar una adecuada gestión de los recursos humanos atendiendo tanto a las necesidades del personal como a las de la actividad empresarial.
- Introducir mecanismos para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se incluya como principio básico de la organización.

El Plan de Acción como instrumento de intervención posibilita a una empresa u organización dirigir sus pasos hacia una finalidad concreta: ser una entidad comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que supone corregir los desequilibrios existentes y evitar que estos produzcan desigualdad y discriminación por razón de género afectando a los resultados de la empresa u organización.

Se trata, en consecuencia, de una estrategia dirigida a optimizar la gestión de los recursos humanos y, por tanto, a facilitar, apoyar y reforzar la actividad de la empresa u organización.

Ejes:

- 1.- Mentoring y coaching: Ejecutivas de nivel dirección fungen como guía del talento femenino con proyección de crecimiento.
- 2.- Prácticas de contratación y evaluación del talento por medio de paneles. Se realiza una sesión donde varios ejecutivos evalúan, al mismo tiempo, las competencias del talento.
- 3.- Instauración de Consejos de Equidad: Ejecutivos de diferentes áreas y niveles se reúnen para generar iniciativas de diversidad en la empresa.
- 4.- Apoyo para madres, padres y cuidadores de familia, que contribuirá al balance de vida y carrera de ambos géneros (tiempo flexible, políticas de maternidad/paternidad, trabajo desde casa).

### **2.1.3. Código de Práctias**

El objetivo de estas prácticas es garantizar que las mujeres jóvenes que eligieron estudios relacionados con las TIC sean de hecho reclutadas en el sector o en puestos de TIC especializados en otros sectores y

luego permanezcan en el sector de las TIC o en el trabajo relacionado con las TIC.

Alentar a las jóvenes estudiantes universitarias que han optado por los estudios relacionados con las TIC para que continúen en el campo elegido. Los principales objetivos aquí son continuar luchando contra los estereotipos y presentar oportunidades de carrera atractivas en el sector.

Organizar jornadas informativas en las que se presenten modelos de roles femeninos actuando como embajadoras del sector, en una palabra: hacer visibles a las mujeres en el ámbito de las TIC como estudiantes<sup>1</sup> y como profesionistas.

Mostrar que es posible que las mujeres tengan una carrera exitosa en el sector de las TIC sin abandonar su papel como mujeres o sus vidas privadas y familiares;

Programas de financiamiento dirigidos a mujeres graduadas que les brindan la oportunidad de obtener un doctorado en campos de ciencia y tecnología relacionados con las TIC.

Establecer pasantías en empresas de TIC, incluidos programas de capacitación breves, como pasantías en laboratorios de empresas y seminarios sobre habilidades de TIC duras y blandas.

Recopilar y analizar estadísticas relevantes y los resultados de investigaciones relevantes para el género. Establecer sistemas para recopilar información sobre necesidades y problemas.

Configurar procesos para monitorear cualquier inconsistencia en las políticas y procedimientos de la compañía. Desarrollar planes y alentar a las empleadas a expresar sus aspiraciones de carrera a medio y largo plazo. Dar visibilidad al desempeño y habilidades de las mujeres.

Seminarios de diseño específicamente para mujeres, sesiones de información, para habilidades técnicas y de software. Presentar programas de mentoría para mujeres, capacitación dirigida a familiarizar y alentar a las mujeres a adquirir habilidades de liderazgo y desarrollar planes y aspiraciones profesionales de mediano a largo plazo.

Usar la gestión del desempeño para evaluar y promover a las mujeres.

#### **2.1.4. Políticas de Uso de Lenguaje**

De conformidad con la «Guía para el uso del lenguaje inclusivo desde un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género» una de las formas más sutiles de discriminación hacia las mujeres es a través del lenguaje, ya que éste no es más que el reflejo de los valores, el pensamiento y la sociedad que lo crea, lo “normaliza” y utiliza. De aquí la necesidad y urgencia de fomentar el uso de un lenguaje incluyente para todas las personas, así como pautas para una comunicación respetuosa.

*• Utilizar el término correcto e inclusivo para referirse a la población de la que se habla, utilizando genéricos universales. • Una forma de evitar la discriminación es nombrar en plural, anteponiendo la palabra “personas”. • El lenguaje inclusivo ayuda a visibilizar a aquellas personas, grupos y comunidades históricamente discriminadas • Las expresiones sexistas se refieren a palabras que utilizan, generalmente hombres, para referirse a mujeres con las que no hay un acuerdo para llamarlas de ese modo. Estas expresiones implican acoso cuando la mujer no*

*está de acuerdo en que se le llame así. • La expresión inclusiva es llamarlas por su nombre, o en su caso, utilizar palabras que propicien igualdad y respeto. • Utilizar “las” y “los” para incluir a ambos sexos. Es importante cuidar que el último pronombre concuerde con el sustantivo. • Se pueden utilizar pronombres cuando no se conoce específicamente a las personas de las que se hace referencia. • Utilizar diminutivos para referirse a las personas las coloca en una posición de inferioridad haciendo referencia a una falta de autonomía e independencia, específicamente en cuanto a las decisiones sobre su vida, por lo que se deben utilizar los términos adecuados y no discriminatorios que aquí se mencionan. [24]*

Por otra parte, de acuerdo con el “The Contributor Covenant Code of Conduct”, dene ser considerados comportamientos inaceptables:

*a) El uso de lenguaje o imágenes sexualizadas y atención sexual indeseable. b) Trolling, comentarios insultantes/despectivos, y ataques a nivel personal o políticos. c) Hostigamiento público o privado. d) Publicación de información privada de otros, como física o electrónica sin autorización previa y expresa. e) Otra conducta que razonablemente podría considerarse inapropiada en un ambiente profesional. [25]*

## **2.2. Prevención**

### **2.2.1. Programa de Equidad de Género**

El Programa Equidad de Género, consiste en dar a conocer la igualdad que debe hacer entre todas las personas, sin importar su sexo o identidad de género. Propósito: crear un ambiente igualitario dentro de la organización, contribuyendo así a mantener una sociedad igualitaria.

#### **Objetivos**

Implantar la Perspectiva de Género en la organización, tomando en cuenta la coordinación, integración y transversalización, para fomentar los procesos hacia la igualdad sustantiva entre todas las personas; que hagan posible una modificación positiva en el comportamiento de las personas que integran esta organización.

Promover acciones tendientes a mejorar las condiciones de vida de sus integrantes e implementar lineamientos que permitan procurar la igualdad de condiciones y de trato entre los géneros.

#### **Misión**

Promover una cultura de igualdad, inclusión, respeto y no violencia que asegure la formación integral de los integrantes de la organización, a través de la implementación de las políticas, código de mejores prácticas y lineamientos de la organización, así como la creación de proyectos transversales aplicados en sus actividades.

#### **Visión**

Ser reconocida como una organización con perspectiva de género a la vanguardia y el desarrollo de acciones y gestión encaminadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

### 2.2.2. Prevención de Acoso y Hostigamiento

### 2.2.3. Prevención de Violencia de Género

## 2.3. Monitoreo

### 2.3.1. Consejo de Equidad de Género

### 2.3.2. Inclusión Colectiva

### 2.3.3. Monitoreo de Género

## 2.4. Acciones

### 2.4.1. Medidas de Acción Positiva

Las medidas de acción positiva, son aquellas que tienen por objetivo el apoyar y dar un trato equitativo a las minorías o los grupos que de forma regular sufren de discriminación, con el objetivo de disminuir las posibles desigualdades, ya que, como ya lo mencionábamos en el apartado sobre la meritocracia, suele existir discriminación, aún en situaciones que no reconocemos.

En México encontramos un ejemplo de este tipo de acciones lo encontramos en la política, pues de hace algunos años se volvió obligatoria la existencia de una mayor cantidad de mexicanas en la vida política de nuestro país, mediante la «Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales», que en su artículo 7 dice:

«Artículo 7.

1. *Votar en las elecciones constituye un derecho y una obligación que se ejerce para integrar órganos del Estado de elección popular. También es derecho de los Ciudadanos y obligación para los partidos políticos la igualdad de oportunidades y **la paridad entre hombres y mujeres** para tener acceso a cargos de elección popular»*

Un ejemplo de como podemos implementar acciones positivas aparece en el «*Handbook on Gender Equality Best Practices in European Journalists' Unions.*», en el cual nos pone el ejemplo de instituir una »cuota«, es decir, asegurar que en cualquier proyecto exista cuando menos de un 30 a un 40 % de mujeres, para asegurar su participación.

*«Verdi, one of the German unions of journalists, decided that all actors within the organisation should be taken into account to realise the equal participation and representation of women and men. Since 2007, the union implemented a women's quota, which means that half of all executive posts are occupied by women.*

*The number of women on boards and committees holding union office should, at the very least, correspond to the percentage of female members (proportionality). This is what the union's*

*rules stipulate (§ 20 Principles §3 and § 83). Quota for women represent 50.44 percent of total membership; therefore they fill half the posts on boards and committees.» [26]*

Similares acciones se sugieren a las TIC, para asegurar que disminuya la discriminación y dominación de los grupos de hombres, pues al implementar una cuota de porcentaje mínimo de mujeres, es factible que los eventos negativos disminuyan, como el acoso sexual o la discriminación de género. Además de disminuir la barrera de entrada para las mujeres, quienes se sentirán menos intimidadas de trabajar en el ramo de las TIC.

#### **2.4.2. Mujeres en la Toma de Decisiones**

Es importante que las mujeres no sólo se encuentren en igual numero dentro de los centros de trabajo o de las TIC, también es importante que accedan a importantes puestos de trabajo, para asegurar un verdadero trato equitativo.

De acuerdo con el Diagnóstico de autoevaluación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, uno de los requisitos esenciales en materia de igualdad laboral y no discriminación es el *contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades*, el cual se transcribe:

*«Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.*

*Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación.*

*Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna.» [27]*

De forma similar, las TIC pueden implementar este tipo de mecanismos, para asegurar que las mujeres tengan una participación equitativa en los puestos de liderazgo y que se rompan con los estereotipos en los que los hombres son los que suelen mandar en este sector.

#### **2.4.3. Alfabetización Digital**

Es importante entender que aún las mujeres que no han estudiado o laborado en el ambito de las TIC, también pueden estar interesadas en acercarse, especialmente si trabajan dentro de una empresa cuyo principal giro son las TIC, aún cuando se encuentren en otro tipo de puestos, como la contabilidad o la publicidad.

Es importante implementar una política de alfabetización digital, por un objetivo doble: que ninguna mujer quede excluida de un mundo en el que predominarán las TIC y que se aprovechen las potencialidades de la tecnología para el desarrollo personal y laboral.

El uso correcto y estratégico de las TIC las coloca de forma indudable como herramientas de empoderamiento, pudiendo tener un papel decisivo en la integración de las mujeres dentro nuestra sociedad.

Lo cual es contemplado en el Diagnóstico de autoevaluación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en el elemento *contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades*, que a la letra dice:

*«Que se cuente con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios.*

*Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad.*

*Que se cuente con mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, adiestramiento y del personal durante la jornada de trabajo. [27]*

### 3. REFERENCIAS

#### Referencias

- [1] Universidad Nacional Autónoma de México. Centro de Investigaciones y Estudios de Género. Secretaría de Gobernación. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres [En línea]. Estudio de las representaciones de género y violencia contra las mujeres en los medios digitales y de entretenimiento, 2019 Enero. [Fecha de Consulta 2019-03-29] Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/314694/Estudio-representacion\\_y\\_violencia\\_vs\\_mujeres\\_en\\_medios\\_digitales.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/314694/Estudio-representacion_y_violencia_vs_mujeres_en_medios_digitales.pdf).
- [2] Luchadoras MX. La violencia en línea contra las mujeres en México [en línea], 2017 Noviembre. [Fecha de Consulta 2019-03-29] Disponible en: [https://luchadoras.mx/wp-content/uploads/2017/12/Informe\\_ViolenciaEnLineaMexico\\_InternetEsNuestra.pdf](https://luchadoras.mx/wp-content/uploads/2017/12/Informe_ViolenciaEnLineaMexico_InternetEsNuestra.pdf).
- [3] Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Comunicado de prensa r96/17 [en línea], 2017 Julio. [Fecha de Consulta 2019-03-29] Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/expresion/showarticle.asp?artID=1069&lID=2>.
- [4] CONAPRED. Reporte sobre la discriminación en México 2012. [en línea], 2012. [Fecha de Consulta 2019-03-29] Disponible en: [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte\\_2012\\_Trabajo.pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_Trabajo.pdf).
- [5] Ana M. González Ramos and Teresa Rojas-Rajs. Gender schemas: A cognitive explanation of discrimination of women in technology. *Journal of Business and Psychology*, 22(1):91–98, Sep 2007. <https://doi.org/10.1007/s10869-007-9050-0>.
- [6] Ana M. González Ramos and Teresa Rojas-Rajs. Inclusion of gender perspective in design and its environments. In *Proceedings of the XVII International Conference on Human Computer Interaction*, Interacci&#243;n '16, pages 47:1–47:4, New York, NY, USA, 2016. ACM. <http://doi.acm.org/10.1145/2998626.2998633>.
- [7] Ana M. González Ramos and Laura LamollaKristiansen. Women in technology, working time, life time. In *Proceedings of the XIX International Conference on Human Computer Interaction*, Interacci&#243;n '16p, pages 41:1–41:2, New York, NY, USA, 2018. ACM. <http://doi.acm.org/10.1145/3233824.3233867>.
- [8] Asociación de Academias de la Lengua Española Real Academia Española. Definición de meritocracia - Diccionario de la lengua española - Edición del Tricentenario [En línea], [Fecha de Consulta 2019-03-27] Disponible en: 2019. <https://dle.rae.es/?id=P0p9gVr>.
- [9] Arturo Franco Hernández. Mérito y privilegio (Capítulo de Regalo) [En línea], [Fecha de Consulta 2019-03-27] Disponible en: <https://www.scribd.com/document/261566948/Merito-y-Privilegio-Capitulo-de-Regalo>.

- [10] Carlos González Angulo. México debe apostar al talento y a la meritocracia: Salvador Alva | Tecnológico de Monterrey [En línea], 2018-10-22 [Fecha de Consulta 2019-03-27] Disponible en: <https://tec.mx/es/noticias/guadalajara/negocios/mexico-debe-apostar-al-talento-y-la-meritocracia-salvador-alva>.
- [11] Michael Young. Abajo la meritocracia [en línea], [Fecha de Consulta 2019-03-27] Disponible en: <https://web.archive.org/web/20061110223548/http://www40.brinkster.com/celtiberia/meritocracia.html>.
- [12] Matías Cociña. Cinco argumentos contra la meritocracia [en línea], Ciper. 2013-06-07. [Fecha de Consulta 2019-03-28] Disponible en: <https://ciperchile.cl/2013/06/07/cinco-argumentos-contra-la-meritocracia/>.
- [13] Internet - Wikipedia, la enciclopedia libre [En línea], [Fecha de Consulta 2019-03-27] Disponible en: 2019. [https://es.wikipedia.org/wiki/Internet#Tecnolog%C3%ADade\\_internet](https://es.wikipedia.org/wiki/Internet#Tecnolog%C3%ADade_internet).
- [14] Censura de Internet en la República Popular China - Wikipedia, la enciclopedia libre, [Fecha de Consulta 2019-03-27] Disponible en: 2019. [https://es.wikipedia.org/wiki/Censura\\_de\\_Internet\\_en\\_la\\_Rep%C3%BAblica\\_Popular\\_China](https://es.wikipedia.org/wiki/Censura_de_Internet_en_la_Rep%C3%BAblica_Popular_China).
- [15] LGBT - Wikipedia, la enciclopedia libre, [Fecha de Consulta 2019-03-27] Disponible en: 2019. <https://es.wikipedia.org/wiki/LGBT>.
- [16] Coraline Ada Ehmke. The dehumanizing myth of the meritocracy [en línea], Model View Culture. 2015-05-19 [Fecha de Consulta 2019-03-28] Disponible en: <https://modelviewculture.com/pieces/the-dehumanizing-myth-of-the-meritocracy>.
- [17] Coraline Ada Ehmke. The post-meritocracy manifesto [en línea], Mayo 2016. [Fecha de Consulta 2019-03-28] Disponible en: <https://postmeritocracy.org/sp/>.
- [18] Principios de yogyakarta, s.a. [en línea], Marzo de 2007. [Fecha de Consulta 2019-03-29] Disponible en: <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>.
- [19] European code of best practices for women and ict, [en línea], 2013. [Fecha de Consulta 2019-03-29] Disponible en: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/code-best-practices-women-and-ict>.
- [20] Instituto Federal de Telecomunicaciones. Estudio cualitativo sobre la inclusión y representación de género en los medios y contenidos audiovisuales. [en línea], [Fecha de Consulta 2019-03-29] Disponible en: <http://www.ift.org.mx/sites/default/files/contenidogeneral/comunicacion-y-medios/estudiocualitativogenero-versionejecutiva.pdf>.
- [21] CONAVIM. Que es la perspectiva de genero y por que es necesario implementarla. [en línea], [Fecha de Consulta 2019-03-29] Disponible en: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>.
- [22] ONU MUJERES Oficina Región Andina. “las tic: herramientas clave para alcanzar la igualdad de género”. [en línea], Newsletter: TIC y Género, N° 16, Septiembre 2011. [Fecha de Consulta 2019-03-



- 29] Disponible en: <https://www.cepal.org/socinfo/noticias/paginas/3/44733/newsletter16.pdf>.
- [23] Zoraida Franco. “la inclusión de la mujer en las tic puede hacer una enorme diferencia en la disminución de la brecha digital”. [en línea], Newsletter: TIC y Género, N° 16, Septiembre 2011. [Fecha de Consulta 2019-03-29] Disponible en: <https://www.cepal.org/socinfo/noticias/paginas/3/44733/newsletter16.pdf>.
- [24] DIF-CDMX. “guía para el uso del lenguaje inclusivo desde un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género” [en línea], México, 2017. [Fecha de Consulta 2019-03-29] Disponible en: <https://dif.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59b/948/565/59b948565102b180947326.pdf>.
- [25] Coraline Ada Ehmke. The contributor covenant code of conduct. [en línea], 2014. [Fecha de Consulta 2019-03-29] Disponible en: <https://www.contributor-covenant.org/version/1/4/code-of-conduct.txt>.
- [26] EUROPEAN FEDERATION OF JOURNALISTS. INTERNATIONAL FEDERATION OF JOURNALISTS. A handbook on gender equality best practices in european journalists' unions. [en línea], [Fecha de Consulta 2019-03-29] Disponible en: [https://www.ifj.org/fileadmin/images/Gender/Gender\\_documents/Gender\\_Equality\\_Best\\_Practices\\_Handbook\\_-\\_English\\_version.pdf](https://www.ifj.org/fileadmin/images/Gender/Gender_documents/Gender_Equality_Best_Practices_Handbook_-_English_version.pdf).
- [27] Diagnóstico de autoevaluación de la norma mexicana nmx-r-025-scfi-2015 en igualdad laboral y no discriminación. [en línea], 2015. [Fecha de Consulta 2019-03-29] Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/55286/4.\\_Apndice\\_C\\_Diagnostico\\_de\\_autoevaluacion.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/55286/4._Apndice_C_Diagnostico_de_autoevaluacion.pdf).