



# **El enfoque de género y diversidad en la debida diligencia en DD. HH.**

**Factor clave para el desarrollo de tecnología.**

Asociación por los Derechos Civiles



Con el apoyo de:



**Julio 2021**

[adc.org.ar](http://adc.org.ar)

Redacción: Marianela Milanes

Diagramación: Matías Chamorro

Diseño de tapa: El Maizal



*El enfoque de género y diversidad en la debida diligencia en DD. HH. Factor clave para el desarrollo de tecnología se publica bajo una licencia Creative Commons Atribución-NoComercialCompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0). Para ver una copia de la misma visite: [creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es)*

# Contenidos

Resumen Ejecutivo | 4

Introducción | 5

A menor diversidad en el sector tecnológico, mayor amenaza a los DD. HH. | 7

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) | 12

La debida diligencia en Derechos Humanos | 16

El enfoque de género y diversidad en la debida diligencia en DD. HH. | 19

Consideraciones finales | 22

Notas | 27

## Resumen ejecutivo

Las barreras estructurales y la brecha digital en torno al género se ven reflejadas en la escasa participación de las mujeres y demás identidades de la diversidad sexual,<sup>1</sup> en la industria de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Esta circunstancia acarrea un mayor riesgo de desarrollar tecnologías digitales que produzcan impactos diferenciados por razones de género en los derechos humanos (DD. HH.) de las personas. Más allá de que las compañías tecnológicas -públicas y privadas- puedan llevar adelante acciones orientadas a causar un efecto positivo en la sociedad, estas instituciones tienen la obligación de respetar los DD. HH. y la capacidad de modificar significativamente su situación, actuando con responsabilidad mediante la debida diligencia.

Para el efectivo emprendimiento de la debida diligencia en derechos humanos, es necesario incluir una perspectiva de género amplia y prestar especial atención a grupos sociales en situación de vulnerabilidad. Conjugar la debida diligencia con un enfoque de género y diversidad implica, por un lado, el reconocimiento de necesidades diferenciales y la disposición de acciones sensibles al género orientadas a la consecución de la igualdad sustantiva, de forma transversal en todo el proceso. Por el otro, analizar en qué forma los impactos negativos -reales y potenciales- pueden variar en relación con la dimensión de género, nos permitirá jerarquizar a las personas y grupos sociales segregados estructuralmente, en toda medida orientada a detectar, prevenir, mitigar y reparar posibles afectaciones a los derechos humanos. Esta combinación significa llevar adelante un cambio de paradigma empresarial, poniendo a la igualdad y la dignidad de las personas en el centro de la producción de tecnologías, al tiempo que se promueve la inclusión y se valoriza la diversidad.

## Introducción

En el informe *La deserción de las mujeres en la industria informática: el caso de la ciberseguridad*,<sup>2</sup> la Asociación por los Derechos Civiles (ADC) plantea que, al pensar la brecha de género digital, podemos estar refiriéndonos a distintas cuestiones. Una primera dimensión se asocia al acceso a internet, a los dispositivos y a las habilidades para utilizar tanto la conexión como el soporte. Mientras una segunda dimensión, vinculada con la anterior, alude al acceso a la creación de contenidos y tecnologías digitales.

Dicho estudio profundiza la segunda dimensión poniendo de manifiesto cómo las limitaciones del sistema educativo, la discriminación laboral, la sobrecarga de tareas domésticas y de cuidado no remunerado, la brecha salarial y la proliferación de estereotipos de género negativos -entre otras barreras-, repercuten en una marcada masculinización del sector y redundan en la baja participación, y difícil permanencia femenina en la industria TIC. Esta circunstancia implica un mayor riesgo de desarrollar tecnologías digitales que provoquen impactos diferenciados a los derechos humanos por motivos de género, ya que una industria tecnológica compuesta esencialmente por varones tiende a generar productos y soluciones desde una perspectiva sesgada.

Si bien la información cuantitativa disponible respecto a composición sexo-genérica<sup>3</sup> de la industria TIC es parcial y se encuentra dispersa, algunos datos resultan útiles para comenzar a ilustrar la problemática. Por ejemplo, en la última encuesta realizada por la Cámara de la Industria Argentina del Software (CESSI) en Argentina, se informa que sólo el 30 por ciento de quienes trabajan en la industria son mujeres y aunque en los últimos años la tendencia de inserción ha sido positiva,<sup>4</sup> la realidad aún dista mucho de ser ideal. También es importante mencionar

que en la industria TIC nacional, las mujeres suelen cobrar un salario 20 por ciento menor al de sus colegas varones en cargos similares.<sup>5</sup> Esta coyuntura local no es excepcional y encuentra su correlato en el plano global. El Foro Económico Mundial<sup>6</sup> señala que, a nivel internacional, apenas el 22 por ciento de las personas profesionales que se desempeñan en el creciente rubro de la Inteligencia Artificial (IA) son mujeres. También se indica que solo el 6 por ciento de quienes ocupan el cargo de presidente ejecutivo en la industria tecnológica son mujeres, cifra que asciende a un 19 por ciento cuando vemos los cargos que ocupan en los consejos directivos de todas las empresas del mundo.

Los datos disponibles sobre la situación de las personas LGBTIQ+<sup>7</sup> en el sector TIC y las áreas vinculadas a ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), a nivel local y global, es vaga y prácticamente inexistente. La falta de cifras oficiales al respecto no hace más que resaltar la necesidad urgente de atender esta cuestión.

El carácter problemático que reviste la baja participación de mujeres y LGBTIQ+ en el sector TIC local para la producción de tecnología, también fue advertido por el Ministerio Nacional de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD), mediante el Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023,<sup>8</sup> donde además el organismo asume una serie de compromisos institucionales para su transformación.

Sin embargo, y a pesar de que el Estado es el principal responsable de garantizar a todas las personas la igualdad en el acceso y el ejercicio de los derechos fundamentales, no es el único. Más allá de que las compañías tecnológicas -públicas y privadas- puedan llevar adelante acciones tendientes a generar un impacto positivo en la sociedad, estas instituciones tienen la obligación complementaria

de respetar los DD. HH. y la capacidad de modificar de modo significativo su situación, actuando con responsabilidad mediante la debida diligencia.

En la siguiente sección ahondaremos en el vínculo entre la escasa diversidad sexo-genérica que caracteriza a la industria TIC en general y la producción de tecnologías digitales que afectan en forma asimétrica a los derechos fundamentales de las mujeres y personas LGTBIQ+.

Por último, nos centraremos en la importancia de incorporar transversalmente el enfoque de género y diversidad en la debida diligencia como un factor clave para que las empresas del sector tecnológico puedan atender necesidades diferenciales y disponer acciones receptivas al género para identificar, prevenir, mitigar y reparar posibles daños a los DD. HH., al tiempo que promueven la inclusión y valorizan la diversidad.

## **A menor diversidad en el sector tecnológico, mayor amenaza a los Derechos Humanos**

La Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, E. Tendayi Achiume, en un informe publicado el año pasado,<sup>9</sup> postula que las tecnologías digitales nunca son neutrales ni objetivas en su funcionamiento ya que reflejan los valores e intereses de quienes influyen en su diseño y uso, además de estar conformadas por las mismas estructuras de desigualdad que operan en la sociedad. Insistir en lo contrario solo contribuye a blindarlas de toda posible revisión y reforma.

A partir de este postulado, a nadie sorprenderá entonces que, en una industria altamente masculinizada como la tecnológica, el riesgo de desarrollar productos y servicios que contengan sesgos de género sea alto y gestionado en forma insuficiente. En este punto, es importante precisar que, pese a la gran variedad de formas en que puede aparecer y clasificarse el sesgo, lo entenderemos aquí como un peso desproporcionado a favor o en contra de una cosa, persona o grupo en comparación con otra, generalmente de una manera que se considera injusta.<sup>10</sup>

Por un lado, el sesgo de género supone que las personas al razonar omiten -deliberadamente o no- considerar de qué manera el orden de género, sustentado en relaciones asimétricas de poder, estructura y retroalimenta desigualdades y discriminación, limitando las oportunidades, el acceso y el ejercicio de los derechos humanos. Por otro parte, implica identificar a lo masculino como parámetro de lo humano, eliminando al género como una variable significativa en los distintos contextos, no reconociendo que

cualquier acción que llevemos a cabo, producirá efectos diferenciados para hombres, mujeres y LGTBIQ+ en virtud de las desigualdades estructurales de género existentes.

El sesgo de género además impide comprender de qué manera distintas desigualdades (sexo-genéricas, de clase, raciales, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, edad, discapacidad, entre otras) se interseccionan de manera simultánea. Esto genera situaciones particulares de dominación y privilegio, incrementado en algunos casos la situación de vulnerabilidad de las personas, lo que agudiza en forma desproporcionada la afectación a los derechos humanos.

En la actualidad muchas tecnologías digitales predictivas y en red, como la inteligencia artificial o el reconocimiento facial que se basan en decisiones algorítmicas automatizadas, son capaces de reflejar los sesgos de quienes intervienen en el proceso de diseño y uso, tanto como en los conjuntos de datos con los que operan, pudiendo producir distintas formas de discriminación. En el último tiempo, se ha documentado cada vez más cómo el sesgo de género presente en el desarrollo de tecnologías genera impactos adversos y diferenciados para las personas, en todas las áreas de la vida social en donde se encuentran extendidas. A continuación, repasaremos algunos ejemplos.

El informe *Me sonrojaría si pudiera*<sup>11</sup> es el primero de las Naciones Unidas en profundizar sobre el sesgo de género en la tecnología de IA. Utilizando el ejemplo de asistentes de voz digitales, como Alexa de Amazon y Siri de Apple, la investigación demuestra cómo los desequilibrios de género en el sector tecnológico se pueden “codificar” en los productos digitales. Según el estudio, los asistentes de voz son femeninos, sumisos y favorecen la discriminación, ya que las diferentes aplicaciones responden de

forma servil ante la frase “eres una puta” utilizada como insulto. En efecto, el título de la publicación fue tomado de la respuesta que brindó Siri al recibir ese agravio por parte de una persona usuaria. El informe agrega que, aunque el software de IA que impulsa a Siri se actualizó para responder a la frase de manera más llana (“No sé cómo responder a eso”), la sumisión del asistente frente a la violencia por razones de género permanece sin cambios desde el lanzamiento de la tecnología en 2011. El análisis también afirma que los asistentes digitales feminizados conllevan el riesgo de difundir y perpetuar estereotipos negativos, lo que favorece el abuso y la legitimación de la violencia de género.

Ahora bien, los patrones de desigualdad de género no son idénticos en cada país. Esto significa que desarrollar tecnologías en un contexto político, económico, social y de gobernanza determinado puede producir efectos perjudiciales en otros, más aún cuando se carece de perspectivas diversas y representativas

El proyecto “Gender Shades”<sup>12</sup> del MIT Media Lab se propuso evaluar con cuánta precisión los sistemas comerciales de IA producidos por las compañías multinacionales IBM, Microsoft y Face++ podían identificar imágenes de personas de acuerdo con las categorías “hombre”, “mujer” y tonos de piel. El análisis muestra que todas las empresas obtienen los peores resultados al intentar clasificar rostros femeninos de tez oscura, arrojando una tasa de error de entre el 20,8 y el 34,7 por ciento. La baja representación fenotípica y demográfica en estas tecnologías de reconocimiento facial producidas por compañías de Estados Unidos y China, pero comercializadas alrededor del mundo, es capaz de generar impactos desproporcionados en el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y personas LGTBIQ+. La automatización impulsada por la IA y las tecnologías de reconocimiento facial son implementadas en distintos países para múltiples propósitos, que

van desde la seguridad nacional y la vigilancia estatal, al funcionamiento del sistema de justicia pasando por el acceso a servicios públicos, la salud, la educación y el empleo.

La campaña “¡Un robot no puede decidir quién eres!”<sup>13</sup> busca que las autoridades de la Unión Europea (UE), prohíban el uso de tecnologías de IA para reconocer automáticamente la identidad de género y la orientación sexual de las personas. En el marco de los debates sobre la regulación de los sistemas de IA y sus usos en distintos espacios, como los aeropuertos, la campaña señala que estas tecnologías se basan en la idea errónea de que el género y la orientación sexual pueden determinarse por características externas de las personas, produciendo así discriminación. Se alerta que esta inadvertencia refuerza los prejuicios negativos contra las personas LGBTIQ+, las expone a situaciones de violencia y vulnera su derecho a la privacidad. Además, se alarma sobre los enormes riesgos que representan para las personas en países donde, por ejemplo, la homosexualidad es un delito. Vale la pena mencionar que 69 de los 193 Estados miembro de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), es decir el 44 por ciento, aún criminalizan los actos sexuales consensuados entre personas adultas del mismo sexo, en algunos casos castigándolos con la pena de muerte.<sup>14</sup> Mientras que al menos 13 de los Estados parte criminalizan de manera explícita y niegan a las personas trans su derecho a ser quienes son.<sup>15</sup>

Tal como señala la ONU,<sup>16</sup> la creciente preocupación pública ante la necesidad de abordar los múltiples riesgos que acarrea la innovación digital para los DD. HH. ha llevado a instar -tanto a responsables políticos como a las empresas de tecnología- a tomar medidas para prevenir y abordar daños, dando como resultado una amplia gama de iniciativas normativas y políticas.

El problema es que, a medida que las demandas de regulación y/u otros tipos de intervenciones en el espacio digital crecen, las respuestas públicas y privadas corren peligro de ser parciales, fragmentadas y no estar alineadas con los estándares internacionales.

Abordar en forma eficiente los impactos negativos de las tecnologías digitales, habilita el potenciamiento de los efectos positivos para el progreso económico, social y el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). No obstante, deberemos encontrar formas prácticas para integrar el desarrollo y la innovación tecnológica con el compromiso por los derechos humanos, la igualdad de género y el Estado de Derecho.

Dando cuenta del carácter transnacional y cambiante de los desafíos vinculados a esta integración, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos lanzó en 2019 el proyecto "B-Tech".<sup>17</sup> El propósito de esta iniciativa es brindar orientación a las múltiples partes interesadas, mediante la producción de recursos calificados que permitan basar el avance tecnológico en el respeto y la dignidad de todas las personas. Para ello, se promueve la implementación de normas consagradas a nivel internacional, especialmente de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (2011).<sup>18</sup>

## Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU)

Los PRNU brindan un amplio y autorizado marco que permite encauzar las demandas y esfuerzos de una gran variedad de actores para identificar, prevenir, mitigar y reparar los daños a los derechos fundamentales vinculados a las tecnologías digitales. Estos lineamientos se basan en tres pilares fundamentales: el deber del Estado de proteger los DD.HH, la responsabilidad de las empresas de respetarlos y la obligación conjunta de remediar los daños. Para que las empresas puedan cumplir con el mandato de respetar los DD. HH., el marco indica que deben actuar con debida diligencia y hacer frente a las consecuencias negativas cuando tienen lugar, sin importar su tamaño, sector o ubicación.

Los principios rectores pueden guiar la conducta empresarial responsable en la práctica con respecto al desarrollo, aplicación, venta y uso de tecnologías digitales; con su implementación las compañías pueden dar a conocer y ejecutar internamente a través de un conjunto específico de políticas y procesos, el compromiso público que asuman con los DD. HH.

No obstante, Naciones Unidas también señala que las mujeres y niñas sufren de manera única y a menudo desproporcionada los abusos a los derechos humanos relacionados con las actividades de las empresas. El organismo sugiere que para la efectiva implementación de los PRNU se debe adoptar una perspectiva de género. Para ello, elaboró un documento guía<sup>19</sup> que propone un marco de género en tres etapas, que se desarrolla en directrices específicas para cada uno de los 31 principios rectores.

Por otro lado, la ONU también ha elaborado normas de conducta<sup>20</sup> para las empresas, con el fin de ayudar a la comunidad corporativa a hacer frente a la discriminación contra las personas LGTBIQ+. Basándose en el Pacto Global<sup>21</sup> y los Principios Rectores este documento señala que en todo momento las compañías deben poner en práctica políticas y procesos para asegurarse de que respetan los derechos humanos, incluidos los de las personas LGTBIQ+. En el lugar de trabajo, las empresas no deben discriminar por orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales, a personas o grupos que trabajen o puedan trabajar en ellas. Además de políticas que eliminen la discriminación y otras violaciones de los DD.HH., las empresas deben adoptar proactivamente medidas para crear un ambiente positivo y afirmativo en la organización que permita a las personas LGTBIQ+ trabajar con dignidad. A nivel de mercado, las empresas tienen la obligación de prevenir otras violaciones de los DD.HH., que puedan ser específicos de su sector, su contexto local o sus partes socias e interesadas. Por último, se alienta a las compañías a actuar en la esfera pública y utilizar su posición para contribuir a poner fin a los abusos contra los derechos humanos de las personas LGTBIQ+ en los países en que realizan sus actividades.

En este punto la incorporación de una perspectiva de género y diversidad sexual para la implementación de los Principios Rectores y la debida diligencia en DD.HH. aparece como un factor clave para su efectividad.

## La debida diligencia en DD. HH.

En la guía publicada por la ADC *¿Cómo implementar la debida diligencia en derechos humanos en el desarrollo de tecnologías?. El impacto en la privacidad*,<sup>22</sup> esta es definida como un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias para hacer frente a su responsabilidad de respetar los DD. HH.

Se espera de las compañías que, además de abstenerse de generar interferencias o limitaciones a los derechos fundamentales, sean proactivas en la identificación, prevención, mitigación y respuestas de los impactos negativos actuales y potenciales que su negocio puede provocar a los DD. HH. -sea de manera directa o indirecta- a través de todas sus actividades, productos y relaciones comerciales.

La publicación ofrece una metodología ágil para que las entidades implementen este proceso mediante una serie simple de pasos, basados y adaptados de los brindados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).<sup>23</sup> Siguiendo entonces a la OCDE y a las Naciones Unidas, en la guía se resalta que, para un efectivo emprendimiento de la debida diligencia, es necesario incluir un enfoque de género amplio y prestar especial atención a grupos en situación de vulnerabilidad.

La debida diligencia debe ser aplicada en el lugar de trabajo y en toda la cadena de valor. Esto incluyendo la fase de conceptualización, diseño y prueba de las tecnologías digitales, así como a los conjuntos de datos y algoritmos subyacentes que las respaldan, con el fin de evitar que la discriminación contra las mujeres y LGTBIQ+, tanto con la afectación a sus derechos fundamentales, tengan lugar.

## **El enfoque de género y diversidad en la debida diligencia en DD. HH.**

Conjugar la debida diligencia en derechos humanos con un enfoque de género y diversidad significa, en primer lugar, considerar en todo proceso, de manera transversal, las necesidades diferenciales y la disposición de acciones sensibles al género, jerarquizando y priorizando a las personas y grupos sociales segregados estructuralmente. Toda medida debe orientarse a detectar, prevenir, mitigar y reparar afectaciones a los DD.HH.

La perspectiva de género y diversidad implica un cambio de paradigma en la gestión empresarial. Es la adopción deliberada de un abordaje integral, que tenga en cuenta y visibilice las relaciones de poder asimétricas instauradas a partir de la dimensión de género, incluyendo las variables de orientación sexual, identidad y expresión de género, características sexuales y sus interseccionalidades. Dando cuenta además de los impactos diferenciados que producen, con el fin de llevar adelante acciones positivas que promuevan la igualdad de hecho. Por lo tanto, se trata de crear, poner en práctica y evaluar, planes y políticas, tanto comerciales como al interior de las empresas, dejando atrás el entendimiento de estas variables desde una lógica sectorial para contribuir en forma superadora a subsanar las desigualdades existentes y propiciar su transformación efectiva. El objetivo principal de este enfoque es poner en el centro el principio de igualdad y dignidad de las personas en la producción de tecnologías.

El enfoque de género y diversidad sexual conduce, además, al entendimiento de la diversidad desde un punto de vista más vasto. Posibilita la identificación de la diversidad como el valor de contar con el talento y la representación de personas de distintos orígenes,

edades, culturas, religiones, tradiciones, naciones, grupos étnicos, habilidades, capacidades y todas las características que hacen a cada persona un ser único y singular. Este reconocimiento exige efectuar las transformaciones organizacionales necesarias para proteger y revalorizar a la diversidad como una característica positiva de toda sociedad.

La riqueza de la diversidad de todas las personas que influyen en la creación y usos de las tecnologías digitales contribuye a gestionar en forma efectiva la aparición de los sesgos negativos, al tiempo que fomenta la productividad, incrementa la rentabilidad y estimula la innovación.

Las personas usuarias y consumidoras de las tecnologías digitales ya no ponen el foco únicamente en el producto o el servicio que se les ofrece, sino también en la forma en la que se desarrollan y los efectos adversos que conllevan. Los valores que promueven las empresas y cómo se comportan frente al clima de época de cambio en los paradigmas sociales importan cada vez más.

La debida diligencia en derechos humanos en articulación con un enfoque de género y diversidad permite a las empresas tecnológicas hacer frente a las demandas públicas de promover la inclusión y luchar contra todo tipo de discriminación. Al tiempo que identifican, previenen, mitigan y reparan posibles impactos a los derechos humanos, en especial de mujeres y personas LGTBIQ+.

## Consideraciones finales

El enfoque de género y diversidad en la debida diligencia en derechos humanos es un factor clave para el desarrollo de tecnología porque representa:

- Un deber de implementación para cualquier empresa tecnológica que asuma el compromiso prioritario con la igualdad y el respeto a los DD. HH.
- Una estrategia para contribuir a reducir la brecha de género digital y transformar las desigualdades estructurales existentes.
- Un medio para detectar, prevenir, mitigar y reparar daños a los derechos humanos, en particular de las personas y grupos sociales en situación de vulnerabilidad.
- Contribuir al reconocimiento y respeto de la diversidad como un valor esencial de toda sociedad.
- Poner en el centro de los modelos de negocios y de la política interna de la empresa, la igualdad y el respeto de los DD.HH.
- Una herramienta que permite gestionar la aparición de los sesgos negativos y luchar contra la discriminación en cualquiera de sus formas y tipos.

- Un instrumento para que las empresas de tecnología puedan adaptarse a los cambios en los paradigmas sociales, que demandan mayor inclusión y diversidad.
- Una oportunidad para transformar la cultura organizacional de las empresas de tecnología en pos de promover ambientes laborales inclusivos y equitativos.

\* \* \*

## Notas

1 La diversidad sexual y de género (DSG) o simplemente diversidad sexual es un término que se usa para referirse, de manera inclusiva, a toda la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género sin necesidad de especificar cada una de las identidades, comportamientos y características que conforman esta pluralidad. Wikipedia. (2021, 11 de julio). [https://es.wikipedia.org/wiki/Diversidad\\_sexual](https://es.wikipedia.org/wiki/Diversidad_sexual)

2 Asociación por los Derechos Civiles. (2019). *La deserción de las mujeres en la industria informática: el caso de la ciberseguridad*. <https://adc.org.ar/informes/la-desercion-de-las-mujeres-en-la-industria-informatica-el-caso-de-la-ciberseguridad/>

3 Este concepto se integra por las diversidades sexuales, es decir las distintas identidades y orientaciones sexuales, así como de género y sus expresiones.

4 Observatorio Permanente de la Industria del Software y Servicios Informáticos - Cámara de Empresas del Software y Servicios Informáticos. (2020). Mujeres en la industria del software. <https://www.cessi.org.ar/opssi-reportes-949/index.html>

5 OPENQUBE. (2021). <https://sueldos.openqube.io/encuesta-sueldos-2020.01/#Género>

6 World Economic Forum. (2018). *Global Gender Gap Report 2018*. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/key-findings/>

7 LGBTIQ+: Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Transexual, Travesti, Intersexual, Queer y demás identidades de la diversidad sexual.

- 8 Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la República Argentina. (2021). *Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023*. <https://www.argentina.gob.ar/generos/plan-nacional-de-igualdad-en-la-diversidad>
- 9 Asamblea General Naciones Unidas. (2020). “La discriminación racial y las tecnologías digitales emergentes: un análisis de los derechos humanos. Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia (A/HRC/44/57)”. <https://undocs.org/es/A/HRC/44/57>
- 10 Sesgo. (2021, 29 de junio). En Wikipedia, la enciclopedia libre. <https://es.wikipedia.org/wiki/Sesgo>
- 11 EQUALS & UNESCO. (2019). *I'd blush if I could*. <https://en.unesco.org/ld-blush-if-i-could>
- 12 MIT Media Lab. (2018). Gender Shades. <http://gendershades.org/index.html>
- 13 All Out. (2021). “¡Un robot no puede decidir quién eres!” [allout.org. https://campaigns.allout.org/es/ban-AGSR?\\_ga=2.61676396.1116824051.1619019716-1602768294.1619019716](https://campaigns.allout.org/es/ban-AGSR?_ga=2.61676396.1116824051.1619019716-1602768294.1619019716)
- 14 ILGA World. (2020). *Homofobia de Estado*. <https://ilga.org/es/ilga-mundo-lanza-informe-homofobia-de-estado-actualizacion-diciembre-2020>
- 15 ILGA Mundo. (2020). *Informe de Mapeo Legal Trans*. <https://ilga.org/es/ilga-mundo-lanza-informe-de-mapeo-legal-trans-tercera-edicion>
- 16 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2019). “UN Human Rights Business and Human Rights in Technology Project (B-Tech). Applying the UN Guiding Principles on Business and Human Rights to digital technologies”. [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/B-Tech/B\\_Tech\\_Project\\_revised\\_scoping\\_final.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/B-Tech/B_Tech_Project_revised_scoping_final.pdf)

- 17 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2021, 29 de Junio) "Proyecto B-Tech". <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/B-TechProject.aspx>
- 18 Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2011). *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*. [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf)
- 19 El Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas de Naciones Unidas. (2019). *Perspectiva de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderUNGP\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderUNGP_SP.pdf)
- 20 Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2017). *Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. Normas de conducta para las empresas*. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>
- 21 Pacto Mundial de las Naciones Unidas. (2021). <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc>
- 22 Asociación por los Derechos Civiles. (2020). *¿Cómo implementar la debida diligencia en derechos humanos en el desarrollo de tecnología? El impacto en la privacidad*. <https://adc.org.ar/wp-content/uploads/2020/10/Guia-Debida-Diligencia-DDHH-Analisis-de-Impacto-en-Privacidad.pdf>
- 23 OCDE (2018), *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable* [https://www.aedcr.com/sites/default/files/docs/guia\\_de\\_debida\\_diligencia\\_para\\_una\\_conducta\\_empresarial\\_responsable.pdf](https://www.aedcr.com/sites/default/files/docs/guia_de_debida_diligencia_para_una_conducta_empresarial_responsable.pdf)



por los Derechos Civiles

**[adc.org.ar](http://adc.org.ar)**