

Título: Mujer/Varón: sobre la "brecha", la "autopista", la "alfabetización" y la "autoconfianza" digital

Autor: Litterio, Liliana Hebe

Publicado en: LA LEY 21/05/2025, 1

Cita: TR LALEY AR/DOC/1169/2025

Sumario: I. Un primer contacto con la era digital. — II. Alfabetización — Autoconfianza. — III. Opción de teletrabajar. — IV. Capacitación en inteligencia artificial. — V. Adolescentes, aprendices y personas con alguna discapacidad. — VI. Violencia digital. — VII. Algunas de las cosas para rescatar al final.

(*)

I. Un primer contacto con la era digital

La era de globalización digital que estamos transitando no se instaló "sin preaviso". De ninguna manera. Lo que no sospechábamos es que en tan poco tiempo nos iba a sumergir en una catarata tecnológica de dimensiones inimaginables, que requiere educación y capacitación digital permanentes, al mismo tiempo de lo que, por mi parte, denomino "confianza digital".

Hoy en día hasta resulta pintoresco traer a colación algo que escribió el autor chileno Calandra Bustos, cuando relataba que hace 5.000 años los egipcios y sumerios comenzaron a registrar información en soportes físicos transportables, los que permitieron establecer una comunicación entre los seres humanos y dieron inicio de esa manera a la era de las tecnologías de información y comunicación (TIC). Decía el autor que estos soportes evolucionaron a través de la historia del hombre con relación a los avances industriales, técnicos y científicos, y mantuvieron la comunicación como hilo conductor en cada uno de ellos a pesar del cambio de lenguaje (1).

Si bien en los procesos evolutivos de esta naturaleza no puede hablarse de fechas exactas de inicio, algo que podría considerarse comprobable es que las TIC, en forma convergente y diversificada, eclosionaron en la década de los '80 y principios de los '90, para encontrar más tarde su apogeo.

Algo incontestable es que desde principios del año 2000 se cuadruplicó la cantidad de personas con acceso a internet hasta alcanzar a la mitad de la población mundial (2), denotando así que la participación de usuarios online aumenta rápidamente y que el mundo continúa avanzando en la democratización de medios y tecnologías. Sin embargo, aún restan muchas personas por acceder y sacar provecho de la economía digital, dejando en evidencia que el acceso a la información y las comunicaciones es desigual. Dicho fenómeno, por cierto, dinámico, es conocido como "brecha digital" (3).

Dicho muy sencillamente, la brecha digital consiste en desigualdades de distinto tipo (v. gr., mujeres y varones; jóvenes y adultos; jóvenes entre sí; diferentes países) en el acceso, el uso y el aprovechamiento de las TIC y también de Internet.

Más concretamente, con relación a la consabida "brecha digital por razones de género" que suelen padecer las mujeres, vale recordar que en el "Informe de la OIT sobre el empleo en el Mundo", allá por el año 2001 ya se señalaba que la "brecha digital entre los dos géneros" era evidente, pues las mujeres ocupaban con frecuencia los puestos de menor nivel en el ámbito de las TIC, mientras que los hombres accedían a retribuciones superiores y a cargos de mayor responsabilidad. Se hacía notar, sin embargo, que las TIC brindarían una capacidad en potencia para mejorar la vida de las mujeres.

Asimismo en el informe se hacía hincapié en el aprendizaje perpetuo, como fuente fundamental de seguridad en el puesto de trabajo y de empleabilidad en la era digital.

Sobre el particular, el propio Director General, Juan Somavía, presagiaba que las TIC podían mejorar la situación de las mujeres y acabarían beneficiándolas, para continuar afirmando que era una de sus primeras prioridades "impedir que esta brecha digital entre los dos géneros se amplíe y garantizar que las mujeres no queden rezagadas en la autopista digital" (4).

Sin embargo, actualmente hasta se habla de una segunda y, algunos, también de una tercera brecha digital de género.

Se apunta que el tema no es tan simple como parece, ya que esa brecha no es un problema ligado al simple acceso y al uso de las TIC, sino que persiste y se agrava a pesar de accesos y usos cada vez mayores, según

Gil-Juárez, Vitores, Feliú y Vall-Llovera (5), y es que, como señala Castaño Collado, la brecha digital de género está relacionada con el dominio masculino de las áreas estratégicas de la educación, la investigación y el empleo relacionado con las ciencias, las ingenierías y las TIC, así como la escasa presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones en dichas áreas (6), de allí que son las propias mujeres quienes deberían participar en la ideación, el diseño y la producción de los elementos digitales y tecnológicos para no ser invisibilizadas (7).

Adviértase que la OIT no se expresaba en forma muy distinta a lo que años después comenzó a desglosarse en distintos tipos de brechas o en diferentes dimensiones del mismo fenómeno.

A nuestro modo de ver, a sabiendas de que lo importante es lo que ocurre en los hechos más allá de las clasificaciones académicas, lo expuesto significaría que la primera brecha es la que generó las dificultades en el "acceso" a las tecnologías digitales. La segunda brecha pasa más por el "uso" de las TIC con una conexión de calidad. Ambas facetas de la brecha fueron prácticamente superadas, aunque no en todos los países, por el transcurso del tiempo que facilitó las conexiones a Internet, tanto en el acceso como en su utilización. En cambio, la que podría considerarse como tercera brecha digital (8), en la cual recalca este estudio, consiste en "el aprovechamiento sostenido de las TIC para el trabajo", y parece más difícil de encarar y de subsanar en la práctica, porque los hombres les han sacado ventaja a las mujeres a raíz de las mayores posibilidades que se les ofrece en la autopista del trabajo tecnológico.

Y hablamos de autopista digital, porque es una expresión muy significativa que Juan Somavia introdujo al referirse a la brecha entre los dos géneros, que supone la presencia de un fraccionamiento en el empleo digital que puede impedir o, por lo menos, obstaculizar que la mujer circule con excelencia por la autopista de las TIC, aunque el nombrado también advertía que las TIC proporcionarían una potencial capacidad a las mujeres.

Claro que, para adquirirla, es imprescindible la alfabetización digital. Adviértase que cuando se trata de destrezas digitales menos generales y comienza a subir su especificidad, ante un patrón similar de complicación la brecha tiende a ensancharse, y provoca que la mujer termine infravalorando su nivel de conocimiento y destreza en el manejo de las TIC (9).

En los últimos 20 años, ¿la autopista digital ha permitido a las mujeres acceder y desplazarse con seguridad y fluidez y desarrollar su capacidad potencial?

A continuación, intentaremos dar alguna respuesta a este interrogante inicial, a partir de dos cuestiones fundamentales.

La primera, la capacitación digital general y permanente que, sobre todo en el caso de las mujeres, debe ir acompañada de lo que por nuestra parte denominamos "autoconfianza digital" (la formación sola no alcanza). Y, en segundo lugar, la alfabetización en materia de inteligencia artificial, la cual también implica la necesidad de perder el miedo a los avances tecnológicos desenfados. No nos explayaremos sobre las cuestiones relativas a la igualdad por todos conocidas. Procuraremos ceñirnos estrictamente a lo que queremos transmitir en materia de brecha digital mujer/varón en sus aspectos más destacados, a sabiendas de que hay mucho más todavía por decir.

Obviamente, a partir de los desafíos digitales, que deberían ser personales, es decisiva la actitud de las empresas y el acompañamiento sindical.

Pero, también es preciso considerar el escenario que plantea tanto el teletrabajo en general, como la violencia digital en la vida laboral de algunos grupos de mujeres, así como también, la situación especial de adolescentes y aprendices.

Finalmente, podremos acercarnos a algunas de las cosas que tal vez podrían hacerse para brindar una respuesta satisfactoria al interrogante planteado.

Aclaremos al lector que el tema de la brecha digital es absolutamente amplio, hay mucho escrito, es mucho lo que se repite y también es mucho lo que se destaca. En esta oportunidad por nuestra parte no apuntamos a un tratamiento profundo de la temática.

Solo pretendemos acercar una ligera referencia a cada uno de los ítem que, como se verá, están interrelacionados y ameritan que se digan algunas cosas que mínimamente puedan servir para esclarecer el

presente y mejorar el futuro laboral, a partir de la comprensión del funcionamiento de la brecha digital mujer/varón en su conjunto, en sus distintos aspectos, y en la práctica.

II. Alfabetización - Autoconfianza

Ante todo, es necesario precisar que en este espacio no solo nos interesa la necesidad de las mujeres de capacitarse digitalmente, imprescindible, por cierto, y en forma sostenida, porque los avances tecnológicos no dan tregua, sino, también, la necesidad de que confíen en lo que son capaces de hacer, que es tan importante como aprender a hacerlo con idoneidad.

El informe de la OIT de año 2001, al que antes aludimos, advierte que la atenuación de algunos aspectos de la brecha digital, como las diferencias entre los géneros, depende de la mejora de la formación. También observa que, incluso si se simplifica y generaliza el acceso a las TIC, el beneficio de la revolución digital será escaso si no se alcanzan los niveles de formación adecuados. La incapacidad para asimilar y aprovechar las TIC puede constituir el reto más significativo vinculado a la difusión de la economía digital.

Asimismo, señala que la inversión en la enseñanza primaria y superior constituye la herramienta más importante para la formulación de políticas a disposición de las administraciones que tratan de aprovechar las ventajas de las TIC. Ningún país en desarrollo ha logrado una cuota de los mercados mundiales de productos intangibles sin disponer de una población activa adecuadamente instruida. Además, la formación y el crecimiento económico son complementarios, y la inversión en la primera suele permitir la consecución del segundo. Este vínculo causal podría resultar aún más sólido en la nueva economía, en la que la fuente de creación de riqueza más importante es el conocimiento, no los factores de producción físicos ni los recursos naturales.

De acuerdo con el informe, el aprendizaje perpetuo constituye cada vez más una fuente fundamental de seguridad en el puesto de trabajo y de empleabilidad en la era digital. El acceso a este tipo de formación brinda una ventaja competitiva a empleados, gobiernos y empleadores [\(10\)](#).

La alfabetización digital significa que las mujeres deben formarse en las profesiones que manejan las modernas tecnologías con idéntico nivel que los varones, para adquirir lo que, por nuestra parte, hemos dado en llamar "autoconfianza digital", a fin de asumir puestos tales como gestoras de redes, programadoras de sistemas, orientadoras profesionales virtuales, desarrolladoras de software, tal como lo hacen los hombres.

En definitiva, se trata de dar respuesta a las demandas del siglo XXI, lo que implica estar profesionalmente presentes en la modernización del mercado laboral de la misma manera que los varones; y eso se logra con educación digital.

Si nos detenemos por un momento en un puesto puntual, el de desarrollador de software, advertimos que es una actividad que, además de conocimientos, requiere creatividad, innovación, colaboración y resolución de problemas. Sin embargo, se observa que en este campo hay una notable brecha de género que limita la participación y el reconocimiento de las mujeres. Se indica que, según un informe de la UNESCO, solo el 28% de los investigadores en ciencias de la computación son mujeres, y esta cifra es aún menor en algunos países de América Latina y el Caribe.

Por otro lado, desde su experiencia personal, una desarrolladora de software (ganadora del premio de innovación social otorgado por PWC y CINTTEL) señala que muchas mujeres ingenieras y desarrolladoras de software ven la brecha de género como un obstáculo principalmente mental.

Entiende que, gracias a su determinación y conocimientos, las mujeres han logrado progresar satisfactoriamente en el sector tecnológico, ganando terreno no solo en el ámbito laboral sino también en la igualdad salarial, abriendo así nuevas oportunidades en estos puestos de trabajo emergentes. Agrega que, en tanto las mujeres aportan una visión diferente, una sensibilidad distinta, una forma de resolver problemas más colaborativa y holística, eso enriquece el trabajo y lo hace más atractivo para los usuarios.

Pone de resalto, asimismo, que el soporte de las empresas ha sido clave para este avance, especialmente aquellas que ofrecen flexibilidad mediante opciones de trabajo a medio tiempo o remoto, permitiendo así que las mujeres puedan desarrollarse tanto profesional como familiarmente [\(11\)](#).

III. Opción de teletrabajar

No todas las empresas ofrecen a las mujeres la opción de teletrabajar y, aunque no siempre, en el teletrabajo también puede haber brecha de género.

Sabido es que reducir esta brecha no consiste exclusivamente en que las mujeres ocupen similar porcentaje que los varones en los puestos de trabajo, ni tampoco que perciban la misma remuneración. Es preciso que tengan condiciones igualitarias en el acceso al empleo y en el desempeño laboral. Esto, obviamente, incluye al teletrabajo tanto en su modalidad híbrida o mixta, que es la más utilizada, como en su formato de prestación completamente digital.

Algunos afirman que el teletrabajo no solo no ha ayudado a cerrar la brecha de género, sino que reproduce las mismas desigualdades que el resto de las modalidades laborales. Los hombres se benefician en mayor medida que las mujeres del trabajo remoto. Se expresa que las razones que explican esta brecha se encuentran en la mayor presencia masculina en la industria tecnológica —líder en empleo remoto— y la mayor precariedad existente en los trabajos que suelen ocupar ellas.

Según se informa las mujeres todavía están accediendo a trabajos más precarizados, que necesitan del cuerpo en el lugar de trabajo, por eso dar paridad en los equipos no se trata del número de hombres y mujeres, sino de qué lugar ocupa cada uno. El menor peso femenino en el teletrabajo puede deberse, como vimos, a que este formato suele estar muy ligado al sector tecnológico, donde la presencia de mujeres suele ser menor [\(12\)](#).

Lógicamente, el teletrabajo por sí solo no puede operar milagros, reproduce los estándares de conducta de cualquier otra modalidad laboral. Las mujeres deben formarse en las áreas clave, es decir, la educación STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) aptas en el desempeño actual.

Según informan Scassera, De Marco, Pereira, Jozami y Mora, la red 5G (quinta generación de tecnología móvil) permitió generar nuevos servicios (en informática, medicina y entretenimiento), potencialmente exportables, lo que promueve la creación de nuevos puestos de trabajo. En algunos casos con competencias tecnológicas muy específicas, y en otros donde la singularidad y la creatividad será el diferencial que logrará sumarse a la nueva era de servicios digitales. Los autores recomendaron no perder la oportunidad en Latinoamérica de utilizar esta poderosa tecnología como plataforma de desarrollo e igualdad de género.

Estos nuevos empleos más productivos pueden significar una oportunidad única para las mujeres latinoamericanas, según sostienen los autores señalados, pero, para eso, es necesario fomentar y garantizar la formación de recursos humanos calificados en áreas clave como desarrollo de software, analítica de datos e inteligencia artificial, así como promover las vinculaciones y sinergias que permitan generar nuevas capacidades.

La transformación social digital se expresa en las formas que tenemos de comunicarnos, pero también en las modalidades de trabajo. Por eso, los autores indican que es necesario incorporar nuevas formas de trabajar con espacios dinámicos y modernos, así como también incentivar el teletrabajo que permite a las regiones más alejadas de las grandes ciudades acceder a mejores empleos. A su vez, reconocen que el teletrabajo resulta una opción atractiva para las mujeres mientras no haya redes de cuidado eficaces que permitan una organización social de cuidados más equitativa.

Asimismo estiman importante impulsar el liderazgo en mujeres. Entender el valor y la relevancia de la capacitación permitiría acortar la brecha entre mujeres y tecnología, y se señala la importancia de que las empresas la habiliten y promuevan.

En definitiva, consideran necesaria la adopción de políticas de capacitación que promuevan la adopción de habilidades digitales entre las mujeres [\(13\)](#).

IV. Capacitación en inteligencia artificial

El interés por las herramientas de IA generativa está creciendo en todo el mundo, pero las empleadas van detrás de sus colegas masculinos en el uso de esta tecnología. Esto podría tener grandes implicaciones no solo para las carreras profesionales individuales, sino también para las empresas que crearán y cubrirán los puestos de trabajo del futuro [\(14\)](#).

Hernández afirma que cuando nos referimos a la inteligencia artificial, hablamos de aquellos sistemas informáticos capaces de detectar su entorno, pensar, aprender y tomar decisiones en función de las entradas que

reciben y sus objetivos.

Por medio de la inteligencia artificial las máquinas pueden aprender experiencias, adaptarse y tener conductas similares a las que tendría un ser humano, a través de la capacidad de procesamiento ilimitada y el crecimiento de macrodatos para alimentar los sistemas [\(15\)](#).

Por eso en este esquema automatizado aparece la brecha digital que, según se afirma, ya no es solo cuestión de conectividad, sino también de alfabetización en inteligencia artificial. Saber utilizar herramientas de IA generativa, comprender algoritmos y manejar datos se está convirtiendo en un nuevo requisito en el mundo laboral. Además, la inteligencia artificial se está integrando en el diagnóstico médico, la creación de contenido, el desarrollo de software y muchas otras áreas que requieren nuevas habilidades tecnológicas.

La fractura o brecha apuntada puede darse en dos niveles: a) entre países que no sean capaces de alcanzar un buen nivel de aprovechamiento de las TIC y de la IA, que perderán competitividad a nivel global; y b) entre personas dentro de un mismo país o ciudad, pues puede haber situaciones en que la población tenga acceso a la tecnología, pero no sepa cómo utilizarla o no sea consciente de sus ventajas.

Dentro de cada país, según se informa, la diferencia entre quienes tienen acceso fácil y quienes no lo tienen genera una nueva segmentación en el mercado laboral, donde los primeros tienen privilegios de entrada y elección del lugar de trabajo. A menudo, las políticas de información y asesoramiento profesional en esta materia solo se centran en las medianas y grandes empresas, dejando fuera a trabajadores autónomos, pymes y particulares que también necesitan formación en tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial. Los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para 2024 indican que, aunque la mayoría de la población utiliza Internet para actividades cotidianas y de comunicación, existe una menor participación en actividades que podrían considerarse más productivas o que requieren habilidades digitales más avanzadas. Esto sugiere la necesidad de fomentar la alfabetización digital y la formación en competencias tecnológicas para aprovechar plenamente las oportunidades que ofrece la era digital [\(16\)](#).

Con los rápidos avances que registra el uso de la inteligencia artificial, existe el peligro de que se acentúe la brecha digital debido al sexo.

Es que, en 2024 los hombres superaban a las mujeres en el uso de la IA en todos los grupos de edad. La diferencia es mayor entre los que pertenecen a la Generación Z, lo que plantea problemas de equilibrio de género a largo plazo. Ahora es el momento de reducir la brecha de género en la adopción de la IA; y las empresas tienen la oportunidad de desempeñar un papel fundamental en ese proceso. Para eso, entre otras cosas, es crucial aumentar el número de mujeres en puestos tecnológicos en los que se toman muchas decisiones sobre IA [\(17\)](#).

En lo que aquí particularmente nos interesa es imprescindible procurar que la mujer tome idéntico contacto que el varón, en la vida diaria, educativa y profesional, con las tecnologías propias de la IA. Es decir que en una concientización debida, la capacitación en las habilidades tecnológicas debe situarse en un pie de igualdad con el varón, para que pueda ingresar a los trabajos que ofrece la nueva economía digital y la mujer no quede ni se sienta rezagada en la autopista trazada por la inteligencia artificial. Esto no es futuro, es hoy.

V. Adolescentes, aprendices y personas con alguna discapacidad

Como el tema es amplísimo, en este espacio nos limitamos a considerar que así como hay que proteger a las mujeres, también hay que hacerlo con las personas jóvenes y discapacitadas tanto en sus posibilidades de acceso al trabajo digital, como en el trabajo digital mismo. No olvidemos que muchas de esas personas también pertenecen al sexo femenino y las brechas se consolidan.

Asimismo recordamos al lector que quienes son niños para el Derecho del Trabajo, es decir, las personas menores de 16 años, tienen prohibido trabajar en virtud de las previsiones de la ley 26.390 y de la LCT, salvo en dos casos puntuales (trabajos ligeros o familiares y artísticos). Por lo tanto, tampoco pueden teletrabajar. Las personas de 16 y 17 años pueden hacerlo bajo rigurosas condiciones de regularidad.

Por su parte, las personas desde los 16 y hasta los 28 años pueden celebrar contrato de trabajo de aprendizaje en los términos del art. 1º de la ley 25.013 (texto modificado por la ley 26.390).

El eventual teletrabajo de todas estas personas (adolescentes y aprendices) no está específicamente previsto

por la ley 27.555 y podrían desarrollarlo. Esas normas regulatorias hacen falta.

A nuestro parecer, sobre todo en materia de contrato de aprendizaje, la introducción de esta nueva modalidad laboral sería provechosa para muchos adolescentes y jóvenes.

Por eso, sería interesante pensar en una regulación detallada del teletrabajo de los adolescentes y jóvenes en general, y de los aprendices en particular, y poner énfasis en la capacitación y formación telemática.

En cuanto a las personas con discapacidad [\(18\)](#) (cuyo trabajo está regulado por la ley 22.431), es importante transmitir que varias de ellas (tanto mujeres, como varones y diversidades sexo-genéricas), que no pueden desarrollar otro tipo de tareas, sí pueden teletrabajar y muchas veces se destacan en ello.

El teletrabajo de dichas personas tampoco está previsto en la ley 27.555.

Esas normas deberían llegar, así como también reiterarse, en la práctica de programas formativos en las modernas tecnologías sin distinción de sexos ni de géneros.

VI. Violencia digital

En el recorrido por la autopista digital las mujeres que trabajan pueden encontrarse con episodios de violencia. De hecho, un núcleo de trabajadoras que sufre violencia en línea, propinándoseles ofensas, agresiones o amenazas sistemáticas, es el de las dedicadas a la profesión periodística.

En efecto, el informe "Violencia en línea contra las mujeres periodistas: Instantánea mundial de la incidencia y las repercusiones" presenta las principales conclusiones de una encuesta realizada por la UNESCO y el Centro Internacional para Periodistas (ICFJ) a finales de 2020. Las respuestas de 714 periodistas y trabajadoras de medios de comunicación de 125 países, entre los que se encuentra la Argentina, plasman en números el panorama: el 73% de las mujeres encuestadas dijo haber sufrido violencia en línea. El 25% recibió amenazas de violencia física y el 18%, sexual. Estas amenazas salpicaron a diferentes personas: en el 13% de los casos las amenazas de violencia fueron contra sus allegados. Los efectos de la violencia en línea para la salud mental fueron la consecuencia identificada con mayor frecuencia (26%), y el 12% de las encuestadas afirmó haber buscado ayuda médica o psicológica tras las agresiones [\(19\)](#).

A nivel normativo, Argentina es en uno de los países de nuestra región que logró avances con la sanción de la conocida como Ley Olimpia.

En efecto, la ley 27.736, modificó a su similar 26.485 de Protección Integral de las Mujeres. Adviértase que la ley 26.485 data del año 2009, y que, entre la multiplicidad de tipos y modalidades de violencia que contempla, no preveía específicamente la violencia digital. La ley 27.736 fue sancionada en 2023 y la incorporó.

De tal modo, según el párr. 1º del inc. i), del art. 6º, de la ley 26.485, la violencia digital o telemática es definida como toda conducta, acción u omisión en contra de las mujeres, basada en su género, que sea cometida, instigada o agravada, en parte o en su totalidad, con la asistencia, utilización y apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación, con el objeto de causar daños físicos, psicológicos, económicos, sexuales o morales, tanto en el ámbito privado como en el público, a ellas o su grupo familiar [\(20\)](#).

Por eso, es fundamental implementar las acciones de prevención de la violencia digital a las que ahora apunta la ley, con acceso a la justicia en caso de consumarse. Con relación a la etapa judicial la ley dispone la posibilidad de adoptar medidas preventivas urgentes al respecto.

Asimismo la ley prevé programas de alfabetización digital a llevar adelante en el ámbito del Consejo Federal de Educación.

No se puede descuidar la violencia digital en momento alguno, si hasta se ha llegado al extremo de que Sierra Benítez, hacia 2022, reconociera que siendo muchas las organizaciones y empresas que en la actualidad están utilizando el espacio virtual del metaverso, por los medios de comunicación supo que el avatar de una trabajadora fue víctima de acoso en una reunión de trabajo ante la pasividad de los restantes avatares [\(21\)](#).

VII. Algunas de las cosas para rescatar al final

El mundo laboral está en pleno proceso de cambio y hay que adaptarse a las reglas de juego para no quedar "afuera del mundo", tanto mujeres como varones.

No por nada el informe de la OIT de 2001, que al principio referimos, afirmaba que las TIC revolucionaron el lugar de trabajo. Es cierto. Y también es cierto que la brecha de género en profesiones tecnológicas se perpetúa arrojando como resultado menor inserción laboral, menores salarios y peores condiciones de trabajo que los hombres.

Una y otra vez destacamos la necesidad de formación sostenida en el tiempo.

No está de más rescatar que la desarrolladora de software, de quien antes hemos hablado, invita a las mujeres que se sienten atraídas por carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) a que no tengan miedo, no se limiten, no se conformen.

En orden al desarrollo de software, apunta que es un mundo lleno de posibilidades y oportunidades, donde pueden expresar su potencial y hacer la diferencia. No hay nada que no puedan lograr, si se lo proponen. Hay que mostrarles a las mujeres que la programación no es algo aburrido o difícil, sino divertido y creativo, que les permite crear cosas increíbles y cambiar el mundo. Hay que motivarlas a que sigan sus sueños y no se dejen intimidar por nadie.

En la misma línea de pensamiento se indica que es importante que existan más mujeres programadoras de software y que puedan aportar sus talentos, habilidades y perspectivas a la solución de problemas, para que, desde la mirada femenina, contribuyan al diseño de productos y servicios que respondan a las necesidades de la sociedad. A estos efectos también se estima importante ofrecer más recursos y oportunidades para las mujeres que quieran aprender o mejorar sus habilidades en el desarrollo de software, como cursos, becas, mentorías, redes de apoyo, etc. (22).

Es de destacar que, a partir de esa apertura mental, formativa y práctica, las mujeres, además de programadoras de software, también pueden ser orientadoras profesionales virtuales, gestoras de redes, diseñadoras web, desarrolladoras de aplicaciones móviles, técnicas informáticas, programadoras web, ingenieras de software, y otras ocupaciones injustificadamente típicas del territorio masculino.

La capacitación digital de las mujeres teletrabajadoras, que promueva sus talentos naturales, es un derecho indiscutible, que debería fomentarse a través de políticas públicas, sin perjuicio del deber general de formación que corresponde a los empleadores respecto de todos los trabajadores.

Lo importante es, entonces, que las mujeres accedan a actividades propias del sector tecnológico, con apoyo de las empresas y decisión personal de involucrarse en los temas específicos de ese sector de actividad sin resquemores para poder teletrabajar en cargos con mayor responsabilidad y retribuciones superiores.

En orden a la IA generativa, desde el World Economic Forum se transmite que los expertos en tecnología creen que se está convirtiendo en una nueva industria en sí misma. Pero las mujeres no se han mostrado tan dispuestas como los hombres a adoptarla. Tal vez lo más preocupante sea que la brecha es mayor entre los trabajadores más jóvenes. Si no se aborda, esta disparidad podría no solo aumentar los desequilibrios de género en las profesiones tradicionalmente "de cuello rosa" susceptibles de ser automatizadas, como la atención al cliente, la educación y la salud, sino también limitar las oportunidades de las mujeres en las profesiones del futuro.

Se considera que lo bueno es que las empresas tienen el poder de revertir esta tendencia, proporcionando más formación, creando una visión compartida con los trabajadores, ampliando los equipos de informática e invitando a los líderes de las unidades de negocio y a los "superusuarios" de la Generación Z al debate. Los líderes pueden animar a más mujeres a adoptar la IA generativa.

Por eso, desde el mismo Foro se observa que otro aspecto imprescindible es focalizar en cómo las empresas a cargo de redes sociales pueden mejorar sus políticas para prevenir, denunciar y responder a la violencia de género en línea en las mismas plataformas. Asimismo es vital trabajar con adolescentes y jóvenes en estrategias educativas y alfabetización digital (23).

Efectivamente, el talento tecnológico de adolescentes (de 16 a 18 años) y aprendices del género femenino no debe desperdiciarse. Es importante la capacitación y el trabajo digital; eso sí, debidamente protegido.

En lo que respecta a las personas que sufren alguna discapacidad y pueden teletrabajar, no hay que despreciar su aporte a la sociedad.

En ambos casos el objetivo de la capacitación es el de permitir el acceso y el progreso de estos grupos de personas en las tecnologías de la información y las comunicaciones, y evitar que estos avances se convirtieran en nuevos factores de exclusión.

Los dos grupos de casos deben preverse, regularse y controlarse, sobre todo por tratarse de personas con escasa o nula experiencia laboral, quienes pueden encontrar en el trabajo digital una fuente regular de ingresos. También son necesarios programas privados y públicos (como en otras oportunidades se han hecho) de entrenamiento para el teletrabajo y la capacitación digital sin exclusiones (24). En modo alguno debería desaprovecharse su potencial tecnológico.

Ahora bien, como dijimos, la violencia puede afectar a cualquiera que se mueva en el escenario digital.

Por tal motivo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) en Argentina, ONU Mujeres, Amnistía Internacional y la Embajada de Canadá se unieron junto a actores clave en el evento "Hackeá la violencia digital", para reflexionar sobre distintas experiencias y promover estrategias de acción, con el fin de abordar los ataques digitales a personas y organizaciones que promueven la agenda de género y diversidades.

Estos espacios de trabajo e instrumentos son considerados fundamentales para impulsar acciones de prevención, protección y empoderamiento de las mujeres, diversidades y niñas en entornos digitales. Así como también es prioritario garantizar un acceso efectivo a la justicia. Esto incluye la sensibilización y capacitación de las autoridades judiciales y la implementación de mecanismos de denuncia (25).

Hay que tener especialmente en cuenta los colectivos de mujeres más necesitados de protección, como es el caso de las periodistas.

Por último, pero sumamente importante: hay que erradicar el "miedo". Nos referimos al temor de algunas mujeres de enfrentar las modernas tecnologías. Y el miedo solo puede superarse mediante la alfabetización digital permanente y la adquisición de confianza en sí mismas. Esto, sin amilanarse, porque son tecnológicamente tan capaces como los varones.

Por eso, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) hizo un llamado a garantizar la conectividad efectiva de las mujeres, a aumentar su participación en las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y a erradicar la ciberviolencia por razones de género, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer en 2023, cuyo tema fue: "Por un mundo digital inclusivo: Innovación y tecnología para la igualdad de género" (26).

Con lo hasta aquí expuesto, a nuestro modo de ver, ha quedado demostrado que las mujeres no padecen minusvalía digital alguna y que la consabida "brecha digital mujer/varón" importa un desequilibrio absolutamente injustificado.

Definitivamente, la mujer es tan apta como el varón para desplazarse con fluidez, responsabilidad y eficiencia por la "autopista digital", si se propone hacerlo a tenor de la "autoconfianza" que le proporciona la formación apropiada.

(A) Abogada graduada con Diploma de Honor (UCA). Doctora en Derecho (UBA). Profesora Titular Consulta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UBA). Profesora en los Posgrados de Derecho del Trabajo y de Derecho de Familia (UBA, UCA y otras universidades del país). Consultora externa de la OIT en materia de trabajo infantil y adolescente. Coautora del libro "Teletrabajo - Ley 27.555 - Decreto 27/2021 - Convenios Colectivos De Trabajo - Avatares de la Aplicación Práctica", "Los múltiples aspectos del trabajo infantil y adolescente. Enfoques jurídico y pragmático. Práctica", La Ley, ed. 2024.

(1) CALANDRA BUSTOS, Pedro en CALANDRA BUSTOS, Pedro - ARRAYA ARRAÑO, Manuel, "Conociendo las TIC", Editor Marco Mocelli Inestrosa, Universidad de Chile, 2009, p. 19. El autor realiza el estudio de la evolución histórica de las TIC.

(2) Ver, Banco Mundial: <https://datos.bancomundial.org/indicador/IT.NET.USER.ZS>. También puede verse: Sorj, B. 2008 "The Dimensions of the Digital Divide", <https://books.scielo.org/id/cvgxd/pdf/sorj-9788599662489-07.pdf>, CEPAL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40528/6/S1601049_es.pdf. Las tres fuentes son citadas en OIT, CINTERFOR, Brecha digital, disponible en: <https://www.oitcinterfor.org/digitalizacion/brecha-digital>,

fecha de consulta: 20/02/2025.

(3) OIT, CINTERFOR, Brecha digital, disponible en: <https://www.oitcinterfor.org/digitalizacion/brecha-digital>, fecha de consulta: 20/02/2025.

(4) OIT, Informe sobre el empleo en el Mundo 2001: a pesar de la mejora de las perspectivas de empleo, la brecha digital es amplia y cada vez mayor, Ginebra, 2001.

(5) GIL-JUAREZ, A. - VITORES, A. - FELIU, J. - VALL-LLOVERA, M. (2011). "Brecha digital de género: Una revisión y una propuesta", en Barrios Vicente, I. M. (Coord.) "Mujeres y la sociedad de la Información", Rev. Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información, Vol. 12, nº 2, Universidad de Salamanca, ps. 25-53, disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2010/201022652003.pdf>, fecha de consulta: 05/10/2020.

(6) CASTAÑO COLLADO, Cecilia, "La segunda brecha digital", Ediciones Cátedra (Grupo Anaya, SA), Madrid, 2008; Idem, La segunda brecha digital y las mujeres, Telos, Fundación Telefónica, disponible en: <https://telos.fundaciontelefonica.com/archivo/numero075/la-segunda-brecha-digital-y-las-mujeres/>, fecha de consulta: 22/02/2025.

(7) Asociación La Rueda, ¿Qué es la tercera brecha digital de género?, 8/10/2020, disponible en: <https://larueda.org/que-es-la-tercera-brecha-digital-de-genero/>, fecha de consulta: 20/02/2025.

(8) Pareciera que para Castaño Collado sería la segunda brecha (porque a las dos primeras mencionadas las unifica) y constituye un reto complejo de resolver.

(9) Al respecto puede verse, RODRÍGUEZ URIZAR, Jimena, "La e-Inclusión", en "Derecho del Trabajo: de lege ferenda", Anuario de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Año XIII, Nº 13, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2024, p. 157 y ss.

(10) OIT, Informe sobre el empleo en el Mundo 2001: a pesar de la mejora de las perspectivas de empleo, la brecha digital es amplia y cada vez mayor, Ginebra, 2001.

(11) Ver PARADA, Ricardo, "Rompiendo estereotipos: el desafío de las mujeres en la programación y desarrollo de software", disponible en: <https://www.infobae.com/educacion/2024/03/07/rompiendo-estereotipos-el-desafio-de-las-mujeres-en-la-programacion-y-desarrollo-de-software/0000000>, fecha de consulta: 3/02/2025. Sobre los derechos de los teletrabajadores desarrolladores de software, a las invenciones, puede verse, LITTERIO, Liliana Hebe, en LITTERIO, Liliana Hebe - GUIADO, Héctor César, "Teletrabajo", La Ley, 2024, p. 106 y ss.

(12) Conf. MUÑOZ VITA, Ana, "El teletrabajo también tiene brecha de género", 7/03/2024, la autora brinda el panorama laboral en España, disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/el-teletrabajo-tambi%C3%A9n-tiene-brecha-0ekaf>, fecha de consulta 15/02/2025.

(13) SCASSERA, Sofía - DE MARCO, Celeste - PEREIRA, Mariano - JOZAMI, Mora - MORA, Carolina, "Nuevos servicios exportables a partir de la red 5G: ¿Cómo aprovecharlos para reducir la brecha de género?", Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe, División Género y Diversidad, julio 2021, disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Nuevos-servicios-exportables-a-partir-de-la-red-5G-como-aprovecharlos-para-reducir-la-brecha-de-genero.pdf>, fecha de consulta: 5/07/2023. Sobre la indiferencia de sexos y géneros en el teletrabajo, puede verse LITTERIO, Liliana Hebe, en LITTERIO, Liliana Hebe - GUIADO, Héctor César, "Teletrabajo", La Ley, 2024, p. 93 y ss.

(14) KREACIC, Ana - STONE, Terry, "Las mujeres se están quedando atrás en la IA generativa en el ámbito laboral. Así se puede cambiar esta tendencia", World Economic Forum, 5/04/2024, disponible en: <https://es.weforum.org/stories/2024/04/las-mujeres-se-estan-quedando-atras-en-la-ia-generativa-en-el-ambito-laboral-asi-se-puede-cambiar-esta-tendencia/>, fecha de consulta: 20/02/2025.

(15) HERNÁNDEZ, José Pablo, "Inteligencia artificial: qué aporta y qué cambia en el mundo del trabajo", 22/09/2022, disponible en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inteligencia-artificial-que-aporta-y-que-cambia-en-el-mundo-del-trabajo/>, fecha de consulta: 1/12/2023.

(16) Coaching Tecnológico, Blog ¿Qué es la brecha digital? La desigualdad tecnológica explicada, disponible en: <https://www.coaching-tecnologico.com/que-es-la-brecha-digital/>, fecha de consulta 20/02/2025.

- (17) KREACIC, Ana - STONE, Terry, "Las mujeres se están quedando atrás en la IA generativa en el ámbito laboral. Así se puede cambiar esta tendencia", World Economic Forum, 5/04/2024, disponible en: <https://es.weforum.org/stories/2024/04/las-mujeres-se-estan-quedando-atras-en-la-ia-generativa-en-el-ambito-la-boral-asi-se-puede-cambiar-esta-tendencia/>, fecha de consulta: 15/02/2025.
- (18) Utilizamos esta expresión porque antepone la persona a la discapacidad que la afecta (sin embargo, existen varias expresiones que frecuentemente las fuentes utilizan para referirse a ellas).
- (19) FERNÁNDEZ CAMACHO, Mariana, "Un relevamiento a 714 periodistas mujeres reveló que el 73% sufrió violencia digital relacionada con su trabajo", disponible en: <https://www.infobae.com/sociedad/2022/06/07/un-relevamiento-a-714-periodistas-mujeres-revelo-que-el-73-sufrio-violencia-digital-relacionada-con-su-trabajo/>, fecha de consulta: 21/02/2025. El informe completo puede verse en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375136_spa.
- (20) En especial conductas que atenten contra su integridad, dignidad, identidad, reputación, libertad, y contra el acceso, permanencia y desenvolvimiento en el espacio digital o que impliquen la obtención, reproducción y difusión, sin consentimiento de material digital real o editado, íntimo o de desnudez, que se le atribuya a las mujeres, o la reproducción en el espacio digital de discursos de odio misóginos y patrones estereotipados sexistas o situaciones de acoso, amenaza, extorsión, control o espionaje de la actividad virtual, accesos no autorizados a dispositivos electrónicos o cuentas en línea, robo y difusión no consentida de datos personales en la medida en que no sean conductas permitidas por la ley 25.326 y/o la que en el futuro la reemplace, o acciones que atenten contra la integridad sexual de las mujeres a través de las tecnologías de la información y la comunicación, o cualquier ciberataque que pueda surgir a futuro y que afecte los derechos protegidos en la ley 26.485 (conf. párrafo 2° del inc. i del art. 6° de la ley 26.485, texto según la ley 27.736).
- (21) SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, "Repensando la disciplina jurídico laboral: Del teletrabajo al metaverso. Dos realidades para la prestación de servicios subordinada y por cuenta ajena", en *Laborem Scientiae*, libro homenaje al profesor Dr. Juan Raso Delgue, Ed. Alma Mater, diciembre 2022, p. 179 y ss. Sobre el "metaverso" puede verse LITTERIO, Liliana Hebe, en LITTERIO, Liliana Hebe - GUIADO, Héctor César, "Teletrabajo", La Ley, 2024, p. 389 y ss.
- (22) Ver PARADA, Ricardo, "Rompiendo estereotipos: el desafío de las mujeres en la programación y desarrollo de software", disponible en: <https://www.infobae.com/educacion/2024/03/07/rompiendo-estereotipos-el-desafio-de-las-mujeres-en-la-programacion-y-desarrollo-de-software/0000000>, fecha de consulta: 3/02/2025.
- (23) KREACIC, Ana - STONE, Terry, "Las mujeres se están quedando atrás en la IA generativa en el ámbito laboral. Así se puede cambiar esta tendencia", World Economic Forum, 5/04/2024, disponible en: <https://es.weforum.org/stories/2024/04/las-mujeres-se-estan-quedando-atras-en-la-ia-generativa-en-el-ambito-la-boral-asi-se-puede-cambiar-esta-tendencia/>, fecha de consulta: 15/02/2025.
- (24) Mayores precisiones sobre el tema pueden verse en LITTERIO, Liliana Hebe, en LITTERIO, Liliana Hebe - GUIADO, Héctor César, "Teletrabajo", La Ley, 2024, p. 277 y ss.
- (25) ISASI, Mariana - FURTADO, Magdalena - BELSKI, Mariela, "Fondo de Población de Naciones Unidas", disponible en: <https://argentina.unfpa.org/es/news/la-violencia-digital-necesita-justicia>, fecha de consulta 22/02/2025. Ver también, UNFPA, Amnistía Internacional, ONU Mujeres y la Embajada de Canadá buscan 'hackear' la violencia digital hacia voces públicas, disponible en: <https://amnistia.org.ar/unfpa-amnistia-internacional-onu-mujeres-y-la-embajada-de-canada-buscan-hackear-la-violencia-digital-hacia-voces-publicas/>, fecha de consulta: 22/02/2025.
- (26) CEPAL llama a cerrar la brecha digital de género, a fomentar la participación de más mujeres en ciencia y tecnología y a erradicar la ciberviolencia de género, Comunicado de prensa del 8/08/2023, disponible en: <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-llama-cerrar-la-brecha-digital-genero-fomentar-la-participacion-mas-mujeres>, fecha de consulta: 13/3/2024.