

Recomendaciones sobre equidad de género, diversidad e inclusión

DIGITAL DEFENDERS PARTNERSHIP



En el Programa de Defensoras Digitales (DDP, por sus siglas en inglés) trabajamos para la protección y el fortalecimiento digital y holístico de las personas defensoras de derechos humanos, y promovemos el derecho a la privacidad, la libertad de internet y la libertad de expresión, entre otros derechos. Para alcanzar estos objetivos, trabajamos en colaboración con un grupo diverso de personas, organizaciones y redes alrededor del mundo.

En términos generales, los ecosistemas existentes dentro de los campos de la seguridad digital y los derechos digitales se han caracterizado históricamente por la falta de diversidad en su composición y, en consecuencia, la falta de una comprensión minuciosa de los riesgos que enfrentan las personas defensoras de derechos humanos. Esto es especialmente notorio cuando se trata de activistas mujeres, LGBTQIA+, racializadas (personas negras, morenas, indígenas y de color), y de personas que ocupan otras posiciones minoritarias o marginales. Estos grupos soportan, de manera desproporcionada, los efectos de las desigualdades e injusticias mediadas por la tecnología, como la violencia de género en línea, el discurso de odio, el sesgo algorítmico y el tecnocolonialismo, entre otros fenómenos.

Sin embargo, en los últimos años se han producido avances significativos en los ámbitos de la seguridad digital y los derechos digitales. Por ejemplo, observamos un incremento de investigaciones, programas y organizaciones dedicadas a la protección de las personas defensoras de los derechos humanos que reconocen el valor de incorporar un enfoque de género y diversidad cultural a la protección integral. Estas iniciativas también adoptan un abordaje feminista de la tecnología que toma en consideración los impactos políticos, económicos y ecológicos del modelo de desarrollo tecnológico capitalista, y problematiza su intersección con los mecanismos estructurales de opresión, discriminación o liberación.

Como parte de este proceso, en DDP buscamos fortalecer y transversalizar un enfoque de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (EGDI), que se corresponda con las necesidades de las personas defensoras de los derechos humanos, de los equipos de respuesta rápida, de las personas formadoras y facilitadoras en seguridad digital, y de nuestras organizaciones socias. Apostamos por adoptar una perspectiva feminista e interseccional como base epistemológica para el desarrollo de nuestros programas, y buscamos hacer visibles las múltiples capas de discriminación estructural y discursiva que impactan en la seguridad digital y la protección integral de quienes defienden los derechos humanos. A su vez, nos comprometemos a generar las condiciones necesarias para posibilitar cambios en materia de equidad de género, diversidad e inclusión dentro de nuestro equipo y cultura organizacional. A través del grupo de trabajo EGDI, también impulsamos procesos de formación interna sobre temas relacionados con nuestra estrategia de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión.

Entendemos que la identidad de género, la orientación sexual, la identidad racial o étnica, la geografía, la lengua, la cultura, la casta, el estatus socioeconómico, el empleo, el nivel de formación, la edad, la discapacidad y la neuro(a)tipicidad, entre otros, son ejes de marginación y opresión de personas y comunidades. Adoptar un enfoque interseccional implica no abordar la discriminación de género aislada de estas otras formas de violencia estructural.

Este documento tiene como objetivo reforzar la equidad de género, la diversidad y la inclusión en las iniciativas organizadas por las beneficiarias de DDP. Consta de tres partes: (1) un conjunto de recomendaciones para fomentar la sensibilidad de género y la diversidad en sus actividades; (2) una lista de obstáculos comunes a la participación de las mujeres y niñas, mujeres trans y personas no binarias en los campos de la tecnología y la seguridad digital; y, por último, (3) recursos recomendados para más información. Ofrecemos estas recomendaciones entendiendo que deben ser evaluadas, adaptadas y localizadas al tipo de evento o actividad que se celebre y al contexto en el que tenga lugar.

Invitamos a todas nuestras organizaciones socias a informar sobre la implementación de estas recomendaciones en los informes que presenten a DDP, y a ponerse en contacto con nosotras si tienes preguntas, comentarios o sugerencias sobre este documento.

1. Recomendaciones y buenas prácticas enfocadas a la organización de eventos o reuniones

Si estás organizando un evento en el que participará un grupo de personas –ya sea de manera presencial o en línea–, te animamos a incluir una perspectiva de equidad de género, diversidad e inclusión desde su concepción. Comienza por prestar atención a la composición del equipo encargado de coordinar la actividad y sus mecanismos de colaboración. Cuanto más plural sea, más diversidad de perspectivas habrá en juego. Esto les permitirá pensar de forma innovadora a la hora de garantizar las medidas necesarias para responder a las necesidades de las personas participantes. La inclusión se logra cuando existen mecanismos que garantizan la participación y la toma de decisiones colectivas. Animamos a abrirse a las diversas formas en que las personas pueden participar y expresar sus conocimientos en diferentes espacios.

Proponemos, a continuación, tres ámbitos o momentos de intervención para incorporar una perspectiva de equidad de género, diversidad e inclusión en la organización de eventos: la creación de un código de conducta, medidas en la convocatoria del evento y consideraciones durante su celebración.

1.1. Código de conducta

Los códigos de conducta son un pilar fundamental en la organización de eventos seguros. Se considera una buena práctica contar con uno y asegurarse de que todas las personas involucradas, tanto quienes organizan como quienes participan, lo lean antes de postular o participar. Este documento debe, como mínimo, incluir:

- Descripción de las medidas implementadas para procurar que el evento sea un espacio seguro. Asegúrate de incluir información sobre la accesibilidad del espacio y adaptaciones tenidas en cuenta, facilidades para asistentes personales, accesibilidad para personas con discapacidad, uso de lengua de signos, subtítulos, etc.

- Presta especial atención a la seguridad de las mujeres y de las personas LGBTQIA+, sobre todo si se encuentran en otras condiciones de marginación. Generalmente, cuando se comparten consideraciones de seguridad se omiten orientaciones sobre violencia de género, la cual requiere una planificación específica. Asegúrate de ofrecer una descripción del contexto en el que se realizará la actividad. Por ejemplo:

[El país/la ciudad] es relativamente liberal para la región, y tiene leyes contra el acoso por razones de género. Sin embargo, las mujeres inmigrantes y las personas LGBTQIA+ han informado de casos comunes de sexual y racial.

- Desarrolla una política explícita en contra del acoso que detalle cómo se tratará cualquier acto de acoso durante el evento. Se recomienda que dicha política incluya los canales para denunciar el acoso e información sobre las personas que serán parte del equipo de sensibilización. Por ejemplo:

[Este evento] busca ser inclusivo y acogedor para todes. Todas las personas deberán leer nuestro código de conducta antes de asistir. No toleramos ningún tipo de acoso, ya sea por motivos de identidad de género, orientación sexual, identidad racial, origen étnico, geografía, lengua, cultura, casta, situación socioeconómica, empleo, nivel de formación, edad, discapacidad y neuro(a)tipicidad. Si experimentas o eres testigo de acoso, ponte en contacto con _____. Nuestro equipo de sensibilización está formado por _____.

- Incluye un canal claro y sencillo para presentar denuncias, que esté centrado en quien denuncia, que demuestre equidad y que permita denunciar anónimamente. Importante respetar la autonomía de la persona que denuncia a lo largo de todo el proceso.

1.2. En las convocatorias de solicitud o participación

Las invitaciones o convocatorias a postular al evento deben evitar estereotipos de género, ser inclusivas y no sexistas. Presta atención a:

- Incluir un enlace al código de conducta.
- Agregar un párrafo que anime explícitamente a las comunidades infrarepresentadas a postularse y a participar. Por ejemplo:

[La organización/evento] se dedica a reforzar la diversidad en los ámbitos de la seguridad digital y los derechos digitales. Con este fin, animamos a las mujeres, a las personas LGBTQIA+, a las minorías raciales o étnicas, a las personas con discapacidad y a otras personas tradicionalmente subrepresentadas en estos campos a postularse.

- Evitar las listas predefinidas con solo dos opciones de género. También se recomienda, en las lenguas que utilizan pronombres de género para señalar la identidad de género, permitir a las personas participantes rellenar un campo abierto con la identidad de género o los pronombres que deseen.
- Permitir el uso de seudónimo –y no solo nombres legales–.
- No solicitar información sensible como el género y o los nombres en aquellos casos que pueda poner a las personas en riesgo.
- Pedir exclusivamente la información necesaria para el evento. Si no está claro por qué se pide, debe explicarse.
- Incluir una política de privacidad y seguridad que detalle cómo se tratarán los datos recogidos y por quién. Por ejemplo:

[La organización/evento] se compromete a proteger la privacidad de los datos de las personas participantes. La información recopilada [a través del formulario de postulación/en el evento] se mantendrá segura en [lugar de almacenamiento de datos] y se eliminará antes de [fecha de eliminación de datos]. Su información no se compartirá fuera del equipo organizador del [nombre del evento].

1.3. Durante el evento

Al momento de celebrar el evento o actividad, considera:

- Normalizar el uso y la indicación de los pronombres de las personas junto a sus nombres. Esta práctica sólo es aplicable a los idiomas que utilizan pronombres de género para señalar la identidad de género, como el inglés o el español.
- Planificar los diferentes requisitos de accesibilidad, como los baños de género neutro, el acceso en silla de ruedas, la interpretación en lengua de signos y otras necesidades de accesibilidad.
- Proporcionar una lista clara en la que se indique dónde y cómo acceder a atención médica u otras necesidades urgentes, como la ubicación de las farmacias, hospitales, comisarías de policía cercanas, etc.

Por último, como cuestión práctica, recomendamos incorporar la seguridad como un enfoque clave de tus iniciativas. Infórmate sobre cómo construir espacios seguros –en el último apartado de este documento ofrecemos recursos para profundizar en el tema– y evalúa constantemente si todos los aspectos de tus eventos satisfacen las necesidades de las personas participantes menos privilegiadas.

2. Recomendaciones y buenas prácticas para la equidad de género, la diversidad y la inclusión en tus actividades y recursos

Para inspirar la reflexión sobre la equidad de género, la diversidad y la inclusión en los ámbitos relacionados con la tecnología, esta sección incluye una lista de recursos y ejercicios destinados a facilitar la exploración y el debate de estos temas en áreas como las carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), el software libre y abierto, la libertad en internet y la seguridad digital y holística. En los casos en que compartimos recursos que están culturalmente situados, animamos a explorar dichos temas en el marco de otros contextos.

2.1. Elementos de reflexión sobre género, diversidad y tecnología

a. Participación

Problema o barrera:

- Los campos relacionados con la tecnología son ámbitos de riqueza económica que configuran el funcionamiento de las sociedades. Históricamente, las mujeres han sido expulsadas de los puestos de mayor jerarquía y mejor remuneración hacia los escalafones de menores ingresos. Diversas investigaciones demuestran constantemente que las mujeres en los campos de las ciencias, la tecnología y la ingeniería tienden a retirarse o abandonar antes que sus homólogos masculinos.

Ejercicios para visibilizar:

- Investiga los niveles de participación de mujeres y personas LGTBQIA+ en los campos STEM en tu país.

Buenas prácticas:

- Aprende a ser un aliado y utiliza tus privilegios para denunciar el sexismo en cuanto lo veas.

Recursos y proyectos inspiradores:

- Desigualdad programada: cómo Gran Bretaña descartó a las mujeres tecnólogas y perdió su ventaja en la informática, de Marie L. Hicks.
- Misoginia en línea como caza de brujas: acumulación original en la era del tecnocapitalismo, de Eugenia Siapera (inglés).

b. Equidad

Problema o barrera:

- Las mujeres y las niñas producen y ensamblan la mayoría de los aparatos electrónicos, soportando, a su vez, la violencia que se produce en estas zonas económicas especiales.

Ejercicios para visibilizar:

- Identifica dispositivos y servicios tecnológicos desarrollados, producidos y comercializados en condiciones de trabajo justas y equitativas, y fomenta su uso.
- Identifica iniciativas que defienden los derechos de los trabajadores que producen y ensamblan dispositivos electrónicos.

Buenas prácticas:

- Apoya a los movimientos locales que trabajan por condiciones de trabajo justas y equitativas.
- Prolonga la vida útil de los dispositivos y defiende el derecho a reparar.

Recursos y proyectos inspiradores:

- Red GoodElectronics (inglés).
- Si no se puede reparar, no lo quiero, de Radios Libres.

c. Cuidados

Problema o barrera:

- El trabajo doméstico y de cuidados suele recaer en las mujeres, dejándolas como principales cuidadoras de familiares y parientes. A la carga de género que supone asumir dichas tareas además del trabajo formal se la ha denominado “doble jornada”. El tiempo dedicado a los cuidados dificulta la participación de las mujeres en los campos relacionados con la tecnología.

Ejercicios para visibilizar:

- Pregunta quiénes limpiarán, cocinarán y cuidarán de los niños, jóvenes y personas mayores el tiempo que dure tu evento.

Buenas prácticas:

- Cuando organices un acto al que vayan a asistir personas con familiares a cargo, proporciónales apoyo con las tareas de cuidado. Por ejemplo, ofrece apoyo para el cuidado de niños, jóvenes y personas mayores, u organiza una ludoteca para quienes tengan que asistir con menores al evento.

Recursos y proyectos inspiradores:

- Mothership hackermoms (inglés).

d. Estereotipos

Problema o barrera:

- Los estereotipos generan discriminación y llevan a la exclusión de las mujeres y personas LGBTQIA+ en los campos relacionados con la tecnología. Esto puede ocurrir en diferentes ámbitos como la familia, la educación, el trabajo, el ocio, las artes, los medios de comunicación y el entretenimiento. La socialización y los estereotipos de género tienden a asociar a los hombres con las actividades técnicas y a las mujeres con las iniciativas sociales, lo que resulta en una falta de apoyo a las mujeres, las niñas y las personas LGBTQIA+ interesadas en los campos relacionados con la tecnología.

Ejercicios para visibilizar:

- Identifica los tropos, estereotipos y prejuicios de género en tu contexto.
- Realiza el test de Bechdel, o sus variantes, en películas, series, videojuegos, libros y otros contenidos culturales.

Buenas prácticas:

- Revisa todos los elementos visuales y textuales, que se hayan producido en el marco de tu proyecto, en los que se representen personas utilizando tecnología. Luego evalúa si reproducen o cuestionan los estereotipos de género y racialización. ¿Qué tipos de cuerpos hay? ¿De qué orígenes étnicos? ¿Hay rasgos físicos o culturales que indiquen que estas personas forman parte de un grupo minoritario?

Recursos y proyectos inspiradores:

- Tropos vs Mujeres en películas, de Feminist Frequency (inglés).
- Tropos vs Mujeres en videojuegos, de Feminist Frequency (inglés).

e. La otra historia (*herstory*)

Problema o barrera:

- La historia oficial ha borrado deliberadamente las contribuciones de las mujeres y de las personas LGBTQIA+ en la creación, el desarrollo y el mantenimiento de las tecnologías. También ha eludido la existencia de referentes femeninos y no binarios. Hay que escribir otra historia de la tecnología desde una perspectiva feminista e interseccional desde los movimientos sociales.

Ejercicios para visibilizar:

- Identifica mujeres o personas LGBTQIA+ que hayan inventado tecnologías en tu país o región.
- Explora la historia de los campos STEM en tu región.

Buenas prácticas:

- Visibiliza las experiencias de mujeres y personas LGBTQIA+ en la gestión y el desarrollo de tecnologías.

- Apoya la investigación, producción y difusión de historias de mujeres y personas LGBTQIA+ en tecnología.

Recursos y proyectos inspiradores:

- [Elas lo empezaron todo: las pioneras del código](#), de Luchadoras.
- [Memorias Colectivas de AnarchaServer](#).
- [Guía para instituciones culturales y de memoria para hacer visibles a las mujeres en Wikipedia](#), de Whose Knowledge?.
- [Género, feminismo e internet en América Latina](#), de Derechos Digitales.

f. Acceso

Problema o barrera:

- Muchas mujeres y personas LGBTQIA+ de todo el mundo tienen prohibido el acceso a las tecnologías, ya sea poseer dispositivos o abrir cuentas en las redes sociales.

Ejercicios para visibilizar:

- Investigar las formas en las que las mujeres y las personas LGBTQIA+, en diferentes contextos, encuentran maneras de acceder a las tecnologías, y considera cómo pueden protegerse a sí mismas y a otros en dicho proceso.

Buenas prácticas:

- Imagina tecnologías liberadoras que permitan la plena realización y el ejercicio de los derechos humanos, y que sean inclusivas, descentralizadas, accesibles, amigables, seguras y feministas.
- Investiga prácticas como los *hacklabs* feministas o recursos sobre privacidad y seguridad digital que utilicen una lente de género e interseccional.

Recursos y proyectos inspiradores:

- [Currículo de formación de Gendersec](#), de Tactical Technology Collective.
- [Escrituras hackfeministas para otras tecnologías](#), de Sursiendo.

g. Lenguaje sexista

Problema o barrera:

- La discriminación y la violencia de género son estructurales. Pero también son discursivas, en la medida en que las narrativas, las estructuras sociales y las leyes están arraigadas en el lenguaje. Esto influye profundamente en el acceso a internet de las personas racializadas, mujeres, niñas y personas LGBTQIA+, y sus experiencias.

Ejercicios para visibilizar:

- Presta atención a la distribución del tiempo de uso de la palabra entre participantes masculinos y el resto de personas. ¿Quién habla más? ¿Quién escucha? ¿Quién se queda sin hablar o en silencio? ¿Existen dimensiones culturales o de género que afecten a la forma en que la gente se desenvuelve en el espacio del evento?
- Expón los prejuicios sexistas y racistas de los motores de búsqueda escribiendo en ellos “Ella/Él es...”, o “Las mujeres/los hombres deberían...”, y examina las diferencias en las sugerencias.

Buenas prácticas:

- Evitar el uso de lenguaje opresivo y sexista en cualquier tipo de comunicación, incluso en la tecnología y el desarrollo de software.

Recursos y proyectos inspiradores:

- [*Terminology, Power and Oppressive Language*](#), de Mallory Knodel y Niels ten Oever (2018) (inglés).
- [*Lipstick on a Pig: Debiasing Methods Cover up Systematic Gender Biases in Word Embeddings But do not Remove Them*](#), de Hila Gonen y Yoav Goldberg (inglés).
- [*Algorithmic Justice League*](#) (inglés).
- [*Plug-in Retext-Equity*](#) (inglés).

h. Diversidad

Problema o barrera:

- Las mujeres y los grupos marginados, como los pueblos indígenas, cuya primera o principal lengua no es una forma lingüística privilegiada (como el inglés o el español) suelen ser humillados o dejados de lado por hablar con acento o con lentitud. El acceso al lenguaje formal se utiliza a menudo como marcador de capacidad o intelecto.

Ejercicios para visibilizar:

- Pregunta por la diversidad de lenguas que hablan las personas que participan de tu evento. Encuentra maneras creativas de visibilizarla y respetarla.

Buenas prácticas:

- Asegúrate de que las personas con lenguas maternas no hegemónicas tengan la oportunidad de hablar.
- Se recomienda evitar el uso jerga, vocabulario innecesariamente complejo o poco frecuente, y onomatopeyas y abreviaturas arraigadas culturalmente.
- Siempre que sea posible, hay que prever interpretación (incluida la de lengua de signos) para que todas las personas puedan participar.

Recursos y proyectos inspiradores:

- [Interpretación simultánea por radiofrecuencia](#), del Colectivo para la Autogestión de las Tecnologías de la Interpretación.
- [El presente y el futuro de las lenguas indígenas en internet](#), del Festival de Lenguas Indígenas en Internet, 2019.

i. Discriminación

Problema o barrera:

- Las microagresiones son breves indignidades cotidianas verbales, de comportamiento y ambientales que comunican actitudes hostiles, despectivas o negativas sobre los grupos marginados.

Ejercicios para visibilizar:

- Examina los materiales que has creado en el marco de tu proyecto o evento. ¿Hay mensajes sutiles, involuntarios o ambiguos que reproduzcan creencias discriminatorias sobre personas o grupos marginados?
- Desafíate a ti y/o a tus participantes a crear una herramienta para reconocer las microagresiones, prestando especial atención a los temas en los que se basan las microagresiones. Puedes encontrar un ejemplo aquí.

Buenas prácticas:

- Sé una persona aliada y reporta o llama la atención cuando presencias microagresiones u otro tipo de discriminación.

Recursos y proyectos inspiradores:

- [Cómo responder a las microagresiones](#), de Hahna Yoon (inglés).
- [Cuándo y cómo responder a las microagresiones](#), de Ella F. Washington, Alison Hall Birch y Laura Morgan Roberts (inglés).
- [Las microagresiones son un gran problema: cómo hablar de ellas y cuándo alejarse](#), de Andrew Limbong (inglés).

Esta lista no es exhaustiva. Hay muchos otros problemas y barreras que deben abordarse. No dudes en sugerirnos nuevos cuestionamientos, ejercicios, buenas prácticas y recursos inspiradores. Estaremos encantadas de aprender de ustedes.

3. Recursos recomendados para profundizar

Entendemos que muchos de los recursos que a continuación compartimos están en inglés o han sido desarrollados desde el Norte global. Nos comprometemos a investigar y a actualizar esta lista con recursos desarrollados en el Sur global.

3.1. Sobre los códigos de conducta

- [Código de conducta y mecanismo de externo de quejas](#).
- [ABC de los códigos de conducta + preguntas frecuentes](#), por Ashe Dryden (inglés).
- [Código de conducta](#), del Internet Freedom Festival (inglés).
- [Código de práctica](#), de RaReNet (inglés).
- [Código de conducta](#), de Trainers by the Tor Project (inglés).
- [Código de conducta](#), de CryptoRave (portugués).
- [Recursos de códigos de conducta](#), por Citizen Lab (inglés).

3.2. Creación de espacios seguros

- [Cultura comunitaria](#), del Internet Freedom Festival (inglés).
- [Pronombres](#), de Internet Freedom Festival (inglés).
- [Participación y privacidad](#), de RightsCon (inglés).
- [Creación de espacios seguros para formaciones en seguridad digital](#), de Level Up (inglés).
- [Antes de un evento](#), de Level Up (inglés).
- [Encontrarnos en la virtualidad: una investigación sobre la creación de espacios \(más\) seguros en internet](#), de Martu Isla.

3.3. Inclusión de la perspectiva de género en la seguridad digital

- [Our Data Bodies](#), herramientas de Empoderamiento Comunitario para el Reclamo de Datos.

- [Currícula para talleres Gendersec](#), metodologías para la creación de formaciones con perspectiva de género (español, inglés y portugués).
- [Currícula Cibermujeres](#), para capacitación en seguridad digital holística para personas defensoras de derechos humanos (árabe, español e inglés).
- [Kit de cuidados digitales para periodistas feministas](#), de la Red de Periodistas Feministas de Latinoamérica y el Caribe.
- [Manual contra el acoso en línea](#), de PenAmerica.
- [Acoso.Online](#), ofrece distintos materiales que están disponibles para saber qué hacer ante un caso de difusión de imágenes íntimas sin consentimiento o otro tipo de violencia de género en línea.
- [¿Cómo documentar de forma empática y segura los casos de violencia de género en internet?](#), de Acoso.Online. Una guía práctica basada en la difusión de material íntimo sin consentimiento.

3.4. Transformación y resolución de conflictos

- [TransformHarm](#), un repositorio de recursos para abordar la violencia (inglés).
- [Financiación de la justicia reparadora \(*healing justice*\)](#), de Astraea Fundación Lésbica para la Justicia (inglés).
- [Rendición de cuentas comunitaria \(*community accountability*\)](#), de Incite!. Una guía para abordar la violencia dentro de nuestras comunidades (inglés).
- [Modelo de Acompañamiento Psicosocial](#), de Aluna. Un modelo de acompañamiento con enfoque psicosocial para trabajar con personas defensoras de derechos humanos que enfrentan situaciones de riesgo.

3.5. Otros recursos

- [Kit de herramientas para quienes llevan procesos de seguridad organizacional por la justicia social](#), recursos diseñados a partir de la colaboración con la comunidad, investigación documental, entrevistas y discusiones grupales, de The Engine Room.
- [Manual de tecnología de la comunidad educativa](#), del Detroit Community Technology Project (inglés).
- [Decolonizar la tecnología: una lista de lecturas](#), de Beatrice Martini (inglés).
- [Nuestras historias, nuestros conocimientos](#), de Whose Knowledge? (inglés).
- [Recursos para la liberación](#), de la Allied Media People Network (inglés).