

Mujeres en la economía de plataformas:

desafíos y oportunidades en Iberoamérica



Mujeres en la economía de plataformas: desafíos y oportunidades en Iberoamérica

© SEGIB, OIT [2026]

Todos los derechos reservados.

Esta publicación se realizó bajo el auspicio de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La SEGIB es el órgano permanente de apoyo a la Conferencia de Jefes y Jefas de Estado y de Gobierno en la preparación de las Cumbres Iberoamericanas y encargado de llevar a cabo los mandatos que se derivan de estas instancias. Trabaja con los 22 países iberoamericanos para lograr el fortalecimiento de la comunidad iberoamericana, impulsando la cooperación en la educación, la cohesión social, la innovación y la cultura en los países de habla hispana y portuguesa en América Latina y la Península Ibérica. Para obtener más información, visita segib.org o síguenos en las redes sociales vía [@SEGIBdigital](https://twitter.com/SEGIBdigital).

ONU Mujeres existe para promover los derechos de las mujeres, la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Como entidad líder de la ONU en materia de igualdad de género, impulsa cambios en las leyes, las instituciones, los comportamientos sociales y los servicios para cerrar la brecha de género y construir un mundo igualitario por y para todas las mujeres y niñas. ONU Mujeres mantiene los derechos de las mujeres y niñas en el centro del progreso mundial, siempre y en todas partes.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente. Única agencia tripartita de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Autoría

Contribución técnica institucional:

OIT: Paz Arancibia, especialista sénior en Igualdad de Género y No Discriminación de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe | Tulio Cravo, especialista técnico en Políticas públicas y productividad de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe | Annarosa Pesole, especialista en Mercado laboral de la División de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK).

SEGIB: Almudena Díaz Pagés, jefa de la División de Género | Florencia Difilippo, especialista de la División de Género | Lucía Chicatun, especialista de la División de Género.

ONU Mujeres Oficina Regional para América Latina y el Caribe: Engell Jaime, especialista regional de Desarrollo e Implementación de Programas | Paula Basaldua, técnica senior de Empoderamiento Económico | María Jesús González Sanz, técnica de Programas y Empoderamiento Económico.

Contribución experta inicial:

Martín Harracá (investigador principal), Mariana Fernández Massi, Eugenia Capraro, Sofía Véliz y Huilén Amigo con datos del informe regional de la OIT sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web (Cravo, 2025).

Mujeres en la economía de plataformas:

desafíos y oportunidades
en Iberoamérica

Edición, coordinación, revisión institucional y apoyo técnico

Revisión Técnica: María Verónica Espinel, analista de Gestión del Conocimiento de la oficina regional de ONU Mujeres para América Latina y el Caribe.

Edición y corrección de estilo: Constanza Narancio, especialista en Comunicación de la oficina regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe.

Diseño y diagramación: Emicel Guillén, especialista en diseño gráfico y editorial de la oficina regional de ONU Mujeres para América Latina y el Caribe.

Las opiniones y el contenido de este documento son responsabilidad exclusiva de las autoras y no reflejan necesariamente la posición oficial de la SEGIB, ONU Mujeres y OIT, ni de sus Estados miembros.

Cita sugerida: SEGIB, OIT & ONU Mujeres (2026). *Mujeres en la economía de plataformas: desafíos y oportunidades en Iberoamérica*. Madrid.

Con el apoyo de



ACRÓNIMOS

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEA	Población Económicamente Activa
SEGIB	Secretaría General Iberoamericana
STEM	Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
TIC	Tecnologías de Información y Comunicación
TRF	Tasa de Representación Femenina

TABLA DE CONTENIDOS

Acrónimos	3
1. Introducción	5
1A. El trabajo en la economía de plataformas y la participación laboral de las mujeres	5
1B. Contenidos de este estudio	12
2. Las plataformas digitales de trabajo en Iberoamérica	14
2A. Oportunidades y desafíos generales del trabajo por medio de plataformas	14
3. La participación de las mujeres en la economía de plataformas. Oportunidades y desafíos	25
3A. Plataformas de trabajo basadas en ubicación	25
3B. Plataformas de trabajo en línea	29
4. Recomendaciones	51
Referencias bibliográficas	53
Anexo metodológico	58
Sección 2A – Mapeo de plataformas en Iberoamérica	58

1. INTRODUCCIÓN

1A. EL TRABAJO EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

En los últimos años, la creciente adopción de tecnologías digitales ha impulsado un avance significativo en la digitalización de la región y el rápido crecimiento de la economía de plataformas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022; CEPAL/OIT, 2021; OCDE, 2024). No existe una terminología o definición acordada internacionalmente para la economía de plataformas digitales. Se utilizan varios términos, incluyendo: «economía colaborativa», «economía entre pares», «economía gig», «economía bajo demanda» o «economía de plataformas». No obstante, este último término se utiliza frecuentemente, ya que enfatiza la característica distintiva de estas actividades económicas: el hecho de que se intermedian o se realizan a través de plataformas digitales (OIT, 2024b).

El crecimiento de este tipo de plataformas ha generado nuevos mercados y ha ampliado las oportunidades de empleo e ingresos, caracterizados en muchos casos por facilidad de acceso y configuraciones más flexibles de las jornadas de trabajo. Una estimación reciente indica un aumento considerable del número de plataformas de trabajo, que ha pasado de 193 en 2010 a 1.070 en 2023 (OIT, 2024), destacándose las plataformas de trabajo en línea, las de reparto de comida y paquetes, las de transporte de personas y las de trabajos de cuidado y tareas del hogar. Al mismo tiempo, esta rápida expansión plantea retos a la implementación de políticas que garanticen el acceso a un trabajo decente para quienes participan en esta economía emergente.

En este contexto, cobra especial relevancia la *Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en los Entornos Digitales*, adoptada en la XXVIII Cumbre Iberoamericana de Jefas y Jefes de Estado y de Gobierno (Santo Domingo, 2023). La Carta coloca en el centro de la transformación digital a las personas y reconoce que los derechos humanos deben ser plenamente garantizados en los entornos digitales. Además, identifica que en los entornos digitales también se evidencia la persistente desigualdad basada en género que “se pone de manifiesto en los niveles de seguridad, competencias y participación en los entornos digitales, generándose en particular una menor presencia y apropiación digital de las mujeres en este ámbito, incluso en la educación, el empleo y otras esferas del desarrollo económico y social”. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha estado históricamente marcada por desafíos estructurales que limitan su acceso, permanencia y crecimiento en condiciones de igualdad. A pesar de los avances en materia de igualdad de género, persisten barreras como la discriminación salarial, la segregación ocupacional, la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y la falta de acceso a oportunidades de desarrollo profesional y liderazgos. Estos obstáculos se ven agravados por contextos socioculturales que refuerzan roles de género tradicionales, limitando la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres.

Este estudio constituye un primer esfuerzo por explorar las diferencias de género, así como los desafíos y oportunidades que las plataformas de trabajo representan para la participación laboral de las mujeres. En particular, en esta sección introductoria se presenta un resumen de los principales desafíos estructurales que enfrentan las mujeres para su participación laboral. También se analiza cómo estos desafíos pueden

estar relacionados con las tecnologías digitales y se abordan los retos generales del trabajo mediante plataformas. Finalmente, se describe el contenido y la estructura del estudio.

Desafíos estructurales para la participación laboral de las mujeres

La inserción laboral de las mujeres sigue estando marcada por una serie de particularidades estructurales que dificultan su plena participación en el mercado de trabajo. Entre estas, destacan la desigual distribución de las tareas de cuidado no remunerado, que recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, así como la discriminación por razón de género, que a menudo se traduce en obstáculos para el acceso, progresión y la permanencia en el empleo. Además, las brechas salariales persisten como una expresión de inequidades profundas, mientras que los estereotipos y roles de género refuerzan la segregación ocupacional y limitan las oportunidades de desarrollo profesional. En este contexto, también se deben considerar las formas de violencia y acoso por razón de género que las mujeres enfrentan en el mundo del trabajo, afectando tanto su bienestar como sus trayectorias profesionales.

En todo el mundo, las mujeres cargan con una parte desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado, lo que limita su participación plena en el mercado laboral. Se estima que, a 2024, 708 millones de mujeres no pueden participar en el mercado laboral debido al trabajo de cuidados¹ no remunerado (OIT, 2024d). Los trabajos de cuidados no se limitan al cuidado infantil (habitualmente el más señalado), sino que abarcan un amplio espectro de actividades que incluye, las de reproducción cotidiana en los hogares (como cocinar, lavar o barrer), el cuidado a las personas dependientes (con discapacidad, adultas mayores o con alguna necesidad médica) y el propio autocuidado (ONU Mujeres y CEPAL, 2021).

Estereotipos, prejuicios y normas sociales y culturales refuerzan la división sexual del trabajo, asignando a las mujeres el rol principal de cuidadoras y a los hombres el de proveedores (OIT, 2019a). Esta dinámica crea un círculo vicioso entre cuidados, pobreza, desigualdad y precariedad, afectando especialmente a mujeres con menos recursos, quienes, al no poder contratar servicios de cuidado, dedican más tiempo a estas tareas y menos al trabajo remunerado (ONU Mujeres y CEPAL, 2021; OIT 2018, Coello Cremades R. 2013). Esta situación es particularmente crítica en familias con mujeres solas jefas de hogar, donde las tasas de pobreza extrema son más altas, limitando las oportunidades de desarrollo tanto para las mujeres como para sus hijos e hijas (ONU Mujeres y CEPAL, 2021; Organización Internacional del Trabajo, 2024c). Además, el trabajo de cuidados remunerado, a menudo la única opción para mujeres en situación de pobreza, suele ser mal retribuido y desarrollarse en condiciones precarias (ONU Mujeres, OISS y OIT, 2022) perpetuando la feminización de estos sectores y perpetuando así la desigualdad.

1. La Resolución sobre trabajo decente y economía del cuidado, adoptada el 14 de junio de 2024 en la 112ª Conferencia Internacional del Trabajo, proporciona una definición de la economía de los cuidados, añadiendo la clasificación de los mismos en dos categorías: cuidados directos, que implican atención personal con un componente relacional, es decir el cuidado de niños, niñas, adultos mayores y personas con discapacidad, y cuidados indirectos, que consisten en actividades que contribuyen al bienestar sin contacto directo, como limpiar o cocinar. Esta clasificación se incorpora tanto en los trabajos de cuidados remunerado, realizado por personas empleadas en sectores como salud, educación y trabajo doméstico, y en el no remunerado, llevado a cabo por quienes realizan estas tareas sin recibir compensación económica ni reconocimiento formal como trabajadoras o trabajadores en el ámbito familiar o comunitario.

GRÁFICO 1.

Porcentaje de personas fuera de la fuerza de trabajo debido a responsabilidades de cuidado 2023-2024, según disponibilidad por país.

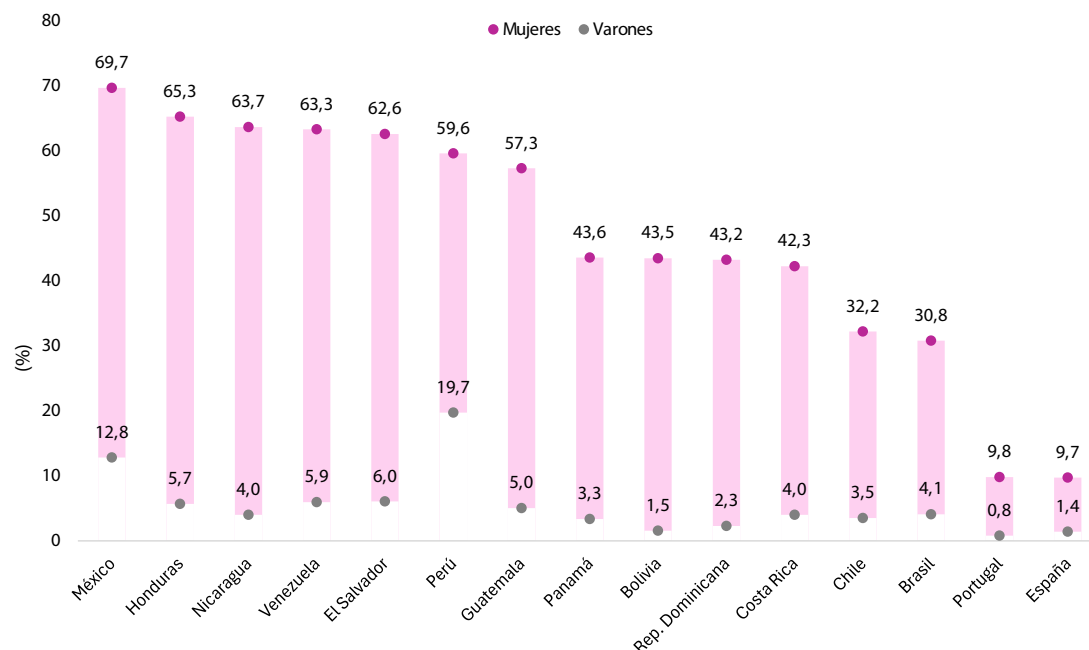
Fuente: Elaboración propia en base a ILOSTAT

Las mujeres enfrentan múltiples formas de discriminación laboral. Una de las principales está vinculada al embarazo y la maternidad, que afecta significativamente sus trayectorias profesionales y limita su acceso a oportunidades equitativas, en contraste con lo establecido en el *Convenio 183 sobre protección de la maternidad de la OIT*.

Una de las manifestaciones más evidentes es la penalización en el empleo: las madres de niñas y niños menores de seis años tienen tasas de empleo inferiores en comparación con las mujeres que no los tienen, y esta brecha tiende a ampliarse (OIT, 2019b). Además, las madres experimentan una penalización salarial, ganando menos que las mujeres sin dependientes, una disparidad que persiste a lo largo de su vida laboral y varía según el contexto nacional (OIT, 2019b, 2022, 2024c, 2024d). En contraste, los padres suelen recibir salarios más altos que los hombres sin hijos y/o hijas a su cargo. Por último, las madres de niños y niñas pequeñas enfrentan barreras para acceder a puestos de liderazgo, representando solo el 25,1 % de los cargos directivos en este grupo, frente al 74,9 % ocupado por hombres (OIT, 2019b). Estas formas de discriminación no solo perpetúan desigualdades como los techos de cristal, sino que impactan en el desarrollo profesional y económico de las mujeres.

GRÁFICO 2.

Ratio de empleados sobre población total, 15 a 64 años, 2023-2024, según disponibilidad por país.

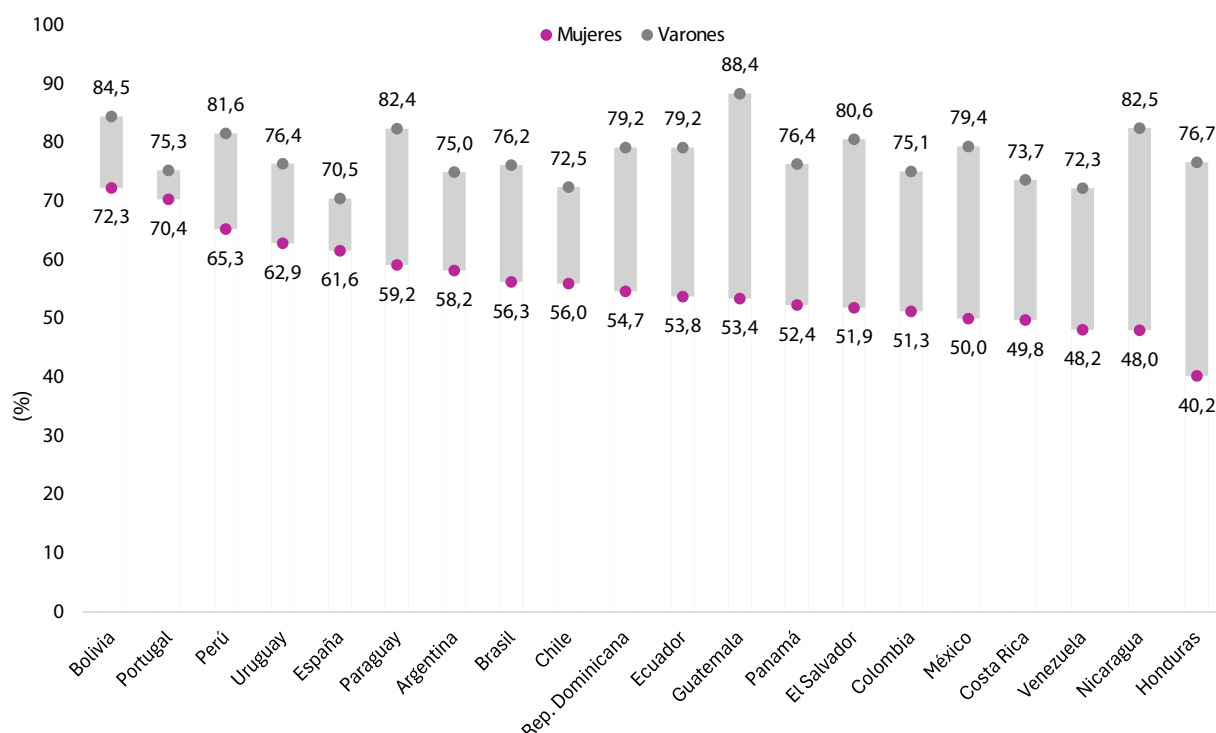


Fuente: Elaboración propia en base a ILOSTAT

La discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral se manifiesta de múltiples maneras. Una de las formas más evidentes es la discriminación en los procesos de contratación, incluso cuando tienen las mismas calificaciones que los hombres. Quienes emplean suelen basarse en estereotipos y roles de género para tomar decisiones de contratación, lo que perjudica a las mujeres y perpetúa la desigualdad en el mercado laboral. Por ejemplo, un estudio señala que se discrimina a las mujeres casadas y sin descendientes, en edad fértil y con ambición, porque las y los empleadores asumen que tendrán menos productividad (OIT, 2019a). Los estereotipos de género pueden llevar a menores expectativas de rendimiento hacia las mujeres, lo que impacta en su propio comportamiento y aspiraciones (OIT, 2019a). En segundo lugar, las mujeres tienden a estar segregadas horizontal u ocupacionalmente, a menudo en ocupaciones y sectores peor remunerados y con condiciones laborales menos favorables -sectores masculinizados vs sectores feminizados- (OIT, 2019a, 2024c). A ello se suman las diversas formas de segregación vertical que sufren las mujeres, expresadas en las figuras de “techo de cristal”, “suelo pegajoso”, y “escaleras rotas”, que señalan el reparto desigual en la escala jerárquica, concentrándose las mujeres en puestos inferiores y perpetuándose en dichas posiciones (OIT, 2019a).

GRÁFICO 3.

Tasa de empleo informal 2023-2024, según disponibilidad por país.

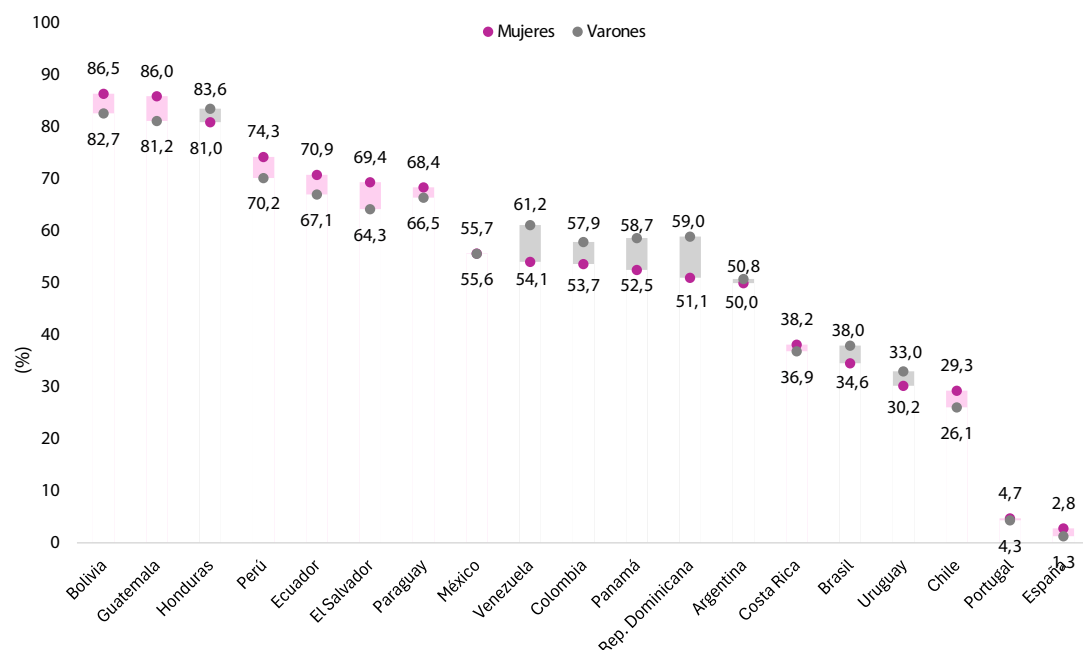


Fuente: Elaboración propia en base a ILOSTAT

Como consecuencia de los sesgos de género y otros aspectos estructurales del mercado de trabajo, las mujeres perciben salarios menores que sus contrapartes varones. En 2024 las mujeres en América Latina y el Sur de Europa percibían en promedio un 60 % del ingreso de los varones (Gráfico 4). La brecha de ingresos de género es aún mayor a nivel global (del 51,8 % a nivel mundial), y persiste incluso en países con marcos legales que garantizan la igualdad retributiva (siendo por ejemplo del 64 % en el Norte de Europa), debido a múltiples factores interconectados. La carga desproporcionada del trabajo de cuidado no remunerado limita el tiempo y las oportunidades de las mujeres para dedicarse al empleo formal. Esta situación también las lleva a optar por trabajos a tiempo parcial o informales, con menores ingresos y escasas posibilidades de crecimiento (OIT, 2019a, 2022). Además, los sesgos de género y la discriminación influyen en decisiones de promoción, perpetuando salarios desiguales para trabajos de igual valor (OIT, 2024a). La segregación ocupacional concentra a las mujeres en sectores de menor reconocimiento social y de bajos salarios, como el trabajo doméstico o servicios sociales, en contraste con sectores masculinizados y mejor remunerados, como en tecnología y desarrollo de software, finanzas, o minería (OIT, 2024a). La subrepresentación de mujeres en áreas STEM, más productivas, también contribuye a la manifestación de las brechas de género en el trabajo (OIT, 2024a). Finalmente, la sobrerrepresentación de mujeres en ocupaciones informales, con salarios aún más bajos y sin protecciones sociales, profundiza las desigualdades salariales (OIT, 2024a).

GRÁFICO 4.

Brecha de ingresos por género, relación entre el ingreso laboral de las mujeres y el de los hombres,



2014-2024.

Fuente: Elaboración propia en base a ILOSTAT, Estimaciones modeladas de la OIT, agosto 2024

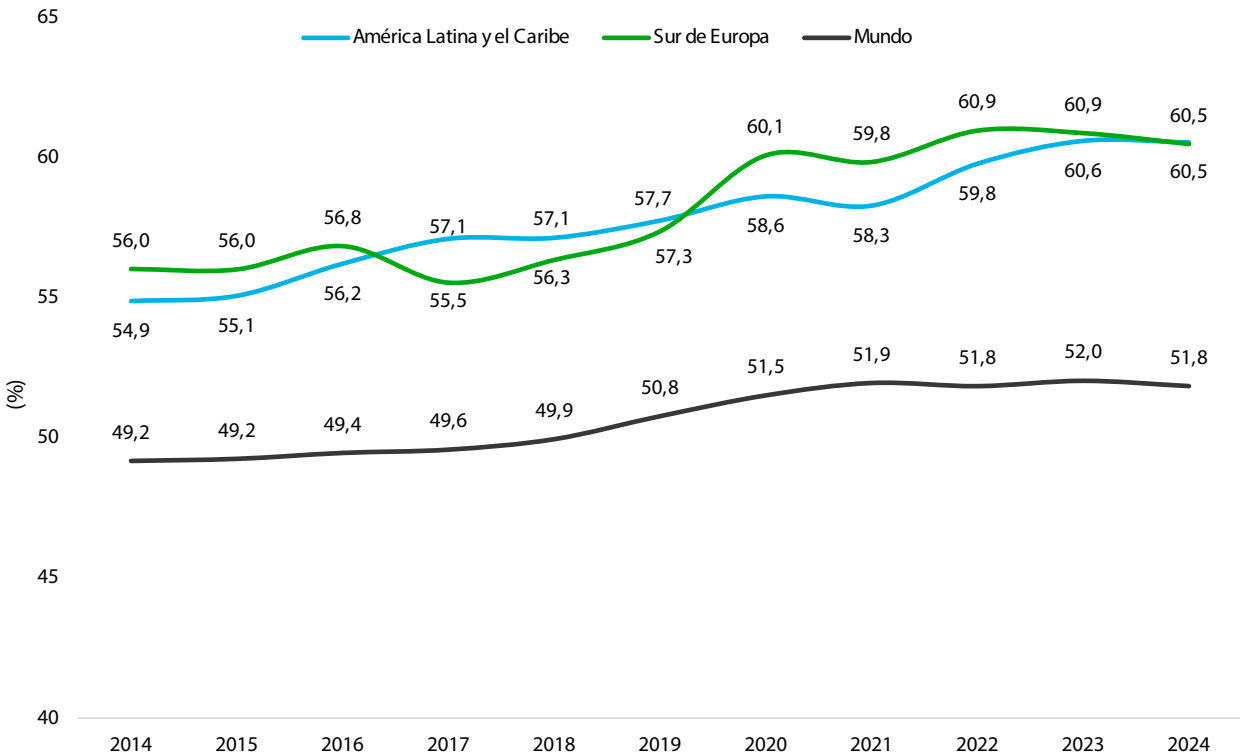
Tal como está señalado en el Convenio 190 de la OIT, la violencia y acoso en el mundo del trabajo pueden afectar a todas las trabajadoras, independientemente de su puesto, país o sector, ya sea en el ámbito público o privado, formal o informal. Los abusos pueden venir de figuras donde se presenta una asimetría de poder (como con superiores jerárquicos/as o clientela), como en relaciones horizontales (por parte de otras personas trabajadoras de la misma jerarquía). Las formas de violencia psicológica, como el acoso y la intimidación, suelen ser las más comunes, y contribuyen a un ambiente laboral hostil y perjudicial para las trabajadoras (CEPAL y OIT, 2019; OIT, 2024a). La violencia y el acoso, incluyendo el acoso sexual, tienen un profundo impacto negativo en la participación y permanencia de las mujeres en el trabajo y en la calidad de su experiencia laboral (OIT, 2024a).

La importancia de reconocer las brechas digitales

Distintos tipos de brechas digitales pueden ser relevantes para la participación de las mujeres en carreras técnicas y digitales como por ejemplo en la economía de plataformas. Algunos estudios en la materia indican la posibilidad de cuatro tipos de brechas digitales en las cuales las mujeres pueden encontrarse en desventaja (Agüero et al., 2020; CEPAL, 2023; Vaca Trigo & Valenzuela, 2022).

Brechas de acceso: refiere a las desigualdades en la oportunidad y la capacidad de las personas o grupos para acceder físicamente a las tecnologías digitales, considerando tanto la disponibilidad de infraestructura como la asequibilidad de los dispositivos y servicios (Vaca Trigo & Valenzuela, 2022). En términos del acceso a internet las brechas de género varían notablemente en cada país. En promedio, la brecha de

acceso al teléfono móvil en América Latina es del 3 % y del 6 % respecto al acceso a internet, porcentajes superiores a las brechas observadas en Europa y América del Norte, pero inferiores a otras regiones del sur global (Economist Intelligence Unit, 2019). Las brechas de género parecen ser más acentuadas en



aquellos países con menor porcentaje de población total con acceso a internet. Sin embargo, en algunos países iberoamericanos, el porcentaje de mujeres con acceso a internet es superior a los varones.

GRÁFICO 5.

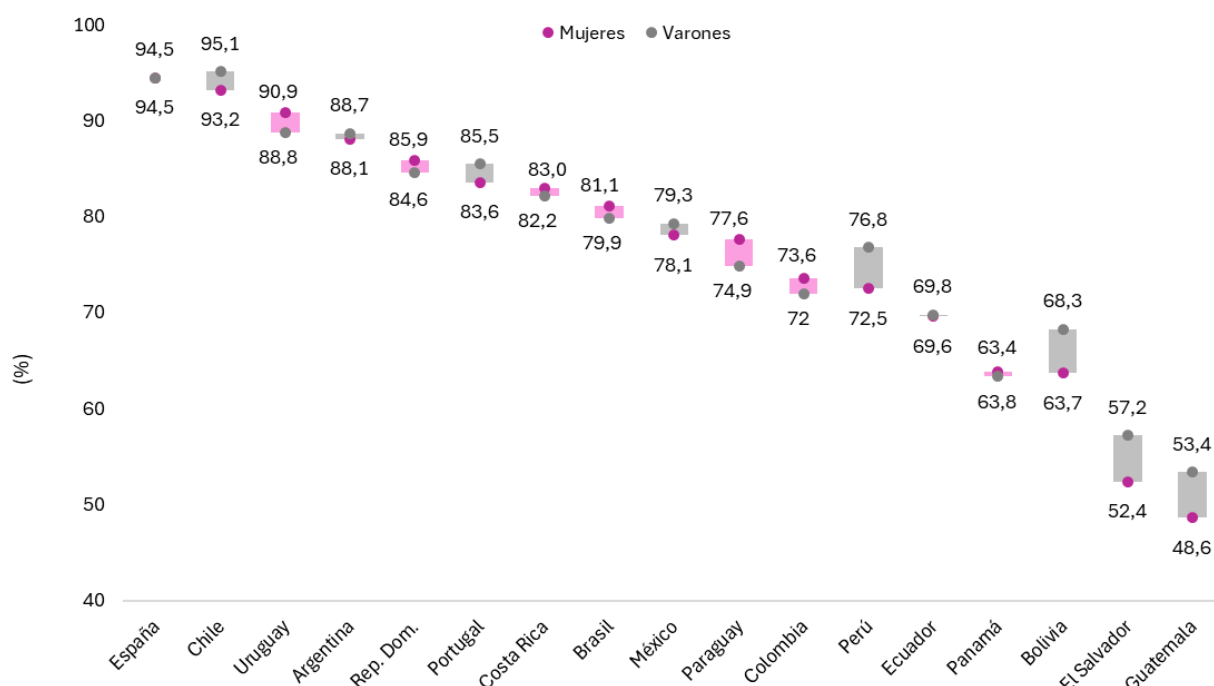
Porcentaje de personas con acceso a internet según género. Países iberoamericanos seleccionados 2019-2023, según disponibilidad por país.

Fuente: Elaboración propia en base a ITU World Telecommunication/ICT Indicators database

Brechas de uso de los dispositivos: refiere a las desigualdades en cómo, cuánto, para qué y con qué nivel de habilidad las personas utilizan las tecnologías digitales. La brecha de género en la formación en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y en la formación en habilidades digitales coloca a las mujeres en una posición de desventaja (ONU Mujeres, 2020). La limitación de competencias digitales básicas, como el uso de aplicaciones móviles, la navegación en internet o la gestión de herramientas digitales financieras, restringe sus posibilidades de competir en el mercado laboral digital. En América Latina, por ejemplo, las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de adquirir conocimientos básicos de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y habilidades informáticas esenciales para el trabajo en plataformas (CEPAL, 2023). Esta brecha de habilidades limita las oportunidades laborales de las mujeres en el ámbito digital y refuerza su concentración en ocupaciones tradicionalmente feminizadas y de bajos salarios (Dewan & Sanyal, 2023; Fairwork, 2023b; Vaca Trigo & Valenzuela, 2022).

Brechas de resultados: refiere a las desigualdades en los beneficios tangibles y las ventajas concretas que las personas o grupos logran obtener (o no) a partir del uso de las tecnologías digitales (Vaca Trigo & Valenzuela, 2022). El menor acceso a tecnologías de las mujeres y la menor capacitación en el uso impacta en los resultados que se pueden conseguir con el uso de estas tecnologías (Vaca Trigo & Valenzuela, 2022). En un estudio sobre la brecha digital de género en Ecuador, Guatemala, México y Perú, Galperin y Arcidiacono (2021) encuentran que las diferencias de género en el empleo son el factor que más contribuye a la brecha digital de género en estos países: es decir, las desigualdades en las características de la inserción laboral de las mujeres explican que estén menos expuestas a instancias de formación y adquisición de estas habilidades.

Brecha de diseño, producción y gobernanza: refiere a las desigualdades en la capacidad y oportunidad de personas para participar activamente no solo como personas usuarias, sino también como creadoras,



diseñadoras, desarrolladoras, propietarias y gobernantes de las tecnologías digitales (CEPAL, 2023). La baja presencia de mujeres en procesos de diseño de tecnologías implica que estas estén modeladas desde perspectivas e intereses masculinos (Wajcman, 2010). Diversas investigaciones dan cuenta de cómo esta perspectiva se plasma en la concepción y el diseño de los dispositivos y artefactos que utilizamos, con un fuerte sesgo de género (Criado-Pérez, 2020). En efecto, esta advertencia se torna muy relevante para comprender cuáles son los riesgos y los desafíos para la incorporación de las mujeres en la economía de plataformas.

1B. CONTENIDOS DE ESTE ESTUDIO

En este contexto, el presente estudio analiza la participación de las mujeres en las plataformas de trabajo, explorando tanto las oportunidades que ofrecen para su empoderamiento económico y social como los desafíos que enfrentan en un entorno marcado por brechas de género y desigualdades persistentes. Los resultados de este análisis combinan el análisis de la literatura sobre el trabajo de plataformas y las brechas de género, con los datos extraídos de una encuesta OIT (Cravo, 2025) a personal de plataformas en línea en América Latina y el Caribe

La sección 2 ofrece una descripción general de las plataformas digitales y de la participación de las mujeres en este mercado en América Latina. La sección 3 utiliza datos de una encuesta sobre personas que trabajan en plataformas para analizar y discutir el perfil de quienes participan en la economía de plataformas digitales en América Latina y el Caribe, con un enfoque de género. Finalmente, la sección 4 presenta los principales hallazgos del estudio.

2. LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO EN IBEROAMÉRICA

2A. OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS GENERALES DEL TRABAJO POR MEDIO DE PLATAFORMAS

En los estudios sobre plataformas de trabajo, éstas pueden clasificarse según el tipo de tareas que se realizan y el perfil de las personas que las llevan a cabo. Una posibilidad de diferenciación considera dos tipos de plataformas de trabajo (OIT, 2024b):

- Las plataformas basadas en la ubicación, que operan a nivel local y en un lugar específico. En estas plataformas, la presencia física de la persona trabajadora es esencial para la prestación del servicio. Se suelen clasificar según la rama de actividad que corresponde a las tareas ejecutadas.
- Las plataformas de trabajo en línea, que operan en la web, es decir, permiten a las personas trabajadoras prestar sus servicios a distancia para un mercado global. Estas plataformas incluyen una variedad de microtareas y de servicios profesionales como programación informática, los servicios de traducción o la moderación de contenidos. Suelen ser clasificadas según la modalidad de contratación de las tareas ejecutadas.

Las plataformas de trabajo ofrecen diversas oportunidades que transforman el acceso al empleo y la organización laboral. En primer lugar, reducen significativamente las barreras de entrada al mercado laboral lo que permite que grupos con dificultades de inserción, como personas jóvenes, en movilidad humana o personas con discapacidad, accedan a fuentes de ingresos mediante dispositivos básicos como teléfonos inteligentes y conexión a internet (OIT, 2024b). La flexibilidad horaria es otro aspecto clave, contribuyendo a facilitar la conciliación entre vida laboral y personal, especialmente para personas con tareas de cuidados no remunerados a su cargo, quienes pueden adaptar su jornada a estas responsabilidades. Además, estas plataformas brindan acceso a mercados globales, permitiendo a personas trabajadoras de zonas rurales o países en desarrollo ofrecer servicios en línea (como traducción, programación o diseño) a clientes internacionales, ampliando sus oportunidades económicas (OIT, 2024b). También pueden promover la formalización al digitalizar transacciones y contratos, facilitando el cumplimiento fiscal y la protección social. Para personas trabajadoras poco cualificadas, algunas plataformas ofrecen formación y experiencia en entornos tecnológicos, sirviendo como puente hacia empleos más especializados (OIT, 2024b).

No obstante, a pesar de las oportunidades que brinda, el trabajo en plataformas enfrenta desafíos en términos de condiciones laborales y la falta de regulaciones claras, lo que puede afectar el acceso al trabajo decente. Las investigaciones sobre el trabajo en plataformas han identificado un conjunto de problemáticas específicas que abarcan el estatus legal de quienes trabajan en ellas, las condiciones de trabajo ofrecidas, el acceso a la protección social y la libertad de asociación y negociación colectiva.

El estatus legal de las personas trabajadoras de plataformas es uno de los temas más debatidos en la economía digital, debido a la falta de consenso sobre su clasificación laboral y los criterios utilizados para definir su relación con las plataformas. Las condiciones de trabajo en plataformas presentan características distintivas, al tiempo que una elevada heterogeneidad según el tipo de plataforma. Los ingresos derivados de las plataformas para quienes trabajan en ellas presentan una marcada variabilidad, con diferencias significativas observadas entre las plataformas en línea -donde se estima que el 30 % dependen principalmente de este ingreso- y las basadas en la ubicación -donde este porcentaje puede alcanzar el 90 % según la plataforma- (OIT, 2022, 2024b). Además, el ingreso derivado de las plataformas es inestable, debido a que es un tipo de trabajo “a demanda”, a las tarifas de pago variables, o la posible falta de pago o rechazo de tareas completadas (OIT, 2021, 2024). Las condiciones de pago, tales como la frecuencia de los pagos y si las y los trabajadores reciben fondos directamente de la clientela a través de una cuenta intermediaria en la plataforma, son definidas unilateralmente por la misma (OIT, 2022).

En cuanto a la motivación y organización de la jornada, el trabajo en plataformas es habitualmente más flexible que en empleos tradicionales. Por ejemplo, una encuesta reciente de la OIT para América Latina y el Caribe muestra que la principal razón por la cual las personas trabajadoras de plataformas de esta encuesta optan por este tipo de empleo es la preferencia por trabajar desde casa, mencionada por el 17,9 % de las participantes. En segundo lugar, se destaca la necesidad de complementar los ingresos, señalada por el 16,6 % de las personas encuestadas (Cravo, 2025).

Las personas que trabajan por medio de plataformas también enfrentan importantes aspectos a tener en cuenta en materia de protección social, derivados de las relaciones laborales atípicas que caracterizan este modelo. La clasificación como contratistas independientes puede limitar su acceso a coberturas esenciales como seguros de salud, prestaciones por desempleo, pensiones y protección contra accidentes laborales (Aloisi, 2022; Berg et al., 2019). La práctica de pagos a destajo, frecuente en el trabajo mediante plataformas, puede estar asociada a mayores niveles de informalidad y plantear desafíos para la determinación de las bases de contribución. Además, las personas pueden utilizar el trabajo en plataformas como actividad secundaria y estar cubiertos por la seguridad social a través de su trabajo principal, lo que puede contribuir a los problemas de sostenibilidad de los sistemas de seguridad social. Por lo tanto, el crecimiento continuo de la economía de plataformas plantea preocupaciones sobre la equidad y la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social.

Por último, quienes trabajan por medio de plataformas enfrentan múltiples desafíos que limitan su libertad de asociación y negociación colectiva. Uno de los principales está asociado a su clasificación como contratistas independientes, lo que restringe su acceso a derechos laborales fundamentales, incluyendo la negociación colectiva, además de generar conflictos con la legislación de competencia en algunas jurisdicciones (Hadwiger et al., 2023; Haidar, 2020; Johnston, 2020). La dispersión geográfica y el aislamiento que caracterizan a muchas de estas actividades dificultan la organización sindical y la construcción de lazos de solidaridad, obstaculizando las acciones colectivas (Berg et al., 2019; Johnston, 2020). A esto se suman la alta rotación laboral y el control asimétrico de los datos por parte de las plataformas, que dificultan la comunicación y el reclutamiento sindical. Además, el riesgo de desactivación de cuentas, la gestión algorítmica, y la pérdida del empleo, desincentiva la participación en movimientos organizados.

A continuación, presentamos un panorama de las principales plataformas operando en la región, organizadas según tipo de plataforma. Para cada tipo de plataforma se presenta una síntesis de las actividades que

realizan, los servicios que brindan y sus modelos de negocios. Asimismo, se presenta una aproximación a la cantidad de personas trabajadoras y la participación de mujeres en cada tipo de plataformas².

Plataformas de trabajo basadas en la ubicación

Las plataformas de trabajo basadas en la ubicación son las plataformas de transporte de personas, de reparto de comida o paquetes y de cuidados y tareas del hogar. A diferencia de las plataformas en línea, las personas que trabajan en plataformas de trabajo basadas en la ubicación son una fuerza de trabajo que opera en un territorio determinado. Esto hace a esta fuerza de trabajo comparativamente más visible y localizable.

Transporte de personas

De las plataformas basadas en la ubicación, las asociadas al transporte de personas son las más extendidas y las que hace más tiempo operan en toda la región³. Hay una diversidad en la cantidad de plataformas que se ve reflejada en sus características, contando con diversos modelos de operación y de negocio:

- **Personas usuarias e interacciones principales:** las personas usuarias de estas plataformas incluyen principalmente a conductoras y pasajeras, pero algunas plataformas también integran a repartidoras y repartidores y comercios, ampliando su alcance. En general, las interacciones principales se centran en la solicitud del servicio por parte de la clientela, la asignación de un conductor o una conductora, la sugerencia de la ruta y la finalización del viaje. Además, en general, estas plataformas gestionan el cobro a la clientela y el pago a la persona que conduce.
- **Comisiones de intermediación:** Existen diversos modelos en las plataformas en la región. La mayoría de ellas cobran un monto a la clientela y ofrecen un pago a la persona que conduce, quedándose con la diferencia. En ciertas circunstancias, esta diferencia puede ser negativa, lo que implica que la plataforma subsidia el viaje. Otras plataformas descuentan una comisión fija o variable del pago a la persona conductora, que puede variar entre el 10 % y el 15 %.

2. Es preciso señalar una significativa limitación metodológica respecto a la consistencia de la información que se presenta en este segmento: a pesar del acelerado crecimiento e importancia de las plataformas de trabajo en la región, la información y estadísticas disponibles a nivel nacional e internacional son aún muy incompletas y no están estandarizadas ni sistematizadas. Esto incluye tanto la información sobre las personas trabajadoras y sus condiciones de trabajo, como sobre las características y actividades de las propias plataformas. En particular, se destaca la dificultad para aproximar la cantidad de personas que trabajan en cada tipo de plataforma debido a la frecuente superposición con otras modalidades de trabajo y ocupaciones, al uso simultáneo de múltiples plataformas y a la predominante falta de registro de la relación laboral. Estas dificultades suponen que la información para el estudio de esta modalidad de trabajo suela provenir de la combinación de múltiples fuentes, principalmente encuestas y entrevistas a trabajadoras, complementadas con fuentes documentales como artículos académicos, informes de política pública y notas de periódicos. Consultar el Anexo Metodológico para ver el detalle respecto a las estimaciones aquí presentadas.

3. Uber e Indrive se destacan como las plataformas más extendidas, operando en la mayoría de los países analizados, si bien la cobertura de Uber es más universal. Siguen en presencia por país un segundo grupo de plataformas (Bolt, DiDi, y Cabify), con actividad en entre siete y nueve países de la región. Por último, plataformas como Citibest, Muv y Picap, tienen una expansión incipiente, operando en un número reducido de territorios.

- **Gestión de la provisión del servicio laboral:** La mayoría de las plataformas utilizan un sistema de asignación directa, donde quien conduce puede aceptar o rechazar la tarea. Algunas ofrecen opciones de aceptación automática o listas de solicitudes de viaje disponibles. La definición de la tarea incluye información sobre el monto a recibir, el inicio y destino del viaje, la distancia, el tiempo estimado y la puntuación de la persona pasajera. El criterio de aprobación de la tarea generalmente requiere que la persona trabajadora seleccione "finalizar viaje". La evaluación mutua entre personas pasajeras y conductoras se suele realizar mediante sistemas de estrellas, o mediante calificaciones simples, como "Bien" o "Mal".
- **Remuneración por el trabajo:** El modo de fijación de la remuneración puede ser definido por la plataforma o acordado entre la persona pasajera y la conductora, con posibilidad de contrapropuestas. Los componentes de las remuneraciones incluyen pagos por viaje, que consideran características como distancia, duración, lugar de inicio y fin, así como demandas en tiempo real y tarifas dinámicas. Algunas plataformas ofrecen bonificaciones por referidos (si la persona conductora introduce a otra a la plataforma) o por completar una cantidad específica de viajes en un período determinado. La forma y frecuencia de pago suelen ser semanales, con transferencias a cuentas bancarias, aunque algunas permiten retiros inmediatos con una comisión adicional.

Actualmente, sigue siendo un desafío cuantificar con precisión la cantidad de personas que trabajan en plataformas digitales, debido a la información limitada disponible en la mayoría las encuestas nacionales. En el caso específico de las plataformas de transporte de personas, el presente estudio realizó un esfuerzo por estimar su magnitud a partir de los datos disponibles. Se estimó que más de 1,7 millones de personas trabajan en plataformas de transporte en América Latina, de las cuales alrededor de 220 mil son mujeres. La Tabla 1 presenta un resumen de la información relevada para la región: detalla por país (columna 1) la cantidad de personas trabajadoras en este tipo de plataformas y qué proporción de la población económicamente activa representan (columnas 2 y 3), la cantidad de mujeres que trabajan en estas plataformas y qué proporción de la población económicamente activa de mujeres representan (columnas 4 y 5), y cuál es la tasa de representación femenina (TRF)⁴. En cuanto al porcentaje de mujeres trabajando en estas plataformas respecto a la población de mujeres económicamente activa, se destacan Brasil, Portugal, y Costa Rica), mientras que los países con una TRF más alta son Brasil y Paraguay (43 % y 35 %, respectivamente). En contraste, países como Perú y Colombia tienen una TRF más baja (8,8 % y 12,0 %, respectivamente).

4. Ver el Anexo Metodológico para un detalle de su cálculo e interpretación

TABLA 1.

Total de personas trabajadoras y de mujeres trabajadoras en plataformas de transporte de personas en Iberoamérica, participación en la población económicamente activa y tasa de representación femenina (2024)

País	Total	% PEA _{total}	Mujeres	% PEA _{mujeres}	TRF
Iberoamérica	1.772.537	0,56%	220.637	0,16%	0,29
Andorra	n.d.		n.d.		
Argentina	160.000	0,72%	14.400	0,15%	0,21
Bolivia	n.d.		n.d.		
Brasil	778.000	0,73%	145.486	0,32%	0,43
Chile	40.943	0,41%	4.504	0,11%	0,26
Colombia	84.000	0,32%	4.200	0,04%	0,12
Costa Rica	25.800	1,10%	2064 *	0,22%	0,20
Cuba	n.d.		n.d.		
Ecuador	28.000	0,32%	1.568	0,04%	0,14
El Salvador	n.d.		n.d.		
España	120.996	0,50%	9680 *	0,09%	0,17
Guatemala	20.000	0,27%	1600 *	0,06%	0,23
Honduras	n.d.		n.d.		
México	308.000	0,51%	21.560	0,09%	0,17
Nicaragua	n.d.		n.d.		
Panamá	7.000	0,32%	560 *	0,06%	0,20
Paraguay	14.000	0,41%	2.030	0,14%	0,35
Perú	47.000	0,25%	1.880	0,02%	0,09
Portugal	77.441	1,43%	6196 *	0,23%	0,16
Rep. Dominicana	31.500	0,59%	2.520	0,11%	0,19
Uruguay	1.856	0,11%	149 *	0,02%	0,17
Venezuela	28.000	0,25%	2240 *	0,06%	0,22

Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas oficiales (Brasil y Chile), investigaciones y documentos de política de organismos internacionales, artículos en revistas académicas y notas periodísticas.

Nota: "n.d." indica que el dato no está disponible, y el asterisco (*) indica que no se cuenta con el porcentaje de participación femenina, se aproximó este valor tomando la mediana de la participación femenina en este tipo de plataforma de los países en los que sí se cuenta con esta información.

Reparto de comida y de paquetes

El segundo conjunto de plataformas de trabajo basadas en la ubicación corresponde al reparto de comida y paquetes. El crecimiento del sector en la región se inició en la segunda mitad de la década de 2010, consolidando su presencia y acelerando su crecimiento a partir de la pandemia de COVID-19⁵. Las plataformas de reparto en Iberoamérica presentan una relativa homogeneidad en lo que respecta a sus características y modelos de negocios:

- **Personas usuarias e interacciones principales:** Estas plataformas suelen contar con una estructura triangular de personas usuarias, compuesta por repartidoras y repartidores, clientela y comercios o restaurantes. Estas plataformas gestionan el proceso desde la toma del pedido del cliente hasta la

5. Pedidos Ya y UberEats se destacan como las plataformas más extendidas, operando en la mayoría de los países analizados. Otras plataformas, como Cornershop, Chazki y Yaigo, tienen una expansión más limitada, operando en un número reducido de países. En este contexto, se destaca el caso de iFood, que, a pesar de ser la principal plataforma de reparto en Brasil, no opera en otros países de la región.

entrega, cobrando a la o el cliente y pagando tanto al comercio como a la persona que reparte. Las interacciones principales se centran en la coordinación entre la clientela, el comercio y la persona que reparte, asegurando que el pedido sea retirado, verificado y entregado de manera eficiente.

- **Comisiones de intermediación:** En general, las plataformas suelen aplicar una comisión variable a los comercios o restaurantes, que depende del valor del producto. Además, se cobra un cargo por servicio a los y las clientes, que puede tener descuentos según su categoría.
- **Gestión de la provisión del servicio laboral:** La mayoría de las plataformas utilizan un sistema de asignación directa de los pedidos, donde la persona repartidora puede aceptar o rechazar la tarea. Algunas ofrecen opciones de autoaceptación, lo que agiliza el proceso. La definición de la tarea incluye la retirada del pedido en el comercio o supermercado y su entrega a las y los clientes. El criterio de aprobación de la tarea generalmente requiere la confirmación de entrega. Los mecanismos de evaluación incluyen calificaciones de clientela y restaurantes, así como criterios cuantitativos basados en la cantidad de pedidos, la aceptación y el rechazo de tareas.
- **Remuneración por el trabajo:** En general, los componentes de las compensaciones incluyen montos fijos, multiplicadores por distancia recorrida, precios por pedido retirado o entregado, y compensación por hora por exhibición de material publicitario. Además, se liquidan las propinas recibidas a través de la aplicación. La forma y frecuencia de pago varían, con opciones que van desde pagos semanales hasta la posibilidad de decidir la frecuencia de cobro en ciertos casos.

Sigue también siendo un desafío cuantificar con precisión la cantidad de personas que trabajan en este tipo de plataformas digitales, debido a la información limitada disponible en la mayoría de las encuestas nacionales. En el caso de las plataformas de reparto, el presente estudio realizó un esfuerzo por estimar su magnitud a partir de los datos disponibles. En estas plataformas en la región, se estima que trabajan algo más de 1,4 millones de personas, incluyendo a 227 mil mujeres, que supone un 0,18 % de la PEA de mujeres para la región (Tabla 2). Así, si bien constituye una ocupación altamente masculinizada, en términos relativos es un sector con una mayor participación femenina respecto a las plataformas de transporte de personas. En términos de la TRF, México y Brasil lideran la región, seguidos por Argentina y Chile.

TABLA 2.

Total de personas trabajadoras y de mujeres trabajadoras en plataformas de reparto de comida y paquetes en Iberoamérica, participación en la población económicamente activa y tasa de representación femenina (2024)

País	Total	% PEA _{total}	Mujeres	% PEA _{mujeres}	TRF
Iberoamérica	1.408.798	0,46%	227.833	0,18%	0,38
Andorra	n.d.		n.d.	n.d.	
Argentina	75.000	0,34%	13.500	0,14%	0,42
Bolivia	n.d.		n.d.	n.d.	
Brasil	589.000	0,55%	110.143	0,24%	0,43
Chile	20.258	0,20%	3.039	0,07%	0,35
Colombia	67.000	0,25%	6.700	0,06%	0,24
Costa Rica	29.000	1,24%	1.450	0,16%	0,13
Cuba	n.d.		n.d.	n.d.	
Ecuador	18.800	0,22%	1.504	0,04%	0,19
El Salvador	n.d.		n.d.	n.d.	
España	193.594	0,80%	19360 *	0,17%	0,21
Guatemala	n.d.		n.d.	n.d.	
Honduras	1.620	0,04%	162 *	0,01%	0,29
México	350.000	0,58%	66.500	0,28%	0,47
Nicaragua	n.d.		n.d.	n.d.	
Panamá	n.d.		n.d.	n.d.	
Paraguay	14.000	0,41%	882	0,06%	0,15
Perú	17.047	0,09%	1.245	0,01%	0,16
Portugal	n.d.		n.d.	n.d.	
Rep. Dominicana	12.000	0,23%	1200 *	0,05%	0,24
Uruguay	3.000	0,17%	300 *	0,04%	0,21
Venezuela	18.479	0,17%	1848 *	0,05%	0,27

Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas oficiales (Brasil y Chile), investigaciones y documentos de política de organismos internacionales, artículos en revistas académicas y notas periodísticas.

Nota: "n.d." indica que el dato no está disponible, y el asterisco (*) indica que no se cuenta con el porcentaje de participación femenina, se aproximó este valor tomando la mediana de la participación femenina en este tipo de plataforma de los países en los que sí se cuenta con esta información.

Cuidados y tareas del hogar

Comparadas con las plataformas de transporte y reparto, las plataformas de cuidados y tareas del hogar presentan un grado mucho menor de desarrollo y extensión en la región iberoamericana, así como una mayor heterogeneidad. Esta situación es muy significativa a la hora de considerar los desafíos y oportunidades para las mujeres. El relativo desarrollo limitado de las plataformas de cuidados y tareas del hogar se expresa también en sus características:

- **Personas usuarias e interacciones principales:** las plataformas conectan a personas trabajadoras domésticas con clientela que requiere servicios de limpieza y mantenimiento del hogar. Las interacciones principales incluyen la toma de la solicitud del servicio, la asignación de una persona para realizar la tarea y, en algunos casos, la gestión del cobro y el pago a la persona trabajadora.

- **Comisiones de intermediación:** Algunas plataformas cobran una comisión fija por realizar el emparejamiento, que puede incluir cambios de persona si la o el cliente no queda satisfecho. Otras cobran el total del servicio y luego pagan a la persona trabajadora, con comisiones adicionales como una tarifa de adhesión o una comisión mensual para recibir trabajos.
- **Gestión de la provisión del servicio laboral:** Algunas plataformas asignan un perfil de trabajadora según el pedido de la o el cliente, quien luego debe confirmar la selección. Otras permiten a la clientela elegir entre varias opciones de trabajadoras, mostrando comentarios, rankings y detalles sobre su experiencia. La definición de la tarea se acuerda entre la trabajadora y la o el cliente, a menudo dentro de un marco de tareas tipificadas. El criterio de aprobación de la tarea también se basa en este acuerdo mutuo, aunque algunas plataformas incluyen sistemas de evaluación y sanción asociados. Los mecanismos de evaluación suelen incluir sistemas de estrellas, donde tanto empleadas como clientes pueden calificarse mutuamente.
- **Remuneración por el trabajo:** el modo de fijación de la compensación suele ser acordado entre la persona empleada y cliente, con sugerencias de un piso mínimo por parte de la plataforma, o definido directamente por la plataforma según la tarea, duración y frecuencia. Los componentes de las compensaciones pueden incluir bonos por referidos o ser establecidos por las trabajadoras. La forma y frecuencia de pago varían, con opciones que van desde acuerdos directos entre las partes hasta pagos semanales gestionados por la plataforma.

La información disponible en este tipo de plataformas es muy escasa, por tanto. No puede realizarse una estimación de la cantidad de trabajadoras y trabajadores que utilizan estas plataformas.

Plataformas de trabajo en línea

Las plataformas de trabajo en línea presentan características significativamente diferentes a las plataformas de trabajo basadas en la ubicación. En primer lugar, operan como un mercado global de trabajo en línea, que permite distribuir y externalizar ciertas actividades económicas, reduciendo su vinculación con los mercados laborales locales. En comparación con las plataformas basadas en la ubicación, la fuerza de trabajo en línea es mucho más invisible y está dispersa globalmente, al mismo tiempo, permite a los trabajadores y las trabajadoras acceder a un mercado de trabajo global. El trabajo en plataformas en línea abarca una amplia gama de actividades, que incluyen desarrollo de software, creación de contenidos creativos y multimedia, traducción y escritura, administración e introducción de datos y servicios profesionales. Estas actividades pueden realizarse de manera independiente o como parte de proyectos más grandes. Algunos trabajos requieren habilidades altamente especializadas, como programación o traducción, mientras que otros solo necesitan habilidades técnicas básicas, como la introducción de datos. Esta variedad permite que personas con diferentes niveles de experiencia y formación puedan participar en este mercado laboral. La capacidad de trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento es una de las principales características valoradas por las personas que trabajan en estas plataformas, aunque también presenta desafíos relacionados con la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo.

Si bien aún no hay una terminología acordada, las plataformas en línea pueden clasificarse en cuatro tipos, (Berg et al., 2019 y Cravo, 2025) que se detallan a continuación:

Plataformas de trabajo *freelance* o que agrupan a personas trabajadoras autónomas. Suelen ofrecer tareas a corto plazo o un trabajo por contrato basado en un proyecto para una o un cliente⁶. El tipo de trabajo o tarea puede variar considerablemente y puede incluir desarrollo de software, ciencia de datos, diseño, redacción, traducción, asistencia jurídica y administrativa, atención a la clientela, ventas y marketing, gestión, contabilidad, ingeniería y otras actividades. La estructura de comisiones de gestión del servicio laboral varía, pero generalmente las plataformas cobran un porcentaje del monto total del proyecto. Los mecanismos de evaluación suelen incluir sistemas de calificaciones y reseñas, donde tanto clientela como *freelancers* se evalúan mutuamente. En cuanto a la remuneración por el trabajo, el modo de fijación puede ser acordado entre las partes o establecido por el cliente en la publicación del proyecto, y los componentes incluyen el pago base por el servicio, posibles bonificaciones por calidad o cumplimiento de plazos y, en algunos casos, propinas.

Plataformas *crowdwork* o de microtareas: Los trabajos que ofrecen suelen consistir en una única tarea a realizar, caracterizadas por ser cortas, rápidas y a menudo repetitivas⁷. Las personas usuarias principales son solicitadoras (quienes publican las tareas) y las y los *crowdworkers* (quienes las realizan). El rol de la plataforma es organizar entre las partes, facilitando la distribución, ejecución y pago de las tareas. En cuanto a las comisiones, estas plataformas suelen retener un porcentaje del pago ofrecido por las personas solicitantes. La gestión del proceso de trabajo comienza con la definición detallada de la tarea por parte de quien la solicita, que establece instrucciones precisas y criterios de calidad. Las personas trabajadoras seleccionan las tareas que desean realizar, las completan y las envían para su revisión. La aprobación depende de si la tarea cumple con los requisitos especificados; algunos sistemas utilizan validación automática, mientras que otros requieren una revisión manual por parte de quien solicita el servicio. El rendimiento de las personas trabajadoras se evalúa a través de tasas de aprobación, precisión y, en algunos casos, calificaciones directas. La remuneración suele fijarse de antemano por tarea completada, con montos que pueden variar según la complejidad y la duración de la tarea, aunque suelen ser pagos pequeños debido a la naturaleza repetitiva y simple del trabajo.

Plataformas *free competition work*, o de asignación de tareas por concurso. Los concursos libres son tareas en las que primero se completa el trabajo en su totalidad, luego se evalúa el trabajo y solo reciben un pago quienes resultan ganadoras/es⁸. Este enfoque es especialmente popular en áreas creativas, como diseño gráfico y redacción. El rol de la plataforma es facilitar el proceso competitivo proporcionando un espacio donde la clientela pueda publicar concursos detallando sus necesidades, mientras que las personas diseñadoras presentan sus propuestas en respuesta a esas especificaciones. La plataforma cobra comisiones que suelen deducirse del pago final del trabajo, además de posibles tarifas adicionales al cliente por la gestión del concurso o servicios premium, como acceso a diseñadoras y diseñadores destacados o mayor visibilidad del proyecto. El criterio de aprobación y evaluación está en manos de la clientela, quien puede solicitar modificaciones antes de elegir un ganador o ganadora. La remuneración se fija previamente para quien es seleccionado y, en algunos casos, la clientela puede ofrecer pagos adicionales por trabajos destacados o para adquirir derechos adicionales.

6. Algunas plataformas de este tipo operando en la región son 99freelas, Fiverr, Freelancer, SoyFreelancer, Upwork y Workana.
7. Plataformas como Amazon Mechanical Turk, Appen, Clickworker, CrowdFlower, Microworker y Prolific se especializan en esta modalidad de trabajo.

8. En la región algunas de las plataformas utilizadas son 99designs, 99freelas, Crowdspring, DesignCrowd, Freelancer, Fiverr, Upwork y Workana.

Plataformas de competitive programming o programación por concurso: ofrecen tareas de programación informática donde personas suelen competir para obtener la mejor solución, obteniendo a cambio un premio por encontrar la mejor solución técnica⁹. Las plataformas organizan las competencias y proporcionan el entorno técnico para la presentación y evaluación de las soluciones, además de gestionar la interacción entre las/os participantes y los clientes. En general, estas plataformas no cobran comisiones a las personas que programan, ya que su modelo de negocio se basa en tarifas cobradas a las empresas por organizar los concursos o acceder al talento, aunque algunas pueden deducir un pequeño porcentaje de las recompensas. Las personas que participan y desarrollan sus soluciones dentro de un tiempo limitado y las presentan a través de la plataforma, donde son evaluadas automáticamente en función de criterios como eficiencia, corrección y originalidad, o bien revisadas manualmente por un jurado técnico. Los resultados se publican en tablas de clasificación y el desempeño de quienes compiten puede influir en su reputación y acceso a futuras oportunidades dentro de la plataforma. La remuneración suele fijarse como premios en efectivo para quienes resulten ganadoras/es, aunque también pueden incluir contratos laborales, becas o reconocimientos profesionales.

Identificar y cuantificar a las personas que trabajan en plataformas digitales en línea resulta aún más difícil, ya que realizan sus tareas desde el hogar o desde cualquier lugar con conexión a internet, lo que las hace menos visibles que quienes trabajan en plataformas digitales basadas en la ubicación. En este estudio, se utiliza la estimación de 154 millones de personas trabajadoras en plataformas en línea a nivel global realizada por Datta et al (2023) y en base a este total, se utilizarán las cuotas por país y tasas de participación femenina estimadas por el Online Labour Index (desarrollado en colaboración entre OIT y el Oxford Internet Institute), para proveer una indicación inicial de cantidad de trabajadoras por país y por ocupación. Desta manera, se estima que 8,3 millones de personas (2,5 % de la PEA) trabajan por medio de ellas, de las cuales 2,8 millones son mujeres (2 % de la PEA femenina), lo que resulta en una TRF de 0,8 (Tabla 3). En este sentido, y a diferencia de las plataformas de trabajo basadas en ubicación más masivas (de transporte y reparto), en las plataformas de trabajo en línea las tasas de participación femenina parecen ser más elevadas. La incidencia en la PEA es cercana al 2 %, con TRF que no son menores a 0,7 en ningún caso.

9. Las principales plataformas de este tipo en la región son Beecrowd, Codeforces, Jovoto, TopCoder y Freelancer. Si bien la mayoría de las plataformas de trabajo en línea corresponde a una sola de los tipos descritos, algunas de ellas ofrecen tareas bajo diversas modalidades.

TABLA 3.

Total de personas trabajadoras y de mujeres trabajadoras en plataformas de trabajo en línea en Iberoamérica, participación en la Población Económicamente Activa y tasa de representación femenina (2024)

País	Total	% PEA _{total}	Mujeres	% PEA _{mujeres}	TRF
Iberoamérica	8.302.456	2,50%	2.843.201	2,02%	0,81
Andorra	316	0,58%	164	0,66%	1,14
Argentina	1.464.540	6,64%	542.270	5,68%	0,86
Bolivia	61.600	0,92%	18.613	0,60%	0,66
Brasil	759.220	0,71%	250.509	0,54%	0,76
Chile	121.660	1,22%	41.182	0,97%	0,79
Colombia	925.540	3,49%	287.849	2,62%	0,75
Costa Rica	294.140	12,57%	105.343	11,38%	0,91
Cuba	n.d.		n.d.		
Ecuador	184.800	2,13%	51.690	1,44%	0,68
El Salvador	44.660	1,56%	17.547	1,48%	0,95
España	773.080	3,19%	268.890	2,37%	0,74
Guatemala	41.580	0,56%	15.014	0,59%	1,06
Honduras	46.200	1,10%	16.824	1,15%	1,05
México	762.300	1,27%	266.312	1,11%	0,87
Nicaragua	72.380	2,29%	24.210	1,95%	0,85
Panamá	26.180	1,21%	10.582	1,20%	0,99
Paraguay	15.400	0,45%	5.363	0,37%	0,83
Perú	455.840	2,45%	145.173	1,72%	0,70
Portugal	340.340	6,29%	122.918	4,60%	0,73
Rep. Dominicana	127.820	2,40%	36.776	1,67%	0,69
Uruguay	135.520	7,70%	42.495	5,16%	0,67
Venezuela	1.649.340	14,90%	573.476	14,09%	0,95

Fuente: Elaboración propia en base a Datta et al (2023) y Online Labour Index.

Nota: "n.d." indica que el dato no está disponible.

3. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS. OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS

Esta sección aborda, desde una perspectiva de género, las oportunidades y desafíos que enfrentan las mujeres en la economía de plataformas. A partir de los resultados de una encuesta en línea aplicada a 1.153 trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales, realizada por la OIT entre diciembre de 2023 y marzo de 2024 (Cravo, 2025), así como del análisis de literatura especializada previa se presentan los principales hallazgos y tendencias que permiten comprender con mayor profundidad la situación de las mujeres en este ámbito laboral.

3A. PLATAFORMAS DE TRABAJO BASADAS EN UBICACIÓN

En los últimos años, el trabajo en plataformas de ubicación ha despertado un creciente interés, reflejado en una multiplicidad de estudios que abordan sus diversas dimensiones y consecuencias en América Latina. Sin embargo, la literatura que analiza este fenómeno desde una perspectiva de género sigue siendo acotada (Bridi et al., 2024). Una de las principales dificultades para el análisis riguroso del trabajo en plataformas radica en la ausencia de estadísticas internacionales oficiales sobre este tipo de actividad laboral. Si bien algunos países de la región han comenzado a implementar experiencias de registro y medición, estas aún son incipientes y limitadas, lo que plantea desafíos para la caracterización sociodemográfica de las personas que las utilizan y su comparación regional.

I. ¿Quiénes trabajan en las plataformas de ubicación?

El perfil sociodemográfico de las personas trabajadoras varía en los distintos tipos de plataforma de ubicación. En general, en las plataformas de reparto parece que se concentran poblaciones más jóvenes, mientras que en las plataformas de transporte de pasajeros y de cuidados y tareas del hogar la edad promedio es superior. Por ejemplo, algunos estudios sugieren que la edad promedio en las plataformas de transporte en Brasil, Chile, Colombia y México es alrededor de 37-38 años, mientras que en las plataformas de reparto son mayoría los jóvenes entre 18 y 35 años (Azuara et al., 2019; Keller, 2021). Se trata de ocupaciones con una importante participación de personas en movilidad humana. Su participación es superior en las plataformas de reparto respecto a las plataformas de transporte de personas, lo cual puede

atribuirse a las menores barreras a la entrada que presentan las primeras al requerir medios de transporte más económicos (CEPAL/OIT, 2021).

En las plataformas de cuidados y tareas del hogar en América Latina trabajan fundamentalmente mujeres, con una sobrerrepresentación de poblaciones vulnerables con múltiples interseccionalidades como población indígena, afrodescendiente, en movilidad humana y otras (Poblete et al., 2024). Las trabajadoras del hogar en plataformas digitales tienen un rango de edad amplio, entre 18 y 60 años, y la mayoría son madres y/o las principales proveedoras de sus hogares (Teixeira, 2024). En este sentido, **el perfil sociodemográfico de las trabajadoras del hogar de plataformas reproduce el que se ha observado tradicionalmente en esta ocupación.**

Tanto la actividad de entregas a domicilio, como el transporte de personas y trabajo de cuidados remunerado y tareas del hogar son ocupaciones con un perfil de género muy marcado, que parece replicarse en el trabajo de plataformas. Sin embargo, en los dos primeros casos la masculinización de la actividad, aunque es persistente, se atenúa. En ambas ocupaciones, ha habido un crecimiento de la participación de las mujeres desde la llegada de las empresas de plataformas a la región (García, 2023; Haidar et al., 2023; Pereyra et al., 2021).

Con todo, parece que la participación femenina sigue siendo baja y cabe analizar cómo interactúan las desigualdades de género preexistentes con las características específicas del trabajo en este tipo de plataformas.

En primer lugar, y especialmente para las plataformas de transporte de personas, resulta crítica una barrera cultural: existe una fuerte asociación de la conducción con la masculinidad¹⁰. Las mujeres representan el 21 % de las trabajadoras del sector transporte en América Latina y el Caribe, con importante variabilidad según el país (Observatorio Iberoamericano de Seguridad Vial, 2023). Sin embargo, estas estadísticas comprenden un gran conjunto de ocupaciones vinculadas al sector y, si bien no están desagregadas por tipo de tarea, en la conducción de medios de transporte es esperable que sea muy inferior. Esta pauta cultural, tiende a desalentar la participación de mujeres en las plataformas de transporte de personas. En efecto, algunas mujeres que trabajan en estas plataformas a menudo tienen experiencias laborales previas en campos tradicionalmente masculinos, como el transporte de caudales o la conducción de camionetas (García, 2023).

En segundo lugar, hay otra barrera de acceso muy relevante vinculada a las herramientas de trabajo necesarias: disponer de un teléfono móvil inteligente y, en las plataformas de transporte de personas y reparto, contar con un vehículo propio. En la mayoría de las plataformas de ubicación estas herramientas son autogestionadas por la persona trabajadora. Sin embargo, los datos indican las mujeres en países de bajos y medianos ingresos tienen menos acceso a teléfonos inteligentes, lo que dificulta su participación en

10. En Argentina, el 31 % de las licencias de conducir emitidas en 2022 corresponden a mujeres (Ministerio de Transporte, 2023), en Chile, en 2022 el 27 % de las licencias (Subsecretaría de Transportes, 2025) y en España el 45 % (Observatorio Nacional de Seguridad Vial, 2024). Dos tercios de las mujeres uruguayas mayores de 18 años no tienen libreta de conducir, mientras que ese es el caso sólo para un tercio de los varones (Hernández, 2019).

el trabajo en plataformas, especialmente cuando deben compartir dispositivos¹¹. En el reparto, suelen usar bicicletas en lugar de motos, limitando sus ingresos, mientras que en el transporte la falta de un vehículo motorizado muchas veces directamente las excluye¹².

Estas diferencias en el acceso a los medios de trabajo son reforzadas por las desigualdades en el acceso a recursos financieros que podrían resolverlo. Las mujeres, especialmente aquellas de entornos marginados, tienen menor acceso a cuentas bancarias y líneas de crédito en comparación con los varones (ONU Mujeres, 2021). En tal sentido, la falta de inclusión financiera representa un obstáculo para poder utilizar la mayoría de las plataformas, que suelen tener como requerimiento la titularidad de una cuenta bancaria. Asimismo, la brecha financiera supone una mayor dificultad para cubrir los costos iniciales para comenzar a usar la plataforma, como la compra de un vehículo, una motocicleta, u otros equipos de trabajo (Fairwork, 2023b; Robinson, 2018; Vaca Trigo & Valenzuela, 2022).

II. ¿Por qué las mujeres trabajan en las plataformas de ubicación en Iberoamérica?

En general, las investigaciones realizadas a trabajadoras de plataformas evidencian una valoración positiva: ya sea por la flexibilidad horaria que proponen o la inmediatez con la que es posible generar ingresos. Los motivos que llevan a las mujeres a trabajar en plataformas de ubicación no pueden evaluarse sin considerar los desafíos que encuentran en otro tipo de empleos. Muchas mujeres recurren a las plataformas como alternativa ante la falta de empleo formal, la informalidad y la precarización del trabajo en sectores tradicionalmente feminizados, como el servicio doméstico o el comercio. Las plataformas aparecen como una fuente rápida de ingresos, sin demasiadas barreras de entrada (Pereyra et al., 2021).

El trabajo de plataformas puede brindar a las mujeres una mayor autonomía al permitirles tener un control significativo sobre su tiempo y forma de trabajo. La posibilidad de generar ingresos de forma independiente, sin depender de un empleador tradicional, se convierte en un factor para el empoderamiento económico de las mujeres. La autonomía económica que pueden lograr por medio de las plataformas representa un paso significativo para muchas mujeres que buscan mayor independencia financiera, ya que les permite tomar decisiones sobre sus vidas y mejorar su bienestar general (Dewan & Sanyal, 2023; García, 2023; Hidalgo, 2021; Súnico et al., 2023). Numerosos estudios señalan como la capacidad de "encender y/o apagar la aplicación" a discreción permite a las mujeres gestionar las tareas de cuidados que recaen desproporcionadamente sobre ellas (Barbieri et al., 2020, 2021; Darricades & Fernández Massi, 2021; Dewan, 2022; Dewan & Sanyal, 2023; European Institute for Gender Equality, 2022a; Garavaglia, 2023; García, 2023; Hidalgo, 2021; Pereyra et al., 2021). Sin embargo, esta flexibilidad se encuentra limitada por los sistemas

11. Las mujeres en países de bajos y medianos ingresos tienen un 18 % menos de probabilidades que los hombres de poseer un teléfono inteligente, afectando su acceso al trabajo en plataformas (Dewan & Sanyal, 2023). En América Latina, el acceso a la telefonía móvil varía según el país, con diferencias mínimas en algunos casos y mayor acceso femenino en otros, como Argentina y Uruguay, mientras que, en países como Guatemala o Perú, los hombres tienen ventaja (Vaca Trigo & Valenzuela, 2022). Además, muchas mujeres deben compartir sus dispositivos con familiares, lo que limita aún más su participación en estas plataformas (Fairwork, 2023b).

12. En las plataformas de reparto existe una segmentación de género en el uso de vehículos: los hombres suelen usar motos, mientras que las mujeres mayormente bicicletas (Pereyra et al., 2021). Esto limita su acceso a pedidos más lejanos y mejor remunerados, generando una brecha de ingresos (Galván & Wright, 2024). En las plataformas de transporte, la falta de un vehículo motorizado no solo reduce oportunidades, sino que directamente excluye a las mujeres de la actividad.

de incentivos y penalizaciones y los criterios de evaluación y ranking, diseñados de forma tal de fomentar la disponibilidad de las y los trabajadores en horarios específicos (CEPAL & OIT, 2021).

Ingresos y horarios nocturnos

La participación de las mujeres en estas ocupaciones es menor en los horarios nocturnos ya que suelen priorizar trabajar durante el día (Azuara et al., 2019; Pereyra et al., 2021). No trabajar en algunas franjas horarias implica no sólo dejar de percibir las tarifas más altas o premios/bonos que se suelen ofrecer en los horarios pico, sino también, dependiendo del sistema de evaluación de cada plataforma, puede limitar en puntaje obtenido y/o restringir la posibilidad de elegir libremente en qué franjas horarias conectarse (Fairwork, 2023b; García, 2023; Pereyra et al., 2021).¹³

Formalización

En América Latina, la clasificación de las personas que trabajan en plataformas de ubicación como asalariadas, es la excepción¹⁴. Esta situación conlleva importantes limitaciones para el acceso a la seguridad social, especialmente en aquellos países con un sistema de protección social de tipo contributivo, basado en la relación laboral asalariada y formal. Si bien están previstas formas de protección para los trabajadores y las trabajadoras autónomas, las prestaciones suelen ser más limitadas y no contemplan su inestabilidad de ingresos y las jornadas laborales discontinuas, características del trabajo independiente en general. Por ello, las personas que trabajan en plataformas digitales no ligadas a una vinculación laboral suelen verse excluidas de los sistemas de protección social o recibir solo garantías mínimas (Robles et al., 2023).

Ello implica, entre otras cuestiones, no contar con beneficios laborales como licencias por maternidad o cuidado de familiares enfermos, lo que dificulta aún más su capacidad para conciliar trabajo y cuidado (García, 2022). En este sentido, la imposibilidad de contemplar situaciones particulares de salud y de la vida personal y familiar en la gestión algorítmica, tal como está diseñada, implica desconocer las necesidades y responsabilidades de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, principalmente mujeres.

En este aspecto, las plataformas de cuidados y tareas del hogar se distinguen de aquellas de reparto y transporte. Si bien hay diferentes modelos, el más difundido, en el que la plataforma actúa como intermediario entre la trabajadora y la clientela, no garantiza por sí mismo la formalización del vínculo laboral. Sin embargo, ofrecen servicios para gestionar la relación laboral: facilitan el registro de la trabajadora, el pago de contribuciones y la elaboración de recibos de sueldo (Poblete et al., 2024). La incorporación de

13. Por ejemplo, un estudio en el sector de transporte en Argentina reveló una diferencia en el ingreso horario del 5 % entre conductoras y conductores (Grow & Uber, 2021). Para el caso de las repartidoras, otro estudio también encuentra una brecha salarial horaria, que atribuye no solo a la diferencia en las franjas horarias sino también a la falta de acceso a activos productivos, como motocicletas, limitando la velocidad y eficiencia y, por ende, la cantidad de tareas que se pueden realizar en un mismo lapso (Pereyra et al., 2021). En el caso de las plataformas de trabajo doméstico no hay estudios que exploren específicamente las brechas de género en la ocupación, pero sí indagan en la comparación entre los ingresos de la ocupación dentro y fuera de plataformas. Aquí la evidencia es mixta: algunos casos se observan mejoras en comparación con el trabajo doméstico tradicional (Teixeira, 2024), pero también existen situaciones en las que se alinea con el salario mínimo legal (Posso Quiceno et al., 2024) o que, si bien la remuneración de referencia propuesta por la plataforma supera el salario mínimo legal, resulta inferior respecto al salario de mercado (Pereyra et al., 2023).

14. Por ejemplo, en 2022 Chile aprobó una ley para regular la actividad que contempla ambas formas y que establece el acceso a la seguridad social y la cobertura en caso de accidentes como derechos mínimos garantizados para ambas figuras. En otros países ha habido avances en instancias judiciales, especialmente en relación con las plataformas de reparto, pero aun así el vínculo asalariado es minoritario.

este tipo de servicios para la o el empleador ha contribuido a la formalización de las trabajadoras (Pereyra et al., 2022). Otras empresas de plataforma de cuidados y tareas del hogar, que ofrece servicios de más corta duración, han contratado formalmente a sus trabajadoras, o al menos a una parte de ellas (Cebollada Gay, 2021; Fairwork, 2023a).

Finalmente, otro aspecto vinculado a la formalización refiere a las posibilidades de inclusión financiera. De un relevamiento realizado en 2022 a trabajadoras de plataformas de cuidados y tareas del hogar en cuatro países latinoamericanos, surge que el trabajo a través de estas plataformas tiene un rol dinamizador en la inclusión financiera de las mujeres trabajadoras, principalmente a través de la formalización registral y la estabilización de ingresos (Díez et al., 2023). Se destaca allí que las plataformas generan información sobre los perfiles de riesgo de las trabajadoras, lo que permite otorgar financiamiento a través de la plataforma y/o contribuir a construir un perfil crediticio para acceder al sistema financiero tradicional. Sin embargo, también se advierten ciertas limitaciones o riesgos, como la falta de conocimientos financieros y las preocupaciones sobre la seguridad de los pagos en línea.

3B. PLATAFORMAS DE TRABAJO EN LÍNEA

Esta sección utiliza los datos de la Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre trabajadores de plataformas digitales (2023/2024) utilizados para el reporte regional de la OIT (Cravo, 2025). Se trata de uno de los primeros relevamientos sobre plataformas en línea que cubren toda la región¹⁵, realizado entre diciembre de 2023 y marzo de 2024, con 1153 respuestas completas (Cravo, 2025). Tanto la encuesta como el reporte son punto de base y referencia sobre la que se elabora esta sección, donde se profundizan aquellos aspectos vinculados específicamente a las desigualdades de género. El cuestionario se publicó en ocho plataformas: Workana, Upwork, SoyFreelancer, Amazon Mechanical Turk (MTurk), Clickworker, Microworkers y Prolific. La muestra final está compuesta en un 43,6 % por mujeres y un 54,8 % de varones. Es importante mencionar que es un reto generar una muestra estratificada para una encuesta de trabajadores de plataformas digitales, teniendo en cuenta que no sabemos exactamente cuántos son ni dónde están. Por lo tanto, los resultados de esta encuesta deben interpretarse como un estudio de caso basado en los datos de trabajadores de plataformas digitales que respondieron la encuesta.

I. ¿Quiénes trabajan en las plataformas en línea? Perfil de las actividades y estereotipos de género

El perfil sociodemográfico de las personas encuestadas que utilizan las plataformas de trabajo en línea en América Latina incluye de manera general personas adultas jóvenes, con mayor concentración entre los 30 y 39 años, y con alto nivel educativo. Una diferencia relevante refiere al perfil de género: si bien en las plataformas de trabajo en línea la participación de las mujeres (43,6 %) es menor a la de los varones (54,8 %), se trata de una actividad menos masculinizada de lo que ocurre en promedio en las plataformas de ubicación. A continuación, se abordan estas características sociodemográficas.

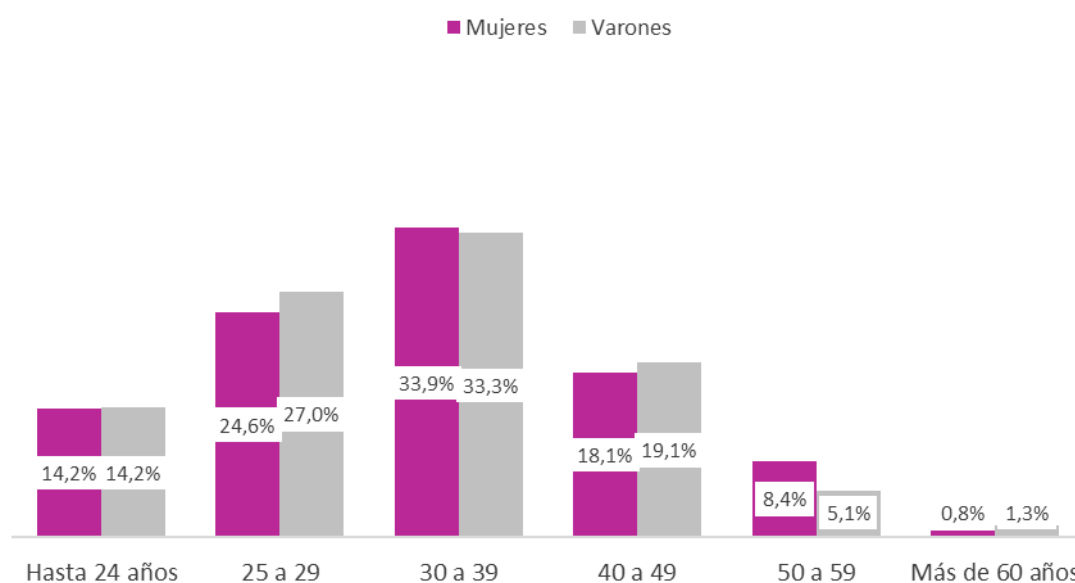
15. La encuesta recabó respuestas de 21 países latinoamericanos. El 91,7 % de las personas que respondieron la encuesta residen en seis países: Brasil (34,5 %), Chile (19,3 %), México (16,6 %), Colombia (9,7 %), Argentina (8,2 %) y Venezuela (2,4 %).

Caracterización sociodemográfica de las y los trabajadores de plataformas en línea

El 72,7 % de las mujeres encuestadas son menores de 39 años y para los varones ese porcentaje es levemente más alto (74,5 %). La **edad promedio** de las mujeres es 35,7 y de los varones 34,5. Con todo, no se observa un patrón etario por género, con excepción de lo que ocurre para las personas entre 50 y 59, el único rango etario en el cual hay más trabajadoras mujeres respecto a los varones.

GRÁFICO I.1.

Distribución de mujeres y varones según rango etario.



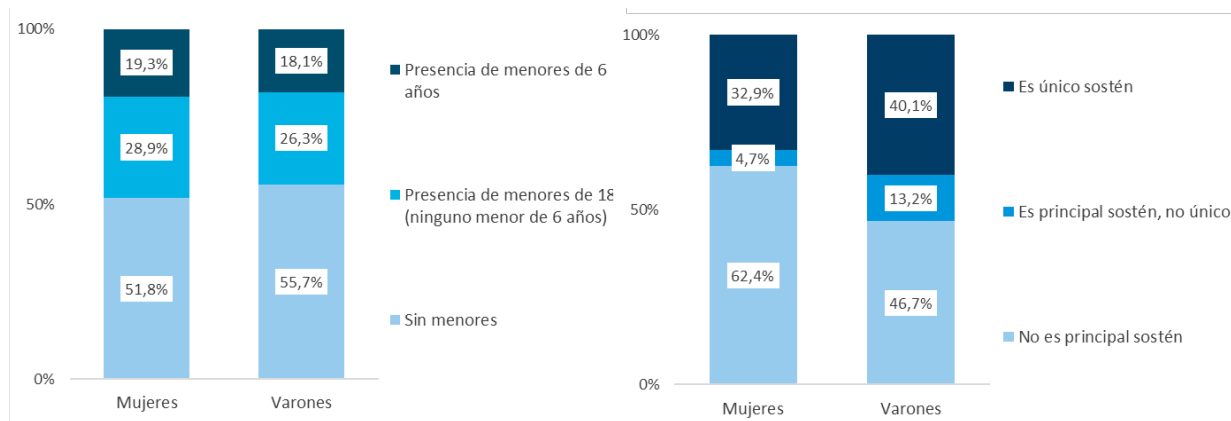
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

En comparación con lo que ocurre en las plataformas de ubicación, la presencia de **personas en movilidad humana** en las plataformas en línea es baja, alcanzando el 7 % de las mujeres y el 8,8 % de los varones. Se trata de personas con **nivel educativo más elevado**: el 57,9 % tiene un título universitario o superior y solo el 1,9 % no tiene el secundario completo. En este contexto, las mujeres cuentan con una mayor proporción de estudios superiores: el 61,1 % de las mujeres tiene un título de grado universitario o de posgrado, contra un 55,3 % de los varones. Aproximadamente 1/3 de las personas que trabajan en plataformas están estudiando -un 35 % en el caso de las mujeres y 34,8 % de los varones-.

Otro aspecto para destacar refiere a la **composición de los hogares** que integran las personas encuestadas de plataformas en línea. Más de la mitad no conviven con menores de 18 años (51,8 % para las mujeres, 55,7 % para los varones), y solo 1 de cada 5 que trabajan en plataforma tienen hijos e hijas menores de 6 años (19,3 % para las mujeres, 18,1 % para los varones). Este resultado contrasta con el obtenido en otras regiones, en los que se observa una alta participación de personas con responsabilidades de cuidado en plataformas de trabajo en línea (European Institute for Gender Equality, 2022b).

GRÁFICO I.2.

Distribución de mujeres y varones según composición del hogar



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

Perfiles y estereotipos de género en las plataformas de trabajo en línea

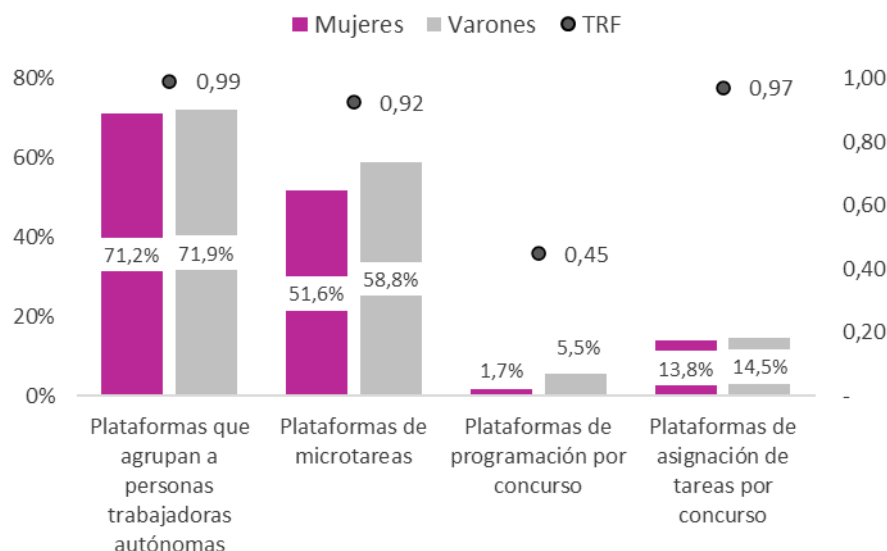
La encuesta realizada comprendió cuatro tipos de plataformas en línea diferentes: i. plataformas que agrupan a personas trabajadoras autónomas; ii. plataformas de microtarear; iii. plataformas de asignación de tareas por concurso; iv. plataformas de programación por concurso.

El gráfico I.3. presenta la tasa de representación femenina (TRF) en cada tipo de plataforma, que compara la participación de las mujeres en el tipo de plataforma específica y la participación de las mujeres en las plataformas en total. Las mujeres están levemente subrepresentadas en los cuatro tipos de plataformas¹⁶, esto se debe a que las mujeres tienden a usar más un solo tipo de plataforma en comparación con los varones, cuya presencia se intensifica por el uso combinado de diferentes tipos de plataformas a la vez. Con todo, la participación de varones y mujeres es muy similar en el tipo de plataforma en línea más utilizado, y la diferencia en plataformas de microtarear es relevante pero aun así muy inferior a la que se observa en las plataformas de ubicación más utilizadas (reparto y transporte de pasajeros). La subrepresentación es más fuerte en las plataformas de programación por concurso, que son un tipo menos utilizado, pero en las cuales la participación de varones es notablemente superior al de mujeres. La diferencia entre lo que ocurre en las dos plataformas por concurso puede explicarse por el tipo de ocupaciones asociadas a cada una de ellas. Mientras que en las plataformas de programación por concurso las tareas están asociadas al desarrollo de software y la programación (TRF: 0,45), las plataformas de asignación de tareas por concurso (TRF: 0,97) se asocian a ocupaciones más diversas como servicios, creativa y otros.

16. Hay cinco plataformas en las cuales la TRF es mayor a 1, es decir, se encuentran sobrerrepresentadas -en términos relativos, no absolutos-: Clickworker, Workana, Upwork, SoyFreelancer, 99Freelas.

GRÁFICO 1.3.

Participación en cada tipo de plataforma en línea según género y tasa de representación femenina (TRF) en cada una. Porcentaje calculado sobre el total de personas encuestadas de cada género.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

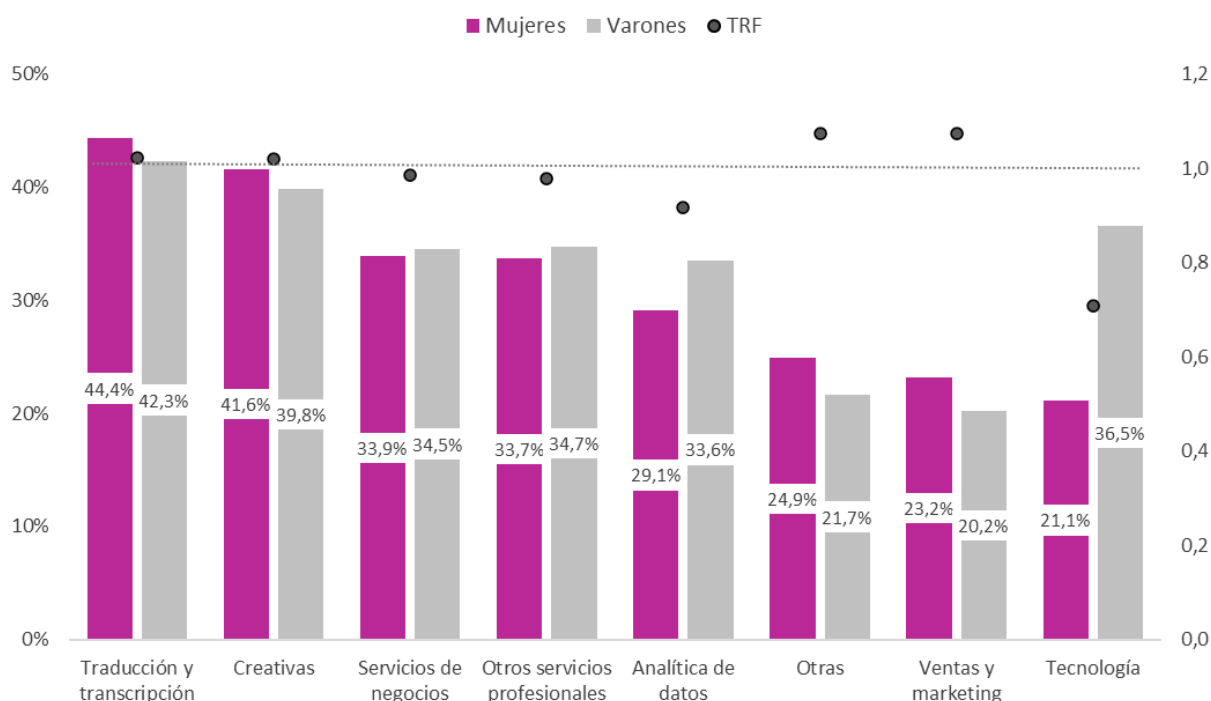
Una de las particularidades del trabajo en plataformas de trabajo en línea es que el género de la persona trabajadora suele ser un dato desconocido por el cliente. Por este motivo es esperable que aquellos factores de discriminación directa de género sean irrelevantes en la contratación. Sin embargo, esto no implica que no estén presentes los estereotipos de género que contribuyen a la masculinización de ciertas tareas y a la feminización de otras, como en otros ámbitos de trabajo.

En las diferentes ocupaciones que encontramos en estas plataformas hay mayor presencia en términos absolutos de varones, con la única excepción de la categoría "Otras actividades creativas", donde la participación de mujeres es 12 pp. superior a los varones. Sin embargo, al analizar la participación relativa, encontramos diferencias relevantes. En los cuatro conjuntos de ocupaciones más habituales la TRF es cercana a 1, es decir, hay una representación relativa bastante equitativa de varones y mujeres. Luego, en las cuatro ocupaciones menos habituales encontramos perfiles de género más marcados: las mujeres están sobrerrepresentadas en aquellas de Venta y Marketing y en Otras, y en aquellas vinculadas con Analítica de datos y Tecnología ellas están subrepresentadas. La principal explicación potencial para este resultado se vincula a las dificultades que encuentran las mujeres en su desarrollo profesional en el campo STEM, ampliamente documentado en otros estudios (ONU Mujeres, 2020)¹⁷.

17. Otra investigación que ha indagado en los estereotipos de género en la contratación en línea encuentra que las mujeres tienen significativamente menos probabilidades de ser contratadas en la categoría de Desarrollo de Software y Web, y más probabilidades en Escritura y Traducción, mientras que en la categoría de Diseño Gráfico y Multimedia no encuentra una diferencia significativa (Galperin, 2021). Además, el autor concluye que la experiencia laboral previa no atenúa la desventaja de las mujeres en ocupaciones masculinizadas y las mujeres continúan enfrentando una penalización significativa en la contratación de ocupaciones asociadas a habilidades STEM.

GRÁFICO I.4.

Participación de mujeres y varones en cada tipo de actividad y TRF (eje secundario). Porcentaje calculado sobre el total de personas encuestadas de cada género.

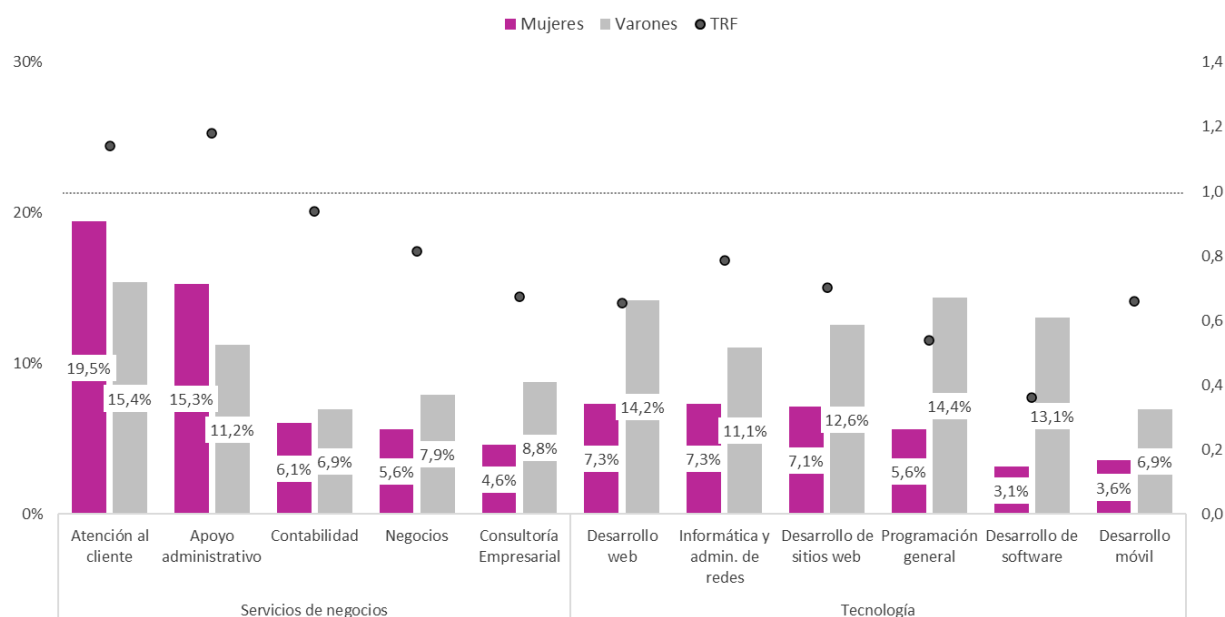


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

Mientras que las diferentes ocupaciones comprendidas en la categoría de tareas de traducción y transcripción y de tareas creativas la TRF es similar, en Servicios de Negocios se observa una situación más heterogénea. En dos ocupaciones dentro de esta categoría, que son además las que más personas trabajadoras realizan, hay mayor presencia relativa de mujeres. Se trata de tareas de atención al cliente y de apoyo administrativo. En las tres restantes -contabilidad, negocios y consultoría empresarial-, en cambio, están subrepresentadas. En las ocupaciones de tecnología, si bien la masculinización es generalizada, la subrepresentación femenina es más pronunciada en dos tipos de tarea: programación general y desarrollo de *software*. Este hallazgo es compatible con investigaciones previas, que encuentran en las plataformas de trabajo en línea la reproducción de la división entre trabajos tecnológicos masculinos sobrevalorados y trabajos femeninos invisibilizados (Tubaro et al., 2022).

GRÁFICO I.5.

Participación de mujeres y varones en las ocupaciones de negocios y servicios y de tecnología y TRF (eje secundario). Porcentaje calculado sobre el total de personas encuestadas de cada género.



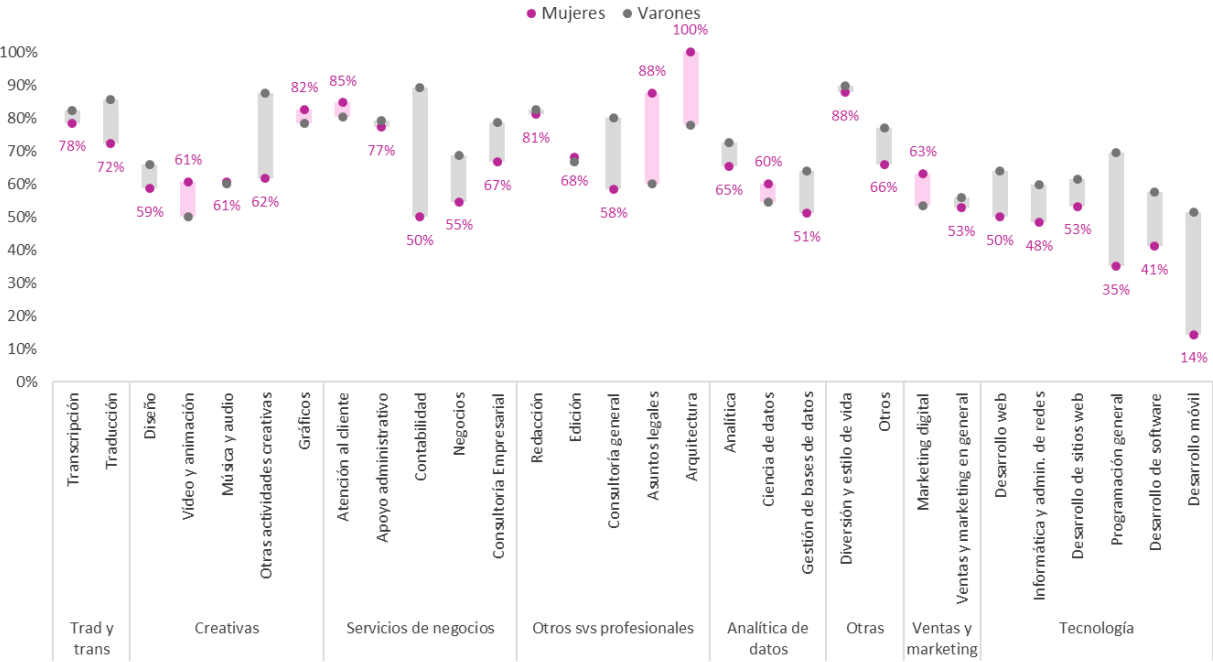
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

Si se analizan las ocupaciones en forma individual aquellas en las cuales hay sobrerrepresentación femenina son (ordenadas por cantidad de personas trabajadoras totales en la actividad): transcripción, diseño, servicio al cliente, video y animación, marketing digital, soporte administrativo, gestión de bases de datos, diversión y estilo de vida, programación general, otras actividades creativas y asuntos legales. En general, las mujeres están sobrerrepresentadas en aquellas ocupaciones en las que hay más personas trabajando, mientras que se encuentran subrepresentadas en aquellas en las cuales hay menos participantes.

La encuesta permite explorar dos aspectos vinculados a las habilidades para trabajar en plataformas. Por un lado, el manejo del idioma inglés es fundamental por ser el idioma en el cual se encuentran la mayoría de las tareas en las distintas plataformas, a pesar de que no se corresponde con el idioma de origen para las personas trabajadoras latinoamericanas. La proporción de mujeres en la muestra que hablan fluidamente inglés es significativamente menor a los varones (13,2 % vs. 22 %), pese a que no hay diferencias significativas de género según lenguaje nativo. Por otro lado, la encuesta pregunta a cada persona trabajadora si considera que tiene el nivel de habilidades necesario para realizar el tipo de tareas que se ofrecen. En las cuatro actividades más realizadas, el porcentaje de mujeres que reporta tener las habilidades suficientes es menor que el porcentaje de varones. De los 30 tipos de tareas relevadas, solo en 9 el porcentaje de mujeres que respondió tener las habilidades suficientes fue mayor al porcentaje de varones.

GRÁFICO I.6.

Porcentaje de mujeres y varones que indicaron contar con las habilidades suficientes para realizar cada tipo de tarea.



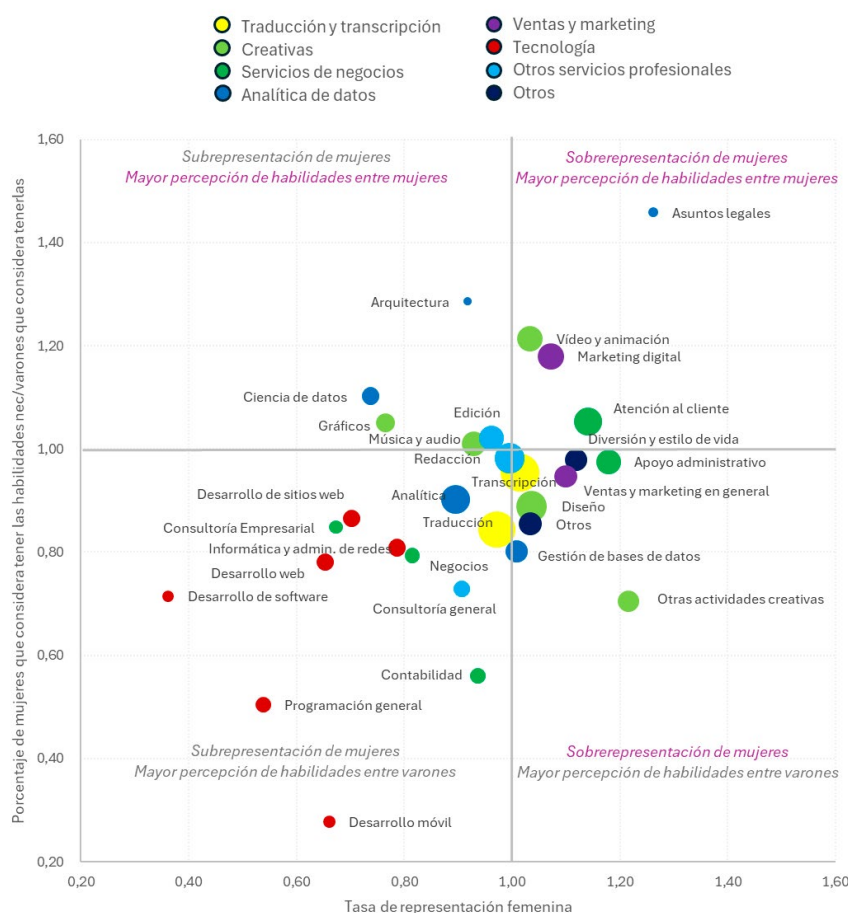
Nota de lectura: el porcentaje refiere a las respuestas de las mujeres, el sombreado gris indica cuando el porcentaje es superior para los varones y el sombreado lila cuando es superior para las mujeres.

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

Debido a que se trata de una pregunta sobre la percepción de las propias habilidades, no es posible inferir si efectivamente no cuentan con las habilidades suficientes. En general, tiende a haber una percepción más negativa de las mujeres respecto a sus propias habilidades de lo que ocurre entre los varones, en particular en lo que respecta a las habilidades digitales (EQUALS & UNESCO, 2019). En el gráfico 7 vemos, en el eje vertical, el cociente entre la percepción positiva de mujeres y de varones, de modo tal que los valores superiores a 1 indican que un porcentaje mayor de las mujeres que realizan esas tareas indicó contar con habilidades suficientes para hacerlo respecto al porcentaje de varones. En el eje horizontal encontramos la TRF de cada ocupación. Así, el cuadrante con menores observaciones es aquel en el cual las mujeres están sobrerrepresentadas en la ocupación y reportan en mayor medida contar con habilidades suficientes. La mayor cantidad de ocupaciones se ubica en el cuadrante inferior izquierdo: son ocupaciones en las que están subrepresentadas y es menor el porcentaje de mujeres que participan y reportan contar con las habilidades suficientes respecto al porcentaje de varones. Aquí se concentran todas las ocupaciones vinculadas a la tecnología: no solo hay menos mujeres, sino que, además, las que sí realizan estas actividades consideran, en mayor medida que los varones, no contar con las habilidades suficientes para cumplir con las tareas ofrecidas. De hecho, esta percepción es un factor explicativo relevante para la participación en plataformas. Al consultar sobre los motivos por los cuales no realizan más trabajos, el 12,7% de las mujeres indicó no estar calificada para el tipo de trabajo ofrecido, mientras que solo el 7,6% de los varones seleccionó esa respuesta.

GRÁFICO 1.7.

Porcentaje de mujeres y varones que indicaron contar con las habilidades suficientes para realizar cada tipo de tarea y tasa de representación femenina en esas ocupaciones.



Nota de lectura: el tamaño de las burbujas indica el porcentaje de mujeres participando en la ocupación respecto al total de mujeres que trabajan en las plataformas en línea.

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

Así, se observa que, aunque en general los sesgos de género en las plataformas en línea son menos marcados que en las plataformas basadas en la ubicación, también en este ámbito persisten desigualdades vinculadas a la masculinización o feminización de determinadas tareas. Estas diferencias no parecen deberse a factores de discriminación directa por género, sino más bien a la persistencia de estereotipos que continúan asociando ciertas actividades con hombres y otras con mujeres, como ocurre en otros ámbitos del mercado laboral.

II. ¿Por qué las mujeres trabajan en las plataformas en línea en América Latina y el Caribe? Motivos para el uso de plataformas y satisfacción laboral

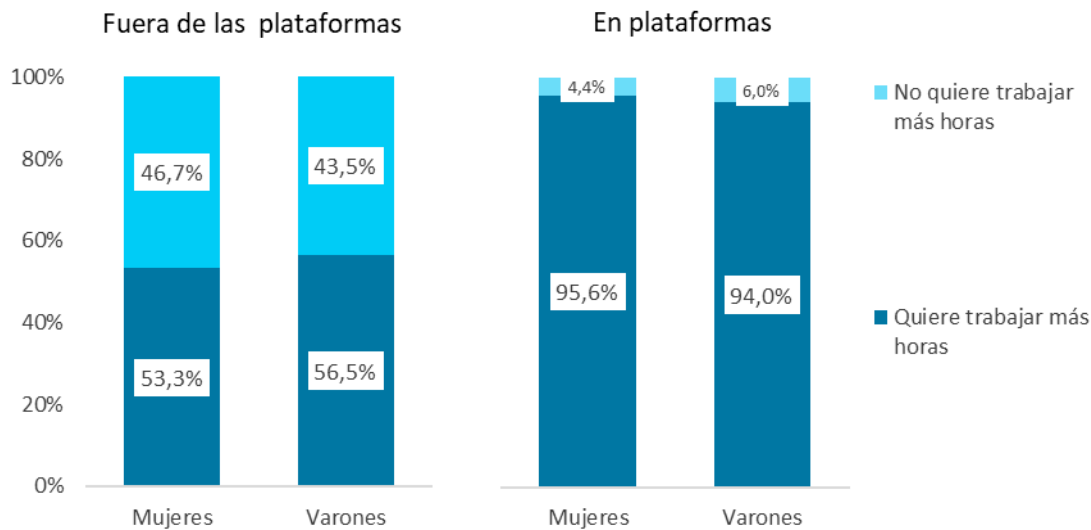
Los estudios que indagan en las percepciones de las personas trabajadoras de plataformas en línea suelen resaltar tres aspectos que son valorados muy positivamente: la flexibilidad horaria, la autonomía

en la elección de qué tipo de tareas realizar y las oportunidades de ingreso que brinda, en particular en comparación con las alternativas disponibles fuera de ellas. Estudios previos dan cuenta de una alta satisfacción respecto a estas plataformas y que desearían realizar más trabajos de este tipo (OIT, 2021).

En el caso de la encuesta que se utiliza en este estudio, 95,6 % de las mujeres encuestadas indicó que quisiera trabajar más horas en plataformas, y más de la mitad de ellas (51,8 %) respondió que el principal motivo por el cual no lo hacen es porque no hay trabajo suficiente. Otros motivos por los que trabajan menos horas de las que querrían son: que la remuneración no es suficientemente buena (14,9 %), que no tienen tiempo para dedicar más horas a este trabajo (13,4 %) y que no se sienten calificadas para otras tareas disponibles (12,7 %). En cambio, al consultar si quisieran tener más trabajo fuera de plataformas, el 46,7 % de las mujeres respondió que no, y el motivo más mencionado (20,8 %) es que sus compromisos domésticos no le permiten trabajar más fuera de plataformas -a diferencia de los varones, cuyo principal motivo es que ya ganan suficiente dinero con los trabajos que tienen-.

GRÁFICO II.1.

Deseo de trabajar más horas fuera y dentro de plataforma. En porcentaje del total de mujeres y varones.



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

Quienes trabajan exclusivamente en plataformas, y no están buscando otro trabajo, son quienes están menos interesadas en conseguir más trabajo fuera de plataformas, y son también quienes menos interés tienen en trabajar más horas en plataformas. Entre las mujeres con niñas, niños y/o adolescentes a su cargo, la proporción que desea tener más trabajo en plataformas es levemente superior a las mujeres sin hijos ni hijas (lo mismo ocurre entre los varones). En cambio, respecto al trabajo fuera de plataformas, el porcentaje de mujeres con hijos que desearía tener más trabajos es menor que entre las mujeres sin hijos; entre varones, ocurre lo contrario. Una de las diferencias más relevantes entre mujeres con y sin niñas, niños y/o adolescentes a cargo respecto a los motivos por los cuales no están trabajando más (en o fuera de plataformas) es que las primeras seleccionaron más la opción "Porque no tengo tiempo para trabajar más". Esto ocurre también entre varones, pero la diferencia es menos acentuada.

Del relevamiento realizado surge que el principal motivo para participar en las plataformas en línea está vinculado a la posibilidad o la necesidad de trabajar desde el hogar: 44,6 % de las mujeres seleccionaron como una motivación central preferir trabajar desde su casa, y 8,7 % que solo puede trabajar desde el hogar. Otro motivo vinculado a la posibilidad de elegir desde dónde trabajar, seleccionado por el 12,3 % de las mujeres encuestadas, es que este tipo de trabajos les permite emigrar hacia donde quieran. En efecto, si bien la participación de personas encuestadas en movilidad humana en estas plataformas es relativamente más baja que en las plataformas de ubicación, este grupo está sobrerrepresentado comparado con su participación en el mercado laboral total en la región. Entre las mujeres con hijos e hijas dos motivos más seleccionados respecto a las mujeres sin hijos y/o hijas a su cargo fueron: que solo pueden trabajar desde el hogar y que el pago es mejor respecto a otros trabajos.

Con relación a la autonomía y flexibilidad, aproximadamente una de cada tres mujeres (35,3 %) seleccionó como principal motivo para trabajar en este tipo de plataformas que les gusta la libertad que ofrecen. Entre quienes trabajan solo en plataformas y no buscan otros trabajos, hay dos motivos que son mucho más relevantes en este grupo respecto al resto: la libertad que les da este trabajo y que la remuneración es mejor que en otros trabajos disponibles.

GRÁFICO II.2.

Principales motivos para participar en plataformas de trabajo en línea. En porcentaje del total de mujeres y varones.

Motivo		Género	%
Flexibilidad respecto a dónde/cuándo trabajar	Prefiero trabajar desde casa	Mujeres	44,6%
		Varones	50,2%
	Me gusta la libertad	Mujeres	35,3%
		Varones	44,0%
	Me permite emigrar adonde quiera	Mujeres	12,3%
		Varones	7,6%
Situación laboral fuera de las plataformas	Sólo puedo trabajar desde casa	Mujeres	8,7%
		Varones	6,0%
	Para complementar el sueldo de otros trabajos	Mujeres	42,1%
		Varones	46,8%
	No encuentro otro empleo	Mujeres	21,0%
		Varones	18,2%
Conciliación	La remuneración es mejor que la de otros empleos disponibles	Mujeres	16,6%
		Varones	20,7%
	Ganar dinero mientras estudio	Mujeres	13,7%
		Varones	13,8%
	Tengo responsabilidades familiares (tareas domésticas, cuidado de niños, personas dependientes, etc)	Mujeres	16,4%
		Varones	8,8%
Posibilidades de formación o contactos laborales	Adquirir y mejorar conocimientos y experiencia	Mujeres	28,0%
		Varones	22,6%
	Para relacionarme con otras personas similares a mí profesional o socialmente	Mujeres	6,6%
		Varones	9,5%
	Para ayudarme a conseguir un buen trabajo	Mujeres	5,0%
		Varones	5,3%
Otros	Como forma de ocio	Mujeres	8,4%
		Varones	11,1%
	Otros	Mujeres	3,6%
		Varones	6,7%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

Un segundo conjunto de motivos para trabajar en plataformas está asociado a la posibilidad de generar ingresos, y refleja las dificultades que enfrentan estas trabajadoras fuera de plataformas: el 42,1 % indica como principal motivo la posibilidad de complementar otros ingresos, el 21 % señala que utiliza las plataformas ante la imposibilidad de conseguir otro empleo fuera de ellas, el 16,6 % resalta que la remuneración que puede conseguir en las plataformas es superior a la de otros empleos disponibles, y el 13,7 % plantea que las plataformas permiten ganar dinero mientras estudian. Reconocer las dificultades que las personas trabajadoras enfrentan fuera de plataformas para conseguir empleos de calidad es clave para comprender por qué lo valoran positivamente.

Entre las mujeres que trabajan exclusivamente en plataformas, el principal motivo es que prefieren trabajar desde casa, mientras que entre quienes tienen otros trabajos fuera de plataformas, las eligen justamente porque les permite complementar, y lo mismo ocurre entre los varones.

El 16,4 % de las mujeres indicó como un motivo relevante las tareas domésticas y de cuidado que tiene a su cargo -un motivo seleccionado por 8,8 % de los varones-. La encuesta indagó sobre cómo compatibilizan el trabajo con las tareas domésticas y de cuidados, y solo un 4,1 % de las mujeres encuestadas indicó que los horarios en su trabajo de plataformas no se adecúan bien a sus compromisos familiares, un porcentaje menor que entre los varones. De hecho, un 48,4 % indicó que se adecúan “muy bien”.

Finalmente, hay otro conjunto de motivos asociados a la experiencia laboral: el 28 % indicó como una motivación principal la posibilidad de adquirir experiencia y mejorar sus conocimientos, el 6,6 % la oportunidad para relacionarse con otras personas similares profesionalmente, y el 5 % la expectativa de que sea de ayuda para conseguir un buen trabajo.

III. ¿Cómo utilizan las plataformas en línea las mujeres trabajadoras?

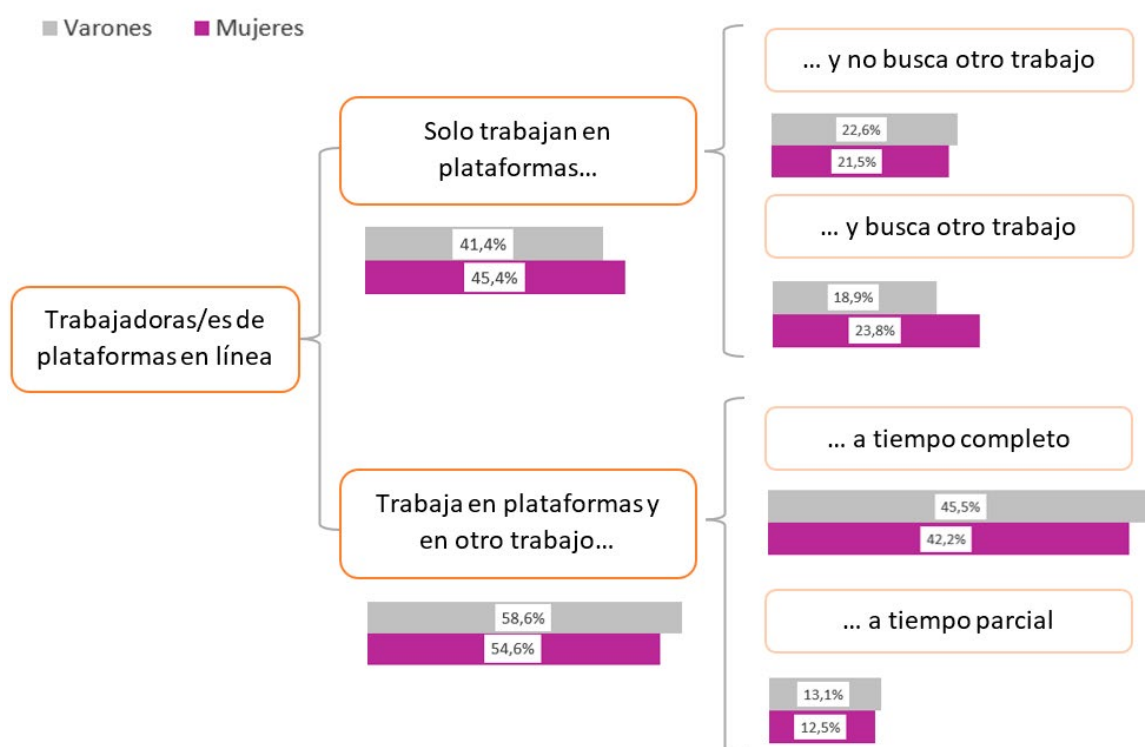
Complemento con otras ocupaciones y tiempo de trabajo

Ocupación principal o complementaria

El trabajo en plataformas en línea no se utiliza del mismo modo por parte de todas las trabajadoras, sino que se articula de distintas maneras con otros tipos de inserción laboral. Mientras que para algunas trabajadoras representa un ingreso complementario, para otras es su única fuente de sustento, ya sea por elección o por falta de alternativas. La situación más habitual es complementar con otro trabajo por fuera: el 54,6 % tiene otro trabajo además del que realiza en las plataformas en línea. La mayoría de las mujeres tienen otro empleo de tiempo completo (42,2 %). En estos casos, se puede plantear que efectivamente se trata de un “complemento”. En el 12,5 % de los casos las plataformas se articulan con trabajos a tiempo parcial. Para el 45,4 % de las mujeres la plataforma es su único trabajo remunerado. La mayor dependencia del trabajo de plataformas, en tanto no tienen una inserción alternativa, puede dividirse en dos grupos: un 21,5 % que solo trabaja en plataformas y no busca trabajo por fuera y un 23,8 % que trabaja en plataformas mientras busca otros empleos.

ESQUEMA III.1.

Distribución de mujeres y varones según situación laboral fuera de las plataformas

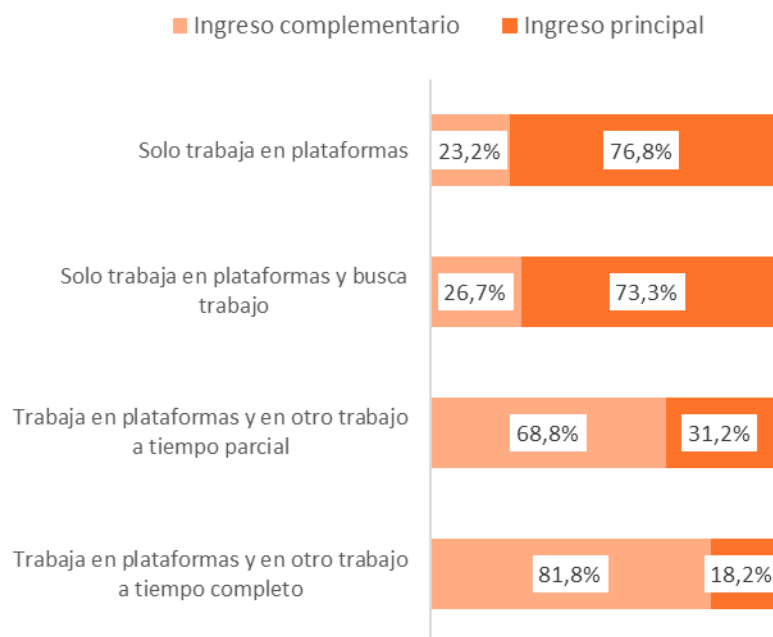


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

Para el 49,4 % de las mujeres el trabajo en plataformas es su principal fuente de ingresos, mientras que para el 50,6 % restante representa un ingreso complementario. Entre las mujeres que trabajan exclusivamente en plataformas, tres de cada cuatro las consideran su principal fuente de ingresos. En el caso de las que tienen un empleo a medio tiempo fuera de las plataformas, aproximadamente una de cada tres percibe su ingreso principal a través de las plataformas. Por último, entre quienes trabajan a tiempo completo en otros sectores, una de cada cinco mujeres depende de las plataformas como su fuente de ingresos principal.

GRÁFICO III.1.

Distribución de las mujeres según el carácter principal o complementario del ingreso generado en plataformas, para cada situación laboral fuera de las plataformas



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

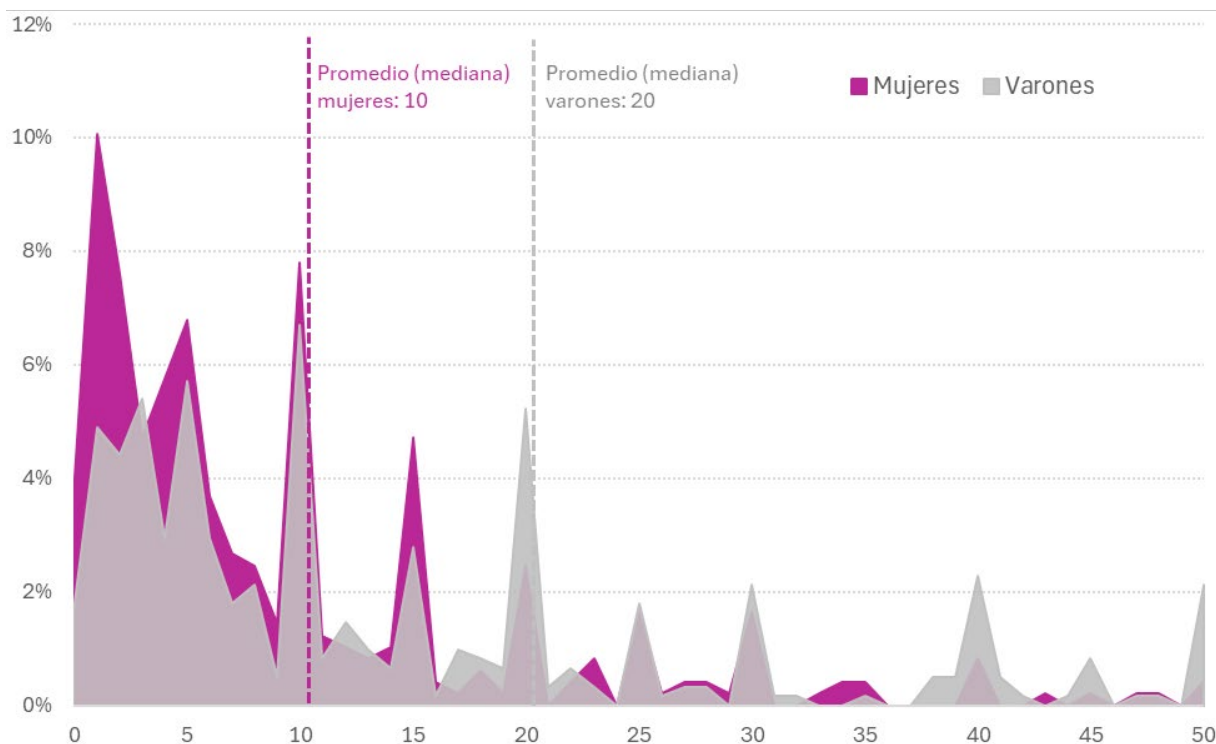
Tiempo de trabajo

La posibilidad de elegir cuándo y dónde trabajar es uno de los aspectos más valorados del trabajo en plataformas en línea y suele plantearse como un factor que facilita la conciliación trabajo-familia, contribuyendo a la inserción laboral de las mujeres. Sin embargo, el traslado del trabajo al espacio doméstico y oferta de tareas las 24 horas del día entraña ciertos desafíos. La cantidad de tareas disponibles cambia según la plataforma y la zona horaria de la clientela. Si se tarda en responder o aceptar eso puede afectar la visibilidad en los algoritmos y reducir las oportunidades de recibir nuevas tareas (James, 2022).

Aunque las mujeres usan más las plataformas como su principal fuente de ingresos, realizan menos tareas que los varones. El 65,5 % de ellas hace hasta 15 tareas al mes, mientras que ellos tienen mayor participación en volúmenes más altos. La mediana mensual también refleja esta brecha: 10 tareas en el caso de las mujeres frente a 20 en el de los varones.

GRÁFICO III.2.

Distribución de mujeres y varones según cantidad de tareas realizadas en el último mes



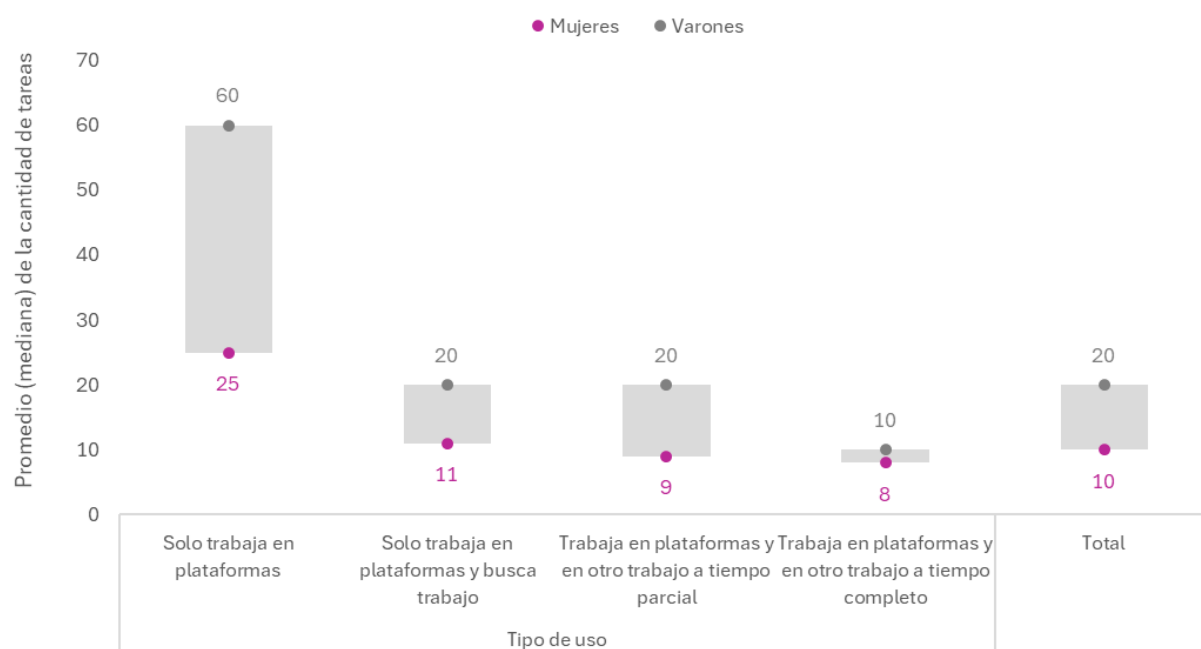
Nota de lectura: debido a la concentración de la gran mayoría de los casos en los valores más bajos, el gráfico muestra la distribución hasta 50 tareas, omitiendo el 21,8 % de las mujeres y el 32,5 % de los varones, que realizan entre 151 y 2000 tareas mensuales.

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

Tanto entre quienes tienen otro empleo -a tiempo completo o a tiempo parcial- como quienes la utilizan de forma exclusiva, en promedio los varones realizan más tareas que las mujeres. Sin embargo, la brecha se amplía notablemente entre quienes solo trabajan en plataforma y no buscan otro trabajo: en ese grupo, los varones realizan en promedio 60 tareas, mientras que las mujeres realizan 25. Lo contrario ocurre en el grupo que complementa el trabajo de plataformas con un empleo a tiempo completo: si bien la brecha persiste, se reduce notablemente. Esta brecha se mantiene tanto entre quienes consideran las plataformas como su principal fuente de ingresos como entre quienes no, pero es más pronunciada en el primer grupo. Estos resultados sugieren que, incluso cuando dependen en mayor medida de estos ingresos, las mujeres hacen una menor cantidad de tareas de las que pueden realizar. El mismo resultado se observa si se diferencia según el tipo de plataforma utilizada. Tanto en el caso de quienes utilizan plataformas de trabajo freelance como en plataformas de microtareas, las mujeres se concentran en los rangos de menor cantidad de tareas realizadas. En el primer tipo, las mujeres realizan en promedio (mediana) 6 tareas mensuales, mientras que los varones realizan 10. En las plataformas de microtareas las mujeres realizan en promedio 13 tareas al mes, mientras que los varones realizan 40.

GRÁFICO III.3.

Promedio (mediana) de la cantidad de tareas realizadas en el último mes según género y tipo de uso de las plataformas



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

Esta menor cantidad de tareas realizadas se explica en parte por el tiempo de trabajo en plataformas. En promedio (mediana) las mujeres trabajan en este tipo de plataformas 16 horas semanales, mientras que los varones dedican 25 horas. El 56,2 % de las mujeres trabaja en plataformas menos de 20 horas semanales, mientras que ese es el tiempo dedicado por el 47,6 % de los varones. La cantidad de horas varía en función del tipo de uso que se hace de las plataformas y quienes solo trabajan en plataformas dedican más horas que quienes tienen otro trabajo. Sin embargo, en los cuatro tipos de uso que identificamos la cantidad de horas trabajadas por los varones es superior a las mujeres. En este sentido, el trabajo de plataformas en línea presenta una diferencia en términos de género en torno a la cantidad de horas dedicadas al trabajo remunerado. Aun así, casi una de cada tres mujeres trabaja en plataformas entre seis y siete días a la semana (30,9 %). Si bien se trata de una proporción inferior a la de los varones (37,7 %), evidencia la limitación de contar con días de descanso.

IV. ¿Cómo trabajan en plataformas en línea las mujeres?

Existe limitada información sobre plataformas de trabajo en línea en términos de ingresos, acceso a la seguridad social y una exposición a riesgos psicosociales. A continuación, se examinan estos tres aspectos.

Ingresos generados

Las plataformas de trabajo en línea se caracterizan por conectar clientela y personas trabajadoras dispersas geográficamente. Una parte significativa de la clientela tiende a estar en países fuera de la región: el 53,1

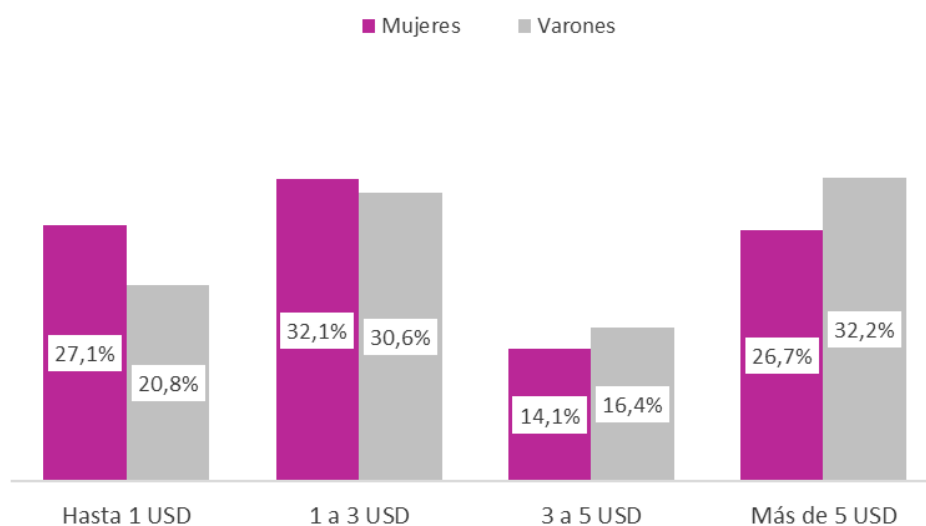
% de las personas encuestadas indicaron que sus contratantes son de otro país, y de ellas el 89,8 % indicó que son clientas y clientes radicados fuera de América Latina. Solo un 32,6 % de las personas indicaron que su clientela se encuentra en su mismo país, ya que el 14,3 % restante desconoce en qué país están radicados. Esta configuración del mercado global tiene varias implicancias sobre los ingresos.

En primer lugar, es necesario recurrir a pagos transfronterizos. La mayoría de las personas trabajadoras recibe sus pagos a través de sistemas de pago en línea, como *PayPal* o *Venmo*, con un 76,2 % de encuestadas utilizando estos medios. En menor medida, el 31,4 % opta por recibir su dinero mediante depósitos bancarios. Otras alternativas de cobro, como las vinculadas a criptomonedas, tienen una adopción marginal: mientras un 4,5 % de los varones recurre a ellas, ninguna de las mujeres encuestadas reportó usarlas.

En segundo lugar, la configuración de un mercado global amplía la cantidad de personas disponibles para trabajar, presionando a la baja sobre los valores pagados por las tareas. Más de una cuarta parte (27,1 %) percibe menos de US\$ 1 por hora trabajada, mientras que solo una de cada cuatro alcanza una remuneración superior a US\$ 5 por hora. Además, las mujeres tienden a concentrarse en las franjas salariales inferiores. En promedio¹⁸, el ingreso horario de los varones es de US\$ 2,9, mientras que el de las mujeres es de US\$ 2,2, lo que representa una brecha absoluta del 41,0 % en desmedro de ellas. No obstante, este resultado y los que se presentan a continuación requieren un análisis más detallado, ya que la brecha salarial debe evaluarse considerando, por ejemplo, la composición de las actividades y los niveles educativos para lograr una comparación adecuada.

GRÁFICO IV.1.

Distribución de mujeres y varones según rango de ingreso horario generado en plataformas



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

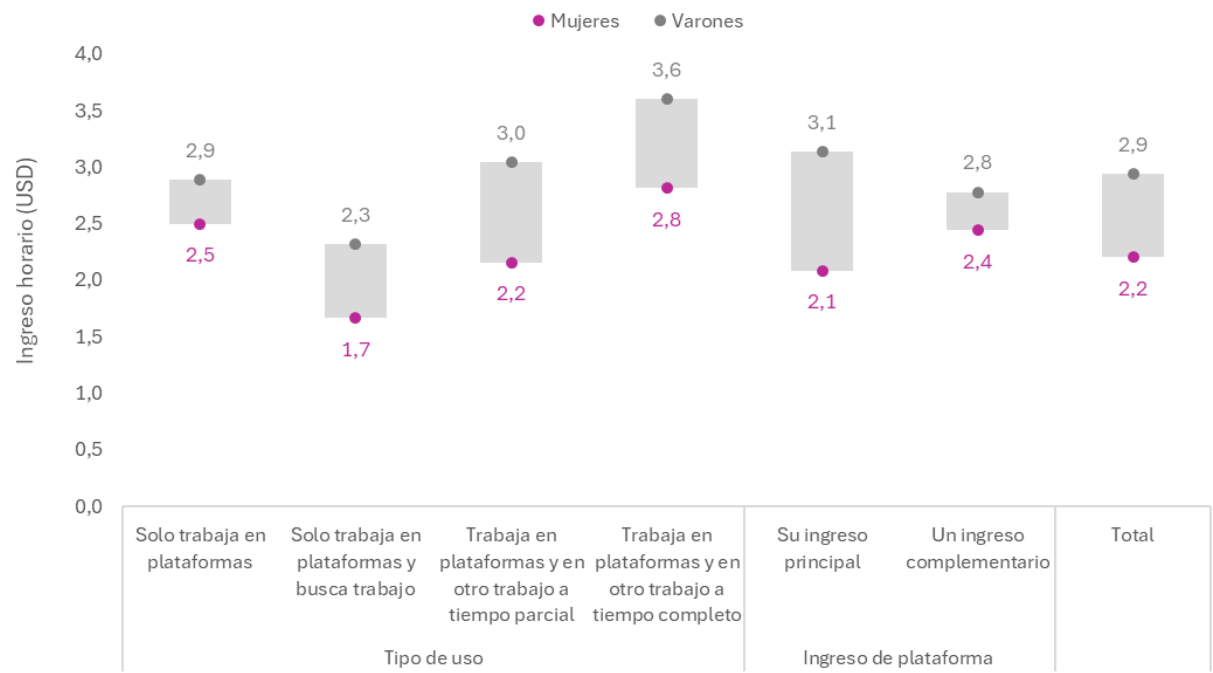
18. Dado que hay una amplia variabilidad de ingresos, con valores extremos que distorsionan el promedio calculado a partir de la media, a lo largo de este informe el promedio se presentará como la mediana de cada variable. Este indicador representa el valor de esa variable para un/a trabajador/a "típica/o", ubicada en el punto medio de la distribución. Se trata de una medida de promedio, pero que evita la distorsión que introducen los valores extremos.

Se observa además cierta heterogeneidad de ingresos según el tipo de uso que las personas hacen de las plataformas. Quienes trabajan en plataformas mientras mantienen un empleo de tiempo completo tienden a obtener un ingreso horario superior en comparación con quienes dependen exclusivamente del trabajo en línea o lo combinan con un empleo a tiempo parcial. Una posible explicación es que quienes cuentan con otra fuente de ingresos pueden permitirse seleccionar tareas mejor remuneradas. Este hallazgo se relaciona con un aspecto clave de estas plataformas: las tareas más rentables suelen agotarse rápidamente, lo que limita su viabilidad como ocupación principal. Quienes están en búsqueda de empleo fuera de las plataformas son quienes registran el menor ingreso horario promedio, lo cual sugiere que el bajo nivel de ingresos generado puede ser determinante en su decisión de buscar otras opciones laborales.

Entre quienes trabajan solo en plataformas, la brecha salarial entre varones y mujeres es menor respecto a los demás tipos de uso. Esto también puede explicarse por la diferencia en la cantidad de tareas realizadas por cada género dentro de este segmento: en este grupo los varones realizan muchas más tareas que las mujeres, por lo cual probablemente tengan que aceptar más tareas de menor remuneración.

GRÁFICO IV.2.

Promedio (mediana) del ingreso horario por género según tipo de inserción laboral y carácter principal o complementario del ingreso de plataformas

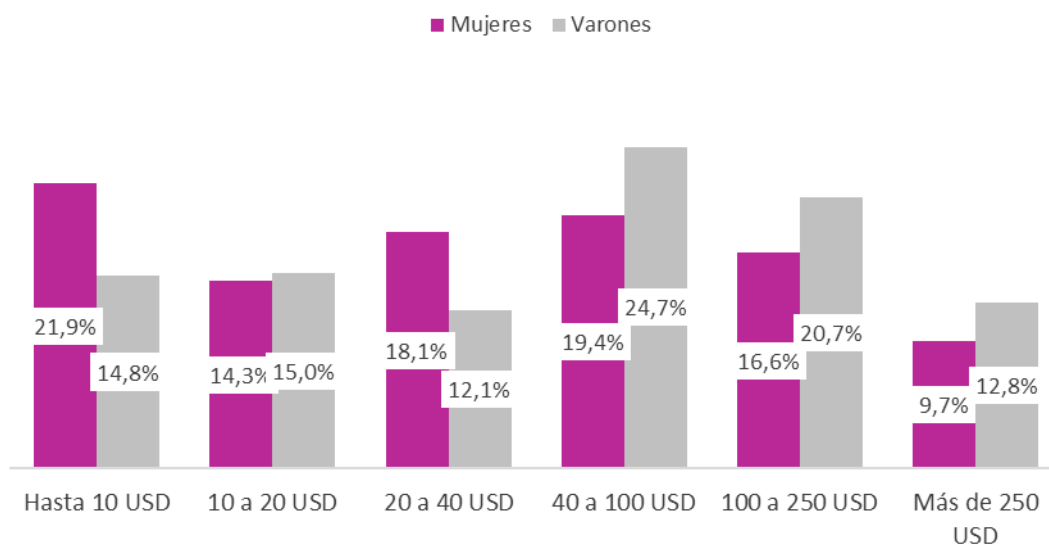


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

Aproximadamente una de cada cinco mujeres que trabaja en plataformas percibe una remuneración semanal menor a US\$ 10. Si bien hay muy alta dispersión en los ingresos reportados. Los varones tienen mayor participación en niveles que son superiores a los de ellas.

GRÁFICO IV.3.

Distribución de mujeres y varones según rango de ingreso semanal generado en plataformas



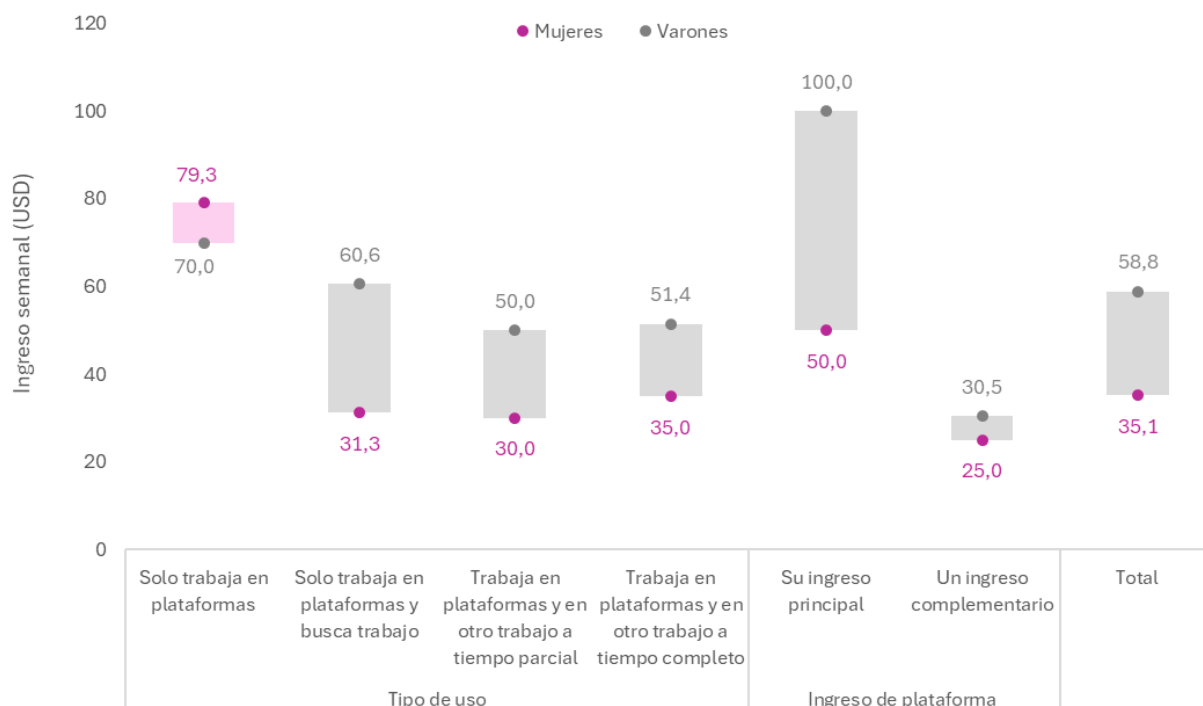
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

El promedio del ingreso semanal en plataformas para las mujeres es de US\$ 35,2, mientras que para varones es de US\$ 58,3: es decir, ellas perciben un ingreso 67,4 % menor al de ellos. Se trata de una brecha salarial superior a la que refleja el ingreso horario debido a que, como se analizó en la sección anterior, las mujeres dedican menos horas en promedio al trabajo de plataformas respecto a los varones. Sin embargo, una excepción de las mujeres que trabajan de forma exclusiva en plataformas, sin buscar otro empleo. Para ellas, el ingreso semanal promedio es mayor que para el mismo grupo de varones, y es superior al que obtienen las mujeres en los otros tres grupos.

Al igual que en el ingreso horario, la brecha absoluta de ingresos entre varones y mujeres se intensifica entre quienes tienen a las plataformas como principal ingreso respecto a quienes le asignan un rol complementario. Para los varones, el promedio de ingresos semanales se triplica entre quienes lo consideran un ingreso complementario y para quienes es su ingreso principal, mientras que entre las mujeres el valor se duplica.

GRÁFICO IV.4.

Promedio (mediana) del ingreso semanal por género según tipo de inserción laboral y carácter principal o complementario del ingreso de plataformas



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

Un último aspecto para destacar refiere a las diferencias de ingreso en los distintos tipos de plataformas de trabajo en línea. En los dos tipos más utilizados encontramos diferencias significativas: mientras que para las mujeres que trabajan solo en plataformas de trabajo freelance el promedio de ingreso semanal es de US\$ 50, aquellas que solo utilizan las plataformas de microtareas tiene un ingreso semanal en promedio de US\$ 20. Esta diferencia se explica, en parte, por las diferencias en el ingreso horario que perciben en cada plataforma, pero también porque en las primeras el promedio de horas trabajadas es mayor. En ambos tipos de plataforma se evidencia una brecha de género significativa que, en términos relativos, resulta más significativa en las plataformas de microtareas en las que habitualmente no se indica el género en el perfil de cada persona trabajadora. La diferencia en los niveles de pago entre los distintos tipos de plataformas refuerza la necesidad de un análisis más detallado que se indicó al inicio de este apartado, ya que la brecha salarial debe evaluarse teniendo en cuenta la composición de las actividades y los niveles educativos para permitir una comparación más precisa.

Acceso a la protección social y riesgos psicosociales

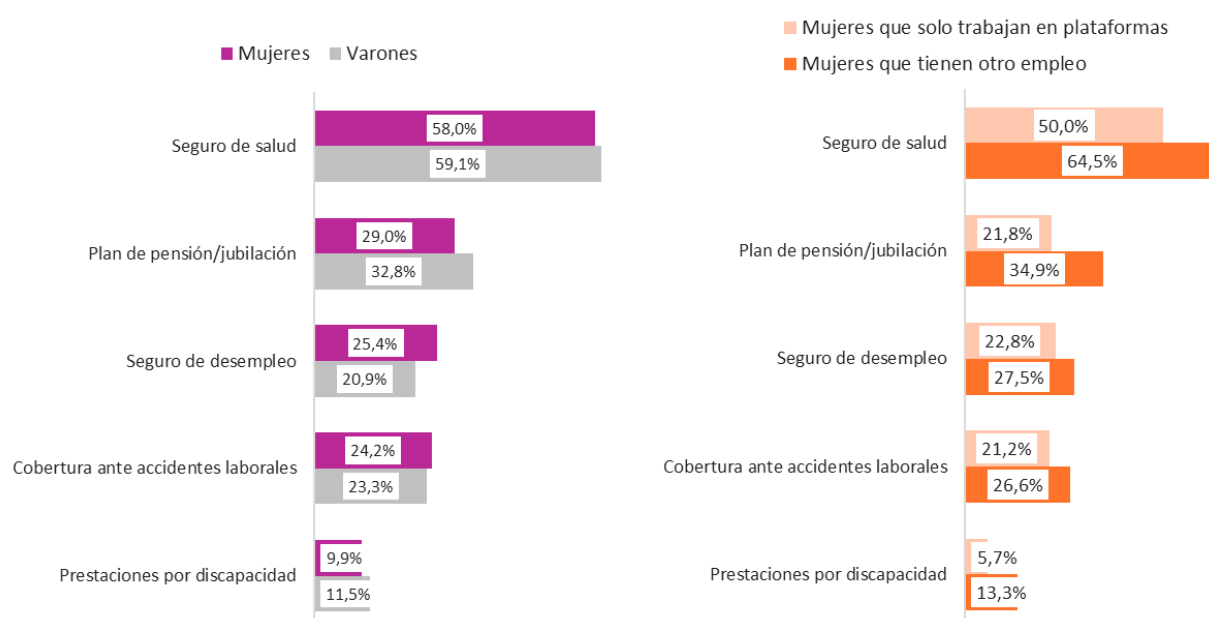
La contratación transfronteriza y la modalidad de empleo basada en tareas o proyectos de corta duración imponen importantes desafíos a los sistemas de protección social. Así, en las plataformas de trabajo en línea se combinan los desafíos que enfrentan las personas trabajadoras informales y/o autónomas para acceder a la protección social, con características propias de estas plataformas, como la **inestabilidad de ingresos y la falta de registro de su actividad laboral en las instituciones correspondientes en su lugar de origen.**

El acceso a la protección social entre las trabajadoras de plataformas en línea es limitado y depende en gran medida de contribuciones individuales. Un 58 % de las mujeres que trabajan en plataformas cuenta con seguro de salud, un porcentaje similar al de los varones (59,1 %). Sin embargo, más de la mitad de estas trabajadoras deben financiarlo de manera independiente. Además, el 35,2 % accede a través de contribuciones de su pareja, ya sean individuales o del empleador, mientras que un 26,6 % recibe aportes de su empleador¹⁹ y un 18,9 % cuenta con financiamiento estatal para su cobertura de salud.

Otros beneficios de la protección social presentan una cobertura aún más baja. Solo el 29 % de las trabajadoras de plataformas tiene un plan de retiro o jubilación, y aproximadamente una de cada cuatro cuenta con seguro por desempleo y cobertura ante riesgos laborales. Si bien estos dos últimos beneficios son más accesibles para las mujeres en comparación con los varones, en los demás aspectos de protección social ellos presentan un mayor nivel de cobertura.

GRÁFICO IV.5.

Porcentaje de mujeres y varones con acceso a diferentes prestaciones de la seguridad social



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

La cobertura de la protección social mejora entre las mujeres que tienen otro empleo, pero aun así tiene un bajo alcance. Este resultado, consistente con los hallazgos de otros estudios, indica que el acceso a la protección social no se encuentra plenamente garantizado por empleos por fuera de las plataformas, pues esta articulación se da con empleos que tampoco ofrecen todas las prestaciones de la seguridad social (Forde et al., 2017).

Casi la mitad de las mujeres (46,9 %) identificaron que uno de los principales riesgos asociados a su trabajo de plataforma es la inseguridad económica por la insuficiencia de tareas, el temor a no cobrar

19. Los beneficios pueden ser proporcionados por el empleador del otro trabajo, distinto al realizado en las plataformas digitales.

o la inestabilidad de ingresos. Este riesgo es aún más relevante entre quienes utilizan las plataformas como complemento de un trabajo a tiempo parcial o en forma exclusiva mientras buscan otro empleo. El segundo riesgo más seleccionado está referido a los problemas en la conexión de internet (38 %). Luego, se mencionan dos problemas asociados a la dificultad para construir una carrera profesional trabajando en plataformas: la ausencia de oportunidades para desarrollar una carrera (29,7 %) y la falta de reconocimiento profesional (27,4 %). Con relación a esto, una de cada cinco mujeres señaló también que las tareas resultan demasiado simples, repetitivas o aburridas (19,3 %) y entre las mujeres que solo trabajan en plataformas el porcentaje es mayor (27,8 %).

GRÁFICO IV.6.

Riesgos psicosociales identificados. En porcentaje del total de mujeres y varones.

Riesgos	Género	%
Insuficientes oportunidades de trabajo/inseguridad financiera/inseguridad en el pago/miedo a no cobrar	Mujeres	46,9%
	Varones	45,8%
Problemas de conexión a Internet	Mujeres	38,0%
	Varones	38,7%
Falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional	Mujeres	29,7%
	Varones	38,7%
Falta de reconocimiento profesional	Mujeres	27,4%
	Varones	32,9%
Dificultad para prever la carga de trabajo y organizarse.	Mujeres	26,2%
	Varones	32,1%
Dificultad para separar la vida profesional de la personal trabajando desde casa	Mujeres	24,1%
	Varones	25,8%
Aislamiento debido a la escasa interacción personal o a la falta de trabajo en equipo.	Mujeres	19,8%
	Varones	19,8%
Tareas demasiado simples, repetitivas o aburridas, horario de trabajo inflexible	Mujeres	19,3%
	Varones	28,6%
Vigilancia digital	Mujeres	14,9%
	Varones	10,7%
Largas horas de trabajo	Mujeres	13,2%
	Varones	17,9%
Falta de espacio privado y tranquilo, aislado de otras actividades no relacionadas con su trabajo	Mujeres	13,0%
	Varones	9,2%
Falta de autonomía en la toma de decisiones	Mujeres	11,8%
	Varones	14,6%
Tareas demasiado complejas	Mujeres	11,3%
	Varones	13,8%
Sobrecarga	Mujeres	10,8%
	Varones	14,2%
Presión de los clientes	Mujeres	9,9%
	Varones	9,2%
Ritmo de trabajo intenso/plazos ajustados	Mujeres	8,7%
	Varones	11,2%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe sobre personas que trabajan en plataformas digitales (2023/2024).

Además, una de cada cinco trabajadoras señaló como una problemática relevante el aislamiento debido a la escasa interacción personal o a la falta de trabajo en equipo (19,8 %). En particular, este riesgo fue resaltado entre quienes trabajan en forma exclusiva en plataformas, pero es relevante también entre quienes tienen otro trabajo además del realizado en plataformas. El 28,9 % de las mujeres que tienen otro trabajo lleva a cabo esta otra actividad fuera de casa, mientras que el 71,1 % restante realiza parte o la totalidad de su trabajo desde el hogar. Esto revela una fuerte complementariedad entre el trabajo en plataformas y otras formas de empleo remoto, especialmente en el caso femenino.

La falta de un espacio privado, tranquilo y aislado de otras actividades es señalada como un riesgo por el 13 % de las mujeres encuestadas, frente al 9,2 % de los varones. Las personas encuestadas desempeñan su labor principalmente desde su hogar. Sin embargo, existen diferencias de género en el uso de otros espacios: los varones recurren con mayor frecuencia a espacios de coworking (8,2 % vs. 4,7 % en mujeres) y a espacios públicos como cafés o bibliotecas (9,3 % vs. 7,3 %).

Otro conjunto de riesgos mencionados se refiere al tiempo de trabajo. Aproximadamente una de cada cuatro trabajadoras de plataforma (26,2 %) indicó que resulta difícil predecir la carga de trabajo y organizarse, y separar los tiempos de trabajo de otros tiempos de vida cuando trabaja desde casa (24,1 %). Con menor alcance, aparecen otros riesgos asociados a las largas jornadas de trabajo (13,2 %), la sobrecarga de trabajo (10,8 %) y un ritmo demasiado intenso de trabajo o fechas límite demasiado ajustadas (8,7 %). Mientras que las mujeres que trabajan exclusivamente en plataformas han otorgado mayor relevancia a los riesgos vinculados a la sobrecarga de tareas, el ritmo de trabajo y la presión de los clientes, quienes utilizan las plataformas como complemento de un empleo a tiempo completo destacan en particular las largas jornadas de trabajo y la dificultad para separar los tiempos de trabajo de otros tiempos de vida.

4. RECOMENDACIONES

La economía de plataformas presenta oportunidades y desafíos para el trabajo decente y la igualdad de género. A fin de garantizar que su desarrollo contribuya a la igualdad en el mercado de trabajo y a la justicia social, se proponen las siguientes recomendaciones basadas en los principios y convenios fundamentales de la OIT y en convenciones y otros instrumentos internacionales que promueven la igualdad de género. Las siguientes recomendaciones tienen como propósito orientar tanto el diseño y la ejecución de políticas públicas como las acciones del sector empresarial.

1. Prevención de la discriminación y promoción de la igualdad sustantiva

Incorporar medidas integrales que prevengan toda forma de discriminación por razón de género en el trabajo en plataformas digitales, tanto en las modalidades en línea como en las basadas en ubicación conforme al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979. Estas acciones deben abordar el trabajo de cuidados, la segregación ocupacional, la brecha salarial y la violencia y el acoso, así como las brechas de género persistentes y estructurales. Las políticas deben garantizar que mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad en el mercado de trabajo puedan acceder, permanecer y progresar en condiciones de igualdad, en consonancia con los principios de la OIT y los estándares del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Asimismo, se debe trabajar de manera articulada para garantizar que los entornos de trabajo sean libres de violencia y acoso, instando a las empresas de plataformas a contar con protocolos de prevención del acoso y la violencia por razones de género, incluyendo la disponibilidad de canales accesibles de denuncia en las plataformas para las personas trabajadoras. Las políticas públicas deberán instrumentar la protección del derecho a una vida libre de violencias para las trabajadoras de plataformas en cumplimiento del art. 3 de la Convención de Belém Do Pará.

2. Igualdad en la remuneración, transparencia y salud laboral con enfoque de género (C100 y C155)

Establecer marcos normativos que aseguren la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 [núm. 100]) y el cumplimiento de la Meta 5.5. y 5.a del ODS 5, y la Meta 8.5 del ODS 8.

Promover mediante políticas públicas la transparencia en los sistemas algorítmicos utilizados para asignar tareas o determinar ingresos, evitando la reproducción de los sesgos de género y la discriminación. Además, fortalecer los sistemas de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género, atendiendo los riesgos específicos que enfrentan las mujeres en plataformas, conforme a los principios del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

3. Reducción de brechas digitales y acceso equitativo a la formación y la tecnología

Las políticas públicas deben reducir las brechas digitales de género mediante el acceso equitativo a la tecnología, la conectividad, la alfabetización digital y la formación profesional. Para hacer frente a los

retos desde un enfoque integral e interseccional, deben crearse mecanismos de diálogo entre sectores tecnológicos, gobiernos, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil de mujeres para la creación de marcos legales e institucionales que promuevan la equidad de género en el acceso y uso de las tecnologías digitales (ONU Mujeres y SEIGB, 2025).

Fomentar la participación de mujeres en ocupaciones tecnológicas, innovadoras y mejor remuneradas, impulsando programas y alianzas público-privadas orientadas al desarrollo de competencias y empleos decentes, en línea con el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), la Recomendación sobre la formación profesional, 1962 (núm. 117) y la Plataforma de Acción de Beijing y la Meta 5b del ODS 5.

4. Conciliación entre trabajo, vida personal y familiar y protección de la maternidad

Garantizar el derecho a la conciliación entre trabajo, vida personal y familiar y la protección efectiva de la maternidad. Las trabajadoras de plataformas deben poder acceder a permisos y licencias sin pérdida de ingresos ni acceso a la seguridad social. Las políticas y medidas deben promover la corresponsabilidad en el cuidado y la participación equitativa en el diseño de políticas laborales, conforme a los Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Los Estados deben garantizar el derecho al cuidado reconocido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva 31 de 2025 instrumentar medidas que a las y los trabajadores en la economía de empresas que operan con plataformas²⁰ mediante políticas públicas que reconozcan y promuevan el derecho a cuidar, a recibir cuidados y al autocuidado. Los Estados deben ser garantes del acceso al derecho al cuidado, sobre la base de un modelo de corresponsabilidad social — con la sociedad civil, el sector empresarial y las familias— y de género. La implementación de este sistema de cuidados implica una gestión intersectorial para el desarrollo gradual de sus componentes —servicios, regulaciones, formación, gestión de la información y el conocimiento, y comunicación para la promoción del cambio cultural— que atienda a la diversidad cultural y territorial” (ONU-Mujeres y CEPAL, 2021).

5. Diálogo social y negociación colectiva con participación de las mujeres

Fomentar espacios de diálogo social y negociación colectiva donde las mujeres trabajadoras de plataformas estén efectivamente representadas, conforme al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Estas medidas deben promover su participación equitativa en la toma de decisiones y la inclusión de cláusulas con perspectiva de género en los convenios colectivos.

6. Producción y uso de datos desagregados con enfoque de igualdad e interseccionalidad

Establecer sistemas de recopilación y análisis de datos desagregados por sexo, edad, nacionalidad, tipo de plataforma y nivel de ingresos. Esta información permitirá comprender los impactos diferenciales de la economía de plataformas sobre diversos grupos y diseñar políticas públicas con enfoque de género, diversidad e interseccionalidad que fortalezcan la rendición de cuentas y la igualdad de oportunidades.

20. https://www.corteidh.or.cr/docs/comunicados/cp_55_2025.pdf

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüero, A., Bustelo, M., & Viollaz, M. (2020). *¿Desigualdades en el mundo digital? Brechas de género en el uso de las TICs* [Nota técnica]. BID.
- Aloisi, A. (2022). Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead. *European Labour Law Journal*, 20319525211062557. <https://doi.org/10/gpffg7>
- Athreya, B. (2021). *Bias In, Bias Out: Gender and Work in the Platform Economy*.
- Azuara, O., González, S., & Keller, L. (2019). *¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina?: Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México* (Nota Técnica No. 1779). BID.
- Barbieri, D., Caisl, J., Karu, M., Lanfredi, G., Mollard, B., Peciukones, V., Pilares La Hoz, M. B., Reingardé, J., & Salanauskaitė, L. (2020). *Gender Equality Index 2020—Digitalisation and the future of work*.
- Barbieri, D., Caisl, J., Lanfredi, G., Linkevičiūtė, J., Mollard, B., Reingardé, J., Salanauskaitė, L., & Thil, L. (2021). *Artificial intelligence, platform work and gender equality*.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., & Rani, U. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*.
- Bridi, M. A. D. C., Oliveira, R. V. D., & Salas, M. M. (2024). *Plataformas de repartidores en América Latina: Estado del arte*. *Revista Brasileira de Sociologia - RBS*, 11(29), 14–40.
- Cebollada Gay, M. (2021). *Mecanismos de intermediación laboral en el trabajo del hogar remunerado en la Ciudad de México*. Organización Internacional del Trabajo.
- CEPAL/OIT. (2021). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina*.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2023). *La igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas en la era digital: Aportes de la educación y la transformación digital en América Latina y el Caribe*. CEPAL.
- CEPAL & OIT. (2019). *Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina*.
- CEPAL & OIT. (2021). *Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina*.
- Coello Cremades, R. (2013). *Cómo trabajar la Economía de los cuidados en la cooperación para el desarrollo. Aportes desde la construcción colectiva*. Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo

- (AACID) Junta de Andalucía. Sevilla. CITADO EN ONU Mujeres y CEPAL (2021). Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación.
- Cravo, T. (2025). Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web. Nuevos datos para la región de América Latina y el Caribe, Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, OIT
- Criado-Pérez, C. (2020). La mujer invisible: Descubre cómo los datos configuran un mundo hecho por y para los hombres. Seix Barral.
- Darricades, M., & Fernández Massi, M. (2021). *La organización del tiempo de los trabajadores de plataformas*.
- Datta, N., & Rong, C. (2023). *Trabajar sin fronteras. El potencial y los riesgos del trabajo esporádico en línea*. Banco Mundial.
- De Stefano, V. (2015). The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- Dewan, S. (2022). *Women, Work, and Digital Platforms: Enabling Better Outcomes for Women in the Digital Age*.
- Dewan, S., & Sanyal, K. (2023). *Empowerment or Exploitation?*
- Díez, M. C. F., Támara, A., Barros, K. A., Herrera, D., Coloma, M. G., & Andrade, G. (2023). Economía gig y la inclusión financiera de las mujeres en América Latina (América Latina y el Caribe; No. 2657; Nota técnica del BID). BID.
- Economist Intelligence Unit. (2019). Microscopio Global de 2019: El entorno propicio para la inclusión financiera.
- EQUALS & UNESCO. (2019). *I'd blush if I could. Closing gender divides in digital skills through education*.
- European Institute for Gender Equality. (2022a). *Gender differences in motivation to engage in platform work*.
- European Institute for Gender Equality. (2022b). Online Panel Survey of Platform Workers: Technical report. Publications Office of the European Union.
- Fabiani, B. (2023). Cuidando a los cuidadores: El panorama del trabajo de cuidados remunerados en América Latina y el Caribe (Nota Técnica Del BID No. 2783). BID.
- Fairwork. (2023a). Fairwork Colombia Ratings 2023: The Mobilities of Gig Work in Colombia. Fairwork.
- Fairwork. (2023b). *Gender and platform work*.
- Fernández, M. L. R. (2022). *La negociación colectiva en la economía de plataformas: Actores y contenidos de los primeros convenios colectivos*.

- Fernández Massi, M., & Longo, J. (2024). Technology and remuneration of working time: A study on paid and unpaid working time in platform work. *Cambridge Journal of Economics*, 48(1), 151–168.
- Forde, C., Stuart, M., Joyce, S., Oliver, L., Valizade, D., Alberti, G., Hardy, K., Trappmann, V., Umney, C., & Carson, C. (2017). The Social Protection of Workers in the Platform Economy (Policy Department A: Economic and Scientific Policy No. PE 614.184; pp. 1–125). European Parliament.
- Galperin, H. (2021). "This Gig Is Not for Women": Gender Stereotyping in Online Hiring. *Social Science Computer Review*, 39(6), 1089–1107.
- Galperin, H., & Arcidiacono, M. (2021). Employment and the gender digital divide in Latin America: A decomposition analysis. *Telecommunications Policy*, 45(7), 102166. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2021.102166>
- Garavaglia, P. (2023). *Las plataformas de trabajo como reproductoras de desigualdades*.
- García, M. L. (2022). *Labour market trajectories and conciliation efforts among female Uber drivers*.
- García, M. L. (2023). *Trayectorias laborales de mujeres conductoras en el servicio de transporte de pasajeros Uber*.
- Clara Guillén Subirán, Paz Arancibia Román y Tzvetomira Radoslavova, Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género: desafíos y avances en Iberoamérica, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo 2025, © OIT.
- Grow & Uber. (2021). *Género y plataformas de movilidad. Cómo promover la igualdad*.
- Hadwiger, F., International Labour Organization. Conditions of Work and Equality Department, & International Labour Organization. Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. (2023). Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva. OIT.
- Haidar, J. (2020). *La configuración del proceso de trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-método (julio/agosto de 2020)* (No. 11; Informes de Coyuntura). Instituto de Investigaciones Gino Germani.
- Haidar, J., Arias, C., Diana Menéndez, N., & Bachoer, L. (2023, September 29). Trabajadoras/e de plataformas de reparto: Trayectorias laborales y representaciones (Método CITRA. Observatorio de Plataformas de Trabajo.). Método CITRA.
- Hidalgo, K. (2021). *Maternidades dentro de las economías de plataforma. Tejiendo resistencias con mujeres migrantes repartidoras de Rappi y Glovo en Ecuador*.
- Howson, K., Johnston, H., Cole, M., Ferrari, F., Ustek-Spilda, F., & Graham, M. (2023). Unpaid labour and territorial extraction in digital value networks. *Global Networks*, 23(4), 675–918.

- James, A. (2022). Women in the gig economy: Feminising 'digital labour'. *Work in the Global Economy*, 2(1), 2–26.
- Johnston, H. (2020). Geografías laborales en la economía de plataformas. Entender las estrategias de representación colectiva en el contexto del trabajo digital. *Revista Internacional del Trabajo*, 139(1), 27–50.
- Keller, L. (2021). *Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente* (Documentos de Proyectos). CEPAL.
- Micha, A., Pereyra, F., & Pellegrini, M. (2024). Sesgos de género en la gestión algorítmica: El caso de las plataformas de reparto y transporte de pasajeros en el Área Metropolitana de Buenos Aires. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 8(18), 3.
- Observatorio Iberoamericano de Seguridad Vial. (2023). *Informe sobre seguridad vial con perspectiva de género*. Secretaría General Iberoamericana.
- OCDE. (2024). OCDE Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier. OECD.
- ONU Mujeres. (2020). *Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe*. ONU Mujeres.
- ONU Mujeres y CEPAL (2021). *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe*. Elementos para su implementación.
- ONU Mujeres, OISS y OIT (2022). *Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica*.
- ONU Mujeres y SEGIB (2025): *BEIJING+30: Innovación tecnológica y oportunidades para la transición digital inclusiva en Iberoamérica*.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019a). *Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*.
- OIT. (2019b). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*.
- OIT. (2021). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. OIT.
- OIT. (2022). *Trabajo decente en la economía de plataformas*.
- OIT. (2024a). Cerrar la brecha de género para impulsar la economía y la productividad en América Latina.
- OIT. (2024b). *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas* (1a ed). OIT.
- OIT. (2024c). Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidades de cuidados: Una mirada regional al Convenio núm. 156.

- OIT. (2024d). *The impact of care responsibilities on women's labour force participation*. ILO.
- OIT. (2025). *Informe V (2): Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*.
- OIT. (2025). *Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web: Nuevos datos para la región de América Latina y el Caribe* (1a ed.). OIT.
- Perelman, L., Mangini, M., Perrot, B., & Fierro, M. B. (2020). *Una app de los trabajadores*.
- Pereyra, F., Micha, A., & Poggi, C. (2021). *Desigualdades de género en la economía de plataformas*.
- Pereyra, F., Poblete, L., & Tizziani, A. (2022). *Precarisation or Protection? The Impact of Digital Platform Labour on Argentinean Domestic Workers in Times of Pandemic* (No. 34; Research Paper). Éditions AFD.
- Poblete, L., Pereyra, F., & Tizziani, A. (2024). *La intermediación digital en el trabajo doméstico remunerado en América Latina: Una propuesta analítica para su estudio*. *Revista de Estudios Sociales*, 89, 3–22.
- Robinson, D. S. (2018). *Digital Jobs for Youth*.
- Robles, C., Tenenbaum, V., & Jacas, I. (2023). *Los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas: Reflexiones para América Latina* (Documentos de Proyectos). CEPAL.
- Súnico, A., Delfino, A., & Islam, A. (2023). *Desigualdades digitales y economía de plataformas nuevos desafíos laborales y de políticas públicas*.
- Teixeira, F. (2024). *¿Más de lo mismo? Condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en las plataformas digitales en México*. *Revista de Estudios Sociales*, 89, Article 89.
- Tubaro, P., Coville, M., Ludec, C. L., & Casilli, A. A. (2022). *Hidden inequalities: The gendered labour of women on micro-tasking platforms*. *Internet Policy Review*, 11(1).
- Vaca Trigo, I., & Valenzuela, M. E. (2022). *Digitalización de las mujeres en América Latina y el Caribe: Acción urgente para una recuperación transformadora y con igualdad*.
- Van Doorn, N. (2017). *Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy*. *Information, Communication & Society*, 20(6), 898–914.
- Wajcman, J. (2010). Feminist theories of technology. *Cambridge Journal of Economics*, 34(1), 143–152.

ANEXO METODOLÓGICO

SECCIÓN 2A – MAPEO DE PLATAFORMAS EN IBEROAMÉRICA

Metodología y fuentes utilizadas para recolectar la información de esta sección:

- **Presencia de las plataformas digitales de trabajo por país:** Consulta de los sitios web y redes sociales de las plataformas, complementada con fuentes secundarias como informes de mercado y Wikipedia.
- **Características de las plataformas digitales de trabajo (servicios prestados, modelo de negocios, condiciones de trabajo y compensación):** Revisión de la información incluida en los sitios web de las plataformas, especialmente las secciones orientadas a las personas usuarias trabajadoras de las plataformas. Esta información se complementa con información de cuentas especializadas en redes sociales (YouTube, TikTok, Instagram, etc., donde hay trabajadores y trabajadoras que detallan sus experiencias y las características de las plataformas), y con los términos y condiciones de las plataformas en los casos en los que están disponibles.
- **Personas trabajadoras en plataformas basadas en la ubicación:** La cantidad de personas trabajadoras y la participación femenina fue recolectada para cada país por separado, utilizando los siguientes tipos de fuentes (ordenadas según la prioridad en su uso): i) estadísticas oficiales (solo disponibles para Brasil y Chile), ii) investigaciones y documentos de política de organismos internacionales, iii) artículos en revistas académicas y iv) notas periodísticas. En los países donde no se cuenta con el porcentaje de participación femenina, se aproximó este valor tomando la mediana de la participación femenina en ese tipo de plataforma de los países en los que sí se contaba con esta información.
- **Personas trabajadoras en plataformas en línea:** La cantidad de personas trabajadoras y la participación femenina fue calculada en base a la combinación de dos fuentes. En primer lugar, se tomó la estimación de 154 millones de personas trabajadoras en plataformas en línea a nivel global realizada por Datta y Rong (2023). En base a este total, se utilizaron las cuotas por país y tasas de participación femenina estimadas por el Online Labour Index (desarrollado en colaboración entre OIT y el Oxford Internet Institute), para calcular la cantidad de trabajadores por país y por ocupación.

Box 1. Tasa de representación femenina (TRF)

La tasa de representación femenina relativa (TRF) es un indicador que compara la representación de mujeres en un grupo específico con su representación en un grupo de referencia más amplio. Se utiliza para evaluar si las mujeres están sobrerrepresentadas o subrepresentadas en un ámbito particular en relación con su participación general. A diferencia de un indicador de participación femenina absoluta, este indicador permite evaluar si esa representación es baja o alta en comparación con un contexto más amplio. Reconociendo que las mujeres se encuentran subrepresentadas en el mercado de trabajo en general y en el trabajo de plataformas su conjunto, este indicador nos

permite distinguir entre esa subrepresentación más general de la situación particular en cada tipo de plataforma y cada ocupación específica.

A los fines de este informe se calcula del siguiente modo:

$$TRF_{\text{entipodeplataformai}} = \frac{\text{Participaciónfemeninaenlaplataformai}}{\text{Participaciónfemeninaenplataformasdetrabajoenlínea}}$$

$$TRF_{\text{entipodetipodetareax}} = \frac{\text{Participaciónfemeninaenlatareax}}{\text{Participaciónfemeninaenplataformasdetrabajoenlínea}}$$

El resultado obtenido debe interpretarse siguiendo los siguientes criterios:

- * Si el valor es mayor que 1, significa que las mujeres están sobrerrepresentadas en el grupo específico.
- * Si es igual a 1, significa que la representación es proporcional.
- * Si es menor que 1, significa que las mujeres están subrepresentadas en comparación con el grupo de referencia.

