

Mujeres en la economía de plataformas:

desafíos y oportunidades en Iberoamérica

RESUMEN EJECUTIVO



Mujeres en la economía de plataformas: desafíos y oportunidades en Iberoamérica. Resumen ejecutivo

© 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.

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

RESUMEN EJECUTIVO

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. Resumen ejecutivo*. Madrid.

Con el apoyo de



1. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

En los últimos años, la economía de plataformas ha tenido un aumento importante en Iberoamérica debido a los avances de la digitalización en la región. Según una estimación reciente, las plataformas digitales de trabajo han pasado de 193 en 2010 a 1.070 en 2023 (OIT, 2024b). Estas plataformas presentan oportunidades importantes para la generación de trabajo decente como la accesibilidad al empleo, así como también la posibilidad de configuraciones flexibles de jornadas de trabajo. Sin embargo, este sector plantea también nuevos retos para la implementación de políticas que garanticen condiciones dignas de trabajo, especialmente para quienes ocupan una posición vulnerable dentro del mercado de trabajo como las mujeres.

La participación de las mujeres en el mercado laboral ha estado históricamente atravesada por desafíos estructurales que limitan su acceso y su participación en condiciones de igualdad. La carga desproporcionada del trabajo de cuidado no remunerado reduce su tiempo y sus oportunidades, de manera que, para 2024, 708 millones de mujeres no podían participar en el mercado laboral (OIT, 2024c). Esto repercute en los tipos de empleo a los que acceden las mujeres, pues suelen trabajar menos horas remuneradas y en empleos informales, lo que afecta los salarios que reciben y sus contribuciones a la seguridad social y las pensiones. En Iberoamérica, las mujeres percibían en promedio el 60% del ingreso de los varones¹.

En el mercado laboral, las mujeres enfrentan múltiples formas de discriminación por razón de género que, en la economía de plataformas digitales, se entrelazan con las brechas digitales presentes en la región. Por un lado, persisten desigualdades en la formación técnica y digital para mujeres, especialmente en áreas STEM², así como limitaciones en el acceso a infraestructura (dispositivos y conectividad). Esto contribuye a que se ahonde la segregación horizontal que genera que las mujeres estén sobrerrepresentadas en ocupaciones y sectores con baja remuneración y en condiciones de trabajo más precarias, y no en sectores tradicionalmente masculinizados como STEM, finanzas o minería (OIT, 2024a). A ello se suman diversas formas de segregación vertical, reflejadas en las dificultades para acceder a puestos de liderazgo (OIT, 2019).

La Carta Iberoamericana de Principios y Derechos en los Entornos Digitales sitúa a las personas en el centro de la transformación digital y reconoce las persistentes desigualdades de género en seguridad, competencias y participación digital. En la misma línea, las Normas Internacionales del Trabajo³ (NIT) subrayan la necesidad de garantizar trabajo decente e igualdad de oportunidades, instando a los Estados y a las organizaciones de personas empleadoras y trabajadoras a asegurar que mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad accedan, permanezcan y progresen en el mercado laboral en condiciones de igualdad.

En ese contexto, el presente estudio propone analizar 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

1. Según datos del portal ILOSTAT (2024).

2. Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

3. Específicamente los convenios concernientes a la igualdad de género y a la no discriminación en el mundo del trabajo: C.100, C.111, C.156, C.189 y C.190.

persistentes. El análisis combina la revisión de la literatura sobre trabajo en plataformas y desigualdades de género con los datos de la Encuesta a Personas Trabajadoras de Plataformas en Línea en América Latina y el Caribe, realizada por la OIT (Cravo, 2025). Con ello, se busca generar evidencia que sirva de base para el diseño de políticas que promuevan condiciones de trabajo decente e impulsen la igualdad de género, aprovechando las oportunidades que ofrece la economía de plataformas.

2. LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO EN IBEROAMÉRICA: PANORAMA GENERAL

Las plataformas de trabajo pueden clasificarse según el tipo de tareas que realizan y el perfil de las personas que las ejecutan. Una posibilidad de diferenciación considera dos tipos de plataformas de trabajo (OIT, 2024b). Por un lado, están las plataformas de trabajo basadas en la ubicación, las cuales operan a nivel local en un territorio determinado y donde la presencia física de la persona trabajadora es esencial para la prestación del servicio. Por otro lado, están las plataformas de trabajo en línea que permiten a las personas trabajadoras prestar servicios a distancia para un mercado global e incluyen diferentes microtareas y servicios profesionales.

En Iberoamérica, las plataformas basadas en ubicación más extendidas son las de transporte de personas, reparto y cuidados y tareas del hogar. Este tipo de plataformas conectan a quienes ofrecen estos servicios con las personas usuarias que los demandan. A cambio de esta intermediación, suelen aplicar comisiones variables, y operan mayoritariamente mediante asignación directa, un mecanismo en el que tanto quienes ofertan como quienes solicitan el servicio pueden aceptar o rechazar la propuesta de remuneración. El monto final suele definirse entre las partes, aunque factores como la distancia, la duración o la frecuencia del servicio pueden influir en su determinación.

En América Latina, se estima que más de 1.7 millones de personas trabajan en plataformas de transporte, de las que alrededor de 220 mil son mujeres. Seguidas por las plataformas de reparto en las que, en Iberoamérica, trabajan aproximadamente más de 1,4 millones de personas, incluyendo a 227 mil mujeres⁴. Las plataformas de cuidados y tareas del hogar tienen un menor grado de desarrollo y expansión, además de presentar una mayor multiplicidad en sus modelos de funcionamiento.

Con respecto a las plataformas de trabajo en línea, estas forman parte de un mercado heterogéneo en la región: algunos trabajos requieren habilidades altamente especializadas, mientras que otros no. Incluyen diversas microtareas, como desarrollo de software, creación de contenidos creativos y multimedia, traducción y escritura, administración e introducción de datos y servicios profesionales.

Se estima que 8,3 millones de personas (2,5% de la PEA) trabajan a través de estas plataformas, de las cuales 2,8 millones son mujeres (2% de la PEA femenina), lo que resulta en una tasa de representación femenina (TRF) de 0,8. En estas plataformas, las tasas de participación femenina son más elevadas que en las basadas en ubicación. Las plataformas de trabajo en línea pueden clasificarse en cuatro tipos (Cravo, 2025): plataformas de trabajo *freelance*; plataformas de *crowdwork* o de microtareas; plataformas de *free competition work* o asignación de tareas por concurso; plataformas de *competitive programming* o programación por concurso.

4. Esto supone un 0,18 % de la PEA de mujeres para la región.

3. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS EN IBEROAMÉRICA

Plataformas de trabajo basadas en ubicación

La edad promedio de las personas que trabajan en 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). Asimismo, estudios sugieren que estos sectores cuentan con una importante participación de personas en situación de movilidad humana.

En estas plataformas se observa una clara segmentación de género que refleja barreras y estereotipos en la región. Las plataformas basadas en ubicación dedicadas al transporte de personas y al reparto son sectores altamente masculinizados, mientras que las mujeres (especialmente aquellas con múltiples interseccionalidades) están sobrerrepresentadas en las plataformas de cuidados y tareas del hogar (Poblete et al., 2024). En esta situación influyen también barreras de acceso a herramientas de trabajo (como teléfonos móviles inteligentes o vehículos propios) que suelen ser autogestionadas por las propias personas trabajadoras, así como el menor acceso de las mujeres a cuentas bancarias y líneas de crédito en comparación con los hombres (ONU Mujeres, 2020).

Plataformas de trabajo en línea⁵

Las personas trabajadoras de plataformas en línea en América Latina son mayoritariamente adultas jóvenes, con mayor concentración entre los 30 y 39 años. Aunque la mayoría son hombres (54,8% frente a 43,6%), se trata de un sector menos masculinizado que las plataformas basadas en ubicación. La presencia de personas en movilidad humana es baja: 7% entre las mujeres y 8,8% entre los varones.

Las personas trabajadoras de estas plataformas presentan un nivel educativo elevado: el 57,9% cuenta con título universitario o superior y solo el 1,9% no completó la educación secundaria. Las mujeres tienen una mayor proporción de estudios superiores (61,1% frente a 55,3% de los varones) y cerca de un tercio está estudiando actualmente (35% de las mujeres y 34,8% de los varones).

Brechas de género en las plataformas de trabajo en línea

Subrepresentación femenina en sectores STEM

Las mujeres están subrepresentadas en los cuatro tipos de plataformas de trabajo en línea. Esta menor presencia se vincula con el hecho de que suelen concentrarse en un solo tipo de plataforma, mientras

5. 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). Esta encuesta fue realizada entre diciembre de 2023 y marzo de 2024 y tuvo 1153 respuestas. Este cuestionario se publicó en ocho plataformas: 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. Al ser un reto grande generar una muestra estratificada para trabajadores digitales en la región, los resultados deben interpretarse como un estudio de caso.

que los hombres tienden a combinar el uso de varias simultáneamente. Esta diferencia también refleja la persistencia de estereotipos de género que han masculinizado estas ocupaciones y las brechas en la formación STEM de las mujeres (ONU Mujeres, 2020).

Aunque en muchas de las ocupaciones más comunes dentro de las plataformas digitales existe una participación relativamente equilibrada entre hombres y mujeres, persisten diferencias importantes según el tipo de tarea. Las mujeres están sobrerrepresentadas en actividades relacionadas con ventas y marketing, atención al cliente y apoyo administrativo, mientras que su presencia es menor en tareas de contabilidad, negocios, programación general y desarrollo de software. En términos generales, su participación se concentra en ocupaciones más feminizadas o de menor especialización tecnológica —donde además se agrupa un mayor número de personas trabajadoras— y es más limitada en aquellas vinculadas a sectores STEM, caracterizadas por tener una menor cantidad de participantes.

Brechas en las habilidades necesarias para el trabajo en plataformas

Aunque los sesgos de género en las plataformas en línea son menos marcados que en las basadas en ubicación, persisten también desigualdades asociadas a la masculinización o feminización de determinadas tareas. Estas diferencias no parecen responder a formas de discriminación directa, sino a la persistencia de estereotipos de género y brechas en habilidades y formación. El manejo del idioma inglés es fundamental en este mercado, sin embargo, las mujeres lo hablan menos que los varones (13,2% frente a 22%). Además, ellas declaran contar en menor medida⁶ con las competencias necesarias para ciertas tareas, lo que incide en su menor participación y volumen de trabajo en comparación con los varones.

Diferencias de género en volumen de tareas y dedicación en plataformas en línea

El trabajo en plataformas en línea ocupa lugares distintos en las trayectorias laborales de las mujeres y se combina de manera diversa con otros empleos. El 54,6% de las mujeres tiene otro trabajo y para el 45,4% este es su único trabajo remunerado, además para el 49,4% de mujeres este trabajo es su principal fuente de ingresos. Asimismo, aunque más mujeres que hombres utilizan estas plataformas como su fuente principal de ingresos, ellas realizan menos tareas que los varones al mes (10 tareas en las mujeres frente a 20 en los hombres). Estas diferencias se observan en todos los tipos de plataformas.

4. OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS PARA LAS MUJERES

El trabajo en plataformas representa una oportunidad de promover la autonomía económica de las mujeres, así como de adquirir más experiencia y mejorar sus conocimientos. Para el 42,1% de las mujeres encuestadas, trabajar en plataformas en línea les ofrece una mayor autonomía económica y el 16,6% destacó que la remuneración obtenida es superior a la de otras alternativas disponibles. Además, el 21% indicó que las plataformas en línea les permiten acceder al mercado laboral ante la imposibilidad de conseguir otros empleos. Por otro lado, el 28% de las mujeres señaló como motivación para trabajar en plataformas la posibilidad de adquirir experiencia y mejorar sus conocimientos.

6. De los 30 tipos de tareas relevadas, solo en 9 las mujeres reportan sentirse más calificadas que los hombres. Esto influye en los motivos por los cuales las mujeres no realizan más trabajo: el 12,7 % indicó no estar calificada para las tareas ofrecidas, frente al 7,6 % de los varones.

El trabajo en plataformas, especialmente aquellas en línea, posibilita a las mujeres trabajar desde el hogar y tener una mayor flexibilidad horaria, lo que les permite una mejor conciliación laboral con las responsabilidades de cuidado. El 44,6% de las mujeres seleccionaron como una motivación central de trabajar en plataformas en línea la posibilidad de trabajar desde su casa y el 48,4% considera que los horarios del trabajo en plataformas se adecuan muy bien a sus responsabilidades de cuidado. Asimismo, el 12,3% de las mujeres encuestadas considera que este tipo de trabajos les permite emigrar hacia donde quieran.

El trabajo en plataformas también plantea desafíos significativos para la garantía del trabajo decente, especialmente por la ausencia de formalización laboral y de acceso efectivo a la protección social. Las personas trabajadoras de plataformas no suelen ser asalariadas, lo cual dificulta el acceso a la protección social, sobre todo en países con sistemas contributivos. Una muestra de ello es que solo el 58% de las mujeres que trabajan en plataformas cuenta con seguro de salud y solo el 20% tiene un plan de retiro o jubilación. Además, esto limita el acceso a licencias de maternidad y paternidad.

Asimismo, en términos de seguridad y salud en el trabajo, las condiciones en las que se realiza el trabajo en plataformas pueden generar diferentes riesgos para las personas trabajadoras. Debido a la imposibilidad de controlar la demanda del trabajo en plataformas, el 46,9% de las mujeres identifica como principal riesgo la inseguridad económica derivada de la insuficiencia de tareas, en un mercado en el que las mujeres tienden a concentrarse en las franjas salariales inferiores⁷.

La sobrecarga de responsabilidades de cuidado constituye otro riesgo relevante. Aunque la flexibilidad horaria puede resultar positiva, cuando no se acompaña de una redistribución efectiva de los cuidados, termina reforzando la idea de que son las mujeres quienes deben adaptarse a las exigencias del mercado laboral. En este contexto, alrededor de una de cada cuatro (26,2%) señala que le resulta difícil prever la carga de trabajo y organizarse, y el 24,1% reporta dificultades para separar los tiempos de trabajo y de vida cuando realizan sus tareas desde el hogar.

En las plataformas basadas en ubicación, se suman riesgos de violencia y acoso, que llevan a muchas mujeres a evitar determinadas franjas horarias —como la noche— o ciertas zonas de trabajo. Esto tiene un impacto directo en los ingresos, ya que no trabajar en horarios nocturnos implica renunciar a tarifas más altas o a premios y bonos que suelen ofrecerse en esos momentos. A ello se añade la ausencia de mecanismos adecuados de denuncia y protección, lo que profundiza la vulnerabilidad de las trabajadoras. Asimismo, en el caso de las plataformas en línea, una de cada cinco mujeres señala como riesgo el aislamiento por la escasa interacción personal o falta de trabajo en equipo (19,8%).

7. El ingreso semanal promedio de las mujeres en plataformas en líneas es de US\$ 35.2, mientras que el de los varones asciende a US\$ 58.3.

5. RECOMENDACIONES

- **Prevención de la discriminación y promoción de la igualdad sustantiva.** Promover medidas integrales que prevengan toda forma de discriminación por razón de género en el trabajo en plataformas digitales en todas sus modalidades.
- **Igualdad en la remuneración, transparencia y salud laboral con enfoque de género.** Garantizar la transparencia en los sistemas algorítmicos utilizados para asignar tareas o determinar ingresos, evitando la reproducción de sesgos de género y fortalecer los sistemas de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género.
- **Reducción de brechas digitales y acceso equitativo a la formación y la tecnología.** Promover la reducción de brechas digitales de género mediante el acceso equitativo a la tecnología, la conectividad, la alfabetización digital y la formación profesional en diálogo entre sectores tecnológicos, gobiernos, sindicatos y organizaciones de mujeres de la sociedad civil.
- **Conciliación entre trabajo, vida personal y familiar y protección de la maternidad.** Garantizar el derecho al cuidado y fomentar la conciliación entre el trabajo, la vida personal y familiar y la protección efectiva de la maternidad, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado.
- **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.
- **Producción y uso de datos desagregados con enfoque de igualdad e interseccionalidad.** Establecer sistemas de recopilación y análisis de datos desagregados que permitan comprender los impactos diferenciados de la economía de plataformas con enfoque de género, diversidad e interseccionalidad.

REFERENCIAS

- 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.
- Cravo, T. (2025). Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web. Nuevos datos
- Keller, L. (2021). *Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente* (Documentos de Proyectos). CEPAL.
- ONU Mujeres. (2020). *Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe*. ONU Mujeres.
- 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. (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). *The impact of care responsibilities on women's labour force participation*. ILO.
- 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.

