

Hacia una Cultura Organizacional Inclusiva:

El papel de la Tecnología y la Diversidad de Género

Coordinadores:

Rosa María Cuellar Gutierrez

Héctor Guzmán Coutiño



FONEIA

Fondo
Editorial para la
Investigación
Académica

SINOPSIS

Esta publicación se presenta como una amalgama de cinco capítulos que tienen en común los temas de tecnología y diversidad de género. Visitamos en estos textos los temas de perspectiva de género en el ámbito fiscal y en las universidades públicas, de la transversalización de la perspectiva de género, de la expresión artística, de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y de la discriminación por medios digitales. A lo largo de estas páginas, cada uno de los temas presentados brinda al lector una visión actual de hechos sociales desde varias perspectivas, siempre en estrecha vinculación con el Derecho y la cultura organizacional inclusiva.



Universidad Veracruzana



FONEIA

Fondo
Editorial para la
**Investigación
Académica**

ISBN: 978-607-59516-4-5



9 786075 951645



Hacia una Cultura Organizacional Inclusiva:

El papel de la Tecnología y la Diversidad de Género

Coordinadores:

Rosa María Cuellar Gutierrez

Héctor Guzmán Coutiño



Universidad Veracruzana



FONEIA

Fondo
Editorial para la
**Investigación
Académica**



El tiraje digital de esta obra: “Hacia una Cultura Organizacional Inclusiva: El papel de la Tecnología y la Diversidad de Género” se realizó posterior a un riguroso proceso de arbitraje doble ciego, llevado a cabo por dos expertos miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) en México, así como revisión anti plagio y aval del Consejo Editorial del Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). Primera edición digital de distribución gratuita, 25 de abril de 2023.

El Fondo Editorial para la Investigación Académica es titular de los derechos de esta edición conforme licencia Creative Commons de Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual (by-nc-sa). La coordinadora Rosa María Cuellar Gutierrez así como cada una de las coautoras y coautores son titulares y responsables únicos del contenido.

Diseño editorial y portada: Williams David López Marcelo

Requerimientos técnicos: Windows XP o superior, Mac OS, Adobe Acrobat Reader.

Editorial: Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA).
www.foneia.org consejoeditorial@foneia.org, 52 (228)1383728, Paseo de la Reforma Col. Centro, Cuauhtémoc, Ciudad de México.

ISBN: 978-607-59516-4-5



ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Capítulo I. Perspectiva de género en las auditorías externas en el ámbito fiscal..... | 5 |
| Capítulo II. Las mujeres y la paridad de género en puestos directivos en la Dirección General de Tecnología de Información (DGTI) de la Universidad Veracruzana..... | 31 |
| Capítulo III. Transversalización de la perspectiva de género a través de las TICs en la Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad del Estado de Veracruz..... | 52 |
| Capítulo IV. Cubo Tres, un espacio libre y seguro para la expresión artística desde la perspectiva de género y el uso de las TICs | 74 |
| Capítulo V. La discriminación a través de medios digitales y su efecto en la vida de estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración Xalapa de la Universidad Veracruzana. | 95 |

INTRODUCCIÓN

Esta publicación se presenta como una amalgama de cinco capítulos que tienen en común los temas de tecnología y diversidad de género. Visitamos en estos textos los temas de perspectiva de género en el ámbito fiscal y en las universidades públicas, de la transversalización de la perspectiva de género, de la expresión artística, de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y de discriminación por medios digitales entre universitarios. A lo largo de estas páginas, cada uno de los temas presentados brinda al lector una visión actual de hechos sociales desde varias perspectivas, siempre en estrecha vinculación con el Derecho y la cultura organizacional inclusiva.

La perspectiva de género es una herramienta fundamental para promover la igualdad y la equidad en diversos ámbitos y disciplinas. En el ámbito fiscal, las auditorías son una herramienta clave para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en las finanzas públicas. Sin embargo, la falta de perspectiva de género en el ámbito fiscal puede llevar a ignorar o subestimar las desigualdades de género que pueden existir en la gestión de impuestos y en el acceso a los servicios públicos. Por esta razón, la incorporación de la perspectiva de género en las auditorías implica un enfoque más amplio que considere cómo las políticas y prácticas fiscales afectan de manera diferencial a hombres y mujeres, y cómo pueden contribuir a perpetuar las desigualdades entre ellos. En este sentido, es importante examinar cómo se asignan los recursos públicos y cómo, en función del género, se distribuyen los beneficios y las cargas de trabajo en las profesiones contables. Todos estos matices son abordados en el primer capítulo de este volumen.

El segundo capítulo se refiere a la relación de las mujeres y la distribución de las cargas de trabajo. Hoy en día sabemos que la falta de paridad de género en la planificación y distribución del

trabajo puede llevar a una sobrecarga laboral para las mujeres, especialmente en términos de tareas de cuidado no remuneradas. Esto puede afectar negativamente su participación en el mercado laboral y su capacidad para alcanzar sus metas y objetivos profesionales y personales. Por tanto, la paridad de género en la planificación y distribución del trabajo es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral.

El capítulo tercero versa sobre la transversalización de la perspectiva de género a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Este enfoque es otra forma de garantizar la igualdad de género en diferentes ámbitos y disciplinas, pues las TICs pueden ser una herramienta poderosa para la inclusión y la participación de mujeres y niñas en la educación, el empleo, la política y otros ámbitos importantes para el desarrollo. Sin embargo, las tecnologías también pueden ser una fuente de discriminación y desigualdad de género, especialmente cuando no se consideran las perspectivas de género en su diseño, desarrollo y uso. Por lo tanto, es fundamental integrar la perspectiva de género en la planificación, implementación y evaluación de políticas y programas relacionados con las TICs. Este tipo de medidas servirán para garantizar que toda acción del Estado sea inclusiva y equitativa para hombres y mujeres. Lo anterior implica, desde luego, evaluar las barreras y desigualdades existentes en el acceso y uso de las TIC, para posteriormente tomar medidas para abordarlas y superarlas.

El cuarto capítulo aborda la expresión artística desde la perspectiva de género y el uso de las TICs. Esta combinación puede ser una forma poderosa de promover la igualdad de género y la diversidad en la cultura y las Artes. Las obras de arte y la creatividad pueden contribuir a desafiar las normas y estereotipos de género y a ampliar las perspectivas y experiencias

de las mujeres y otros grupos marginados, especialmente la comunidad LGBTIQ+.

Por último, el quinto capítulo expone el problema de la discriminación en línea y refleja cuán preocupante es en el ámbito de la educación superior. Los estudiantes universitarios en México, especialmente aquellos pertenecientes a grupos vulnerables debido a su origen étnico, orientación sexual, género o apariencia física. Las redes sociales y los foros en línea pueden ser utilizados para difamar, insultar y acosar, lo que puede afectar la autoestima, la salud mental y el rendimiento académico de los estudiantes. En ese apartado, se reconocen las medidas para abordar este problema que ha tomado la Universidad Veracruzana y la Facultad de Contaduría y Administración.

El lector podrá ver, al final de estas páginas, que aplicar una perspectiva de género es esencial para promover la igualdad y la equidad en diferentes ámbitos y disciplinas, incluyendo el profesional, artístico y educativo. En concreto, aspirar a una inclusión de la perspectiva de género en hace necesario que se tomen medidas concretas y específicas. Estas medidas incluyen la formación y capacitación del personal en materia de perspectiva de género, la inclusión de expertos en género en los equipos de trabajo, el impulso a espacios artísticos donde se promueva la diversidad y la incorporación de indicadores de género en los informes y análisis.

La inclusión de la perspectiva de género en la distribución de las cargas de trabajo implica considerar los diferentes roles y responsabilidades de hombres y mujeres en el ámbito laboral y en el hogar, y establecer políticas y prácticas que fomenten la igualdad de género y la no discriminación en la distribución del trabajo. Esto puede incluir medidas como la flexibilidad en el horario laboral, la promoción de la corresponsabilidad en el

cuidado y la atención de personas dependientes y la implementación de políticas de igualdad salarial.

En cuanto a la transversalización de la perspectiva de género a través de las TICs, es importante promover la igualdad de acceso y uso de estas tecnologías entre hombres y mujeres, garantizando que las desigualdades existentes no se vean agravadas. Además, es necesario fomentar la creación de contenidos y aplicaciones que promuevan la igualdad de género y la diversidad, y que no perpetúen estereotipos y roles de género.

En relación con la expresión artística desde la perspectiva de género y el uso de las TIC, es importante promover la creación de obras y proyectos que den voz a mujeres y grupos marginados, y que aborden las desigualdades y discriminaciones de género en la cultura y las Artes. Además, es fundamental fomentar la educación y la sensibilización en torno a la igualdad de género y la diversidad en la cultura y las Artes, como lo es Cubo Tres.

Rosa María Cuellar Gutierrez

Abril, 2023

Capítulo I

Perspectiva de género en las auditorías externas en el ámbito fiscal



Capítulo I

Perspectiva de género en las auditorías externas en el ámbito fiscal

Ana Lucero Nolasco de la Luz*

Rosa María Cuellar Gutierrez**

Brenda Marina Martínez Herrera***

SUMARIO: I. Introducción II. Derechos Humanos. III. Perspectiva de género. IV Género en el ámbito contable. V. Equidad de género un valor de importancia en la auditoría; 5.1 Clasificación de auditoría. VI. Auditoría fiscal. VII. Conclusiones. VIII. Lista de fuentes.

I. Introducción

El planeta está formado por diferentes culturas, países y personas. Sin embargo, más allá de las diferencias existe un rasgo común fundamental: todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, por lo tanto, todos tenemos el mismo derecho a gozar y disfrutar de nuestros Derechos Humanos sin discriminación. Los Derechos Humanos son un conjunto de normas que sirven para reconocer y protegerla dignidad de todos los seres humanos. Estos derechos nos indican la manera en la que los individuos o personas conviven en la sociedad y se relacionan entre sí. Ningún gobierno, grupo o persona tienen

* Alumno de la Maestría en Gestión de las Tecnologías de Información en las Organizaciones de la Facultad de Contaduría y Administración, realizó movilidad nacional en la Maestría de Derechos Humanos y Justicia Constitucional, sede Xalapa del Sistema de Enseñanza Abierta de la Universidad Veracruzana, zS22000501@estudiantes.uv.mx

** Miembro del Núcleo Académico Básico de la Maestría en Derechos Humanos y Justicia Constitucional. Correo electrónico de contacto: rcuellar@uv.mx

*** Miembro del Núcleo Académico Básico de la Maestría en Gestión de las Tecnologías de Información en las Organizaciones de la Facultad de Contaduría y administración de la Universidad Veracruzana. Correo electrónico de contacto: brmartinez@uv.mx

derecho de llevar a cabo algún acto o procedimiento que ponga en vulnerabilidad el derecho de las demás personas.

Los Derechos Humanos son universales, lo cual significa que se aplica a todas las personas. También son inalienables, es decir que son derechos considerados como fundamentales y que, por ende, no pueden ser legítimamente negados a una persona: ningún gobierno o autoridad tiene motivos para negarlos, ya que éstos forman parte de la esencia de una persona.

Los Derechos Humanos también son indivisibles: están unidos a un mismo principio y jerárquicamente se sitúan en un mismo nivel. Por último, todas las personas tienen derecho a disfrutar de sus Derechos Humanos, sin discriminación por raza, edad, idioma, religión, género, discapacidad u origen nacional o social.

Aunque no se puede establecer una secuencia histórica lineal en la identificación de los derechos, podemos analizar los debates realizados en los organismos internacionales, de acuerdo con la historicidad con la que se sucedieron. La primera generación de Derechos Humanos fueron los derechos civiles y políticos, para salvaguardar la libertad de pensamiento y opinión al elegir gobernantes. Esta etapa inició con la Revolución Francesa y la independencia de las Trece Colonias (Actualmente Estados Unidos) de la Corona Inglesa, así como con la independencia de las colonias americanas de la Corona Española.

La segunda generación de los Derechos Humanos trajo consigo derechos sociales económicos y culturales, seguridad social, trabajo, salud, alimentación, vivienda, educación y cultura, sobre todo al término de la Revolución Mexicana, un hito histórico que tuvo un impacto no sólo a nivel nacional. Por su parte, la tercera generación contempló los derechos de los pueblos a la solidaridad, lo cual consistía en la paz, la cooperación internacional y regional, el patrimonio de la humanidad, el medio

ambiente, la autodeterminación y la dependencia económica y nacional. Todos estos avances tuvieron lugar al término de la Segunda Guerra Mundial, con la creación de la ONU y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Un grupo internacional liderado por Eleanor Roosevelt, quien fue la primera mujer en presidir la Comisión de Derechos Humanos y también una ex primera dama de los Estados Unidos, se encargó de redactar los derechos humanos fundamentales. Este documento es conocido como la Declaración Universal de Derechos Humanos y sirve como base para las normas internacionales relacionadas con los derechos humanos. El principio central de la declaración es que todos los seres humanos nacen libres e iguales en cuanto a dignidad y derechos (ONU, s.f.)

Sin embargo, uno de los problemas principales para el pleno goce de los Derechos Humanos es la violencia. Este fenómeno afecta tanto a hombres como mujeres en todo el mundo, aunque se ejerce de manera desigual porque la distribución del poder crea relaciones asimétricas entre hombres y mujeres. Además, las lesiones a los Derechos Humanos son mayores para las mujeres, pues su discriminación se debe a su género. La violencia y la discriminación hacia las mujeres se planta, en consecuencia, como un problema de Derechos Humanos, pues impide el desarrollo de varios países. La gravedad resalta, ya que “la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, a través de la carta internacional de los Derechos Humanos de las mujeres” (Nieves Rico, 1996), garantizando la igualdad entre hombres y mujeres.

En este punto es importante recordar que el género no es sinónimo de feminismo: género es una categoría de análisis, un concepto incluyente de mujeres y hombres, además de ser concepto relacional. Según la legislación vigente sobre la igualdad entre los géneros, la perspectiva de género se define

como un conjunto de técnicas y herramientas que permiten identificar, examinar y valorar situaciones donde existe discriminación, desigualdad y exclusión hacia las mujeres, las cuales a menudo se justifican con argumentos basados en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Además, esta perspectiva se refiere a la implementación de medidas necesarias para abordar los factores de género y establecer las condiciones adecuadas para avanzar en la igualdad de género. (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018). La importancia de aplicar una perspectiva de género es que abre oportunidades para comprender cómo se produce la discriminación contra las mujeres y cómo esto puede cambiar. Asu vez, la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de las auditorías ha permitido dar la oportunidad a cientos de mujeres de llevar a cabo una tarea importante como es la de analizar los ingresos y gastos de un gobierno. Recordemos que en su mayoría esta actividad es desempeñada por hombres.

Este enfoque se basa en un método descriptivo que consistió en la identificación de los procesos generales (planificación, ejecución y elaboración de reportes) que aplica un despacho contable a una auditoría fiscal. Se trata de un concepto líder en el mundo de la contabilidad. Por su parte, en este capítulo se explica este concepto en relación con la perspectiva de género, los desequilibrios en el ámbito laboral y cómo se promueve la valoración equitativa de las labores desempeñadas por hombres y mujeres. Así, el texto reconoce que las estructuras sociales, normas y valores perpetúan la desigualdad en el lugar de trabajo, siempre con el fin de fomentar un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación.

“El concepto moderno de auditoría contable surge con los fracasos financieros y económicos de las sociedades de acciones nacidas de la revolución industrial, en la segunda mitad del siglo XVIII. La falta de seriedad y de profesionalidad en sus gestores

provocó la quiebra de un gran número de empresas. Esta situación dio lugar a la imposición tácita y posteriormente legal de revisiones de la situación financiera de las empresas a cargo de contables independientes. Siendo Inglaterra una de las pioneras en el desarrollo de la profesión de auditor. El gobierno británico aprobó oficialmente la creación del Instituto de Auditores Titulados de Inglaterra y Gales, en 1880” (Villar de Álvarez y Rivera, 2006).

La Ley Británica de Sociedades Anónimas estableció el requisito de contar con un sistema contable normativo con el fin de obtener información contable adecuada y prevenir actividades fraudulentas. Además, la ley puso énfasis en el requisito de realizar revisiones periódicas independientes de los estados financieros de las pequeñas y grandes corporaciones. Esta profesión se practicó por primera vez en los Estados Unidos de América alrededor de 1900, cuando se expandió significativamente más allá de la detección básica de fraude.

A lo largo del siglo XX, los objetivos de la auditoría fueron cambiando como consecuencia del avance tecnológico, los procesos sociales, el crecimiento económico de los países, el crecimiento de las empresas y la expansión de las actividades productoras, con el consiguiente aumento de la complejidad en la gestión de negocios y prácticas financieras.

II. Derechos Humanos

Hemos señalado ya que los Derechos Humanos son derechos básicos fundamentales e irrenunciables que forman parte de un ente jurídico y cultural. Éstos son involucrados cada vez más y con mucha más frecuencia en varios ámbitos, como en la política y la economía. Se trata, pues, de un conjunto de derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción

alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua ni cualquier otra condición.

De acuerdo con la UNICEF, las leyes relativas a los Derechos Humanos exigen que los gobiernos hagan determinadas cosas y les impide hacer otras. Las personas también tienen responsabilidades: así como hacen valer sus derechos, deben respetar los derechos de los demás. Ningún gobierno, grupo o persona individual tiene derecho a llevar a cabo ningún acto que vulnere los derechos de los demás (UNICEF, 2015).

Los Derechos Humanos son resultado de una larga lucha en diversos países y culturas por defender el valor y la dignidad incondicional de cada vida humana. Estos derechos no discriminan por origen étnico, raza, cultura, nacionalidad, religión, o cualquier otra razón. Además, incluyen el derecho a la vida y a las diversas formas de libertad al trabajo y la educación, entre otros. Los Derechos Humanos comenzaron a resultar importantes para el desarrollo social de los países de todo el mundo; se proclamaron de manera explícita en 1948 con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, un documento publicado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en los idiomas inglés, español, francés, ruso, árabe y chino.

El concepto surgió de la discusión en torno a la idea del derecho subjetivo presente en el pensamiento cristiano medieval, a los debates sobre los derechos de los pobladores del nuevo mundo y a los derechos políticos conquistados durante la Guerra Civil Inglesa (1644-1688). Diversos movimientos sociales y políticos ocurridos entre la Revolución Francesa y la Segunda Guerra Mundial hicieron posible que entre 1945 y 1948 se aprobara en la ONU la mencionada declaración, concretamente el 10 de diciembre de 1948. Sin embargo, en gran parte del mundo siguen sin aplicarse y sin respetarse estas prerrogativas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas asume 30 Artículos en los que se presentan los siguientes derechos (Comisión de Igualdad y Derechos Humanos, s.f.):

Derechos básicos:

1. Derecho a la vida;
2. Derecho a la libertad;
3. Derecho a la seguridad;
4. Derecho a no ser sometido ni a esclavitud ni a torturas;
5. Derecho a tener personalidad jurídica;
6. Derecho de igualdad ante la ley; y
7. Derecho a ser protegido cuando se intente violar los derechos constitucionales.

Derechos políticos y jurídicos:

1. Derecho a no ser detenido o desterrado arbitrariamente;
2. Derecho a un juicio justo y a la presunción de inocencia mientras no se demuestre lo contrario;
3. Derecho a la privacidad;
4. Derecho a la libre circulación;
5. Derecho a salir y regresar al país de origen;
6. Derecho a tener una nacionalidad; y

7. Derecho de fundar una familia y a que esta sea protegida por la sociedad y el Estado.

Derechos individuales:

1. Derecho a la propiedad individual y colectiva;
2. Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión;
3. Derecho a la libertad de opinión y expresión;
4. Derecho a la libertad de reunión, asociación; y
5. Derecho a elegir a través del voto secreto a las autoridades del país.

Derechos laborales:

1. Derecho al trabajo;
2. Derecho a percibir un salario justo y sin discriminación que permita mantener dignamente a una familia;
3. Derecho a formar sindicatos para proteger sus derechos e intereses;
4. Derecho a gozar periodos de descanso Derechos asistenciales;
5. Derecho a una vivienda digna;
6. Derechos a servicios públicos y sociales;
7. Derecho a contar con asistencia médica y seguridad en caso de enfermedad, vejez, etcétera;

8. Derecho a atender atención especial para la infancia y la maternidad;
9. Derecho a la educación;
10. Derecho al desarrollo pleno de los seres humanos;
11. Debe ser accesible y gratuita Derechos globales; y
12. Derecho a contar con un orden social y global que vele por el cumplimiento de los Derechos Humanos.

1.2 Principios de los Derechos Humanos

Los Derechos Humanos tienen ciertas características que los identifican y que están regidas por los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. El principio de universalidad va más allá de la simple idea de que los Derechos Humanos son propios de toda persona por el simple hecho de serlo: implica que incluso va más allá del sistema jurídico al que pertenece la persona para reconocerle estos derechos aun y cuando sus leyes no lo hagan, pues dicha persona tiene los derechos que brindan dignidad humana. Por esta razón, diferentes tratadistas determinan que la universalidad como principio de los Derechos Humanos significa que éstos son exigibles independientemente del contexto político, jurídico, social, cultural, espacial, o temporal. Dicho de otra forma, “dicho principio se encuentra estrechamente relacionado a la igualdad y no discriminación. No obstante, para lograr la igualdad real se debe atender a las circunstancias o necesidades específicas de las personas” (CNDH, 2018).

Ahora bien, los Derechos Humanos son independientes e interdependientes entre sí, lo que significa que se suman unos a otros y que su valor se ve incrementado por la presencia y respeto que se hace de los otros. Ahora bien, la interdependencia es un

principio que va de la mano con la indivisibilidad, ya que los Derechos Humanos deben verse como un conjunto en cada persona, de manera que haya un mayor respeto de la dignidad inalienable de cada ser humano. Lo anterior se traduce en que los Derechos Humanos poseen un rango intrínseco a la persona; son inseparables de ella, de tal manera que al ejercerse uno de ellos, correlativamente se deriva el ejercicio de otros. Se trata de una interrelación que no es susceptible de ser separada (Defensora de los Derechos Humanos en el Entorno Universitario, s.f.). Ahora bien, el principio de progresividad como principio inherente a los Derechos Humanos tiene como consecuencia que éstos, de forma gradual, deben encontrar un progreso en su implementación, reconocimiento y observancia por parte de los Estados. Este principio también establece la obligación del Estado de generar, en cada momento histórico, una mayor y mejor protección y garantía de los Derechos Humanos, de tal forma, que siempre estén en constante evolución y bajo ninguna justificación en retroceso (Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, 2022).

III. Derechos Humanos y las TICs

Las tecnologías de la información y la comunicación se refieren a grupos de prácticas, herramientas y conocimientos vinculados con el consumo y transmisión de la comunicación. Desde hace algunas décadas, las TICs han cambiado y se han hecho acompañar de la aparición del Internet. Como resultado, las tecnologías han mejorado, así como la emisión, el acceso y el tratamiento de cualquier tipo de información. La función de las TICs es, pues, importante porque facilita el acceso a la información, lo cual quiere decir que se puede tener cualquier tipo de datos al alcance, desde cualquier lugar y en cualquier momento, de manera inmediata, rápida y eficaz. Las TICs están categorizadas en tres partes:

1. Redes;
2. Terminales; y
3. Servicios de las TIC.

En las redes se tienen sistemas de comunicación que conectan varios equipos, como, por ejemplo: la red de televisión, banda ancha, telefonía móvil y telefonía fija. Las terminales son los mecanismos por los cuales nosotros como usuarios accedemos a la información. En cuanto a los servicios de las TICs, éstos forman parte de un conjunto de actividades que buscan responder a las necesidades de un cliente por medio de un cambio de condición en los bienes informáticos.

El sector de las TICs juega un importante papel en la promoción de los Derechos Humanos, impulsando el desarrollo económico y mejorando aspectos como la calidad de vida, el acceso a la educación, la protección del medio ambiente y el desarrollo de la sociedad de la información (Telefónica, 2022).

En relación con los Derechos Humanos, las TICs se pueden emplear como una herramienta para las organizaciones que trabajan en pro de la defensa y el acceso a la información, pues con ellas podrían difundir los Derechos Humanos y mostrar cómo pueden hacerlos valer. Hoy en día sabemos que los Derechos Humanos, en varias ocasiones, son violados. Una forma de poder contrarrestar esa acción es acceder a tutelas o a demandas. Pero ¿de qué manera podemos hacerlo? Una forma sería acceder a una página de Internet para que sean las mismas organizaciones las que nos puedan brindar toda la información en torno a nuestros derechos.

Por otro lado, el activismo se relaciona con las TICs en las redes sociales. Con base en esta sinergia, podemos encontrar

información necesaria y complementaria para identificar los derechos que nos pertenecen, por el simple hecho de existir. Así, los beneficios de las TICs no se encuentran exclusivamente en el rango de su funcionalidad, sino en la multiplicidad y versatilidad de su aplicación. Se ha escrito mucho sobre el potencial de las TICs para revolucionar la sociedad, particularmente en el contexto de su papel como catalizadores de la revolución de la información. Esta revolución a menudo se yuxtapone con su predecesora, la Revolución Industrial, por lo general con el propósito de acentuar la idea de que las redes de comunicación son parte integral del proceso de desarrollo, como lo fue el nacimiento y desarrollo de la industria en el siglo XIX (Dfensor, 2012).

IV. Perspectiva de género

Una definición adecuada para este término sería la de un filtro mediante el cual un juzgador determina, en un caso concreto, si existe la necesidad de poner especial atención a las circunstancias del caso por la posible existencia de discriminación o desigualdad por motivo de género. La utilización de esta perspectiva implica abordar la necesidad de corregir los desequilibrios de género a través de medidas como:

1. La distribución justa de las tareas en ámbitos públicos y privados entre ambos sexos
2. Una valoración equitativa de las labores desempeñadas por mujeres y hombres, especialmente en lo relacionado con la crianza de hijos, cuidado de enfermos y tareas domésticas
3. La modificación de estructuras sociales, mecanismos, normas, prácticas y valores que perpetúan la desigualdad
4. El empoderamiento de la capacidad de gestión y toma de decisiones de las mujeres.

(Comisión nacional para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, 2018).

Algunos autores sostienen que “la perspectiva de género se enfoca en técnicas y herramientas que facilitan el reconocimiento, cuestionamiento y evaluación de la marginación, disparidad y rechazo hacia las mujeres, que se intentan justificar a partir de las diferencias biológicas entre los géneros, así como en las iniciativas que se deben llevar a cabo para intervenir en los factores de género y establecer las circunstancias necesarias para avanzar en la edificación de la igualdad de género” (Contraloría general del estado, s.f.). Esto nos permite reconsiderar la perspectiva centrada en los hombres de las estructuras sociales. Los términos utilizados para analizar la sociedad a menudo ignoran o marginan a las mujeres. Por lo tanto, se busca lograr la igualdad real entre hombres y mujeres, lo que implica igualdad de derechos y oportunidades. La igualdad de género es una cuestión de Derechos Humanos y justicia social, es esencial para la igualdad entre todas las personas, y fundamental para el desarrollo y la paz (ONU, s. f.)

3.1 Equidad de género

Un término importante es el género, que se enfoca en promover la igualdad de hombres y mujeres en la administración y utilización de los recursos y servicios de la sociedad. Este concepto implica la eliminación de toda forma de discriminación y la abolición de los privilegios que históricamente han beneficiado al género masculino en diversos aspectos sociales. A lo largo de la historia, la mujer ha enfrentado numerosos desafíos para superar su rol tradicional de madre y acceder a una participación plena en la sociedad. El papel que desempeñan hombres y mujeres, su participación en la sociedad a lo largo de la historia y su inserción en las diversas esferas de la vida nacional han estado condicionados por factores sociales y culturales que propician diferencias en la forma de relacionarse y participar en el ámbito familiar, social, económico y político. Esto se traduce en situaciones de inequidad y desigualdad entre hombres y mujeres.

El espacio social de la mujer, hasta los años cincuenta, era el privado, es decir, estaba dedicada en su totalidad a las labores del hogar; por esta razón, su principal expresión fue la ausencia en el mercado de trabajo.

En este contexto, el término equidad se refiere a un tema de justicia que involucra la distribución justa de los recursos y el poder social en la sociedad, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas. En el ámbito laboral, la equidad de género busca implementar medidas para compensar las desventajas que enfrentan las mujeres, con el objetivo de brindarles a ambos géneros las mismas oportunidades, condiciones y trato justo, sin ignorar las diferencias individuales que permiten el acceso a los derechos como ciudadanos (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, s.f.).

V. Género en el ámbito contable

La incorporación de la perspectiva de género en el ámbito contable y la intervención de las mujeres en cargos directivos en la actualidad son fenómenos reducidos. Esta participación se encuentra en un camino difícil, mas no imposible; a su vez, existe una mejor preparación educativa por parte de la mujer para poder hacer frente a cargos de gran responsabilidad y llevar a cabo tareas importantes como la de analizar los ingresos y gastos de algún ente u organización. A esto también se le suma la desigualdad salarial, en donde se jerarquiza los pagos entre hombres y mujeres, no propiamente por las capacidades de la persona al desempeñar el cargo. No obstante, las mujeres, a través de su preparación, han demostrado interés por aportar conocimientos y experiencia. Por esta razón se debe brindar oportunidades de igualdad en la profesión contable, lo cual permitirá dar mejor rentabilidad a las organizaciones privadas y

públicas en las que, en su mayoría, las actividades contables son desempeñadas por hombres.

En el principio de la profesión contable, se trató de una actividad en su totalidad masculina. Se abrió apenas un pequeño espacio a la mujer, quien, por sus habilidades en la administración de la economía del hogar, orden, disciplina y dedicación en asuntos administrativos, logró demostrar sus capacidades en el ámbito laboral. Así, las féminas lograron incursionar en actividades básicas como asistencias y trabajo netamente operacional. Con el transcurrir del tiempo, como se ha evidenciado, se ganaron espacios importantes en la profesión. Sin embargo, hay áreas como las finanzas y carreras STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés) que aún están dominadas en su mayoría por hombres (Melo, 2021).

Han pasado 112 años desde 1908, año en que María Guerrero¹ obtuvo su título como contador de comercio. Con ello, logró ser la primera mujer contadora en la historia de México. Desde ese año a la fecha han surgido contadoras públicas relevantes que han dejado huella, tanto en el sector público como en los negocios y la docencia. Todas han puesto en alto el desempeño de la mujer profesional de la Contaduría Pública.

Según estadísticas recientes, en México, del total de contadores públicos que ejercen, 46% son mujeres. Esta cifra indica que poco a poco se ha ido nivelando la participación de la mujer en la profesión contable (Perales, 2020). Señalamos ya que la contabilidad se ha considerado tradicionalmente una profesión con sesgo de género, especialmente entre los hombres, a pesar de la alta representación de mujeres en las firmas de contabilidad y administración. La sociedad tiende a percibir ciertas profesiones

¹ María Guerrero la primera mujer en integrarse al selecto grupo de contadores titulados existente en México.

como femeninas o masculinas. Este estereotipo de género es algo con lo que las mujeres tienen que lidiar, aun si ha evolucionado a lo largo de los años.

VI. Equidad de género un valor de importancia en la auditoría

Sabemos que el gran problema sigue siendo la baja participación de la mujer en cargos directivos de la profesión contable y, en general, en los directorios de todo tipo de organizaciones. Lo anterior sucede a pesar de los cambios culturales y los avances de la mujer en los ámbitos laborales. Efectivamente, la profesión contable muestra su valor, mientras que se hace patente la capacidad de sus profesionistas en organizaciones. No obstante, la persistencia, el profesionalismo y la honestidad no son suficientes para que la igualdad de género se manifieste completamente en las empresas y el sector público. Debido a esto, es más probable que hablar de equidad de género sea más conveniente en las organizaciones que logran los mejores resultados bajo el liderazgo de ellas. En otras palabras, abordar la igualdad no es sólo solucionar problemas o tendencias actuales, sino también sensibilizar y analizar las situaciones desde una perspectiva personal y global. La igualdad es una necesidad social y vital hoy en día, ya que su fin es mejorar todos los procesos: organizaciones, entorno, igualdad social, emocional, cognitiva y de género, entre otras, a través de habilidades y conocimientos sobre el funcionamiento de las organizaciones (Melo, 2018).

Por otro lado, una auditoría se puede definir como una herramienta de gestión que permite evaluar el grado de cumplimiento de los criterios de auditoría. Se trata de un proceso sistemático, documentado e independiente. Esto quiere decir que, al ser una herramienta, la empresa u organización la utiliza cuando la necesita. A través de la auditoría se evalúa el proceso y

el método de trabajo, pero no a las personas involucradas. Es decir, no sabemos si las personas auditoras son competentes, si cuentan con el conocimiento y la experiencia, o si son independientes, pues recordemos que la persona que realiza esta actividad no puede ser juez y parte del proceso auditar. En resumen, la auditoría es un proceso sistemático, ordenado y coherente que sigue el ciclo PHVA². Por otra parte, es una actividad documentada, pues está escrita la forma en cómo se ejecuta y requiere que se deje evidencia de todo el proceso.

5.1 Clasificación de auditoría

Las ramas de auditoría se categorizan con base en la posición de los auditores respecto de la entidad sujeta a este proceso. Así, puede ser una auditoría independiente (también llamada auditoría externa) o interna. A su vez, la clasificación de la auditoría según la actividad ejecutada resalta de gran importancia para las auditorías de procesos, conocida también como auditoría de controles de procesos, de operaciones o de una serie de operaciones; en ella se evalúan los procedimientos establecidos a través de la verificación de su existencia o de instrucciones de trabajo para los procesos y/o actividades que se realizan en la organización. Veamos a continuación el detalle de cada tipo de auditoría.

Auditoría independiente o externa

Es la actividad organizada para asegurar a la dirección de una empresa el cumplimiento de las normas de trabajo y de las políticas preestablecidas. Con ella se busca obtener los beneficios que derivan de las verificaciones contables y de los análisis

² El ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) es una estrategia interactiva de resolución de problemas para mejorar procesos e implementar cambios.

económicos y financieros realizados por una persona independiente de la empresa.

Auditoría interna

En palabras llanas, la auditoría interna es una actividad de evaluación dentro de una organización para la revisión de las operaciones como un servicio para la administración (Eumed, 2016).

5.2 Tipos de auditoría

Existen varios tipos de auditoría, las cuales se clasifican según quien las ejecute. Existen las auditorías de primera parte o auditorías internas, las cuales ejecutan todas las organizaciones a modo de autoevaluación. Pueden ser realizadas por los empleados que se desempeñan como auditores, o bien por auditores externos. Por otro lado, las auditorías de segunda parte son unas auditorías que, como empresa, se puede realizar a los proveedores; también puede darse que el cliente evalúe a la empresa con la finalidad de evaluar la conformidad del producto o servicio. Las auditorías de tercera parte son aquellas que se realizan con el objeto de certificación, es decir, son ejecutadas por un ente externo acreditado o con permiso en el país para poder otorgar certificados a la empresa. También existen auditorías de productos: estas evalúan la conformidad de un producto o servicio frente a los criterios de una norma ley o estándar, ya sea interna o externa a la empresa; sin embargo, la auditoría de producto no asegura la calidad del proceso. Para ello existen las auditorías de proceso evalúan cómo se lleva a cabo un proceso, iniciando en la entrada y culminando en el resultado o producto final. Éstas aseguran que se cuente con un proceso ordenado y evaluado para la mejora permanentemente. Finalmente, también existen las auditorías de sistema, una auditoría que incluye todos los elementos de una organización, sus procesos, productos,

recursos y la forma de gestionarlos en la evaluación completa de toda la organización.

El proceso de auditoría cuenta con 10 etapas:

1. Asignar las auditorías a los auditores de la empresa;
2. Asegurar las capacidades y competencias de los auditores;
3. Realizar programación del ciclo de auditorías;
4. Planear la auditoría;
5. Ejecutar la auditoría;
6. Elaborar el informe de auditoría;
7. Analizar los hallazgos, definir y ejecutar las acciones pertinentes;
8. Realizar la evaluación del cierre de los hallazgos;
9. Evaluar el proceso de auditoría y a los auditores; y
10. Elaborar un informe consolidado de todo el proceso de la auditoría.

Durante este proceso existen actores con un rol importante, como lo son: el administrador de la auditoría, auditor líder que tiene el máximo conocimiento del proceso y aptitudes técnicas, demodo que puede guiar a los demás auditores; el auditor, persona que evalúa y que debe ser competente en términos de conocimientos técnicos; el auditado, o sea la persona o grupo de personas que reciben la auditoría, las cuales ayudan a identificar opciones de mejoramiento y están abiertas a las observaciones y recomendaciones que les dan los auditores; y el cliente de la

auditoría, generalmente un director o personal de alta jerarquía que solicita el escrutinio de su organización.

VII. Auditoría fiscal

La expresión de auditoría fiscal es sinónimo de auditoría tributaria. Ambos se utilizan de manera indistinta. La definición de auditoría fiscal (*tax audit*) responde a la labor de verificación llevada a cabo por funcionarios estatales con el propósito de comprobar el cumplimiento de las obligaciones tributarias por parte de los contribuyentes. En países como Argentina, Brasil, México, Costa Rica o Chile, el término auditoría fiscal es entendido más como un sinónimo de inspección fiscal que como una parte de la auditoría externa. Por ejemplo, para Padrón (2012) la auditoría tributaria es la comprobación de la "imagen fiel" que se centra en los resultados, en la inclusión de todos los ingresos y en la efectividad de los gastos, y no tanto en la fidelidad del patrimonio y de la situación financiera, las cuales son complementarias en tanto que no tienen trascendencia tributaria.

Dentro del enfoque fiscal y económico hay una carencia de perspectiva de género que podría ampliar o cerrar la brecha de desigualdad. Para las mujeres es muy importante que se tenga el mismo acceso a espacios como el empleo: un empleo mal pagado acrecienta la brecha salarial, la cual es ya una realidad entre hombres y mujeres.

Sobre la lucha por la igualdad de género, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que "cuando las mujeres trabajan, son más propensas a hacerlo a tiempo parcial, tienen menos probabilidades de avanzar a puestos directivos, son más propensas a enfrentarse a la discriminación y ganan menos que los hombres". Las brechas de género, detalla la publicación, tienden a aumentar durante los años de formación de la familia, ya que la maternidad tiene efectos negativos sobre la

participación de la mujer en la fuerza de trabajo, su remuneración y su progresión profesional. Esto ocurre sobre todo cuando la oferta de servicios públicos de calidad para el cuidado infantil no cubre la demanda, como es el caso en México (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2018). Ésta es la razón por la cual en México sólo el 45% de las mujeres en edad productiva trabaja, en comparación con el promedio de 78% de los hombres mexicanos, según datos de la OCDE. Estas cifras coinciden con la más reciente Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, elaborada por el INEGI en colaboración con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el tercer trimestre de 2018. En otros datos, en 2022 la brecha de ingresos fue de 14%, es decir, por cada cien pesos que recibe un hombre por su trabajo, una mujer recibe 86 pesos.

Sorprendentemente la brecha de ingresos se cerró durante la pandemia, hasta alcanzar sólo el 11%, debido a que las mujeres con menores ingresos salieron del mercado laboral, aunado a una caída en los ingresos de los hombres. A partir de 2021 se observó cómo la brecha de ingresos regresó lentamente al nivel previo a la pandemia, a la par del regreso de las mujeres al mercado laboral. A este respecto, las entidades federativas con mayor brecha de ingreso entre hombres y mujeres son Oaxaca, Colima e Hidalgo, donde las mujeres ganan 27.1%, 25.3% y 24.9% menos, respectivamente, en comparación con los hombres.

VIII. Conclusiones

La perspectiva de género se enfoca en varias técnicas y herramientas que facilitan la manera de evaluar el rechazo hacia las mujeres y que intentan comprenderlo a partir de argumentos biológicos, económicos, sociales, religiosos, entre otras. El avance de la igualdad de género en el sector contable, específicamente en el ámbito de las auditorías y la intervención de las mujeres en cargos directivos, en la actualidad son

fenómenos reducidos. La razón es que dentro del enfoque fiscal y económico hay una carencia de perspectiva de género que pueda ampliar o cerrar la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres.

Queda claro que la contabilidad no es un área que se escape de la discriminación de género. Igualmente, esta disciplina no ha hecho lo suficiente para dejar de reforzar los estereotipos que giran en torno a la feminidad y la masculinidad. Se tiene la necesidad de sensibilizar y de analizar las situaciones desde una perspectiva personal y global, además de reflexionar sobre la necesidad de seguir trabajando en la construcción de una cultura organizacional inclusiva y en la promoción de los Derechos Humanos en todos los ámbitos de la sociedad.

IX. Lista de fuentes

BIARBA, J. B., (1997), " . Educación para los Derechos Humanos: los Derechos Humanos como educación valoral. FCE- Fondo de Cultura Económica". Recuperado de, <https://elibro.net/es/ereader/biblioteca/109451?page=1>

CABRAL, B Y GARCÍA, C., (s.f.),, El género. Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones sociales entre los sexos. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/16344/1/genero-categoria.pdf>

COMISIÓN DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ,(s.f.) “. Conceptos básicos sobre Derechos Humanos”,. Recuperado de s.f., <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbDH>

COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS JALISCO, (2022). 02 de diciembre 2022, “ Principios constitucionales en materia de

Derechos Humanos”, Recuperado de http://historico.cedhj.org.mx/principios_constitucionales.asp

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, (2018)., “ ¿Qué son los Derechos Humanos”, Recuperado de <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>

COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (2018). ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?”, Recuperado el 22 de noviembre 2018, de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es>

COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (2018). *Brecha salarial, una de las grandes barreras para la igualdad de género*. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conavim/es/articulos/brecha-salarial-una-de-las-grandes-barreras-para-la-igualdad-de-genero?idiom=es>

CONAPRED (2018). *¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?* Recuperado el 22 de noviembre 2018 de: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>

CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO, (s.f.). *¿Qué es la perspectiva de género?* Recuperado de , <https://sistemas.cgever.gob.mx/ug/pge.html>

CONTRIBUCIONES A LA ECONOMÍA, (2016)., Auditoría en las Empresas, Recuperado de <https://www.eumed.net/ce/2016/3/auditoriaauditoria.html>

DEFENSORA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO, (s.f.), “ Principios de los Derechos

Humanos”, de
<https://www3.ugto.mx/defensoria/principios-de>

DEFENSOR (2012). *TICs y Derechos Humanos: la fuerza de las razones*. Recuperado de: https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2014/05/dfensor_08_2012.pdf

EUMED (2016). *Auditoría en las Empresas*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/ce/2016/3/auditoria.html>

HAYNES, K. (2008). (Re)figuring accounting and maternal bodies: The gendered embodiment of accounting professionals. *Accounting, Organizations and Society*, 33, 328–348.

HAYNES, K. (2008). Transforming identities: Accounting professionals and the transition to motherhood. *Critical Perspectives on Accounting*, 19, 620–642.

-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarlas.

LIFEDER EDUCACIÓN (2021).. “ ¿Qué son los DERECHOS HUMANOS y cuáles son? - Historia y características”., Recuperado el 03 de abril 2021, de <https://www.youtube.com/watch?v=zqFM5LN12A8>

MELO CASTRO Y., abril (2021), “. Igualdad de Género dentro de la profesión Contable”., Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38701/MeloCastroYuridia2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

NIEVES RICO, M. (1996). *Unidad Mujer y CEPAL*. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/nieves_rico.pdf

PERALES, D., (2020), *Contaduría Pública*. Recuperado de <https://contaduriapublica.org.mx/2020/11/13/diamantina-perales-flores/>

TELEFÓNICA (2022). *Impacto de las TICs en los Derechos Humanos*, Recuperado de: <https://www.telefonica.com/es/sala-comunicacion/blog/impacto-de-las-tic-en-los-derechos-humanos/#:~:text=El%20sector%20TIC%20juega%20un,la%20sociedad%20de%20la%20informaci%C3%B3n>

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, (s.f.), “Conceptos básicos sobre género”, <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>

UNICEF (2015)., “ ¿Qué son los Derechos Humanos? Los Derechos Humanos nos pertenecen por igual a todos y a cada uno de nosotros”, 2015,. <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>

ONU (s. f.). Las mujeres que dieron forma a la Declaración Universal de Derechos Humanos | Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.un.org/es/observances/human-rights-day/women-who-shaped-the-universal-declaration>

ONU. (s. f.). Naciones Unidas | Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano. Recuperado de <https://www.un.org/es/>

VILLAR DE ÁLVAREZ, M. D., & RIVERA, Z. (2006), La auditoría como proceso de control: concepto y tipología. Ciencias de la Información.

Capítulo II

Las mujeres y la paridad de género en puestos directivos en la Dirección General de Tecnología de Información (DGTI) de la Universidad Veracruzana



Capítulo II

Las mujeres y la paridad de género en puestos directivos en la Dirección General de Tecnología de Información (DGTI) de la Universidad Veracruzana

Carlos Santos Báez*

Manuel Suárez Gutiérrez**

Jorge Alberto Alvarado Martínez***

SUMARIO: I. Introducción. II. Derechos Humanos. III. Los Derechos Humanos en las empresas (organizaciones). IV. Igualdad de género. V. Roles de género. VI. Perspectiva de género en el trabajo. VII. Las mujeres en DGTI de la Universidad Veracruzana. VIII. Conclusiones. IX. Lista de fuentes.

I. Introducción

Sin duda, el tema de los Derechos Humanos ha tomado gran importancia en los últimos años. Con la entrada de los medios de comunicación masiva a nivel mundial, como Facebook, Twitter, entre otros, es más fácil transmitir información a miles de personas en sólo unos instantes. Todo esto ha servido para que todos estemos más actualizados en relación con todos los temas de interés común.

* Alumno de la Maestría en Gestión de las Tecnologías de Información en las Organizaciones de la Facultad de Contaduría y Administración, realizó movilidad nacional en la Maestría de Derechos Humanos y Justicia Constitucional, sede Xalapa del Sistema de Enseñanza Abierta de la Universidad Veracruzana, zS22000504@estudiantes.uv.mx

** Miembro del Núcleo Académico Básico de la Maestría en Gestión de las Tecnologías de Información en las Organizaciones de la Facultad de Contaduría y administración de la Universidad Veracruzana. Correo electrónico de contacto: mansuarez@uv.mx

*** Applications Leader en Christus Muguerza, jorge.alvarado@christus.mx

Con todas las herramientas que existen en la actualidad, es casi imposible no enterarse de lo que pasa en otros lugares del mundo, por ejemplo, los logros que se obtienen en otros países en materia de derechos. Al mismo tiempo, existe la oportunidad de poder expresar también nuevas ideas, necesidades, problemas, etcétera.

La equidad de género toma día con día mayor relevancia en los temas relacionados con las diversas áreas del ambiente laboral en que se desenvuelve la gente. De ahí que sea necesario el contar con nuevas ideas y políticas al respecto.

Por estas razones, en este capítulo se pretende abordar los temas de Derechos Humanos y equidad de género para aplicarlos y analizarlos en la Dirección General de Tecnología de Información de la universidad Veracruzana. La finalidad es poder presentar un panorama de la situación actual en la mencionada institución de educación superior (IES), con fines didácticos y señalando la paridad de género en la ocupación de puestos directivos. La base de este capítulo es la información publicada en la página oficial de la IES en el mes de febrero del 2023.

La metodología que se utiliza en el presente capítulo es la cuantitativa, debido a que se analizan dos variables de estudio: por un lado, el número de hombres que ocupan puestos y, por el otro, la cantidad de mujeres. Lo anterior tiene la finalidad de calcular porcentajes de ocupación y presentar los resultados obtenidos a través de gráficos comprensibles para el lector.

II. Derechos Humanos

Durante la historia de la humanidad se ha podido observar que lo que hoy llamamos Derechos Humanos ha sido un conjunto de prerrogativas vulneradas de diferentes formas. Situaciones extremas, como la esclavitud de personas y poblaciones enteras,

o como la obediencia de los súbditos hacia un rey, han sido ejemplos claros de las fuertes violaciones a los Derechos Humanos.

En la actualidad, la situación ha cambiado considerablemente para bien de la humanidad. Sin embargo, dichos cambios no han sido gratis, sino que costaron mucho sufrimiento e incluso implicaron la pérdida de vidas de innumerables personas. Toda ésta situación hace notar que se ha avanzado como humanos, pero que aún falta mucho por hacer.

Para entrar más a fondo en el tema, tomemos en cuenta algunas definiciones de Derechos Humanos. Para Barba (1997, citado en Sorondo, 1988), los Derechos Humanos son un conjunto de valores básicos e irrenunciables para la persona humana. Por otro lado, se menciona que los Derechos Humanos representan una especificidad humana deseada que ha sido creada, a su vez, en la experiencia vivida en límites sociales reales y establecida como jurídicamente positiva.

Por su parte, ISEA (2011) habla de los Derechos Humanos como los derechos y libertades principales de todo individuo, sin importar su raza, cultura, sexo, religión o cualquier otra condición. También se comenta que, en cuanto a su tipología, los Derechos Humanos pueden ser civiles, políticos, económicos, sociales o culturales. Asimismo, se aclara que no deben confundirse con los derechos jurídicos, debido a que es un tema diferente. Finalmente, como dato histórico se expone que en 1948 la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), texto que ha servido para crear los diversos instrumentos internacionales que salvaguardan los Derechos Humanos.

III. Los Derechos Humanos en las empresas (organizaciones)

Para el tema de Derechos Humanos, se debe tomar como base que existe un organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para apoyar en la protección de los Derechos Humanos. Esta institución cuenta con normas bien establecidas al respecto, citadas en Internacional (2015): la Carta de las Naciones Unidas, de 1945, y la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUHD), de 1948. Ambos documentos mencionan un conjunto importante de obligaciones en torno a los Derechos Humanos.

Por otra parte, dentro de las normas definidas por la ONU para las empresas destaca la Ley de No Discriminación (Internacional, 2015), la cual exige a las empresas comerciales que no discriminen por cuestiones que no tengan nada que ver con el empleo, como raza, color, religión, orientación sexual, etcétera. De manera adicional, el acto de no discriminar incluye enfermedades como VIH o condiciones como el embarazo.

IV. Igualdad de género

Relacionado con los Derechos Humanos, existe el problema de la igualdad de género. Para comprender este concepto, se debe mencionar que, aunque en algunas sociedades ya se reconocen y se respetan estos derechos, los mismos no son aplicados de manera equitativa para hombres y mujeres. Actualmente se busca en todas las sociedades que las mujeres no sufran de ningún tipo de discriminación. Por ejemplo, durante muchos años se observó que ellas habían sido designadas para ciertas áreas, principalmente mantenimiento de casas, limpieza de oficinas y fabricación de comida. Sin embargo, algunas mujeres lograron aspirar a mejores áreas como la enfermería o docencia, pero, en general, siempre fueron excluidas de cargos de

mayor jerarquía. La razón era que siempre se pensó que la mujer no debía ocupar puestos de gran importancia o responsabilidad, ya que se creía que sólo podían ser ocupados por hombres. De la misma forma, se pensaba que la mujer no debía opinar sobre asuntos de política y otros de carácter social.

En (Ramos *et al*, 2018) se menciona que en el Artículo 14 de la Constitución española se enuncia que todos los españoles son iguales ante la ley, igualmente que no debe haber discriminación alguna por ninguna causa atribuida a raza, sexo, religión, opinión ni por cualquier circunstancia de carácter personal o social. También se señala que perspectiva de género, análisis de género y enfoque de género son diversos nombres para nombrar a un mismo término o concepto.

V. Roles de género

Desde el nacimiento del ser humano, se puede apreciar que existe cierta diferenciación entre hombres y mujeres. En general, se pueden distinguir dos roles, a saber, hombres y mujeres. Desde el inicio de la historia del hombre hubo una división sexual del trabajo, debido a cuestiones de practicidad o conveniencia mutua. De esta forma, se acostumbró que la mujer fuera la encargada del hogar gracias a sus cualidades y habilidades para alimentar y cuidar a los hijos. Por otro lado, el hombre fue el encargado de salir a conseguir los alimentos mediante la caza, al inicio, y posteriormente a través del trabajo.

Saldívar Garduño (2015) comenta que las mujeres son de la casa y pertenecen al mundo “femenino”, mientras que los hombres son de la calle y pertenecen al mundo “masculino”. A la vez, el autor expone que en México se han realizado diversos estudios sobre roles de género para conocer cómo éstos se manifiestan en los diversos grupos de población. Con base en encuestas sobre muestras de población, se identifican tres tipos de roles:

1. Roles femeninos;
2. Roles masculinos; y
3. Roles tradicionales para hombres y mujeres.

Por último, recuperamos las ideas que aporta la *Guía para la incorporación de la perspectiva de género* (2014), en la cual se comenta que el investigador John Money, en 1955, acuñó el término *rol de género* para describir el conjunto de conductas socialmente atribuidas a las mujeres y a los hombres. También se explica que a las mujeres se les atribuyen los roles de cuidado y protección, al tiempo que los hombres reciben los roles de poder y control. Por primera vez se reconoce también que las funciones de ama de casa o proveedor puede asignársele a mujeres y hombres indistintamente.

VI. Perspectiva de género en el trabajo

De acuerdo con todo lo anterior, no se puede negar que siempre ha habido una división marcada entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al tipo de trabajo. Esta diferencia ha estado determinada por el género, el cual ha impuesto una línea que separa, a nivel general, el tipo e importancia de la labor que se destina a hombres y mujeres.

Quizás debido a que muchas empresas u organizaciones están dirigidas por líderes masculinos —las cuales son consideradas como patriarcado—, o quizás por cuestiones de la propia naturaleza de la mujer, las cuales las ponen en desventaja en cuanto a la disponibilidad de trabajo, el injustamente llamado *sexo débil* ha sido discriminado en un sinnúmero de sectores. Las causas que ocasionan que algunas empresas releguen a la mujer, son, por mencionar algunas: el ausentismo por embarazo y los permisos de lactancia. También cabe señalar actividades que requieren de esfuerzos físicos pesados, como cargar cajas,

muebles o algún otro artículo, y que, por cuestiones obvias, no pueden ser llevadas a cabo por ellas.

Sin embargo, en la actualidad, la mujer ya es considerada para casi cualquier tipo de trabajo. En México, diversas profesiones, como docencia, Medicina o Ingeniería, ya son ocupadas con éxito por mujeres. Por si fuera poco, desde finales del siglo pasado los partidos políticos han abierto la entrada a mujeres para ocupar cargos como Presidente Municipal, Gobernador, Síndico, etcétera, alcanzando una cuota mínima pero significativa de género en algunos puestos.

A pesar de todos estos logros y avances, la gran mayoría de las organizaciones aún no incluyen, en sus políticas de contratación, consideraciones de equidad de género. Signani *et al*, (2015) apuntan que existe discriminación hacia la mujer y que ésta generalmente se reproduce por el sistema social de pertenencia; este sistema es casi siempre masculino/patriarcal. Por otro lado, se puede afirmar que las organizaciones son masculinas y que ven a las mujeres como una casualidad, no como componentes estructurales de la organización. En otras palabras, las empresas generalmente no reconocen la ciudadanía organizacional que une a todas las personas que son y se sienten parte de ellas.

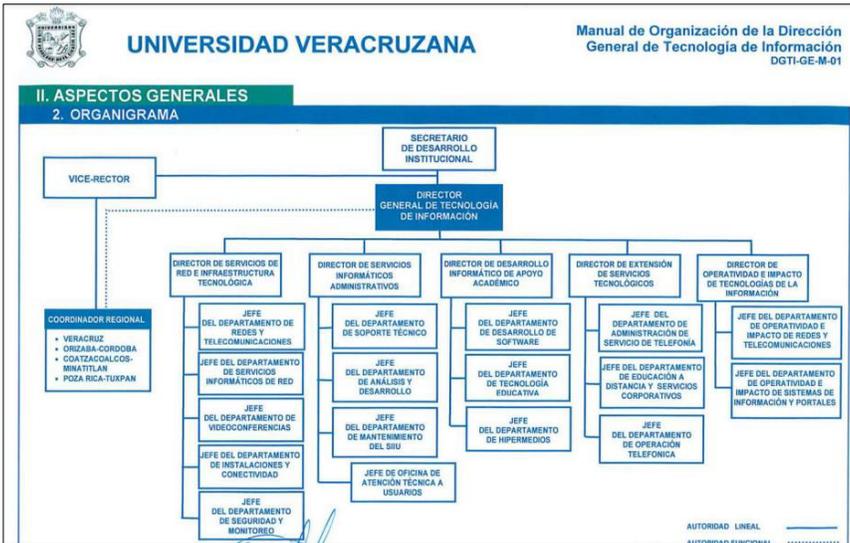
Por todo lo expuesto en los párrafos anteriores, se sugiere en este capítulo que es tiempo de que las organizaciones consideren reglas que exhorten a las empresas, o, incluso, que esta invitación se haga por medio de leyes para que las mismas tengan la obligación de mantener un porcentaje igual de hombres y mujeres en su plantilla. Se sugiere que: Por ejemplo, a nivel del área de Tecnología Informática se intente regular de alguna forma, que, si cuenta con veinte hombres contratados, deba existir un número igual o muy similar de mujeres contratadas en la misma área; o puede ser en otra área, pero que al final, a nivel Empresa exista una paridad lo más similar posible. De esta forma,

avanzaríamos, sociedad y empresas, para ser un país con Derechos Humanos que enfatizen la equidad de género.

VII. Las mujeres en DGTI de la Universidad Veracruzana

Para abordar el tema del papel que juegan las mujeres en la Dirección General de Tecnología de Información (DGTI) de esta casa de estudios, se realiza un análisis de tipo cuantitativo. Tomamos como datos de entrada los publicados en la página oficial de la institución. Para este estudio se contabilizan las asignaciones de cargos de puestos directivos para hombres y mujeres y se realiza un cálculo de porcentajes para hacer la comparativa. A continuación, se presentan el desarrollo y los resultados.

Figura 1: Organigrama actual de la Dirección General de Tecnología de información.



Fuente: UV, Organigrama DGTI, 2023

Esta gráfica se presenta únicamente para entender cómo está organizada la Dirección General.

A continuación, se presenta la forma en que están ocupadas las plazas en la DGTI, ya sea por personas del sexo masculino o femenino.

Figura 2. Ocupación de plazas de la Dirección General de Tecnología de Información.

| Dirección General | | |
|---|---|--|
| Dirección General de Tecnología de Información | Apoyo Dirección General de Tecnología de Información | Apoyo Dirección General de Tecnología de Información |
| Lic. Juan Carlos Jiménez Márquez Director jjimenez@uv.mx | Lic. Diana Yazmín Díaz Amaro Administradora didiaz@uv.mx | Lic. Marco Antonio Campos Álvarez marcocampos@uv.mx |
| Lomas del Estadio S/N Edificio A Piso 5 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-85 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11785, 11786, 11787 | Lomas del Estadio S/N, Zona Universitaria, Edificio A 5to. Piso, C.P. 91000 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-85 Conmutador: (228) 842-27-00 Extensión: 11785, 11786 | Lomas del Estadio S/N, Zona Universitaria, Edificio A 5to. Piso, C.P. 91000 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-00 Conmutador: (228) 842-27-00 Extensión: 12794 |

Recuperado de: <https://www.uv.mx/dgti/directorio/>

En esta figura se puede apreciar que la cabeza de la DGTI está ocupada por una persona del sexo masculino. Las dos áreas de apoyo se encuentran en igualdad de paridad: una para una persona del sexo masculino y otra para el sexo femenino.

Figura 3. Ocupación de plazas de la Dirección de Servicios de Red e Infraestructura Tecnológica.

| Dirección de Servicios de Red e Infraestructura Tecnológica | | |
|--|---|---|
| <p>Dirección de Servicios de Red e Infraestructura Tecnológica</p> <p>Mtro. Héctor Bonola Virues Director hbonola@uv.mx</p> <p>Lomas del Estadio S/N Edificio E Piso 1 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-90 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11790 Fax: (228) 842-17-94</p> | <p>Departamento de Redes y Telecomunicaciones</p> <p>C. Gabriel Lozano García Jefe de Departamento glozano@uv.mx</p> <p>Lomas del Estadio S/N Edificio E Piso 1 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-90 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00</p> | <p>Departamento de Servicios Informáticos de Red</p> <p>Mtro. Daniel Zúñiga Andrade Jefe de Departamento dzuniga@uv.mx</p> <p>Lomas del Estadio S/N Edificio E Piso 2 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-90 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11542 Fax: (228) 842-17-94</p> |

Fuente: Recuperado de: <https://www.uv.mx/dgti/directorio/#DSRIT>

En esta figura se puede apreciar que la Dirección de Servicios está presidida por una persona del sexo masculino, al tiempo que las dos jefaturas de departamento también están ocupadas por hombres.

Figura 4. Ocupación de plazas en la Dirección de Extensión de Servicios Tecnológicos.

| Dirección de Extensión de Servicios Tecnológicos | | |
|---|--|--|
| Dirección de Extensión de Servicios Tecnológicos | Departamento de Administración de Servicios de Telefonía | Departamento de Operación Telefónica |
| <p>Lic. Patsy Liliana Sánchez Flores Directora psanchez@uv.mx</p> <p>Lomas del Estadio S/N Edificio A Piso 5 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-99 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11799 Fax: (228) 842-17-75</p> | <p>Lic. Ericka Graciela Hernández Aldama Jefa de Departamento ghernandez@uv.mx</p> <p>Lomas del Estadio S/N Edificio A Piso 5 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-99 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11522 Fax: (228) 842-17-75</p> | <p>Mtro. Javier Cano Delgado Jefe de Departamento jcano@uv.mx</p> <p>Circuito Gonzalo Aguirre Beltrán S/N Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-95 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 12795, 11795</p> |

Fuente: Recuperado de: <https://www.uv.mx/dgti/directorio/#DEST>

En este gráfico se puede apreciar que la Dirección de Extensión de Servicios Tecnológicos está a cargo de una mujer. Lo mismo para una de las jefaturas de departamento, mientras que la otra jefatura es dirigida por un hombre.

Figura 5. Ocupación de plazas en la Dirección de Desarrollo Informático de Apoyo Académico.

| Dirección de Desarrollo Informático de Apoyo Académico | | |
|---|--|---|
| Dirección de Desarrollo Informático de Apoyo Académico | Departamento de Desarrollo de Software Académico | Departamento de Tecnología Educativa |
| Mtro. Alejandro Colunga Moreno Director acolunga@uv.mx | Lic. José Carlos Rodríguez Barrera Jefe de Departamento jbarrera@uv.mx | Lic. Gustavo Antonio Ruiz Zapata Jefe de Departamento guruz@uv.mx |
| Circuito Gonzalo Aguirre Beltrán S/N Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-27-35 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 12724, 12735 | Circuito Gonzalo Aguirre Beltrán S/N Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-27-35 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11513 | Circuito Gonzalo Aguirre Beltrán Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11512 Fax: (228) 842-27-35 |

Fuente: Recuperado de: <https://www.uv.mx/dgti/directorio/#DDIAA>

En esta figura se puede apreciar que la dirección de la DDIAA y las dos jefaturas de departamento están a cargo de una persona del sexo masculino.

Figura 6. Ocupación de plazas en la Dirección de Servicios Informáticos Administrativos.

| Dirección de Servicios Informáticos Administrativos | | |
|--|--|--|
| Dirección de Servicios Informáticos Administrativos | Departamento de Soporte Técnico | Departamento de Análisis y Desarrollo |
| <p>Lic. Rafael Gómez Quezada Director ragomez@uv.mx</p> <p>Lomas del Estadio S/N Edificio E Piso PB Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-35, (228) 842-27-91 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 12791 Fax: (228) 842-27-29</p> | <p>Lic. Ericka Fernández Flores Jefa de Departamento efernandez@uv.mx</p> <p>Lomas del Estadio S/N Edificio E Piso PB Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-69 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11511 Fax: (228) 842-27-29</p> | <p>Mtro. José Aroldo Alfaro Ávila Jefe de Departamento de Análisis y Desarrollo aalfaro@uv.mx</p> <p>Lomas del Estadio S/N Edificio E Piso 2 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-35 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11504 Fax: (228) 842-27-29</p> |

Fuente: Recuperado de: <https://www.uv.mx/dgti/directorio/#DSIA>

La DSIA está a cargo de una persona del sexo masculino, mientras que sólo una de las jefaturas de departamento está al mando de una mujer, como puede observarse en la Figura 6.

Figura 7. Ocupación de plazas en la Dirección de Operatividad e Impacto de Tecnologías de Información.

| Dirección de Operatividad e Impacto de Tecnologías de Información | | |
|---|---|---|
| <p>Dirección de Operatividad e Impacto de Tecnologías de Información</p> | <p>Departamento de Operatividad e Impacto de Sistemas de Información y Portales</p> | <p>Departamento de Operatividad e Impacto de Redes y Telecomunicaciones</p> |
| <p>Mtra. María Dacia González Cruz Directora dagonzalez@uv.mx</p> | <p>Lic. Bárbara Vargas Vera Jefa de Departamento bvargas@uv.mx</p> | <p>Lic. Citlali Rodríguez Ceballos Jefe de Departamento citrodriguez@uv.mx@uv.mx</p> |
| <p>Lomas del Estadio S/N Edificio A Piso 5 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-27-82 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 12782</p> | <p>Lomas del Estadio S/N Edificio A Piso 5 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 141-10-77 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11077</p> | <p>Lomas del Estadio S/N Edificio A Piso 5 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 141-10-77 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11576</p> |

Fuente: Recuperado de: <https://www.uv.mx/dgti/directorio/#DOTI>

En esta Figura 7 se puede apreciar que la DOITI y sus dos jefaturas están bajo el mando de tres personas del sexo femenino.

Figura 8. Ocupación de plazas en el departamento de Coordinaciones Regionales de TI

| Coordinaciones Regionales de TI | | |
|--|---|--|
| <p>Coordinación Regional de TI Veracruz</p> <p>Ing. Uriel Heriberto Lomeli Dorantes Coordinador hlomeli@uv.mx</p> <p>Av. Ruiz Cortines y Juan Pablo II. Edificio USBI Piso 2 Col. Fracc. Costa Verde C.P. 94294 Boca Del Río, Veracruz, MÉXICO Conmutador: (229) 775-20-00 Extensión: 22115</p> | <p>Coordinación Regional de TI Orizaba</p> <p>Lic. Eli Centeotl Hernández Hernández Coordinador elichernandez@uv.mx</p> <p>Poniente 7 1383 Col. Centro C.P. 94300 Orizaba, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (272) 725-94-17 Conmutador: (272) 726-30-66 Extensión: 33203, 33205</p> | <p>Coordinación Regional de TI Poza Rica</p> <p>Mtro. Antonio Robles Guerra Encargado arobles@uv.mx</p> <p>Blvrd. Ruiz Cortines Entre Justo Sierra Y Cedro 306 Col. Obras Sociales C.P. 93240 Poza Rica, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (782) 822-58-78 Conmutador: (782) 824-15-40 Extensión: 41120</p> |

Fuente: Recuperado de: <https://www.uv.mx/dgti/directorio/#Regiones>

En esta figura se puede apreciar que las dos coordinaciones de Tecnologías de la Información y el puesto de encargado son ocupados por hombres.

De acuerdo con los datos obtenidos de las fuentes anteriormente presentadas (las cuales fueron publicadas por la Universidad Veracruzana al mes de febrero de 2023), se muestran ahora los resultados obtenidos en la tabla siguiente.

| Tamaño de la población | 21 | |
|------------------------|----------|---|
| % Mujeres con cargo | 38.09524 | % |
| % Hombres con cargo | 61.90476 | % |

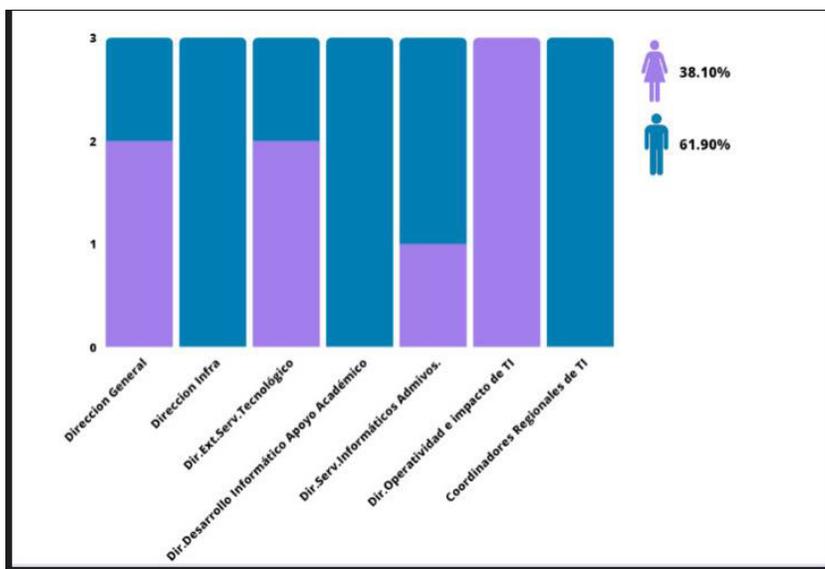
| Área | Mujeres | Hombres |
|---|----------|-----------|
| Dirección General | 2 | 1 |
| Dirección Infra | 0 | 3 |
| Dir. Ext. Serv. Tecnológico | 2 | 1 |
| Dir. Desarrollo Informático Apoyo Académico | 0 | 3 |
| Dir. Serv. Informáticos Admivos. | 1 | 2 |
| Dir. Operatividad e impacto de TI | 3 | 0 |
| Coordinadores Regionales de TI | 0 | 3 |
| Suma | 8 | 13 |

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de los porcentajes presentados se obtienen a partir de la sumatoria de todas las plazas ocupadas por personas del sexo femenino, dividida entre el total de las plazas consideradas en la muestra. Asimismo, el otro rubro considerado es la sumatoria de todas las plazas ocupadas por personas del sexo masculino, dividida de igual forma entre el total de plazas consideradas para la muestra.

A partir de los datos ya procesados, se representa gráficamente la presencia de las mujeres en la DGTI, en la siguiente gráfica:

Gráfica 1: Representación de la ocupación de personas del sexo femenino y personas del sexo masculino en la Dirección General de Tecnología de Información



Fuente: Elaboración propia

La presente gráfica muestra la cantidad de plazas ocupadas por personas del sexo femenino y masculino en a DGTI.

VIII. Conclusiones

Los Derechos Humanos que han sido frecuentemente vulnerados ahora ya son más reconocidos y respetados por la mayoría de las personas y organizaciones. Con la infraestructura actual de comunicación ya no es fácil ocultar los casos en que alguien vulnera derechos o priva de ellos a las personas, ya sean

del sexo masculino o femenino. Esto ha ayudado a evitar, entre otras cosas, los casos de abuso, al tiempo que ha contribuido a divulgar mejor y de forma más rápida todos los conocimientos relativos a los Derechos Humanos de las personas. Cada día la gente toma más conciencia de la importancia y el respeto de estos derechos fundamentales, sobre todo cuando organizaciones de importancia mundial, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), hacen énfasis en ello y se crean reglamentos y políticas para ello.

En cuanto al tema de la discriminación contra las mujeres, se ha avanzado en un buen porcentaje. Sin embargo, aún falta mucho por hacer. Es indudable que con el paso de los años la mujer ha logrado mejorar su posición en las cuestiones laborales. Puestos que anteriormente eran ocupados siempre por hombres, actualmente ya son ocupados también por personas del sexo femenino.

Con base en la información aquí presentada, y considerando los cálculos realizados mediante un método cuantitativo, se puede observar que la participación de la mujer en la Universidad Veracruzana, específicamente en la Dirección General de Tecnología de Información, ya es de magnitud importante, al menos en las áreas aquí analizadas. Cabe hacer notar que esta participación es más relevante, ya que hablamos de puestos de nivel medio-alto. Por ello, se puede aseverar que la mujer ha avanzado los últimos años de forma significativa en la equidad de género dentro de las organizaciones.

IX. Lista de fuentes

BARBA, J. B. (1997). *Educación para los Derechos Humanos: los Derechos Humanos como educación valoral*. México, D.F, FCE - Fondo de Cultura Económica. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/109451?page=1:5>. México, D.F.

DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO EXTERIOR Y DE RECURSOS HUMANOS (2014). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género*. Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos, se terminó de imprimir en el mes de julio de 2014, en los talleres de Impresos Santiago S.A. de C.V. Trigo núm. 80-B, Col. Granjas Esmeralda, Deleg. Iztapalapa, C.P. 09810, México, D.F

INTERNACIONAL, A. (Il.) (2015). *Las normas de Derechos Humanos de la ONU para las empresas: hacia la responsabilidad legal*. Madrid, Spain: Editorial Amnistía Internacional. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/55445?page=16>.

RAMOS RAMOS, P. (Coord.) (2018). *Género e igualdad de oportunidades* (2a. ed.). Málaga, Editorial ICB. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/105522?page=10>.

SALDÍVAR GARDUÑO, ALICIA; DÍAZ LOVING, ROLANDO; REYES RUIZ, NORMA ELENA; ARMENTA HURTARTE, CAROLINA; LÓPEZ ROSALES, FUENSANTA; MORENO LÓPEZ, MAYRA; ROMERO PALENCIA, ANGÉLICA; HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, JULITA ELEMÍ; DOMÍNGUEZ GUEDEA, MIRIAM (2015). Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en *Varios Contextos Culturales Acta de Investigación Psicológica - Psychological Research Records*, vol. 5, núm. 3, diciembre, 2015, pp. 2124-2148, Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México.

SIGNANI, F. VERA PEREA, M. Y CIFRE GALLEGO, E. (2015). *Género, salud y trabajo: aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar*. Madrid, Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/115245?page=21>.

UNIVERSIDAD VERACRUZANA. (2023). *Servicios Tecnológicos. Directorio*. Recuperado de <https://www.uv.mx/dgti/directorio/>

UNIVERSIDAD VERACRUZANA. (2023). *Servicios Tecnológicos. Organigrama DGTI*. Recuperado de <https://www.uv.mx/orgmet/files/2013/06/organigramadgti.pdf>

A decorative background graphic consisting of a network of interconnected nodes and lines. The nodes are represented by small circles of varying sizes and shades of blue and grey, connected by thin, light blue lines. The overall effect is a complex, web-like structure that fills the page, with some nodes being larger and more prominent than others.

Capítulo III.

Transversalización de la perspectiva de género a través de las TICs en la Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad del Estado de Veracruz

Capítulo III

Transversalización de la perspectiva de género a través de las TICs en la Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad del Estado de Veracruz

Elsa Cruz Ramírez*

Luis Alejandro Gazca Herrera**

Rosa María Cuellar Gutierrez***

SUMARIO: I. Introducción. II. Derechos Humanos y acceso a la información. III. Perspectiva de género y la STPSyP. IV. Las TICs como herramienta de la igualdad sustantiva. V. Conclusiones. VI. Lista de fuentes.

I. Introducción

Hoy en día, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) representan una herramienta de solución a la vez tangible e intangible para los diversos ámbitos de la vida: educación, trabajo, ciencia o entretenimiento. Sin embargo, cuando éstas se convierten en un eje del desarrollo fundamental de cualquier actividad, la accesibilidad a la mismas se ve opacada por la brecha digital. Dicho fenómeno se ha presentado especialmente en los últimos años, pues fenómenos que paralizaron a la población, como la contingencia sanitaria por el virus SARS COV-2, causante de la enfermedad conocida como COVID 19, obligó a las diferentes instituciones a interponer una

* Alumna de la Maestría en Tecnologías de Información en las Organizaciones de la Facultad de Administración y Contaduría, realizó movilidad nacional en la Maestría de Derechos Humanos y Justicia Constitucional, sede Xalapa del Sistema de Enseñanza Abierta de la Universidad Veracruzana, zS22000505@estudiantes.uv.mx

** Miembro del Núcleo Académico Básico de la Maestría en Tecnologías de Información en las Organizaciones de la Facultad de Administración y Contaduría de la Universidad Veracruzana, lgazca@uv.mx

*** Miembro del Núcleo Académico Básico de la Maestría en Derechos Humanos y Justicia Constitucional. Correo electrónico de contacto: rcuellar@uv.mx

barrera entre las personas y a reducir los canales tradicionales de comunicación para abrir paso al uso de las tecnologías. A pesar de su importancia, éstas últimas siguen siendo herramientas poco accesibles para ciertos sectores de la población, pues aún no se logra un diseño tecnológico que satisfaga completamente las necesidades de todos los usuarios. Aunado a esto, la desatención hacia el acceso a la información por parte de mujeres y niñas es una señal de opresión sistémica que se basa en prejuicios, estereotipos y roles de género. Este hecho se traduce en un obstáculo para que las mujeres vivan una vida libre de violencia, lo cual es especialmente preocupante. En definitiva, resulta crucial abordar esta situación para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

La opresión, desde el inicio de las primeras sociedades, se caracterizaba por quién o quiénes tenían en su posesión la mayor parte de los objetos tangibles de las comunidades. En este escenario, las mujeres generalmente tenían un rol no preponderante. Actualmente en el estado de Veracruz, la violencia de género contra las mujeres predomina en las modalidades familiar, comunitaria, laboral, institucional y escolar: el fenómeno y sus categorías se presenta en las diez regiones de la entidad: desde la región Huasteca hasta la Olmeca, pasando por la Totonaca, Centro Norte, Central, Grandes Montañas, Sotavento, Papaloapan y Los Tuxtlas.

El Diagnóstico sobre la Violencia de Género contra las Mujeres en el Estado de Veracruz, publicado por el Instituto Veracruzano de las Mujeres (IVM, 2018), analiza los casos de violencia de género ejercida en contra de este grupo poblacional a partir de las evidencias recabadas por el Banco Estatal de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANESVIM). Este conjunto de datos sirve como punto de partida para analizar las ventajas de la intervención de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la búsqueda de la igualdad sustantiva entre

hombres y mujeres. Se pretende que estas herramientas puedan tener un enfoque centrado en la Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad del Estado de Veracruz (STPSyP). Al respecto de sus objetivos, la dependencia prioriza la confiabilidad en la impartición de la justicia laboral de los trabajadores y solicitantes de empleo, así como su capacitación y canalización, para una efectiva integración al sector productivo. Igualmente persigue una vigilancia de la seguridad social, comprometida en un profundo proceso de cambio y fundamentada en la filosofía de calidad, bajo un modelo de eficacia, flexibilidad y productividad.

Por lo anterior, este capítulo reconoce que la naturaleza de la STPSyP es parte esencial de la inclusividad para con las personas veracruzanas y que, en consecuencia, se necesita adoptar el desarrollo de tecnologías que brinden las mismas oportunidades.

II. Derechos Humanos y acceso a la información

De acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948, se reconoce en todo lugar y todo momento la dignidad, la igualdad de derechos y que estos derechos son inalienables de todas las personas que forman parte de la familia humana. A través de esta declaración, se proclama que todas las personas e instituciones promuevan el respeto y el cumplimiento de las libertades y derechos que aseguran la paz y justicia en el mundo.

El Artículo 1° de la DUDH estipula que todas las personas (seres humanos) nacen libres en igualdad de condiciones (dignidad y derecho), estableciendo así la pauta para la no distinción de raza, sexo, color, idioma, religión, opinión política y de condición, garantizando la seguridad de las personas. A su vez, en su Artículo 19° se incluye el derecho a la libertad de expresión y opinión, así

como libertad de investigación y de recibir información para su difusión por cualquier medio de expresión.

Cumplir con el objetivo de garantizar los Derechos Humanos para todas las personas implica una serie de procesos y recursos económicos y tecnológicos. En muchas naciones, las minorías se encuentran en desventaja debido a la discriminación que sufren por su etnia, raza, sexo, género, orientación sexual, religión, opiniones o estado de vulnerabilidad. La consecuencia de esta desventaja es un sesgo en el nivel de oportunidades respecto de personas más favorecidas y en posición de privilegio, es decir, las minorías sufren de la privación de derechos e injusticias y son objeto de la marginación social.

Los Derechos Humanos son intrínsecos a la persona, lo cual imposibilita su separación. Algunas violaciones de los Derechos Humanos, por su parte, son producto de la inadecuada aplicación de las políticas públicas relacionadas con la economía y la sociedad. En los Estados Unidos Mexicanos se establecen los derechos, obligaciones y garantías de las y los mexicanos; a través de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por ejemplo, en su Artículo 6° se establece que la información y los datos de carácter privado serán protegidos y resguardados, a excepción de aquellos que fijen las leyes. De esta manera, los datos que no se encuentren bajo este carácter de resguardo deberán ser públicos y accesibles para cualquier persona que pretenda hacer uso de éstos, convirtiéndose en información pública.

Actualmente México ejerce un gobierno público, austero y de transformación, y es por ello que, bajo los principios de transparencia y accesibilidad, México tiene por obligación y objetivo establecer los procedimientos para que las personas puedan acceder a la información en posesión de cualquier entidad, organismo u autoridad de los Poderes Legislativo,

Ejecutivo o Judicial, No escapan del alcance de este derecho los partidos políticos, los fondos y fideicomisos, los organismos públicos, autónomos o descentralizados, así como las personas físicas, morales o sindicales que reciban y hagan uso de los recursos públicos de la Federación, la entidades federativas y los municipios.

A través de la Ley General de Acceso a la Información se reafirma el derecho de acceso a la información pública. Bajo este principio, todas las personas pueden solicitar y hacer uso de la información creada, emitida y gestionada por los entes y autoridades, las cuales se encuentran obligadas a ceder el derecho de acceso gratuito y transparente a la información. Sin embargo, la información que no es de carácter público, a la cual solo pueden acceder las partes autorizadas, y bajo circunstancias que acrediten el uso de ésta, se encuentra protegida y está bajo resguardo de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. Este segundo ordenamiento tiene por objeto la protección, regulación, control y garantía del resguardo de la información personal que no está en poder del sector público. Sí bien los datos tienen una garantía de protección y privacidad, esto no los convierte en inaccesibles, sino que se regula el acceso lícito, gratuito o no, a los medios y su contenido bajo una serie de criterios establecidos por el ente que da o recibe información: reglamentos y normativas, disposiciones jurídicas, documentos declarativos de privacidad o de términos y condiciones, bibliografías, etcétera.

La información, ya sea de carácter público o no, debe ser accesible a través de un medio de almacenamiento y difusión. Es por ello que, bajo la normatividad aplicable en México, se expidió la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión, que decreta:

“[...] La regulación del uso, aprovechamiento y explotación del espectro radioeléctrico, las redes públicas de telecomunicaciones, el

acceso a la infraestructura activa y pasiva, los recursos orbitales, la comunicación vía satélite, la prestación de los servicios públicos de interés general de telecomunicaciones y radiodifusión, y la convergencia entre éstos, los derechos de los usuarios y las audiencias, y el proceso de competencia y libre concurrencia en estos sectores.”

De esta manera, la garantía de accesibilidad y uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en México ya sea de giro social o gubernamental, mejora las condiciones de vida en igualdad de oportunidades de las y los mexicanos.

III. Perspectiva de género y la STPSyP

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 1º, establece que:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Todas las personas mexicanas, independientemente de la condición de vida en la que se encuentren, gozan de los Derechos Humanos que se establecen en la Constitución, además de lo establecido en demás tratados internacionales reconocidos por la nación mexicana.

La igualdad de género es un derecho base que está respaldado por leyes y tratados a nivel nacional e internacional. En su seno se reconoce el valor y dignidad de las mujeres y hombres como seres humanos, otorgándoles la igualdad de oportunidades y condiciones para el pleno desarrollo de sus vidas. Sin embargo, diferentes factores atentan contra este Derecho Humano. La desigualdad que se vive por razones de género se ve reflejada en

las condiciones de vida, creando coyunturas económicas específicamente para las mujeres.

Ahora bien, la transversalización de la perspectiva de género tiene por objetivo visibilizar y valorar todo plan, proceso o actividad que incurriere en la evaluación de acciones de importancia para hombres y mujeres, a nivel legislativo, ejecutivo o judicial, y en cualquiera de sus áreas. Además, la transversalización busca referir programas y políticas públicas para el beneficio de las personas involucradas.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) establece el objetivo de eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres, resaltando la importancia de lograr y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres. Se entiende que la discriminación contra la mujer es todo acto de distinción, exclusión, rechazo o restricción, en cualquier actividad política, económica, educativa, social, laboral, cultural o civil, por el hecho de ser mujer. Este tipo de acciones evidentemente violan los principios de igualdad de derechos y dignidad humana.

En 1994, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos aprobó la Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, comúnmente conocida como “Belém Do Pará”. En ella se reconoció por primera vez la desventaja en la que las mujeres se encontraban con respecto a la cantidad y nivel de oportunidades que se presentaban a los hombres, señalando especialmente la discriminación y violencia sistémica por razones de género en contra de las mujeres. Dicho tratado estableció las bases del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

Por otra parte, la Plataforma de Acción de Beijing exige a los gobiernos, instituciones políticas y sociales, así como a los medios de comunicación y sectores de la sociedad, implementar medidas para prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres. La declaración que emanó de esta plataforma, emitida en 1995, logró un plan progresista para promover los derechos de las mujeres y niñas, ejerciendo la libertad de opiniones, los Derechos Humanos y el derecho a vivir una vida libre de violencia.

A nivel nacional, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, reconoce los Derechos Humanos y libertades fundamentales que atienden a la igualdad de oportunidades. El lograr esta igualdad entre hombres y mujeres requiere de medidas que garanticen la igualdad sustantiva y generen acciones afirmativas que lideren la participación de las mujeres como tomadoras de decisiones. De esta forma, la violencia ejercida en contra de las mujeres se pueda prevenir, atender y sancionar, obteniendo así el empoderamiento de la mujer y reafirmando su derecho a vivir una vida libre de violencia.

En el estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, la Ley número 235 de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, desde la perspectiva de género, los principios de igualdad y no discriminación, y con base en lo establecido a nivel federal, dicta las bases de política gubernamental estatal para garantizar a las mujeres, jóvenes y niñas el acceso a una vida libre de violencia:

“[...] a través de medidas integrales de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género contra las mujeres y niñas.

Garantiza los derechos de las mujeres y niñas, de conformidad con los instrumentos internacionales en la materia, aprobados por nuestro país, que les permita el acceso a una vida libre de violencia, proveyendo la eliminación de las condiciones políticas, sociales, económicas y culturales que justifican, alientan y reproducen la violencia de género

contra las mujeres, para generar mecanismos institucionales de aplicación de políticas de gobierno integrales con perspectiva de género [...]”.

En el 2008, esta ley definió los tipos y modalidades de violencia contra mujeres y niñas, con la finalidad de que los gobiernos de nivel estatal y municipal realicen acciones afirmativas para lograr la igualdad sustantiva e impulsen prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género contra las mujeres. Asegurar este derecho implica acciones gubernamentales que permitan la aplicación de estrategias en todos los niveles de gobierno. Así, a través de la Estrategia de coordinación estatal “Cero Tolerancia a la Violencia contra las Mujeres y Niñas en Veracruz, se establecieron propuestas para erradicar, por ejemplo, las situaciones de violencia feminicida presente en la entidad veracruzana. Debido a esto, actualmente el gobierno estatal tiene la obligación legal de cumplir no sólo con las leyes locales sino también con la legislación internacional para de erradicar la violencia por razones de género contra las mujeres. De especial relevante para este fin son las Alertas de Violencia de Género contra las Mujeres³.

Con la Estrategia Cero Tolerancia, el estado decretó un Plan de Acción contribuyente al Proyecto de Nación y a la Agenda 2030, el cual tiene por objetivo:

“[...] la garantía en el acceso a la justicia, acceso a la verdad y reparación de las víctimas en el Estado de Veracruz, por violaciones de Derechos Humanos en materia de desaparición de personas, poniendo énfasis en la desaparición y los feminicidios de mujeres y niñas.”

Esta estrategia exhorta al Poder Judicial para implementar una continua capacitación, sistemática y obligatoria, para los jueces, defensores públicos, especialistas del Derecho y la abogacía, así

³ Conjunto de acciones de emergencia que el Estado de Veracruz realiza para enfrentar, prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia feminicida.

como para cualquier otro funcionario encargado de hacer cumplir la ley, los Derechos Humanos, los derechos de la mujer, la igualdad de género y la identificación de conductas y acciones que impidan el libre acceso de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. De igual manera, se exhorta al Poder Legislativo a continuar con el proceso que busca la eliminación de aquellos elementos que en la legislación veracruzana pudieran representar alguna forma de discriminación y violación de los derechos de las mujeres.

En un nivel municipal, Veracruz se coordina con los ayuntamientos para establecer las directrices para la Instalación de Sistemas Municipales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres. La finalidad de este programa es aplicar las medidas establecidas en la Declaratoria, así como participar en el diseño de políticas públicas para una vida libre de violencia.

De igual manera, la Estrategia Cero Tolerancia establece directrices para las Secretarías de Despacho de la Administración Pública Estatal, las cuales dictan las técnicas de operación para vivir una vida libre de violencia. Los medios para lograr esta meta han sido diversos: difusión de campañas contra la violencia; implementación del Protocolo contra el Hostigamiento y el Acoso Sexual; diagnósticos a nivel de las dependencias que permitan dimensionar la violencia que viven mujeres, adolescentes y niñas en el ámbito público; supervisión de la correcta transversalización de la perspectiva de género; vigilancia de las acciones y actividades realizadas en la Secretaría para que no reproduzcan comportamientos machistas o estereotipos sobre los roles de género que lideran a la discriminación y la cultura de violación de los Derechos Humanos y de las mujeres; y fortalecer las medidas reeducativas para las personas agresoras.

Para la puesta en marcha de estas acciones, el principal actor es el Instituto Veracruzano de las Mujeres. En su Diagnóstico sobre la Violencia de Género contra las Mujeres en el Estado de Veracruz. Análisis y Evidencias, realizado a partir del Banco Estatal de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANESVIM), esta institución ha expresado las causas, la frecuencia y las consecuencias de la violencia que viven las mujeres veracruzanas. Los resultados han sido necesarios para evaluar las técnicas y estrategias desarrolladas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género contra las mujeres. Este diagnóstico permite analizar la particularidad de las diferentes situaciones que forman parte de las incidencias de los tipos y modalidades de violencia y feminicidios ocurridos en el estado. De esta manera se podrán diseñar políticas públicas transversales con perspectiva de género.

La Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad del Estado de Veracruz (STPSyP) participa en la Estrategia de coordinación estatal Cero Tolerancia. Cabe señalar que la misión de esta secretaría es impartir justicia en materia laboral, vigilar y garantizar los derechos de las y los trabajadores, así como brindar habilidades y aptitudes para facilitar la incorporación de personas al sector productivo, y vincular a quienes buscan empleo formal a través de una fuente de trabajo digna y confiable;

De manera particular, la STPSyP ha tomado parte de la campaña Acciones Cero Tolerancia a la Violencia de Género contra las Mujeres y ha puesto en marcha acciones afirmativas que fomentan la transversalización de la perspectiva de género, tanto al interior como al exterior de la dependencia. A través del “Acuerdo por el que se instruye la creación de las Unidades de Género en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave” del año 201), se impuso el propósito de crear un área administrativa que cumpla con el objetivo de institucionalizar la

perspectiva de género en la STPSyP. Es así como esta dependencia participa en los procesos de planeación y presupuestación, con el único fin de cumplir con el objetivo del acuerdo mencionado. Por si fuera poco, se realizan acciones encaminadas a la disminución de la desigualdad entre hombres y mujeres.

En materia de acceso a la información, la Secretaría promueve la actualización de la normatividad administrativa con perspectiva de género. Para este fin, se generan estadísticas y se elaboran diagnósticos sobre la situación de las mujeres que laboran en la dependencia. En el Cuarto Informe de Gobierno de 2022, en el rubro correspondiente a la STPSyP, se enlistaron las acciones realizadas por dicha dependencia para coadyuvar en la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género contra las mujeres, a la vez que se dio cuenta de las acciones afirmativas encaminadas a lograr la igualdad sustantiva.

Por medio de la transversalización de la perspectiva de género, la Secretaría del Trabajo, Previsión Social y Productividad (STPSyP) ha desarrollado diversos programas y planes para sensibilizar y ejecutar acciones que refuercen la importancia de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en Veracruz. Con este enfoque, se busca fortalecer las acciones que la STPSyP lleva a cabo en conjunto con los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la entidad para desarrollar políticas trascendentales en la eliminación de la discriminación y la violencia contra las mujeres por razones de género. De esta manera, se promueve la construcción de una sociedad más equitativa e inclusiva en Veracruz, en la que hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades y derechos.

Desde la capacitación para el trabajo se ha determinado el objetivo de certificar las competencias de las personas que determinan y asesoran, de manera presencial, a las mujeres víctimas de violencia de género. Para esta meta se ha partido de

los Derechos Humanos de las mujeres y de la perspectiva de género que está plasmada en el Estándar de Competencia EC0539. De igual manera, en el área de empleabilidad y la productividad, la STPSyP impartió 308 cursos de inclusión tecnológica, en beneficio de 10,134 personas.

En el tema de vinculación laboral, se realizaron más de veinte ferias de empleo en diferentes municipios del estado de Veracruz, en las cuales, por primera vez, se tuvo un enfoque con perspectiva de género en todas las oportunidades de empleo. Esta innovación trascendió en el empoderamiento económico de las mujeres veracruzanas. Las ferias fueron promocionadas a través de diferentes vías de comunicación y se hizo uso principalmente de las TICs. Con ello se logró un mayor alcance en la población veracruzana que estaba en búsqueda de un empleo formal, digno y confiable. lo que cumplió con las directrices establecidas por la Estrategia para Garantizar el Acceso de las Mujeres a Vivir una Vida Libre de Violencia y con el objetivo de las Unidades de Género en la Administración Pública Estatal.

IV. Las TICs como herramienta de la igualdad sustantiva

Las agrupaciones de datos ordenados y procesados que forman un mensaje, cuya finalidad es la de transmitir un objetivo por el cual fueron agrupados en un conjunto, constituyen la información. A su vez, la acción de transmitir e intercambiar información con la finalidad de generar la emisión y recepción de un mensaje, es la comunicación, mientras que la tecnología se define como las técnicas y los procesos para transformar y mejorar algún objetivo existente, con la finalidad de satisfacer alguna necesidad. Estos tres conceptos, en conjunto, forman las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) y comprenden todas las herramientas y sistemas que gestionan transmiten y comparten información a través de un soporte

tecnológico. Podemos tomar como ejemplo, por su importancia y expansión, al Internet, la informática y las telecomunicaciones.

Sabemos que las TICs han revolucionado la vida en sus diferentes aplicaciones, desde la educación hasta la salud, incursionando en muchos otras: el campo laboral, la ciencia, el entretenimiento, etcétera. Estas herramientas han permitido generar soluciones a diferentes problemas dentro de las áreas de aplicación mencionadas. Ahora bien, cuando estas herramientas dejan de ser accesibles para la mayoría de la población, se genera una brecha digital, pues se niega el derecho al acceso a la información. En América Latina y el Caribe, el 45% de las mujeres no cuenta con una conexión a Internet. De acuerdo con el Informe de Progreso Digital 2022 de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), los hombres muestran una ventaja en las probabilidades de acceder a Internet con respecto a las mujeres.

Los roles y estereotipos de género, pero también las limitaciones económicas, políticas y sociales circunscriben las oportunidades de las niñas y las mujeres en la ciencia y tecnología. Como ejemplo, el Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad de la Organización de Estados Iberoamericanos, en su Informe de Coyuntura febrero 2022, demuestra que el 58% de las mujeres egresan de la educación superior. De este total, únicamente el 20% egresa de carreras relacionadas con las TICs, mientras que el porcentaje restante se titula de profesiones relacionadas con la educación, la salud y las ciencias sociales.

En el caso particular del estado de Veracruz, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, la población total de la entidad era de 8,062,579 habitantes, de los cuales 4,190,805 eran mujeres (un 52%) y 3,871,774 hombres (un 48%). Pese a que la mayor parte de la población está conformada por mujeres, ellas

siguen siendo un grupo en estado de vulneración (minoría): se trata de una consecuencia de la desigualdad de oportunidades educativas, laborales, políticas, económicas y sociales.

En el 2020, en la entidad veracruzana se obtuvieron los resultados, en porcentaje, de los hogares que cuentan con algún elemento de conectividad o servicios. En cuanto al acceso a tecnologías, se encontró que el 40.2% de las viviendas tienen acceso a Internet; el 25.9% dispone de un computador; y el 82.7% cuenta con un dispositivo móvil. Acerca del entretenimiento, el 38.4% de las viviendas dispone de una televisión pagada; 11.3%, de servicios de películas; y el 5.62%, de una consola de videojuegos. Sobre la disponibilidad de los bienes, el 31.6% de las viviendas cuenta con un horno; el 63%, con una lavadora; y el 81.7%, con un refrigerador. Para la disponibilidad de transporte, el censo arrojó que 28.9% viviendas tiene un automóvil; el 13.4%, una motocicleta; y 12.7%, una bicicleta. Finalmente, acerca del equipamiento se sabe que apenas el 0.46% de las viviendas cuenta con paneles solares, que el 1.16% ha instalado calentador solar de agua, y que el 17.2% dispone de aire acondicionado.

En el rubro de la educación, sabemos que los niveles de escolaridad de la población de 15 años o más en el territorio veracruzano, desde la primaria hasta la licenciatura, las mujeres son quienes predominan en la educación básica, media, media superior y superior. Sin embargo, en el último nivel de escolaridad mencionado, específicamente en las matrículas relacionadas con las TICs, la representación de 4,341 mujeres se reconoce inferior frente los 10,723 hombres que estudian una de las carreras de esa área.

En cuanto a lo laboral, la población económicamente activa del estado de Veracruz, en el 2020, estaba representada por 1,240,000 de mujeres y 2,080,000 hombres. Relacionando ambas ramas, la fuerza laboral estatal que se vincula con las Tecnologías de la

Información y la Comunicación, se encuentra constituida por 1,257 mujeres y 6,685 hombres.

Por último, nos referimos aquí al contraste que se presenta entre las estadísticas de la educación superior, concretamente en el campo de las TIC, y las de los otros dos rubros: la población económicamente activa y la fuerza laboral en el campo de aplicación mencionado. Los números demuestran que existe una brecha digital en el estado de Veracruz, hecho que desfavorece a las mujeres. Estas barreras en la ciencia y en la tecnología se presentan desde la niñez y la adolescencia de las mujeres, y alimentan los roles y los estereotipos de género que impiden el pleno desarrollo de este sector de la población. Por consiguiente, la brecha impide su derecho a vivir una vida libre de violencia.

V. Conclusiones

La transversalización de la perspectiva de género a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación pretende impactar no sólo al interior de la Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad del Estado de Veracruz, sino también en todas las personas que requieran de sus servicios. Ni los roles y estereotipos de género, ni el contexto social ni las limitaciones económicas deben ser impedimento para la incorporación de las niñas y mujeres a la ciencia y tecnología. Tampoco hay razón para que se limite el incremento de la fuerza laboral de las mujeres en edad para trabajar en el campo de las TICs y la ciencia.

A pesar de que el estado de Veracruz cuenta con dos Declaratorias de Alerta por Violencia de Género contra las Mujeres, es importante reconocer que se han impulsado estrategias coordinadas a nivel estatal y municipal para prevenir, atender, sancionar y erradicar las conductas que reproduzcan los estereotipos y roles de género. En este sentido, los tres Poderes han trabajado de manera conjunta para contrarrestar cualquier

forma de discriminación y exclusión que afecte a las mujeres en todos los ámbitos de su vida. Las acciones emprendidas buscan fomentar la igualdad de oportunidades y derechos para las mujeres veracruzanas, así como garantizar que puedan vivir sin violencia ni discriminación. Aunque queda mucho por hacer, la coordinación y el compromiso de las autoridades y de la sociedad en su conjunto son fundamentales para lograr avances significativos en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

El derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia se ve reflejado en la incursión que tienen niñas, adolescentes y mujeres en los campos de la ciencia y la tecnología. Las carreras relacionadas con esta disciplina se encuentran mejor remuneradas que las de otras disciplinas, liderando esta lista las ingenierías y la informática. No obstante, aún hay mucho que hacer para brindar la accesibilidad y estimular la participación femenina en estas áreas: en caos no se hacerlo, se estaría impidiendo el crecimiento económico, político y social de las mujeres, así como su empoderamiento para acceder a una mejor calidad de vida.

Este capítulo presentó la importancia de la ciencia y la tecnología y cómo se ve influenciada por las circunstancias sociales, económicas y políticas, ya que con este tipo de actividades se promueve la transformación, productividad y competitividad del estado de Veracruz. Este crecimiento también tiene un impacto a nivel educativo y laboral. La STPSyP, dependencia gubernamental local que se ocupa de los temas que giran en torno al trabajo, debe continuar con el fomento de la transversalización de la perspectiva de género en los ámbitos aquí expuestos. La vía propuesta en este capítulo ha sido la inclusión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la educación, trabajo, previsión social y productividad de Veracruz.

VI. Lista de fuentes

ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS OHCHR. (ns. f..d.). Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>

CÁTEDRA GERARDO MOLINA, & GONZÁLEZ MONGUÍ, P. E. (2009). Derechos económicos, sociales y culturales. Kimpres Ltda. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/26759.pdf>

CNDH | COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS - México. (s. f.). Derecho de acceso a la información. Recuperado de <https://www.cndh.org.mx/noticia/derecho-de-acceso-la-informacion+Constituci%C3%B3n>

CONGRESO DE LA UNIÓN (2010). Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares., Art. 1. 5 de julio de 2010 (México).

CONGRESO DE LA UNIÓN (2014). Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión. Art. 1. 14 de julio de 2014 (México).

CONGRESO DE LA UNIÓN (2015). Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Art. 1. 4 de mayo de 2015 (México).

CONGRESO DE LA UNIÓN (2020). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>. Art. 6. 5 de febrero de 1917 (México).

CONGRESO DE LA UNIÓN (2020). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 18 de octubre de 2020 (México).

Veracruz De Ignacio De La Llave. CONGRESO DEL ESTADO DE VERACRUZ (2010, Febrero). Reglamento de la Ley de Acceso a las Mujeres a

una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

GIL, A., & VALL-LLOVERA, M. (2009). Género, TICs y videojuegos (1.a ed.). Barcelona: Universitat Oberta de CatalunyaUOC.

GOBIERNO DEL ESTADO DE VERACRUZ. (2017). Programa Sectorial de Trabajo, Previsión Social y Productividad. Recuperado de <http://www.veracruz.gob.mx/finanzas/wp-content/uploads/sites/2/2019/11/Trabajo.pdf>

GOBIENRO DEL ESTADO DE VERACRUZ (s.f.). Secretaría del Trabajo Previsión Social y Productividad. <http://www.veracruz.gob.mx/trabajo/>

GOBIENRO DEL ESTADO DE VERACRUZ (2019). Cero Tolerancia a la Violencia Contra las Mujeres y Niñas en Veracruz, Estrategia de Coordinación Estatal.

GOBIERNO DEL ESTADO DE VERACRUZ (2019). Cero Tolerancia a la Violencia Contra las Mujeres y Niñas en Veracruz, Estrategia de Coordinación Estatal. Recuperado de: <http://www.veracruz.gob.mx/wp-content/uploads/2019/01/Cero-Tolerancia-hacia-la-violencia-contra-las-mujeres.pdf>

INMUJERES &y CONAVIM. (2018). Mecanismo de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, Informe de Evaluación del Funcionamiento del Mecanismo. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/InformeMAVGCM.pdf

INSTITUO DE INVESTIGACIONES JURÍDICA UNAM (2020) ¿Qué es el derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación? (s.f.). Guía Jurídica Por Afectaciones Derivadas Del COVID-19. Recuperado de: <https://asesoria.juridicas.unam.mx/preguntas/pregunta/44-Que-es-el-derecho-a-la-igualdad-y-el-derecho-a-la-no-discriminacion>

INSTITUTO VERACRUZANO DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE VERACRUZ (2020).. Programa Anual de Trabajo. (2020). Recuperado de Instituto Veracruzano De Las Mujeres. <http://repositorio.veracruz.gob.mx/ivm/wpcontent/uploads/sites/10/2021/03/PAT-IVM-2020.pdf>

INSTITUTO VERACRUZANO DE LAS MUJERES, CASADOS GONZÁLEZ, E., & GÓMEZ, A. M. (2018). Diagnóstico sobre la Violencia de Género contra las Mujeres en el Estado de Veracruz. Recuperado de <http://www.ivermujeres.gob.mx/2019/03/22/diagnostico/>

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (s. f.). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicarla Violencia contra la Mujer, “Convención De Belem Do Para.” (s.f.). Recuperado de: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, & AGENCIACOOPERACIÓN ESPAÑOLA. DE COORPERACIÓN INERNACIONAL (2017). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe, Mapas de ruta para el desarrollo. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/events.f.iles/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

RIVERA VIVANCO, C. (2021). Dictamen por el que se implementa el Sistema Municipal para la Prevención, Atención, Erradicación y Sanción de la Violencia contra las Mujeres, del Municipio de Puebla. Gaceta Puebla Capital.

SALVADOR, J. F., FERNÁNDEZ, J. G., VILLALOBOS, J. G., ÁLVAREZ, A. G., RESTREPO, E. G., CASAUBÓN, C. J., NORMAND, L. M., ZÚNICA, R. R., & MUÑOZ, M. M. (2011). Accesibilidad, TICs y educación. Ministerio de Educación y Formación Profesional (Ecuador).

SECRETARIA DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ESTADO DE CHIAPAS.
(2022). Guía para la Transversalización de la Perspectiva de la
Igualdad Género, Sector Educación Honestidad y Función
Pública. InRecuperado de:
http://seigen.chiapas.gob.mx/uploads.f.iles/20220803164828_4_1824.pdf.

Capítulo IV

Cubo Tres, un espacio libre y seguro para la expresión artística desde la perspectiva de género y el uso de las TICs



Capítulo IV

Cubo Tres, un espacio libre y seguro para la expresión artística desde la perspectiva de género y el uso de las TICs

Miguel Ángel Rodríguez Delgado*

Daniel Antonio López Lunagómez**

SUMARIO: I. Introducción. II. Perspectiva general de los Derechos Humanos. III. Género y Derechos Humanos; IV. Caso Cubo Tres, perspectiva de género y uso de las TICs. V. Conclusiones. VI. Lista de fuentes.

I. Introducción

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) ha sido la premisa para todos los fundamentos legales con los cuales se rigen instituciones e individuos: es la base fundamental del comportamiento humano en sociedad y, establece los lineamientos con los que el individuo puede desarrollarse. De forma paralela, la DUDH parte de las conductas que debe de seguir para una sana convivencia. Este documento es partícipe, pues, de las normas de todos los niveles, las cuales rigen la conducta según el territorio en el que se establece el individuo. En todo momento, las leyes vigilan la correcta convivencia entre diferentes individuos que buscan poder cohabitar y relacionarse entre sí.

Un claro ejemplo de lo señalado en el párrafo anterior es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ley máxima de nuestro país en la que se establecen los derechos a los

* Alumno de la Maestría en Gestión de las Tecnologías de Información en las Organizaciones de la Facultad de Contaduría y Administración, realizó movilidad nacional en la Maestría de Derechos Humanos y Justicia Constitucional, sede Xalapa del Sistema de Enseñanza Abierta de la Universidad Veracruzana, zs22000506@estudiantes.uv.mx

** Miembro del Núcleo Académico Básico de la Maestría en Gestión de las Tecnologías de Información en las Organizaciones. Correo electrónico de contacto: dlopez@uv.mx

que cualquier individuo, nacido, perteneciente o situado en el territorio mexicano, es acreedor. A la par, la Carta Magna estipula las reglas de convivencia entre los mismos. En otras palabras, el texto normativo base contiene lo que conocemos como derechos y obligaciones. Si consideramos que estas derechos y obligaciones son protegidos y asegurados, en cada Constitución nacional, por todos los Estados que son miembros de las Naciones Unidas, estamos ante Estados que buscan fomentar y resguardar el respeto universal y efectivo de los Derechos Humanos de todos y cada uno de los individuos.

La Constitución Política es la declarativa fundamental. Cada entidad federativa parte de ella para crear sus reglas y normas propias. A su vez, dentro de ellas se estipulan derechos y obligaciones que comparten individuos y organizaciones, pero a nivel local. Precisamente las organizaciones son las que actúan en un nivel colectivo para fomentar y proteger los derechos institucionales, y dentro de ellas es el individuo el que aporta conocimiento y avances en las mismas normativas. Sin esta participación no se podrían modificar ni adecuar las normas a las necesidades de la sociedad, las cuales están siempre en constante cambio.

Entre las normativas que buscan la adaptación a los cambios y demandas sociales están las que buscan atender las circunstancias del trabajador desde un enfoque de la inclusión de género. Para ello, las organizaciones han tenido que buscar la adaptabilidad de los derechos para hacer valer que el individuo que sea parte de ella, buscando una equidad e igualdad de género, es decir, buscando que cualquiera pueda ser acreedor de los mismos derechos y obligaciones sin hacer distinciones.

En otro sentido, conforme se presentan más avances tecnológicos que repercuten en las funcionalidades y actividades cotidianas de las organizaciones e individuos, se presentan

también nuevos retos en los que se necesita blindar y asegurar la información compartida. Es aquí donde entran en acción los derechos tecnológicos que, si bien son parte de los derechos universales, sufren modificaciones para cubrir las necesidades de salvaguardar los derechos íntegros de los individuos. Estos mismos derechos tecnológicos también impulsan el uso de las herramientas tecnológicas en el seno de las organizaciones.

Actualmente es necesario incorporar el uso de las herramientas tecnológicas para la libre divulgación de información, de manera que se tenga injerencia en la inclusión de género en las organizaciones. Un ejemplo claro de esto son el derecho al libre ejercicio de la personalidad, el derecho a la libre expresión y el derecho a la libre divulgación. Por cierto, estas prerrogativas pueden verse afectadas si no se tiene conocimiento de que la inclusión de género puede realizarse en espacios seguros y que puede presentarse, por ejemplo, como parte del derecho al acceso a las Artes y a expresarse en ellas de forma libre y segura.

Para que los avances garanticen el acceso a los derechos mencionados, las TICs juegan un papel fundamental para la correcta difusión de información, el apoyo a la inclusión y la apertura de espacios seguros para la libre expresión artística. El visibilizar espacios que sean seguros para todos aquellos que deseen expresar sus opiniones, sin el rechazo o miedo a ser parte de una segregación, conlleva una gran responsabilidad. Asimismo, se garantizan el correcto uso de las herramientas tecnológicas para su divulgación y el cumplimiento de la máxima de que los Derechos Humanos deben ser fomentados con igualdad y equidad de género.

Este trabajo persigue la investigación analítica de un caso particular: el de la Cafetería de Especialidad y Galería de Arte Contemporáneo Cubo Tres, un espacio cultural libre y seguro, con puertas abiertas al público en general y especialmente a quienes

desean compartir sus expresiones de identidad y de pensamiento por la vía artística. Cubo Tres busca mantener la apertura entre diferentes miembros que son partícipes de la lucha a favor de la igualdad y la equidad de género, pero sobre todo brinda un espacio seguro para el desarrollo de la personalidad y la identidad del individuo en sociedad.

II. Perspectiva general de los Derechos Humanos

Los Derechos Humanos son el conjunto de atribuciones que componen la dignidad humana y cuyo propósito consiste en el desarrollo integral de la persona. Estas atribuciones se establecen dentro de un orden jurídico nacional, dentro de la Constitución Política, los tratados internacionales y las leyes que rigen la Nación. Dichos derechos son inherentes a todos los seres humanos, universales y no obedecen a distinción alguna por raza, género, ideologías, preferencias, etnias, lenguas, nacionalidad u origen o alguna otra que se pueda hacer.

Todas las autoridades, dentro de su competencia, están obligadas a hacer validar, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos para que sean consignados a favor del individuo. En otras palabras, el respeto de los Derechos Humanos de cada individuo es una obligación de todos. Vemos a continuación los diversos documentos que contienen los Derechos Humanos.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Adoptada y proclamada por la Asamblea General, en su resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948 (ONU, 2023), dictamina que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. Las consideraciones que componen esta declaración fueron ratificadas por todos los países miembros de la ONU y

desde entonces han buscado el cumplimiento, el fomento y la protección tanto de los individuos como de las instituciones que reconocen y aplican de manera efectiva los Derechos Humanos al interior de los Estados miembros y de los territorios asignados bajo su jurisdicción.

Dentro de la Declaración destacan los siguientes artículos:

1. Artículo 3°: Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona;
2. Artículo 19°: Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión;
3. Artículo 23°:
 - a. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;
 - b. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; y
4. Artículo 27°:
 - a. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las Artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.

En estos artículos se plantean las prerrogativas en torno a la libertad del individuo, como lo son su derecho a la vida, libertad

de expresión, libertad de opinión y libertad del desarrollo de su trabajo. Este último punto da pauta al libre acceso a cultura y a gozar de las Artes. El ser humano queda entonces habilitado para participar y desarrollar actividades artísticas, si así lo desea.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Considerada como la ley máxima, la Carta Magna es la norma fundamental que busca fijar los límites y definir las relaciones entre los Poderes que tiene la Federación: Legislativo, Ejecutivo y Judicial. También contiene las obligaciones y reglas de los diferentes órganos gubernamentales, así como las bases para la organización de las instituciones y los derechos y deberes del pueblo. En lo que concierne a las libertades para la expresión artística, destacan los siguientes artículos (Congreso de la Unión, 1917):

- a. Artículo 5°. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos; y
- b. Artículo 6°. La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa [...] Toda persona tiene derecho al libre acceso a información plural y oportuna, así como a buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole por cualquier medio de expresión.

Estos dos Artículos defienden el derecho a la libre expresión que el individuo pueda ejercer sobre sus propias ideas, al igual que la forma y medio que utiliza para hacerlo. En otras palabras, estos dos títulos establecen que es libre cualquier expresión de ideas realizadas en cualquier profesión, incluyendo el desarrollo de las Artes como medio libre de expresión. Por otro lado, se defiende el libre acceso a la información para el desarrollo o manifiesto de las

actividades artísticas. De esta manera, el individuo, mediante el acceso a la información puede recibir y difundir sus ideas y expresiones artísticas, aunque con la obligación de respetar a terceros, es decir, no rebasar los límites en los que otro individuo hace uso de su propio derecho a la libre expresión y a la información.

Derechos Humanos y Tecnologías

En ocasiones, la aparición de nuevos derechos surge como respuesta a nuevas necesidades históricas; otras veces, suponen la redimensión o redefinición de derechos anteriores para adaptarlos a los nuevos contextos en que deben ser aplicados (Laboratorio de Nuevas Tecnologías y Derechos Humanos de la Universidad de Sevilla, s.f.). Esto conlleva que todo gran cambio de era traiga consigo el replanteamiento de los derechos que existen para que las nuevas maneras en la que el individuo se desarrolla puedan ser consideradas. Dicho de otra manera, con el cambio de era, cuando el individuo tiene nuevas formas de expresarse a través del uso rutinario de la tecnología, implica que los derechos vigentes en ese momento deban orientarse a cubrir precisamente estas nuevas formas de expresión. El resultado es que es posible ver desde otra perspectiva jurídica, al tiempo que se cubren y preservan los derechos constitucionales.

En el plano de las relaciones humanas, las TICs han permitido, por vez primera, establecer comunicaciones a escala planetaria. De hecho, Internet representó una revolución en las posibilidades de intercambio de datos, información y conocimientos de todo tipo (Laboratorio de Nuevas Tecnologías y Derechos Humanos de la Universidad de Sevilla, s.f.). Durante años, el ser humano ha interactuado de diferentes formas, se ha adaptado al cambio y ha desarrollado nuevas formas de poder comunicarse y obtener información. Dentro del marco de su derecho al libre acceso a la información, las TICs han sido parte fundamental para un pleno

goce de aquél. No obstante, una tarea pendiente sigue siendo el resguardo de otros derechos frente a toda esta serie de interacciones que son características de lo que se llama *sociedad de la información*. Por ejemplo, la protección de datos personales al momento de utilizar las TICs es uno de los nuevos derechos que han surgido y que se incluyen entre los nuevos Derechos Humanos que se vinculan a las tecnologías.

Derechos Humanos en las organizaciones

La Constitución Política conceptualiza como objetivo primordial que las organizaciones salvaguarden y hagan valer los derechos de los individuos. En sus artículos, como lo hemos visto, también se considera que las mismas organizaciones se enfrenten a los cambios que conlleva la adaptación por la implementación de nuevas tecnologías, las cuales frecuentemente funcionan como herramientas para el manejo de la información. Este hecho implica que las organizaciones también mantengan una actualización en las normativas sobre el manejo de la información.

En la actualidad, las TICs forman parte de la vida cotidiana de las personas. Los aparatos que usamos a diario mejoran el acceso a la información y la comunicación en tiempo real, al tiempo que impulsan la libertad de expresión al proporcionar nuevas herramientas para, por ejemplo, documentar y denunciar violaciones a los Derechos Humanos (Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2016). Por esta razón es que las organizaciones juegan un papel importante en el desarrollo y uso de sus propias herramientas tecnológicas. Sin embargo, no por eso deben olvidarse de blindar el acceso a su información y el resguardo de la misma por parte de todos los trabajadores involucrados. Es bajo este contexto en el que los individuos se relacionan, interactúan con su organización y juegan un papel importante en la adaptabilidad de derechos como el de libre

acceso y libre expresión. En México, por ejemplo, se ha desarrollado los derechos digitales (Vargas Durán, 2019), un conjunto de prerrogativas que tienen la función precisamente de buscar la cobertura de bienes jurídicos en nuevos contextos de desarrollo digital.

III. Género y Derechos Humanos

Hasta el momento nos hemos referido a los derechos naturales del individuo en torno a la libre expresión, el acceso a las Artes y la difusión de la opinión a través de los medios. Hemos constatado que, conforme se tienen avances tecnológicos que apoyan el acceso a más información o mejor difusión de las opiniones, también hay avances en la cobertura y adaptación de los Derechos Humanos. Prueba de ello, sin duda, es la lucha continua que se ha desarrollado para ya no excluir ni segregar a los individuos que pertenecen a grupos vulnerables, pues parte fundamental de los Derechos Humanos es precisamente que son atribuibles a todos los individuos sin excepciones.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

En México se ha promovido, de manera independiente y apegada a las leyes que rigen el tema, el derecho a la igualdad laboral y a la no discriminación en los centros de trabajo. Desafortunadamente la cultura y las prácticas sociales que prevén un trato desigual a las personas se reproduce en todos los ámbitos de la vida. Por ello, el objetivo de esta Norma Mexicana es evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación que hayan sido implementadas en los centros de trabajo, además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad, no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. De esta forma, la Norma Mexicana busca promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado

de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral⁴.

En la NMX-R-025-SCFI-2015 se concentran los medios e instrumentos con los que se miden los niveles de confiabilidad y de resultados a seguir para la confirmación de la inclusión. Esto significa que la Norma Mexicana busca establecer las bases y lineamientos necesarios para que, en lo laboral, cualquier individuo tenga los mismos derechos y obligaciones sin distinción. Bajo esta premisa, toda persona tendrá acceso y derecho a conocer los lineamientos laborales y a desempeñarse de manera óptima e igualitaria en el trabajo que desee ocupar.

En el ejercicio de censos del 2021, presentado por el INEGI en 2022⁵, se realizaron encuestas en todo México para identificar a la población que pertenecía a la comunidad LGBTIQ+. Según los resultados, de los cinco millones de miembros identificados, más de la mitad, el 67.5%, se encontraba en el rango de edad de entre 15 y 29 años. Esta muestra poblacional comprende a los jóvenes en proceso de formación o profesionistas. Enseguida de este resultado, el censo muestra una representación gráfica del sector profesionista que se identifica con la comunidad LGBTIQ+, con un total de 18.4%. Aunque esta cifra se refiere a la representación total de los miembros de la comunidad, se encamina al tema principal de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. Estos datos no sirven de argumento para afirmar que no se ha erradicado por completo la discriminación laboral hacia los

⁴ El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), & Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (s. f.). *NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN* (Norma General Mexicana; p. 88). <chrome-extension://efaidnbmninnkpcjpcgiclfndmkaj/https://nmx.conapred.org.mx/documentos/NMX-R-025-SCFI-2015%20en%20Igualdad%20Laboral%20y%20No%20Discriminaci%C3%B3n.pdf>

⁵ Geografía (INEGI), I. N. de E. y. (2022, julio 28). *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/endiseg/2021/>

miembros de la comunidad LGBTIQ+, pero sí se ha reducido hasta un 28.1%. Lo anterior es un ejemplo de la constante lucha por el respeto a los derechos y de la creación de elementos jurídicos en pro de la equidad e igualdad de género y, desde luego, de la equidad e igualdad entre personas. El fin es una sociedad donde se respeten los valores y derechos de todos los individuos, sin distinción alguna.

Declarativas por la CNDH para los derechos de los miembros de la comunidad LGBTIQ+

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) es un órgano constitucional autónomo de México que se desempeña como la principal entidad gubernamental responsable de promover y proteger los Derechos Humanos. En el ejercicio de sus funciones, la CNDH ha estipulado diferentes declarativas y programas en pro del cumplimiento, inclusión y el ejercicio de estos derechos; para nuestro tema, son de resaltar los derechos de los miembros de la comunidad LGBTIQ+⁶.

Dentro de las declarativas de la CNDH se encuentra la de Diversidad Sexual y Derechos Humanos⁷. En este documento se exponen los conceptos utilizados para la diferenciación de toda la diversidad sexual, y se exponen, además, las acciones propuestas para garantizar los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+. A lo largo de este texto oficial está plasmada la identificación de los miembros dentro del territorio mexicano, pues se habla de la

⁶ Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). (s. f.-a). *LGBTTTI | Comisión Nacional de los Derechos Humanos—México*. Recuperado 21 de febrero de 2023, de <https://www.cndh.org.mx/palabras-clave/1505/lgbttti>

⁷ *Diversidad sexual y Derechos Humanos | Comisión Nacional de los Derechos Humanos—México*. (s. f.). Recuperado 21 de febrero de 2023, de <https://www.cndh.org.mx/noticia/diversidad-sexual-y-derechos-humanos>

conciencia de su existencia y de su desmitificación como minoría⁸.

IV. Caso Cubo Tres, perspectiva de género y uso de las TICs

La Cafetería de Especialidad y Galería de Arte Contemporáneo Cubo Tres es una empresa que combina los dos temas de este capítulo, a saber, perspectiva de género y TICs, dentro de sus actividades diarias. Además de ser un espacio para el desarrollo libre de la personalidad, Cubo Tres cuenta en sus instalaciones con la apertura necesaria para el desarrollo libre de las expresiones de las Artes.

Enfoque de seguridad y libertad como un espacio artístico

Para Cubo Tres, la expresión del Arte desde cualquier perspectiva, así como del autor que la realice, es importante. Uno de los objetivos principales con los que la empresa cuenta es ser un espacio totalmente seguro para todas las expresiones culturales que pueda haber en el Arte, incluyendo no sólo al público sino también a los artistas y autores. Esta seguridad parte del resguardo de las obras artísticas y del trato digno e igualitario para los individuos que presten sus servicios y presentan sus obras.

Dentro de las actividades en las que se desarrolla la libre expresión del individuo en el Arte están: exposiciones artísticas de obras plásticas, visuales y auditivas; presentaciones de obras teatrales; eventos en vivo, como círculos de lectura, talleres de

⁸ CNDH presenta el Atlas de las personas LGBTTTI, para contribuir al respeto de sus Derechos Humanos y eliminar la discriminación en su contra | Comisión Nacional de los Derechos Humanos—México. (s. f.). Recuperado 21 de febrero de 2023, de <https://www.cndh.org.mx/documento/cndh-presenta-el-atlas-de-las-personas-lgbttti-para-contribuir-al-respeto-de-sus-derechos>

teatro, pláticas y un centro de reunión en el que se expresan los puntos de vista de los autores y el público en general.

Cubo Tres es también prestador de un espacio en el que la voz de aquellos que se han sentido segregados o excluidos pueden expresar su sentir, compartir sus experiencias y hablar de su percepción de las situaciones difíciles, siempre en el marco de temas que por mucho tiempo fueron reprimidos. En este punto podemos indicar que, si bien las Artes parten de un punto de vista completamente subjetivo, son también el medio por el cual se pueden expresar situaciones como la discriminación o la segregación de los miembros de una comunidad. No obstante, las Artes también ponen énfasis en la existencia, la inclusión y la participación de los mismos miembros de la comunidad, tomando siempre como un logro y avance la lucha que se ha tenido para que el individuo sea parte de un todo.

Hoy en día, espacios libres y seguros como Cubo Tres son parteaguas para que se comience a visibilizar la participación de todos los individuos, incluida la comunidad LGBTIQ+, de forma segura. Se trata, pues, de un lugar en el que no se reprimen las distintas formas de expresión.

La perspectiva de género dentro de Cubo Tres

Dentro de las actividades que se tienen dentro de la cafetería Cubo Tres, la curaduría de la Galería de Arte ha abierto las puertas a las diferentes exposiciones de artistas de la comunidad. Tal es el caso de la exposición *Despliegues Urbanos*, cuya puesta en escena abrió las puertas a dos miembros de la comunidad LGBTIQ+ para exponer su trabajo “La Casa Fantasmal”. Esta presentación abarca la historia, creación y actualidad del proyecto sobre la fundación de un espacio libre para la presentación de obras de teatro, espectáculos y eventos *queer*; en esta amplia oferta artística se destaca la expresión por medio del maquillaje, la

danza y el performance. Éste es un claro ejemplo de la forma en la que se busca crear y fomentar la apertura de espacios que sean seguros para la expresión artística de los miembros de la comunidad LGBTIQ+: ahora se cuenta con un espacio en el que se desenvuelven los miembros, sin temor a expresarse ni a mostrar su identidad, quiénes son y por qué se dice que llevan una vida igual a la de cualquier otra persona. Por lo tanto, si es su vida es igual a la de cualquier otro, ¿por qué no es aceptado como los demás?

La exposición *Ante la Impotencia del Dolor* representa, en una primera instancia, los actos de violencia que sufren miembros de la comunidad por expresar su identidad en público. Al no ser comprendidos, se desatan actos de ignorancia que terminan en violencia contra quienes ejercen su derecho a la libre expresión, sin afectar a terceros. En un segundo momento, este grupo de personas sufre las consecuencias de actos de odio encubiertos por más actos de odio y desinterés, únicamente por pertenecer a un sector que no tiene voz y que está fuera de la protección de quienes deben salvaguardar sus derechos constitucionales y humanos. Esta exposición muestra, en palabras llanas, las consecuencias de los crímenes de odio hacia miembros de la comunidad LGBTIQ+ por el simple hecho de expresar su identidad en espacio públicos. Está de más decir que la mayoría de las veces no son comprendidos y que, al buscar ayuda, ésta les es negada por ser un grupo marginado.

Por último, la exposición *IN / COR PORAR* plasma el camino de la autora quien, junto con miembros de la comunidad, ha luchado por pertenecer a los grandes gremios de las Artes. Aunque no ha sido un camino fácil, debido a la no aceptación de ese “estilo” de Arte, la exposición conceptualiza el estilo como un medio más de la expresión artística. Al igual que los Derechos Humanos, el Arte no conoce de distinción alguna al ser ejercido.

La incorporación de proyectos como los tres ejemplos que hemos mencionado busca brindar información a la comunidad LGBTIQ+ acerca del libre acceso a la información, especialmente para aquellos que no comprenden que existe una segregación de los individuos por ser parte de este grupo. Generalmente quienes están a favor de esta marginación no tienen las mismas ideologías, preferencias o identidades y pertenecen a una sociedad conservadora. Por lo anterior, Cubo Tres permite que cualquier individuo pueda acercarse y expresarse sin miedo a ser juzgado o rechazado: las personas pueden ser libres de ejercer su derecho a la libertad y a la divulgación de opiniones. Asimismo, aquellos que desconocen, pero se interesan en aprender y entender a terceros, también podrán sentirse seguros de venir a aprender para no repetir los mismos errores; este espacio permite, pues, fomentar una evolución de la sociedad.

Uso de las TICs como apoyo en la perspectiva de género

Hoy en día, las herramientas tecnológicas han tenido una gran influencia en la adquisición y facilitación de la información. Como objetivo principal, la tecnología ha ayudado en la facilitación y optimización de muchas actividades. En el sentido estricto de la inclusión de género, éstas son una herramienta puntual para poder focalizar las necesidades que aún se presentan en la ejecución total de los derechos plenos de la comunidad LGBTIQ+.

En el caso particular de Cubo Tres, el uso de las TICs ha sido de gran ayuda, no específicamente en el ámbito de la publicidad, sino que se ha dado la vuelta en su uso como medio de divulgación. Recordemos que su objetivo ha sido poder incorporar a miembros de la comunidad excluidos y segregados del medio artístico para que puedan presentar sus obras y alcanzar la correcta exposición de su identidad como artistas. Si bien las TICs han ayudado a poder hacer preámbulo en la exposición de diferentes obras, también han buscado a impulsar

y alzar la voz de aquellos que, por mucho tiempo, no lograron tenerla. El medio han sido las redes sociales y páginas de internet, mismas que buscan compartir las experiencias de los autores ante el rechazo e incumplimiento de sus Derechos Humanos. La vulneración que ellos han vivido se debe únicamente a su identidad y a su orientación sexual. Mediante sus obras, exponen la lucha constante que han vivido para que hoy su voz sea escuchada.

Como se ha dicho anteriormente, una parte importante de los Derechos Humanos digitales que buscan salvaguardar la información de los individuos, que buscan tener un trato correcto y digno de los datos personales, está en estrecha relación con la divulgación de información. Lo anterior quiere decir que el imperativo es no divulgar información falsa, de odio o que afecte a terceros. Esto conlleva a que la correcta divulgación de la información puede estar en pro del beneficio de la libre expresión que, para este caso particular, se presenta en las Artes.

Es precisamente aquí donde se ve el papel fundamental que juegan las TICs dentro de Cubo Tres. Se pretende poder dar conocimiento público de los Derechos Humanos que tiene cada individuo, sin importar su ideología, identidad, creencia, preferencia, raza o género, y expresar la lucha de las minorías ante la marginación y exclusión que han vivido.

Ahora bien, la inclusión de género, con una correcta divulgación, abre las puertas a la visibilidad dentro de los espacios que participan en la libre expresión de ideas y opiniones a través de las Artes. La divulgación, por lo demás, tendría como vehículo ideal a las TICs, las cuales ayudarían en la difusión no sólo de los Derechos Humanos sino también se colocaría en pro de la inclusión de género y de espacios seguros para la libre expresión. De este modo, se buscaría brindar una información correcta y

segura para que individuos que quieran acercarse a aprender o que busquen apoyo puedan realizarlo de manera confiable.

Presentar la vivencia de diferentes autores que ya no tienen miedo a exponer sus miedos y las situaciones por las que pasaron, así como divulgar esta lucha y lograr el libre desarrollo de la personalidad, son metas que buscan reducir la opresión de las minorías. Al alzar la voz y exponer que no están solos y que existen espacios seguros, se fomenta una cultura de avance en donde cada vez más pueden unirse al movimiento de espacios seguros. Con todo ello, se forja una sociedad donde la exclusión y segmentación no existe.

V. Conclusiones

A lo largo de este capítulo hemos hecho énfasis en el uso de las TICs como herramientas. Para ello hemos tenido en cuenta que estas tecnologías se refieren a todas las herramientas que contemplen o favorezcan los procesos de transmisión de la información y que faciliten la comunicación. Idealmente, toda la información debe ser práctica, sencilla y correcta, para poder hacer uso de ella; por lo demás, debe ser clara, concreta y verídica, para que se estimule el libre acceso a ella y pueda ser de utilidad.

El desarrollo de este capítulo, focalizado en el análisis de las situaciones que se presentan en la cafería Cubo Tres, abre los ojos a un cambio que se aproxima a pasos agigantados, como hemos visto, en lo que se refiere a la tecnología. En el pasado, los grandes cambios se veían a lo largo de periodos muy extensos, incluso décadas; actualmente vemos y percibimos, en días o meses, cómo hay transformaciones en varios ámbitos, lo cual repercute en todas las ramas del conocimiento y en la sociedad.

Si bien las herramientas tecnológicas ayudan a tener un acceso más eficaz y, en teoría, más eficiente a la información, también

pueden funcionar como medio de divulgación en pro de la libre expresión y coadyuvar en la inclusión de género. Una de las vías para alcanzar esta meta es tener espacios de expresión artística donde se fomente la cultura de la equidad y la igualdad de género, siempre de forma segura para las personas que se acerquen a estos espacios.

Para finalizar, resaltamos que esta apertura tecnológica con una perspectiva de género y en un contexto de los Derechos Humanos busca el crecimiento y mejoramiento de la sociedad. Sólo así se logrará que los individuos que han sido segregados y excluidos puedan empezar a incorporarse en ella; que los cambios sean palpables para todos y que las tecnologías no se consideren como brechas entre personas, sino como parteaguas para un mejor futuro. En este marco, el respeto y fomento de los Derechos Humanos y de los derechos tecnológicos es un excelente punto de partida.

VI. Lista de fuentes

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL. (2016).

El uso de las nuevas tecnologías y los Derechos Humanos. *Revista mensual de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*, Año XIV (6), 66.

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL. (2016).

El uso de las nuevas tecnologías y los Derechos Humanos. *Revista mensual de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*, Año XIV(5), 66.

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (CNDH). (s. f.-a).

LGBTTTI | Comisión Nacional de los Derechos Humanos— México. Recuperado 21 de febrero de 2023, de <https://www.cndh.org.mx/palabras-clave/1505/lgbttti>

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. (2023). *CNDH presenta el Atlas de las personas LGBTTTI, para contribuir al respeto de sus Derechos Humanos y eliminar la discriminación en su contra.* | Comisión Nacional de los Derechos Humanos—México. (s. f.). Recuperado 21 de febrero de 2023, de: <https://www.cndh.org.mx/documento/cndh-presenta-el-atlas-de-las-personas-lgbttti-para-contribuir-al-respeto-de-sus-derechos>

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (s. f.). *Diversidad sexual y Derechos Humanos.* Recuperado 21 de febrero de 2023, de: <https://www.cndh.org.mx/noticia/diversidad-sexual-y-derechos-humanos>

CONGRESO DE LA UNIÓN (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.* Recuperado de: Chrome-extension://efaidnbmnbbnqibpjcgkclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (s. f.). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.* Recuperado de: <https://nmx.conapred.org.mx/documentos/NMX-R-025-SCFI-2015%20en%20Igualdad%20Laboral%20y%20No%20Discriminaci%C3%B3n.pdf>

INEGI (2022). *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021.* Recuperado de INEGI: <https://www.inegi.org.mx/programas/endiseg/2021/>

LABORATORIO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DERECHOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (s. f.). *Nuevas tecnologías y Derechos Humanos.* Sevilla: Universidad de Sevilla.

ONU (s. f.). *Declaración Universal de Derechos Humanos* | Naciones Unidas. United Nations; United Nations. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

VARGAS DURÁN, Y. (2019). *Los 10 derechos digitales que debes conocer* | *qroo.gob.mx*. Instituto Quintanarroense de Innovación y Tecnología. Recuperado de: <https://qroo.gob.mx/iqit/derechos-humanos-10-derechos-digitales-debes-conocer>

Capítulo V

La discriminación a través de
medios digitales y su efecto en la
vida de estudiantes de la Facultad
de Contaduría y Administración
Xalapa de la Universidad
Veracruzana



Capítulo V

La discriminación a través de medios digitales y su efecto en la vida de estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración Xalapa de la Universidad Veracruzana

Luis Fernando Fernández Ruiz*

Héctor Guzmán Coutiño**

Lorena Hernández Trejo***

Sumario: I. Introducción; II. Derechos Humanos en México y el mundo; III. Causas de la discriminación; IV. Prejuicios; V. Cómo se presenta la discriminación; VI. Consecuencias de la discriminación; VII. Derecho a las tecnologías; VIII. La libertad de expresión como derecho; IX. Medios digitales; X. Redes sociales; XI. El efecto de los medios digitales en la vida del estudiante universitario; XII. La discriminación a través de los medios digitales y su efecto en la vida de los estudiantes; XIII. Tipos de discriminación en línea que experimentan los estudiantes; XIV. La discriminación a través de sus medios digitales y el efecto en la vida de los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana; XV. Conclusiones; XVI. Lista de referencias.

I. Introducción

La discriminación en línea es un fenómeno preocupante que afecta a personas de todas las edades y contextos. En el caso de los estudiantes universitarios, este tipo de discriminación

* Alumno de la Maestría en Gestión de las Tecnologías de Información en las Organizaciones de la Facultad de Contaduría y Administración, realizó movilidad nacional en la Maestría de Derechos Humanos y Justicia Constitucional, sede Xalapa del Sistema de Enseñanza Abierta de la Universidad Veracruzana, zS22000503@estudiantes.uv.mx

** Miembro del Núcleo Académico Básico de la Maestría en Gestión de las Tecnologías de Información en las Organizaciones de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana. Correo electrónico de contacto: hguzman@uv.mx

*** Docente de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana. Correo electrónico de contacto: lohernandez@uv.mx

puede tener un impacto significativo en su bienestar emocional y en su rendimiento académico. En México, un país con una amplia diversidad cultural, lingüística y étnica, el problema de la discriminación en línea es particularmente relevante.

En la actualidad, los medios digitales como las redes sociales y los foros *on-line* se han convertido en herramientas esenciales en la vida de los estudiantes, permitiéndoles comunicarse e intercambiar información de manera rápida y eficiente. Sin embargo, también pueden ser utilizados como medios para discriminar y humillar a otros, especialmente a aquellos que pertenecen a grupos vulnerables.

La discriminación en línea puede tener consecuencias graves en la vida de los estudiantes, incluyendo el deterioro de su autoestima, el aislamiento social, el bajo rendimiento académico e incluso la depresión. En este capítulo se examinará la discriminación en línea en estudiantes universitarios de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana. Además, se analizará su impacto en su vida académica y se propondrán algunas medidas para abordar este problema.

El concepto principal al que nos referimos en este trabajo hace alusión a la discriminación que ocurre a través de medios digitales, como redes sociales, foros en línea y mensajes de texto. Las formas de discriminación en línea pueden incluir insultos, burlas, difamación y acoso. En el caso de los estudiantes universitarios en México, la discriminación en línea puede estar relacionada con su origen étnico, su orientación sexual, su género y su apariencia física. Desde luego, este tipo de acciones pueden tener efectos negativos como la salud mental y el bienestar emocional de los universitarios, además de afectar su rendimiento académico, ya que puede distraerlos de sus estudios y disminuir su motivación. Para muestra, las personas que son

víctimas de esta variante de la discriminación aseguran haber experimentado ansiedad, depresión, estrés y baja autoestima.

II. Derechos Humanos en México y el mundo

Es difícil establecer una fecha exacta para los orígenes de la discriminación en el mundo, ya que ha sido una práctica común en muchas culturas a lo largo de la historia. Sin embargo, se sabe que la discriminación se ha utilizado para justificar la opresión y la desigualdad en diferentes formas, como la discriminación racial, de género, de orientación sexual, religiosa, entre otras. En la Antigua Grecia, la discriminación estaba presente en la sociedad y la política, donde sólo los hombres libres tenían derecho a voto y a participar en la democracia; las mujeres, los esclavos y los extranjeros no tenían los mismos derechos. Asimismo, durante la Edad Media en Europa, la discriminación contra los judíos era común y se les acusaba de ser responsables de la peste. Esto llevó al establecimiento de pogromos, es decir, una serie de ataques violentos en contra de ellos y posteriormente a la expulsión, en varios países, de los judíos.

Ya en el siglo XX, el pleno de la Asamblea General de las Naciones Unidas pidió a todos los países miembros de la ONU que publicaran el texto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, después de su ratificación, el 10 de diciembre de 1948. También se sugirió un esfuerzo para distribuirla, exponerla, leerla y comentarla en las escuelas. Con un total de catorce artículos, están plasmados en ese documento derechos como libertad, igualdad, no discriminación, participación política, vida, seguridad de su persona, a la no tortura, a la personalidad jurídica, a la protección de la ley, a la audiencia, a la no detención arbitraria, a la presunción de inocencia, a la vida privada, a la libre circulación, al asilo, a la nacionalidad, entre otros.

Ahora bien, el derecho que más nos interesa es el que gira en torno a la no discriminación. Éste es un problema que afecta a muchas personas en México y que se manifiesta en diferentes formas, tales como la discriminación racial, de género, de orientación sexual, de edad o de discapacidad. Estas prácticas discriminatorias son contrarias a los principios de igualdad y no discriminación que también están establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De acuerdo con el Capítulo I de nuestra Carta Magna, el cual aborda los Derechos Humanos y sus garantías, todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a la protección de sus Derechos Humanos sin distinción alguna, incluyendo la protección contra la discriminación (Artículo 1º). Dentro de este mismo apartado, la Constitución establece que ninguna persona podrá recibir un trato diferencial por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. La amplitud de esta norma es mayor que la de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (CNDH) es un organismo público autónomo del Estado mexicano que se encarga de proteger, promover y defender los Derechos Humanos en México. Esta institución ha identificado la discriminación como un problema grave que afecta a muchas personas en el país.

En México, los tipos de discriminación van desde lo laboral hasta los ámbitos educativo, de acceso a la justicia y de acceso a servicios públicos. Estas prácticas discriminatorias pueden tener consecuencias graves para las personas afectadas, incluyendo la exclusión social, la violencia y la marginación. Por lo tanto, para

abordar este problema es necesario que se implementen políticas y medidas efectivas que promuevan la igualdad y la no discriminación en todas las áreas de la vida. Además, es fundamental que se promueva la educación y la sensibilización sobre la importancia del respeto a la diversidad y la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas.

En una definición legislativa, se entenderá por discriminación lo que establece la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. La norma la define como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo” (Congreso de la Unión, 2003). De manera extensiva, también se entiende como discriminación a “la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, la segregación racial, el antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de marginación”. En pocas palabras, discriminar quiere decir “dar un trato distinto a las personas que en esencia son iguales y gozan de los mismos derechos; ese trato distinto genera una desventaja o restringe un derecho a quien lo recibe” (Congreso de la Unión, 2003).

La función de los Derechos Humanos es que cada persona se encuentre bien en su desarrollo integral, ya que cada derecho es

esencial para cada persona y cada persona no debe sufrir ninguna distinción por su religión, preferencias sexuales, color y lengua. En otras palabras, todas las personas tenemos derecho a vivir sin discriminación, mientras que la máxima autoridad debe de proteger cada uno de ellos y garantizar que se cumplan.

A nivel internacional, el movimiento a la no discriminación tiene eco. El campo al que está más enfocado es a las escuelas, ya que es un espacio donde puede alcanzar mayor difusión. No obstante, se han realizado campañas y programas con muy poca respuesta positiva, por ejemplo, los del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), cuya función es promover el respeto a la igualdad y detener cualquier distinción que atente contra la dignidad humana.

III. Causas de la discriminación

La discriminación se origina en las distintas relaciones sociales, muchas veces desde las familias, a través de la formación de estereotipos y prejuicios. Derivado de esta situación, se originan los estereotipos, es decir, una imagen o idea comúnmente aceptada, con base en la cual se atribuyen características determinadas a cierto grupo o tipo de personas. Los estereotipos llevan a “considerar a todos sus integrantes como portadores del mismo tipo de características, sin que dicha atribución obedezca a un análisis objetivo y concreto de las características específicas de cada persona” (CNDH, 2012).

Como anteriormente se mencionó, algunas de las causas principales de la discriminación son el color de piel, la religión, las preferencias sexuales, la edad o las enfermedades de neurodivergencia como, por ejemplo, autismo, dificultades de aprendizaje, trastornos de personalidad, conductas como la tartamudez y discapacidad intelectual. La situación económica de una persona también ha sido un factor de discriminación,

mismas que establece la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en el año 2012.

IV. Prejuicios

Otro punto importante son los prejuicios. Un prejuicio se basa en la forma en que se juzga a una persona con antelación, es decir, se crea un juicio anterior, se emite “una opinión o juicio, generalmente desfavorable, sobre una persona a la que no se conoce, a partir de cualquier característica o motivo superficial. Los prejuicios son una forma de juzgar lo distinto a nosotros sin conocerlo, considerando lo diferente como malo, erróneo, inaceptable o inadecuado” (CNDH, 2012).

Otro dato que podemos aportar es que “los prejuicios crean una inseguridad hacia la persona ya que intervienen de forma emocional creando un sentimiento de desprecio y un juicio de valor negativo como persona. Tiene como resultado la justificación de las relaciones desiguales entre los diferentes grupos sociales y negando el acceso a los derechos” (CONAPRED, 2018).

Por otro lado, remarcamos que los prejuicios se derivan de diversas fuentes, como la cultura, la educación, las experiencias personales y los medios de comunicación. A menudo, se transmiten de generación en generación a través de la socialización y la educación: por ejemplo, los prejuicios raciales pueden ser transmitidos por la familia, los amigos y la comunidad, lo que lleva a la aceptación y normalización de ciertas actitudes y comportamientos discriminatorios. La educación también puede ser una fuente, pues los estereotipos y prejuicios pueden ser transmitidos a través del currículo y la enseñanza, lo que lleva a una comprensión inexacta de ciertos grupos y a una perpetuación de prejuicios.

Por último, los medios de comunicación también pueden ser una fuente de prejuicios. A menudo, los medios de comunicación presentan ciertos grupos de manera estereotipada y negativa, lo que lleva a la normalización de ciertas actitudes y comportamientos discriminatorios. Así, se puede presentar a los inmigrantes de manera negativa, lo que puede llevar a la aceptación de actitudes y comportamientos discriminatorios hacia ellos.

V. **Cómo se presenta la discriminación**

La discriminación se puede presentar de maneras distintas. La CNDH (2012) clasifica este fenómeno de la siguiente manera:

- a) *Discriminación de hecho*. Consiste en la discriminación que se da en las prácticas sociales o ante funcionarios públicos, cuando se trata de modo distinto a algún sector como, por ejemplo, a las mujeres o a las personas mayores;
- b) *Discriminación de derecho*. Es aquella que se encuentra establecida en la ley, vulnerando los criterios prohibidos de discriminación. Mediante ella se da un trato distinto a algún sector. Es el caso, por ejemplo, de una ley que estableciera que las mujeres perderían su nacionalidad si contrajeran matrimonio con un extranjero, mientras que esta disposición no afectara a los hombres que estuvieran en situación semejante;
- c) *Discriminación directa*. Cuando se utiliza como factor de exclusión, de forma explícita, uno de los criterios prohibidos de discriminación;
- d) *Discriminación indirecta*. Cuando la discriminación no se da en función del señalamiento explícito de uno de los

criterios prohibidos de discriminación, sino que el mismo es aparentemente neutro. Por ejemplo, cuando para obtener un puesto de trabajo se solicitan requisitos no indispensables, como tener un color de ojos específico;

- e) *Discriminación por acción*. Cuando se discrimina mediante la realización de un acto o conducta;
- f) *Discriminación por omisión*. Cuando no se realiza una acción establecida por la ley, cuyo fin es evitar la discriminación en contra de algún sector de la población; y
- g) *Discriminación sistémica*. Se refiere a la magnitud de la discriminación de hecho o de derecho en contra ciertos grupos en particular.

VI. Derecho a las tecnologías

El derecho a las tecnologías se refiere al Derecho Humano a acceder, utilizar, crear y compartir tecnologías de manera libre y equitativa, sin discriminación ni restricciones injustas. Este derecho está estrechamente relacionado con otros Derechos Humanos, como el derecho a la educación, el derecho a la libertad de expresión y el derecho a la privacidad.

En el contexto mexicano, el derecho a las tecnologías se encuentra protegido por la Constitución Federal, específicamente en el Artículo 6° que reconoce el derecho a las tecnologías de la información como una prerrogativa que “comprende la libertad de las personas de acceder y usar eficazmente las tecnologías, navegar por la banda ancha, adquirir información de calidad por los diversos medios digitales, radio y televisivos, difundir cualquier contenido por los medios mencionados, interactuar y

formar parte integral de la Sociedad de la Información, sin importar condiciones sociales o económicas” (CNDH-INEHRM, 2015).

Además, en México existe la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión, la cual establece las regulaciones para garantizar el acceso universal a servicios de telecomunicaciones y la protección de los derechos de los usuarios. Dentro del Artículo 2º, el texto menciona que “en la prestación de dichos servicios estará prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (Congreso de la Unión, 2014).

En el mundo, el derecho a las tecnologías ha cobrado mayor importancia en los últimos años, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19, hecho histórico que ha puesto en evidencia la necesidad de contar con tecnologías y conectividad para garantizar el acceso a la educación, la salud y otros servicios esenciales. La ONU ha reconocido el derecho a las tecnologías como un componente clave para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y ha instado a los países a garantizar el acceso a tecnologías a todas las personas, especialmente a aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Por si fuera poco, actualmente el uso de las tecnologías implica también el ejercicio de la libre expresión.

VII. Medios digitales

Los medios digitales han revolucionado la forma en que consumimos información y entretenimiento, y se han convertido en la actualidad en una herramienta esencial para la

comunicación, el *marketing* y la publicidad. Los medios digitales permiten a los usuarios acceder a información y contenidos desde cualquier lugar y en cualquier momento, lo que ha democratizado el acceso a la información y generado nuevas oportunidades de negocio y empleo en el mundo digital.

Los medios digitales son aquellos que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación para producir, difundir y consumir contenidos en línea. Entre los medios digitales más populares se encuentran las redes sociales como Facebook, Twitter, Instagram, WhatsApp, entre otros; los sitios web de noticias; los *blogs*; los *podcasts*; los vídeos en línea y las plataformas de *streaming*. Algunos de los medios digitales más populares en México son plataformas como Televisa Digital, Grupo Reforma, El Universal y Milenio Diario.

Por medios digitales entendemos a los espacios en los cuales se genera la comunicación y el intercambio de información entre usuarios y productores de contenido digital. Es decir, todas aquellas plataformas que se encuentran disponibles en internet.

VIII. Redes sociales

Como lo señalamos hace algunas líneas, en México y en el mundo la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la forma en que las personas utilizan las redes sociales. Si bien éstas han sido una herramienta importante para mantenerse conectados, también han presentado nuevos desafíos en términos de salud mental y confiabilidad de la información.

Las redes sociales tienen diversas funciones y usos. Su importancia ha ido creciendo en los últimos años: son plataformas digitales formadas por comunidades de individuos con intereses, actividades o relaciones en común, como amistad,

parentesco, trabajo. Lamentablemente, también pueden ser un lugar donde se perpetúa la discriminación y el odio hacia ciertos grupos. Por otro lado, el uso excesivo de las redes sociales puede tener un impacto negativo en la salud mental de los jóvenes universitarios. En el campo de la salud mental, fenómenos como la presión social, la comparación constante y la exposición a noticias y contenido perturbador pueden aumentar la ansiedad y el estrés. Además, su uso sin medida puede interrumpir los patrones de sueño y reducir el tiempo dedicado a otras actividades importantes.

IX. El efecto de los medios digitales en la vida del estudiante universitario

Como lo hemos visto, los medios digitales pueden tener tanto efectos positivos como negativos en la vida del estudiante universitario. Es importante que los estudiantes utilicen estos medios de manera responsable y equilibrada para maximizar sus beneficios y minimizar sus impactos negativos como lo son el daño emocional, el aislamiento social, baja autoestima, depresión, estrés. En su cara más agradable los medios digitales brindan muchos beneficios a los usuarios, por ejemplo, utilizar los medios digitales para acceder a información y recursos educativos, incluyendo libros electrónicos, artículos académicos, acceso a bibliotecas virtuales.

Los medios digitales también facilitan el proceso de aprendizaje y mejoran su rendimiento académico, así como la comunicación y la colaboración entre los estudiantes y profesores, especialmente en situaciones de aprendizaje a distancia. Para estos fines, el mercado ofrece herramientas en línea para llevar a cabo videoconferencias. Dentro de la Universidad Veracruzana se cuenta con plataformas como Eminus 3, Eminus 4 o Teams, auxiliares de la colaboración profesor-alumnos que ayudan a los alumnos a conectarse y trabajar juntos en proyectos y tareas.

Hemos de señalar también efectos negativos de los medios digitales en la educación. En este sentido, muchos de los estudiantes que los utilizan comparten información excesiva en sus espacios o la colocan sin ninguna clase de restricción. Precisamente ahí radica el problema: esos datos son utilizados por algunos delincuentes que ya están involucrados en estas nuevas tecnologías. En otros casos, el uso excesivo de los medios puede llevar a la dependencia y la adicción, especialmente en los estudiantes universitarios que pueden sentir la necesidad de estar constantemente conectados a las redes sociales y a otras plataformas en línea. Por último, existe la posibilidad de un aislamiento social por parte de los estudiantes universitarios, especialmente cuando todo lo digital es sustituto de la interacción en persona.

X. La discriminación a través de los medios digitales y su efecto en la vida de los estudiantes

Los medios digitales se han convertido en una parte integral de nuestras vidas. Los usamos para comunicarnos, aprender, trabajar, entretenernos y mucho más. Sin embargo, con el aumento del uso de los medios digitales, también ha habido un aumento en la discriminación que se produce a través de ellos. La discriminación a través de los medios digitales se produce cuando alguien es discriminado o tratado de manera injusta debido a su raza, género, orientación sexual, religión, discapacidad u otra característica personal a través de plataformas digitales: redes sociales, correo electrónico, mensajería instantánea y otros medios en línea.

Esta forma de discriminación tiene un efecto perjudicial en la vida de los estudiantes, ya que éstos son especialmente vulnerables a sufrir discriminación a través de los medios digitales. Los estudiantes utilizan cada vez más los medios digitales para comunicarse entre sí y con sus compañeros de clase y profesores,

pero, a menudo, se encuentran con comentarios negativos, insultos o incluso amenazas de violencia que les impiden disfrutar de una experiencia de aprendizaje saludable y segura.

Uno de los efectos más perjudiciales de la discriminación a través de los medios digitales es que puede afectar la salud mental y emocional de los estudiantes. Las palabras hirientes y los comentarios discriminatorios pueden hacer que los estudiantes se sientan aislados, avergonzados y deprimidos. Si estos comentarios se vuelven virales, el estudiante puede sentirse aún más humillado y avergonzado, lo que puede llevar a una disminución de su autoestima y a una mayor ansiedad.

La discriminación también puede tener un efecto negativo en el rendimiento académico de los estudiantes. Cuando un estudiante está siendo acosado o discriminado a través de los medios digitales, es probable que se sienta distraído y tenga dificultades para concentrarse en su trabajo escolar. Además, si el acoso se produce en el aula, el estudiante puede sentirse incómodo y distraído durante las clases, lo que puede afectar negativamente su capacidad para aprender y absorber la información.

Los medios digitales han cambiado la forma en que las personas se comunican y comparten información. Las redes sociales, los foros en línea y los sitios web son sólo algunas de las formas en que las personas se conectan digitalmente. Sin embargo, con la creciente dependencia de los medios digitales, también ha habido un aumento en la discriminación en línea que se produce a través de ellos.

En resumen, la discriminación a través de los medios digitales ocurre cuando alguien es discriminado o tratado injustamente debido a su raza, género, orientación sexual, religión, discapacidad u otra característica personal a través de plataformas digitales como redes sociales, correo electrónico,

mensajería instantánea y otros medios en línea. Dicha variedad de canales no sólo tiene un impacto en la vida de las personas adultas, sino también en la vida de los estudiantes.

XI. Tipos de discriminación en línea que experimentan los estudiantes

Como lo apuntamos, la discriminación en línea puede tener un impacto negativo significativo en la autoestima y el bienestar mental de los estudiantes; puede ser, además, un obstáculo para su éxito académico y personal. A continuación, se detallan tres de los tipos de discriminación que experimentan los estudiantes.

Acoso en línea

El acoso en línea es cuando alguien es intimidado, humillado o insultado a través de las redes sociales o cualquier otro medio digital. El acoso en línea puede ser una experiencia desalentadora y desgastante emocionalmente, especialmente para los estudiantes que a menudo se sienten atrapados e indefensos ante el acoso. Este tipo de violencia puede tomar muchas formas, incluyendo insultos, comentarios racistas o sexistas, amenazas y el llamado *cyberbullying*. Mismo que define Belsey (2005) como el uso de algunas Tecnologías de la Información y la Comunicación como el correo electrónico, los mensajes del teléfono móvil, la mensajería instantánea, los sitios personales vejatorios y el comportamiento personal en línea difamatorio, de un individuo o un grupo, que deliberadamente, y de forma repetitiva y hostil, pretende dañar otro.

Discriminación racial y étnica

La discriminación racial y étnica es una forma de discriminación en línea que se dirige a las personas por motivo de su raza o etnia.

Los estudiantes pueden ser objeto de comentarios racistas o discriminatorios en línea, lo que puede ser especialmente dañino para su autoestima y sentido de pertenencia. En cuanto a los efectos, los alumnos pueden enfrentar barreras para la inclusión debido a la discriminación racial y étnica, lo que puede impactar en su capacidad para interactuar con compañeros y profesores y para participar plenamente en la vida escolar.

Discriminación de género y sexualidad

La discriminación de género y sexualidad es otra forma de discriminación en línea con base en su género, identidad de género y orientación sexual. Los estudiantes pueden ser objeto de comentarios sexistas o discriminatorios, lo que deriva en que se sientan avergonzados o marginados y se afecte negativamente su autoestima y bienestar emocional. Los estudiantes que experimentan discriminación de género y sexualidad también pueden sentirse menos.

XII. La discriminación a través de sus medios digitales y el efecto en la vida de los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana

La Universidad Veracruzana, una de las instituciones educativas más grandes de México, no es ajena al problema que se expone en este capítulo. Muchos de sus estudiantes han informado que han sido objeto de discriminación en línea y que, por lo tanto, han tenido efectos en su salud mental y capacidad para tener éxito académico y profesional.

La discriminación en los medios digitales puede tomar muchas formas, desde el acoso y el *ciberbullying* hasta la difusión de información falsa o estereotipos negativos. Estos comportamientos atacan su vida como estudiantes

universitarios, tanto en su bienestar psicológico como en su rendimiento académico. Además, la discriminación en línea perpetúa y exacerba la discriminación en el mundo real, lo que puede llevar a consecuencias graves para las personas afectadas.

Los medios digitales, así como las redes sociales, los foros de discusión y los juegos en línea, pueden ser lugares donde se fomente la discriminación hacia grupos sociales específicos. Así, poblaciones vulnerables como las personas de diferentes etnias, géneros, orientaciones sexuales, capacidades físicas y mentales, entre otros, son blanco frecuente de actos discriminatorios. A través de comentarios despectivos, los llamados *memes* ofensivos, burlas y otras formas de acoso en línea, se pueden crear ambientes hostiles y desagradables que se traducen en un desgaste de la salud mental y emocional de los estudiantes.

Además, la discriminación en línea puede tener un efecto amplificador, ya que puede generar una sensación de aislamiento y exclusión en los estudiantes. El efecto nocivo sería una disminución de la participación en actividades sociales y extracurriculares, justo cuando los jóvenes están en una edad de desarrollo y socialización muy importante. Esto puede, a su vez, generar una brecha en su formación integral como seres humanos y limitar sus oportunidades de desarrollo.

Es importante tomar medidas para prevenir y combatir la discriminación en línea. Una estrategia clave es la educación y concientización sobre los efectos negativos de la discriminación y el acoso en línea, así como la promoción de valores como la transigencia, el respeto y la inclusión. También es importante tener políticas y reglamentos claros en las instituciones educativas para prevenir y sancionar el acoso y la discriminación en línea.

Dentro del programa de trabajo 2021-2025 de la Universidad Veracruzana, las entidades académicas desarrollaron un Plan de Desarrollo de la Entidad Académica (PLADEA), el cual tiene la finalidad de guiar las actividades académicas y administrativas para que tengan un impacto en el crecimiento, consolidación y fortalecimiento de la planta académica y apoyen en la generación de proyectos en beneficio de la universidad. Con este antecedente, en el mes de septiembre del año 2022, la Facultad de Contaduría Administración hizo presente el PLADEA 2022-2025. Su Eje 1 hace énfasis sobre los Derechos Humanos.

Como institución garante del acceso a la educación superior gratuita y de calidad, pero también al asumir con compromiso su obligación para promover, la Universidad Veracruzana busca respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y las libertades consignados en favor de los individuos que conforman esta comunidad estudiantil. Bajo esta premisa, en la Facultad de Contaduría y Administración de esta casa de estudios la discriminación en línea puede ser especialmente dañina debido al gran número de estudiantes que utilizan las redes sociales y otros medios digitales para comunicarse y relacionarse. Los estudiantes pueden ser víctimas de discriminación por su raza, género, orientación sexual, religión u otras características personales. Además, este tipo de discriminación resulta en dificultades para concentrarse en sus estudios y en una gran probabilidad de experimentar ansiedad, estrés y otros problemas emocionales que afectan su capacidad para aprender y desempeñarse bien en la universidad.

La Facultad ha tomado medidas para abordar la discriminación en línea y proteger a sus estudiantes de este tipo de comportamientos. Una de las más importantes es la promoción de una cultura de respeto y transigencia en el campus y en las redes sociales. La Universidad Veracruzana, por su parte, ha establecido políticas claras y coherentes en relación con el uso de

las redes sociales, y ha ofrecido programas de educación para estudiantes y profesores sobre cómo prevenir y combatir la discriminación en línea. Además, ha creado canales de denuncia para que los estudiantes puedan reportar cualquier comportamiento discriminatorio o acosador que experimenten en línea. Estos canales de denuncia son confidenciales y están diseñados para garantizar que los estudiantes puedan informar de manera segura cualquier comportamiento inapropiado sin temor a represalias.

A continuación, se presentan a detalles algunas estrategias para evitar la discriminación en línea y sus efectos en la vida de los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración, algunas de estas estrategias se elaboraron con base en el PLADEA 2022-2025, FCA (2022):

- a) *Educación y concientización.* Es importante educar y concientizar a los estudiantes sobre los efectos de la discriminación y el acoso. Se pueden llevar a cabo campañas de concientización en la universidad y promover valores como la empatía, el respeto y la inclusión;
- b) *Denunciar el acoso.* La Universidad Veracruzana tiene políticas y reglamentos claros en contra del acoso y la discriminación, y los estudiantes pueden denunciar estos comportamientos ante las autoridades universitarias, así mismo, se busca la integración de grupo creativo en coordinación con la representación de equidad de género, buscando en los estudiantes la realización de propuestas de campañas que promuevan la prevención de la violencia de género y la discriminación entre la comunidad estudiantil;

- c) *Promover un ambiente de respeto.* La promoción de un ambiente de respeto y de comprensión es clave para evitar la discriminación, difusión de campañas que promuevan la prevención de la violencia de género y la discriminación entre la comunidad estudiantil, así como la capacitación de la comunidad universitaria de la Facultad de Contaduría y Administración respecto a la aplicación del Protocolo Institucional de atención a la violencia de género;
- d) *Uso responsable de las redes sociales.* Los estudiantes pueden ser responsables del uso de las redes sociales y evitar difundir contenidos ofensivos o discriminatorios. También pueden cuidar su privacidad y seguridad en línea, evitando compartir información personal o confidencial en redes sociales o sitios web poco seguros; y
- e) *Apoyo emocional.* Si una persona es víctima de discriminación en cualquiera de los ámbitos, es importante que busque apoyo emocional y hable con amigos, familiares o consejeros universitarios, así como acercarse a las autoridades de la facultad y la coordinadora de la Unidad de Equidad de Género. La discriminación puede afectar la salud mental y emocional de los estudiantes.

XIII. Conclusiones

La discriminación en línea es un problema real y recurrente en la vida de los estudiantes universitarios en México, por lo cual los jóvenes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana no escapan de este fenómeno. Los medios digitales tienen sus ventajas y sus desventajas, mientras que las tecnologías de la información nos sirven para estar en contacto con personas lejanas, tomar clases a distancia. Efectos más perjudiciales de la discriminación a

través de los medios digitales son las afectaciones a la salud mental y emocional de los estudiantes. Las palabras hirientes y los comentarios discriminatorios pueden hacer que los estudiantes se sientan aislados, avergonzados y deprimidos. Si estos comentarios se vuelven virales, el estudiante puede sentirse aún más humillado y avergonzado, lo que puede llevar a una disminución de su autoestima y a una mayor ansiedad.

Gran parte la comunidad estudiantil de la Universidad Veracruzana está conformada por jóvenes no originarios de la ciudad de Xalapa. Derivado de la discriminación en los medios digitales, muchos de estos jóvenes no mencionan cuáles son sus orígenes, pues temen que sean discriminados por permanecer a comunidades rurales o comunidades indígenas.

La presente investigación indica que la discriminación en línea tiene un significativo impacto negativo en la salud mental y el bienestar de los estudiantes. Es necesario tomar medidas para prevenir y reducir la discriminación en línea, a través de programas de educación y prevención, así como de la regulación y control de los medios digitales y la promoción de un ambiente de empatía y diversidad. Es importante recordar que la discriminación en línea no sólo afecta a los estudiantes universitarios, sino que también puede tener consecuencias negativas en la sociedad en general. Es nuestra responsabilidad como individuos y como sociedad trabajar juntos para crear un ambiente en línea seguro, respetuoso y tolerante para todos.

En conclusión, la discriminación a través de los medios digitales es un problema grave que afecta la vida de los estudiantes, desde la salud mental y emocional hasta el rendimiento académico y las perspectivas futuras. Es importante que todos nos comprometamos a tomar medidas para prevenir combatir la discriminación en línea, para que los estudiantes puedan tener una experiencia de aprendizaje saludable y segura. La Facultad de

Contaduría y Administración está adoptando estas medidas, en apego al Plan de Trabajo 2021-2025 de la Universidad Veracruzana.

XIV. Lista de referencias

BELSEY. (2005). *Cyberbullying: An emerging Threta to the always on generation* Recuperado el 22 de abril de 2022: <http://www.cyberbullying.ca>

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. Recuperado el 18 de marzo de 2023 de <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (s. f.). *Derechos: Libertad de Expresión | Comisión Nacional de los Derechos Humanos - México*. Recuperado el 18 de marzo de 2023 de <https://www.cndh.org.mx/pagina/derechos-libertad-de-expresion>

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (s. f.). *Derechos: Libertad de Expresión*. Recuperado el 18 de marzo de 2023 de <https://www.cndh.org.mx/pagina/derechos-libertad-de-expresion>

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LAS REVOLUCIONES DE MÉXICO (2015). *Derecho de acceso y uso de las tecnologías de la información y la comunicación*. Recuperado de https://constitucion1917.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/1351/Derecho_Acceso_TIC.pdf

CONAPRED (s/f). Prejuicios, estereotipos y estigmas justifican la discriminación. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Recuperado el 7 de abril de 2023 de

https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=1171&id_opcion=103&op=213

CONGRESO DE LA UNIÓN (2003). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Recuperado el 18 de marzo de 2023 de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

CONGRESO DE LA UNIÓN (s/f). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado el 24 de marzo de 2023, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/646405/CP_EUM_28-05-21.pdf

CONGRESO DE LA UNIÓN. (2014, 14 julio). Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión. Recuperado 5 de abril de 2023, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTR.pdf>

LAGLA, G. A. F., CHISAG, J. C. C., MOREANO, J. A. C., PICO, O. A. G., & PULLOQUINGA, R. H. M. (2017). La influencia de las redes sociales en los estudiantes universitarios. *Boletín Redipe*, vol. 6, Nº. 4, 2017, pp. 56-65.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1948). *Declaración Universal de los Derechos humanos*. Codhey.org. Recuperado el 18 de marzo de 2023, de <https://www.codhey.org/sites/all/documentos/Doctos/Transparencia/DecUnivDH.pdf>

Facultad de Contaduría y Administración (2022). *Plan de Desarrollo de la Pladea 2021-2025*. Recuperado el 22 de abril de 2022 https://www.uv.mx/planeacioninstitucional/files/2022/09/Pladea_Contaduria-y-Admon_Xalapa.pdf

SIN AUTOR (s. f.) *¿Cuáles son los tipos de medios digitales?* Recuperado el 18 de marzo de 2023 de: <https://es.snhu.edu/noticias/cuales-son-los-tipos-de-medios-digitales>

El tiraje digital de esta obra: “Hacia una Cultura Organizacional Inclusiva: El papel de la Tecnología y la Diversidad de Género” se realizó posterior a un riguroso proceso de arbitraje doble ciego, llevado a cabo por dos expertos miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) en México, así como revisión anti plagio y aval del Consejo Editorial del Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). Primera edición digital de distribución gratuita, 25 de abril de 2023.

El Fondo Editorial para la Investigación Académica es titular de los derechos de esta edición conforme licencia Creative Commons de Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual (by-nc-sa). La coordinadora Rosa María Cuellar Gutierrez así como cada una de las coautoras y coautores son titulares y responsables únicos del contenido.

Diseño editorial y portada: Williams David López Marcelo

Requerimientos técnicos: Windows XP o superior, Mac OS, Adobe Acrobat Reader.

Editorial: Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA).
www.foneia.org consejoeditorial@foneia.org, 52 (228)1383728, Paseo de la Reforma Col. Centro, Cuauhtémoc, Ciudad de México.

ISBN: 978-607-59516-4-5



9 786075 951645

Hacia una Cultura Organizacional Inclusiva:

El papel de la Tecnología y la Diversidad de Género

Coordinadores:

Rosa María Cuellar Gutierrez

Héctor Guzmán Coutiño



FONEIA

Fondo
Editorial para la
Investigación
Académica

SINOPSIS

Esta publicación se presenta como una amalgama de cinco capítulos que tienen en común los temas de tecnología y diversidad de género. Visitamos en estos textos los temas de perspectiva de género en el ámbito fiscal y en las universidades públicas, de la transversalización de la perspectiva de género, de la expresión artística, de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y de la discriminación por medios digitales. A lo largo de estas páginas, cada uno de los temas presentados brinda al lector una visión actual de hechos sociales desde varias perspectivas, siempre en estrecha vinculación con el Derecho y la cultura organizacional inclusiva.



Universidad Veracruzana



FONEIA

Fondo
Editorial para la
**Investigación
Académica**

ISBN: 978-607-59516-4-5



9 786075 951645