

## Capítulo 4

# Mujeres en el trabajo de plataformas digitales. Una aproximación empírica y contextual

*Rocio Abril Morales Loya<sup>1</sup>  
Alejandra Chávez Ramírez<sup>2</sup>*

### Introducción

En México, de acuerdo con el estudio elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2021), el 20.3% de mujeres de entre 25 a 64 años cuenta con estudios de educación superior, es decir, sólo 2 de cada 10 mujeres cuentan con estudios universitarios; pese a ello, hay más mujeres que hombres con estudios de educación superior, puesto que

- 
- 1 Licenciada en Derecho y doctora en Ciencias Sociales. Docente honorífica en la Facultad de Derecho de la Universidad de Colima, coordinadora y docente en la Universidad Vizcaya de las Américas, encargada del Despacho y jefa del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Delegación Federal del Trabajo en Colima. Auxiliar jurídico en el Ayuntamiento de Colima. Correo electrónico: rmo-[ales9@ucol.mx](mailto:rmo-ales9@ucol.mx)
  - 2 Doctora en Ciencias Políticas y Sociales. Profesora investigadora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Colima. Correo electrónico: [a.chavez@ucol.mx](mailto:a.chavez@ucol.mx)

las mujeres representan el 54% de la población de estudiantes en alguna carrera universitaria. Aunque las mujeres han logrado obtener niveles más altos de educación, siguen enfrentando dificultades para acceder a puestos de calidad debido a factores como discriminación y estereotipos por los roles de género, brecha salarial y falta de oportunidades de desarrollo profesional.

En la última década, el auge de las plataformas digitales ha transformado radicalmente la forma en que las personas trabajan y ganan dinero. Estas plataformas, que abarcan desde aplicaciones de transporte como Uber hasta servicios de entrega como Rappi, DiDi y trabajos *freelance* en línea, han creado oportunidades laborales flexibles y accesibles para millones de personas en todo el mundo. Sin embargo, mientras la conversación sobre el trabajo en plataformas digitales sigue creciendo, es importante destacar la experiencia de las mujeres en este nuevo paradigma laboral.

En los últimos cuatro años en México, el trabajo de plataformas digitales tuvo un crecimiento acelerado, debido en parte a la promesa de flexibilidad que estas plataformas ofrecen, lo que permite a las mujeres equilibrar sus responsabilidades laborales con las tareas domésticas y el cuidado de la familia. Además, el trabajo en plataformas ha abierto oportunidades para mujeres en áreas donde históricamente han estado subrepresentadas, como la tecnología y la logística. Sin embargo, a pesar de las oportunidades, las mujeres en el trabajo de plataformas digitales enfrentan una serie de desafíos que merecen una atención cuidadosa; es por ello que nos preguntamos ¿Cómo afecta el trabajo en plataformas digitales a la igualdad de género y cuáles son los factores que contribuyen a estos efectos?

A medida que las mujeres han ingresado en mayor número al trabajo en plataformas digitales, se han presentado cuestionamientos sobre cómo esta transformación incide en la igualdad de género y el bienestar laboral de este grupo. En este contexto, es esencial explorar y comprender a fondo las dinámicas que subyacen en esta forma de empleo emergente. Por lo tanto, el objetivo de este estudio es analizar el impacto del trabajo en plataformas digitales bajo la óptica de la igualdad de género y el bienestar laboral de las mujeres, identificando los desafíos que enfrentan y las oportunidades que pueden surgir en este contexto. Se hipotetiza que el trabajo en plataformas digitales puede tener un impacto ambivalente en la igualdad de género y el bienestar laboral de las mujeres. Por un lado, la flexibilidad laboral ofrecida por estas plataformas puede empoderar a las mujeres al permitirles equilibrar responsabilidades familiares

y profesionales. Sin embargo, también se espera que las mujeres enfrenten desigualdades salariales, discriminación de género y desafíos de seguridad laboral en este entorno laboral.

Este supuesto plantea un escenario complejo en el que el trabajo en plataformas digitales se presenta como un arma de doble filo para las mujeres. Mientras que la flexibilidad laboral podría brindarles un mayor control sobre sus vidas profesionales y personales, las desigualdades de género arraigadas en materia de educación y brecha digital, así como las carencias en términos de seguridad laboral podrían socavar sus esfuerzos. Para desentrañar estas cuestiones y arrojar luz sobre la realidad de las mujeres en el trabajo de plataformas digitales, se llevará a cabo un análisis que explore las experiencias, los desafíos y las oportunidades que estas mujeres enfrentan en este nuevo contexto laboral.

El trabajo en plataformas digitales, si bien ofrece oportunidades, también plantea desafíos significativos para las mujeres. Entre estos desafíos se encuentran la educación, la brecha de género en los ingresos, la seguridad y la conciliación entre la vida laboral y personal. Es crucial abordar estos desafíos mediante la implementación de medidas específicas, esto incluye que la legislación y regulación sean adecuadas; para ello los gobiernos deben considerar la implementación de leyes que brinden protección laboral a los trabajadores en plataformas digitales, incluyendo la igualdad de salarios y la protección contra el acoso y la discriminación de género. Asimismo, mejorar las políticas internas, de manera que las plataformas digitales deban revisar y fortalecer sus políticas internas para abordar el acoso y la discriminación de género, además de garantizar que haya mecanismos efectivos de denuncia y seguimiento; que promuevan la igualdad de género y la protección de los derechos de las trabajadoras en este entorno digital en constante evolución.

Para analizar el impacto que tiene el trabajo en plataformas digitales en la igualdad de género y el bienestar laboral de las mujeres, es esencial implementar un método adecuado. En esta investigación se utilizó una metodología mixta, la cual emplea la encuesta en línea en seis entidades de la república mexicana: Colima, Jalisco, Nuevo León, Ciudad de México, Veracruz y Yucatán y el análisis de contenido, se revela como una herramienta poderosa para explorar y comprender la dinámica de grupos de Facebook. En este enfoque de investigación, se analizan a fondo los mensajes, comentarios y discusiones dentro de tres grupos específicos de Facebook, con el propósito de desentrañar patrones de interacción, temas recurrentes y percepciones compartidas por los miembros.

Este análisis de contenido cualitativo permite capturar no solo las voces individuales, sino también identificar tendencias, puntos de vista emergentes y la evolución de las conversaciones en estos grupos. Esta metodología proporciona una perspectiva valiosa para investigar fenómenos sociales, opiniones de usuarios y comunidades en línea, y contribuye al entendimiento más profundo de la interacción social en plataformas digitales.

## Desarrollo

### El impacto de la pandemia de COVID-19 en las mujeres: una brecha laboral que se ensancha

La pandemia de COVID-19, que irrumpió en todo el mundo a principios de 2020, trajo consigo desafíos de salud pública y económicos sin precedentes. A medida que el virus se propagaba y las medidas de confinamiento se implementaban, la vida cotidiana cambió drásticamente. Entre los múltiples aspectos afectados, destaca el mercado laboral, éste experimentó una transformación dramática. Si bien la crisis económica afectó a todos los sectores de la población, las mujeres se encontraron en una posición particularmente vulnerable y, en muchos casos, fueron las más perjudicadas.

Para comprender el impacto de la pandemia en las mujeres, es importante tener en cuenta que las desigualdades de género en el mercado laboral ya eran una realidad preexistente. Las mujeres a menudo enfrentaban brechas salariales, segregación ocupacional y una carga desigual en el trabajo no remunerado, como las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Sin embargo, la llegada del COVID-19 amplificó estas desigualdades de manera significativa.

Una de las formas más visibles en que las mujeres fueron afectadas por la pandemia fue a través de la pérdida de empleos y la reducción de jornadas laborales, como lo reporta el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI):

[...] como consecuencia inmediata de esta contingencia sanitaria, se presentó un aumento de 2.7 millones de mujeres en la Población No Económicamente Activa (PNEA); es decir, que no realizaron actividades económicas y que no buscaron

trabajo, de las cuales, 2.4 millones provenían de la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, que estaban ocupadas o desocupadas (en busca de empleo). [...] Tabasco, Baja California Sur, Sonora y Ciudad de México fueron los estados donde se perdieron más puestos de trabajo para mujeres al inicio de la pandemia (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2020).

La información anterior resalta la necesidad de abordar, de manera urgente, las desigualdades laborales de género en estas regiones. Los datos nos muestran la situación laboral que las mujeres enfrentaron en el contexto de la crisis sanitaria, las estadísticas evidencian que el desempleo las afectó en mayor medida.

La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto notable en la participación laboral de las mujeres en México, pues el número de mujeres que dejaron de participar en la Población Económicamente Activa (PEA) se incrementó. “Durante el cuarto trimestre de 2019, la tasa de desocupación de la población femenina de 15 años y más era de 3.4 % de la PEA. [...] El punto más alto de la desocupación femenina durante la pandemia se dio en el tercer trimestre de 2020: llegó a un nivel de 4.8 por ciento” (INEGI, 2023). Este fenómeno evidencia la vulnerabilidad laboral que experimentaron las mujeres durante la pandemia, con una pérdida significativa de puestos de trabajo. Estos datos resaltan la necesidad de implementar políticas y medidas que aborden las disparidades de género en el mercado laboral y respalden la recuperación económica de las mujeres en el postpandemia.

En cuanto al trabajo no remunerado, las mujeres aumentaron las labores domésticas y de cuidado en comparación con los hombres. Además, la educación se vio interrumpida para las mujeres de hasta 29 años. También es importante destacar que, durante ese ciclo escolar 2020-2021, los niños y niñas que recibieron apoyo en sus actividades escolares lo hicieron de parte de sus madres o alguna otra mujer de la familia. Estos datos subrayan la necesidad de abordar las desigualdades de género en el ámbito laboral y educativo, así como reconocer el papel fundamental de las mujeres en el sostenimiento de sus hogares y la educación de sus hijos, a la vez que destacan la importancia de implementar políticas que promuevan una distribución más equitativa de las responsabilidades domésticas y de cuidado.

La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto de manera contundente las desigualdades de género existentes en la sociedad. Las mujeres se

vieron particularmente afectadas, enfrentando una mayor pérdida de empleos, un aumento en la carga de trabajo no remunerado y una interrupción significativa en la educación de sus hijos. A pesar de estos desafíos, las mujeres han demostrado una resiliencia excepcional y una capacidad de adaptación admirable. Sin embargo, es crucial que tanto los gobiernos como la sociedad en su conjunto reconozcan la necesidad de abordar estas desigualdades de género de manera integral y priorizar la implementación de políticas y medidas que fomenten la igualdad en el ámbito laboral, educativo y social.

La pandemia ha sido un recordatorio de que la igualdad de género es esencial para construir sociedades más justas y equitativas, por lo tanto, gobiernos, organizaciones no gubernamentales, empresas, comunidades y ciudadanos individuales deben trabajar juntos para asegurar un futuro más inclusivo y prometedor para todas las mujeres. Éste es un esfuerzo colectivo que implica la colaboración y el compromiso de los diversos actores con el propósito de abordar las desigualdades de género, promover la igualdad de oportunidades y eliminar barreras que limitan el progreso de las mujeres. La igualdad de género es una meta global que requiere la participación activa y la acción coordinada de todos para lograr un cambio significativo y duradero en la sociedad.

## Brechas de desigualdad en la generación y uso de tecnología

En el contexto de la revolución tecnológica global, es crucial reconocer que no sólo existen brechas de género en el sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), sino también brechas de desigualdad más amplias en la generación y uso de la tecnología. Estas brechas pueden verse reflejadas en la representación desigual de género, las disparidades socioeconómicas y geográficas en el acceso a la formación y las oportunidades laborales relacionadas con las TIC. A medida que analizamos los datos y tendencias en México, es fundamental tener en cuenta estos desafíos sistémicos, ya que impactan de manera significativa en la configuración del futuro laboral del país y en el aprovechamiento equitativo de las oportunidades tecnológicas.

En el panorama actual de las TIC en México, se vislumbran tendencias y desafíos cruciales que moldean el futuro de este sector. A medida que exploramos los datos, destaca la brecha de género persistente, con un claro predominio masculino, aunque se avizora un aumento gradual en la participación de las

mujeres. Además, la distribución territorial de empleo en las TIC refleja diferencias notables entre estados, evidenciando una correlación histórica con el desarrollo económico. Por último, la distribución por sectores económicos muestra la prominencia actual de los servicios profesionales, pero también señala la prometedora diversificación en otras áreas. Estos análisis revelan un panorama dinámico en el que la tecnología y la automatización están desempeñando un papel cada vez más importante en la economía mexicana, con desafíos y oportunidades que moldearán el futuro laboral del país.

Para obtener una comprensión más completa y precisa de la dinámica laboral en México en el ámbito de las TIC, en este análisis nos basaremos en datos proporcionados por el INEGI. Éstos representan una fuente confiable y autorizada que arroja luz sobre aspectos cruciales de la participación laboral en el sector de las TIC, permitiéndonos así analizar tendencias, brechas y perspectivas con un enfoque riguroso y fundamentado en la realidad económica del país. En este sentido, se aprecia que un 72% de los profesionales en el campo de las TIC son hombres, mientras que las mujeres representan sólo el 28% (INEGI, 2020). Estos datos reflejan una tendencia histórica en la que este sector ha estado predominantemente ocupado por hombres.

De acuerdo con Clark y Masse (2022) sólo tres de cada diez profesionistas en STEM (acrónimo en inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) son mujeres. Estos autores señalan que Colima, Zacatecas y Sonora son los estados donde se redujo en mayor proporción la brecha de género en programas STEM, y se han observado mayor productividad y mejores entornos laborales para las mujeres. No obstante, se indica que, en todos los estados, las mujeres en carreras STEM tendrían que aumentar al menos el 71% para alcanzar un nivel similar al de los hombres. El Foro Económico Mundial señaló en el 2023 que, para el 2025, habrá 97 millones de nuevos empleos en materia de inteligencia artificial y digitalización, por lo que urge cerrar la brecha educativa en estas áreas.

Antes de sumergirnos en los datos provenientes de la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares (ENDUTIH), es fundamental comprender el contexto laboral en el que se desarrollan estas tecnologías en México. Para ello, hemos analizado la información proporcionada por el INEGI y el Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. (IMCO) permitiéndonos así establecer una base sólida para explorar la intersección entre la fuerza laboral y la adopción tecnológica

en los hogares mexicanos. Siendo de particular importancia que las mujeres nos apropiemos de la tecnología y de los nuevos espacios de construcción de realidades e Internet, de lo contrario, el mundo virtual va a seguir reproduciendo las desigualdades, la violencia y las distopías que vivimos todos los días en el mundo analógico.

Ahora, adentrémonos en los datos de disponibilidad y uso de tecnología en los hogares para obtener una perspectiva integral de la relación entre el empleo y la tecnología en el país. La *ENDUTIH 2022* presenta la distribución de usuarios de Internet por género a nivel nacional. Este instrumento evidencia que desde 2015 a 2022, el número de usuarios masculinos ha experimentado una tendencia decreciente en comparación con los femeninos. Esto refleja que, desde 2015, las usuarias han estado en constante crecimiento, alcanzando un punto de paridad en 2017, con un 50.8% de mujeres y un 49.2% de hombres. A partir de 2020, se ha registrado una disminución constante en los usuarios hombres, destacando la evolución en la participación de género en el uso de la tecnología en Internet en México, refiriéndonos al incremento de 2015 a 2022 del 2.6%, con una tendencia creciente de usuarios femeninos desde 2017 a 2020 de manera continua (INEGI, 2022).

La igualdad de género en la posesión de equipos de cómputo se logró en el año 2021 y se ha mantenido estable hasta 2022. Esto contrasta significativamente con el año 2016, cuando la diferencia entre ambos géneros era apenas del 3%. Estos datos indican que, a pesar del crecimiento continuo del mercado de dispositivos móviles, los equipos de sobremesa han conservado su relevancia en la distribución de usuarios. A medida que avanza el tiempo, es plausible que esta tendencia se mantenga, aunque existe la posibilidad de que el número de usuarios de equipos de sobremesa disminuya gradualmente con la llegada de nuevas tecnologías o una evolución en el formato.

Estos datos relativos a la distribución de usuarios de Internet, telefonía celular y equipos de cómputo por género en México revelan una serie de tendencias y cambios significativos en la participación de género en el ámbito tecnológico. En primer lugar, en lo que respecta al uso de internet, desde 2015 se ha observado un descenso constante en el número de usuarios masculinos en comparación con las mujeres, lo que ha llevado a un equilibrio de género en 2017. Esta evolución resalta la participación femenina continua en la esfera tecnológica.

El informe de la OCDE (2021), cuyos datos se mostraron al inicio de este trabajo, proporciona una visión interesante sobre la educación superior en México y las dinámicas de género asociadas. A pesar de que un 20.3% de las mujeres de 25 a 64 años han alcanzado la educación superior, lo que equivale a sólo dos de cada diez mujeres, el dato revelador es que las mujeres superan en número a los hombres en términos de inscripción en carreras universitarias, representando el 54% de la población estudiantil universitaria. Esto sugiere que las mujeres han logrado avanzar en la obtención de niveles más altos de educación en comparación con los hombres.

Sin embargo, esta aparente paridad educativa no se traduce en igualdad en el ámbito laboral. Las mujeres continúan enfrentando desafíos significativos, como la discriminación de género, la brecha salarial, la persistencia de estereotipos de roles de género y la falta de oportunidades de desarrollo profesional. Estos obstáculos dificultan que las mujeres puedan acceder a puestos de calidad y contribuyen a la perpetuación de desigualdades de género en el ámbito laboral. La educación es un paso importante hacia la igualdad, pero queda mucho trabajo por hacer para garantizar que las mujeres puedan aprovechar al máximo su potencial y oportunidades en el mercado laboral mexicano.

El acceso desigual a oportunidades laborales de calidad y la discriminación de género a menudo perpetúan el rezago educativo entre las mujeres en México. A pesar de su creciente presencia en la educación superior, las barreras laborales siguen afectando su capacidad para aplicar plenamente sus habilidades y conocimientos en el mercado laboral. El rezago educativo deja a la juventud en una situación precaria, privándolos de la oportunidad de obtener un salario que les permita tener una buena calidad de vida; esto se basa en la premisa de que un nivel educativo más alto se traduce en mayores ingresos.

Es esencial notar que esta realidad afecta de manera desigual a hombres y mujeres. En el caso de los hombres, se cumple la premisa, no así para las mujeres. En los primeros se observa un constante aumento en el promedio de pago por hora en dólares a medida que avanzan en su educación formal: un 3% para educación media superior, un 3.6% para educación superior y un incremento del 4.0% en el posgrado. En contraste, para las mujeres, los promedios son de 2.8 dólares por hora con educación media superior, 3.7 dólares con educación superior, y se mantiene igual en el posgrado. La posibilidad de tener una mayor remuneración si las mujeres tienen un posgrado no sucede en aquellas que

trabajan en plataformas digitales, aspecto que subraya la necesidad de abordar las desigualdades de género en el ámbito educativo y laboral (García, 2021).

Las brechas de desigualdad de género relacionadas con el acceso y el uso de las TIC, así como el rezago educativo y las disparidades en la remuneración, plantean desafíos significativos en nuestra sociedad actual. Estas brechas no sólo limitan las oportunidades de desarrollo para las mujeres, sino que también afectan la equidad económica en su conjunto. Abordar estas cuestiones requiere un enfoque integral e inclusivo en las políticas educativas, programas de capacitación en tecnología y medidas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Sólo a través de un esfuerzo colectivo podemos cerrar estas brechas y garantizar un futuro más justo y equitativo para todos.

### Plataformas digitales de reparto en México

En pleno contexto de emergencia sanitaria, la posibilidad de iniciar rápidamente una actividad laboral y generar ingresos se volvió una opción atractiva para muchas personas al registrarse en diversas plataformas digitales. Estos trabajos se caracterizan por su accesibilidad debido a los requisitos de entrada relativamente bajos exigidos por las empresas. Esta tendencia dio lugar a un auge global en el trabajo de plataformas digitales. Sin embargo, a pesar de su rápido crecimiento, aún existe una falta significativa de información sobre las personas que se desempeñan en este sector. Con el propósito de obtener un mayor entendimiento de esta forma de empleo, se llevó a cabo una encuesta a finales de 2021 respecto a personas trabajadoras de plataformas digitales de dos tipos: aquellas plataformas en las que los trabajadores realizan las tareas en línea y a distancia desde cualquier lugar del mundo (plataformas digitales web), y aquellas en las que las personas trabajadoras que realizan las tareas encomendadas lo hacen desde un espacio geográfico determinado, como es el caso de las plataformas digitales de geolocalización, tales como Uber, DiDi, Rappi, entre otras.

Observamos que las personas que trabajan para plataformas web son más difíciles de localizar, pues no suelen portar mochilas o logos que los identifiquen, además de que el trabajo que realizan lo hacen desde su computadora, desde un espacio físico determinado que no les implica transitar por las calles. A diferencia del trabajo en plataformas digitales de geolocalización donde las personas trabajadoras son visibilizadas por las mochilas o logos que portan.

La encuesta destaca que las personas que trabajan en plataformas digitales web realizan trabajos como programador, *content manager*, *copywriter*, asistente virtual, diseñador y traductor a través de plataformas digitales como *Workana*, *Fiverr*, *Freelancer*, *PeoplePerHour*, *Up work*, *Malt* y *Speedlancer*.

Por otro lado, las personas trabajadoras de plataformas digitales de geolocalización realizan trabajos como transporte de personas, reparto y entregas de alimentos o mercancías (apps de *delivery*), servicios de limpieza, desinfección o mantenimiento técnico a través de aplicaciones digitales como: Uber, Uber Eats, Rappi, DiDi, ChoferPro, Cabify, Easy Taxi, Homely, Aliada, principalmente.

Dentro de los principales hallazgos en la aplicación de la encuesta realizada a personas trabajadoras de plataformas digitales de geolocalización encontramos que sólo el 14% de las personas encuestadas eran mujeres. Su promedio de edad es de 23 años, la mayoría de ellas están domiciliadas en la CDMX y el estado de Jalisco. El 47% de ellas tienen hijos bajo su cuidado y el 50% de las encuestadas comparten su actividad laboral con la realización de actividades domésticas. La mayoría de las mujeres utilizan la plataforma digital UberEats (39.4%), seguida de Rappi (22%). La principal razón por la que gustan de su trabajo es la flexibilidad de horario (28%) y la posibilidad de poder complementar sus ingresos (29%). Las mujeres mayores de 40 años que realizan este tipo de trabajo indican que su principal motivación es la falta de oportunidades de empleo. El promedio de horas trabajadas por día es de 5.6 horas y la mayoría de ellas refieren trabajar los siete días de la semana. El principal motivo por el que interrumpen su jornada de trabajo es para atender responsabilidades familiares.

El 88% de ellas coinciden en que se trata de un trabajo precarizante, al no contar con prestaciones de seguridad social, por lo que el tema de la maternidad y el alto grado de riesgo de sufrir un accidente vehicular es identificado como una barrera para desarrollar este tipo de empleos. El 43.33% de las mujeres encuestadas reconoce que la falta de transparencia del algoritmo respecto a la asignación de tareas, así como los bloqueos y la imposición de deuda en sus cuentas les resulta injusto; sin embargo, no encuentran un canal de comunicación efectivo para poder ser escuchadas y clarificar el tema. El 27% se considera en desventaja respecto de sus pares por falta de recursos económicos para poder adquirir un mejor plan de datos, un celular de alta gama y un medio de transporte que les permitiera desempeñar mejor su trabajo. Sólo

un 26.25% considera que en unos años podrían llegar a ser reemplazada por la automatización digital.

Respecto al trabajo en plataformas digitales web, el 53% de las personas encuestadas son mujeres. Se trata de mujeres que en su mayoría tiene 22 años y residen preponderantemente en CDMX (30%), Colima (20%) y Veracruz (20%). Las plataformas laborales web más utilizadas son *Workana* (36%) y *Freelancer* (25%). El principal motivo por el que las mujeres han elegido este tipo de trabajo es por la flexibilidad de horario (50%) y la oportunidad de mejorar sus habilidades y oportunidades profesionales (25%). El 31% refiere trabajar cinco días a la semana y el 28%, seis días; con un promedio de 7.6 horas trabajadas por día. El 79% no visibiliza la falta de seguridad social como un elemento que precarice sus condiciones de trabajo. Sólo el 20% de las mujeres encuestadas identifican como injusta la conducta de la plataforma de cancelar o inhabilitar una cuenta o portafolio digital de trabajo. El 61% se considera en desventaja respecto de sus pares por falta de recursos económicos para poder adquirir equipos multimedia necesarios. El 98% de ellas se asumen como competentes y con las habilidades necesarias para manejar herramientas informáticas y telemáticas para realizar trabajos en plataformas laborales web. El 74% de las mujeres trabajadoras considera que su actividad laboral es propensa a ser reemplazada por el uso de inteligencia artificial o la automatización digital.

En el caso de las mujeres trabajadoras de plataformas de reparto, los riesgos derivados de la ejecución material de las tareas asignadas por las plataformas incluyen accidentes de trabajo por caídas, por el mal estado de las calles, porque tienen que desplazarse a gran velocidad para atender la asignación de la plataforma, el desplazamiento en días de lluvia, frío, sol extremo, en días festivos y en horarios en los que el resto de la población está descansando. Su situación de vulnerabilidad es mayor si están embarazadas, pues tienen limitaciones para seguir pedaleando y evitar un aborto espontáneo. Las plataformas digitales no garantizan baños ni lugares de aseo o de descanso, y siempre dependen de la voluntad de los comercios donde retiran los productos o en los domicilios donde entregan la mercancía; además de la exposición al acoso sexual callejero por parte de los clientes y el riesgo de sufrir violencia, robos y asaltos en las calles, exponiendo su patrimonio y su vida.

Como resultado de las entrevistas aplicadas, encontramos que los clientes de las aplicaciones en muchas ocasiones, una vez que se hacía la entrega, denunciaban en la plataforma no haber recibido el pedido, recibirlo incompleto o

incluso no pagaban el servicio recibido, ocasionando el bloqueo de las cuentas de acceso a la plataforma de las mujeres trabajadoras. Así también dentro de la investigación, se encontraron casos de acoso sexual sobre todo tratándose de mujeres repartidoras de plataformas digitales. Ellas refieren que los clientes abrían la puerta para recibir los pedidos estando desnudos. En otras ocasiones se mencionó que los clientes las invitaron a tomar vino y, al negarse, fueron amenazadas de ser calificadas en la plataforma como que no entregaron el pedido, con lo que les bloquean la cuenta y pierden su empleo. Otro tipo de denuncias localizadas en las conversaciones es que los clientes colocan fotos de perfil obscenas que incomodan a las personas repartidoras al utilizar el chat para hacer consultas sobre el servicio solicitado.

La desigualdad de género en el trabajo de plataformas digitales comienza en el acceso mismo a estas oportunidades. Las mujeres enfrentan barreras en el ámbito de los cuidados, la violencia, economía y el acceso a tecnología que dificultan su participación activa en estas plataformas. Éstos son algunos obstáculos significativos que impiden que muchas mujeres aprovechen estas oportunidades laborales.

## **Conclusiones**

La plataformización del trabajo parte del discurso de flexibilidad y autonomía que ofrece lo digital, como un facilitador de tareas e incentivo para autogestionarse un mayor ingreso al fomentar la idea de emprendedurismo sin capital y sin ingresos económicos. Como lo evidencian los resultados de la presente investigación, la incertidumbre e intensificación del trabajo de esta modalidad de negocio incentivan la participación de las mujeres a través de la promesa de flexibilidad y el discurso de ser emprendedora o socia de la plataforma; sin embargo, los retos que las mujeres enfrentan derivados de la imposición cultural de los cuidados, la brecha educativa y digital, así como la violencia sexual y laboral a la que se enfrentan, sin duda, precarizan las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras de plataformas digitales.

La inexistencia de la responsabilidad patronal por parte de los dueños de las plataformas digitales de trabajo y la falta de tutela del Estado para regular y reconocer la existencia de relaciones laborales entre las mujeres trabajadoras de plataformas digitales inciden profundamente en las violaciones a sus

derechos laborales, pues permiten la invisibilización del sujeto patrón detrás de su infraestructura digital, lo que impide el reconocimiento de los derechos y prestaciones sociales y laborales de las personas trabajadoras; así como el alto riesgo de desaparición de empleos una vez que el algoritmo de la plataforma logre aprender a ejecutar la tarea realizada por el humano.

## Referencias

- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Six, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. [Archivo PDF]. Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_684183.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_684183.pdf)
- Clark, P. y Masse, F. (2022). *¿Dónde están las científicas? Brechas de género en carreras de STEM*. [Archivo PDF]. Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. [https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/02/¿Dónde-están-las-científicas\\_\\_Documento\\_20220201.pdf](https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/02/¿Dónde-están-las-científicas__Documento_20220201.pdf)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. (Número de informe 9). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/61479b27-0784-4fa1-ba56-e8887c5651cd/content>
- Cumplido, M. (2021). Los algoritmos de las redes sociales y el debate feminista. En T. Aranguéz y O. Olariu (coords.), *Feminismo digital. Violencia contra las mujeres y brecha sexista en internet* (pp. 33-50). Dykinson S.L.
- Derechos Digitales. (2016). *Internet en México: Derechos Humanos en el entorno digital*. [Archivo PDF]. <https://www.derechosdigitales.org/wp-content/uploads/Internet-en-Mx-2016.pdf>
- Foro Económico Mundial. (8 de mayo de 2023). *Así será el futuro del empleo en la era de la IA, la sostenibilidad y la desglobalización*. <https://es.weforum.org/agenda/2023/05/asi-sera-el-futuro-del-empleo-en-la-era-de-la-ia-la-sostenibilidad-y-la-desglobalizacion>
- García, A. (11 de abril de 2021). El panorama para los trabajadores en plataformas digitales es complejo; para las mujeres todavía más. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/economia/El-panorama-para-los->

- trabajadores-en-plataformas-digitales-es-complejo-para-las-mujeres-todavia-mas-20210411-0004.html
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). *Mujeres y Hombres en México 2019*. [Archivo PDF]. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MHM\\_2019.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH)*. <https://www.inegi.org.mx/programas/dutih/2022/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *La COVID-19 y su impacto en las mujeres en México*. <https://www.inegi.org.mx/tableroses-tadisticos/mujeres/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023, 7 de marzo). Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer [Comunicado de prensa]. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP\\_8M2023.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_8M2023.pdf)
- Instituto Tricontinental de Investigación Social. (2022). La geopolítica de la desigualdad: Pistas para un debate sobre un mundo más justo (Dossier número 9). <https://thetricontinental.org/es/dossier-57-la-geopolitica-de-la-desigualdad/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2021). *Education at a Glance 2021*. [Archivo PDF]. [https://t4.oecd.org/espanol/noticias/EAG2021\\_CN\\_MEX\\_ES.pdf](https://t4.oecd.org/espanol/noticias/EAG2021_CN_MEX_ES.pdf)
- Ripan, L. (1 de mayo de 2022). *Impacto del COVID-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue?* Inter American Development Bank. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. [Archivo PDF]. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. [https://www.uv.mx/bolsadetrabajo/files/2021/08/S2000387\\_es.pdf](https://www.uv.mx/bolsadetrabajo/files/2021/08/S2000387_es.pdf)

