



**act:onaid**

Changing the world  
with women and girls

# DEFENDER EL TRABAJO DIGNO EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Herramienta de educación e  
incidencia de la comunidad sobre la  
economía de plataformas y la  
justicia económica para las mujeres





# Tabla de contenidos

<b>AGRADECIMIENTOS</b>	<b>4</b>
<b>ABREVIATURAS</b>	<b>5</b>
<b>PALABRAS CLAVE</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>9</b>
a. ¿Cómo utilizar esta herramienta con seguridad?	10
b. ¿Quién soy yo?	11
<b>1. Explicación del «trabajo esporádico»</b>	<b>13</b>
a. ¿Qué es el trabajo?	14
b. La economía de plataformas digitales y el trabajo	16
<b>2. Trabajo digno en las plataformas digitales de trabajo</b>	<b>16</b>
a. ¿Qué entendemos por trabajo decente y digno?	18
b. La necesidad urgente de exigir condiciones laborales dignas para lxs trabajadorxs por encargo	19
c. Entender el contexto más amplio	24
<b>3. La brecha digital interseccional</b>	<b>25</b>
a. ¿Qué es la interseccionalidad?	26
b. ¿Qué es la brecha digital interseccional?	28
c. ¿Cuáles son las experiencias de las mujeres según los distintos sectores?	32
<b>4. Activismo y resistencia</b>	<b>40</b>
a. Vías políticas para el cambio	46
• Coaliciones regionales y nacionales	46
• Evolución de la situación de la mujer en la economía de plataformas a nivel global	47
b. Estrategias de incidencia	48
• Organización de las mujeres	48
• Uso de los medios de comunicación social	50
• Búsqueda de justicia en los tribunales	51
• El cooperativismo de plataformas como resistencia	52
<b>5. Camino a seguir: Conclusiones y recomendaciones</b>	<b>54</b>
<b>Otros recursos disponibles</b>	<b>56</b>
<b>Anexo I: Nota metodológica</b>	<b>57</b>
<b>Anexo II: Enfoque feminista de los espacios seguros para las mujeres</b>	<b>58</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>59</b>

# Agradecimientos

Esta herramienta comunitaria fue elaborada y editada por Swati Kamble (investigadora independiente), Natalia Rodríguez-Malagón y Jessica Mandanda (ActionAid UK), basándose en [«Plataformas de precariedad: derechos económicos de las mujeres y la economía de plataformas»](#), un informe publicado en 2023. Cecilia Córdova Liendo y Penélope Neves prestaron apoyo y orientación adicionales.

**Diseño principal y maquetación:** Vidushi Yadav

**Ilustraciones:** Vidushi Yadav y Medhavini Yadav

**Asistencia de diseño:** Naomi Kaley

Agradecemos enormemente la colaboración y el apoyo de las organizaciones de derechos de las mujeres, los movimientos feministas y aliados: Mujeres Jóvenes Urbanas en Ghana, Malawi, Kenia y Sudáfrica, en particular a Mateenah Naa Djama Odoi (Ghana), Everlyne Atieno (Kenia) y Nontsikelelo Khunju (Sudáfrica); Fairuz Mullagee de Centre for Transformative Regulation of Work (CENTROW); Flora Partenio de Development Alternatives for Women of a New Era (DAWN) y Lola Brittain del proyecto Fairwork.

Agradecemos profundamente la colaboración y el apoyo de nuestras colegas de ActionAid de los países que aparecen en el informe, a saber: Judy Odour y Lina Moraa (Kenia); Zandile Motsoeneng (Sudáfrica); Eugenia Ayagiba (Ghana); Tusayiwe Sikwese (Malawi); Mohammad Maruf Hosain y Tamazer Ahmed (Bangladesh); Hoang Phuong Thao y Chu Thi Ha (Vietnam); Gabriela Angelo (Brasil); Magalí Chávez y Gioconda Dieguez (Bolivia) y Patricia Castillo (Guatemala). Wangari Kinoti, Chikumbutso Ngosi, Joanne O'Neill, Pranita Choudhry y Daniela Fernández Gomora aportaron orientación y conocimientos adicionales.

Agradecemos enormemente a Flora Partenio de Development Alternatives for Women of a New Era (DAWN), a Lola Brittain, del proyecto Fairwork, y a Gloria Dzanjalimodzi, de Young Urban Women and the Feminist Macroeconomic Alliance-Malawi por la revisión conjunta de la herramienta comunitaria.

También agradecemos a Gowling WLG por su asesoramiento jurídico *ad honorem*.

**Corrección:** Julia Bruce

# Abreviaturas

<b>AA</b>	ActionAid
<b>ASEAN</b>	Association of Southeast Asian Nations [Asociación de Naciones del Sudeste Asiático]
<b>CENTROW</b>	Centre for Transformative Regulation of Work [Centro para la Regulación Transformadora del Trabajo]
<b>CRIAW-ICREF</b>	Canadian Research Institute for the Advancement of Women [Instituto Canadiense de Investigación para el Progreso de la Mujer]
<b>OSC</b>	Organización de la sociedad civil
<b>CSW</b>	Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
<b>DAWN</b>	Mujeres por un Desarrollo Alternativo para una Nueva Era
<b>VG</b>	Violencia de género
<b>PIB</b>	Producto Interno Bruto
<b>IFC</b>	International Finance Corporation [Corporación Financiera Internacional]
<b>IFI</b>	Instituciones financieras internacionales
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>FMI</b>	Fondo Monetario Internacional
<b>EMN</b>	Empresas o compañías multinacionales
<b>ODI</b>	Overseas Development Institute [Instituto de Desarrollo Extranjero]
<b>ONU</b>	Naciones Unidas
<b>WEF</b>	Foro Económico Mundial
<b>YUW</b>	Mujeres Jóvenes Urbanas

# Palabras clave

## Algoritmo

se refiere a un conjunto de reglas que un programa informático sigue para completar una tarea o resolver un problema.

## Austeridad

se refiere a las políticas gubernamentales que se implementan para reducir las diferencias entre el dinero que entra en el gobierno (ingresos) y el que sale (gastos). Las políticas de austeridad suelen recortar el gasto público y aumentar los impuestos.

## Trabajo decente y digno

se refiere a las «aspiraciones de las personas en su vida laboral. Implica oportunidades de trabajo productivo y con ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para todxs, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y todos los hombres».<sup>1</sup>

## Economía digital

«abarca toda la actividad económica que depende del uso de insumos digitales o cuyo uso la fortalece de manera significativa, incluyendo las tecnologías digitales, la infraestructura digital, los servicios digitales y los datos. Se refiere a todos los productorxs y consumidorxs, incluido el gobierno, que utilizan estos insumos digitales en sus actividades económicas» (OCDE 2020b, 5).

## Economía de plataformas digitales

(también conocida como economía de plataformas) hace referencia al trabajo remunerado que se coordina a través de plataformas digitales.<sup>2</sup>

## Plataformas digitales o aplicaciones de trabajo

se pueden definir como centros o espacios en línea que facilitan activamente el emparejamiento entre proveedorxs y clientxs, a corto plazo y el pago por tarea. El trabajo realizado a través de estas plataformas también suele denominarse «trabajo de plataformas» o «trabajo esporádico». En las plataformas de trabajo en línea, lxs trabajadorxs realizan las tareas en línea y a distancia, y estas se asignan a grupos o a personas, mientras que en las plataformas de trabajo localizado las personas, como lxs conductorxs de taxi y lxs repartidorxs, realizan las tareas en un lugar físico específico.

## Justicia digital feminista

se refiere a las alternativas a la economía digital basada en el capitalismo desarrolladas por pensadoras feministas. Incluye cuestiones en torno a la ética de la solidaridad, la autonomía individual y colectiva, la democracia participativa basada en la comunidad, una economía mundial justa y equitativa, entre otras.<sup>3</sup>

## Violencia de género (VG)

es la violencia dirigida a una persona a causa de su sexo biológico o identidad de género. Incluye el maltrato físico, sexual, verbal, emocional y psicológico, las amenazas, la coacción y la privación económica o educativa, ya sea en el ámbito público o privado de la vida.

## Norte global

se refiere a las sociedades de Europa y América del Norte, que se caracterizan en gran medida por la riqueza, el avance tecnológico, la relativa estabilidad política, el envejecimiento demográfico, el nulo crecimiento de la población y el dominio del comercio y la política mundiales.

Aunque la definición no es estrictamente geográfica, también puede incluir a Australia, Nueva Zelanda, Japón y Corea del Sur.

### Sur global

se refiere en forma amplia a las regiones de América Latina y el Caribe, Asia, África y Oceanía, en resistencia al término «en vías de desarrollo», ampliamente utilizado. El término «en vías de desarrollo» forma parte de una familia de términos, que incluye «Tercer mundo» y «Periferia», que designa regiones fuera de Europa y América del Norte, y que son en su mayoría (aunque no todas) de bajos ingresos y a menudo marginalizadas política o culturalmente.

Es un término político que no necesariamente tiene en cuenta la ubicación geoespacial de los países. El término «Mundo mayoritario» también se ha utilizado para denominar a todos los países designados como en vías de desarrollo y a todos los grupos demográficos designados como sur global. Plantea cuestiones en torno a las narrativas de la «otredad» que ignoran la necesidad de reciprocidad y cuestiones éticas sobre exigir que una mayoría se ajuste a los pronunciamientos de una minoría.<sup>a</sup>

### Instrumentalismo

describe un enfoque conceptual que considera y adopta los derechos y el «empoderamiento» de las mujeres principalmente a través de la perspectiva de las contribuciones a resultados sociales y económicos más amplios, como el crecimiento del PIB. A veces se lo denomina el «argumento» a favor de los derechos de la mujer.

### Instituciones financieras internacionales (IFI)

son instituciones financieras creadas o constituidas por más de un país para conceder préstamos y otras formas de apoyo financiero a los países. Entre ellas se encuentran las instituciones de Bretton Woods (el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional

[FMI] y la Corporación Financiera Internacional [IFC]), así como los bancos multilaterales y regionales de desarrollo.

### Interseccionalidad

es el concepto de que diferentes formas de opresión estructural se superponen. El género es una de las bases de la discriminación. Otras son la clase, la casta, la raza, la edad, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el trabajo, la salud, el estado serológico respecto al VIH, el nivel educativo, la capacidad física, etc. Ninguna de estas opresiones funciona independientemente de la otra, están interrelacionadas.

### Monopolio

se refiere a la posesión o al control exclusivos del suministro de una mercancía o del comercio de un servicio.

### Empresas multinacionales (EMN)

son grandes empresas que producen o venden bienes y servicios en varios países del mundo.

También conocidas como organizaciones empresariales transnacionales, se caracterizan por grandes presupuestos y un control centralizado en un país matriz.

### Patriarcado

es un sistema de poder que influye en todo lo que hacemos. Fomenta una forma dominante de «masculinidad» y «feminidad», que afecta a cómo se espera que se comporten hombres y mujeres y ofrece ventajas a todo lo «masculino», creando sociedades caracterizadas por un poder jerárquico desigual. Dentro de este sistema universal, los hombres dominan a las mujeres. El patriarcado se manifiesta en la economía, la sociedad, el gobierno, la comunidad y la familia, y da lugar a comportamientos, actitudes y prácticas discriminatorias aceptadas («normas patriarcales»).

<sup>a</sup> Para conocer más al respecto, se puede leer <https://www.philanthropy.org.au/news-and-stories/the-majority-world-whats-in-a-phrase/> (en inglés)

## Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado

son formas no remuneradas de trabajo que se realiza para mantener el bienestar, la salud y sostener a otras personas en un hogar o en la comunidad, incluye el trabajo doméstico (preparación de comidas, limpieza, lavado de ropa, recolección de agua y combustible) y el cuidado directo de personas (entre ellas niñas, personas mayores y personas con discapacidad, así como adultxs sanxs) en hogares y comunidades.

## Mujeres Jóvenes Urbanas

es un movimiento feminista dinámico y progresista que, en el marco del Programa de ActionAid para Mujeres Jóvenes Urbanas, capacita a jóvenes, especialmente a quienes se enfrentan a riesgos múltiples en entornos urbanos.

Este movimiento forma parte de un esfuerzo mayor por transformar la vida de las mujeres mediante la colectivización de activistas urbanxs y la creación de una plataforma para que las mujeres jóvenes lideren el cambio.

## Trabajador/a

de acuerdo con las normas internacionales del trabajo de la OIT, se refiere «tanto a lxs empleadxs como a lxs trabajadorxs por cuenta propia (o contratistas independientxs). Lxs trabajadorxs de plataformas digitales de trabajo también se denominan en la literatura especializada “trabajadorxs por encargo”, “trabajadorxs de microtarefas (*crowdworkers*)” o “trabajadorxs de plataformas”.<sup>4</sup>



# Introducción

Hola, me llamo Zuri y quiero darles la bienvenida a esta herramienta comunitaria colaborativa sobre la economía de plataformas y la justicia económica de las mujeres. La creamos como una guía basada en la práctica para la educación y la incidencia después de publicar el informe: «[Plataformas de precariedad: derechos económicos de las mujeres y la economía de plataformas](#)».<sup>b</sup> Se ha desarrollado utilizando las [Directrices de Investigación Feminista de ActionAid](#),<sup>c</sup> una perspectiva decolonial y una ética de cuidado y respeto por las comunidades de conocimiento con las que hemos colaborado.

Se basa en las conclusiones del informe y se ha elaborado en conjunto con las reflexiones y contribuciones cruciales de Mujeres Jóvenes Urbanas activistas de Ghana, Malawi, Sudáfrica y Kenia y de socixs de Brasil, Guatemala, Vietnam y Bangladesh, así como de OSC, organizaciones aliadas y movimientos feministas que trabajan por la justicia digital, como CENTROW, DAWN y Fairwork Project, entre otros. Está dirigida a cualquier persona interesada en promover los derechos de las mujeres a un trabajo decente y digno en la economía de plataformas, así como la justicia digital feminista.

Mediante teoría, actividades ilustradas y la historia de mi vida, analizaremos los retos e injusticias constantes de la economía digital que limitan el acceso de las mujeres a condiciones de trabajo dignas. También veremos las oportunidades que podemos aprovechar para hacer un llamamiento a la acción y exigir cambios. Pueden utilizar esta herramienta por su cuenta o junto con amigxs y compañerxs activistas.

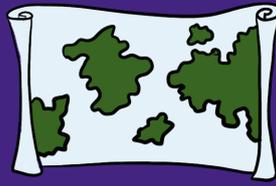


<sup>b</sup> Pueden acceder al informe a través del siguiente enlace: <https://www.actionaid.org.uk/publications/platforms-precarity>

<sup>c</sup> Pueden acceder a las Directrices de Investigación Feminista de ActionAid a través del siguiente enlace: [Directrices de Investigación Feminista de ActionAid | ActionAid International](#)



Voy a compartir más sobre mi experiencia como mujer trabajadora que se enfrenta a diferentes formas interrelacionadas de discriminación dentro de las oportunidades de trabajo en la economía de plataformas. También compartiré mi historia como activista para incidir en pos de la justicia digital feminista en colaboración con colectivos de mujeres.



Exploraremos conceptos clave y el contexto global para entender mejor la precariedad que experimentan las trabajadoras en diversas plataformas y sectores digitales. También exploraré vías políticas para el cambio y ejemplos de resistencia, activismo y estrategias de incidencia utilizadas en muchos casos en todo el mundo por sindicatos, movimientos de mujeres y otrxs aliadxs.



Tendrán la oportunidad de participar en algunas actividades ilustradas y de reflexión para comprender las realidades cotidianas de las trabajadoras que soportan formas de discriminación interrelacionadas.

En este documento utilizamos los términos «mujeres» y «niñas» para referirnos a las mujeres cis y trans en toda su diversidad y a lo largo de las diferentes etapas de la vida.

## a. ¿Cómo explorar esta herramienta de manera segura?

### **Advertencia sobre el contenido:**

Esta herramienta comunitaria aborda temas delicados relacionados con la violencia doméstica, las agresiones sexuales y otras formas de violencia de género (VG), algunas de estas escenas pueden resultar angustiantes o perturbadoras para determinadas personas.

Basándonos en el enfoque feminista que he compartido con ustedes en la introducción, y la ética indígena, pedimos a lxs usuarixs y facilitadorxs que respeten los principios del espacio seguro<sup>d</sup> al utilizar esta herramienta. Esto incluye no juzgar, ya que reconocemos que todxs lxs que utilizan esta herramienta llegan al debate con sus propias experiencias y posiciones. También es importante señalar que, debido a que estamos profundizando en explicar las barreras interseccionales que experimentan las mujeres y lxs trabajadorxs por encargo que sufren formas de discriminación múltiples, nos encontraremos con conversaciones sobre violencia de género u otras formas de violencia y discriminación que pueden ser perturbadoras. Por ello, nuestro objetivo es crear un espacio seguro para que las mujeres compartan sus experiencias sobre violencia de género sin sentirse aisladas ni sufrir más daños. También fomentamos el aprendizaje colaborativo y la autorreflexión. Esta herramienta comparte nuevos conceptos, historias y experiencias que animamos a todxs a leer, explorar y experimentar en su totalidad para permitir nuevos aprendizajes. Esto incluye dejar atrás prácticas que pueden reproducir la discriminación y causar daños. Historias de cambio, las situaciones cambian y las vidas también. Y al igual que éstas, los resultados y las reflexiones de esta herramienta evolucionarán. Pueden encontrar más información en el Anexo II.

<sup>d</sup> Pueden acceder a ellos a través del siguiente enlace: <https://www.actionaid.org.uk/publications/feminist-approach-safespaces-women-and-girls-humanitarian-response> (en inglés)

## b. ¿Quién soy yo?

**Puede que mi vida no sea como la tuya, ¡ni siquiera parecida a la de otras personas que conoces!**

**Se trata de una historia basada en las experiencias de trabajadorxs, activistxs y aliadxs que han contribuido tanto a las conclusiones del [informe](#) como a la consolidación de este documento.**

Ahora, ¡déjenme contarles todo sobre mi vida! Vivo en Shabali con mi familia, en una zona bonita de la ciudad donde nos instalamos tras abandonar el país en el que nacimos. Nuestros vecinxs de Shabali nos recibieron amablemente y nos apoyaron. Durante muchos años, el Estado se ha olvidado de esta parte de la ciudad y no hemos tenido acceso a los servicios básicos. Sin embargo, como comunidad, siempre nos hemos ayudado mutuamente cuando lo necesitamos.

Soy una mujer de 25 años que pertenece a un grupo étnico que ha sufrido varias formas de discriminación durante mucho tiempo. Sólo tenía cinco años cuando nos mudamos a Shabali. Con el correr de los años, he sufrido innumerables formas de discriminación por motivos de raza, etnia y religión. Soy madre de dos niñxs, Ada, de siete años, y Shomari, de cinco. Cuando tenía 18 años y estudiaba para maestra de primaria, me quedé embarazada por primera vez. Las circunstancias en mi familia se volvieron difíciles porque no teníamos ingresos seguros para comprar comida. Tuve que interrumpir mis estudios y dedicarme al cuidado de mi familia y de nuestro hogar. Ganaba algo de dinero dando clases a lxs niñxs del barrio. Cuando mi segundx hijx apenas tenía un año, la crisis de COVID-19 azotó al mundo con fuerza. Mi pareja se fue a Europa a buscar trabajo con la ayuda de una agencia local y algunos ahorros que teníamos. Hace cuatro años que no sabemos nada de él; ni siquiera sabemos si llegó a Europa.

Después de un año de vivir sola, temí por mi seguridad y la de mis hijxs y volví a vivir con mi madre, que también se encontraba mal. Las responsabilidades de cuidado y las tareas domésticas recayeron sobre mis hombros. Aunque no había terminado mis estudios de magisterio, pude retomarlos, terminé el bachillerato e ingresé a la universidad. Pensé que, con mis cualificaciones, podría encontrar trabajo fácilmente en una empresa. Sin embargo, encontrar un trabajo que me permitiera cuidar de mis hijxs pequeñxs y que al mismo tiempo me ofreciera un salario decente era todo un desafío.

Unx de mis amigxs de magisterio empezó a dar clases de inglés por Internet. Yo también quería probar, pero no tenía computadora para explorar y dedicarme a la enseñanza en línea. Tenía un *smartphone* básico, así que con eso, intenté buscar trabajo doméstico y de cuidados en línea. Mis amigxs me enviaban mensajes de texto con oportunidades de trabajo en aplicaciones o «apps» (como ellxs las llaman) que podía descargar en mi teléfono. En estas aplicaciones, podía ofrecer algunos servicios y reservar trabajo en diferentes momentos. Era un mundo completamente nuevo para mí, pero con el apoyo de mis amigxs aprendí a entenderlo mejor. Algunas de las aplicaciones y plataformas en las que busqué trabajo prometían horarios flexibles para trabajar. Fue un alivio, ya que pude tener más libertad para planificar el trabajo en función de mi tiempo libre y mis responsabilidades en casa, y así todo ganarme la vida. Sin embargo, pronto experimenté barreras y retos que no se correspondían con las grandes promesas de trabajo flexible y bien remunerado que anunciaban estas plataformas.





## Mi mundo

Para conocerme mejor, es importante que también conozcan las realidades de mi ciudad y del país en el que se encuentra. Shabali es una ciudad de Mbali, un país del sur global. Tras estar un siglo bajo el dominio de colonizadorxs occidentales, recién obtuvo su independencia hace 63 años, y las consecuencias todavía se sienten en la vida cotidiana. Sus recursos naturales fueron arrebatados por lxs colonizadorxs. Algunas familias quedaron divididas por la creación de nuevas fronteras. El sistema colonial dejó una jerarquía social en la que las personas más cercanas a los ideales y prácticas occidentales estaban en la cima, con más acceso a los recursos y servicios esenciales. Esto también desentrañó dinámicas internas que reprodujeron jerarquías de clase en las que las personas con más recursos se sitúan en posiciones de poder que les permiten influir sobre las decisiones gubernamentales para su propio beneficio. El país se enfrenta actualmente a crisis múltiples debido a numerosas rondas de recortes de la financiación pública aplicadas por el gobierno como parte del asesoramiento político que viene con los préstamos de las IFI, como por ejemplo, el Fondo Monetario Internacional (FMI). La falta de financiación pública ha afectado a la capacidad del país para prestar servicios públicos que se encuentren al alcance de todxs, que sean de alta calidad y que respondan a las necesidades de las mujeres y niñas. En este contexto, el mundo digital ha traído nuevas posibilidades de ganarse la vida a través de oportunidades de trabajo disponibles en línea, como el «trabajo por encargo» o «trabajo de plataformas».

Les mostraré mi vida como trabajadora por encargo y, después, como educadora y activista. A través de este recorrido, podemos conocer las experiencias de las trabajadoras mujeres en la economía de plataformas (en particular, la economía de plataformas digitales) en todo el mundo según sus realidades contextuales específicas. La transformación digital que se está produciendo en el modelo económico actual está mermando los derechos de lxs trabajadorxs a acceder a condiciones laborales decentes y dignas. Esto resulta aún más grave para lxs trabajadorxs que sufren diversas formas de discriminación.

**Mi historia es una historia de lucha, pero también de algunos triunfos en el camino, en especial, cuando lxs trabajadorxs se conectan, se movilizan y defienden sus derechos con el apoyo de sindicatos y organizaciones aliadas.**

# 1. Explicación del «trabajo esporádico»

Permítanme detenerme aquí para explicar algunos conceptos clave. Yo, por ejemplo, no supe que era una trabajadora por encargo hasta que me uní a un colectivo de activistas de Mujeres Jóvenes Urbanas de mi ciudad. Nuestro colectivo participó en espacios educativos sobre el derecho de las mujeres a un trabajo decente y digno. Juntas, creábamos estrategias para luchar por nuestros derechos como trabajadoras y exigir cambios en la política del gobierno y en las políticas de las plataformas para las que trabajamos. Hablemos un poco de la forma tradicional de entender el trabajo, de las diferentes maneras en las que las personas han buscado ingresos, de la naturaleza del «trabajo esporádico» y del contexto en el que se ha desarrollado.



## ACTIVIDAD 1: ESPACIO DE REFLEXIÓN

Este es un espacio para reflexionar sobre lo que se entiende por oportunidades laborales y situar algunos ejemplos de los que hayamos oído hablar en el mundo digital. Si prefieren, tomen papel y lápiz para anotar sus ideas.

### A. ¿Qué entienden normalmente por trabajo?

- Enumeren algunos trabajos que conozcan o que vean a su alrededor
- ¿Puede todo el mundo hacer este trabajo? ¿Por qué?
- ¿Se remuneran todos los tipos de trabajo?
- ¿De qué manera han buscado tradicionalmente las personas oportunidades para ganarse la vida?
- ¿Todas las formas de ganarse la vida se consideran formales y pueden todxs acceder a ellas con facilidad?

### B. ¿Han oído hablar de oportunidades de trabajo en la economía de plataformas?

- ¿Han encontrado alguna vez empleo a través de Internet o de aplicaciones mediante teléfonos móviles?
- ¿Han oído hablar de las plataformas digitales de trabajo que ofrecen oportunidades laborales? ¿Pueden mencionar alguna?
- ¿Han utilizado plataformas digitales de trabajo para acceder a servicios?
- ¿Han trabajado a través de plataformas digitales de trabajo?

A partir de estas reflexiones iniciales, destacaré algunas de las definiciones que informan los debates sobre el mundo del trabajo y el «trabajo esporádico».

## ¿SABÍAN QUE...?

No todos los tipos de trabajo son remunerados, valorados o reconocidos. El trabajo que se realiza a cambio de un pago o ganancia se denomina empleo. Pero este no es el único tipo de trabajo. Durante mucho tiempo se han desvalorizado y pasado por alto distintos tipos de trabajo. Solo desde 2013, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>e</sup> ha avanzado en el reconocimiento de todas las formas de trabajo. En la próxima sección, profundizaremos en esta evolución para entender el trabajo.

<sup>e</sup> La OIT es el organismo mundial en el que participan gobiernos y organizaciones de trabajadorxs y empleadxs, y que establece normas y convenios internacionales de trabajo que los Estados miembro deben ratificar e implementar.

Las distinciones entre empleo «formal» e «informal» también han generado jerarquías que han marginado los medios de vida que pertenecen a alternativas económicas fuera del modelo económico dominante. Desarrollaremos más este tema en próximas secciones.

## a. ¿Qué es el trabajo?

La definición de trabajo de la OIT ha cambiado con el tiempo y en función del contexto, y se han desarrollado diferentes marcos para categorizarlo. A continuación, desglosamos algunos de los acontecimientos clave que han conducido a lo que se entiende por trabajo en la actualidad:

- Durante mucho tiempo, el empleo «fue definido de forma más limitada como el trabajo realizado a cambio de un pago o una ganancia, mientras que las actividades no realizadas a cambio de una remuneración (es decir, el trabajo de producción para uso propio, el trabajo voluntario y las prácticas de trabajo no remuneradas) se reconocieron como otras formas de trabajo».<sup>5</sup>
- En 2013, la OIT elaboró el marco de las formas de trabajo para las normas estadísticas de población activa basado en las normas adoptadas en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET).<sup>f</sup>
- Durante la 21.º CIET, se introdujo un concepto más actualizado de trabajo y de formas de trabajo para modificar la resolución de la 19.º CIET relativa a las estadísticas del trabajo, el empleo y la subutilización de la fuerza de trabajo en 2023.<sup>6</sup> Para obtener más información, consultar el siguiente recuadro:

«El trabajo comprende toda actividad realizada por personas de cualquier sexo y edad para producir bienes o prestar servicios destinados a tercerxs o para uso propio». El siguiente gráfico procede de la 21.º CIET y establece una comparación con el Sistema de Cuentas Nacionales en 2008:

### Las formas de trabajo y el Sistema de Cuentas Nacionales en 2008

Destino previsto de la producción	para uso propio final		para uso de tercerxs				
	Formas de trabajo		Empleo (trabajo a cambio de pago o ganancia)	Prácticas de trabajo no remuneradas	Otras actividades de trabajo	Voluntariado	
Relación con el SCN de 2008	de servicios	de bienes				dentro y fuera del mercado	en hogares que producen
					bienes	servicios	
			Actividades dentro de la frontera de producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN)				
			Actividades dentro de la frontera de producción general del SCN				

Fuente: OIT<sup>7</sup>

<sup>f</sup> Toda la información sobre las formas de trabajo del marco se puede encontrar en el siguiente enlace: <https://ilostat.ilo.org/es/methods/concepts-and-definitions/forms-of-work/>

Los cambios en la última definición fueron clave para introducir formas de trabajo que no se habían considerado antes, como [trabajo no remunerado](#),<sup>g</sup> incluido [el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado](#).<sup>h</sup> Las nuevas normas buscaban reconocer los posibles sesgos debidos a las diferencias entre las actividades remuneradas y no remuneradas realizadas por hombres y mujeres. Las perspectivas feministas han estado en la primera línea de estos debates para poner

de relieve el trabajo infravalorado de las mujeres.<sup>i</sup> También han hecho hincapié en la función fundamental que desempeña el trabajo de cuidados a la hora de mantener el trabajo remunerado. En la sección «Recursos adicionales» encontrarán más información al respecto. Reflexionemos y discutamos ahora sobre los marcos regionales y nacionales para desentrañar la realidad del trabajo en diferentes contextos.

## ¿SABÍAN QUE...?

Lo que tradicionalmente se ha denominado «[empleo informal](#)»<sup>j</sup> constituye una parte importante del mercado laboral. Contribuye enormemente a la economía mediante la creación de oportunidades de trabajo e ingresos. Se refiere al empleo sin protección legal y social, tanto dentro como fuera del sector informal, según la CIET de 2003 de la OIT. Aunque plantea diferentes riesgos de vulnerabilidad y retos para lxs trabajadorxs, [las iniciativas de las trabajadoras informales](#) se siguen movilizándo por condiciones de trabajo dignas.



## ACTIVIDAD 2: ESPACIO DE REFLEXIÓN

Se trata de un espacio para reflexionar qué se entiende por oportunidades laborales y situarlo en el contexto regional y local. Si prefieren, tomen papel y lápiz para anotar sus ideas.

- ¿Qué se considera trabajo en sus contextos?
- ¿Se reconocen y valoran todos los tipos de trabajo?
- ¿Existen diferentes nombres para los distintos tipos de trabajo en sus contextos?
- ¿Qué creen que impulsa las diferentes respuestas a las preguntas anteriores?

<sup>g</sup> Se puede obtener más información sobre el trabajo no remunerado en el marco de la OIT accediendo al siguiente enlace: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/unpaid-work/>

<sup>h</sup> Se puede encontrar más información sobre por qué es importante medir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado accediendo al siguiente enlace: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/unpaid-work/measuring-unpaid-domestic-and-care-work/>

<sup>i</sup> Se puede acceder a más información sobre alternativas económicas feministas a través del siguiente enlace: <https://www.actionaid.org.uk/publications/another-world-possible-advancing-feminist-economic-alternatives> (en inglés)

<sup>j</sup> Para aprender más sobre el empleo informal, pueden acceder al trabajo de Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO, por su sigla en inglés): <https://www.wiego.org/wp-content/uploads/2019/09/Chen-Informal-Economy-Definitions-WIEGO-WP1-Espanol.pdf>

## b. La economía de plataformas digitales y el trabajo

La economía digital está transformando el mundo laboral tal y como lo conocemos. Se han introducido nuevas oportunidades de obtener ingresos. La economía de plataformas digitales hace referencia a las plataformas en línea que facilitan y coordinan el trabajo remunerado en diversos sectores.<sup>8</sup> Las empresas que gestionan estas plataformas actúan como intermediarias entre consumidorxs y proveedorxs de servicios. Lxs proveedorxs de servicios realizan tareas específicas, que también se denominan «encargos de trabajo».

Las condiciones de trabajo se establecen a través de las plataformas. Esto incluye una tarifa o comisión cobrada tanto a lxs

proveedorxs de servicios como a los consumidorxs.<sup>9</sup> El trabajo realizado a través de estas plataformas también suele denominarse «trabajo de plataformas» o «trabajo esporádico». [Nuestro informe](#) se enfoca en el trabajo de plataformas localizado. Esto significa que trabajadorxs autónomxs realizan las tareas en un lugar físico específico.<sup>10</sup> Ejemplos de este tipo de plataformas son las aplicaciones de transporte privado de pasajers y de reparto, como Uber y Bolt.

La economía de plataformas digitales está creciendo y evolucionando en todo el mundo. También se ha relacionado con lo que se ha denominado como la «Cuarta Revolución Industrial».<sup>k</sup>

## 2. Trabajo digno en las plataformas digitales de trabajo

Ahora que sabemos un poco más sobre la economía de plataformas digitales y las oportunidades de trabajo, quiero contarte mi propia experiencia como trabajadora por encargo. Aunque me entusiasmaba la posibilidad de asegurarme ingresos en condiciones laborales flexibles, estas oportunidades de trabajo no me permitían vivir de forma digna.

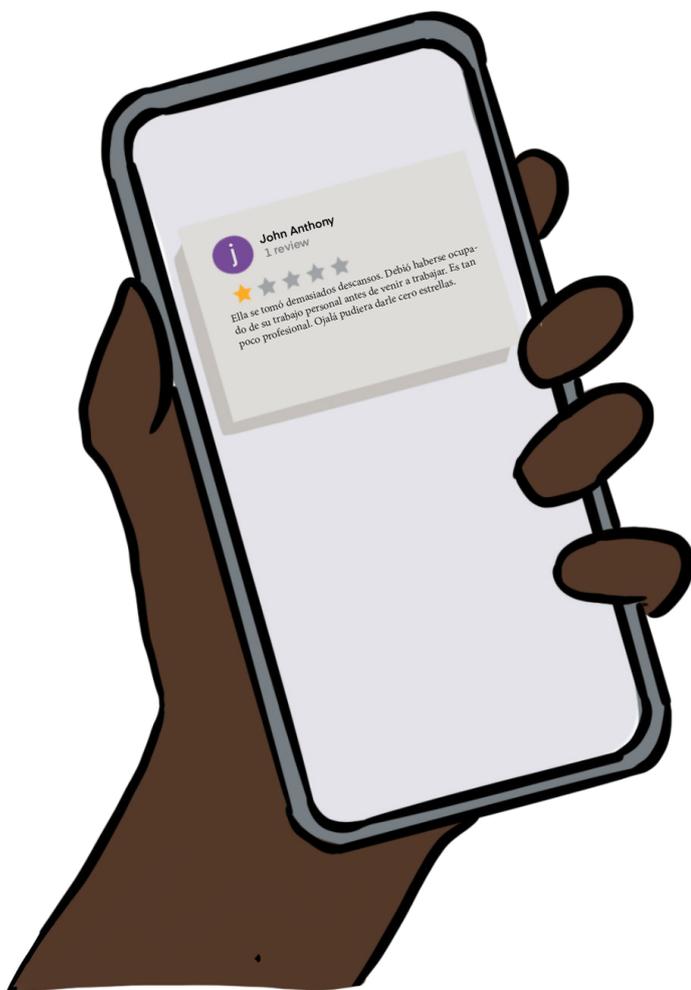
Debido a mis responsabilidades de cuidado en casa, no podía empezar mi jornada laboral ni entrar en la aplicación hasta después de haber alimentado, y enviado a mis hijxs a la escuela. También tenía que terminar las tareas domésticas, como lavar la ropa y los platos, y llenar el depósito de agua para utilizar durante el día en los horarios limitados en los que funcionaban los grifos públicos.

Durante el día, podía hacer algún trabajo doméstico o de cuidado de personas mayores de cuatro horas mediante la aplicación, antes de tener que volver corriendo a casa para recoger a mis hijxs de la escuela. Es por eso que no podía dedicar el tiempo suficiente a las aplicaciones para que lxs clientxs me vieran como proveedora «confiable» de servicios. Esto afectaba mis valoraciones y reseñas.<sup>l</sup> En consecuencia, no conseguía muchos encargos de trabajo.

Había veces en que, aunque lxs clientxs pidieran cuatro horas de limpieza o de cuidados, el encargo de trabajo implicaba una tarea que requería mucho más tiempo.

<sup>k</sup> Se trata de un concepto desarrollado por el fundador del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) para referirse a un nuevo capítulo del desarrollo humano impulsado por avances tecnológicos sin precedentes, realizados para conectar los mundos físico, digital y biológico, y que está cambiando la forma en que se desarrollan los países, la forma en que las organizaciones crean valor y en cómo se define la humanidad. Pueden encontrar más información al respecto en el informe publicado. Aunque tomamos prestado este término concreto en el texto, nuestro análisis no representa ni se adhiere al trabajo del WEF.

<sup>l</sup> Los sistemas de valoraciones y reseñas hacen referencia a los mecanismos ofrecidos por lxs proveedorxs del trabajo localizado de plataformas para compartir opiniones sobre el servicio prestado. Algunas de ellas también permiten sistemas de calificación bidireccionales en lxs que los proveedorxs de servicios también pueden compartir sus opiniones sobre lxs clientxs. Hay distintos tipos de valoraciones, como las numéricas o las basadas en estrellas.



Sin embargo, sólo cobraba por las horas que fui contratada. A veces, tenía que irme a mitad de una tarea y volver con mis hijxs para terminarla. En estos casos, lxs clientxs dejaban malas reseñas y valoraciones. Los primeros meses tras haberme sumado a las aplicaciones, no supe cómo resolver este círculo vicioso de malas valoraciones y reseñas, lo que se tradujo en un nivel bajo de oportunidades laborales. No sabía cómo buscar apoyo ni si la plataforma podía ayudar.

Cuando los niñxs se enfermaron y tuvieron que quedarse en casa sin ir a la escuela, no pude aceptar ningún encargo de trabajo, y de un día para otro luchamos por sobrevivir. Había días en los que no podía permitirme comprar datos móviles. Esta imprevisibilidad supuso una presión enorme para mí y para mi familia. Para compensar la falta de oportunidades de trabajo

durante el día, opté por trabajar por las tardes, dejando a mis hijxs al cuidado de mi madre. Intenté prestar servicios de reparto de comida y alimentos como parte del trabajo de plataformas localizado disponible en mi ciudad. Sin embargo, tuve que pedir un préstamo para alquilar una moto sin saber si surgirían suficientes encargos de trabajo para cubrir los gastos. También sufrí acoso en las calles de la ciudad durante las noches. Pronto me di cuenta de las limitaciones que tenía como mujer.

Cuando me estaba formando para ser maestra de escuela pública, sabía que tendría un empleo con horario fijo, seguridad laboral y acceso a prestaciones sanitarias y de seguridad social. Sin embargo, como trabajadora por encargo se me denominaba prestadora de servicios independiente. Esto significaba que mis derechos a la seguridad social o incluso a las prestaciones sanitarias no estaban garantizados. Muy pronto, los horarios de trabajo se volvieron cada vez más impredecibles, ya que lxs trabajadorxs competían por los encargos de trabajo escasos. Además, no tuve oportunidad de seguir fortaleciendo mis competencias y conocimiento en este campo. Lo que en un principio, prometía ser una oportunidad de poder acomodar el trabajo en función de mi disponibilidad y mis compromisos, mientras me daba independencia económica, no cumplió las expectativas. Los costos añadidos del alquiler de la moto y de los datos de Internet se llevaron una gran parte de mis ingresos y me dejaron con muy poco para mí y mi familia. Asimismo, los trabajos que se me ofrecían en función de mis valoraciones y reseñas no se ajustaban a mis propios horarios. Tenía que trabajar cuando había empleos disponibles, así que, a pesar de la promesa de flexibilidad, no podía trabajar cuando quería.

Mi historia es sólo una de tantas. A través de mi historia, se puede ver el panorama general de lo que pueden ser las experiencias que viven lxs trabajadorxs por encargo y los diferentes retos que no permiten a las mujeres encontrar condiciones de trabajo dignas dentro del trabajo esporádico. Veamos algunas partes de mi experiencia en la siguiente actividad.



## ACTIVIDAD 3: ESPACIO DE REFLEXIÓN

Este es un espacio para reflexionar sobre las experiencias que viven lxs trabajadorxs por encargo. Reflexionemos sobre mi historia, pero también sobre su experiencia y la de las personas que puedan conocer o de las que hayan oído hablar. Si les sirve de ayuda, pueden tomar papel y lápiz para anotar sus pensamientos.

### A: La experiencia de Zuri

- ¿Cuáles son algunos de los retos principales a los que me enfrento como trabajadora por encargo?
- ¿Qué han notado sobre mis circunstancias en casa? ¿Quién asume las responsabilidades de cuidado y tareas domésticas?

### B: Otros ejemplos

- ¿Han accedido a oportunidades laborales a través de plataformas de trabajo localizado o conocen a alguien que lo haya hecho?
- ¿Cuál ha sido su experiencia o la de sus conocidxs a la hora de trabajar a través de plataformas en línea?

Aunque la economía de plataformas digitales puede crear oportunidades para ganarse la vida, urge debatir si ofrecen condiciones de trabajo dignas. Conocí mi derecho a un trabajo decente y digno después de conocer a una activista de Mujeres Jóvenes Urbanas. Finalmente me uní al movimiento de Mujeres Jóvenes Urbanas para entender mejor mis derechos como trabajadora y encontrar una comunidad que pudiera apoyarme.

### a. ¿Qué entendemos por trabajo decente y digno?

Para esta herramienta, utilizamos la definición de trabajo decente y digno establecida por la OIT, que abarca cuatro pilares, con el género como cuestión transversal:

1. Creación de empleo y oportunidades de trabajo.
2. Derechos en el trabajo (salario justo, contratos seguros, horarios regulados y trabajo libre de discriminación, violencia y acoso).
3. Diálogo social (que incluye el derecho a participar en acciones sindicales y otras acciones colectivas de lxs trabajadorxs).
4. Acceso a protección social (como licencias pagas por enfermedad, por maternidad o paternidad y pensiones).<sup>11</sup>

## Elementos del trabajo decente aplicables a todxs lxs trabajadorxs de plataformas

Principios y derechos fundamentales en el trabajo	Normas laborales en otros instrumentos de la OIT de aplicación general	Normas laborales en otros instrumentos de la OIT de aplicación general pertinentes para el trabajo de plataformas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Libertad de asociación y negociación colectiva</li> <li>• Eliminación de la discriminación</li> <li>• Eliminación del trabajo forzado</li> <li>• Abolición efectiva del trabajo infantil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Seguridad social</li> <li>• Políticas de creación de empleo</li> <li>• Acceso a la inspección de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas de pago</li> <li>• Despido justo</li> <li>• Acceso a los datos y privacidad</li> <li>• Términos y condiciones claros</li> <li>• Movilidad laboral</li> <li>• Acceso a resolución de litigios</li> </ul>

Derechos de autor: Elaboración de la OIT

### b. La necesidad urgente de exigir condiciones laborales dignas para lxs trabajadorxs por encargo

Si nos fijamos en mi propia experiencia, vemos cómo la falta de condiciones de trabajo dignas en la economía de plataformas digitales crea muchos retos, en especial para las mujeres y para quienes sufren formas de discriminación múltiples. Lxs trabajadorxs por encargo se ven perjudicadxs por la falta de una normativa sólida en materia de derechos laborales. La falta de prácticas laborales justas nos niega la protección necesaria para acceder a un medio de vida que garantice nuestra dignidad, igualdad, ingresos justos y condiciones de trabajo seguras.<sup>12</sup> Existe una gran brecha entre la definición de «trabajo decente» que presentan los distintos marcos y la realidad de lxs trabajadorxs por encargo. Por ello, debemos dar prioridad con urgencia a los esfuerzos para exigir condiciones de trabajo decente y digno en la economía de plataformas.

La economía de plataformas está transformando la forma en que lxs trabajadorxs acceden al trabajo y lo realizan, en especial, en el contexto actual en el que vivimos. Hay una falta de oportunidades de trabajo decente y digno, que se ha visto agravada por las numerosas crisis que atraviesa el mundo, por ejemplo, las consecuencias de la COVID-19, las tasas de inflación altas, la deuda, la austeridad y la crisis climática. Esto ha tenido consecuencias especiales para los países del sur global.<sup>13</sup> Lxs trabajadorxs se encuentran en un círculo vicioso al tener que trabajar más horas para mantener un salario digno. El trabajo esporádico lo realizan a menudo personas que, como yo, no tienen acceso a oportunidades seguras, sostenibles, decentes y dignas de ganarse la vida y garantizar que se satisfagan sus necesidades.

Durante muchos años, las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos han puesto de manifiesto el deterioro generalizado de los derechos de lxs trabajadorxs en la última década.<sup>14</sup> Todo esto sucede mientras la economía de plataformas digitales se extiende rápidamente y genera mucho dinero.<sup>15</sup> En este contexto se han violado varios derechos de lxs trabajadorxs, en particular el derecho a sindicarse y a la huelga. Bangladesh, Guatemala y Brasil, tres de los países en los que se enfoca [nuestra investigación](#), figuran entre los diez peores países del mundo para ser trabajadorxs.<sup>16</sup> Algunas empresas directamente violan los derechos de lxs trabajadorxs o son cómplices de esto.

Dentro de estas preocupaciones crecientes de lxs trabajadorxs, el [informe](#) parte de algunas de las cuestiones clave en torno a las experiencias de lxs trabajadorxs de plataformas de trabajo:

### Clasificación errónea de lxs trabajadorxs

Un gran reto es la clasificación errónea de lxs trabajadorxs por encargo como contratistas independientes y no como empleadxs por parte de muchas de las empresas de plataformas digitales.



Las plataformas tienden a clasificar a lxs trabajadorxs como contratistas independientes y no como empleadxs.<sup>17</sup> Por ende, no se aplica la mayor parte de la legislación laboral que regula cuestiones relacionadas con el salario mínimo y otras obligaciones, así como tampoco el acceso de lxs trabajadorxs a la protección social. Muchxs de nosotrxs seguimos enfrentándonos a formas de

discriminación múltiples que reducen nuestra independencia y nuestra capacidad para negociar nuestros derechos como trabajadorxs. Además, la naturaleza del trabajo también nos deja aisladxs de otrxs trabajadorxs por encargo y, por tanto, de las redes de compañerxs. Este es un tema urgente para que los gobiernos y lxs responsables de la formulación de políticas elaboren e implementen marcos de trabajo decente y digno basados en los derechos de lxs trabajadorxs.

### Algoritmos que penalizan el trabajo de cuidados no remunerado y violencia de género

Mientras las mujeres siguen sufriendo discriminación por motivo de género, clase, casta, idioma, condición de migrante, alfabetización, ubicación y raza (entre otros), en el ámbito laboral están surgiendo nuevas formas de discriminación. Por ejemplo, las trabajadoras que tienen responsabilidades no remuneradas de cuidado<sup>18</sup> o que no pueden incorporarse al trabajo esporádico debido a la violencia de género que sufren en determinados sectores con escasa representación de mujeres,<sup>19</sup>



tienden a ser penalizadas o incluso excluidas. Esto se debe a la forma en que las plataformas digitales están programadas. Los algoritmos deciden automáticamente qué encargos de trabajo están disponibles para lxs proveedorxs en función de sus patrones de trabajo.<sup>20</sup> Estas decisiones se toman basándose en una serie de instrucciones que no tienen en cuenta la realidad de estas mujeres.

## ¿Qué son los algoritmos?

Un algoritmo es un conjunto de instrucciones o reglas que se siguen para completar una tarea o resolver un problema. Se utilizan en el mundo digital para programar y determinar la forma en que funcionan las aplicaciones, entre ellas las aplicaciones de trabajo de plataformas.<sup>m</sup> Por ejemplo, los algoritmos asignan las tareas y su precio de forma automática a cada trabajador/a en las plataformas digitales de trabajo.

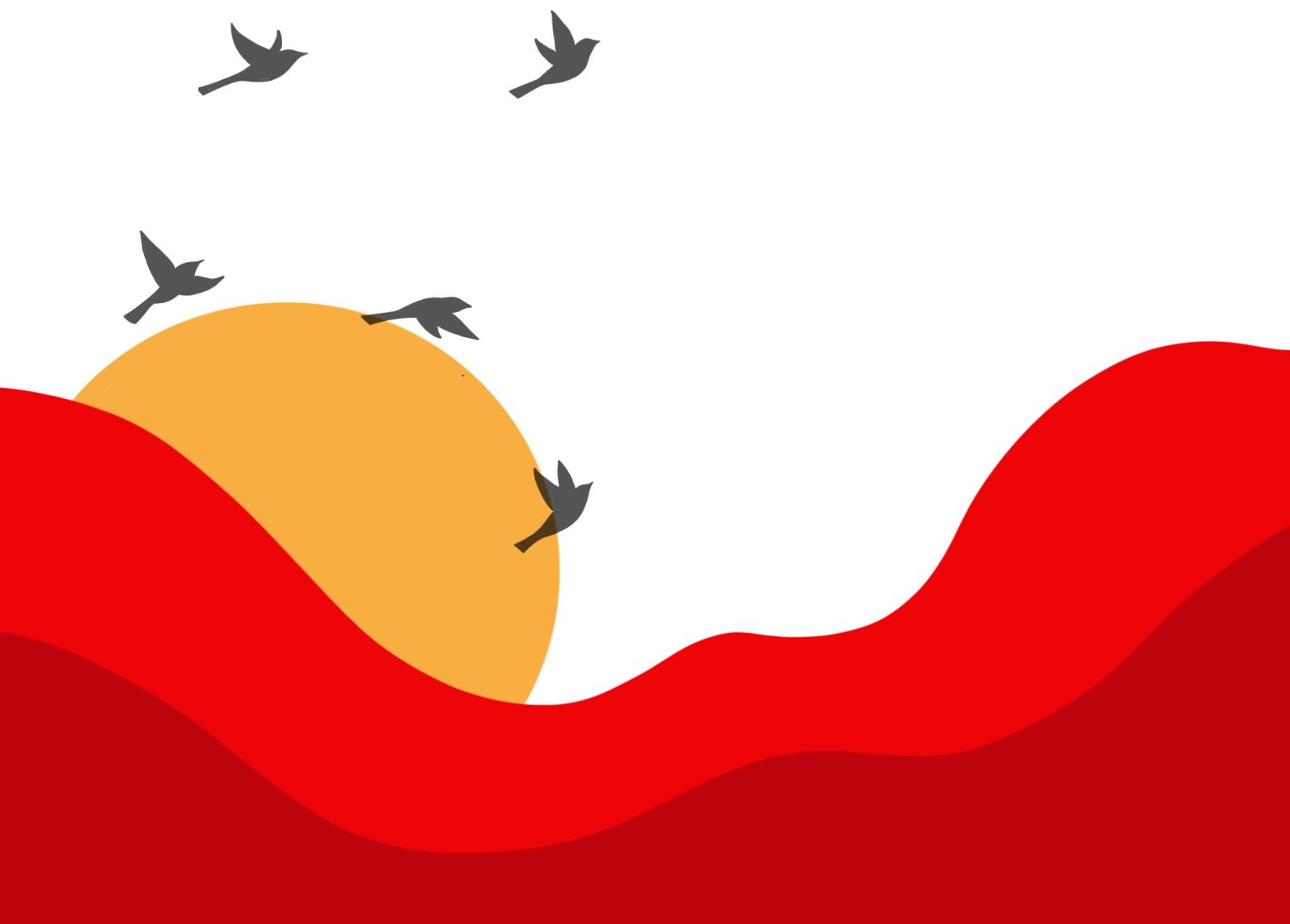
<sup>m</sup> Pueden obtener más información sobre algoritmos en el siguiente enlace: <https://www.bbc.co.uk/bitesize/articles/z3whpv4> (en inglés)

Las plataformas de trabajo localizado están creando nuevas oportunidades de trabajo remunerado junto con algunos beneficios, como la capacitación y un mayor sentido de profesionalismo, para las mujeres que pueden acceder a ellas. Sin embargo, la cruda realidad es que millones de trabajadorxs no han experimentado esto. El lenguaje en torno al empoderamiento económico, la independencia y la flexibilidad se ha instrumentalizado para ocultar condiciones de trabajo precarias, como la informalidad, los salarios bajos e impredecibles, las jornadas laborales largas, la falta de protección social, la negación o la falta de vías para sindicarse, la violencia y la falta de responsabilidad empresarial, por nombrar solo algunas.

Por si fuera poco, las mujeres y lxs trabajadorxs, que siempre se han enfrentado a formas de discriminación múltiples, experimentan una brecha digital interseccional. En la próxima sección profundizaremos en este tema, que es similar a mi propia experiencia.

En mi caso, por ejemplo, recibir valoraciones bajas o malas reseñas mientras combinaba mis responsabilidades en casa y en el trabajo significó que me etiquetaran como una proveedora de servicios poco confiable.

Como pueden ver, ser una mujer trabajadora por encargo con todas estas responsabilidades puede ser bastante frustrante. Es importante tener una comunidad con la cual compartir estas experiencias y tratar de encontrar apoyo. En una reunión del colectivo de Mujeres Jóvenes Urbanas al que me uní, nos animaron a compartir nuestras historias como trabajadoras por encargo. Me gustaría compartir un poema escrito por una compañera activista de Mujeres Jóvenes Urbanas durante una de nuestras reuniones. Nomzamo, cuyo nombre significa resiliencia y perseverancia, cautivó toda nuestra atención con su poema conmovedor. Explicó algunas de las realidades y retos que muchas de nosotras hemos experimentado como trabajadoras por encargo.



# EN BUSCA DE ALIMENTO POR NOMZAMO

Mamá conduce un vehículo para transporte privado de pasajerxs.

No tiene prestaciones laborales.

Sólo puede cobrar si trabaja.

No puede permitirse estar enferma ni faltar al trabajo, porque sólo cobra si trabaja.

No puede darse el lujo de tomarse «tiempo libre» para relajarse y pasar tiempo con sus hijxs, porque el sector está muy saturado, con una intensa competencia, y si falta al trabajo, no cobrará.

Mamá no trabaja en turnos regulares, así que no puede elegir su flexibilidad horaria.

Mamá es una trabajadora por encargo, no está protegida en absoluto, ni por la ley ni por su empleador.

Mamá es conductora de un vehículo para transporte privado de pasajerxs, no está segura en la carretera, recoge a desconocidxs, que pueden ser una amenaza para ella.

Mamá es conductora de un vehículo para transporte privado de pasajerxs, en realidad no tiene voz, porque a nadie le interesa escucharla.

Mamá es Nomzamo, y está en búsqueda de alimento.



## c. Entender el contexto más amplio

La economía de plataformas digitales crece rápidamente dentro de un sistema económico que busca el beneficio por encima de todo. Como resultado, se resta prioridad al bienestar de los seres humanos y del planeta. Este afán de crecimiento económico ciego se consigue a costa del trabajo no reconocido de las trabajadoras negras, morenas y de otras comunidades étnico-raciales tradicionalmente marginalizadas y migrantes del sur global, mal pagado o no remunerado.<sup>21</sup> Todo esto en un contexto de múltiples formas de discriminación a las que se enfrentan las mujeres.

Como se analiza en el [informe](#), los legados coloniales también desempeñan una función importante en la creación de dinámicas de poder desiguales entre los países y las empresas multinacionales (EMN), en particular, aquellas que tienen su sede en el norte global y en áreas específicas de allí, como es el caso de los sectores de transporte privado de pasajeros y reparto a domicilio, donde dominan las EMN.<sup>22</sup> Además, las IFI, como la Corporación Financiera Internacional, que forma parte del Grupo del Banco Mundial, están promoviendo las plataformas como una forma de «empoderar» económicamente a las mujeres.

Las mujeres ya desempeñan formas de trabajo precarias y explotadoras en el sector informal o en las cadenas de valor globales de las empresas multinacionales.<sup>23</sup> Además, tienen que asumir responsabilidades domésticas y de cuidados no remuneradas y no reconocidas

debido a los prejuicios de género y al reparto desigual de las tareas domésticas.<sup>24</sup> Además, nuestros medios de vida se ven afectados de forma desproporcionada por crisis que van en aumento y están interrelacionadas, incluidas las rondas múltiples de recortes de la inversión pública. Las mujeres son las más afectadas, ya que tienen que prestar servicios que el Estado no financia ni ofrece.

### Legados coloniales

Los legados coloniales originan, posibilitan y mantienen barreras para las mujeres y las comunidades que históricamente se han enfrentado a la discriminación.<sup>25</sup> Estos legados son la fuente de las condiciones que mantienen a las mujeres y a otras personas en una situación de subordinación y exclusión en todas las economías, y la economía digital no es la excepción. Siguen siendo un factor que contribuye en gran medida a la brecha digital interseccional dentro de los propios países y entre los países del norte y del sur del mundo. La extracción colonial, la apropiación de los recursos y la esclavitud crearon un orden mundial desigual. Esto otorgó a los países del norte global y a las instituciones internacionales un fuerte poder de decisión sobre los antiguos países colonizados, que sigue impulsando y agravando crisis múltiples en el sur global. El funcionamiento de las empresas multinacionales a través de la economía de plataformas reproduce muchas de estas dinámicas, produciendo condiciones de trabajo precarias.



## ACTIVIDAD 4: ESPACIO DE REFLEXIÓN

Este es un espacio para reflexionar sobre los legados coloniales en sus propios contextos. Si prefieren, tomen papel y lápiz para anotar sus ideas.

- ¿Cómo vivieron sus países la colonización?

- ¿Cuáles son algunas de las consecuencias principales que ha traído en sus propios contextos?
- ¿Qué jerarquías sociales se crearon?
- ¿Cómo se llevaron a cabo y organizaron los trabajos?

Se trata de un tema de debate amplio, por lo que somos conscientes de que puede que esta actividad no lo cubra todo de una vez. Sin embargo, esperamos ofrecerles un espacio para reflexionar sobre los legados coloniales en nuestros propios contextos.

## ¿Cómo imaginamos una economía digital feminista?

Durante mucho tiempo, los movimientos feministas y las organizaciones de la sociedad civil han impulsado alternativas económicas feministas.<sup>26</sup> Estos llamamientos también han incluido alternativas concretas para una sociedad digital basada en la reciprocidad y la solidaridad.<sup>27</sup> Crear una economía digital que gire en torno al cuidado y el bienestar de los seres humanos y el planeta es posible.

DAWN y IT for Change convocaron un grupo de trabajo que elaboró una declaración y un artículo de referencia sobre una Declaración de Justicia Digital Feminista basada en una economía digital feminista guiada por:

- Justicia redistributiva para proteger los derechos humanos, la justicia social y la igualdad de género en las fronteras de la innovación.
- Modelos alternativos de plataformas para una producción sostenible y una distribución equitativa.
- Valorización feminista del trabajo para humanizar el trabajo.
- Comunidad y sostenibilidad como principios fundamentales.

Pueden encontrar más información en este enlace: [https://feministdigitaljustice.net/wp-content/uploads/2023/06/Declaracion-de-Justicia-Digital-Feminista\\_Spanish.pdf](https://feministdigitaljustice.net/wp-content/uploads/2023/06/Declaracion-de-Justicia-Digital-Feminista_Spanish.pdf)

## 3. La brecha digital interseccional

Formar parte de colectivos de mujeres trabajadoras y estar conectada y activa en el activismo de Mujeres Jóvenes Urbanas me ha hecho ser consciente de cómo partes de mi identidad y experiencias aparecen en un contexto más amplio. Nuestros debates contextualizaron algunas de las raíces de estas experiencias, que incluyen estructuras que siguen discriminando e impulsando la desigualdad, así como los legados coloniales en mi país de origen. Estas estructuras han determinado, de muchas maneras, a qué tengo acceso, cómo existo e interactúo con la

sociedad y qué acceso tengo a mis derechos en el mundo del trabajo.

También me han ayudado a ver que no era la única que luchaba por encontrar un equilibrio para cumplir con mis responsabilidades en casa y en el trabajo. Por ejemplo, yo no podía estar activa ininterrumpidamente en la aplicación o, como a las aplicaciones les gusta llamarlo, ser una proveedora de servicios de «alto desempeño», debido a mis responsabilidades de cuidado no remuneradas.

Como resultado, mis valoraciones eran bajas y los algoritmos de la aplicación hacían que mi perfil bajara mucho en la aplicación o no lo recomendaban en absoluto a lxs clientxs. Como resultado, apenas encontraba encargos de trabajo.

Una discusión que me pareció interesante fue cuando una de las mujeres, Zaha, compartió su camino con el grupo. Ella describió cómo las diferentes realidades, expectativas y responsabilidades en su vida también influyeron en su forma de trabajar, además de los retos con las injusticias más generales a las que se enfrentaba. Zaha era una joven discapacitada perteneciente a una comunidad religiosa y étnica que hace mucho tiempo sufre discriminación en el país. Había trabajado como empleada doméstica, cocinera y cuidadora, pero emigró a Shabali cuando contrajo matrimonio. Como no tenía una red de apoyo para encontrar oportunidades de ingresos, se unió a plataformas digitales de trabajo para buscar un trabajo que le permitiera combinarlo con sus responsabilidades de cuidado no remuneradas en casa. Lxs clientxs le han cancelado encargos de trabajo a Zaha

al enterarse de su discapacidad. Las cancelaciones continuas le impedían conseguir trabajo estable. Esto se tradujo en menos ingresos y, por lo tanto, en falta de libertad e independencia para llevar a cabo sus planes en casa. Esto era especialmente difícil dado que ha vivido una vida independiente trabajando y ganando sus ingresos.

Su realidad y sus experiencias influyeron en su forma de experimentar el mundo del trabajo. Esto le añadía una capa adicional de consideraciones en su vida diaria, no sólo para gestionar las responsabilidades previstas en su hogar, sino también su forma de trabajar. Esta historia de Zaha es sólo una de las experiencias que ha compartido conmigo y con las compañeras de Mujeres Jóvenes Urbanas. A medida que avancemos, conoceremos más detalles de la historia de Zaha. Por ahora, quiero invitarlxs a explorar el concepto de interseccionalidad para que tengamos una idea de la forma en que nuestras realidades y experiencias se entrecruzan entre sí e influyen en nuestra forma de existir e interactuar con el mundo del trabajo.

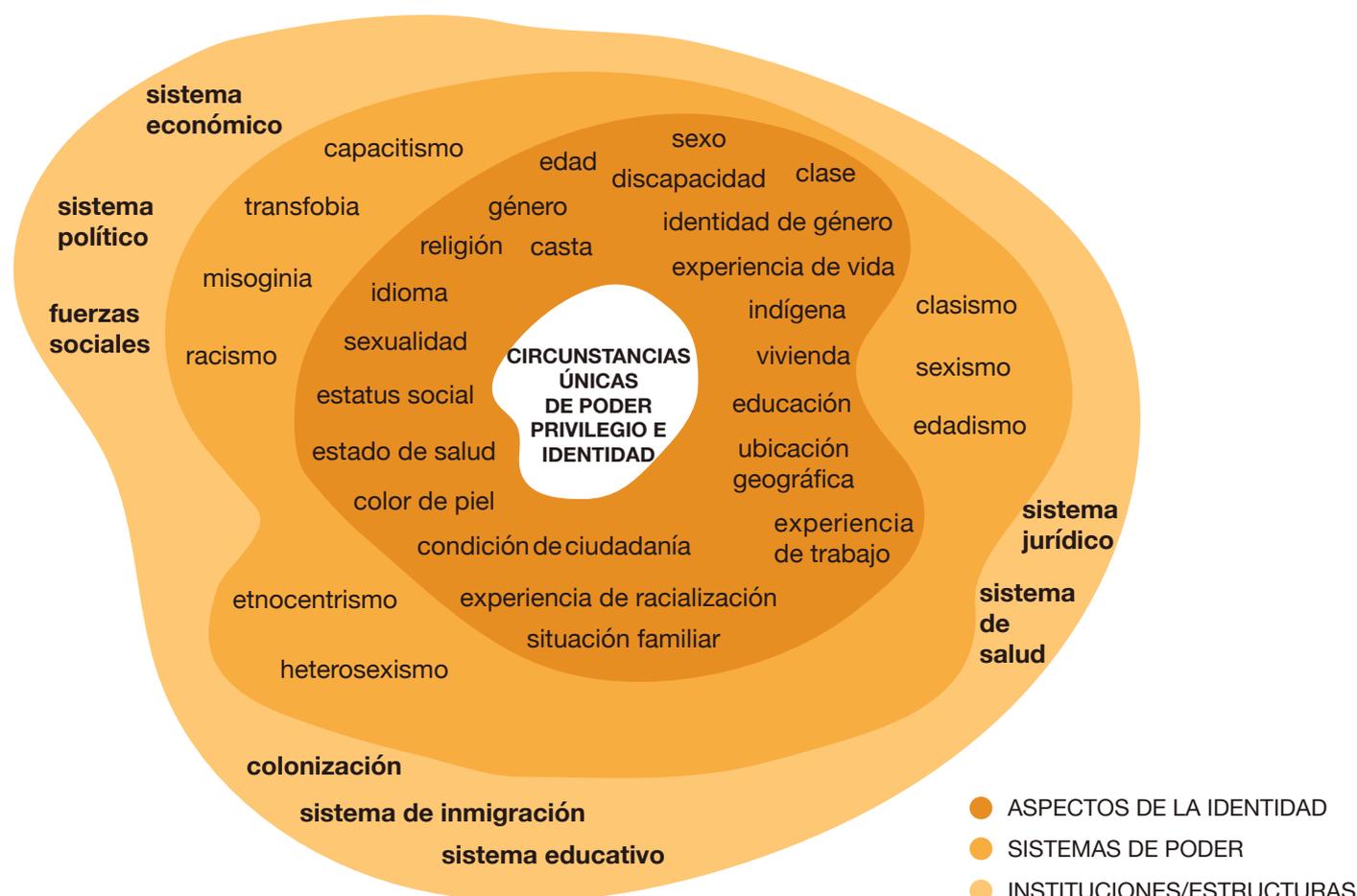
## a. ¿Qué es la interseccionalidad?

**Interseccionalidad** es una teoría social acuñada por Kimberlé Crenshaw para explicar cómo la raza, el género y otras identidades se entrecruzan para crear experiencias únicas de privilegio u opresión.<sup>28</sup>

La vida dista mucho de que todxs vivan la misma experiencia, dependiendo de dónde se encuentre cada persona. Nuestras vidas existen en más de una identidad, ya sea por raza, etnia, casta, ubicación geográfica, discapacidad, orientación sexual, tribu e identidad de género, entre muchas otras. Para que podamos mantener un debate crítico sobre las barreras y las experiencias de la economía de plataformas, primero debemos entender cómo las intersecciones de nuestra propia vida interactúan con nuestro trabajo.

El Instituto Canadiense de Investigación para el Progreso de la Mujer (CRIAW-ICREF) ha desarrollado un marco en torno a la «**interseccionalidad feminista**» para analizar cómo las niñas y las mujeres, en su diversidad y diferencias, experimentan múltiples formas de discriminación y de desigualdad.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Para obtener más información, visiten: [Interseccionalidad feminista y Análisis basado en género+. CRIAW https://www.criaw-icref.ca/our-work/feminist-intersectionality-and-gba-plus/ \(en inglés\)](https://www.criaw-icref.ca/our-work/feminist-intersectionality-and-gba-plus/)



Fuente: CRIAW-ICREF

Basándome en las diferentes identidades del diagrama anterior, les invito a participar en un ejercicio de reflexión para pensar en nuestras propias identidades y en nuestra experiencia de la interseccionalidad.



## ACTIVIDAD 5: EJERCICIO DE REFLEXIÓN - UTILIZAR UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

Este ejercicio breve les invita a avanzar en el uso de una perspectiva interseccional, para identificar y mapear cómo se cruzan las diferentes identidades. Si prefieren, tomen papel y lápiz para anotar sus ideas.

Para empezar, tomen papel y lápiz y escriban diferentes identidades. Por ejemplo, cuidadx, empleadx, empresarix, estudiante, lesbiana, transexual, discapacitadx, seropositivx, trabajadx del sexo, refugiadx, inmigrante, etc. Consulten el diagrama anterior para ver otras categorías.

1. Ahora profundicen un poco más y escriban cualquier otra identidad que se les haya pasado por alto. Tengan en cuenta que este ejercicio es sólo para conocer y reconocer. Por ello, pueden ser lo más exhaustivos posible. Después de anotarlas, tómense un momento para leer sus propias identidades.
2. Piensen, por ejemplo, cómo estas identidades coexisten entre sí:
  - ¿Cómo interactúa ser madre con ser estudiante, empleada o refugiada?
  - ¿Cómo interactúa ser una persona con discapacidad con ser trans y vivir en un país del mundo mayoritario?
  - ¿Cuáles son las experiencias, historias, retos y oportunidades que han encontrado debido a esa intersección?
  - ¿Cómo eso ha informado o ha influido en su toma de decisiones a diario?

### Pregunta de reflexión final:

- ¿Cómo les ha hecho sentir este breve ejercicio?
- ¿Hasta qué punto eran antes conscientes de sus identidades y experiencias de interseccionalidad?

Tras conocer la historia de Zaha y tomarse un momento para reflexionar sobre su propia vida, espero que juntxs podamos ser más conscientes de las circunstancias de poder, privilegio e identidades. También espero que hayan podido pensar en cómo sus intersecciones influyen en la vida de los demás, incluidas las trabajadoras. Seguiremos examinando las implicancias de estas identidades interseccionales en los espacios digitales.

## b. ¿Qué es la brecha digital interseccional?

La brecha digital se refiere a las experiencias desiguales a las que se enfrentan las personas cuando intentan acceder al mundo digital y participar en él. Afecta especialmente a las mujeres y a las que han sufrido múltiples formas de discriminación cruzadas, como se ha expuesto anteriormente.<sup>29</sup> Las realidades generadas por estas desigualdades mantienen a las personas con experiencias prolongadas de discriminación alejadas de la «transformación digital». La brecha digital interseccional es, por ende, «tanto una causa como una consecuencia de la discriminación estructural»<sup>30</sup> que las mujeres de todo el mundo, y en particular del sur global, tienen que enfrentar durante su vida. Esta es una de las razones principales por las que la inclusión digital de las mujeres no necesariamente se traduce en empleos decentes y dignos.<sup>31</sup>

**Profundicemos en qué significa la brecha digital interseccional en la práctica.**

Muchos de los diferentes aspectos de la brecha digital interseccional se analizan con más detalle en el [informe](#) publicado el año pasado. Sin embargo, quiero compartir algunos de ellos con ustedes:

- **La falta o la limitación de acceso a la educación** varía según las regiones y los contextos. En muchas regiones del mundo no se permite que las mujeres accedan a la educación.
- **Niveles más bajos de comprensión y familiaridad** con el manejo de dispositivos móviles o informáticos.
- **No poder afrontar los costos** para adquirir dispositivos móviles o informáticos.
- **Acceso limitado a teléfonos inteligentes y ordenadores en función de los contextos locales y las normas patriarcales.**

Además, debido a las normas de género en torno a los trabajos que pueden hacer las mujeres, se las empuja hacia industrias específicas en plataformas digitales o se enfrentan a dificultades en sectores con escasa representación femenina.<sup>32</sup>

- **Retos para garantizar una infraestructura adecuada para la «transformación digital» a nivel nacional.** Muchos países del sur global sufren múltiples crisis y carecen de financiación para prestar servicios públicos de alta calidad debido a las estructuras socioeconómicas desiguales en torno a las que funciona el mundo.
- **Reproducción de los estereotipos raciales y de género existentes en los algoritmos utilizados para programar el funcionamiento de las plataformas.** Por este motivo, lxs trabajadorxs de las comunidades, que por lo general han sufrido múltiples formas de discriminación, tienen dificultades para encontrar oportunidades estables en las plataformas digitales.
- **Las plataformas digitales favorecen a las personas de «alto desempeño»,** es decir, trabajadorxs que están disponibles regularmente, que son más jóvenes y que son hombres. Por el contrario, tanto las mujeres jóvenes como las de más edad con responsabilidades de cuidado no remuneradas o las personas mayores sin conocimientos digitales pueden tener más dificultades para navegar por las plataformas. Con la competencia basada en incentivos, se socava la responsabilidad de formar e integrar a trabajadorxs de todas las edades en la economía de plataformas.
- **La brecha entre lo rural y lo urbano excluye a lxs habitantes de las áreas rurales de la búsqueda de trabajo mediante plataformas.** Entre otras muchas razones, las desigualdades se deben principalmente a un menor conocimiento del manejo de los dispositivos y de cómo navegar por el mundo digital, así como a una menor cobertura de Internet en las áreas rurales.
- **La división global desigual del trabajo basada en el género, la raza, la clase y la geografía,** agravada por los legados de las estructuras coloniales.<sup>33</sup> Esto fue evidente en todos los países incluidos en el [informe](#) publicado.
- **Sistemas de valoración y reseñas que tienden a sancionar a las trabajadoras** ignorando las barreras estructurales que experimentan las mujeres debido a la división desigual del trabajo.

Reflexionemos sobre qué significa esto para personas de distintos orígenes a través de la siguiente actividad.



## ACTIVIDAD 6: UN PASO HACIA ADELANTE DOS PASOS HACIA ATRÁS

Este ejercicio les invita a crear un espacio seguro para la reflexión individual o colectiva sobre cómo se manifiesta la brecha digital interseccional y cómo la experimentan las trabajadoras.

**Objetivo:** Establecer un diálogo crítico y una reflexión sobre la interseccionalidad, para entender mejor la brecha digital interseccional que experimentan las trabajadoras.

### Necesitarán

- Un lápiz y un cuaderno u hoja de papel
- Rotafolios y marcadores

**Paso 1:** Enumeren los diferentes grupos de personas dentro del mundo laboral, por ejemplo: supervisorxs, empleadxs, propietarixs de plataformas, trabajadorxs, etc. Hay que tener en cuenta que cada unx de ellxs ostenta una forma diferente de poder y privilegio. Escriban estas funciones y descripciones breves en hojas de papel.

**Paso 2:** Si están solxs, lean cada hoja y descripción e imagínense a ustedes mismos en cada una de esas funciones. Si están en grupo y en un espacio abierto, pidan a todxs lxs participantes que formen una línea horizontal con espacio suficiente delante y detrás para moverse. Cada participante debe recibir una hoja de papel con una de las funciones y descripciones que anotó en el primer paso.

**Paso 3:** Si están en grupo, pidan a lxs participantes que lean su función y descripción y que se imaginen que ocupan esa función para este ejercicio. Si están solxs, lean la descripción de una función a la vez, den pasos hacia adelante o hacia atrás según se les indique basándose en las siguientes afirmaciones. También pueden dibujar una estrella, un punto o una viñeta en una hoja para indicar su respuesta a las siguientes afirmaciones. Repitan esto para cada función.

**Paso 4:** Por su cuenta o guiado por un/a facilitadrx, den pasos hacia delante o hacia atrás basándose en las siguientes afirmaciones. Estas afirmaciones incluyen algunas de las diferentes intersecciones de nuestra vida, así como las intersecciones que existen en nuestra sociedad (véase el gráfico anterior). El objetivo es mostrar y suscitar la reflexión sobre las diferentes formas de poder, privilegio e interseccionalidad y cómo interactúan entre sí e influyen en nuestra vida en el mundo del trabajo.

**Paso 5:** Echen un vistazo a su alrededor, para ver dónde se encuentran ustedes y dónde se encuentran lxs demás. Y compartan sus pensamientos y reflexiones sobre cómo esto les ha hecho sentir. ¿Son capaces de identificar las ventajas y desventajas que confieren determinadas circunstancias de la vida?

Instrucciones: Den los pasos indicados o en una línea horizontal hagan una marca hacia delante o hacia atrás en los pasos indicados. Comiencen en el medio de la línea.

### Raza

- Dar dos pasos hacia adelante si eres blancx
- Dar dos pasos hacia atrás si eres una persona negrx, morenx o de otras comunidades étnico-raciales tradicionalmente marginalizadas

### Color de la piel

- Dar dos pasos hacia adelante si tienes la piel clara
- Dar dos pasos hacia atrás si tienes la piel oscura

### Etnia<sup>o</sup>

- Dar dos pasos hacia adelante si eres una persona de un grupo étnico dominante
- Dar dos pasos hacia atrás si perteneces a un grupo étnico oprimido

### Identidad de género

- Dar dos pasos hacia adelante si te identificas como género cis
- Dar un paso hacia atrás si te identificas con un género no binario

<sup>o</sup> Es importante tener en cuenta que, aunque raza y etnia en ocasiones pueden confluir, no siempre es así. Cada contexto tendrá experiencias diferentes al respecto. La raza se refiere a las características y rasgos físicos comunes de una persona. La etnia se refiere a la identidad cultural, la lengua, el patrimonio, las tradiciones, las costumbres, entre otras cosas.

## Orientación sexual

- Dar dos pasos hacia adelante si eres heterosexual
- Dar dos pasos hacia atrás si te identificas como LGBTQIA+

## Condición de ciudadanía

- Dar dos pasos hacia adelante si tienes la nacionalidad o un permiso de residencia del país en el que vives
- Dar dos pasos hacia atrás si no tienes la nacionalidad o un permiso de residencia del país en el que vives

## Pasado colonial

- Dar dos pasos hacia adelante si el país donde naciste fue colonizador
- Dar dos pasos hacia atrás si el país donde naciste fue colonizado

## Educación

- Dar dos pasos hacia adelante si has podido terminar una carrera universitaria
- Dar un paso hacia adelante si has podido terminar la enseñanza secundaria
- Dar un paso hacia atrás si tuviste que interrumpir la escolarización antes de la secundaria
- Da dos pasos hacia atrás si no pudiste acceder a la escuela o si no sabes leer ni escribir

## Discapacidad

- Dar dos pasos hacia atrás si eres una persona con discapacidad. Puede ser discapacidad conductual o emocional, sensorial o física.
- Dar dos pasos hacia adelante si eres una persona sin discapacidad (conductual o emocional, sensorial o física).

## Estado de salud

- Dar dos pasos hacia atrás si sufres problemas de salud y no puedes permitirte buscar atención sanitaria debido a la estigmatización, la falta de concientización o de recursos.
- Dar un paso hacia atrás si tienes problemas de salud y cuentas con un sistema de apoyo a tu alrededor para acceder a la atención sanitaria
- Dar dos pasos hacia adelante si no tienes ningún problema de salud

## Clase económica<sup>P</sup>

- Dar tres pasos hacia adelante si tienes acceso a medios seguros para cubrir económicamente tus necesidades de vida y vivir cómodamente
- Dar un paso hacia adelante si tienes acceso a medios asegurados para cubrir económicamente tus necesidades vitales mes a mes
- Da un paso atrás si no tienes acceso a medios seguros para cubrir económicamente tus necesidades de vida y esto puede variar mes a mes
- Dar dos pasos hacia atrás si no tienes acceso a ningún medio para cubrir económicamente tus necesidades de vida

## Ubicación geográfica

- Dar dos pasos hacia adelante si tus dos últimas generaciones nacieron y se criaron en el país de tu nacionalidad

<sup>P</sup>Nos enfocamos aquí en la clase económica para referirnos a cómo se clasifica una persona en cuanto a ingresos y riqueza en función de su propio contexto. Sin embargo, entendemos que el concepto de clase conlleva diferentes aspectos y varía enormemente en diferentes contextos y puede cambiar con el tiempo. Les animamos a que piensen en cómo se ve y analiza la clase en su propio contexto para adaptar esta instrucción.

- Dar dos pasos hacia atrás si tu familia tuvo que emigrar a otro país para sobrevivir

### Rural contra urbano

- Dar dos pasos hacia adelante si creciste en un área metropolitana
- Dar dos pasos hacia atrás si creciste en una zona rural

### Trabajo de cuidados no remunerado

- Dar dos pasos hacia adelante si no tienes responsabilidades de cuidado (como el cuidado de niñxs o ancianxs) en casa o si se reparten equitativamente en tu hogar
- Dar dos pasos hacia atrás si tienes responsabilidades desiguales y no remuneradas de cuidados en casa

### Preguntas de reflexión final:

- ¿Cómo les hizo sentir esta actividad?
- ¿Qué han observado o de qué se han dado cuenta?

## c. ¿Cuáles son las experiencias de las mujeres según los distintos sectores?<sup>q</sup>

Conozcamos un poco más sobre la realidad de las mujeres en los sectores en los que se enfoca el [informe](#):

1. Sector de transporte privado de pasajexs y reparto a domicilio
2. Sector de trabajo doméstico y de cuidados
3. Sector de la belleza

### Sector de transporte privado de pasajexs y reparto a domicilio<sup>r</sup>

- Las plataformas multinacionales de transporte privado de pasajexs y reparto a domicilio, como Uber, Bolt, y Grab dominan este sector en todos los países y regiones examinados.
- No hay cifras oficiales, ya que no se dispone de datos sobre lxs trabajadorxs, pero parece que son sobre todo los hombres los que toman oportunidades de trabajo en este sector. Analicemos algunas conclusiones clave:



<sup>q</sup> Tener en cuenta las limitaciones y los retos que se exponen en el informe: Sacar conclusiones de una gama tan diversa de sectores y contextos nacionales plantea retos inherentes. Además, existe una falta de datos considerable sobre la economía de plataformas, el tamaño y la composición de la mano de obra, así como las experiencias de lxs trabajadorxs en ella debido a su rápida expansión y a las lagunas en el monitoreo gubernamental. Aunque los datos desglosados por género son aún más difíciles de obtener, incluso en los países analizados en este informe, parece ser que la cantidad de mujeres que participa en las plataformas de trabajo localizado sigue siendo relativamente inferior. A esto contribuyen diversos factores, como las normas patriarcales que limitan el acceso de las mujeres a los recursos económicos y el control que tienen sobre ellos, la sobrerrepresentación de las mujeres en grupos social y económicamente marginados y los altos niveles de violencia de género. Además, los sectores más importantes de las plataformas son, el de transporte privado de pasajexs y reparto a domicilio, ambos dominados por hombres y los que han recibido la mayor atención por parte de lxs investigadorxs. La aparición de las plataformas para los servicios domésticos, de cuidados y de belleza, dominados por las mujeres, es relativamente incipiente, y los datos son aún más escasos.

<sup>r</sup> En el gráfico 4 del informe publicado, «Plataformas de precariedad», se ofrecen análisis más detallados por países sobre el sector de transporte privado de pasajexs y reparto a domicilio y la situación de la mujer en este sector.

- En Vietnam, sólo el 5 % de lxs conductorxs que utilizan aplicaciones son mujeres.<sup>34</sup>
- La infrarrepresentación de las mujeres en este sector apunta a una relación con las normas patriarcales y los estereotipos de género.<sup>35</sup> Según un estudio realizado en Egipto, India, Indonesia, México y Sudáfrica, hasta el 15 % de las conductoras de aplicaciones creían que algunas de las cancelaciones de sus viajes eran debidas a su género, mientras que el 11 % afirmaba que su familia y amigxs no estaban de acuerdo con que trabajaran como conductoras.<sup>36</sup>
- Durante los confinamientos por COVID-19, se produjo un aumento sin precedentes de las plataformas de reparto, lo que atrajo a más mujeres al sector. Por ejemplo, en Vietnam, algunas plataformas informaron que se había duplicado o triplicado el número de mujeres que buscaban trabajo como conductoras.<sup>37</sup>
- Las mujeres del sector corren el riesgo de sufrir problemas de seguridad por motivos de género.
- En Kenia, por ejemplo, las mujeres no sólo ganan menos que los hombres debido a las responsabilidades de cuidado no remuneradas, sino que, además, a menudo sufren acoso e inseguridad mientras trabajan.<sup>38</sup>
- Las mujeres que trabajan en el transporte privado de pasajers son, en su mayoría, madres solteras que carecen de capital para poseer un automóvil y tienden a pedir préstamos con altas tasas de interés para entrar al sector.<sup>39</sup>
- En Brasil, , la mayoría de lxs conductorxs trabajan muchas horas, no perciben un salario mínimo y tienen relaciones poco claras con sus empleadorxs.<sup>40</sup> Brasil es el segundo mercado más grande para Uber.<sup>41</sup>

## ¿SABÍAN QUE...?

En Brasil hay algunas aplicaciones de transporte privado de pasajers que contratan exclusivamente a conductoras mujeres.<sup>42</sup> En Brasil también hay muchas cooperativas de plataformas dirigidas por y para mujeres, como PumaEntrega y Señoritas Courier, que están «dirigidas por mujeres».<sup>43</sup>

## Sector de trabajo doméstico y de cuidados



- El sector de trabajo doméstico y de cuidados de la economía de plataformas está compuesto mayoritariamente por trabajadoras, muchas de las cuales son migrantes internas o internacionales que se enfrentan a muchas formas de marginalización.<sup>44</sup>
- Las trabajadoras domésticas que trabajan en casas particulares sufren a menudo precariedad y son objeto de explotación y abusos en los hogares de sus empleadorxs, donde es difícil hacer que sus clientxs cumplan la legislación laboral.

Por ejemplo, en Kenia<sup>45</sup> y Ghana<sup>46</sup>, trabajan jornadas largas e inespecíficas, a menudo sin seguridad laboral ni ingresos fijos, sin períodos de descanso ni vacaciones pagas, y sin prestaciones sanitarias, y corren el riesgo de sufrir abuso y acoso sexuales.

‘personas de color’ y de otras comunidades étnico-raciales tradicionalmente marginalizadas.<sup>52</sup>

- El sector del cuidado en las plataformas ha recibido menos atención. Esto refleja la desvalorización del trabajo de cuidados, en especial cuando lo realizan mujeres negras, morenas o de otras comunidades étnico-raciales tradicionalmente marginalizadas, indígenas o migrantes.<sup>47</sup>
- Las formas de discriminación que se entrecruzan y los legados coloniales se destacan en este sector, ya que las mujeres de comunidades marginalizadas de todo el mundo se ven arrastradas al trabajo doméstico y de cuidados. Por ejemplo:
  - En Bangladesh, el 90 % de lxs 10,5 millones de trabajadorxs domésticxs son mujeres, por lo general procedentes de entornos marginales y de bajos ingresos.<sup>48</sup>
  - En Vietnam, la mayoría de lxs trabajadorxs domésticxs son mujeres jóvenes que emigran de las áreas rurales.<sup>49</sup>
  - En Brasil, de lxs 6,4 millones de trabajadorxs domésticxs, el 93 % son mujeres y el 61 % son mujeres negras.<sup>50</sup>
  - En Guatemala, de la mayoría de las trabajadoras domésticas, el 62 % procede de comunidades indígenas.<sup>51</sup>
  - En Sudáfrica, el 91 % de lxs trabajadorxs domésticxs son negrxs, y el resto, son
- El sector también se encuentra en sus primeras etapas en la economía de plataformas digitales y su tamaño difiere de un país a otro. En algunos países, incluidos los del [informe](#), el tamaño del sector de cuidados en la economía de plataformas sigue siendo pequeño.
- Sin embargo, en los países del norte global el tamaño del sector es mayor.<sup>53</sup>
- Lxs trabajadorxs domésticxs por encargo se enfrentan a la imprevisibilidad de las horas de trabajo, a una cantidad insuficiente de trabajo y a la incoherencia en las tareas que se espera que realicen.<sup>54</sup> Se espera que lxs trabajadorxs se ajusten a las expectativas de un encargo de trabajo, trabajen más horas y se enfrenten a la incertidumbre salarial.
- En algunos países, algunas trabajadoras del sector afirmaron sentirse satisfechas con las competencias profesionales que han adquirido trabajando a través de plataformas y con su impacto en el sentido de dignidad como trabajadoras. Además, valoraron los conocimientos y habilidades que adquirieron sobre cómo fijar un precio más justo para sus trabajos y el uso del marketing y la creación de redes de contactos para llegar a nuevxs clientxs potenciales.<sup>55</sup> Del mismo modo, existen numerosas empresas de ámbito nacional o urbano, algunas de las cuales ofrecen mejores salarios y condiciones que las plataformas más grandes. Entre ellas figuran, por ejemplo, The Black Ride en Ghana, que cobra comisiones más bajas.<sup>56</sup>

## ¿SABÍAN QUE...?

Existen algunas iniciativas alentadoras para promover el trabajo decente y digno en este sector.

- Bangladesh cuenta con la aplicación HelloTask, que ofrece un sistema de valoración bidireccional.<sup>5</sup> La aplicación busca promover el trabajo digno de lxs trabajadorxs domésticxs mejorando sus competencias profesionales.<sup>57</sup>
- En Vietnam, JupViec ofrece seguros de responsabilidad civil y de salud a sus trabajadorxs. Sin embargo, el seguro se limita a lxs trabajadorxs que califican como de «alto desempeño». Tiene una asociación con The Asia Foundation para mejorar el poder de negociación y la seguridad social de lxs trabajadorxs migrantes mediante la creación de documentación digital sobre la capacitación que han recibido y su experiencia laboral.<sup>58</sup>
- HelpersChoice, una empresa emergente con impacto social de Ghana, con sede en Hong Kong, se enfoca en las trabajadoras que emigran a otros países y afirma estar comprometida con reducir las comisiones de asignación y luchar contra la trata de personas.<sup>59</sup> Se ha asociado con la OIT para abordar el problema de las comisiones de asignación ilegales que se cobran a lxs trabajadorxs domésticxs en Hong Kong.<sup>60</sup>

## El sector de la belleza

- En su mayoría son mujeres las que se dedican a este sector. Algunas de las experiencias comunes son las jornadas laborales largas, la escasa seguridad en el lugar de trabajo, los salarios bajos y un alto grado de informalidad.<sup>61</sup>
- Es difícil acceder a datos sobre las cifras y condiciones laborales de las mujeres que prestan servicios de belleza a través de plataformas digitales. Aunque el sector de la belleza es una industria masiva, compuesta tanto por empresas pequeñas de mujeres como por grandes compañías, el sector de la belleza en las plataformas es pequeño en comparación con otros sectores de la economía de plataformas digitales.
- Las trabajadoras de los países incluidos en el [informe](#), como Ghana y Kenia, afirmaron que anunciaban sus servicios de boca en boca o a través de plataformas de redes sociales gratuitas, como Instagram y Facebook.<sup>62</sup>
- Algunas mujeres que trabajan prestando servicios de belleza a través de plataformas valoraron las habilidades y la capacitación que recibieron a través de las plataformas.<sup>63</sup>
- Los acuerdos informales a los que se enfrentan las mujeres que trabajan en el sector de la belleza fuera de las plataformas digitales de trabajo suelen amplificarse en el trabajo a través de plataforma.<sup>64</sup>
- Algunas empresas obligan a lxs trabajadorxs a comprarles equipos y productos a un precio fijado de forma unilateral. Se obliga a las trabajadoras a asistir a cursos de capacitación prolongados si sus valoraciones descienden por debajo de un nivel determinado.<sup>65</sup>
- La introducción de este sector en la economía digital ha expuesto a las trabajadoras a un mayor grado de riesgo de violencia de género cuando se espera que trabajen en las casas de lxs clientxs, con un grado alto de informalidad y mecanismos de seguridad escasos para los trabajadorxs.<sup>66</sup>



<sup>5</sup> Como se ha mencionado en las secciones anteriores, se trata de sistemas de valoración que permiten tanto a lxs proveedorxs de servicios como a lxs clientxs compartir opiniones sobre su experiencia.

## ¿SABÍAN QUE...?

En la India, las trabajadoras del sector de la belleza a través de aplicaciones se han organizado contra las comisiones elevadas que se cobran en, las prácticas dañinas de gestión del trabajo y la falta de control sobre las horas de trabajo.

Ellas se han movilizado para crear mecanismos eficaces de reclamación y líneas telefónicas de ayuda que garanticen la seguridad de lxs trabajadorxs.<sup>67</sup> Estas trabajadoras afirman que se ven obligadas a mantener sus tasas de cancelación bajas y a aceptar más trabajos para alcanzar sus objetivos. Existen mecanismos de control para seguir de cerca el sistema de objetivos. Todos estos mecanismos coercitivos restan autonomía y control a las mujeres a la hora de combinar su trabajo remunerado con las cargas de cuidados no remunerados.<sup>68</sup>

Tras sumergirnos en algunas de las realidades de las mujeres en diferentes sectores de la economía de plataformas de trabajo localizado, juguemos ahora a ponernos en el lugar de una trabajadora por encargo. La lista que figura a continuación abarca algunos aspectos clave de la economía de plataformas digitales. Sin embargo, este es un sector que evoluciona en distintas direcciones. Se pueden incorporar muchas más cosas en función de los distintos contextos y los cambios que se produzcan con el tiempo.



## ACTIVIDAD 7: ESCALERA DE SEGURIDAD (VÉASE LA SIGUIENTE ILUSTRACIÓN)

**Objetivo:** Entender los principios del trabajo justo, decente y digno. Esto se hace mientras se reflexiona sobre el lugar que ocupan en la actualidad lxs trabajadorxs por encargo en la escalera de marcos de trabajo justos, decentes y dignos. (Véase la siguiente ilustración)

### ¿ESTÁN PREPARADXS? ¡COMENCEMOS!

1. Para empezar, imaginen que se han unido hace poco a una plataforma para realizar trabajo por encargo localizado, como transporte privado de pasajexs, reparto de comida, trabajo doméstico, cuidado de ancianxs o niñxs y trabajo de esteticista.
2. En primer lugar, seamos conscientes de cómo las formas interrelacionadas de discriminación influyen en sus experiencias en la plataforma (vuelvan a la Actividad 6 para reflexionar sobre esto).
3. Ahora, sigan las 20 afirmaciones que aparecen a continuación para subir por la escalera de la seguridad basándose en su experiencia única como trabajadorxs por encargo.<sup>†</sup> Subirán un punto por la escalera de la seguridad cada vez que estén de acuerdo con una afirmación. Si no lo saben, se quedan en la misma posición.

<sup>†</sup> Estas declaraciones se elaboraron a efectos de esta herramienta según los elementos de trabajo decente y digno estipulados por la OIT y otros marcos y avances legislativos, como los objetivos de desarrollo sostenible, incluido el Objetivo 5 sobre igualdad de género y el Objetivo 8 sobre trabajo decente para todos, otros marcos vinculantes de derechos humanos, como el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

## PREPARADXS, LISTXS, ¡YA!

### PARTE 1

1. Necesitan un dispositivo móvil y acceso a Internet para unirse a una plataforma como trabajadorxs por encargo.
2. La plataforma digital lxs reconoce como empleadxs (en lugar de considerarlx contratistas independientes).
3. No tienen responsabilidades de cuidado de niñxs o ancianxs en casa, por lo que pueden trabajar sin interrupciones, aceptando trabajos diarios de corta duración a través de plataformas.
4. Ustedes deciden libremente cuántas horas y en qué momentos trabajar sin preocuparse por:
  - su seguridad
  - tareas de cuidado
  - compatibilidad con otro trabajo
  - compatibilidad con los estudios.
5. Es más fácil ganar más en la plataforma que en el trabajo tradicional. Esto significa que ganan más por su tiempo y esfuerzo al prestar servicios a través de la plataforma digital.
6. Disfrutan de más flexibilidad para organizar su tiempo a su conveniencia y siguen percibiendo un salario digno.
7. No acaban trabajando más de ocho horas al día todos los días de la semana para ganar un salario digno.

### PARTE 2

8. La plataforma dispone de medios para protegerlx contra cualquier tipo de discriminación, por ejemplo por motivos de sexo, raza, clase, casta, etnia, religión, lengua y condición de migrante
9. Los mecanismos establecidos son transparentes y de fácil acceso para todxs.

10. La plataforma tiene una política firme contra el trabajo infantil y no permite que lxs niñxs trabajen a través de ella.
11. Disponen de un mecanismo formal para negociar salarios, horarios de trabajo justos y beneficios sociales con la plataforma.

### PARTE 3

12. Reciben equipos de salud y seguridad adecuados para protegerse de los riesgos en el trabajo. No tienen que pagar por el equipo.
13. Tienen derecho a seguridad social en materia de salud y seguridad en el trabajo. Esto significa que reciben compensaciones adecuadas en caso de enfermedad, lesión o accidente.
14. Tienen acceso a mecanismos de reclamación eficaces.
15. La plataforma cuenta con mecanismos para atraer a trabajadorxs que se enfrentan a múltiples formas de discriminación.

### PARTE 4

16. Reciben una remuneración justa y puntual por las tareas realizadas. Aunque el salario mínimo de un país pueda servir de referencia, no necesariamente representa una remuneración justa.
17. Los sistemas de pago de la plataforma se adaptan a sus necesidades, lo que significa que tienen varias opciones para recibir su pago (transferencias bancarias, tarjeta, pago por teléfono y billeteras virtuales, entre otras).
18. Tienen acceso al mecanismo de reclamación de la plataforma con directrices claras para gestionar la violencia de género y el acoso sexual al que se enfrentan lxs trabajadorxs durante el desempeño de su trabajo.

- 19. En caso de cancelación de su encargo, se les informa bien sobre los mecanismos y tienen la oportunidad de volver a solicitarlo.
- 20. Conocen su derecho a la privacidad de los datos en la plataforma y siempre pueden acceder a sus datos.
- 21. Ustedes tienen acceso a los términos y condiciones de la plataforma y los conocen de forma proactiva.
- 22. Tienen la oportunidad de crecer y ascender en la plataforma. Asimismo, se les anima y se les capacita en movilidad laboral.

¿Qué dice sobre sus condiciones de trabajo la posición final en la que se encuentran en la escalera de seguridad?

**¡REFLEXIONEN SOBRE EL RESULTADO DE ESTE EJERCICIO!**



Parte 1

Parte 2

Parte 3

Parte 4

1.

2.

3.

7.

6.

5.

8.

9.

11.

12.

13.

14.

17.

16.

15.

18.

19.

20.

21.

22.

## 4. Activismo y resistencia



Estoy segura de que la Actividad 7 habrá suscitado algunas conversaciones y reflexiones interesantes. Tras recorrer este camino de descubrimiento del mundo del trabajo en la época de la transformación y la disrupción digitales, tomé conciencia del poder de la resistencia y el activismo, gracias a las jóvenes trabajadoras activistas y a los sindicatos con los que me relacioné. Parte de este camino consistió en aprender muchas de las formas en que las mujeres jóvenes de mi comunidad activista han trabajado juntas para compartir y encontrar solidaridad en

nuestras historias y experiencias. A través de nuestro intercambio, nos dimos cuenta de la importancia de esto, especialmente para mis colegas trabajadoras por encargo, y de Mujeres Jóvenes Urbanas. Y así, nos reunimos para consolidar una actividad que invitara a otrxs a crear una plataforma para mostrar nuestra lucha y camino de resistencia y activismo como trabajadorxs por encargo y Mujeres Jóvenes Urbanas. A través de la siguiente actividad, lxs invitamos a ponerse en el lugar de Bandile, Zaha, Chedino y Kholwa, para hablar y compartir sus voces e historias.



### ACTIVIDAD 8: PONTE EN NUESTRO LUGAR, HABLA CON NUESTRA VOZ, RESISTE CON NOSOTRXS

**Advertencia:**

Esta actividad puede contener representaciones y menciones de violencia de género, incluyendo abuso físico, emocional y psicológico. Se recomienda discreción a lxs lectorxs y participantxs.

«Ponte en nuestro lugar» es un ejercicio interactivo que les permitirá enfrentarse cara a cara con algunos de los retos y obstáculos que experimentamos nosotras, las trabajadoras.

Incluye cuatro historias de trabajadoras que han utilizado plataformas para encontrar trabajo, y sus experiencias hasta el momento.

Para esta actividad, leerán las historias como si ustedes fuesen estas trabajadoras, identificando los retos y circunstancias a los que se enfrentan y tomando decisiones en el camino para buscar ayuda o apoyo. Tras el ejercicio, reflexionarán y profundizarán en los temas y cuestiones clave, así como en sus propias reacciones. Terminarán la actividad pensando y reflexionando sobre qué medidas pueden tomarse para apoyar a las trabajadoras y qué otras medidas deben tomarse para protegerlas y apoyarlas.

**Nota:** Recuerden que las historias utilizadas en esta publicación son ficticias, elaboradas para este fin específico.

**Materiales necesarios:** Cuatro historias de mujeres trabajadoras, hojas de papel y lápices o marcadores.

## ACTIVIDAD: PONTE EN NUESTRO LUGAR

**Paso 1:** Lean las historias una por una. Presten atención a las similitudes entre las experiencias, los retos, los sistemas existentes y cualquier otra cosa que les llame la atención.

**Paso 2:** Después de leer las historias, fíjense en las instrucciones que aparecen a continuación y reflexionen sobre las experiencias y circunstancias de cada una de las mujeres, y qué elecciones y opciones tienen y pueden hacer.

**Paso 3:** Documenten sus hallazgos en hojas de papel o en un cuaderno. Esto les permitirá visualizar con claridad las similitudes, los retos y los temas que han observado a medida que leían. Pueden volver a leer las historias si lo necesitan o si se han perdido algún detalle.

**Paso 4: Actuando en «Ponte en nuestro lugar»:** Basándose en las experiencias que han tenido al ponerse «en el lugar de las trabajadoras» durante el ejercicio, ¿de qué manera pueden apoyarlas y responder mejor a los desafíos que experimentan las trabajadoras? ¿Qué debe cambiar y cómo ustedes pueden movilizarse para incidir por ese cambio?

Pueden consultar las estrategias de incidencia de la sección 4: Activismo y resistencia, en esta herramienta comunitaria.

### Apoyo a la actividad

A continuación encontrarán algunos temas de debate para la etapa 3. Pueden añadir más instrucciones a partir de otras historias y experiencias de mujeres trabajadoras.

#### ¿Tenía acceso a un sindicato que la apoyara?

En caso afirmativo, ¿cómo hubiera acudido a ellos? En caso negativo, ¿cómo hubiera hecho para encontrar o crear un sistema de apoyo? Recuerden tener en cuenta las circunstancias compartidas. ¿De qué recursos disponía para ello?

**¿Podría o debería haber acudido a la policía en busca de ayuda?**

En caso afirmativo, ¿se hubieran mostrado receptivxs y comprensivxs a la hora de recibir y abordar casos de violencia y discriminación o se hubieran mostrado despectivxs y no hubieran sido de ayuda?

**¿Tuvo acceso a capacitación sobre capacidades y habilidades para formas alternativas de trabajo?**

¿De qué otras formas de trabajo dispondría? ¿Tendría apoyo y protección?

**¿Pueden identificar la interseccionalidad en estas historias?**

¿Cómo las interseccionalidades en la vida de las trabajadoras influyen en la forma en que experimentan su trabajo?

**¿Pueden identificar desafíos sistémicos?**

¿Cómo aparecen los sistemas de poder y opresión en las experiencias de las trabajadoras?



## HISTORIAS

### Bandile

Me llamo Bandile. Tengo 30 años y me mudé a Mbali para encontrar mejores oportunidades de trabajo con mi familia. Vengo de Nerombwe, donde la guerra y el hambre casi nos matan. Esta realidad había llegado tras años de medidas de austeridad que provocaron una inflación insostenible y acompañaron un costo desorbitado del nivel de vida, todo ello mientras luchábamos por sobrevivir a un conflicto permanente. Fue entonces y por eso que decidimos escapar en busca de una vida mejor y mayores posibilidades de supervivencia.

Cuando llegamos a Mbali, no teníamos visado ni ese tipo de papeles. Secuestraron a mi marido mientras sacaba adelante a nuestra familia. Al crecer, yo aspiraba a ser empresaria. Pero tuve que interrumpir mis estudios porque mi familia no tenía medios para costearme. Me convertí en madre soltera de tres hijas, luchando por llegar a fin de mes y sin un techo para nosotras. Fue entonces cuando conocí a Zalika, que me presentó a un colectivo feminista que trabaja con refugiadxs y migrantes indocumentadxs, y que nos proporcionó un refugio. Empecé a capacitarme en trabajo doméstico y de cuidados mientras estaba en el refugio para encontrar algún trabajo con el que mantener a mi familia. Pude encontrar oportunidades para realizar trabajos domésticos y de cuidados en una plataforma multinacional en Mbali y he podido mantener a mi familia.

El colectivo feminista también me ayudó a conseguir documentación para poder trabajar y me están ayudando a luchar por la libertad de mi marido. Con mi formación académica, me animé a retomar los estudios y ahora estudio gestión empresarial en la universidad local por las tardes. El sindicato de trabajadoras y el colectivo feminista, con la ayuda de Mujeres Jóvenes Urbanas de Action Aid, inciden por la documentación laboral de lxs migrantes para trabajar mediante plataformas.

### Chedino

Me llamo Chedino, soy una mujer trans de 27 años. Desde que tengo uso de razón, dónde sea que vaya, todxs voltean a verme, y no por las razones correctas. Desdibujo las ideas tradicionales de identidad de género; esto inquieta a las personas. Buscar trabajo como mujer trans de una comunidad étnica históricamente marginada no ha sido fácil. A pesar de que en nuestro país existen salvaguardias para la comunidad LGBTQIA+, todos los días sufro sexismo, transfobia, racismo y violencia en la calle. Muchas de mis hermanas, que se han convertido en trabajadoras sexuales, han sido brutalmente maltratadas y asesinadas. La policía ni siquiera se molesta en identificarnos. No se dispone de datos sobre el tipo de violencia que sufre el colectivo trans, por no hablar del acoso laboral. Como a menudo, por no decir siempre, se nos califica erróneamente, rara vez se nos tiene en cuenta en las estadísticas sobre violencia contra las mujeres y niñas y, por tanto, las estrategias de prevención nos excluyen. Buscar trabajo en plataformas parecía una opción fácil. Pensaba que Internet había igualado algunos espacios para personas con identidades de género diferentes, al contrario de lo que sucede en el mundo real, donde se me juzgaba, incluso antes de pronunciar palabra alguna, sólo por mi aspecto y mis gestos estereotipados como «femeninos».

Al principio, decidí trabajar en el transporte privado de pasajers y reparto a domicilio, vistiendo pantalones de jean y camisetas y ocultando mi pelo con una gorra. Era difícil hacerme pasar por hombre después de la transición. No ayudó que mi DNI todavía tuviera mi información anterior a la transición.

Tras un incidente en el que unx clientx se negó a entrar en mi vehículo cuando había ido a recogerle y canceló el viaje *in situ*, decidí plantear el caso a la dirección de la plataforma. Había grabado al cliente abusando y utilizando lenguaje transfóbico con mi teléfono y compartí las pruebas con la dirección; sin embargo, no recibí ningún apoyo. Me pidieron disculpas por las molestias que había experimentado, pero no tomaron ninguna medida concreta para indemnizarme, garantizar mi seguridad y exigir al clientx que se haga cargo. Al cabo de unas semanas, me despidieron de la plataforma sin previo aviso, alegando puntuaciones de desempeño bajas y malas reseñas. Como me dieron de baja de la plataforma, no pude apelar la decisión.

Publiqué un vídeo en Internet con las respuestas de la plataforma, que mostraban sus disculpas pero sin ninguna acción concreta en favor de justicia ni garantías de que no volvería a suceder. Las aliadas feministas y las aliadas trans compartieron ampliamente el vídeo, y así fue como me puse en contacto con el colectivo feminista y el sindicato de trabajadoras. Ahora incidimos por la diversidad, la inclusión y los mecanismos de reclamación en las plataformas contra el racismo, la transfobia, el acoso sexual y los maltratos. Soy miembro orgullosa de la cooperativa de mujeres donde tenemos un grupo de WhatsApp para compartir nuestras quejas y las garantías legales que existen en nuestro país contra la discriminación laboral.

## Zaha

Me llamo Zaha y soy una mujer con discapacidad. Nací parcialmente ciega de un ojo, pero esto lo descubrieron cuando ya era una niña pequeña, lo que retrasó cualquier posibilidad de tratamiento para la pérdida progresiva de visión. Yo también procedo de comunidades religiosas y étnicas históricamente marginalizadas, pero como no llevo los distintivos de mi religión, no supone tanta amenaza a ojos de lxs demás.

Después de casarme, emigré de la zona rural de Mbali a Shabali. En mi pueblo, solía trabajar como empleada doméstica para turistas que venían de vacaciones a estancias a experimentar una vida rural pintoresca, minimalista y más cercana a la naturaleza. Cuando me casé, la responsabilidad de cuidar a mis suegrxs ancianxs recayó sobre mí y me resultó difícil encontrar trabajo en la ciudad. Tenía que depender económicamente de mi marido, lo que me inquietaba; siempre he trabajado y me he ganado la vida para cubrir mis necesidades. Entonces decidí acceder al trabajo de plataformas. Aunque las plataformas fomentaron mi participación para impulsar sus estadísticas de diversidad, no estaban preparadas para apoyar a una persona con discapacidad.

Empecé a trabajar en tareas de limpieza y de cuidados mediante una plataforma multinacional en expansión de trabajo doméstico y de cuidados que opera en varios países de la región. Mi trabajo se vio afectado durante la COVID-19, pero cuando se flexibilizaron los confinamientos, pude aceptar algunos encargos de trabajo. En un momento dado, acepté un trabajo de limpieza con una familia de cinco miembros en los suburbios. Son casas espaciales, y pensé que el riesgo de infección por COVID-19 sería bajo si me aseguraba de que circulaba aire en la casa y utilizaba el equipo de seguridad. Había invertido en un equipo de seguridad para protegerme a mí y a mis suegrxs ancianxs, que en casa también estaban a mi cargo. Había mandado un mensaje al cliente para que se quedara en otra parte dentro de la casa mientras yo trabajaba, para evitar cualquier contacto personal, tanto por su seguridad como la mía.

Aunque Mbali estaba respondiendo muy bien a la COVID, seguía siendo una preocupación importante en todo el mundo y yo estaba agradecida de poder trabajar.

Cuando llegué al lugar, la familia me esperaba en su jardín espacioso. Me dijeron que mi trabajo consistía en limpiar y en bañar y cuidar a su abuela, que no se encontraba bien y presentaba síntomas parecidos a los de COVID, pero estaba demasiado asustada para ir al hospital por miedo al «virus desconocido». Tuve que decirle al cliente que las tareas, como la limpieza de la casa y el cuidado de una persona con síntomas similares a los de COVID, también podían ponerme en peligro. El cliente se enfureció y me insultó. No solo cancelaron mi trabajo, sino que además escribieron una mala reseña diciendo que no estaba apta para trabajar.

La plataforma se estaba volviendo muy estricta a la hora de alcanzar los objetivos diarios y recientemente había aumentado su comisión al 25 %. Llevé mi caso a la empresa, pero me dijeron con firmeza que no podían penalizar al cliente, ya que era su palabra contra la mía. Podía presentar una denuncia al respecto, pero busqué incidir en contra de las condiciones de trabajo a las que me enfrentaba ahora, sumando el aumento de las comisiones, y la falta de otras medidas de seguridad establecidas para lxs trabajadorxs.

Me uní a un grupo de trabajadoras domésticas y asistenciales que presentaron una demanda contra el aumento de las comisiones y exigieron que se les pusiera un tope. Se ganó una batalla de larga data, gracias a los esfuerzos de colaboración del sindicato de trabajadoras, el colectivo feminista y las activistas de Mujeres Jóvenes Urbanas que protestaron ante el edificio de la empresa y que utilizando su creatividad en las redes sociales y los hashtags pusieron de relieve todas las quejas que habían pasado desapercibidas.

### Kholwa

Mi nombre es Kholwa, trabajadora doméstica de 38 años y miembro activa del sindicato de trabajadoras. Desde los 12 años, trabajé en una casa durante 15 años, soportando acoso y palizas sin ningún tipo de seguridad social. Esta explotación me llevó a afiliarme al sindicato de trabajadoras, donde encontré solidaridad y apoyo. Como miembro activa, ahora incido por mejores condiciones de trabajo y seguridad social para lxs trabajadorxs domésticxs. Juntxs, luchamos contra las injusticias sistémicas, garantizando que se escuchen nuestras voces y se protejan nuestros derechos.

En la Actividad 8, escuchamos las diferentes experiencias, debatimos las diferentes formas en que las trabajadoras pueden movilizarse y aprendimos cómo sus experiencias condujeron a la formación de un sistema de apoyo informal y cómo esto fue útil para muchas otras trabajadoras.

También aprendimos que, debido a la naturaleza del trabajo por encargo, las mujeres se enfrentan a dificultades enormes para movilizarse, compartir experiencias y apoyarse unas a otras. Entre los desafíos que se plantean está el de no tener derecho a asociarse a sindicatos o a sindicarse para protegerse.

Conocer estas historias y ponerse en el lugar

de las trabajadoras es importante porque nos ayuda a tener una idea más clara de sus experiencias y a entender por qué es importante contar con un sistema de apoyo, informal o de otro tipo.

En este punto, hemos recorrido juntxs este camino, desde entender el concepto de economía de plataformas digitales hasta conocer cuáles son y cuáles han sido nuestras experiencias. A partir de aquí, aprenderemos cómo podemos movilizarnos, crear nuestros movimientos y fortalecer nuestro colectivo, pero antes debemos comprender las vías políticas de las que disponemos para utilizarlas a la hora de desarrollar estrategias de incidencia.

## a. Vías políticas para el cambio

Recorrer este camino ha implicado aprender las muchas formas en que las mujeres jóvenes de mi comunidad activista han trabajado juntas para estudiar y compartir información sobre marcos legislativos, políticas que afectan a nuestro trabajo y mecanismos para participar en la incidencia.

Veamos ahora algunas de las novedades legislativas más importantes que han tenido lugar en los países que figuran en el informe, así como algunos marcos legislativos mundiales. Estos marcos son el resultado de la acción mundial en favor de condiciones de trabajo justas, decentes y dignas para lxs trabajadorxs en general, y que en el contexto de una economía de plataformas creciente responden a los desafíos a los que pueden enfrentarse lxs trabajadorxs por encargo.

Es importante reconocer que existe una larga batalla para conseguir que los países ratifiquen los convenios que protegen los derechos de lxs trabajadorxs y apliquen adecuadamente los marcos legislativos.

Sin embargo, se trata de esfuerzos que son bienvenidos y es necesario destacarlos y sensibilizar a lxs trabajadorxs de las aplicaciones para que hagan uso de ellos, así que empecemos por las vías políticas que existen tanto a nivel nacional como en los contextos regionales.

### Coaliciones regionales y nacionales

En el informe «[Plataformas de precariedad](#)», los países que hemos compartido como casos de estudio han puesto en marcha estrategias para aprovechar la transformación digital y su impacto en la economía, pero su enfoque a la hora de abordar el género en una economía digital varía enormemente. Por ejemplo, el Plan Maestro Digital 2025,<sup>69</sup> de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN), aplicable a Vietnam, menciona una vez el género y una vez a las mujeres, en relación con el avance de las competencias digitales en el lugar de trabajo.

Otro ejemplo es el último borrador de la Estrategia Económica Digital de Kenia,<sup>70</sup> que tiene capítulos sobre mujeres, jóvenes, grupos minoritarios y marginados, y personas con discapacidad, pero sólo menciona brevemente el hecho de promover prácticas laborales justas en las plataformas de trabajo en línea. El objetivo es mejorar las competencias digitales y eliminar la brecha digital. Aunque estas intervenciones son necesarias, no son ni por cerca suficientes para abordar los retos a los que se enfrentan las trabajadoras, ni las lagunas normativas, ni la implementación deficiente de los marcos legislativos.



Todos los países estudiados en el [informe](#) han ratificado la mayoría de los convenios fundamentales de la OIT,<sup>71</sup> aunque siguen existiendo estos retos normativos y de implementación.

Los gobiernos están legalmente obligados a extender el alcance de estos derechos a todos lxs trabajadorxs, independientemente de su situación contractual, lo que incluye a quienes trabajan a través de plataformas de trabajo localizado. Estos convenios fundamentales incluyen la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva, la eliminación de la discriminación, la salud y la seguridad, el acceso a la seguridad social y el acceso a la resolución de conflictos.<sup>72</sup>

Sólo Sudáfrica ha ratificado el Convenio 189 de la OIT (C189), que garantiza el derecho fundamentales como las vacaciones pagas, el salario mínimo o los contratos de trabajo para lxs trabajadorxs domésticxs, y el Convenio 190 (C190) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Brasil ha ratificado el C189 de la OIT. Estos convenios son el resultado de una campaña sostenida de sindicatos, organizaciones de trabajadorxs y aliados de la sociedad civil.<sup>73</sup>

En el informe encontrarán más ejemplos de cómo los sindicatos y colectivos han persistido y presionado para que sus gobiernos nacionales ratifiquen e implementen los convenios.

## ¿SABÍAN QUE...?

Brasil es el único país que cuenta con legislación específica sobre la economía de plataformas. Durante los confinamientos por COVID-19, lxs repartidorxs y conductorxs fueron reconocidxs como proveedorxs de servicios esenciales, lo que les expuso a riesgos, y también a deterioros preocupantes de sus derechos laborales. El gobierno brasileño introdujo la Ley 14297 en 2022, en la que se definían los derechos de lxs trabajadorxs por encargo del sector de reparto durante la pandemia y se establecía que las plataformas debían proporcionar seguro de accidentes, indemnización por daños y ayuda económica a lxs trabajadorxs diagnosticadxs con COVID-19 durante 15 días.<sup>74</sup> La Ley 14297 ha sido decisiva para establecer derechos importantes para lxs trabajadorxs, pero se enfrenta a problemas de implementación y su alcance es limitado. Sin embargo, la legislación laboral brasileña, en general, presenta indicadores positivos en lo que se refiere a los derechos de lxs trabajadorxs por encargo. Por ejemplo, en la actualidad se están debatiendo varios proyectos de ley que buscan clasificar a lxs trabajadorxs por encargo como empleadxs.<sup>75</sup> Además, el Gobierno tiene previsto ampliar la protección social a lxs conductorxs de aplicaciones de transporte privado de pasajexs, que tendrían acceso a prestaciones por enfermedad, maternidad e incapacidad, así como a una pensión.<sup>76</sup>

### Evolución de la situación de la mujer en la economía de plataformas a nivel global

Ahora que hemos aprendido de los ejemplos de los contextos nacional y regional, veamos cómo son las vías políticas a nivel global.

En primer lugar, tenemos la **Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo**, adoptada en 2019, que insta a los Estados miembro de la OIT a promover el trabajo decente y digno para todxs mediante «políticas y medidas que permitan responder

a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas».<sup>77</sup>

En segundo lugar, **la OIT organizó en octubre de 2022 una reunión de expertxs mundiales, incluidas organizaciones de trabajadorxs, gobiernos y empresas de plataformas**, para reflexionar sobre el avance del trabajo decente y digno en la economía de plataformas a través de la nueva norma de la OIT.<sup>78</sup>

En tercer lugar, la «**Cumbre del Futuro**» reciente en **septiembre de 2024**, en la que se

debatíó y acordó un Pacto Digital Global de las Naciones Unidas.<sup>79</sup> Una coalición de redes feministas del sur global publicó una Carta de Peticiones Feministas para hacer de la igualdad de género una prioridad central en este Pacto, enumerando tres peticiones clave: en primer lugar, enfocarse en la responsabilidad estatal y corporativa para la protección de los derechos humanos de las mujeres en la era digital; en segundo lugar, la creación de un nuevo contrato social global para una transición digital socialmente justa; y, por último, garantizar que los recursos como Internet y los datos sean bienes comunes y a los que todxs puedan acceder por igual.<sup>80</sup>

A pesar de estas iniciativas y avances alentadores, existen lagunas normativas y de gobernanza que siguen exponiendo a las mujeres a un riesgo único de precariedad laboral en la economía de plataformas. Por lo tanto, los marcos políticos y la legislación deben estar arraigados en un análisis interseccional sólido que esté basado en los derechos de la mujer.

Todas estas vías políticas han contribuido en gran medida al reconocimiento de los derechos de lxs trabajadorxs y las experiencias de las trabajadoras de discriminación, violencia y falta de acceso a los derechos laborales. Sin embargo, los desafíos persisten. Por eso es fundamental movilizarse, como hemos visto en esta herramienta comunitaria.

#### **Un punto sobre el que reflexionar:**

- ¿Pueden identificar algunas vías políticas que ya se aplican o podrían aplicarse a su contexto?
- ¿Se les ocurren formas de utilizar estas vías políticas para su propio activismo y resistencia?

Echen un vistazo a las actividades de esta herramienta comunitaria e identifiquen oportunidades para utilizar estas vías políticas como estrategias de incidencia.

Antes de debatir estas vías políticas, compartimos las experiencias de Bandile, Chedino, Zaha y Kholwa, y sus experiencias como trabajadoras por encargo. Como hemos escuchado desde Mujeres Jóvenes Urbanas en

sabemos que lxs trabajadorxs por encargo esa actividad, localizado se están organizando y enfrentando a prácticas de explotación en las plataformas de trabajo. A partir de las historias, aprendemos algunas tácticas y actividades que podemos poner en práctica en nuestros propios grupos a medida que desarrollamos nuestros propios esfuerzos de resistencia y actividades. Aquí analizamos en qué consisten y por dónde y cómo empezar.

A medida que lean estas estrategias, intenten identificar oportunidades para utilizar las vías políticas que acabamos de tratar en la última sección.

## **b. Estrategias de incidencia**

### **Organización de las mujeres**

Las trabajadoras y los movimientos feministas tienen una larga tradición de organizarse por su derecho al trabajo y han desafiado activamente la explotación laboral y los sesgos sexistas.

**Aprendamos de Brasil, donde** la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas y las organizaciones asociadas han desarrollado una aplicación para proporcionar a las trabajadoras información sobre derechos laborales, una lista de organismos de protección y una calculadora para llevar un registro de las horas y calcular lo que se les debe. La aplicación Laudelina, nombrada así en honor a Laudelina de Campos Melo, activista afrobrasileña y trabajadora doméstica, también es una herramienta de creación de redes sociales para ayudar a superar el aislamiento que pueden sufrir las trabajadoras domésticas.<sup>81</sup>

Aunque esta iniciativa no se dirige específicamente a quienes trabajan a través de aplicaciones, es un ejemplo muy bienvenido de espacios digitales alternativos para que lxs trabajadorxs se organicen.

#### **¿Qué pueden hacer como activistas? Movilizarse.**

Como activistas, una de nuestras fortalezas principales es nuestra capacidad para movilizarnos y construir un movimiento

fuerte, arraigado en nuestras experiencias, que responda directamente a nuestras necesidades y demandas e incida por ellas. Como hemos visto en los relatos de Bandile, Chedino, Zaha y Kholwa, ellas utilizaron sus historias, experiencias y recorridos para crear una comunidad de apoyo y empezaron a movilizarse para luchar y defender sus propios derechos, su protección y su trabajo. Debemos conocer las leyes y políticas pertinentes ya vigentes en nuestros contextos, y las leyes y convenios internacionales afines suscritos por nuestros países. Esto ayuda a identificar las violaciones de nuestros derechos e informa las medidas que ya existen para nuestra protección, dándonos un punto de partida para nuestra incidencia y para lo que podemos conseguir.

Este tema se tratará más adelante, en la estrategia sobre Búsqueda de justicia en los tribunales.

### **Algo para recordar siempre**

El activismo en la economía de plataformas surge sobre todo de los sectores con subrepresentación femenina, como el de los servicios de transporte privado de pasajeres y reparto a domicilio. Sin embargo, esto no significa que las trabajadoras no se organicen. Como se ha visto a lo largo de esta herramienta comunitaria, las trabajadoras nos hemos estado organizando incluso en medio de los desafíos a los que nos enfrentamos. También lo hemos visto con Mujeres Jóvenes Urbanas, y seguimos construyendo nuestro movimiento y fortaleciendo nuestro colectivo.

## ¿SABÍAN QUE...?

La acción colectiva de miles de trabajadorxs domésticxs, encabezada por la Federación Internacional de Trabajadores Domésticos, culminó con la creación del C189 de la OIT, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.<sup>82</sup>

## Fortalecer el poder colectivo

El poder colectivo puede definirse como la capacidad de un grupo para alcanzar objetivos comunes mediante la coordinación, la cooperación, la estrategia y la moral. Como aprendimos recién, los sindicatos, las trabajadoras, los colectivos feministas y las OSC llevan muchos años trabajando juntos. En el caso de las trabajadoras por encargo, las OSC pueden y deben trabajar con trabajadoras por encargo de plataformas hacia esfuerzos de colectivización para empezar a desarrollar una estrategia de negociación y activismo que beneficie directamente a las usuarias de las plataformas. Esto debe hacerse no sólo a nivel nacional, sino también transnacional, para fortalecer ambos esfuerzos, la solidaridad y la movilización.

También aprendimos a partir del [informe](#) que las OSC que trabajan con trabajadorxs domésticxs y las mujeres que trabajan en lo que tradicionalmente se denomina economía informal pueden y deben explorar oportunidades para desarrollar cooperativas de plataformas digitales para promover el trabajo digno. Al trabajar juntxs, cada unx de ellxs aporta su propia capacidad, conocimientos y recursos, y así fortalecen colectivamente su incidencia.



## ¿SABÍAN QUE...?

Como se ha analizado en secciones anteriores, existe una iniciativa liderada por el Grupo de Trabajo sobre Justicia Digital Feminista, convocado por DAWN e IT for Change sobre justicia digital feminista. En marzo de 2023, publicaron la [Declaración de Justicia Digital Feminista](#).

### Uso de los medios de comunicación social

Los medios sociales se han convertido rápidamente en una herramienta pertinente y actual de incidencia para amplificar experiencias desde espacios locales a globales.



A través de las redes sociales, podemos compartir mensajes clave que incluyan experiencias con las que otrxs puedan identificarse, estadísticas relevantes y, lo que es más importante, conectar con otrxs para movilizar y poner en marcha acciones colectivas. Por ejemplo, en los casos en que las plataformas se han mostrado reacias a colaborar con los sindicatos, lxs trabajadorxs se han autoorganizado a través de grupos en las redes sociales y han paralizado el trabajo desconectándose en masa de las aplicaciones y participando en protestas y huelgas.<sup>83</sup>

Es muy importante tener en cuenta que compartir historias individuales en diversos medios sociales también debe implicar tener cuidado y contar con el consentimiento para compartir historias. Como hemos visto en esta publicación, compartir nuestras historias en un espacio seguro es clave para fortalecer la solidaridad, pero no es obligatorio compartirlas en las redes sociales. Lo que puede compartirse son las recomendaciones elaboradas a partir de la puesta en común y cualquier otro mensaje clave.

#### ¿Qué pueden hacer como activistas?

Pueden lanzar una campaña en las redes sociales para amplificar los mensajes principales del [informe](#), compartir estadísticas clave, infografías e historias personales para atraer a un público más amplio y aumentar la

conciencia. Empiecen simplemente por hablar entre ustedes para entender las experiencias que quieren compartir. A continuación, pregúntense unos a otros: ¿cómo podemos compartir estas experiencias y en qué plataformas de medios sociales? ¿Qué sería relevante y qué captaría la atención? ¿Las estadísticas, las historias de las trabajadoras? En segundo lugar, planifiquen. Piensen y hablen sobre cómo empezar, cuánto durará el proceso y qué quieren conseguir.

Por ejemplo, ¿desean movilizar a las trabajadoras de un sector específico para presionar por la igualdad salarial, la seguridad o la atención sanitaria?

Piensen en las trabajadoras, ¿cómo se comunican ya entre ellas, qué quieren decir y pedir, cuál es la situación en su contexto? Utilicen las respuestas a estas preguntas. Estos son sus mensajes clave, y también es ahí donde encontrarán sus *hashtags*.

Consulten esta herramienta y guía para obtener más referencias sobre el uso de las redes sociales para el activismo y la resistencia. Otra forma de utilizar las redes sociales es crear una plataforma dedicada a proporcionar seguridad, apoyo y recursos. Esto podría ser mediante grupos creados en plataformas de medios sociales, como Facebook y WhatsApp, que tienen medidas de seguridad incorporadas para la confidencialidad. Aquí pueden garantizar un espacio seguro para compartir, solidarizarse y movilizar la acción colectiva, lo que también podría ser una campaña en las redes sociales.

#### ¿Han pensado...?

- ¿Quién será su público?
- ¿Cuáles son sus redes sociales preferidas? ¿Es Facebook, X (antes conocido como Twitter), Instagram?

- ¿Con qué frecuencia quieren compartir sus mensajes? ¿Dos veces al día, una vez por semana, o desean participar activamente a medida que se difunden sus mensajes?

### Algo para recordar siempre

La incidencia y el activismo tienen sus raíces en las emociones. Así que piensen qué tipo de emoción evocará su campaña en las redes sociales. ¿Es la solidaridad la que llevará a un mayor apoyo en forma de compartir y dar me gusta a la publicación, o son la solidaridad y la empatía las que llevarán a la movilización y el apoyo?

¿O prefieren crear una plataforma que ofrezca un espacio para compartir y dar apoyo? Todas estas opciones son igual de impactantes.

## ¿SABÍAN QUE...?

El Sindicato de Conductorxs en Línea de Ghana, que se registró en 2022 y cuenta con más de 10.000 miembros, recluta activamente a conductoras, tiene una plataforma en WhatsApp que ofrece apoyo a las conductoras y las asesora sobre protocolos de seguridad.<sup>84</sup>

### Búsqueda de justicia en los tribunales

Es importante señalar que la mayoría de las plataformas globales que tienen su sede en países distintos de aquellos en los que operan, no suelen estar sujetas ni obligadas a cumplir las normativas de los países en los que se encuentran lxs trabajadorxs.



Esto también contribuye al conjunto de retos a los que se enfrentan lxs trabajadorxs por encargo cuando intentan llevar ante los tribunales las cuestiones que van surgiendo.

Sin embargo, lxs trabajadorxs por encargo están recurriendo a los tribunales y a los mecanismos jurídicos de sus países en busca de justicia y están obteniendo algunas victorias importantes. Por ejemplo, en junio de 2022, el Gobierno de Kenia acordó reducir de 25 a 18 % las comisiones que cobran aplicaciones como Uber y Bolt. Uber apeló la sentencia alegando que las comisiones bajas perjudicarían sus ingresos y podrían provocar su desinversión.<sup>85</sup>

Del mismo modo, lxs conductorxs de Kenia llevaron a Uber a los tribunales por aumentar sustancialmente sus comisiones. El Tribunal Supremo dictaminó que Uber BV (filial neerlandesa) y Uber Kenia estaban relacionadas.<sup>86</sup>

Uber apeló además la sentencia afirmando que lxs conductorxs deberían haber seguido los mecanismos de la empresa de resolución de litigios establecidos en su contrato antes de recurrir a la vía judicial.<sup>u</sup>

**Aprendamos** del Sindicato de Conductorxs en Línea de Ghana. Realizaron huelgas a gran escala en 2018 y 2022, con demandas para reducir las comisiones y aplicar la inclusión de lxs trabajadorxs de plataformas en el sistema estatal de seguridad social. En este caso, Uber redujo el porcentaje de comisión de 25 a 20 %.<sup>87</sup>

### ¿Qué pueden hacer como activistas?

Como ya se ha dicho, un paso clave en nuestro activismo y resistencia es informarnos sobre las leyes, normativas y políticas vigentes en nuestros propios contextos. Una vez que sabemos esto, estamos en mejores condiciones para compartirlo y educar a nuestras colegas trabajadoras.

<sup>u</sup> En su solicitud judicial, los abogados de Uber dijeron: «Lxs demandantes (conductorxs) han iniciado la presente demanda haciendo caso omiso de dicha Cláusula de Arbitraje, y es altamente impropio que los demandantxs hayan iniciado este procedimiento contraviniendo los acuerdos. Al haber una controversia entre las partes, esta debe someterse a arbitraje». Véase: Njanja, A. (09/05/2022) «Uber seeks to resolve dispute with Kenyan drivers out of court.» TechCrunch. Disponible en: <https://tinyurl.com/36pccdj2> (en inglés) (2/12/2022)

### ¿Han pensado...?

Utilicen los recursos disponibles para informarse sobre las políticas o pónganse en contacto con otros colectivos feministas para que lxs ayuden a compartir información relevante sobre las leyes, los derechos y las políticas vigentes.

### Algo para recordar siempre

La búsqueda de justicia es una forma muy importante de activismo, ya que presiona en favor de los derechos y libertades de muchos, e influye en la acción más allá de un solo caso.

Sin embargo, supone muchos retos. Por ejemplo, en 2021 el Tribunal Supremo del Reino Unido dictaminó que Uber debe clasificar a lxs conductorxs de plataformas como trabajadorxs y no como contratistas independientes.

Esta sentencia garantiza el salario mínimo y la paga de vacaciones a lxs trabajadorxs.<sup>88</sup> Sin embargo, se han tomado otras medidas, ya que Uber sólo ha aceptado pagar a lxs trabajadorxs el salario mínimo por el tiempo dedicado a completar los viajes.<sup>v</sup>

En Sudáfrica, sin embargo, en un caso de supuesto despido improcedente de siete conductorxs, el tribunal dictaminó que Uber BV estaba fuera del alcance de la legislación nacional. En este caso, Uber BV también apeló ante el tribunal laboral el hecho de considerar empleadxs a lxs conductorxs, y consiguió que no se le adjudique a lxs conductorxs la condición de empleadxs.<sup>w</sup>

Es importante recordar que nuestra incidencia es un camino, que puede tomar tiempo en generar impacto, pero cada paso y cada acción cuentan.

## El cooperativismo de plataformas como resistencia

Las cooperativas son iniciativas creadas sobre los principios de cooperación, democracia, solidaridad y confianza, que también reflejan principios feministas clave y son fundamentales para resistir al monopolio de las grandes corporaciones.<sup>90</sup>



En algunos países, lxs trabajadorxs mediante aplicaciones han ideado estrategias de resistencia, como las cooperativas de plataformas digitales, para garantizar una remuneración justa y condiciones de trabajo decentes y dignas, e idear estrategias para incidir por trabajo libre de violencia, y garantizar la propiedad y el control de sus datos. El [informe](#) señala una tendencia favorable hacia las cooperativas de plataforma.

**Aprendamos de Brasil.** Aquí se encuentran varias cooperativas de plataforma, como Contrate Quem Luta (Contrate a quien lucha), Señoritas Courier (gestionada por y para mujeres), TransEntrega (gestionada por y para la comunidad trans), PedalExpress, Puma Delivery, Levo Courier, Safe Delivery, Decent Work Platform, Anti-Fascist Couriers São Paulo, Na Pista y ContratArte.<sup>91</sup>

### Algo para recordar siempre

Se calcula que en todo el mundo funcionan unas 250 iniciativas de cooperativas de plataforma.

## ¿SABÍAN QUE...?

El Sindicato de Conductorxs mediante Aplicaciones de Bangladesh cuenta con un 35 % de los 250.000 conductorxs por encargo del país. El sindicato ha desempeñado una función decisiva en la organización de huelgas y protestas en varias ciudades del país.<sup>89</sup>

<sup>v</sup> Para obtener más información: <https://www.prodrivermags.com/news/acdu-uber-drivers-strike-over-demands-that-they-be-paid-for-waiting-time/> (en inglés).

<sup>w</sup> Para obtener más información: <https://www.cliffedekkerhofmeyr.com/en/news/ground-breaking-matters/2019/Cliffe-Dekker-Hofmeyr-have-advised-and-continue-to-advise-Uber-B.V.html> (en inglés)

Aunque los ejemplos de éxito son limitados, presentan modelos alternativos en los que otrxs trabajadorxs pueden inspirarse, movilizarse e imitar. Los ejemplos de éxito limitado también reflejan la necesidad de un cambio de valores y prioridades por parte de los gobiernos para realizar inversiones deliberadas y sostenidas a fin de crear un ecosistema institucional de apoyo financiero, legal y tecnológico para las iniciativas de cooperativas de plataformas de lxs trabajadorxs.<sup>92</sup>

## ¿SABÍAN QUE...?

En Sudáfrica, un proyecto sobre los derechos de lxs trabajadorxs en la Universidad de Western Cape se ha convertido en un proyecto cooperativo de plataforma digital, llamado «We Care». El proyecto está organizando a 60 trabajadoras domésticas para capacitarlas en liderazgo y alfabetización digital, de modo que la cooperativa de la plataforma pueda ser gestionada por y para trabajadoras domésticas.<sup>93</sup>

En las secciones anteriores, hemos aprendido sobre las vías políticas y las estrategias de incidencia que podemos utilizar como parte de nuestra incidencia. Para apoyar lo que hemos aprendido, quiero compartir algunos pasos clave sobre cómo pueden empezar a elaborar una estrategia de incidencia que sea específica para su propio contexto.

**1. Identificar los problemas principales**

**2. Detallar lo que esperan conseguir**

**3. Identificar a las partes interesadas principales**

**4. Identificar los retos potenciales**

**5. Decidir qué enfoques adoptar**

En primer lugar, identifiquen los problemas principales de su comunidad. ¿Son capaces de describir cuáles son las causas fundamentales, cuál ha sido el impacto y las experiencias que han vivido las personas de su comunidad?

En segundo lugar, detallen lo que esperan conseguir con sus esfuerzos de incidencia. ¿Quieren cambiar las políticas o introducir nuevas? ¿Buscan fortalecer un colectivo o movimiento o formar uno nuevo?

En tercer lugar, identifiquen a las partes interesadas de su comunidad. ¿Quién puede apoyarles y ayudarles a alcanzar los objetivos que han detallado? Echen un vistazo a este ejemplo de mapeo.<sup>x</sup>

<sup>x</sup> Puede acceder al ejemplo en el siguiente enlace: <https://www.bsr.org/en/reports/stakeholder-engagement-five-step-approach-toolkit> (en inglés)

En cuarto lugar, a partir de las cuestiones que han identificado, ¿cuáles son los retos a los que se enfrentarían al comenzar su camino de incidencia? Consideren la posibilidad de realizar una evaluación de riesgos o un análisis FODA<sup>y</sup> para definir claramente las **fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas**. Consulten este ejemplo de [análisis FODA](#) para orientar el suyo.<sup>z</sup>

En quinto lugar, una vez que se entiende el problema, a quién afecta, los objetivos que tienen ustedes y los retos a los que se enfrentan, podrán decidir qué enfoques adoptar. Piensen en las estrategias que hemos aprendido en esta herramienta. ¿Tendría más impacto hacer una campaña en las redes sociales, o tal vez movilizarse para pedir justicia ante los tribunales? También pueden pensar en otras actividades que se adapten mejor a su comunidad. Para nosotrxs, esto implicó celebrar reuniones como trabajadorxs autónomxs y compartir nuestras historias. Piensen en cómo podría resultar mejor para ustedes.

Ahora que ya saben de qué se trata, cuáles son sus objetivos, los retos y las oportunidades, pueden empezar a enumerar los mensajes clave.

Una vez que hayan pasado por cada uno de ellos, estarán en el camino correcto para empezar a poner en marcha su campaña de incidencia. Recuerden que la incidencia es un proceso de aprendizaje, así que asegúrense de documentar su trabajo y su aprendizaje a lo largo del camino y reconozcan cada éxito.

## 5. Camino a seguir: Conclusiones y recomendaciones

Ha sido un camino largo, pero ya estamos aquí. A lo largo de esta herramienta comunitaria, hemos compartido con ustedes nuestras experiencias y las diferentes maneras en que hemos encontrado apoyo y nos hemos movilizado como Mujeres Jóvenes Urbanas.

A medida que hayan ido avanzando, habrán aprendido sobre la complejidad de los problemas a los que se enfrentan lxs trabajadorxs por encargo localizado y, sobre todo, que nuestra lucha por un medio de vida digno dista mucho de haber terminado. Por lo tanto, les pedimos que se unan a nuestro llamamiento a la acción, tomando lo que hemos compartido aquí y prestando atención a lo que sucede en sus comunidades y alrededor

de ellas, para aprender y entender lo que experimentan las trabajadoras.

A medida que avanzamos y miramos hacia el futuro, seguiremos presionando para que los gobiernos y lxs responsables de la formulación de políticas a nivel nacional e internacional establezcan estrategias y asignen recursos suficientes para eliminar la brecha digital a causa del género y otras barreras que se entrelazan; mantengan y respeten los compromisos de trabajo decente y digno para todxs, incluidas las mujeres que trabajan en la economía de plataformas digitales de trabajo localizado; y eliminen las barreras estructurales que el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado supone para el derecho de las

<sup>y</sup> FODA es el acrónimo de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. Un «análisis FODA» implica evaluar detenidamente estos cuatro factores para elaborar planes claros y eficaces. Un análisis FODA les puede ayudar a cuestionar supuestos arriesgados, descubrir puntos ciegos peligrosos y revelar nuevos conocimientos importantes. El proceso de análisis FODA es más eficaz cuando se realiza de manera colaborativa.

<sup>z</sup> Se puede acceder a la herramienta a través de este enlace: <https://www.mindtools.com/amtbj63/swot-analysis> (en inglés)

mujeres a la educación, el desarrollo de capacidades, el trabajo decente y digno y la participación política, invirtiendo en servicios públicos universalmente accesibles que tengan en cuenta las cuestiones de género, como la atención sanitaria, la atención infantil temprana y la educación.

Debemos unirnos para exigir mejores condiciones para las trabajadoras como yo, Bandile, Chedino, Zaha y Kholwa.

Por último, para cerrar nuestras sesiones, con mis compañeras de Mujeres Jóvenes Urbanas y de los colectivos feministas, entonamos un cántico. En concreto, cantamos la palabra «Abash», que significa privar de derechos o disminuir. Cantamos esta palabra junto a cada sistema que nos esforzamos por dismantelar.

## Así que canta con nosotras:



# Otros recursos disponibles

## Área de interés

### Alternativas económicas feministas



### Justicia digital feminista



### Trabajo decente y digno

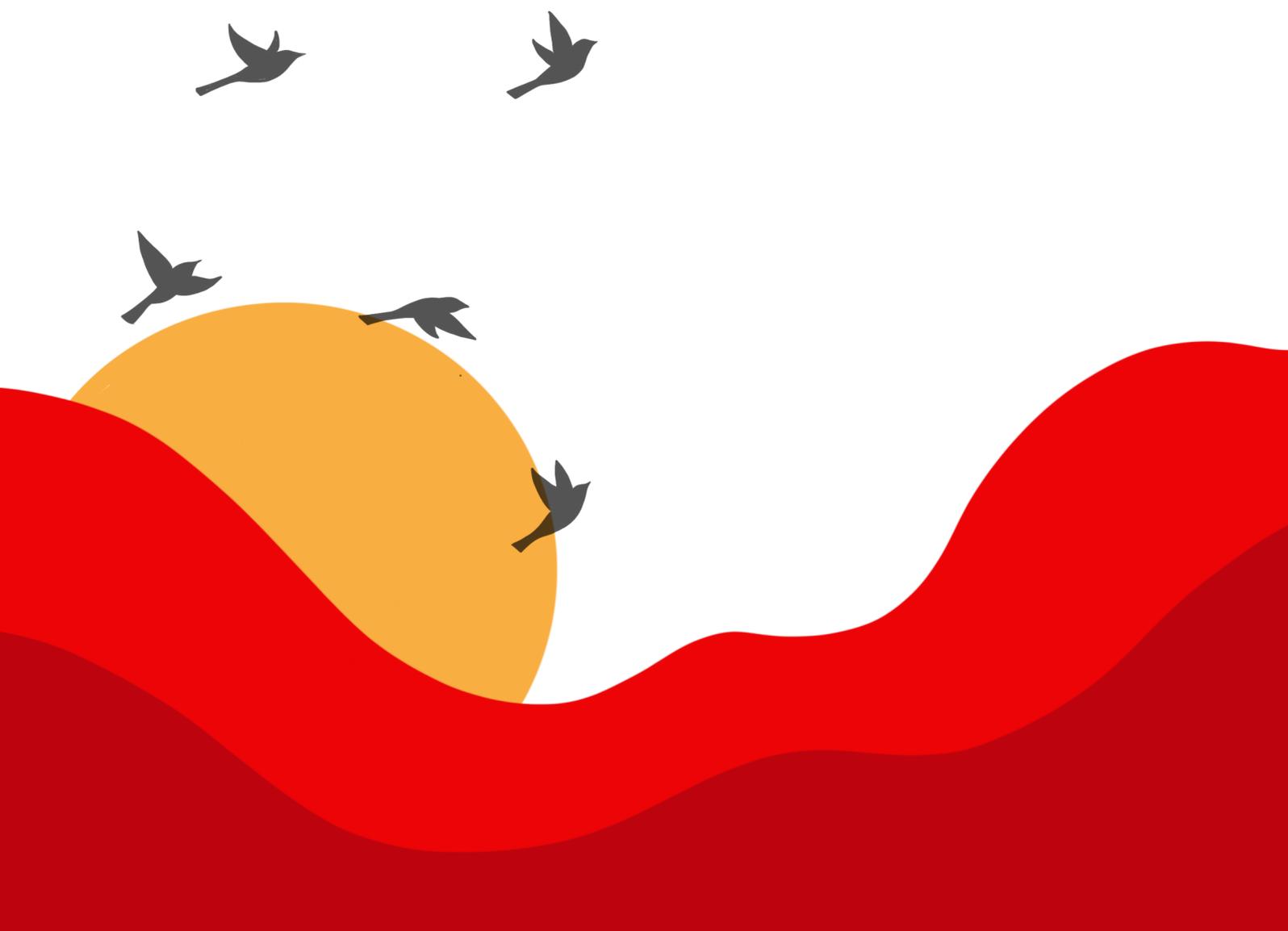


## Recursos

- Otro mundo es posible: Alternativas económicas feministas: <https://www.actionaid.org.uk/publications/another-world-possible-volume-4-building-conditions-feminist-economic-alternatives> (en inglés)
- Defender los servicios públicos: <https://www.actionaid.org.uk/publications/stand-inclusive-public-services> (en inglés)
- Vincular lo local a lo global: <https://www.actionaid.org.uk/publications/linking-local-global> (en inglés)
- Manual ecofeminista contra el poder corporativo: <https://omal.info/IMG/pdf/manual-ecofeminista-es.pdf>
- Declaración de Justicia Digital Feminista, marzo del 2023, por el Grupo de Trabajo de Justicia Digital Feminista de DAWN y It for Change. <https://feministdigitaljustice.net/wp-content/uploads/2023/06/Declaracion-de-Justicia-Digital-Feminista-Spanish.pdf>
- Los Principios Feministas para incluir el género en el Pacto Digital Global | Asociación para el Progreso de las Comunicaciones (apc.org): <https://www.apc.org/en/pubs/feminist-principles-including-gender-global-digital-compact-0> (en inglés)
- Imaginando infraestructuras digitales desde el afecto y el cuidado personal, colectivo y planetario | (Imagining digital infrastructures from personal, collective and planetary affection and care) GenderIT.org: <https://www.genderit.org/es/edition/imaginando-infraestructuras-digitales-desde-el-afecto-y-el-cuidado-personal-colectivo-y>
- Las niñas negras resisten: luchar por un trabajo digno <https://www.actionaid.org.uk/publications/black-girl-resists-fighting-decent-work> (en inglés)
- Fairwork | Principios para Trabajo Localizado: <https://fair.work/es/fw/principles/fairwork-principles-gig-work/>
- La función de la política macroeconómica en los resultados de género en los mercados laborales del sur global: [ActionNexus Advocacy Brief Diksha Arora EN Final.pdf](#) (wedo.org) (en inglés)

## Anexo I: Nota metodológica

Esta herramienta comunitaria se basa en el informe [«Plataformas de precariedad: derechos económicos de las mujeres y la economía de plataformas»](#). Se llevó a cabo una investigación documental primaria para entender las metas y objetivos y convertirla en una herramienta de educación e incidencia basada en la comunidad. Esto incluyó la participación de los socios regionales de ActionAid en el proceso de mapeo, así como el desarrollo del marco de la herramienta. Celebramos tres reuniones de grupos focales con socios de cinco países de tres regiones: Bangladesh, Bolivia, Brasil, Guatemala y Vietnam, para conocer mejor la labor que están llevando a cabo en materia de derechos de las trabajadoras por encargo. Además, basándonos en las herramientas iniciales elaboradas para la herramienta, llevamos a cabo dos talleres con Mujeres Jóvenes Urbanas de Ghana, Kenia, Malawi y Sudáfrica para debatir sus ideas y sugerencias a fin de hacer esta herramienta accesible. Además, entrevistamos a expertxs de organizaciones asociadas que trabajan en el ámbito de los derechos laborales y la economía de plataformas: DAWN, CENTROW y Fairwork-UK. La colaboración interinstitucional y regional con diversos socios comprometidos con la transformación de la economía de plataformas y con el logro de la justicia digital ha sido fundamental para el desarrollo de esta herramienta, y esperamos que resuene entre un abanico amplio de partes interesadas que trabajan en el tema.



## Anexo II: Enfoque feminista de los espacios seguros para las mujeres

ActionAid ha desarrollado un [enfoque feminista en torno a los espacios seguros para las mujeres](#). Este enfoque se centra en la creación de espacios formales e informales en los que las mujeres y las niñas se sientan física y emocionalmente seguras para participar y compartir sus opiniones sin temor a juicios perjudiciales.<sup>94 y 95</sup> Es importante entender la seguridad en torno a espacios informados por el trauma y centrados en las supervivientes, en los que éstas recuperen la sensación de autonomía y seguridad. Así, los espacios seguros son aquellos en los que las mujeres y los diversos grupos marginados tienen libertad para expresarse sin temor a sufrir más daños emocionales o físicos, y van acompañados de acceso a mecanismos de apoyo psicosocial colectivos, profesionales y liderados por la comunidad. Los espacios diversos e intersectoriales para mujeres y comunidades marginalizadas «se unen para desarrollar su liderazgo, autonomía y capacidad colectiva». Es fundamental que la sociedad civil y las organizaciones feministas reconozcan cómo pueden estar perpetuando desigualdades estructurales y disparidades de poder y privilegio entre las personas a las que protegen. Este enfoque promueve un espacio que valora la diversidad, desafía activamente la desigualdad y previene los daños que pueden derivar del mal uso del poder y los privilegios.

La causa fundamental de los incidentes relativos a la salvaguardia suele ser el abuso de poder por parte del agresor sobre el/a superviviente. Las organizaciones pueden apoyar y perpetuar de forma inadvertida las desigualdades estructurales que permiten que se produzcan estos abusos. Estas desigualdades se sostienen no sólo a través de acciones directas, sino también a través de la inacción, como la no adopción de medidas adecuadas contra quienes abusan de su poder y su posición. Esta falta de rendición de cuentas hace que persista el ciclo de abusos, reforzando los desequilibrios de poder existentes y obstaculizando la justicia para lxs supervivientes. Reconocemos que no existe un espacio totalmente seguro, pero puede lograrse en parte mediante un enfoque interseccional. Para abordar en forma eficaz los problemas de salvaguardia, resulta fundamental que las organizaciones desmantelen activamente estas desigualdades estructurales e implementen sistemas sólidos para que lxs agresorxs rindan cuentas y se proteja a las supervivientes.

Reconocemos el entendimiento crítico de las prácticas del conocimiento indígena y la ética de participación. Varias comunidades indígenas de todo el mundo han creado principios y pautas de participación para apropiarse de sus narrativas y desmantelar la naturaleza extractiva y «salvadora» de la participación académica y del sector de la ayuda al desarrollo. Más bien exigen a sus interlocutores que interactúen de manera colaborativa, recíproca y respetuosa. Es importante destacar esto, a medida que ampliamos nuestros principios sobre espacios seguros y de valentía en el [enfoque feminista de ActionAid sobre espacios seguros para las mujeres](#).



# Referencias

- <sup>1</sup> Se puede obtener más información sobre la definición de la OIT en el siguiente enlace: <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>
- <sup>2</sup> OIT (2021) Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El rol de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo, p. 18. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlooktrends-2021> (en inglés)
- <sup>3</sup> DAWN & IT for Change, «Declaración de Justicia Digital Feminista»: [https://feministdigitaljustice.net/wp-content/uploads/2023/06/Declaracion-de-Justicia-Digital-Feminista\\_Spanish.pdf](https://feministdigitaljustice.net/wp-content/uploads/2023/06/Declaracion-de-Justicia-Digital-Feminista_Spanish.pdf)
- <sup>4</sup> OIT (2021) (op. cit.) p. 33.
- <sup>5</sup> OIT, Formas de trabajo: Una visión general de la nueva norma estadística disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/forms-of-work/>
- <sup>6</sup> Para obtener una explicación más detallada del concepto de trabajo y de las formas de trabajo, véase la Resolución II de la 21.º CIET, que se introdujo para modificar la resolución de la 19.º CIET relativa a las estadísticas del trabajo, el empleo y la subutilización de la fuerza de trabajo. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_234036.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/normativeinstrument/wcms_234036.pdf)
- <sup>7</sup> ibid.
- <sup>8</sup> OIT (2021) (op. cit.)
- <sup>9</sup> Hunt, A. y Samman, E. (2018) Gender and the Gig Economy: Critical steps for evidence based policy. Documento de trabajo 546 de ODI, p. 7. Disponible en: <https://cdn.odi.org/media/documents/12586.pdf> (en inglés)
- <sup>10</sup> OIT (2021) (op. cit.), p. 1.
- <sup>11</sup> ibid.
- <sup>12</sup> Para el marco de trabajo decente, véase: <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>
- <sup>13</sup> Lombardozi, L. (11/04/2022) «Neoliberal digitalism: The gig economy in the global South.» Futures of Work (01/04/2020), Issue 12. Disponible en: <https://futuresofwork.co.uk/2020/04/01/neoliberal-digitalism-the-gig-economy-in-the-global-south/> (en inglés)
- <sup>14</sup> Confederación Sindical Internacional (2022) ITUC Índice Global de los Derechos. Disponible en: <https://files.mutualcdn.com/ituc/files/2022-ITUC-Rights-Index-Exec-Summ-ES.pdf>
- <sup>15</sup> OIT (2021) (op. cit.)
- <sup>16</sup> Confederación Sindical Internacional (2022) (op. cit.)
- <sup>17</sup> OIT (2021) (op. cit.)
- <sup>18</sup> Castro, B. V. et al (2020) (op. cit.) p. 33
- <sup>19</sup> Siddiqui, Z. y Zhou, Y. (2021) «How the platform economy sets women up to fail.» Rest of World. Disponible en: <https://restofworld.org/2021/global-gig-workers-how-platforms-set-women-up-to-fail/> (en inglés)
- <sup>20</sup> Noble, R., Rodríguez-Malagón, N. (2023) Plataformas de precariedad: derechos económicos de las mujeres y la economía de plataformas, ActionAid (Eds.). Disponible en: <https://www.actionaid.org.uk/publications/platforms-precarity> (en inglés)
- <sup>21</sup> Gurumurthy, A. (2020) A feminist future of work in the post-pandemic moment. A new social contract as if women matter. Feminist Digital Justice, Issue Paper 3. Disponible en: <https://itforchange.net/a-feminist-future-of-work-in-the-post-covid-19-pandemic-moment> (en inglés)
- <sup>22</sup> Por ejemplo, véase: Heeks, R., Eskelund, K., Gomez-Morantes, J. E., Malik, F., y Nicholson, B. (s/f). Digital Labour Platforms in the Global South: Filling or Creating Institutional Voids? Digital Development Working Paper Series. Paper No. 86. Centre for Digital Development, University of Manchester. Disponible en: [https://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/dd\\_wp86.pdf](https://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/dd_wp86.pdf) (en inglés); Gurumurthy, A., & Chami, N. (Octubre 2019) From ill-founded delusions to real possibilities. An e-commerce agenda for women's empowerment Feminist Digital Justice, Issue Paper 2. Disponible en: [https://itforchange.net/sites/default/files/1620/Feminist%20Digital%20Justice%20Issue%20Paper%202\\_%20up%20name%20and%20logo\\_0.pdf](https://itforchange.net/sites/default/files/1620/Feminist%20Digital%20Justice%20Issue%20Paper%202_%20up%20name%20and%20logo_0.pdf) (en inglés)
- <sup>23</sup> Noble, R., Rodríguez-Malagón, N. (2023) (op. cit.)
- <sup>24</sup> ILO (2021) (op. cit.), p. 249. La Declaración del Centenario se basa en los trabajos de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. La Comisión, compuesta por 27 miembros, incluía a figuras mundiales destacadas del mundo empresarial, sindicatos, grupos de reflexión, gobiernos y organizaciones no gubernamentales. Su informe hacía un llamamiento a una agenda transformadora para la igualdad de género, que incluyera la corrección de la participación desigual de las mujeres en el trabajo de cuidados no remunerado y la eliminación de la violencia de género. Véase: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019) Trabajar para un futuro más prometedor. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/trabajar-para-un-futuro-m%C3%A1s-prometedor-0>
- <sup>25</sup> Por ejemplo, véase: Heeks, R., Eskelund, K., Gomez-Morantes, J. E., Malik, F., y Nicholson, B. (s/f). Digital Labour Platforms in the Global South: Filling or Creating Institutional Voids? Digital Development Working Paper Series. Paper No. 86. Centre for Digital Development, University of Manchester. Disponible en: [https://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/dd\\_wp86.pdf](https://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/dd_wp86.pdf) (en inglés); Gurumurthy, A., & Chami, N. (Octubre 2019) From ill-founded delusions to real possibilities. An e-commerce agenda for women's empowerment Feminist Digital Justice, Issue Paper 2.

Disponible en: <https://itforchange.net/sites/default/files/1620/Feminist%20Digital%20Justice%20Issue%20Paper%20%20up%20dated%20name%20and%20logo%20.pdf> (en inglés)

<sup>26</sup> Se puede acceder a más información sobre esto a través del siguiente enlace: <https://www.actionaid.org.uk/publications/another-world-possibleadvancing-feminist-economic-alternatives> (en inglés)

<sup>27</sup> Se puede acceder a más información sobre esto a través del siguiente enlace: [https://feministdigitaljustice.net/wp-content/uploads/2023/08/FDJ-Issue-Paper-Spanish\\_23Aug.pdf](https://feministdigitaljustice.net/wp-content/uploads/2023/08/FDJ-Issue-Paper-Spanish_23Aug.pdf)

<sup>28</sup> Definición de Interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw. Disponible en: <https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later> (en inglés)

<sup>29</sup> Heeks, R., Eskelund, K., Gomez-Morantes, J. E., Malik, F., y Nicholson, B. (s/f). Digital Labour Platforms in the Global South: Filling or Creating Institutional Voids? Digital Development Working Paper Series. Paper No. 86. Centre for Digital Development, University of Manchester. Disponible en: [https://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/dd\\_wp86.pdf](https://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/gdi/publications/workingpapers/di/dd_wp86.pdf) (en inglés)

<sup>30</sup> Noble, R., Rodríguez-Malagón, N. (2023) (op. cit.)

<sup>31</sup> Anukriti Dixit, A., and Bandy, M.U.L., (2022) «Problematising the digital gender gap: invoking decoloniality and intersectionality for inclusive policymaking», *Gender & Development*, 30:3, 437-457. Disponible en: <https://oxfamilibrary.openrepository.com/handle/10546/621458> (en inglés)

<sup>32</sup> Singh, N., Murthy, G. (21/06/2021) «On Gig Platforms, Women Workers Face Triple Barriers to Inclusion» Consultative Group for Assisting Poor (CGAP). Disponible en: <https://www.cgap.org/blog/on-gig-platformswomen-workers-face-triple-barriers-to-inclusion> (en inglés)

<sup>33</sup> Gurumurthy, A. (2020) (op. cit.)

<sup>34</sup> Buckley, J. (2022). «App-based Drivers in Vietnam: More Workers than Contractors.» *Fulcrum*. Disponible en: <https://fulcrum.sg/app-based-drivers-in-vietnam-more-workers-than-contractors/> (en inglés)

<sup>35</sup> En su estudio global sobre la economía de plataformas, la OIT constató que las mujeres representan menos del 10 % de la mano de obra de los servicios de transporte privado de pasajeros y reparto a domicilio a través de aplicaciones, aunque en Indonesia la cifra fue del 13 %. Véase: OIT (2021) (op. cit.), p. 137.

<sup>36</sup> IFC (2018) *Driving Toward Equality: Women, Ride-Hailing, and the Sharing Economy*. Disponible en: [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/62a2871b-271b-4256-b426-65b2012d00f7/00418+IFC+DTE+Report\\_Complete\\_Layout+Final2-pxp.pdf?MOD=AJPERES&CVID=m9ksr4q](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/62a2871b-271b-4256-b426-65b2012d00f7/00418+IFC+DTE+Report_Complete_Layout+Final2-pxp.pdf?MOD=AJPERES&CVID=m9ksr4q) (en inglés)

<sup>37</sup> La empresa emergente vietnamita de reparto, Loship, informó que el número de conductoras inscritas aumentó más del doble entre 2020 y 2021. Tran, D. (16/03/2016) «How the gig economy is empowering women in Vietnam.» E27. Disponible en: <https://e27.co/how-the-gig-economy-is-empowering-women-in-vietnam-20210315/> (en inglés); el número de mujeres conductoras casi se triplicó. VCCI (03/04/2021) «Women turn to food delivery jobs in pandemic-hit market.»

Disponible en: <https://en.vcci.com.vn/women-turn-to-food-delivery-jobs-in-pandemic-hit-market> (en inglés)

<sup>38</sup> Qhala & Caribou Digital (2021) *Plataform Livelihoods: The quality of Kenyan youth's digital experiences in logistics, e-commerce, farming, and the creative sectors*. Disponible en: [https://www.platformlivelihoods.com/wp-content/uploads/2021/09/QYDEL-Part-1\\_Final.pdf](https://www.platformlivelihoods.com/wp-content/uploads/2021/09/QYDEL-Part-1_Final.pdf) (en inglés)

<sup>39</sup> Noble, R., Rodríguez-Malagón, N. (2023) (op. cit.)

<sup>40</sup> FairWork Brazil (2021) *Fairwork Brazil Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy*, p. 14. Disponible en: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-brazil-ratings-2021-towards-decentwork-in-the-platform-economy/> (en inglés)

<sup>41</sup> Derived from Data News (19/08/2022) «Ride-hailing In Latin America: A Race Between Uber and Didi's 99.» Disponible en: <https://www.datanews.org/news/99/#:~:text=Brazil%20is%20Uber%27s%20biggest%20market,for%2022%25%20of%20bookings%20world%20wide> (en inglés)

<sup>42</sup> Haupt (13/10/2017) «Female ride-hailing apps grow in Brazil on safety concerns.» *Reuters*. Disponible en: <https://www.reuters.com/article/idUSKBN1C11UF/> (en inglés)

<sup>43</sup> Ambos se comprometen a estructuras salariales decentes y a un mecanismo de protección de acuerdo con Fairwork Brazil (2021) (op. cit.)

<sup>44</sup> Noble, R., Rodríguez-Malagón, N. (2023) (op. cit.)

<sup>45</sup> Tsikata, D. (2009) *Domestic work and domestic workers in Ghana: An overview of the legal regime and practices*. *Conditions of Work and Employment Series No. 23*. International Labour Office, Geneva. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_145332.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145332.pdf) (en inglés)

<sup>46</sup> Ndulu, S. (2018) *Factors Influencing the Vulnerability of Female Domestic Workers in Nairobi County*. *African Research Journal of Education and Social Sciences*, 5(2), 2018. Disponible en: <https://arjess.org/social-sciences-research/factors-influencing-the-vulnerability-of-female-domestic-workers-in-nairobi-county.pdf> (en inglés)

<sup>47</sup> Blanchard, O. (2022) «Introducción» en *Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo*. Disponible en: [https://digitalfuturesociety.com/app/uploads/2022/11/Perspectiva\\_Global\\_Mujeres\\_Trabajo\\_y\\_Plataformas\\_Digitales\\_del\\_Trabajo.pdf](https://digitalfuturesociety.com/app/uploads/2022/11/Perspectiva_Global_Mujeres_Trabajo_y_Plataformas_Digitales_del_Trabajo.pdf)

<sup>48</sup> Bangladesh Free Trade Union Congress (2021) *Ponencia presentada en el Tercer Taller Regional sobre Intercambio de Conocimientos de Buenas Prácticas y Prácticas Prometedoras para Promover el Trabajo Decente de los Trabajadores Domésticos y Erradicar el Trabajo Infantil en el Trabajo Doméstico*. Véase: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--robangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms\\_617648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--robangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_617648.pdf) (en inglés)

<sup>49</sup> Ha, N. (06/08/2021) «Protecting the Rights of Domestic Workers in Vietnam.» *Rosa Luxemburg Foundation*. Disponible en: <https://www.rosalux.de/en/news/id/44473/protecting-the-rights-of-domestic-workers-in-vietnam> (en inglés)

- <sup>50</sup> Acciari, L. (2021) «Practicing Intersectionality: Brazilian Domestic Workers' Strategies of Building Alliances and Mobilizing Identity.» Latin American Research Review. Cambridge Core. Disponible en: <https://tinyurl.com/4jj78597> (en inglés)
- <sup>51</sup> Noble, R., Rodríguez-Malagón, N. (2023) (op. cit.)
- <sup>52</sup> Department of Statistics of the Government of South Africa (52) «Quarterly Labour Force Survey (QLFS) survey Q2 23/08/2022.» Disponible en: <https://www.statssa.gov.za/?p=15685> (en inglés)
- <sup>53</sup> En total, el número de trabajadorxs domésticxs y de cuidados registrados en plataformas podría ser mucho mayor que el de los sectores de transporte privado de pasajexs y reparto a domicilio. Por ejemplo, en 2014 Care.com, que opera en 17 países, entre ellos países de Europa, en Estados Unidos, Nueva Zelanda y Australia, contaba con 5,3 millones de trabajadorxs con perfiles en su plataforma, mientras que Uber tenía 160.000 trabajadorxs registradxs. Véase: Ticona, J., y Mateescu, A. (2018). «Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy.» New Media & Society, 20(11), 4384–4404. <https://doi.org/10.1177/1461444818773727> (en inglés)
- <sup>54</sup> Hunt, A. et al. (2019) (op. cit.)
- <sup>55</sup> Hunt, A. et al. (2019) (op. cit.)
- <sup>56</sup> FairWork Ghana (2021) Fairwork Ghana Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Industry, p. 18. Disponible en: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2021/11/Fairwork-Ghana-Ratings-2021-Accessible.pdf> (en inglés)
- <sup>57</sup> Briddhi (2021) «HelloTask: Building Bangladesh's first on-demand domestic helper service». Disponible en: <https://www.sie-b.org/case-study-hellotask/> (en inglés)
- <sup>58</sup> Nguyen, N. (22/06/2022) «Protecting Domestic Workers with the Blockchain», Asia Foundation. Disponible en: <https://asiafoundation.org/2022/06/22/protecting-domestic-workers-with-the-blockchain/> (en inglés)
- <sup>59</sup> Noble, R., Rodríguez-Malagón, N. (2023) (op. cit.) Al momento de la investigación de AA, había más de 7.000 perfiles registrados en la plataforma en Ghana, la mayoría en Accra. Véase: <https://www.helperchoice.com/domestic-helpers-jobs/accra> (en inglés)
- <sup>60</sup> Mahee (28/09/2017) «HelperChoice y la Organización Internacional del Trabajo se asocian para luchar contra las prácticas ilegales de contratación de trabajadoras domésticas en Hong Kong.» Disponible en: <https://www.helperchoice.com/c/helperchoice-and-the-international-labour-organisation-partnership> (en inglés)
- <sup>61</sup> Por ejemplo, véase: Sekharan, A., Furtado, C. y Tandon, A. (2022) «El género y la negociación colectiva en la economía de plataformas: experiencias de las trabajadoras del sector de la belleza bajo demanda en la India» en Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo. Digital Future Society, p. 51. Disponible en: <https://digitalfuturesociety.com/es/report/perspectiva-global-sobre-las-mujeres-el-trabajo-y-las-plataformas-digitales-de-trabajo/> y OIT (2016) Study Report on Working Conditions of Indigenous and Tribal Workers in Bangladesh's Urban Economy: A Focus on the Garment Industry and Beauty Parlours. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/working-conditions-indigenous-and-tribal-workers-bangladeshs-urban-economy> (en inglés)
- <sup>62</sup> Entrevista a informante clave, agosto de 2022. La venta en línea de productos de belleza está sucediendo a gran escala en Ghana, donde los ingresos del sector se valoraron en USD 25,64 millones en 2022, con una tasa de crecimiento anual del 14,73 %. Amazon, eBay, Ali-Baba, Instagram y WhatsApp, son las plataformas más populares para vender productos de belleza. Véase: Statista, «Beauty Care - Ghana». Disponible en: <https://www.statista.com/outlook/dmo/ecommerce/beauty-health-personal-household-care/beauty-care/ghana> (en inglés). (Consultado el 30/08/2022)
- <sup>63</sup> Hunt, A. et al (2019) (op. cit.)
- <sup>64</sup> Sekharan, A., Furtado, C. y Tandon, A. (2022) (op. cit.)
- <sup>65</sup> ibid.
- <sup>66</sup> Noble, R., Rodríguez-Malagón, N. (2023) (op. cit.) Observación compartida por ActionAid Bangladesh, marzo de 2023.
- <sup>67</sup> Sekharan, A., Furtado, C. y Tandon, A. (2022) «El género y la negociación colectiva en la economía de plataformas: experiencias de las trabajadoras del sector de la belleza bajo demanda en la India» en Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo. Digital Future Society, p. 51. Disponible en: [https://digitalfuturesociety.com/app/uploads/2022/11/Perspectiva\\_Global\\_Mujeres\\_Trabajo\\_y\\_Plataformas\\_Digitales\\_del\\_Trabajo.pdf](https://digitalfuturesociety.com/app/uploads/2022/11/Perspectiva_Global_Mujeres_Trabajo_y_Plataformas_Digitales_del_Trabajo.pdf)
- <sup>68</sup> ibid. p. 53.
- <sup>69</sup> Véase: <https://asean.org/wp-content/uploads/2021/09/ASEAN-Digital-Masterplan-EDITED.pdf> (en inglés)
- <sup>70</sup> Ministry of Information, Communication, Technology, Innovation and Youth – Government of Kenya (2020) Digital economy strategy – Draft 2. Disponible en: <https://ict.go.ke> (en inglés)
- <sup>71</sup> Por ejemplo, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Ver: <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx/es/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO::>
- <sup>72</sup> ibid.
- <sup>73</sup> Por ejemplo, sobre la campaña a favor del C189 de la OIT, véase: <https://www.wiego.org/campaign-domestic-workers-convention> (en inglés) Para OIT C190, véase: <https://www.industrialunion.org/search?query=ilo%20convention%20190%20on%20violence%20and%20harassment%20&language=en> (en inglés)
- <sup>74</sup> FairWork Brazil (2021) Fairwork Brazil Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy, p. 22. Disponible en: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-india-ratings-2021-labour-standards-in-the-platform-economy/> (en inglés)
- <sup>75</sup> ibid.
- <sup>76</sup> OIT (2021) (op. cit.), p. 22
- <sup>77</sup> OIT (2021) (op. cit.), p. 249. La Declaración del Centenario se basa en los trabajos de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. La Comisión, compuesta por 27 miembros, incluía a figuras mundiales destacadas del mundo empresarial, sindicatos, grupos de reflexión, gobiernos y organizaciones no gubernamentales.

Su informe hacía un llamamiento a una agenda transformadora para la igualdad de género, que incluyera la corrección de la participación desigual de las mujeres en el trabajo de cuidados no remunerado y la eliminación de la violencia de género. Véase: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019) Trabajar para un futuro más prometedor. Disponible en: [https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/Informe\\_ComisionFuturoTrabajo.pdf](https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Informe_ComisionFuturoTrabajo.pdf)

<sup>78</sup> OIT (2022) Reunión de expertos sobre trabajo decente y economía de plataformas. Véase: [https://www.ilo.org/travail/eventsandmeetings/WCMS\\_852196/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/eventsandmeetings/WCMS_852196/lang--en/index.htm) (en inglés)

<sup>79</sup> Para obtener más información, consulte: <https://www.un.org/techenvoy/es/global-digital-compact>

<sup>80</sup> Gurumurthy, A. y Chami, N. (2023) (op. cit.)

<sup>81</sup> ONU Mujeres-Américas y Caribe (17/08/2016) «Laudelina», una «app» al servicio de las trabajadoras domésticas en Brasil. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2016/08/laudelina>

<sup>82</sup> WIEGO: «The Campaign for a Domestic Workers' Convention». Disponible en: <https://www.wiego.org/campaign-domestic-workers-convention> (en inglés)

<sup>83</sup> El análisis global de la OIT de las protestas de lxs trabajadorxs de plataformas de servicios de transporte privado de pasajexs, reparto, entrega de comestibles y mensajería mostró una fuerte tendencia a ser impulsadas desde abajo por la autoorganización de lxs trabajadorxs, aunque los sindicatos también tuvieron una presencia importante en algunas partes del mundo. Véase: ILO (2022) ILO Working paper 70: A global analysis of worker protest in digital labour platforms. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS\\_849215/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_849215/lang--en/index.htm) (en inglés)

<sup>84</sup> The Ghana Report (28/09/2022) Woes Of Bolt And Uber Drivers- A Problem That Requires Public Policy. Disponible en: <https://www.theghanareport.com/woes-of-bolt-and-uber-drivers-a-problem-that-requires-public-policy/> (en inglés)

<sup>85</sup> Véase: <https://allafrica.com/stories/202210280063.html> (en inglés)

<sup>86</sup> TechCabal (13/09/2021) «Kenya's high court issues landmark ruling against Uber.»

Disponible en: <https://techcabal.com/2021/10/13/kenya-landmarking-ruling-against-uber/> (en inglés)

<sup>87</sup> The Ghana Report (28/09/2022) Woes Of Bolt And Uber Drivers - A Problem That Requires Public Policy. Disponible en: <https://www.theghanareport.com/woes-of-bolt-and-uber-drivers-a-problem-that-requires-public-policy/> (en inglés)

<sup>88</sup> En respuesta a la sentencia del tribunal, el director general regional de Uber para Europa Septentrional y Oriental, Jamie Heywood, dijo que la empresa está «comprometida con hacer más» y ahora consultará con lxs conductorxs en el Reino Unido. «Respetamos la decisión del Tribunal, que se enfocó en un número pequeño de conductorxs que utilizaron la app Uber en 2016. Desde entonces hemos introducido cambios significativos en nuestra empresa, guiados en todo momento por lxs conductorxs. Entre ellos, darles aún más control sobre cómo ganan y ofrecerles nuevas protecciones, como un seguro gratuito en caso de enfermedad o lesión». Véase: M. (19/02/2021) «Uber has lost in the Supreme Court. Here's what happens next». Wired. Disponible en: <https://www.wired.co.uk/article/uber-loses-gig-economy-case> (en inglés)

<sup>89</sup> Tech Workers Coalition Newsletter (12/04/2022) «Thousands of Drivers Unionizing Uber in Bangladesh.» Disponible en: <https://news.techworkerscoalition.org/2022/04/12/issue-6/> (en inglés)

<sup>90</sup> ILO (2021c) Platform labour in search of value: A study of workers' organizing practices and business models in the digital economy. P. 41 y 44. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/platform-labour-search-value-study-workers-organizing-practices-and> (en inglés)

<sup>91</sup> Digi Labour (17/06/2021) «Worker-Owned Platforms and Other Experiences in Brazil». Disponible en: <https://digilabour.com.br/en/worker-owned-platforms-and-other-experiences-in-brazil/> (en inglés)

<sup>92</sup> Entrevista a informante clave, agosto de 2022. Véase también: <https://centrow.org/are-we-ready-for-platform-co-ops-in-south-africa/> (en inglés)

<sup>93</sup> *ibid.*

<sup>94</sup> Hendessi, M., Higelin, M. Política y práctica humanitarias, Programa de investigación y política, ActionAid UK [www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/a-feminist-approach-to-safe-spaces-for-women-and-girls-in-humanitarian-response-actionaid-uk-publication\\_0.pdf](http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/a-feminist-approach-to-safe-spaces-for-women-and-girls-in-humanitarian-response-actionaid-uk-publication_0.pdf) (en inglés) Véase también: UNFPA (2015) Women and Girls' Safe Spaces: A Guidance Note based on Lessons Learned from the Syrian Crisis.

<sup>95</sup> Hendessi, M., Higelin, M. Política y práctica humanitarias, Programa de investigación y política, ActionAid UK [www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/a-feminist-approach-to-safe-spaces-for-women-and-girls-in-humanitarian-response-actionaid-uk-publication\\_0.pdf](http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/a-feminist-approach-to-safe-spaces-for-women-and-girls-in-humanitarian-response-actionaid-uk-publication_0.pdf) (en inglés)





ActionAid UK  
33-39 Bowling Green Lane  
London EC1R OBJ  
[www.actionaid.org.uk](http://www.actionaid.org.uk)

 [@ActionAidUK](https://www.facebook.com/ActionAidUK)

 [@actionaiduk](https://www.instagram.com/actionaiduk)

 [@ActionAidUK](https://twitter.com/ActionAidUK)

 [@ActionAid UK](https://www.linkedin.com/company/ActionAidUK)

ActionAid es una sociedad sin ánimo de lucro limitada por garantía, registrada en Inglaterra y Gales bajo el número 01295174. Número de organización sin ánimo de lucro de Inglaterra y Gales 274467, número de organización sin ánimo de lucro de Escocia SC045476. Domicilio legal 33-39 Bowling Green Lane, London EC1R 0BJ.

