

Changing the world
with **women and girls**
act:onaid

Plataformas de precariedad: derechos económicos de las mujeres y la economía de plataformas

Resultados de un estudio de mapeo rápido en Ghana, Sudáfrica, Kenia, Bangladesh, Vietnam, Brasil y Guatemala



Agradecimientos

Rachel Noble y Natalia Rodríguez-Malagón compilaron y editaron este informe basándose en gran medida en la investigación realizada por el equipo de Catalystas Consulting, integrado por Beatrice Maneshi, Valeria Campos Shohini Banerjee y Judith Vollebregt, con contribuciones adicionales de la Dra. Leva Rouhani, Sofia Cossar y Thoan Ha. También cuenta con investigación adicional de Rachel Noble y Cecilia Cordova Liendo.

Agradecemos enormemente la colaboración y el apoyo de nuestras colegas de ActionAid de los países que aparecen en este informe, a saber: Judy Odour y Lina Moraa (Kenia); Caroline Ntaopane y Zandile Motsoeneng (Sudáfrica); Margaret Brew-Ward y Justin Bayor (Ghana); Mohammad Maruf Hosain y Tamazer Ahmed (Bangladesh); Hoang Phuong Thao y Chu Thi Ha (Vietnam); Gabriela Angelo, Dandara Oliveira y Ana Paula Brandao (Brasil); y Patricia Castillo y Gioconda González (Guatemala). Wangari Kinoti, Pranita Choudhry, Fatimah Kelleher y Ana Alcade aportaron orientación y conocimientos adicionales.

ActionAid agradece enormemente a Uma Rani, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a Flora Partenio, de Development Alternatives for Women of a New Era (DAWN), y a Olivia Blanchard, del Digital Future Society Think Tank, por la revisión conjunta del primer borrador del informe.

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

Corrección: Rowan Dent

Diseño: Sonia Hunt y Yan Cowles

Foto de portada – El número de plataformas digitales de trabajo aumenta rápidamente en el momento de mayor deterioro de los derechos de lxs trabajadorxs en todo el mundo. La clasificación de lxs trabajadorxs por encargo como contratistas independientes significa que a menudo quedan fuera de la legislación laboral y no pueden acceder a la protección social.

Créditos: Shutterstock

Contenidos

Agradecimientos	2
1. Resumen Ejecutivo	4
2. Introducción: el auge de la economía de plataformas y la Cuarta Revolución Industrial	6
3. Trabajo decente en la economía de plataformas	12
3.1 La brecha digital interseccional	13
3.2: ¿Un encargo justo? Condiciones para las trabajadoras por encargo de las plataformas de trabajo localizado	17
3.3 Estudio de caso 1: Conducción de vehículos de transporte privado de pasajers y reparto a domicilio	20
3.4 Estudio de caso 2: Trabajo doméstico y de cuidados	27
3.5 Estudio de caso 3: La plataforma del sector de la belleza	32
4. Marcos legislativos y desarrollos	35
5. Activismo y resistencia	42
6. Conclusiones y recomendaciones	48
Anexo: Nota metodológica	51
Referencias	52

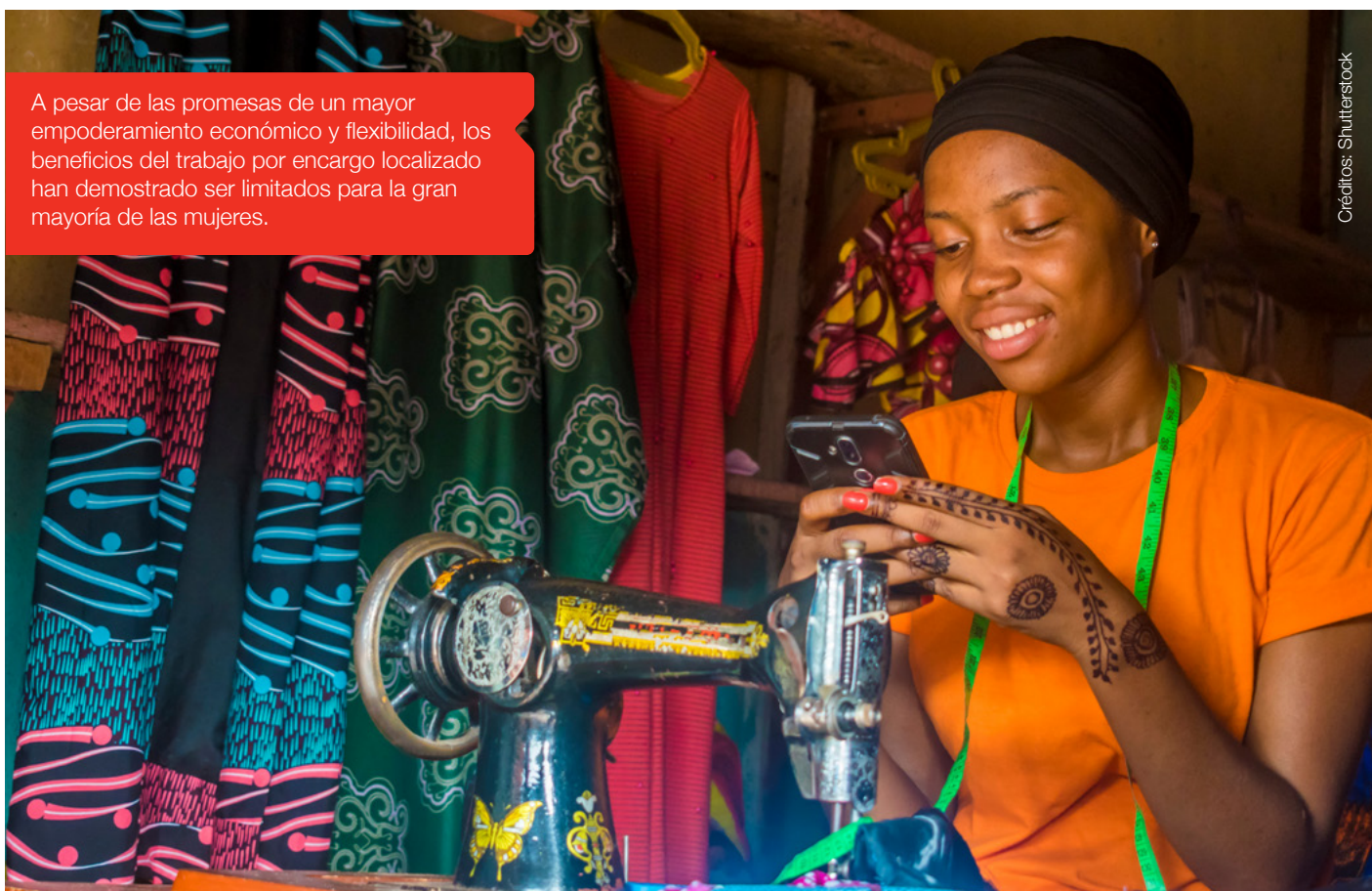
1. Resumen Ejecutivo

La digitalización de nuestras economías, cada vez más globalizadas, se intensifica a un ritmo sin precedentes. Los gobiernos están implementando estrategias para aprovechar las oportunidades que esta digitalización puede crear, incluso en el mundo laboral. En este contexto, la economía de plataformas («*gig economy*»), en la que las plataformas en línea conectan a lxs trabajadorxs con encargos de trabajo puntuales («*gigs*»), ha crecido rápidamente. Este informe presenta las conclusiones de un estudio rápido sobre lo que significa la economía de plataformas para el derecho de las mujeres a un trabajo decente, enfocado en siete países de tres regiones del sur global: Ghana, Sudáfrica y Kenia (África); Brasil y Guatemala (América Latina); y Bangladesh y Vietnam (Asia). A partir de la investigación existente, incluida la realizada por feministas del sector académico y redes feministas,

así como de un pequeño número de entrevistas con partes interesadas de la sociedad civil (ver la Nota metodológica en el Anexo), investigamos las barreras interseccionales, y las oportunidades y desafíos para las mujeres, en el trabajo por encargo localizado en tres sectores: transporte privado de pasajeros y reparto a domicilio; trabajo doméstico y de cuidados; y servicios de belleza.

Sabemos que las mujeres ya se encuentran inmersas en formas de trabajo precarias y explotadoras en el sector informal o dentro de las cadenas globales de valor de las multinacionales, y que sus medios de vida se ven afectados de manera desproporcionada por las crisis interrelacionadas de COVID-19, la inflación elevada, la deuda, la austeridad y el cambio climático. También descubrimos que existen brechas importantes de datos en este ámbito de expansión

A pesar de las promesas de un mayor empoderamiento económico y flexibilidad, los beneficios del trabajo por encargo localizado han demostrado ser limitados para la gran mayoría de las mujeres.



rápida, sobre todo en los sectores del trabajo doméstico, de cuidados y de belleza que están dominados por las mujeres. Sin embargo, los datos existentes indican con claridad que, para la gran mayoría de las mujeres, los beneficios del trabajo por encargo localizado y de la «Cuarta Revolución Industrial» en general son limitados o ilusorios.

Una brecha digital interseccional excluye a muchas mujeres del ámbito digital. Las plataformas de trabajo localizado están creando nuevas oportunidades de trabajo remunerado para las mujeres que pueden acceder a ellas, junto con algunos beneficios como la capacitación y un mayor sentido de profesionalismo. Sin embargo, aunque estas experiencias suponen avances valiosos, el panorama general no es tan positivo. Los discursos sobre independencia, flexibilidad y empoderamiento económico, que promueven algunas empresas de plataformas e instituciones financieras de desarrollo que invierten en plataformas, a menudo ocultan condiciones de trabajo caracterizadas por la informalidad, la precariedad, remuneraciones bajas e impredecibles, horarios prolongados, acceso limitado a la protección social, privación del derecho a sindicarse, exposición a la violencia y falta de rendición de cuentas por parte de las empresas. Gran parte de la precariedad radica en la insistencia de las plataformas de empleo en clasificar a lxs trabajadorxs como contratistas independentxs, eludiendo así el salario mínimo y otras obligaciones legales, y socavando el acceso a la protección social. Se reproduce la explotación de género, clase y raza a la que se enfrentan las mujeres en el mundo laboral tradicional, mientras surgen nuevas formas de discriminación y control empresarial. Entre ellas se encuentran los algoritmos que, de hecho, penalizan a las trabajadoras por tener que conciliar el trabajo con las tareas de cuidado no remuneradas y por sus preocupaciones en torno a la violencia de género (VG).

El tamaño de las empresas de plataformas y las condiciones que ofrecen a lxs trabajadorxs varían, y algunas declaran compromisos y adoptan políticas destinadas a mejorar los salarios y las condiciones. Sin embargo, en términos generales, la expansión incontrolada del poder empresarial permite la explotación de las mujeres como mano de obra «barata» a través de aplicaciones, afianzando aún más las dinámicas de poder arraigadas en una división racial y sexual del trabajo y en relaciones de colonialidad, en el caso de las multinacionales, en particular las del norte global. A pesar de que los gobiernos se han comprometido a cumplir las normas

globales sobre trabajo decente que deberían abarcar a todxs lxs trabajadorxs, incluidxs lxs de la economía de plataformas, los marcos legislativos siguen siendo débiles y se aplican de forma ineficiente en los países analizados, con una falta de claridad en cuanto a si alcanzan a lxs trabajadorxs por encargo. En este contexto desafiante, quienes trabajan con estas plataformas de trabajo localizado están emprendiendo con valentía un activismo colectivo para defender sus derechos. Otros se resisten al modelo empresarial explotador creando cooperativas de plataforma. Sin embargo, estas iniciativas siguen siendo de escala relativamente pequeña, mientras que la mayoría de los ejemplos de acción colectiva que identificamos en los países estudiados se encuentran en el sector del transporte privado de pasajers y reparto a domicilio, dominado por hombres y con escasa participación documentada de mujeres. Aunque la economía de plataformas está en la mira de algunos sindicatos y asociaciones de trabajadorxs de los sectores del trabajo doméstico, de cuidados y de belleza con los que hemos hablado, todavía no es un área importante de interés.

Este informe busca hacer una pequeña contribución para eliminar las brechas de conocimiento sobre los derechos de lxs mujeres y la economía de plataformas de trabajo localizado, y ofrece recomendaciones a lxs responsables de la formulación de políticas, las empresas de plataformas y la sociedad civil. ActionAid cree que esta agenda es urgente dado el crecimiento rápido de la economía de plataformas digitales en un contexto de retrocesos que afectan los derechos de las mujeres y de lxs trabajadorxs. Para lograr una transición feminista justa hacia economías que prioricen el cuidado, el bienestar y los derechos humanos, la economía de plataformas digitales se debe desarrollar y gestionar de forma que sea justa desde la perspectiva de género. Deben cuestionarse las narrativas simplistas de la economía de plataformas como medio para empoderar económicamente a las mujeres, y deben aplicarse políticas y marcos legislativos para reducir la brecha digital interseccional y promover los derechos de todas las trabajadoras en la economía de plataformas. Éstas deben estar informadas por las voces y perspectivas de las mujeres, e incluir estrategias para eliminar la violencia de género y corregir la participación desigual de las mujeres en el sector del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Es necesario que el poder pase de las multinacionales a lxs trabajadorxs y las comunidades, y que las empresas rindan cuentas por sus prácticas abusivas.

2. Introducción: El auge de la economía de plataformas y la Cuarta Revolución Industrial

«Las plataformas digitales de trabajo tienen la capacidad de beneficiar tanto a lxs trabajadorxs como a las empresas y, a través de ellas, a la sociedad en general. Pero estas plataformas solo alcanzarán ese potencial y contribuirán a lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible si ofrecen oportunidades de trabajo decente».

Guy Ryder, Director General de la OIT¹

La economía de plataformas digitales está evolucionando rápidamente en países de todo el mundo. Según la OIT, el número de plataformas digitales en línea que ofrecen encargos de trabajo puntuales a lxs trabajadorxs se ha quintuplicado en todo el mundo en los últimos 10 años.² Esto incluye a países de gran parte del sur global. Mientras la falta de oportunidades de trabajo decente sigue asolando la economía global, agravada por los efectos de la COVID-19 y las enormes subidas de los precios de los combustibles y los alimentos, millones de trabajadorxs se registran en plataformas en línea («aplicaciones») para ganarse la vida. Esto incluye a lxs trabajadorxs que prestan servicios en línea, como servicios de informática, relaciones con lxs clientxs, contabilidad y diseño gráfico. También incluye a lxs trabajadorxs que prestan servicios localizados en sectores como el de transporte privado de pasajexs y reparto a domicilio (es decir, servicios de moto y taxi), servicios domésticos y trabajos de belleza (véase el recuadro 1).³

Por ejemplo, se estima que en el sur de Asia hay cuatro millones de trabajadorxs por encargo que ofrecen servicios de reparto de alimento, logística de comercio electrónico o transporte, una cifra que podría aumentar hasta los 12 millones para 2025.⁴ En África, se espera que el tamaño estimado de la economía digital aumente de USD 115.000 millones a USD 712.000 millones para 2050,⁵ mientras que en un estudio realizado en ocho países de todo el continente

se identificaron 365 plataformas digitales.⁶ En América Latina, el número de plataformas que operan en toda la región es aproximadamente 14 veces mayor que hace diez años.⁷ Estos cambios, junto con otros cambios tecnológicos más amplios y la digitalización de las economías, se han enmarcado como la «Cuarta Revolución Industrial» (4RI) y se exploran a través de iniciativas políticas en torno al «futuro del trabajo».⁸ En este sentido, muchos gobiernos y organismos regionales, como la Unión Africana, la ASEAN (Asociación de Naciones de Asia Sudoriental) y la Unión Europea⁹, han puesto en marcha estrategias para impulsar la digitalización de sus economías, lo que incluye la ampliación de la cobertura de Internet y el fortalecimiento del conocimiento y las capacidades de lxs ciudadanxs, como forma de aprovechar las oportunidades que pueden crear estos avances tecnológicos, también en términos de creación de empleo.

Recuadro 1: La Cuarta Revolución Industrial y la economía digital

La **Cuarta Revolución Industrial (4RI)** fue un concepto acuñado por Klaus Schwab (el fundador del Foro Económico Mundial), una reunión global anual de jefes de Estado, compañías multinacionales y élites adineradas. El Foro Económico Mundial dice que la 4RI representa:

«[...] un nuevo capítulo en el desarrollo humano, posibilitado por avances tecnológicos extraordinarios equiparables a los de la Primera, Segunda y Tercera Revoluciones Industriales. Estos avances están fusionando los mundos físico, digital y biológico de una forma que crea tanto promesas enormes como peligros potenciales. La velocidad, amplitud y profundidad de esta revolución nos obliga a replantearnos cómo se desarrollan los países, cómo crean valor las organizaciones e incluso qué significa ser humanxs».¹⁰

La 4RI se ve impulsada por el auge de la **economía digital**. Este término se refiere a todas las actividades económicas que utilizan Internet como plataforma y la información digital como insumos clave para producir, comercializar y distribuir bienes y servicios. Esto abarca las interacciones con las redes móviles y otras tecnologías de la información.¹¹

La **economía de plataformas digitales** o economía de plataformas hace referencia al trabajo remunerado que se coordina mediante plataformas digitales. Las empresas que operan estas plataformas actúan como intermediarias, permitiendo a lxs compradorxs encargar un servicio o tarea específicos (un «encargo de trabajo puntual») a un/a trabajador/a, y por lo general cobran una tarifa o comisión cuando el servicio se paga o se completa.¹² Abarca tanto plataformas de trabajo localizado, en las que las tareas son realizadas por individuos en un lugar físico específico, como las plataformas de trabajo en línea, en las que las tareas se realizan en línea y a distancia.¹³

La economía de plataformas también se presenta como un medio para formalizar el sector informal,¹⁴ incluso por parte de algunas empresas de plataformas que afirman que lxs trabajadorxs por encargo tienen

niveles de autonomía y flexibilidad mayores.¹⁵ Por eso, las instituciones de financiación para el desarrollo, como British International Investment (BII) del Reino Unido, están invirtiendo en empresas de plataformas como una forma de crear empleo en el sur global.¹⁶ Mientras tanto, la Corporación Financiera Internacional (CFI), que forma parte del Grupo del Banco Mundial, promueve las plataformas de trabajo por encargo como un medio para empoderar económicamente a las mujeres (analizado con más detalles en la página 21), junto con empresas de plataformas como Uber. Aunque la CFI reconoce la necesidad de abordar barreras sustanciales, sostiene que «las plataformas digitales representan una oportunidad para cerrar las brechas [de género] que existen desde hace mucho tiempo en el acceso al empleo, los activos y los mercados».¹⁷

Existe una necesidad urgente de crear oportunidades de trabajo decente para las mujeres, tal y como reclaman desde hace tiempo las trabajadoras, las redes feministas, los sindicatos y la sociedad civil en general, incluso como parte de una transición feminista justa hacia un sistema económico que se enfoque en los derechos y el bienestar de las personas y del planeta.¹⁸ Aunque muchos hombres también se enfrentan a privaciones importantes del derecho a un trabajo decente, en especial en el sur global, las barreras a las que se enfrentan las mujeres son particularmente graves debido a la forma en la que el patriarcado se entrecruza con otros sistemas de opresión por cuestiones de raza, clase, la condición de inmigrante y la ubicación geográfica (véase la figura 1). En consecuencia, las mujeres están sobrerrepresentadas en puestos precarios de la economía informal, como las trabajadoras del sector agrícola, las comerciantes informales, las empleadas domésticas o las trabajadoras en fábricas y en ámbitos de las cadenas de valor de las compañías multinacionales. Acceder a protección social integral sigue siendo imposible para la mayoría de las mujeres del mundo. La pandemia de COVID-19 hizo que millones de mujeres perdieran su trabajo y su sustento, reduciendo su tasa de empleo global a solo el 62,9 %¹⁹ y arrastrando a muchas a la pobreza. Las mujeres también asumen al menos dos veces y media más trabajo de cuidados no remunerado que los hombres, una carga que se vio muy acentuada por la COVID-19.²⁰ Esto le genera a las mujeres más falta de tiempo, lo que vulnera su acceso a la educación, la capacitación, el trabajo decente, y también al descanso y al ocio. Las mujeres permanecen excluidas de la toma de decisiones económicas y están infrarrepresentadas en el activismo colectivo por sus derechos.

Recuadro 2: Definición del trabajo decente

Utilizamos la definición de trabajo decente establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que abarca cuatro pilares, con el género como cuestión transversal: creación de empleo y oportunidades de trabajo; derechos en el trabajo (entre ellos un salario justo, contratos seguros, horarios regulados y ausencia de discriminación, violencia y acoso); diálogo social (que abarca el derecho a participar en acciones sindicales y otras acciones colectivas de lxs trabajadorxs); y acceso a la protección social (como licencia por maternidad o paternidad y por enfermedad pagas y el pago de pensiones).²¹

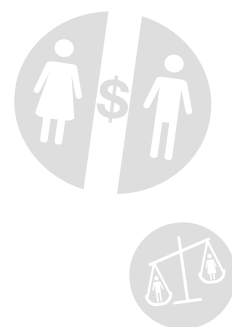
Este informe se propone explorar qué significa la economía de plataformas de trabajo localizado para el derecho de las mujeres a un trabajo decente, qué oportunidades ofrece y qué tipo de políticas son necesarias para garantizar que el «futuro del

trabajo» se enfoque en los derechos de las mujeres. Realizamos un mapeo rápido en siete países de tres regiones del sur global: Ghana, Sudáfrica y Kenia (África); Brasil y Guatemala (América Latina); y Bangladesh y Vietnam (Asia) (para obtener más información, véase la nota metodológica del anexo). Todos estos países están invirtiendo en estrategias de digitalización y han experimentado un crecimiento del trabajo de plataformas localizado (véase la figura 2). Basándose en un grupo de investigaciones pequeño, pero que crece rápidamente, conformado por activistas y redes feministas, así como por artículos de prensa, literatura gris y algunas entrevistas con informantes clave de la sociedad civil, el informe investiga cómo las mujeres se dedican al trabajo por encargo localizado en tres sectores: transporte privado de pasajers y reparto a domicilio; trabajo doméstico y de cuidados; y servicios de belleza. Mediante una perspectiva feminista interseccional que reconoce que las mujeres no viven vidas de un solo tema,²² describimos dónde, cómo y en qué condiciones trabajan las mujeres en la economía de plataformas, y los obstáculos sociales, económicos y culturales a los que se enfrentan en este sentido.

Injusticia de género en el mundo laboral Figura 1

Kenia

- Las mujeres se enfrentan a mayor desempleo (6,1 %) que los hombres (5,4 %),²³ mientras que el 51,2 % de las mujeres empleadas perdieron su trabajo debido a la pandemia de COVID-19.²⁴
- Entre 14 y 16,8 millones de personas trabajan en condición de autónomas o en el sector informal. Este porcentaje ha aumentado en la última década.²⁵ El 88 % de las mujeres trabajan en la economía informal.²⁶
- Las mujeres se enfrentan a una brecha salarial de género del 32 %²⁷ y dedican 11,1 horas al día a cuidados no remunerados, frente a las 2,9 horas que dedican los hombres.²⁸



Ghana

- Las mujeres tienen una tasa de empleo (64,5 %) inferior a la de los hombres (72,2 %)²⁹ y ocupan principalmente funciones precarias mal remuneradas en el sector informal (92 %).³⁰
- En Ghana, las mujeres dedican 25,5 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, frente a las 7,4 horas que dedican los hombres.³¹
- La desigualdad económica en Ghana ha disminuido desde la década de 1990³², pero sigue siendo generalizada. El 50 % más pobre del país poseía solo el 4,1 % de la riqueza personal en el país, mientras que el 10 % más rico poseía el 62,3 % en 2021.³³



Injusticia de género en el mundo laboral

Figura 1



Sudáfrica

- Una mayor proporción de mujeres (35,7 %) está empleada que de hombres (31,8 %)³⁴ y representa el 47,6 % del sector informal.³⁵ De los 3 millones de personas que perdieron su empleo a causa de la COVID-19, dos tercios fueron mujeres.³⁶
- En 2019, el 46,8 % de las personas jóvenes no cursaban estudios, ni trabajaban, ni recibían capacitación, y la mayoría eran mujeres y personas negras.³⁷
- Las mujeres dedican el 16 % de su jornada al trabajo de cuidados no remunerado, mientras que los hombres solo el 6 %.³⁸
- Alrededor del 30 % de las mujeres sudafricanas han sufrido acoso en el lugar de trabajo.³⁹



Brasil

- La tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral es del 54,2 %, frente al 74,1 % de los hombres.⁴⁰ Las mujeres negras se ven afectadas en forma desproporcionada por el desempleo (15,6 % frente al 11 % de hombres blancos). Esta situación solo ha empeorado con la pandemia.⁴¹
- Solo el 7 % de las mujeres en matrimonios del sexo opuesto ganan más que sus maridos y tienen más probabilidades de trabajar menos horas en un empleo informal.⁴²
- En 11 de los 27 estados, más del 50 % de lxs trabajadorxs se encuentran en el sector informal,⁴³ con una representación excesiva de mujeres,⁴⁴ y personas de raza negra y morena.⁴⁵



Guatemala

- Guatemala es el país con mayor desigualdad de género de América Latina. Ocupa el puesto 135 de 191 países en el Índice de Desarrollo de Género.⁴⁶
- La participación de las mujeres en el mercado laboral es solo del 37 %, frente al 84 % de los hombres.⁴⁷ Por cada dólar que gana un hombre, las mujeres cobran solo 50 céntimos.⁴⁸ El 36,6 % de las mujeres trabajan en condiciones informales, frente al 63,4 % de los hombres.⁴⁹
- Las jóvenes indígenas son el grupo más vulnerable, ya que sufren mayores niveles de pobreza y menor acceso a la economía formal.⁵⁰



Bangladesh

- La tasa de empleo de las mujeres es del 32 %, frente al 76 % de los hombres. El 96,6 % de las mujeres empleadas trabajan en el sector informal.⁵¹ El 40,7 % de las mujeres empleadas trabajan a tiempo parcial, frente al 10,1 % de los hombres.⁵²
- El 60 % de las mujeres han declarado haber sufrido violencia de género y acoso en el mundo laboral.⁵³ ActionAid Bangladesh descubrió que casi todas las mujeres emprendedoras habían sufrido violencia o abusos en línea.⁵⁴
- Las mujeres dedican 6,3 horas diarias al trabajo de cuidados no remunerado, frente a solo 1,1 horas diarias que dedican los hombres.⁵⁵



Vietnam

- La tasa de empleo de las mujeres en Vietnam es del 73 %, frente al 82,5 % de los hombres.⁵⁶ Las mujeres se encuentran desproporcionadamente concentradas en el sector informal, en trabajos mal remunerados y condiciones de vulnerabilidad. Esto incluye a muchas mujeres migrantes.⁵⁷
- Se estima que la diferencia salarial de género es del 29,5 %. Las mujeres realizan el doble de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres.⁵⁸
- 32,1 millones de personas mayores de 15 años se vieron afectadas por la pérdida de empleo y la reducción de la jornada y del salario debido a la COVID-19.⁵⁹ En 2020, las mujeres experimentaron la mayor pérdida, con un descenso del 4,8 % de la tasa de empleo, frente a un descenso del 3,9 % en el caso de los hombres.⁶⁰

Situarse en un contexto más amplio

En nuestro análisis, situamos a la economía de plataformas dentro del paradigma económico dominante actual que prioriza el crecimiento económico y los beneficios empresariales por encima de los derechos humanos, el bienestar y la preservación del medio ambiente, y que se nutre del trabajo no remunerado y mal pagado de las mujeres, en particular de las mujeres negras, y de otras poblaciones étnico-raciales tradicionalmente marginalizadas y migrantes. De este modo, la economía de plataformas perpetúa aún más la división sexual y racial del trabajo en la actualidad. En los sectores del transporte privado de pasajers y reparto a domicilio, en los que las compañías multinacionales tienen un dominio considerable, se dan dinámicas de poder desiguales entre los países y las empresas del norte global y las del sur global, arraigadas a su vez en el legado del colonialismo.⁶¹ Por otro lado, destacamos cómo lxs trabajadoras luchan por sus derechos e idean nuevas estrategias para resistirse a las prácticas abusivas, algunas de las cuales se ven potenciadas por la tecnología. Otros temas interrelacionados que aborda el informe son la brecha digital interseccional, el trabajo de cuidados no remunerado que realizan las mujeres, los marcos legislativos y las lagunas en la gobernanza. Contiene fragmentos de hechos en relación con temas y sectores clave, antes de ofrecer recomendaciones para lxs responsables de la formulación de políticas, las empresas de plataformas y la sociedad civil.

Limitaciones y desafíos

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 trabajadoras en ella debido a su rápida expansión y a las lagunas en el monitoreo gubernamental.⁶² 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 (véase *La brecha digital interseccional* a continuación) y los altos niveles de violencia de género. Además, los sectores más importantes de las plataformas son, el de transporte privado de pasajers 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.

También hay variaciones en la medida en que lxs trabajadoras dependen de las plataformas como fuente principal de ingresos o para complementar otras formas de trabajo. Sin embargo, en los países del sur global, muchxs trabajadoras dependen exclusivamente de las plataformas digitales para ganarse la vida.⁶³ Además, es probable que a medida que aumenta la cantidad de plataformas laborales y la digitalización generalizada de las economías, junto con la falta constante de oportunidades de trabajo decente en otros lugares, también aumente la cantidad de mujeres que intentan ganarse la vida mediante el trabajo esporádico.

Crecimiento de la economía de plataformas

Figura 2

Kenia



- Kenia es una de las diez economías digitales de crecimiento más rápido del mundo. Su Estrategia de Economía Digital tiene como fin diversificar su economía, crear nuevos puestos de trabajo y fomentar el crecimiento económico.⁶⁴
- El valor de la economía de plataformas de Kenia fue de unos USD 109 millones en 2019, con más de 36.500 trabajadorxs por encargo.⁶⁵
- Los dos sectores más importantes son el de las plataformas de trabajo profesional (informática, ventas, etc.) y el de transporte privado de pasajers. Su valor de mercado se estimaba en USD 45 millones, con 13.000 personas empleadas en 2019.⁶⁶
- El crecimiento de la economía de plataformas en Kenia se ha visto favorecido por el auge del sector de los pagos móviles, que es el canal de pago más utilizado después del efectivo.⁶⁷

Brasil



- Brasil es una de las mayores cinco economías de plataforma a nivel mundial,⁷⁸ con más de 500.000 trabajadorxs de plataformas de reparto o transporte en 2020.⁷⁹
- En 2018, el Gobierno lanzó la Estrategia Brasileña de Transformación Digital para promover la coordinación gubernamental, avanzar en la digitalización y permitir el crecimiento económico.⁸⁰
- Se estimó que la economía de plataformas representaba el 22 % del PIB en 2016 y se proyectaba que alcanzara el 25,1 % del PIB en 2021.⁸¹
- El acceso a Internet a través de teléfonos inteligentes es elevado: el 71 % de las mujeres y el 81 % de los hombres poseían un teléfono inteligente en 2020.⁸²

Ghana



- Ghana se considera una de las tres economías digitalizadas principales de África.⁶⁸
- El Proyecto de Aceleración Digital de Ghana, financiado por el Banco Mundial, tiene como objetivo promover la inclusión digital de las mujeres, las personas con discapacidad y las comunidades rurales, y se espera que aumente la conectividad a Internet de 6 millones de personas.⁶⁹
- En Ghana hay casi 72 plataformas, el 42 % de las cuales son locales.⁷⁰ Ghana tiene las tarifas de Internet más baratas de África subsahariana.⁷¹
- En 2021, entre 60.000 y 100.000 personas estaban empleadas a través de plataformas como Uber, Bolt y Jumia Food.⁷²

Guatemala



- Guatemala se está digitalizando rápidamente. En 2021, el comercio digital generó USD 446,60 millones y los servicios en línea generaron USD 33,77 millones.⁸³
- Existen varias políticas para aumentar la digitalización, como el Programa para la Transformación Digital de Guatemala para el Acceso Inclusivo a la Conectividad, para impulsar la infraestructura y las habilidades. Este se enfoca en la integración de las mujeres y las poblaciones indígenas.⁸⁴
- La digitalización ha permitido a las empresas lograr contrataciones más diversas (75 %), creando oportunidades para personas que se han enfrentado a la exclusión en el pasado.⁸⁵

Bangladesh



- En su estrategia Bangladesh Digital, el gobierno se compromete a aumentar la infraestructura de Internet, el acceso a la banda ancha de bajo costo y garantizar las TIC en la educación.⁸⁶
- La cantidad de personas con acceso a Internet ha aumentado de forma masiva en la última década, pasando del 3,7 % en 2010 a más del 30 % de la población en 2022.⁸⁷
- La COVID-19 impulsó el crecimiento de la economía de plataformas y de las empresas de plataformas, en especial las de viajes compartidos, transporte y reparto, como por ejemplo, Foodpanda, que creció un 300 %.⁸⁸

Sudáfrica



- Considerado «uno de los países líderes de la economía digital en el continente africano».⁷³
- El proyecto de Plan Maestro de TIC y Economía Digital de Sudáfrica (2021) ofrece pasos concretos para crear una economía digital. Identifica 119 plataformas digitales en diversos sectores, el 70 % de ellas desarrolladas a nivel local.⁷⁴
- Tiene un índice de penetración de Internet del 70 %, ⁷⁵ y la mayoría de la población accede a través del teléfono móvil.⁷⁶
- Hay hasta 100.000 trabajadorxs que realizan trabajo esporádico, 30.000 de lxs cuales utilizan plataformas de trabajo localizado.⁷⁷

Vietnam



- La Estrategia Nacional de Vietnam para el Desarrollo de la Economía Digital y la Sociedad de 2022 se enfoca en el desarrollo de la infraestructura y la inclusión digital.⁸⁹
- Se ha producido un crecimiento rápido del número de trabajadorxs que son parte de la economía digital, facilitado por el acceso⁹⁰ a Internet de un 73,2 % de la población y costos de Internet relativamente económicos en 2022.⁹¹
- La economía digital representa el 8,2 % del PIB de Vietnam, con ingresos de USD 123.000 millones.⁹²

3. Trabajo decente en la economía de plataformas

«El fenómeno de la plataformización transforma la producción, la distribución y la reproducción social de un modo que refuerza la concentración del poder económico y social en manos de las corporaciones digitales y los países del norte global».

Anita Gurumurthy, Nandini Chami, Cecilia Alemany⁹³

La economía de plataformas está transformando la forma en que lxs trabajadorxs acceden al trabajo y lo llevan a cabo, así como la forma en que interactúan con las empresas. Esto tiene implicancias profundas para el trabajo decente, incluso para las mujeres. Como explica la académica Lorena Lombardozi:

«La tecnología detrás de la economía de plataformas está, de hecho, configurando el tiempo y el espacio que organizan el trabajo de maneras drásticamente diferentes... el potencial transformador enorme de dicha tecnología es, sin embargo, confutado por la realidad de la desigualdad reinventada y reproducida por el digitalismo neoliberal».⁹⁴

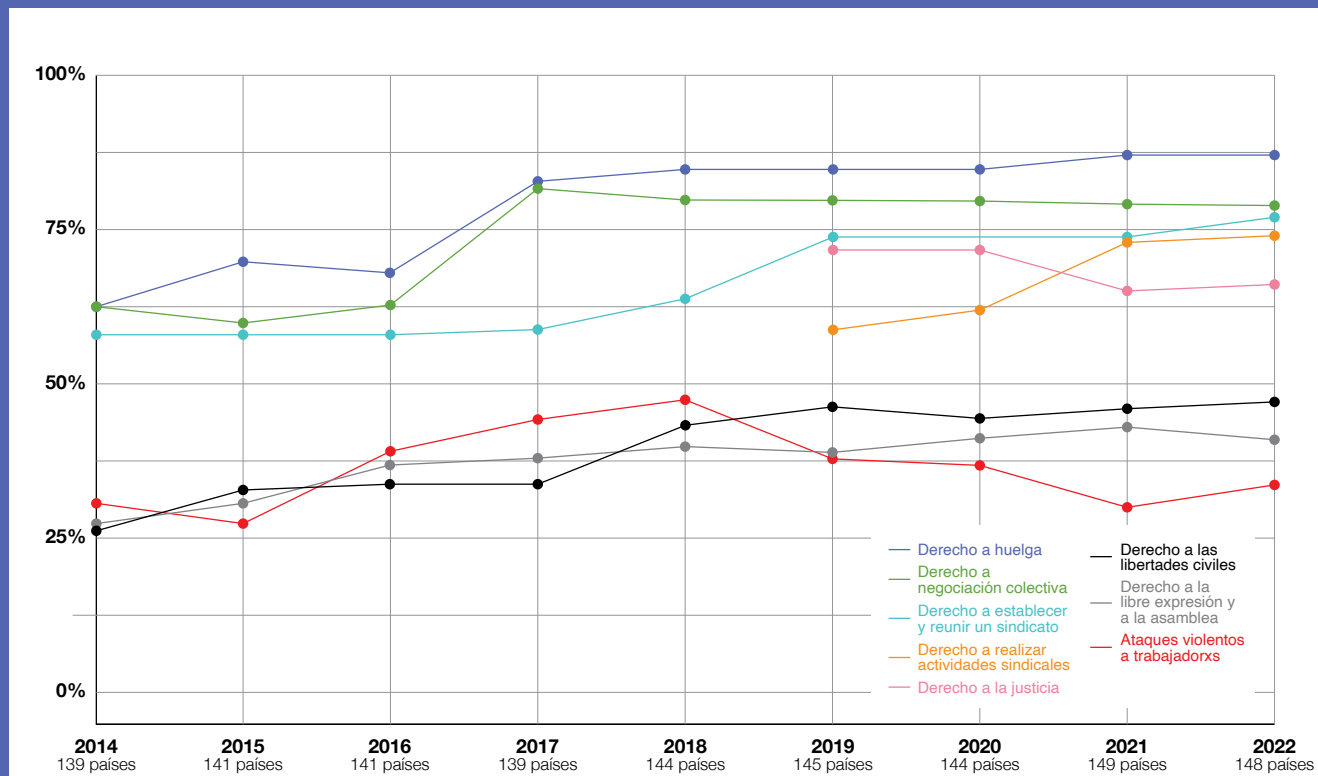
Además, el aumento rápido de las plataformas digitales de trabajo se está produciendo en un momento de mayor deterioro de los derechos laborales en todo el mundo (véase el recuadro 3), y cuando la desigualdad de la riqueza está alcanzando máximos históricos. La COVID-19 provocó una pérdida precipitada de puestos de trabajo y medios de vida, reduciendo los ingresos de unos 97 millones de personas más en el sur global a menos de USD 1,90 al día,⁹⁵ con un impacto desproporcionado sobre las mujeres. Al mismo tiempo, muchas compañías multinacionales se jactan de beneficios asombrosos y están valoradas en miles de millones. Uber Technologies, por ejemplo, que domina los servicios de transporte privado de pasajexs y reparto a domicilio en muchos de los países analizados, declaró un patrimonio neto de USD 52.950 millones en 2022.⁹⁶ Mientras tanto, como se analiza a continuación, lxs conductorxs que dependen de la

plataforma para ganarse la vida a menudo tienen dificultades para llegar a fin de mes, un problema que la propia compañía Uber ha reconocido que es necesario abordar^a. En muchos contextos, los trabajadorxs por encargo no pueden acceder a una protección social integral debido a la práctica común de las plataformas de trabajo de clasificar a lxs trabajadorxs como contratistas independientes. Esto plantea interrogantes sobre las opciones escasas de las que disponen lxs trabajadorxs para asegurarse empleos decentes, en especial las mujeres, que se enfrentan a una discriminación considerable en el mundo laboral (véase la figura 2). Las mujeres que emigran tanto dentro como más allá de las fronteras suelen sufrir más discriminación y restricciones legales para acceder a un trabajo remunerado en la economía formal. Por ello, no es de extrañar que muchxs trabajadorxs que dependen de la economía de plataformas sean personas migrantes. Por ejemplo, estas personas representan hasta el 70 % de lxs repartidorxs de Argentina y Chile.⁹⁷

a. Con respecto a sus operaciones europeas, el CEO de Uber ha señalado que de las 600.000 personas que trabajaban como conductorxs y repartidorxs en la aplicación en 2020, el 48 % dijo que las dificultades financieras fueron su preocupación principal ese año. Aquí, Uber dice que desde 2018 ha proporcionado a sus trabajadorxs acceso a un seguro integral de lesiones y protección, que incluye protección por muerte e incapacidad, prestación por enfermedad, seguro de accidentes de trabajo y prestaciones por maternidad y paternidad. Véase: <https://www.uber.com/newsroom/a-better-deal/> (en inglés)

Recuadro 3: Mayor deterioro de los derechos de lxs trabajadorxs

El crecimiento de la economía de plataformas se produce en un contexto de retroceso de las libertades democráticas⁹⁸ y de los derechos de lxs trabajadorxs en todo el mundo. Según el Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional (ITUC) (véase el gráfico 1),⁹⁹ en los últimos nueve años, lxs trabajadorxs se han enfrentado a un aumento de las violaciones de los derechos a sindicarse y a la huelga, mientras han sido objeto de niveles crecientes de ataque. Tres de los países en los que nos enfocamos: Bangladesh, Guatemala y Brasil, figuran entre los diez peores países del mundo para trabajar. Muchas violaciones de derechos se producen directamente o con la complicidad de las empresas. Como muestra este informe, esto también sucede dentro de la economía de plataformas.



Crédito de la imagen: ITUC

3.1 La brecha digital interseccional

«En el contexto de la brecha digital, entender los cuidados no remunerados como uno de los orígenes de las desigualdades entre hombres y mujeres es clave, ya que la carga dispar de estas tareas condiciona una mayor escasez de tiempo».

Autoridades que presiden la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe¹⁰⁰

La brecha digital significa que a muchas mujeres incluso se las priva de la oportunidad de buscarse

la vida a través de las plataformas digitales. Está determinada por una serie de factores que se entrelazan, como el género, la raza, la clase, la casta, el idioma, la condición de migrante, la alfabetización y la ubicación.¹⁰¹ Para millones de mujeres (y hombres) de las comunidades más pobres y marginadas, en especial en las áreas rurales, donde los niveles educativos y de alfabetización suelen ser más bajos que en las áreas urbanas, los costos de poseer un teléfono inteligente y pagar el servicio de datos, combinados con la mala conectividad a Internet, hacen que sea imposible conseguir trabajo a través de plataformas digitales. Además, las normas patriarcales que asignan a las mujeres y las niñas una mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado que a los hombres restringen en gran

medida su tiempo para participar en oportunidades educativas y de capacitación. Del mismo modo, en muchos contextos, a las niñas se les niegan las mismas oportunidades que a los niños de acceder a la educación y no se les anima en la misma medida a cursar asignaturas relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM).¹⁰² Las mujeres y las niñas se enfrentan a limitaciones en su libertad de movimiento y control sobre los recursos económicos y la toma de decisiones (véase la figura 3).¹⁰³ Esto puede incluir, por ejemplo, a padres y hermanos que actúan como guardianes de computadoras, dispositivos móviles e Internet.¹⁰⁴ Las mujeres que emigran a las ciudades o que cruzan las fronteras en busca de trabajo pueden enfrentarse al racismo, la xenofobia y a mayores niveles de violencia de género¹⁰⁵ y a menudo carecen de documentos de identidad formales, necesarios para inscribirse en algunas plataformas de trabajo.¹⁰⁶

En casi todos los países analizados, los hombres tienen más acceso a los dispositivos digitales y a Internet, y mayores niveles de alfabetización. Por ejemplo, en Ghana, menos de un tercio (29 %) de las mujeres utilizan Internet, un 6 % menos que los hombres.¹⁰⁷ La alfabetización de las mujeres se sitúa en torno al 74 %, lo que hace que sea inalcanzable el acceso a las plataformas virtuales para casi una cuarta parte de las mujeres.¹⁰⁸ La ubicación también es un factor determinante, con mayores niveles de analfabetismo y menor cobertura de Internet en las áreas rurales que en las urbanas.¹⁰⁹ Lo mismo ocurre en Kenia, donde los costos de Internet son de los menos asequibles de África Oriental¹¹⁰ y la brecha de género en el acceso a Internet móvil se sitúa en el 34 %.¹¹¹ En Sudáfrica, las mujeres poseen teléfonos móviles casi en la misma medida que los hombres, pero la brecha con respecto al acceso a Internet es mayor (63 % para los hombres frente al 54 % para las mujeres).¹¹² Las intersecciones entre raza, clase y género y la brecha entre las áreas rurales y urbanas hacen que las personas negras, morens y de otras comunidades étnico-raciales tradicionalmente marginalizadas,¹¹³ las mujeres y quienes viven en áreas rurales tengan más dificultades para acceder a los dispositivos móviles y encontrar oportunidades de empleo en las plataformas digitales.¹¹⁴

En Bangladesh, es menos probable que las mujeres mayores de 18 utilicen Internet móvil en comparación con los hombres¹¹⁵, y la brecha de género aumenta con la edad.¹¹⁶ Más de la mitad (54 %) de los hogares rurales encuestados por el Instituto BRAC de

Gobernanza y Desarrollo en 2019 no tenían acceso a Internet, mientras que solo dos quintas partes (41 %) tenían acceso a un teléfono inteligente.¹¹⁷

En Brasil, la tasa de alfabetización femenina es ligeramente superior a la masculina.¹¹⁸ Mientras que alrededor del 82 % de la población tiene acceso a Internet, la tasa desciende al 60 % en las poblaciones rurales.¹¹⁹ La calidad y el costo de Internet también suponen barreras de acceso, en especial, para las mujeres pobres del noreste y para las comunidades negras e indígenas de todo el país.¹²⁰ Una situación similar se da en Guatemala, donde la desigualdad en el desarrollo económico y en la infraestructura entre las áreas urbanas y rurales es elevada. El acceso a Internet y a los teléfonos inteligentes es casi el mismo entre hombres y mujeres que viven en ciudades,¹²¹ pero las zonas montañosas donde residen las comunidades indígenas carecen de infraestructura digital y de electricidad confiable. Los costos de Internet son de los más altos de la región: un *gigabyte* de datos cuesta más del 4 % del salario promedio.¹²² En Vietnam, el 99 % de las mujeres que poseen un título tienen acceso a Internet, frente al 17 % de las que no lo tienen.¹²³ Las comunidades de minorías étnicas se encuentran entre las más marginadas del país¹²⁴, lo que significa que es probable que experimenten barreras desproporcionadas a las tecnologías e infraestructuras digitales.

Los legados del colonialismo

Esta brecha digital basada en el género, la clase social y la raza dentro de los países, así como entre los países del norte y del sur global, tiene sus raíces en el colonialismo. Muchos países del sur global fueron deliberadamente desindustrializados y subdesarrollados, y sus poblaciones sometidas a genocidio antes de ser esclavizadas, explotadas y oprimidas durante más de 500 años de esclavitud y dominio colonial como medio para enriquecer a los países del norte global, incluso para impulsar la Primera, Segunda y Tercera Revolución Industrial en Europa y América del Norte.¹²⁵ En las décadas de 1980 y 1990, la implementación de «Programas de Ajuste Estructural» bajo la égida del Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (dos de las instituciones financieras mundiales más poderosas) condujo a recortes del gasto público que «redujeron efectivamente la inversión pública en innovación tecnológica, dejando a gran parte del sur global fuera del auge de las *puntocom*».¹²⁶



Créditos: Shutterstock

El número de plataformas digitales de trabajo aumenta rápidamente en el momento de mayor deterioro de los derechos de lxs trabajadorxs en todo el mundo. La clasificación de lxs trabajadorxs por encargo como contratistas independientes significa que a menudo quedan fuera de la legislación laboral y no pueden acceder a la protección social.

Los desequilibrios de poder a nivel mundial y la extracción de riqueza del sur global continúan en la actualidad, incluso a través de las cadenas de valor y la evasión fiscal de las compañías multinacionales, las normas comerciales y de inversión, el pago de la deuda y el dominio de los países del norte global en la toma de decisiones económicas.¹²⁷ Esto ha creado una situación en la que, a muchos Estados, desde que se independizaron hace apenas 60-65 años, se les han negado los recursos y el espacio político necesarios para invertir en servicios públicos y protección social con perspectiva de género, como la sanidad y la educación. Estos servicios son fundamentales para redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado que realizan las mujeres, compensar desigualdades sociales generales y promover el acceso a un trabajo decente.¹²⁸



Kenia



- La asequibilidad es la razón principal para no poseer un teléfono móvil (56 % de los hombres y 45 % de las mujeres). Sin embargo, el analfabetismo afecta más a las mujeres, ya que el 31 % indica que es la razón principal para no poseer un dispositivo, frente al 23 % de los hombres.¹²⁹
- Mientras que la brecha de género en el uso de teléfonos móviles es solo del 6 %, la brecha de género en el acceso a Internet móvil es del 39 %.¹³⁰
- El servicio de Internet en Kenia es el menos asequible de todos los países de África oriental.¹³¹
- La brecha entre las áreas urbanas y rurales tiene un impacto fuerte en el acceso digital. La penetración de los teléfonos inteligentes en las áreas rurales es del 17 %, frente al 55 % en las áreas urbanas.¹³²



Ghana



- El 29 % de las mujeres de Ghana ya utilizan Internet, un 6 % menos que los hombres.¹³³
- La tasa de alfabetización de las mujeres es de 74,5 %, lo que hace que el acceso a las plataformas virtuales sea inalcanzable para más de una cuarta parte de las mujeres.¹³⁴
- La ubicación es el factor determinante principal para el acceso digital. Los niveles de alfabetización, el acceso a la educación¹³⁵ y la cobertura de Internet son más bajos en las áreas rurales que en las urbanas.¹³⁶

Sudáfrica



- Las mujeres se enfrentan a barreras de discriminación que surgen de normas patriarcales¹³⁷ relacionadas con la alfabetización, la alfabetización digital, la posesión de dispositivos y el acceso a Internet, así como a normas sociales que las excluyen implícitamente de determinados sectores.¹³⁸
- Raza, clase, género y ubicación geográfica¹³⁹ se entrelazan para determinar el acceso a la economía de plataformas, lo que afecta especialmente a las personas negras y a quienes viven en áreas rurales.¹⁴⁰
- La región es la más cara del mundo en términos de costo de Internet, con el costo de un *gigabyte* que ronda USD 5.¹⁴¹

Brasil



- Brasil es uno de los pocos países del mundo donde la tasa de alfabetización femenina (93,4 %) es superior a la masculina (93,01 %).¹⁴²
- Alrededor del 65 % de los habitantes de áreas rurales tenían acceso a Internet en 2020, frente al 75 % de las áreas urbanas. El 96 % de los usuarios de Internet tienen entre 16 y 24 años.¹⁴³
- La calidad y el costo de Internet también suponen barreras de acceso, en especial, para las mujeres pobres y para las comunidades negras e indígenas.¹⁴⁴ Los ingresos mensuales promedio de la población blanca son un 74 % superiores a los de la población negra y morena.¹⁴⁵

Guatemala



- El 32 % de las niñas de entre 3 y 18 años no asiste a la escuela, frente al 29 % de los niños. La tasa de escolarización de las personas indígenas es la mitad de la de la población no indígena.¹⁴⁶ Se ha comprobado que un menor nivel educativo conlleva un menor acceso a «buenos empleos» en las áreas urbanas y entre los servicios de las TIC.¹⁴⁷
- el 35 % de la población no está en línea,¹⁴⁸ solo la mitad de la población puede permitirse pagar por dispositivos y servicios digitales, y la calidad de Internet sigue siendo baja.¹⁴⁹
- El 75 % de los hombres, frente al 57 % de las mujeres, declaran haber utilizado Internet alguna vez. La mayoría accede a Internet a través de teléfonos y dispositivos móviles debido al costo elevado que tienen las computadoras.¹⁵⁰
- Las zonas montañosas donde residen las comunidades indígenas carecen de infraestructura digital y de electricidad confiable. El índice de penetración rural es de aproximadamente el 15 %.¹⁵¹



Bangladesh



- El 71,2 % de las mujeres están alfabetizadas, frente al 76,7 % de los hombres.¹⁵²
- El 54 % de los hogares rurales encuestados en 2019 no tenían acceso a Internet; menos de la mitad (41 %) tenía acceso a un teléfono inteligente.¹⁵³
- El 84 % de los hombres poseen teléfonos móviles, frente al 66 % de las mujeres.¹⁵⁴ Es menos probable que las mujeres de 15 a 24 años utilicen Internet móvil en comparación con los hombres jóvenes.¹⁵⁵
- El acceso de las mujeres a teléfonos móviles y a Internet está condicionado por normas patriarcales que niegan a las mujeres la posesión de bienes como los teléfonos móviles y las excluyen de la toma de decisiones financieras.¹⁵⁶

Vietnam



- En las áreas rurales, la toma de decisiones sigue siendo de los hombres, lo que limita el acceso de las mujeres a los dispositivos y a las habilidades digitales.¹⁵⁷
- El 83 % de los hombres (de 15 a 49 años) utilizaban Internet, frente al 81 % de las mujeres.¹⁵⁸
- El uso del teléfono móvil y el acceso a Internet también están determinados por la ubicación, el nivel de ingresos y la educación. Por ejemplo, el 99 % de las mujeres que cuentan con un título académico tiene acceso a Internet, frente al 17 % de las que no lo tienen.¹⁵⁹
- Los 53 grupos étnicos minoritarios de Vietnam (14,6 % de la población) se enfrentan a formas interrelacionadas de discriminación, como la violencia, la explotación y la trata de personas. Esto también significa que tienen un acceso limitado a la educación y a la capacitación profesional.¹⁶⁰



3.2 ¿Un encargo justo? Condiciones para las trabajadoras por encargo de las plataformas de trabajo localizado

«A menos que se eliminen las barreras estructurales arraigadas existentes, las mujeres, en especial aquellas que ya se encuentran más marginadas, seguirán perdiendo. No se trata de “encajar” a las mujeres en el mundo del trabajo actual y futuro, sino de moldear el mundo del trabajo de modo tal que sea transformador del género y que beneficie tanto a hombres como mujeres».

Informe de la reunión del grupo de expertos del 67.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW67)¹⁶¹

La brecha digital interseccional es tanto la causa como la consecuencia de la discriminación estructural que atraviesa la vida de las mujeres, en especial las del sur global. Sin embargo, la inclusión digital de las mujeres no conducirá de forma automática a empleos decentes.¹⁶² Anita Gurumurthy, del Proyecto de Justicia Digital Feminista, observa que la economía de plataformas es en general extractivista, explotadora e insostenible. Al igual que otros mercados laborales globalizados tradicionales, «se construye sobre la base de una división global del trabajo que lleva las marcas de la raza, la clase, el género y la ubicación geográfica».¹⁶³

Recuadro 4: Aspectos positivos del trabajo mediante plataformas

Mujeres de varios países y sectores han comentado cómo el trabajo por encargo localizado ha creado nuevas oportunidades laborales y ha sido positivo y empoderador de diversas maneras. En una encuesta realizada a 4.900 trabajadorxs por encargo de transporte privado de pasajexs, reparto de comida y servicios domésticos en 15 países, el 11 % de las mujeres afirmaron no tener trabajo antes de registrarse en una plataforma, en comparación con el 8 % de los hombres.¹⁶⁴ En países como Argentina, los datos sugieren que las plataformas han facilitado un aumento marginal de la participación femenina en sectores dominados por los hombres, como el transporte privado de pasajexs y reparto a domicilio. Una de las razones sugeridas para ello son los mecanismos de inscripción en línea, que permiten a las mujeres evitar la discriminación a la que podrían enfrentarse en una entrevista presencial.¹⁶⁵ Las mujeres que participan en plataformas de trabajo localizado en los sectores de trabajo doméstico y de belleza también han manifestado un mayor sentimiento de profesionalización, y se sienten empoderadas por las oportunidades de capacitación que se les ofrecen (este tema se

trata con más detalle en la página 28).¹⁶⁶ De la pequeña proporción de mujeres conductoras que trabajan mediante plataformas en Sudáfrica, los beneficios percibidos por este tipo de trabajo son la flexibilidad (67 %) y un aumento de los ingresos (46 %).¹⁶⁷

También es importante señalar que hay variaciones significativas en el tamaño de las empresas de plataformas y en las condiciones de trabajo que ofrecen. Existen numerosas empresas a nivel nacional o urbano, algunas de las cuales ofrecen mejores salarios y condiciones que las grandes plataformas. Entre ellas figuran, por ejemplo, The Black Ride y Enshika en Ghana (véase la página 18), que cobran comisiones más bajas. Algunas plataformas se han asociado con organizaciones de la sociedad civil para ayudarlas a mejorar las condiciones de lxs trabajadorxs, como la alianza de JupViec-Asia Foundation, que apoya a trabajadorxs domésticxs migrantes en Vietnam (véase la página 25). Otras plataformas se constituyen como cooperativas y son gestionadas por y para lxs trabajadorxs, como un desafío directo a los modelos corporativos extractivistas y explotadores (que se analizan con más detalle en la página 24).

Si bien el trabajo en plataformas de trabajo localizado puede tener algunas ventajas (véase el recuadro 4), éstas, con frecuencia, se ven socavadas en forma drástica por déficits más generales de trabajo decente, marcos normativos débiles y falta de rendición de cuentas empresarial. Tal y como se analiza en los tres estudios de caso sectoriales que se presentan a continuación, en muchos sentidos la economía de las plataformas digitales «está reforzando las divisiones sociales de género existentes y permitiendo la “transformación de las mujeres en trabajadoras devaluadas”». ¹⁶⁸ Hay que destacar dos cuestiones concretas que permiten esto: la clasificación errónea de lxs trabajadorxs y los algoritmos que penalizan a las mujeres.

La clasificación errónea de lxs trabajadorxs perpetúa la informalidad

La mayoría de las empresas de plataformas, incluidas las de los sectores analizados, tratan a lxs trabajadorxs como contratistas independientes o «socios», en lugar de como empleadxs, con lo que evitan en gran medida cualquier forma de responsabilidad del/a empleador/a. ¹⁶⁹ Esto significa que lxs trabajadorxs por encargo suelen quedar fuera del alcance de las leyes laborales, entre ellas las que regulan los salarios mínimos, las horas de trabajo y la seguridad en el trabajo; y carecen de acceso a la protección social, como licencia por maternidad o paternidad y por enfermedad pagas, las vacaciones pagas o el pago de una pensión. En cambio, aquí lxs trabajadorxs deben pagar a las plataformas, ya sea mediante una suscripción periódica o una comisión.

Por ejemplo, en un estudio global de la OIT, menos del 10 % de las personas encuestadas que trabajan con aplicaciones en los sectores de taxi y reparto estaban cubiertxs por la protección por desempleo y el seguro de invalidez, mientras que menos del 20 % contaban con pensiones o prestaciones de retiro (ya fueran planes públicos o privados). Solo cerca de la mitad contaba con la cobertura de un seguro por enfermedad y cerca del 30 % por lesiones relacionadas con el empleo, a pesar de los riesgos profesionales elevados de este trabajo. ¹⁷⁰

Mientras tanto, toda la relación de lxs trabajadorxs con una empresa de plataforma se rige por medio de una aplicación digital. Lo más parecido a un contrato son las condiciones que aceptan al registrarse. ¹⁷¹ La

rendición de cuentas a lxs trabajadorxs por encargo a través de las aplicaciones es muy escasa. Aunque algunas disponen de mecanismos para que lxs trabajadorxs individuales presenten reclamos, el nivel de respuesta suele ser escaso, mientras que los mecanismos para los reclamos colectivos han resultado ser aún más limitados. ¹⁷² Además, «casi todas las plataformas descartan explícitamente el reconocimiento de grupos, asociaciones o sindicatos de trabajadorxs», ¹⁷³ negando sus derechos a participar en negociaciones colectivas y agravando su atomización.

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

«Recuerda que todavía le esperan las tareas domésticas al llegar a casa. Por lo que [ella] hace el doble de trabajo por un pago que apenas alcanza para sobrevivir... Esta mujer no puede contratar a alguien que la releve de sus tareas en la casa. Así que irá en búsqueda de algún trabajo para sobrevivir, volverá a la casa y seguirá haciendo el trabajo [de cuidados no remunerado] que le quedaba».

Representante del Kenya Union of Domestic, Hotels, Educational Institutions, Hospitals and Allied Workers (KUDHEIHA) [Sindicato de Trabajadorxs del Hogar, Hoteles, Instituciones Educativas, Hospitales y Afines de Kenia]. ¹⁷⁴

La mayoría de las plataformas digitales de trabajo almacenan y procesan grandes cantidades de datos sobre sus trabajadorxs, por ejemplo, valoraciones de clientxs, tareas realizadas, ubicaciones y pagos. Estos datos se utilizan para sustentar sistemas algorítmicos de gestión, que determinan cómo se asignan los trabajos a cada trabajador/a. Según la OIT, estas prácticas están «reorganizando el control y reconfigurando los equilibrios de poder en el lugar de trabajo» ¹⁷⁵ de tal forma que la supuesta autonomía y flexibilidad de las que supuestamente gozan lxs trabajadorxs por encargo a través de las aplicaciones resulta ser en gran medida un mito. ¹⁷⁶ Por el contrario, la gestión algorítmica puede dar lugar a salarios bajos, aislamiento, horarios poco sociales e irregulares y agotamiento. ¹⁷⁷

También se ha descubierto que los algoritmos discriminan a las mujeres, que no pueden responder tan rápidamente o trabajar tantas horas como los hombres debido a sus responsabilidades de cuidados no remunerados. Aunque las plataformas digitales suelen promocionar la «flexibilidad» del trabajo esporádico, esto no ha reducido las expectativas discriminatorias más amplias en torno al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Esto puede dar lugar a que las mujeres trabajen jornadas aún más largas. Este fue el caso, en especial, durante la pandemia de COVID-19, cuando las escuelas cerraron y se esperaba que las mujeres cuidaran de los niños. Por ejemplo, en Argentina, la Asociación de Personal de Plataformas informó que las mujeres conductoras que realizaban repartos mediante plataformas, y que eran el principal sostén de la familia, no tuvieron más remedio que trabajar menos horas. También revelaron cómo los algoritmos «condenan» a quienes no pueden compaginar «trabajo y familia».¹⁷⁸

Además, las preocupaciones sobre la seguridad, entre ellas las relativas a la violencia de género, pueden disuadir a las conductoras de aceptar viajes por la noche y en determinados lugares. Un estudio realizado en siete países, entre ellos Kenia y Sudáfrica, reveló que las mujeres conductoras que trabajan mediante plataformas trabajaban menos horas que los hombres,¹⁷⁹ lo que contribuye a una brecha salarial considerable entre hombres y mujeres.

Muchas plataformas desactivan a lxs trabajadorxs del sistema si sus valoraciones por parte de lxs clientxs son bajas, sin posibilidad a discusión. Una vez desactivadxs, lxs conductorxs pueden tener dificultades para trabajar de forma independiente debido a la subcotización de precios por parte de las empresas de plataformas.¹⁸⁰ Según Siddarth Peter De Souza, del Centro para la Gobernanza y la Innovación Internacionales, «las valoraciones [...] repercuten no solo en el trabajo que las personas pueden hacer, sino también en su capacidad de organizarse, negociar y resistir».

Existe una falta de transparencia y accesibilidad sorprendente respecto a los datos recopilados sobre lxs trabajadorxs (y usuarixs) por parte de las empresas de plataformas.¹⁸¹ Las investigaciones realizadas en África y Asia han puesto de manifiesto que estas asimetrías de datos colocan a lxs trabajadorxs en una situación de gran desventaja si entran en litigio con una empresa,¹⁸² lo que ha convocado a las redes feministas, así como también a la OIT¹⁸³, a exigir derechos comunitarios y la negociación colectiva sobre los datos.¹⁸⁴ ¹⁸⁵ Estas convocatorias reiteran las demandas de la sociedad civil para que lxs trabajadorxs recuperen el poder digital en un mundo cada vez más tecnológico.¹⁸⁶

En la siguiente sección exploramos estas cuestiones con más detalle a través de estudios de caso sobre el trabajo mediante plataformas en los sectores de transporte privado de pasajers y reparto a domicilio, cuidados y trabajo doméstico y servicios de belleza en Ghana, Sudáfrica, Kenia, Bangladesh, Vietnam, Guatemala y Brasil.

3.3 Estudio de caso 1: Conducción de vehículos de transporte privado de pasajerxs y reparto a domicilio

«Un algoritmo lo determina todo por lxs trabajadorxs: el valor y la duración del trabajo, incluso la ruta que deben seguir. Y para quien no acepta, hay penalidades».

Tatiana Simonetti, fiscal laboral brasileña.¹⁸⁷

Las plataformas multinacionales de transporte privado de pasajerxs y reparto a domicilio, como Uber y Bolt, y Grab en Vietnam, dominan la economía de plataformas de trabajo localizado en todos los países y regiones examinados. Aunque no hay cifras oficiales y las aplicaciones rara vez facilitan datos sobre lxs trabajadorxs, el sector está dominado por hombres: en Bangladesh, un medio de comunicación afirmó que menos del 1 % de lxs titulares de licencias de conducir son mujeres,¹⁸⁸ mientras que

en Vietnam, solo el 5 % de lxs 200.000 conductorxs que utilizan aplicaciones son mujeres.¹⁸⁹ La escasez de mujeres refleja las normas patriarcales, que consideran la conducción de vehículos de «dominio masculino».¹⁹⁰ Por ejemplo, en un estudio realizado en Egipto, India, Indonesia, México y Sudáfrica, hasta el 15 % de las mujeres conductoras que trabajan mediante aplicaciones que fueron encuestadas creían que algunxs pasajerxs habían cancelado por su género, mientras que el 11 % afirmaba que su familia o amigxs no estaban de acuerdo con que se inscribieran en las aplicaciones.¹⁹¹ Sin embargo, los confinamientos relacionados con la COVID provocaron pérdidas de empleo enormes en muchos sectores, siendo las mujeres las más afectadas, al mismo tiempo que impulsaron el crecimiento de las plataformas de reparto debido a una demanda sin precedentes. Por ejemplo, en Brasil, el número de trabajadorxs por encargo en el sector de reparto creció un 979,8 % entre 2016 y 2021 (de 30.000 a 268.000).¹⁹² En Vietnam, algunas plataformas informaron que se había duplicado o triplicado el número de mujeres que buscaban trabajo como conductoras.¹⁹³



Es improbable que las mujeres que trabajan en el sector del transporte privado de pasajerxs de la economía de plataformas gocen de condiciones de trabajo dignas, ya que se enfrentan a mayores amenazas para su seguridad.

Créditos: Shutterstock

Kenia

- En Kenia hay más de una docena de aplicaciones de transporte privado de pasajeros, siendo Uber y Bolt las más difundidas. Para 2018, Uber contaba con 12.000 conductorxs y 363.000 usuarixs.¹⁹⁴
- Solo el 3 % de lxs conductorxs que trabajan mediante plataformas eran mujeres en 2019. La falta de capital es un obstáculo habitual para entrar en el sector.¹⁹⁵ Las mujeres conductoras suelen ser madres solteras que no tienen vehículo propio y tienen que recurrir a préstamos con intereses altos.¹⁹⁶ Las restricciones estructurales y las normas patriarcales limitan el acceso de las mujeres a la financiación y a los recursos económicos.¹⁹⁷
- Las mujeres no logran ganar tanto como los hombres debido al trabajo de cuidados no remunerado¹⁹⁸ y a menudo sufren acoso e inseguridad.¹⁹⁹ Esto agrava la lucha por ganar un salario digno.²⁰⁰
- Uber, Bolt y Little Cab han incorporado funciones que permiten a las mujeres pasajeras y conductoras coincidir, pero a veces con precios más elevados.²⁰¹
- El gobierno de Kenia limitó recientemente la comisión al 18 % a raíz de las huelgas de conductorxs.²⁰²

Ghana

- El sector está dominado por Uber y Bolt. Las mujeres conductoras son pocas debido a las normas sociales y a la preocupación por la seguridad y la violencia de género.²⁰³
- En 2017, Uber anunció que buscaba contratar a un millón de conductoras en todo el mundo para 2020, incluso en Ghana.²⁰⁴
- Una evaluación exhaustiva concluyó que, si bien el transporte privado de pasajeros y el reparto a domicilio proporcionan puestos de trabajo en Ghana, éstos, en promedio, no pueden considerarse dignos.²⁰⁵
- La precariedad de lxs trabajadorxs se ve agravada por los riesgos financieros, ya que lxs conductorxs a menudo tienen que afrontar costos de capital elevados para adquirir vehículos de empresas subcontratadas por grandes compañías de plataformas, o hacerlo a crédito con niveles de interés elevados.²⁰⁶
- Algunas empresas locales están tratando de mejorar las condiciones de trabajo. Enshika ofrece a conductorxs créditos subvencionados para combustible. Black Ride paga por encima del salario mínimo, con una comisión fija por viaje de USD 0,16, y cuenta con órganos de representación de conductorxs, como el Ghana Online Drivers Union [Sindicato de Conductorxs en Línea de Ghana].²⁰⁷

Sudáfrica

- Hay muchas aplicaciones de transporte privado de pasajeros, sobre todo internacionales. Uber y Bolt son las más populares (con 71 % y 28 % de participación de mercado, respectivamente).²⁰⁸
- Entre las empresas de aplicaciones locales más pequeñas se encuentra Africa Ride, que permite a lxs conductorxs poseer parte del negocio mediante su participación en un *trust*.²⁰⁹ La aplicación está conectada a servicios móviles de dinero que facilitan el pago seguro.²¹⁰
- La mano de obra está dominada por hombres: solo el 3,8 % de lxs conductorxs de Uber en Sudáfrica son mujeres.²¹¹
- Las mujeres conductoras trabajan cinco horas menos que los hombres debido al trabajo de cuidados no remunerado. El 40 % de las mujeres señalan la falta de capital como el obstáculo principal para el sector.²¹²
- El 51 % de las conductoras citaron la seguridad como la razón principal por la que conducen menos que los hombres,²¹³ con numerosas denuncias de acoso y violación de mujeres por parte de conductorxs.²¹⁴ Una campaña en las redes sociales por parte de las pasajeras obligó a las plataformas a responder.²¹⁵
- Las normas sociales desaniman a las conductoras, y el 31 % de los hombres afirman que no estarían contentos si una mujer de su familia quisiera ser conductora de Uber.²¹⁶

Brasil

- Brasil es el segundo mayor mercado para Uber después de EE. UU., con más de 600.000 conductorxs,²¹⁷ y numerosos competidores.²¹⁸
- La mayoría de lxs conductorxs soportan salarios bajos, largas jornadas laborales y relaciones poco claras con sus empleadorxs. Más de 99 plataformas encuestadas por Fair Work Brasil no ofrecían el salario mínimo.²¹⁹
- Las tasas de participación femenina son bajas. Las mujeres no tienen acceso a vehículos eficientes y pueden rechazar encargos de trabajo si una zona es peligrosa o es de noche.²²⁰
- El acoso sexual es desmesurado. Pocas aplicaciones ofrecen mecanismos de protección. Se están poniendo de moda las empresas de transporte privado de pasajexs que ofrecen el servicio exclusivamente a mujeres (por ejemplo, Femi Taxi y Lady Driver).²²¹
- Brasil cuenta con numerosas cooperativas de plataformas dirigidas por y para lxs trabajadorxs, como Puma Entrega y Señoritas Courier, que están operadas por mujeres.²²²



Guatemala

- Varias empresas multinacionales de plataformas están presentes en Guatemala, entre ellas Uber, Rappi, Glovo, Deliveroo, PedidosYa, In Driver y Picap.
- También existen algunas plataformas locales como Urban y Traeguate Carpooling. Urban cuenta con una opción «Urban Pink» que pone en contacto a usuarias con conductoras mujeres.²²³
- La información disponible sobre el sector en Guatemala es muy limitada y no se disponía de información sobre las mujeres conductoras, pero cabe suponer que lxs conductorxs se enfrentan a los mismos tipos de retos que en otros lugares.

Bangladesh

- Los viajes compartidos comenzaron con el lanzamiento de la empresa local Pathao en 2016, seguida de Uber.²²⁴ El sector está valorado actualmente en USD 259 millones, lo que representa el 23 % del sector del transporte.²²⁵
- La conducción se considera un ámbito masculino; en 2018, se informó que el 1 % de lxs titulares de licencias de conducir eran mujeres.²²⁶
- Algunas propiedad de bangladeshíes, como Lily Ride, Pink SAM y Obon ofrecen un servicio exclusivo para mujeres. Surgieron en respuesta al acoso que sufrían las pasajeras mujeres.²²⁷
- Lxs conductorxs de la economía de plataformas tienen costos elevados (entre el 40 y 50 % de los ingresos se destina a gastos como combustible y mantenimiento) y un poder de decisión limitado sobre cuánto cobrar a lxs clientxs.²²⁸
- La mayoría de las empresas reciben una mala calificación en materia de normas laborales. Algunas plataformas locales, como Pathao (que cobra una comisión del 15 %, frente al 25 % que cobra Uber) y Lily Ride (que ofrece a lxs trabajadorxs contratos formales) obtienen una calificación apenas superior.²²⁹
- Algunxs conductorxs han abandonado las plataformas debido a las comisiones elevadas, y dos plataformas de mototaxis, Shohoz y OBHAI, cerraron en 2021.²³⁰

Vietnam

- Los servicios de transporte privado de pasajexs (en especial motocicletas) y reparto a domicilio ocupan el mayor sector del trabajo por encargo, con un valor previsto de USD 4.000 millones para 2024.²³¹ El 95 % de lxs 200.000 conductorxs vietnamitas que utilizan aplicaciones son hombres.²³²
- Grab domina el mercado del transporte privado de pasajexs.²³³ Otros son Gojek y Be.
- La pérdida de puestos de trabajo provocada por la pandemia dio lugar a un aumento de la cantidad de mujeres que se dedican al trabajo esporádico, como el reparto y el transporte privado de pasajexs.²³⁴ La empresa emergente vietnamita de reparto, Loship, informó que el número de mujeres inscritas aumentó más del doble entre 2020 y 2021.²³⁵
- Las comisiones suelen oscilar entre el 20 y el 30 %.²³⁶ Lxs conductorxs trabajan muchas horas en todos los climas,²³⁷ con un acceso limitado a la protección social.
- Lxs trabajadorxs tributan como asalariadxs, además de tener ingresos inestables debido al cambio de comisiones y tarifas por parte de las empresas de plataformas.²³⁸
- Se han denunciado numerosos casos de mujeres conductoras por encargo que sufren acoso sexual y discriminación, como clientxs que cancelan sus pedidos o se niegan a viajar con ellas.²³⁹ Grab aplica una política de tolerancia cero frente a la violencia y ha desarrollado diversas funciones de seguridad.²⁴⁰

Contextos de violencia

Los temores sobre la seguridad son otra de las razones por las que menos mujeres se inscriben como conductoras y, cuando lo hacen, conducen menos horas. Se han denunciado numerosos casos de violencia sexual y otras formas de violencia de género contra mujeres conductoras y pasajeras. Por ejemplo, Olivia, una repartidora de Nairobi, dijo: «Algunos clientes fingen que tienen miedo de la moto, entonces te abrazan y, de paso, empiezan a acariciarte. Se aprovechan y te agreden sexualmente». Como consecuencia, Olivia deja de realizar repartos a las 7 de la tarde por miedo a ser agredida físicamente.²⁴¹ En Vietnam, una repartidora recibió el pago con la condición de que aceptara tomar una copa con un cliente hombre.²⁴² En Sudáfrica, el 51 % de las mujeres conductoras afirman que la preocupación por la seguridad limita el número de horas que trabajan.²⁴³ La violencia de género es endémica en todos los países.²⁴⁴ Las limitaciones que esta impone a las mujeres en la economía de plataformas socavan aún más los beneficios en cuanto a la flexibilidad anunciada por las empresas de plataformas.

La prevalencia de la violencia de género contra las pasajeras y conductoras ha llevado a la creación de varias plataformas de transporte privado de pasajers y reparto a domicilio exclusivas para mujeres. Entre ellas, LilyRide en Bangladesh, un servicio de motos compartidas solo para mujeres, mientras que en Brasil se han lanzado en los últimos años Lady Driver, FemiTaxi, Ubra,²⁴⁵ y Señoritas Courier, un servicio de transporte y mensajería interseccional feminista y LGBTQIA.²⁴⁶

En Kenia, aplicaciones locales más pequeñas como Little App y NISA consisten en conductoras que prestan servicios específicamente a mujeres, mientras que Uber y Bolt tienen la opción de solicitar conductoras mujeres. Sin embargo, optar por una conductora puede salir más caro, lo que ha llevado a acusar a las empresas de plataformas de cobrar un «impuesto rosa» por la seguridad de las mujeres.²⁴⁷

Costos y riesgos financieros elevados

Otro obstáculo para que las mujeres se incorporen al sector son los costos elevados para obtener la licencia de conducir, adquirir y mantener un vehículo, y pagar los costos del teléfono inteligente y de los datos.²⁴⁸ A menudo, lxs conductorxs tienen que

asumir un riesgo financiero alto. En Ghana, por ejemplo, algunxs conductorxs compran su vehículo a «propietarixs de flotas», empresas de alquiler de vehículos o propietarixs de vehículos subcontratados por grandes plataformas como Uber.²⁴⁹ Lxs conductorxs pagan tasas de interés altas, con muy poca ayuda para los costos de mantenimiento.²⁵⁰ Según observa Fairwork, una organización de la sociedad civil que califica empresas de plataformas respecto a normas de trabajo decente en países de todo el mundo: «Lxs trabajadorxs [...] acaban asumiendo la mayor parte de los costos y riesgos, sin ninguna salvaguarda o protección legal. Esto evita la rendición de cuentas de la plataforma y contribuye a la opacidad del proceso laboral para lxs trabajadorxs».²⁵¹

Precariedad agravada

«Trabajamos bajo la lluvia y el sol, y pagamos hasta un 25 % de comisión sobre nuestros ingresos, lo que es extremadamente alto. [...] Todavía no se nos considera trabajadorxs».

Belal Ahmed Khan, secretario general de Dhaka Ride-sharing Drivers Union [Sindicato de conductorxs de vehículos compartidos de Dhaka]²⁵²

Lo que está claro es que es poco probable que las mujeres que trabajan en este sector gocen de condiciones laborales dignas. La empresa de Singapur, Grab, que opera en Vietnam, ha creado un esquema de microseguro de salud para lxs conductorxs que se paga por viaje, mediante el cual aportan una pequeña parte de sus ingresos por cada viaje a un fondo de seguros. Sin embargo, esto supone una carga económica adicional para lxs conductorxs.²⁵³ A excepción de Brasil, que da acceso a cierto grado de protección social a lxs repartidorxs en el contexto de la COVID-19 (analizado en la página 40), lxs conductorxs de los países analizados siguen quedando en gran medida fuera de la legislación laboral. Lxs conductorxs, muchxs de lxs cuales son personas migrantes con menos oportunidades de trabajo, carecen de contratos, salarios mínimos y, a pesar de conducir muchas horas, a menudo tienen dificultades para llegar a fin de mes.²⁵⁴ En Vietnam, un estudio reveló que el promedio de horas de trabajo de lxs conductorxs que trabajan a través de aplicaciones era de 75,6 horas a la semana,²⁵⁵ mientras que una quinta parte de lxs trabajadorxs por encargo de las plataformas de trabajo localizado de

Sudáfrica declararon trabajar más de 90 horas a la semana.²⁵⁶ Aunque lxs conductorxs de plataformas de trabajo por encargo pueden ganar más que lxs taxistas y repartidorxs tradicionales (por ejemplo, en Indonesia, se calcula que los ingresos por hora de lxs taxistas que trabajan mediante plataformas son un 48 % superiores a los de lxs taxistas de las empresas tradicionales), esto no tiene en cuenta los costos de combustible y mantenimiento de los vehículos, así como los horarios más largos, la falta de protección social y los costos de accidentes y seguros.²⁵⁷ La subida reciente de los precios de los combustibles y los alimentos agrava la presión financiera de lxs conductorxs y reduce la demanda de sus servicios. Cikala Ladislav, un conductor congoleño de una empresa de plataformas de Johannesburgo que trabaja jornadas de hasta 15 horas al día, siete días a la semana, declaró a los medios de comunicación que: «Incluso retiré a mis hijxs de la escuela porque no puedo pagar las cuentas».²⁵⁸

Las empresas de transporte privado de pasajexs han recibido denuncias por permitir deliberadamente una oferta de trabajadorxs mayor de la necesaria. Por ejemplo, The Washington Post informó que en Sudáfrica, siguiendo instrucciones de su sede central, Uber «incentivó la contratación de más conductorxs de lxs necesarixs, redujo los ingresos de lxs conductorxs y creó un sistema que recompensaba a lxs trabajadorxs por emprender rutas y horarios que les ponían en peligro en lugares plagados de violencia». La presión a la baja de los salarios provoca una mayor competencia entre lxs conductorxs, lo que les obliga a trabajar más horas. Uber declaró que sus conductorxs gozan de buenas oportunidades económicas y que las fluctuaciones salariales son «una parte normal del negocio».^b

Se ha constatado que algunas empresas se resisten de un modo feroz a cualquier intento de regular mejor sus actividades y asumir las responsabilidades de empleadorxs.²⁵⁹ El hecho de clasificar a lxs conductorxs como contratistas independientes impide que formen de manera legal un sindicato, una vía fundamental para la negociación colectiva.²⁶⁰ En Estados Unidos, Uber es una de las varias empresas de plataformas que han financiado un grupo de cabildeo en apoyo de este modelo de negocio, mientras que una filtración de 124.000 documentos al parecer mostró cómo Uber utilizaba su poder para infringir la ley y ejercer cabildeo secreto sobre los gobiernos. Uber argumenta que el trabajo a través de aplicaciones es fundamentalmente diferente del

trabajo de empleadxs y afirma que quiere trabajar para encontrar soluciones que apoyen a quienes trabajan a través de aplicaciones «sin limitar su independencia».^c Mientras tanto, en una declaración en respuesta a la filtración, Uber admitió «errores y pasos en falso», pero dijo que se había transformado desde 2017 bajo el liderazgo de su director ejecutivo actual.^d Uber también ha reconocido que tiene que cambiar sus prácticas para mejorar las condiciones de trabajo, aunque este compromiso parece limitarse a Europa.^e Aunque el ejemplo de Uber se utiliza mucho en este informe, y se trata solo de una empresa, dado su tamaño y dominio del mercado en tantos países, creemos que sus supuestas prácticas demuestran cómo la economía de plataformas está abierta a la monopolización por parte de grandes multinacionales con posibles efectos perjudiciales para lxs trabajadorxs.

b. En respuesta a preguntas de The Post, un portavoz de Uber dijo que, dado que lxs conductorxs pueden elegir libremente trabajar para distintos servicios de aplicaciones, es «fundamental que nos esforcemos por crear condiciones que retengan a lxs conductorxs en la plataforma». En un comunicado, una portavoz del cofundador de Uber, Travis Kalanick, dijo que él había ayudado a abrir camino a un nuevo modelo de negocio. «Para ello fue necesario cambiar el statu quo, ya que Uber se convirtió en un competidor serio en un sector en el que la competencia había estado históricamente proscrita. Como resultado natural y previsible, intereses industriales atrincherados de todo el mundo lucharon para impedir el tan necesario desarrollo de la industria del transporte». Ella no respondió a preguntas sobre el trato de Uber a lxs conductorxs, el negocio en Sudáfrica o el lanzamiento de los pagos en efectivo. Véase: MacMillan, D. (11/07/2022) «Uber promised South Africans better lives but knew drivers risked debt and danger.» The Washington Post. Disponible en: <https://www.washingtonpost.com/business/2022/07/11/uber-driver-south-africa-attacks/> (en inglés)

c. En declaraciones a The Guardian, el CEO de Flex, el grupo de cabildeo financiado por las empresas de plataformas, dijo: «El trabajo a través de aplicaciones es fundamentalmente diferente al trabajo tradicional de empleadxs, y esta es la razón por la que las personas recurren a él en primer lugar. No se trata solo de programar. También se trata de dónde y cómo trabajan las personas. [...] Creemos que hay una manera de apoyar a quienes trabajan a través de aplicaciones sin limitar su independencia y estamos ansiosos por trabajar con lxs responsables de la formulación de políticas, lxs líderxs comunitarixs y lxs trabajadorxs de todo el país para encontrar soluciones con visión de futuro». Véase: Chan, W. (11/03/2022) «Insidious and seductive: Uber funds new lobbying group to deny rights for gig workers.» The Guardian. Disponible en: <https://www.theguardian.com/news/2022/jul/10/uber-files-leak-reveals-global-lobbying-campaign> (en inglés)

d. Uber dijo: «No hemos justificado ni justificaremos comportamientos pasados que claramente no se ajustan a nuestros valores actuales. En cambio, pedimos a los ciudadanos que nos juzguen por lo que hemos hecho en los últimos cinco años y por lo que haremos en los próximos». Un portavoz de Uber añadió que las iniciativas de expansión de Uber fueron «dirigidas por más de cien líderxs en docenas de países de todo el mundo y en todo momento bajo la supervisión directa y con la plena aprobación de los grupos jurídicos, de políticas y de cumplimiento sólidos de Uber». The Guardian (11/07/2022) «Uber broke laws, duped police and secretly lobbied governments, leak reveals.» Disponible en: <https://www.theguardian.com/news/2022/jul/10/uber-files-leak-reveals-global-lobbying-campaign> (en inglés)

e. Con respecto a sus operaciones en Europa, Uber afirma que ha tenido «una mirada honesta respecto a cómo nuestra plataforma ha beneficiado a lxs trabajadorxs y, lo que es más importante, cómo no lo ha hecho» y se ha comprometido a cambiar, declarando: «Creemos que lxs trabajadorxs independientes de toda Europa se merecen algo mejor: un trabajo que les ofrezca oportunidades de ingresos flexibles y decentes cuando lo deseen, y protección y prestaciones cuando las necesiten». En 2021 publicaron un libro blanco, *A Better Deal*, en el que pedían a responsables de la formulación de políticas, empresas de plataformas y representantes sociales de toda Europa que se unieran para establecer una nueva norma para el trabajo de plataformas. Véase: <https://www.uber.com/newsroom/a-better-deal/> (en inglés)

Algunas empresas locales, como The Black Ride y Enshika en Ghana, ofrecen condiciones de trabajo un poco más favorables para lxs conductorxs. Enshika ofrece créditos subvencionados para combustible en lugares designados.²⁶¹ Black Ride paga por encima del salario mínimo, con una comisión fija por viaje de USD 0,16, y firmó un memorando de entendimiento con el Sindicato de Conductorxs en Línea de Ghana, que se registró en 2022.²⁶² En Bangladesh, LilyRide ofrece contratos de trabajo formales, mientras que Pathao cobra una comisión del 15 %, frente al 25 % de Uber.²⁶³ Sin embargo, estas pequeñas empresas locales a menudo luchan por una cuota de mercado frente a las grandes multinacionales.

Relatos simplistas sobre la autonomía económica de las mujeres

«Cuando hablamos de empoderamiento económico de las mujeres, debemos pensar en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado de las mujeres. La hipótesis de la CFI es que habrá más flexibilidad en términos de horarios. Sin embargo, debido al sistema de ganancias de la economía de plataformas, que implica que debes trabajar muchas horas para realmente ganar suficiente dinero, la flexibilidad se va por la borda».

Faith Lumonya, Akina Mama wa Afrika²⁶⁴

En 2017, Uber anunció que buscaba contratar a un millón de conductoras más en todo el mundo para 2020, incluso en Ghana²⁶⁵ y Nigeria,²⁶⁶ como medio para «empoderar económicamente» a las mujeres.²⁶⁷ La iniciativa se anunció por primera vez en alianza con ONU Mujeres en 2015, pero la ONU retiró su apoyo tras la campaña de movimientos feministas y sindicatos, que señalaron los numerosos casos de violencia sexual denunciados por conductoras y pasajeras, así como las malas condiciones de trabajo que soportan lxs conductorxs.²⁶⁸ Uber ha declarado

que se toma muy en serio todos los incidentes de agresión sexual y ha implementado medidas de seguridad adicionales, como la comprobación de los antecedentes de lxs conductorxs y otras políticas enfocadas en las supervivientes.^f La CFI, el brazo del sector privado del Grupo del Banco Mundial, también ha elogiado las plataformas de transporte privado de pasajers por su potencial de empoderamiento económico para las mujeres y se ha asociado con aplicaciones de transporte privado de pasajers y reparto a domicilio, como Pick Me y Uber, para seguir estudiando la cuestión.²⁶⁹ Aunque la CFI reconoce diversos obstáculos, como las normas sociales discriminatorias, y señala la necesidad de mejorar las medidas de seguridad para proteger a las personas de la violencia de género, presta poca atención a otras dimensiones del trabajo decente. Por ello, sus investigaciones han sido criticadas por desdibujar la línea que separa el cabildeo empresarial de la investigación.²⁷⁰ La CFI también ha invertido en varias aplicaciones de plataformas para apoyar su expansión en «mercados emergentes», a pesar de las huelgas constantes por parte de lxs trabajadorxs por la remuneración y las condiciones de trabajo. Esto incluye una inversión de USD 5 millones en la plataforma brasileña de mensajería por motocicleta, Loggi, en 2016, 20 millones de euros en Bolt, en 2021, así como la inversión en la expansión de la administración de flotas de Uber en el sur de África subsahariana.²⁷¹

De igual manera, British International Investment (BII), la institución de desarrollo financiero del Reino Unido, ha estado invirtiendo en empresas de plataformas como una forma de generar empleo en el sur global. La BII ha elaborado orientaciones voluntarias para los inversores en las que se destacan diversos riesgos que plantea el sector para el trabajo decente, y que incluyen algunos análisis de género.²⁷² Sin embargo, BII no impone ningún requisito obligatorio a las empresas de plataformas o a los intermediarios financieros en los que invierte para que lleven a cabo una diligencia debida en materia de derechos

f. Según los propios datos de Uber, en Estados Unidos se produjeron 998 agresiones sexuales, lo que incluye 141 denuncias de violación, en 2020. Véase: <https://edition.cnn.com/2022/06/30/tech/uber-safety-report/index.html> (en inglés) Uber publica desde 2018 un «Informe de seguridad» en Estados Unidos en un intento de mejorar la seguridad de conductorxs y pasajers allí, y se comprometió a sensibilizar a 100.000 conductorxs en India sobre la seguridad de las mujeres (véase: <https://www.uber.com/en-IN/newsroom/on-international-womens-day-uber-announces-gender-sensitisation-of-100000-drivers-by-end-2021/> disponible en inglés). En 2022, mujeres que afirmaban que habían sido agredidas sexualmente por conductorxs y que la empresa no había respondido de manera adecuada iniciaron acciones legales conjuntas contra Uber. Un portavoz de Uber respondió: «Las

agresiones sexuales son delitos terribles y nos tomamos en serio todas y cada una de las denuncias. No hay nada más importante que la seguridad, por lo que Uber ha creado nuevas funciones de seguridad, ha establecido políticas enfocadas en lxs supervivientes y ha sido más transparente en relación con los incidentes graves. Aunque no podemos hacer comentarios sobre litigios en curso, seguiremos si-tuan-do la seguridad en el centro de nuestro trabajo». Véase: Tidman, Z. (15/07/2022) «Uber sued by 550 women claiming they were sexually assaulted by drivers.» The Independent. Disponible en: <https://www.independent.co.uk/news/world/americas/uber-sexual-assault-san-francisco-b2122851.html> (en inglés)

humanos con perspectiva de género a fin de identificar posibles prácticas e impactos perjudiciales. Esto crea el riesgo de que BII esté invirtiendo en empresas que atentan contra la igualdad de género, socavando así los compromisos del gobierno británico al respecto.

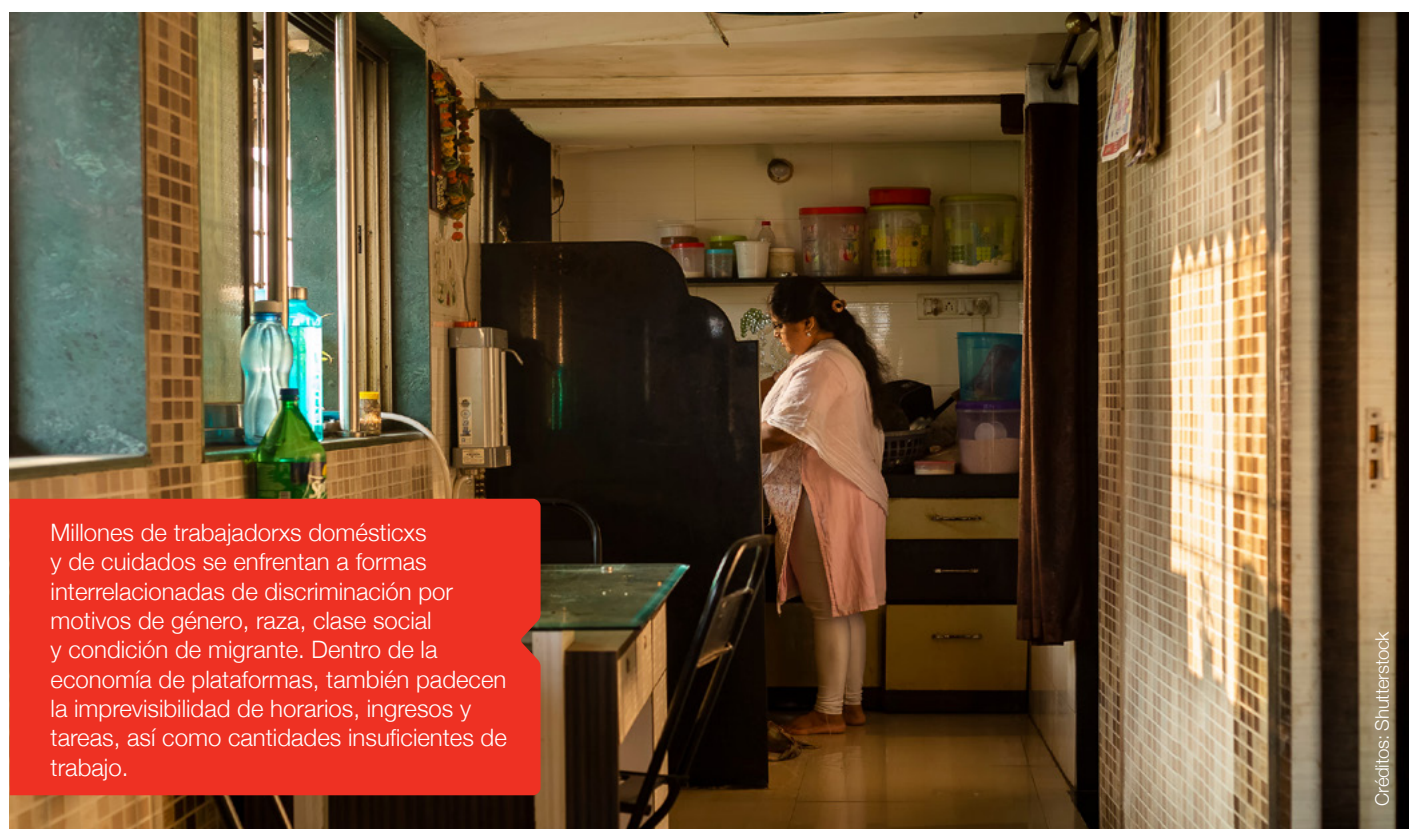
La evasión fiscal agrava las desigualdades de género

Algunas de las mayores aplicaciones multinacionales de transporte privado de pasajexs y reparto a domicilio han sido acusadas de evasión fiscal, lo que socava cualquier compromiso declarado con el empoderamiento económico de las mujeres. Por ejemplo, Bolt recibió una multa en Letonia de EUR 1,4 millones al parecer por no pagar su parte correspondiente de impuestos. Bolt presentó una apelación, declarando que había pagado lo que debía.⁹ Mientras tanto, según el International Consortium of Investigative Journalists (ICIJ) [Consortio Internacional de Periodistas de Investigación], Uber intentó ahorrarse millones de dólares desviando sus ganancias a través de paraísos fiscales. En un memorando filtrado en 2016, un empleado que ocupaba un cargo de alto nivel en Uber describía cómo, en Nigeria, la empresa había desviado la atención de las autoridades de sus

propias obligaciones fiscales hacia el cumplimiento de las obligaciones fiscales de sus conductorxs. En respuesta, Uber declaró que se compromete a cumplir la legislación fiscal donde sea que opere, y a apoyar a sus proveedorxs, socixs y conductorxs para que hagan lo mismo.^h Cada año, los países del sur global pierden unos USD 45.000 millones debido a la evasión y elusión fiscal de las empresas, lo que equivale a casi el 52 % de sus presupuestos de salud pública combinados.²⁷³ Esto merma de manera considerable los recursos de los que disponen los gobiernos para invertir en servicios públicos con perspectiva de género, como la salud, el agua y saneamiento, la educación y la atención a la primera infancia. Estos servicios son fundamentales para remediar las desigualdades de género y otras desigualdades interrelacionadas.

g. Véase: Err.ee (12/09/2022) «Bolt fined €1.4 million for tax evasion in Latvia.» Bolt, multado con EUR 1,4 millones por evasión fiscal en Letonia, apela la decisión, declarando que: «Todos los impuestos reclamados por la Administración Tributaria Estatal han sido pagados por Bolt. Existen diferencias de opinión sobre cómo debe calcularse exactamente el impuesto corporativo, teniendo en cuenta el acuerdo fiscal entre Estonia y Letonia. El recurso de apelación se ha presentado ante los tribunales para que aclaren la metodología aplicable». Disponible en: <https://news.err.ee/1608713044/bolt-fined-1-4-million-for-tax-evasion-in-latvia> (en inglés)

h. International Consortium of Investigative Journalists (11/07/2022) «Tax shuffle: Uber shifted scrutiny to drivers as it dodged tens of millions in taxes.» The Uber Files. Disponible en: <https://www.icij.org/investigations/uber-files/uber-tax-havens-dodge-drivers/> (en inglés)



Millones de trabajadorxs domésticxs y de cuidados se enfrentan a formas interrelacionadas de discriminación por motivos de género, raza, clase social y condición de migrante. Dentro de la economía de plataformas, también padecen la imprevisibilidad de horarios, ingresos y tareas, así como cantidades insuficientes de trabajo.

Créditos: Shutterstock

3.4 Estudio de caso 2: Trabajo doméstico y de cuidados

«Es una de las peores formas de empleo, pero en su mayoría realizado por trabajadorxs migrantes que no tienen otras opciones».

Rikta Krishnaswamy, All India Gig Workers' Union²⁷⁴

Lxs trabajadorxs domésticxs (en su inmensa mayoría mujeres, y muchas de ellas migrantes internas o internacionales) se enfrentan a algunas de las formas más duras de marginación y discriminación en el mundo laboral. Al igual que el trabajo de cuidados no remunerado, el trabajo doméstico y de cuidados profesional, que puede incluir cocinar, limpiar, arreglar jardines y cuidar niños, personas ancianas y enfermas, sigue estando muy infravalorado y mal remunerado. Lxs trabajadorxs domésticxs por lo general son invisibles y víctimas fáciles de explotación y abuso en los domicilios privados de sus empleadorxs, donde es difícil hacer cumplir la legislación laboral. En muchos países africanos, como Ghana²⁷⁵ y Kenia²⁷⁶, lxs trabajadorxs domésticxs trabajan muchas horas no especificadas, carecen de seguridad laboral, salarios fijos, períodos de descanso, vacaciones pagas o seguridad social, mientras que los abusos sexuales y el acoso son habituales.

Lxs trabajadorxs domésticxs se enfrentan a formas interrelacionadas de discriminación por motivos de raza, clase social y condición de migrante. Por ejemplo, el 90 % de los 10,5 millones de personas empleadas como trabajadorxs en Bangladesh son mujeres, normalmente de grupos marginados y con bajos ingresos.²⁷⁷ Se estima que hay 350.000 trabajadorxs domésticxs en Vietnam, muchos de los cuales son mujeres jóvenes que emigran desde las áreas rurales.²⁷⁸ Esta cifra aumenta a medida que la clase media del país, que crece rápidamente, impulsa la demanda.²⁷⁹ Brasil cuenta con 6,4 millones de trabajadorxs domésticxs, de lxs cuales el 93 % son mujeres y el 61 % son mujeres negras,²⁸⁰ que representan casi el 7 % de la población activa y el 18 % de las trabajadoras negras.²⁸¹ Mientras tanto, en Guatemala, el 92 % de lxs trabajadorxs domésticxs son mujeres, el 62 % de las cuales proceden de comunidades indígenas.²⁸² En Sudáfrica, el sector de cuidados domésticos emplea hasta el 6 % de la mano de obra. Aquí, el 91 % de lxs trabajadorxs domésticxs son personas negras y el resto son personas de

otras comunidades étnico-raciales tradicionalmente marginalizadas, lo que refleja el vínculo histórico *apartheid*-colonialista entre las familias blancas que emplean a mujeres negras para realizar el trabajo doméstico.²⁸³

Lxs trabajadorxs domésticxs se vieron especialmente afectadxs por la pandemia de COVID-19, tanto en términos de exposición a la infección como de pérdida de empleo. En Río de Janeiro, la primera muerte registrada por COVID-19 fue la de una empleada doméstica de 63 años que trabajaba para una mujer que dio positivo.²⁸⁴ Muchxs perdieron sus medios de vida bajo las medidas de confinamiento, incluso quienes trabajaban en el sector de la hostelería. En Kenia, esto ha provocado un aumento de trabajadorxs domésticxs que buscan oportunidades a través de las aplicaciones en línea.²⁸⁵ Más recientemente, la crisis del costo de la vida ha sido uno de los factores principales que han contribuido a que el 25 % de lxs trabajadorxs domésticxs encuestadxs en Sudáfrica y el 69 % en Kenia (muchxs de lxs cuales son el único sostén de la familia) pierdan su empleo entre 2021 y 2022.²⁸⁶ Estas estadísticas alarmantes ponen de manifiesto la existencia precaria de millones de mujeres que intentan ganarse la vida de esta manera.

Kenia



- En 2017, había aproximadamente 2 millones de trabajadorxs domésticxs en Kenia.²⁸⁷ Estos trabajadorxs se enfrentan a salarios bajos, largas jornadas laborales, precariedad, falta de acceso a la protección social y son objeto de abusos psicológicos y sexuales.²⁸⁸
- Las barreras y la discriminación basadas en la educación, la clase social, la religión y el idioma también limitan su capacidad para negociar derechos laborales.²⁸⁹
- Muchxs trabajadorxs domésticxs perdieron sus empleos durante la pandemia. Cuando los hoteles cerraron, el personal de limpieza y cuidadorxs buscaron oportunidades de trabajo en Internet.²⁹⁰
- Nanny911 afirma ser la mayor plataforma de Kenia y ofrece descripciones precisas de los puestos de trabajo que permiten tener claras las expectativas y las bases para las negociaciones entre las partes. Sweep South, una empresa sudafricana, se lanzó recientemente en Kenia, pero en noviembre de 2022 anunció que interrumpía sus operaciones allí.²⁹¹ Si bien afirma trabajar en pos de normas laborales decentes, solo fue calificada con una puntuación de 4 sobre 10 por FairWork.²⁹²



Sudáfrica



- Hasta el 6 % de la mano de obra está empleada en este sector,²⁹⁵ donde el 91 % de lxs trabajadorxs son negrxs y el resto son 'personas de color' y de otras comunidades étnico-raciales tradicionalmente marginalizadas.²⁹⁶
- Lxs trabajadorxs domésticxs suelen cobrar por debajo del salario mínimo vital²⁹⁷ a pesar de que el 83 % son el único sostén de la familia.²⁹⁸
- SweepSouth, fundada en 2012, es la mayor plataforma de trabajo doméstico esporádico. La empresa se ha comprometido con la seguridad de su personal y paga los datos móviles de lxs trabajadorxs. En 2020, lanzó un fondo COVID-19 para pagar a lxs trabajadorxs USD 32 a la semana. Sin embargo, lxs trabajadorxs están clasificadxs como contratistas independientes sin acceso a la seguridad social. También tienen que cubrir los gastos de transporte.²⁹⁹
- El proyecto We Care Digital Platform Cooperative [Cooperativa de la Plataforma Digital We Care], dirigido por el Centre for Transformative Regulation of Work [Centro de regulación transformadora del trabajo] de la universidad University of Western Cape, está organizando a 60 trabajadoras domésticas con el objetivo de mejorar su liderazgo y alfabetización digital y crear una plataforma cooperativa digital para el sector del cuidado doméstico dirigida por y para trabajadoras domésticas.³⁰⁰

Ghana



- Lxs trabajadorxs son, en su mayoría, migrantes con bajo nivel educativo procedentes de áreas rurales del país.²⁹³
- Trabajan muchas horas no especificadas, carecen de seguridad laboral, salarios fijos, periodos de descanso, vacaciones pagas o seguridad social. El acoso sexual es frecuente.²⁹⁴
- Son especialmente frecuentes las plataformas internacionales de trabajo doméstico, como la india HelperChoice, una empresa social con la «visión de acabar con la pobreza, el trabajo forzado, la explotación de lxs trabajadorxs y la trata de personas», y la estadounidense GreatAuPair, con 37.887 trabajadorxs registradxs en Ghana, que pueden fijar sus propios precios y expectativas salariales.
- Faltan datos sobre la calidad del trabajo generado y las experiencias de lxs trabajadorxs domésticxs que utilizan las plataformas, incluido si alguna cuenta con mecanismos de protección contra la violencia de género.



Brasil



- En Brasil hay 6,4 millones de trabajadorxs domésticxs, de los cuales el 93 % son mujeres y el 61 % son mujeres negras.³⁰¹ Esto representa el 6,7 % de la población activa, y el 17,9 % de las trabajadoras negras.³⁰²
- Lxs trabajadorxs domésticxs ganan un 60 % menos que los demás trabajadorxs y solo un tercio de ellos están formalizadxs. Casi el 70 % no tiene contrato de trabajo.³⁰³
- Lxs trabajadorxs domésticxs suelen ganar por debajo del salario mínimo y se han visto afectadxs en forma desproporcionada por la COVID-19.³⁰⁴
- Las plataformas que se enfocan en el trabajo doméstico incluyen plataformas de servicios generales (por ejemplo, Trigger y GetNinjas) y plataformas especializadas (por ejemplo, Parafuzo y Donamaid).³⁰⁵ Fue difícil obtener más información sobre estas plataformas.
- Dado que la mayoría de lxs trabajadorxs domésticxs son mujeres de comunidades marginadas, es probable que las aplicaciones de plataformas «intensifiquen este sector histórico de la mano de obra brasileña, con desigualdades de género».³⁰⁶





Guatemala



- El 92 % de lxs trabajadorxs domésticxs de Guatemala son mujeres y el 62 % también son indígenas.³⁰⁷ A menudo sufren violaciones de sus derechos y discriminación.
- Falta legislación que proteja a lxs trabajadorxs domésticxs, incluida la relativa al acoso sexual, así como también acceso a la atención sanitaria o a servicios de guardería.³⁰⁸
- Lxs informantes clave informaron que los salarios de lxs trabajadorxs suelen ser inferiores al mínimo establecido por la ley, y que además se les cobra una comisión durante los tres primeros meses de su empleo.³⁰⁹



Vietnam

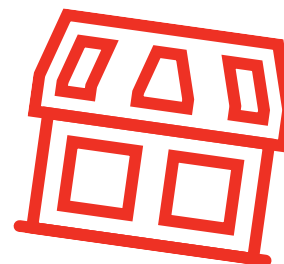


- Se calcula que hay 350.000 trabajadorxs domésticxs en Vietnam, la mayoría migrantes. La mayoría carece de contratos y está excluida en gran medida de los sistemas de seguridad social.³¹⁴
- El crecimiento rápido de la clase media impulsa la demanda. Su situación informal expone a estas personas a la explotación.³¹⁵
- Empresas vietnamitas de plataformas como BTaskee, GiupViecTot, Phu Viec Nhanh y JupViec ponen en contacto a trabajadorxs domésticxs con hogares urbanos. JupViec opera en 5 provincias con 3.000 trabajadorxs. Cobra una comisión de entre el 15 y 20 %. Lxs trabajadorxs tienen la opción de registrarse como empleadxs. Ofrece un seguro de responsabilidad civil y un seguro médico para lxs trabajadorxs con «alto nivel de desempeño».³¹⁶
- JupViec se ha asociado con la fundación Asia Foundation para elaborar un «libro de contabilidad digital» de datos personales e historial laboral con el fin de aumentar el poder de negociación y el acceso a la protección social de lxs trabajadorxs migrantes.³¹⁷

Bangladesh



- De los 10,5 millones de personas empleadas como trabajadorxs domésticxs en Bangladesh, el 90 % son mujeres, en general de grupos marginados y con bajos ingresos.³¹⁰ Se estima que el sector está valuado en unos USD 4.000 millones.³¹¹
- El trabajo doméstico se clasifica como empleo informal, sin garantía de remuneración ni horarios fijos. El número de mujeres que utilizan plataformas de trabajo doméstico y de cuidados oscila entre algunos cientos y miles.³¹²
- HelloTask es una plataforma que, según se informa, trata de garantizar que sus 2.000 trabajadorxs domésticxs (el 2 % de lxs cuales se identifican como personas con discapacidad) reciban una remuneración justa. Colabora con BRAC, Oxfam Bangladesh y el Banco Mundial para capacitar a más de 16.000 trabajadorxs domésticxs en materia de competencias de la industria y de sus derechos económicos, y ofrecerles puestos de trabajo a través de la aplicación. Contiene un número de emergencias al que las mujeres pueden llamar si se sienten amenazadas.³¹³
- La información sobre el proceso de contratación de trabajadorxs domésticxs, las políticas y las comisiones no están disponibles debido a la falta de transparencia de las plataformas.



Se ha prestado mucha menos atención a la economía de cuidados a través de plataformas que a la de transporte privado de pasajerxs y reparto a domicilio,³¹⁹ lo que refleja una vez más la devaluación del «trabajo de las mujeres», en especial cuando lo realizan mujeres negras, morenas, indígenas o migrantes (véase la figura 5). Por ello, fue difícil encontrar datos sobre el número de mujeres que se dedican a este tipo de trabajo en los países analizados en este estudio. El sector también es relativamente incipiente: su tamaño varía de un país a otro y, en general, sigue siendo relativamente pequeño en los países estudiados, aunque parece ser mayor en Europa y otros países «occidentalizados».³²⁰ Lxs informantes clave de Ghana y Kenia, por ejemplo, señalaron que la mayoría de lxs trabajadorxs domésticxs siguen recurriendo a medios más tradicionales para buscar empleo, como las recomendaciones de boca en boca o el uso de plataformas de redes sociales gratuitas, como WhatsApp y Facebook. Sin embargo, se espera que los sectores del trabajo doméstico y de cuidados crezcan a la luz del envejecimiento de la población, aumentando las necesidades de cuidado a largo plazo, mientras que las desigualdades arraigadas dentro de los países y entre ellos y la ausencia de oportunidades alternativas de generación de ingresos impliquen que muchas mujeres sigan buscando un medio de vida de esta forma. Lxs proveedorxs de servicios desempeñan una función cada vez más importante, ya que la cantidad de plataformas digitales de trabajo en el sector se ha multiplicado por ocho en todo el mundo, pasando de 28 plataformas en 2010 a 224 plataformas en 2020.³²¹

En un estudio realizado por el instituto Overseas Development Institute sobre las trabajadoras por encargo de las plataformas de trabajo localizado en Kenia y Sudáfrica, en particular las empleadas domésticas, la mayoría acogió con satisfacción el desarrollo profesional y de competencias que sentían que habían obtenido al trabajar a través de plataformas, lo que aumentaba su sentido de la dignidad como trabajadoras. También expresaron opiniones positivas respecto al aumento de los conocimientos adquiridos sobre cómo fijar un precio más justo para ellas mismas, junto con más oportunidades de *marketing* y creación de red de contactos que les permitían llegar a nuevxs clientxs potenciales.³²²

Replicación de injusticias

Sin embargo, es probable que muchos de los retos a los que se enfrentan las mujeres en el sector del trabajo doméstico tradicional se repitan en el mundo del trabajo esporádico. Al igual que ocurre con los servicios de transporte privado de pasajerxs y reparto a domicilio, la mayoría de lxs trabajadorxs domésticxs por encargo se clasifican como contratistas independientes, por lo que se les priva de derechos, protecciones y prestaciones de los que podrían gozar como empleadxs. Una vez más, «las apariencias de empresa e independencia que pregonan la economía de plataformas a menudo ocultan la erosión de los derechos laborales y del bienestar que sustentan su modelo de negocio». Las investigaciones realizadas en India, Sudáfrica y Filipinas revelan cómo esta práctica ha provocado un deterioro de los logros conseguidos con tanto esfuerzo en el sector del trabajo doméstico, dominado por las mujeres».³²³

Lxs trabajadorxs domésticxs por encargo se enfrentan a menudo a la imprevisibilidad de horarios e ingresos, a cantidades de trabajo insuficientes y a la falta de constancia en las tareas que se espera que realicen, todo lo cual puede generar estrés e incertidumbre. Se han encontrado con más trabajo o con un trabajo diferente al descrito al aceptar el encargo, lo que requiere más tiempo para completarlo y no se corresponde con el precio acordado. Esto significa que «lxs trabajadorxs se adaptan constantemente a los encargos de trabajo disponibles, trabajan muchas horas para realizar las tareas encomendadas, pero también esperan para saber cuándo estará disponible el siguiente trabajo».³²⁴ Al igual que ocurre con el transporte privado de pasajerxs y el reparto a domicilio, lxs trabajadorxs domésticxs y de cuidados también se ven sometidxs a una mayor presión a través de los sistemas de valoración de lxs clientxs.³²⁵ A lxs trabajadorxs mejor valoradxs se les asignan más trabajos, mientras que las valoraciones bajas pueden llevar a las empresas de plataformas a «desactivar» a lxs trabajadorxs de sus aplicaciones. «La amenaza tácita constante de la desactivación [...] reduce el poder y la acción de esxs trabajadorxs—afirmó Fairwork—no saben si, mañana cuando se levanten, habrán perdido sus medios de vida».³²⁶ Sin embargo, lxs trabajadorxs rara vez pueden valorar a lxs clientxs, lo que exacerba las asimetrías de poder y deja el sistema abierto a los abusos.³²⁷

«Nos preocupa que estas aplicaciones estén deshaciendo todos los avances por los que tanto hemos luchado [...] el que sea digital no significa que la batalla por nuestros derechos haya cambiado».

Gloria Kente, antigua trabajadora doméstica que ahora es organizadora del South African Domestic and Service Allied Workers Union [Sindicato Sudafricano de Trabajadorxs Domésticxs y de Servicios Afines]³²⁸

En Sudáfrica, la plataforma de trabajo doméstico dominante es SweepSouth. La empresa se expandió a Nigeria y Kenia, aunque anunció que interrumpía sus operaciones en noviembre de 2022 debido a la inestabilidad del clima económico global.³²⁹ La empresa se ha comprometido a mejorar las condiciones de sus trabajadorxs, como la seguridad laboral, y a pagar sus costos de datos móviles.³³⁰ Las medidas de seguridad incluyen la verificación de los datos de pago, un sistema de valoración bidireccional y seguimiento cuando lxs trabajadorxs dan a lxs clientxs una valoración baja. SweepSouth también cuenta con un equipo de apoyo, una línea de emergencia, una plataforma de mensajería de respuesta rápida y grupos de comunicación de trabajadorxs para ayudar a responder a incidentes de violencia de género. En 2020, cuando la pandemia de COVID-19 redujo la demanda de servicios domésticos, SweepSouth pagó a sus trabajadorxs 450 rands sudafricanos por semana (unos USD 32) para cubrir los gastos básicos de manutención.³³¹ Sin embargo, aunque algunos trabajadorxs valoran la flexibilidad y autonomía que les otorga la aplicación,³³² la empresa sigue clasificándolos como contratistas independientes. Lxs trabajadorxs también deben pagar sus propios gastos de transporte. En Sudáfrica, estos pueden ser equivalentes al 10 % de los ingresos mensuales de lxs trabajadorxs domésticxs.³³³ A pesar de incidir por el salario mínimo, un estudio reciente con 10 trabajadorxs de SweepSouth reveló que los salarios que percibían a través de la plataforma eran «insuficientes para mantener una calidad de vida», mientras que «la falta de control sobre el tiempo de trabajo, la ausencia de representación sindical y de poder de negociación colectiva, y la inexistencia de prestaciones sociales afectan las condiciones laborales de lxs trabajadorxs domésticxs».³³⁴ Aunque el estudio es pequeño y no

se puede suponer que los hallazgos representen las experiencias de todos lxs trabajadorxs de la plataforma, sigue suscitando preocupación por las condiciones de trabajo.ⁱ

«Les agradezco por crear estos puestos de trabajo. Pero tenemos miedo de quejarnos y de perder el trabajo».

Naledi, una empleada de limpieza zimbabuense en Sudáfrica³³⁵

En Brasil, hay varias aplicaciones de plataformas que ofrecen toda una gama de servicios, entre los que se incluye el trabajo doméstico. Entre ellas se encuentran Trigger, Parafuzo y Donamaid12, además de grandes plataformas como GetNinjas. Aunque, como en todas partes, la información sobre este sector es escasa; Fairwork Brasil señala que está integrado principalmente por mujeres de comunidades vulnerables, lo que significa que es probable que «se intensifiquen las desigualdades de género en este sector histórico de la mano de obra brasileña».³³⁶ Por ejemplo, GenNinjas obtuvo una puntuación de cero en las calificaciones de Fairwork para 2021, que evalúa a las empresas de plataformas en cuanto a salario justo, condiciones justas, contratos justos, gestión justa y representación justa.³³⁷

Hay muy poca información disponible sobre la plataforma digital que ofrece servicios domésticos y de cuidados en Guatemala. Sin embargo, aunque no pudimos corroborar las reflexiones de lxs informantes clave de la sociedad civil entrevistadxs para este estudio, afirmaron que lxs trabajadorxs domésticxs de las plataformas digitales sufren cantidades problemáticas de discriminación y acoso. Sus salarios suelen ser inferiores al mínimo establecido por la ley, y además se les pueden cobrar comisiones altas durante los tres primeros meses de su empleo, equivalentes a la remuneración de un mes. Según se informa, lxs empleadorxs también penalizan a las empleadas domésticas por tener que ocuparse de sus propias tareas domésticas, obligándolas a trabajar sin descanso ni comida.³³⁸

i. Nos pusimos en contacto con SweepSouth para que respondan a los hallazgos, pero no lo hicieron.

Iniciativas que promueven el trabajo decente para lxs trabajadorxs domésticxs de plataformas

Resulta alentador que varias iniciativas traten de contrarrestar el carácter explotador del trabajo doméstico en general y del trabajo adquirido mediante aplicaciones en particular.

Bangladesh: En agosto de 2021, HelloTask contaba con 2.000 trabajadoras domésticas activas en su plataforma, de las cuales el 2 % se identifican como discapacitadas. HelloTask trata de promover trabajo decente para lxs trabajadorxs domésticxs, entre otras cosas mediante la mejora de habilidades y la profesionalización de lxs trabajadorxs. Colabora con BRAC, Oxfam Bangladesh y el Banco Mundial para capacitar a más de 16.000 trabajadorxs domésticxs en materia de competencias de la industria y de sus derechos económicos, tras lo cual reciben una certificación de la Autoridad Nacional de Desarrollo de Competencias de Bangladesh.³³⁹ La aplicación tiene un sistema de valoración bidireccional y anima a lxs trabajadorxs que sufren abusos a llamar a la policía o a ponerse en contacto con la empresa. Sin embargo, lxs trabajadorxs de HelloTask están clasificadxs como autónomxs³⁴⁰ y no está claro si ganan un salario digno.

Vietnam: JupViec ofrece seguros de responsabilidad civil y seguro médico a sus trabajadorxs, pero solo a los que clasifica como de «alto nivel de desempeño». Se ha asociado con la fundación Asia Foundation para mejorar el poder de negociación de lxs trabajadorxs migrantes y su acceso a la seguridad social mediante la creación de «libros de contabilidad digitales». Estos permiten a lxs trabajadorxs almacenar y acceder a registros de certificados de capacitación, experiencia laboral y otros documentos formales. Las personas migrantes de comunidades rurales pobres por lo general carecen de esa documentación, que puede ser necesaria para acceder a algunas formas de protección social.³⁴¹

Ghana: HelperChoice es una «empresa emergente de impacto social» con sede en Hong Kong que se enfoca sobre todo en las mujeres que emigran al extranjero para realizar trabajos domésticos. Afirma que se dedica a erradicar las comisiones de asignación y la trata de seres humanos con fines de trabajos forzados.³⁴² En 2017 se asoció con la OIT en una iniciativa para hacer frente a las

tarifas de contratación ilegales que se cobran a lxs trabajadorxs domésticxs en Hong Kong.³⁴³ Sin embargo, no se dispone de información sobre las condiciones salariales y laborales de sus trabajadorxs domésticxs.³⁴⁴

3.5 Estudio de caso 3: La plataforma del sector de la belleza

El sector de la belleza es otro sector muy feminizado que se caracteriza por los salarios bajos, las jornadas laborales largas, la escasa seguridad en el lugar de trabajo y un alto grado de informalidad.³⁴⁵ Lxs trabajadorxs del sector de la belleza, junto con lxs cuidadorxs y los empleadxs domésticxs, también se vieron especialmente afectadxs por la pérdida de sus medios de vida durante la pandemia, debido al contacto personal que requiere su trabajo.³⁴⁶

Los datos sobre los números y las condiciones laborales de las mujeres que prestan servicios de belleza (como peluquería, manicuría, pedicura, tratamientos faciales y masajes) a través de plataformas digitales fueron bastante difíciles de encontrar en todos los países donde se llevó a cabo este estudio. Esto parece deberse a que el sector sigue siendo pequeño y, en algunos de los países que analizamos, prácticamente inexistente. En Ghana y Kenia, por ejemplo, no pudimos identificar ninguna plataforma de trabajos de belleza, y las personas encuestadas comentaron que las mujeres anuncian estos servicios principalmente de boca en boca, o a través de plataformas de redes sociales gratuitas, como Instagram y Facebook.³⁴⁷ Del mismo modo, en Guatemala y Brasil encontramos muy poca información, por no decir ninguna, sobre el sector de la belleza en plataformas. En África, la plataforma de trabajo doméstico SweepSouth se está introduciendo en los servicios de belleza, también en Sudáfrica.³⁴⁸ Prim-U es otra plataforma de belleza que opera en Sudáfrica y que pone en contacto a unos 300 trabajadorxs del sector de la belleza con más de 1.000 clientxs a domicilio, así como con oportunidades de empleo en salones de belleza y spas.³⁴⁹ Los precios se ajustan a los estándares del sector, que están apenas por encima del salario mínimo, e incluyen las propinas. No se dispone de información sobre la comisión que pagan lxs trabajadorxs ni sobre quién paga los gastos de transporte.

Cerca de un millón de mujeres trabajan en servicios de belleza en Bangladesh,³⁵⁰ el gobierno recientemente lo ha reconocido como sector industrial oficial.³⁵¹ Sin embargo, se desconoce el número de trabajadoras que utilizan aplicaciones de plataformas. Entre las aplicaciones de servicios de belleza más populares están Romoni³⁵² y Sheba, que ofrecen una amplia gama de servicios domésticos, entre los que se incluye limpieza y servicios de belleza. Sheba cuenta con más de 15.000 trabajadorxs, pero los datos desglosados por sector y sexo no se encuentran disponibles.³⁵³ Se desconocen tanto las condiciones que experimentan las mujeres en las plataformas como una información más amplia sobre sus políticas y prácticas.

Al igual que las trabajadoras domésticas de la economía de plataformas, algunas mujeres que trabajan en el sector de la belleza mediante aplicaciones informan que valoran las oportunidades de capacitación y profesionalización. Una trabajadora de Nairobi comenta: «He aprendido mucho. Por ejemplo, cuando te piden un presupuesto, te preguntan: “¿Cuánto vas a cobrar por el transporte? ¿Cuánto vas a cobrar por tu trabajo?” Esas son algunas de las cosas en las que una no piensa cuando presta un servicio».³⁵⁴

Por otra parte, de la bibliografía disponible se desprende que los salarios bajos y los acuerdos laborales informales a los que se enfrentan las mujeres en el sector tradicional se reproducen en el trabajo de plataformas, con retos adicionales basados en los sistemas de gestión de las aplicaciones. Por ejemplo, en la India, aunque las plataformas pueden contribuir a la profesionalización del trabajo de belleza,³⁵⁵ las trabajadoras se han organizado contra los costos de comisión elevados, las prácticas perjudiciales de gestión de la mano de obra, la falta de control sobre las horas de trabajo y la necesidad de contar con mecanismos eficaces para efectuar reclamos y de líneas telefónicas de ayuda para garantizar una mejor seguridad de las trabajadoras.³⁵⁶ Afirman que han sido «forzadas a mantener tasas de cancelación bajas, tasas de aceptación altas y a seguir sistemas de objetivos asignados unilateralmente a través de diferentes formas de mecanismos de control algorítmico y de gestión, todo lo cual contribuye a restringir la capacidad de las mujeres para estructurar su trabajo remunerado combinándolo con cargas importantes de cuidados no remunerados».³⁵⁷

Se ha descubierto que las empresas obligan a lxs trabajadorxs a comprarles equipos y productos a precios fijados de manera unilateral, y que les exigen asistir a sesiones de capacitación largas si sus valoraciones caen por debajo de un nivel determinado. Por ello, lxs trabajadorxs incurren en gastos adicionales y padecen estrés por tener que compaginar esta capacitación con sus obligaciones de trabajo remunerado y las de trabajo de cuidados no remunerado.³⁵⁸ En Bangladesh, dado que los servicios de belleza son uno de los pocos sectores dominados por pequeñas y medianas empresas propiedad de mujeres, donde los salones de belleza son espacios bastante seguros y exclusivos para mujeres, es probable que las mujeres que trabajan a domicilio para lxs clientxs a través de grandes plataformas centralizadas y gestionadas por hombres tengan una experiencia muy diferente, que puede incluir sentimientos de aislamiento, así como encontrarse ante un mayor riesgo potencial de violencia de género.³⁵⁹



Kenia

- Lxs clientxs prefieren acceder a los servicios de belleza mediante recomendaciones de boca en boca o a través de plataformas de redes sociales gratuitas, como Instagram, Facebook y WhatsApp.³⁶⁰
- Lynk era antes la aplicación de referencia para servicios de belleza (y domésticos), pero cerró debido al tamaño reducido del mercado.³⁶¹
- SweepSouth, plataforma enfocada en servicios domésticos y de cuidados que se aventura en el sector de la belleza,³⁶² se expandió recientemente a Kenia, pero desde entonces ha dejado de operar allí.

Sudáfrica

- El sector de la belleza estaba valuado en USD 3.500 millones en 2018 y se prevé que alcance un valor de USD 6.160 millones en 2024.³⁶³
- Lxs trabajadorxs suelen utilizar las plataformas de redes sociales para promocionar sus servicios a través del boca en boca.
- Prim-U es una plataforma que pone en contacto a unos 300 trabajadorxs del sector de belleza con clientxs a domicilio y con oportunidades de empleo en salones y spas. La aplicación monetiza su servicio a través de comisiones.³⁶⁴ Los precios se ajustan a los estándares del sector e incluyen propinas. El salario es apenas superior al salario mínimo. No está claro quién paga los gastos de transporte.
- Dyme se fundó en 2018 y cuenta con unos 350 trabajadorxs. Dispone de una lista de precios fijos para los servicios de belleza establecidos según las normas del sector. Esto significa que lxs trabajadorxs autónomxs ya no controlan los precios, pero se lxs sigue considerando contratistas independientes. Las comisiones se fijan en un 20 %.³⁶⁵
- No hemos podido obtener información sobre las condiciones de lxs trabajadorxs por encargo que utilizan estas aplicaciones.

Guatemala

- Lxs informantes clave afirmaron que la mayoría de las trabajadoras por encargo pertenecen a las áreas de ventas y servicios de belleza.³⁶⁶
- Las personas entrevistadas declararon que sus salarios suelen ser inferiores al mínimo establecido por la ley, y que además a lxs trabajadorxs se les cobra una comisión durante los tres primeros meses de su empleo.
- El miedo al acoso y al abuso ha llevado a las trabajadoras por encargo que ofrecen servicios de belleza, que suelen ser contratistas independientes, a trabajar solo con personas que conocen o que les recomiendan.³⁶⁷

Bangladesh

- Alrededor de un millón de mujeres trabajan en el sector de los servicios de belleza en Bangladesh, lo que representa el 18 % de las mujeres trabajadoras.³⁶⁸
- Se desconoce el número de trabajadoras que utilizan aplicaciones de plataformas del sector de belleza.
- Romoni ofrece servicios de belleza y cuenta con más de 500 trabajadorxs registradxs.³⁶⁹ Sheba.xyz ofrece una gama de servicios que incluye personal de limpieza y esteticistas. Cuenta con unos 15.000 trabajadorxs.³⁷⁰
- Se desconocen las políticas y las prácticas de las plataformas, así como las condiciones de lxs trabajadorxs.

4. Marcos legislativos y desarrollos

«No basta con hablar de los derechos digitales de las mujeres. Necesitamos una economía feminista para abordar las estructuras de desigualdad entre clases y entre países en el paradigma emergente de los datos y la IA».

Participante en la consulta regional de Asia y el Pacífico para la Carta de Reivindicaciones Feministas del Sur Global³⁷¹

Todos los países y regiones incluidos en este estudio cuentan con estrategias enfocadas en aprovechar las oportunidades de la digitalización que abordan el género en diversos grados. Por ejemplo, el Plan Maestro Digital 2025 de la ASEAN (aplicable a Vietnam) menciona el género una vez, y a las

mujeres una vez, en relación con el avance de las competencias digitales en el lugar de trabajo.³⁷² El último borrador disponible de la Estrategia Económica Digital de Kenia contiene capítulos dedicados a las mujeres, así como a la juventud, los grupos minoritarios y marginados y a las personas con discapacidad.³⁷³ Sin embargo, a excepción de una mención breve de la promoción de prácticas laborales justas en las plataformas de trabajo en línea, la atención se enfoca fundamentalmente en el desarrollo de las competencias digitales y en salvar la brecha digital. Aunque estas estrategias son importantes, no abordarán los déficits de trabajo decente que prevalecen en el trabajo de plataformas localizado, provocados por lagunas

Figura 7: Elementos del trabajo decente aplicables a todxs lxs trabajadorxs de plataformas, independientemente de su situación contractual.

Todos los países que participaron de este estudio también se han comprometido a alcanzar los

Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluido el Objetivo 5 sobre igualdad de género, y el Objetivo 8 sobre trabajo decente para todxs, y son parte de otros marcos vinculantes de derechos humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Principios fundamentales y derechos de trabajo

- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Eliminación de la discriminación
- Eliminación del trabajo forzado
- Abolición efectiva del trabajo infantil

Normas de trabajo en otros instrumentos de la OIT de aplicación general

- Seguridad y salud ocupacional
- Seguridad social
- Políticas de creación de empleo
- Acceso a inspección laboral

Normas de trabajo en otros instrumentos de la OIT pertinentes al trabajo de plataformas

- Sistemas de pagos
- Resolución justa
- Acceso a datos y privacidad
- Términos y condiciones claros
- Movilidad profesional
- Acceso a resolución de conflictos

Derechos de autor: elaboración de la OIT

normativas y marcos legislativos mal aplicados. Estas lagunas persisten a pesar de que todos los países analizados han ratificado la mayoría de los convenios fundamentales de la OIT.³⁷⁴ Los gobiernos están legalmente obligados a extender el alcance de estos derechos a todxs lxs trabajadorxs, independientemente de su situación contractual, lo que incluye a quienes trabajan a través de plataformas de trabajo localizado. Entre ellos figuran 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 (véase la figura 7).³⁷⁵

Lamentablemente, pocos de los países analizados han ratificado el Convenio 189 (C189), que amplía derechos fundamentales como las vacaciones pagas, el salario mínimo o los contratos de trabajo para las trabajadoras y lxs trabajadorxs domésticxs,³⁷⁶ o el Convenio 190 (C190) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (véase

la figura 8). Solo Sudáfrica ha ratificado ambos, mientras que Brasil ha ratificado el C189 de la OIT. Estos convenios históricos son especialmente pertinentes para las trabajadoras por encargo en los sectores cubiertos por este informe, y se adoptaron tras una campaña sostenida de los sindicatos, las organizaciones de trabajadorxs y sus aliadxs en la sociedad civil en general.³⁷⁷ Estos grupos siguen ejerciendo un cabildeo fuerte para que sus gobiernos nacionales ratifiquen y apliquen de manera urgente los convenios, también en Kenia.³⁷⁸

Además, no está claro cómo los derechos laborales y los marcos de protección social existentes se aplican a lxs trabajadorxs por encargo.³⁷⁹ Por ello, muchos de los litigios de lxs trabajadorxs contra las empresas de plataformas giran en torno a la cuestión crítica de ser reconocidxs como empleadxs para poder garantizar esos derechos. Sin embargo, los procedimientos judiciales suelen ser costosos, largos y enfrentan a lxs trabajadorxs con empresas poderosas. Mientras tanto, lo que se requiere para que las empresas



Activistas presentan una petición al Ministerio de Trabajo de Guatemala pidiéndole que apoye la ratificación del Convenio 189 de la OIT para proteger los derechos de las trabajadoras domésticas. Estas protecciones deben extenderse a lxs trabajadorxs domésticxs que participan en la economía de plataformas.

identifiquen y aborden los efectos perjudiciales de sus prácticas sobre los derechos humanos de las mujeres en sus cadenas de valor, tal y como exigen los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en gran medida no existe o es inadecuado, incluso en los países donde están registradas las empresas multinacionales.³⁸⁰

De los países analizados, Brasil es el único que cuenta con legislación específica sobre la economía de plataformas. A pesar del deterioro alarmante de los derechos laborales que ha sucedido recientemente, a raíz del confinamiento provocado por la COVID, cuando se reconoció a lxs repartidorxs y conductorxs como proveedorxs de servicios esenciales, el gobierno introdujo la Ley 14297 (2022). La ley define los derechos de lxs trabajadorxs de reparto por encargo durante la pandemia y obliga a las plataformas a proporcionar seguro por accidentes, indemnización por daños y perjuicios y ayuda económica durante 15 días a lxs trabajadorxs diagnosticadxs con COVID-19.³⁸¹ Aunque establece derechos importantes para lxs trabajadorxs, la Ley 14297 tiene un alcance limitado y enfrenta problemas de aplicación. Resulta alentador que haya indicios en la legislación laboral brasileña de que lxs trabajadorxs por encargo deberían clasificarse como empleadxs, y se están debatiendo varios proyectos de ley que tratan este asunto.³⁸² El Gobierno también tiene previsto extender el alcance de la protección social a lxs conductorxs de plataformas digitales, dándoles acceso no solo a prestaciones por enfermedad, maternidad y discapacidad, sino también a pensiones.³⁸³

Aunque la Ley de Trabajo de Bangladesh enumera algunas formas de trabajo que entran dentro de la economía informal (por ejemplo, «trabajadorxs estacionales, temporarixs y permanentes»), lo que en teoría da derecho a dichos trabajadorxs a cierto grado de protección, no está claro si lxs trabajadorxs por encargo están incluidxs.³⁸⁴ La Directriz sobre servicios de transporte compartido de Bangladesh (2017) busca regular mejor el sector, por ejemplo exigiendo a lxs conductorxs que obtengan certificados para operar. Sin embargo, no contiene ninguna estipulación relativa a los derechos de lxs trabajadorxs.³⁸⁵ En Vietnam, los Códigos Laborales (2012 y 2019) regulan los contratos de trabajo de lxs empleadxs domésticxs y aclaran las obligaciones de empleadorxs y trabajadorxs. Sin embargo, la aplicación de los Códigos sigue siendo ineficiente y

no garantiza el acceso de lxs trabajadorxs domésticxs a la protección social. Además, como las empresas de plataformas no reconocen a lxs trabajadorxs domésticxs como empleadxs, sigue sin estar claro cómo se aplican estos Códigos.³⁸⁶

Resulta alentador que en Kenia el gobierno esté hablando con los sindicatos, entre ellos, el Sindicato de Trabajadorxs del Transporte de Kenia (TWUK), sobre la prestación de asistencia sanitaria universal a lxs trabajadorxs del sector informal. TWUK aprovecha esta oportunidad para intentar garantizar que se incluya a lxs trabajadorxs por encargo en el sistema de seguridad social.³⁸⁷ En este caso, la Ley del Fondo Nacional de Seguridad Social de 2013 (2013) ofrece cierto grado de protección social basada en los aportes a todos lxs trabajadorxs, ya sean formales o informales, incluida una pensión.³⁸⁸ La Ley de Empleo de Kenia (2007) también establece algunas protecciones para lxs trabajadorxs domésticxs y del sector informal, como licencias pagas por enfermedad, por maternidad o paternidad y vacaciones; salarios mínimos y períodos mínimos de descanso.³⁸⁹

Otros países cuentan con legislación que, al menos en la teoría, ofrece cierta protección a lxs trabajadorxs del sector informal, incluidxs los de la economía de plataformas. Por ejemplo, en 2022 Sudáfrica introdujo un Código de buenas prácticas sobre la prevención y eliminación del acoso en el lugar de trabajo para apoyar su aplicación del Convenio C190 de la OIT,³⁹⁰ que se extiende al sector informal. La Ley sobre Seguro de Desempleo sudafricana también reconoce el derecho de las trabajadoras domésticas a percibir una prestación por maternidad. Sin embargo, la ley excluye a lxs trabajadorxs extranjeroxs contratistas y a las personas empleadas menos de 24 horas al mes por unx únicx empleadx. Es probable que esto afecte a muchxs trabajadorxs domésticxs, entre ellxs lxs contratadxs a través de plataformas, dado que pueden trabajar en varios lugares durante períodos breves.³⁹¹ Como observa Fairwork «los derechos de lxs trabajadorxs fueron concebidos para empleadxs “estándar”, como trabajadorxs de fábricas u oficinas, que trabajan horas fijas en lugares de trabajo donde se pueden hacer cumplir sus derechos. Pero esto solo es posible hasta cierto punto, y con gran dificultad, en el contexto del trabajo de plataformas. Incluso los derechos que sí se extienden a lxs contratistas independientes, como determinados derechos de lxs trabajadorxs domésticxs, son difíciles de aplicar por parte de las instituciones existentes a una mano de obra dispersa».³⁹²

En su Constitución Política, Guatemala reconoce el derecho al salario mínimo, la libertad de asociación, la negociación colectiva, así como el derecho a la huelga y a gozar de protección contra el despido improcedente, junto con otros 15 instrumentos nacionales que abarcan la protección por enfermedad y maternidad.³⁹³ Sin embargo, tanto aquí como en otros lugares, la clasificación de lxs trabajadorxs por encargo como contratistas independientes no encaja en las leyes laborales tradicionales, y faltan disposiciones específicas para proteger a lxs trabajadorxs por encargo. Además, el cumplimiento de la legislación laboral sigue siendo ineficiente y el país está clasificado entre los diez peores del mundo para lxs trabajadorxs, debido al nivel alto de violencia contra lxs sindicalistas y a su clima de miedo e impunidad.³⁹⁴

Avances a nivel global

«Los Estados tienen el deber de respetar, proteger y promover los derechos humanos de las mujeres, adoptando medidas jurídicas, institucionales, políticas y de programación adecuadas a la transición digital».

Carta de Reivindicaciones Feministas del Sur Global³⁹⁵

Varias iniciativas legislativas a nivel global intentan garantizar una mayor protección de los derechos de lxs trabajadorxs de la economía de plataformas. La **Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo**, adoptada en la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, insta a los Estados miembros de la OIT a promover el trabajo decente para todos 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».³⁹⁶ En octubre de 2022, la OIT convocó una reunión de expertxs globales de organizaciones de trabajadorxs, gobiernos y empresas de plataformas para debatir cómo progresar en cuanto al trabajo decente en la economía de plataformas, incluso mediante la posibilidad de una nueva Norma de la OIT.³⁹⁷

En la «Cumbre del Futuro», que se celebrará en septiembre de 2024, se acordará un **Pacto Digital Global de las Naciones Unidas**. En él se «esbozarán principios conjuntos para un futuro digital abierto, libre y seguro para todos», que abarcarán

cuestiones como la conectividad digital, el derechos a los datos y la promoción del patrimonio digital como bien público.³⁹⁸ Como paso previo, una coalición de redes feministas del sur global ha publicado una **Carta de Reivindicaciones Feministas**, en la que se pide que el Pacto gire en torno a la igualdad de género y aborde tres peticiones fundamentales: la responsabilidad de los Estados y las empresas de proteger los derechos humanos de las mujeres en la era digital; un nuevo contrato social global para una transición digital socialmente justa; y la garantía de que los recursos de internet y de datos sean reconocidos y tratados como bienes comunes a los que todos puedan acceder por igual.³⁹⁹ Del mismo modo, como parte del Foro Generación Igualdad (una iniciativa convocada por ONU Mujeres con el objetivo de impulsar el progreso hacia el logro de los compromisos de igualdad de género de los ODS), la Coalición para la Acción sobre Tecnología e Innovación para la Igualdad de Género⁴⁰⁰ ha instado a que el Pacto Digital Global reconozca cómo las tecnologías digitales, incluidas las aplicaciones de plataformas, pueden reproducir las desigualdades basadas en el género y otras identidades que se entrecruzan.⁴⁰¹ Y, por primera vez, la **Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer** abordó en su 67.ª sesión (CSW67), en marzo de 2023, las repercusiones de la innovación y el cambio tecnológicos en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Sus conclusiones acordadas exigen a los Estados miembros de la ONU que den prioridad a las normas de la OIT que promueven el derecho de las mujeres a un trabajo decente, a crear puestos de trabajo de calidad en la economía de plataformas y a garantizar la igualdad salarial y el acceso a la protección social.⁴⁰² En este sentido, la **Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe** reconoció cómo se interrelacionan la economía digital, el trabajo decente y el trabajo de cuidados no remunerado, e hizo un llamamiento a diseñar sistemas integrales de cuidados universales que promuevan una mayor inclusión digital de las mujeres.⁴⁰³

Recuadro 5: Avances legislativos en otros lugares

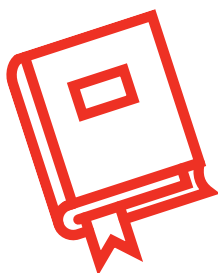
Se observan avances legislativos alentadores en países de todo el mundo. El activismo de lxs trabajadorxs está haciendo que los gobiernos sean cada vez más conscientes del déficit de trabajo decente en la economía de plataformas, y están desarrollando formas de extender el alcance de las leyes y protecciones laborales a este ámbito. Por ejemplo, Chile ha aprobado la Ley de Plataformas Digitales, que regula la relación entre trabajadorxs, aclara las funciones de empleadx y empleadrx, obliga a crear contratos especiales para trabajadorxs dependientes y exige un lugar físico de contacto con lxs trabajadorxs.⁴⁰⁴ En Singapur, el Ministerio de Trabajo ha creado un Comité de Asesoría para Trabajadorxs de Plataformas para analizar cambios legales que protejan a estos trabajadorxs,⁴⁰⁵ mientras que en China y en la República de Corea se han sentado precedentes legales importantes que reconocen a lxs repartidorxs de plataformas como empleadxs.⁴⁰⁶ En octubre de 2022, el Departamento de Trabajo de EE. UU. anunció una propuesta que podría reencuadrar la distinción entre contratistas independientes y empleadxs, facilitando potencialmente que millones de trabajadorxs reciban protección laboral federal,⁴⁰⁷ mientras que la Comisión Europea debate una Directiva para mejorar las condiciones de lxs trabajadorxs de plataformas.⁴⁰⁸

Sin embargo, aún persisten enormes lagunas normativas y de gobernanza, mientras que los marcos políticos y la legislación deben apoyarse firmemente en un análisis interseccional sólido basado en los derechos de las mujeres, que reconozca cómo las mujeres son especialmente vulnerables a los sistemas de explotación que se reproducen en la economía de plataformas.

Kenia



- Kenia no ha ratificado el C190 ni el C189 de la OIT.
- Su Constitución de 2010 hace referencia a normas de trabajo decente. La seguridad y la protección sociales se regulan mediante la Ley del Fondo de Seguridad Nacional (2013) y la Ley de Empleo (2007). Esta última también define los derechos de lxs trabajadorxs domésticxs (licencias pagas por enfermedad, por maternidad o paternidad y vacaciones; salarios mínimos y períodos mínimos de descanso).
- Sin embargo, el cumplimiento de la legislación laboral es ineficiente y los derechos de lxs trabajadorxs se violan sistemáticamente.⁴⁰⁹
- La legislación laboral no es aplicable a lxs trabajadorxs por encargo, ya que se les contrata como contratistas independientes.⁴¹⁰ Se sugiere que algunas formas de protección social aún se extienden a ellxs en calidad de «trabajadorxs ocasionales».⁴¹¹



Sudáfrica



- Sudáfrica ha ratificado los convenios C190 y C189 de la OIT. Ha publicado un Código de buenas prácticas para la prevención y eliminación del acoso en el lugar de trabajo, que abarca los entornos laborales informales y debe aplicarse a lxs trabajadorxs de plataformas.⁴¹⁸
- Sin embargo, los derechos de lxs trabajadorxs están concebidos en gran medida para quienes desempeñan un trabajo formal. Incluso los derechos cuyo alcance se extiende a lxs trabajadorxs informales son difíciles de aplicar a lxs trabajadorxs por encargo debido a su naturaleza dispersa y a los acuerdos institucionales inadecuados.⁴¹⁹
- Las trabajadoras domésticas tienen derecho a percibir una prestación por maternidad en virtud de la Ley de Seguro de Desempleo. Sin embargo, la ley excluye a lxs trabajadorxs extranjerxs contratistas y a las personas empleadas menos de 24 horas al mes por unx únicx empleadrx, lo que excluye a muchos trabajadorxs por encargo.⁴²⁰
- Las plataformas pueden eludir aún más la normativa al hacer que empresas con sede en el extranjero contraten a lxs trabajadorxs. Por ejemplo, Uber Sudáfrica contrata trabajadorxs bajo Uber BV en los Países Bajos. En una sentencia reciente, a raíz de las acusaciones de despido improcedente presentadas por varixs conductorxs, los tribunales decidieron que Uber BV estaba fuera del alcance de la legislación nacional.⁴²¹

Ghana



- Ghana no ha ratificado el C190 ni el C189 de la OIT.⁴¹²
- Su Constitución (1992) contiene artículos que rigen la seguridad social, así como la justicia y la igualdad salariales.⁴¹³ La Ley Laboral 651 (2003) regula las relaciones laborales, prohíbe la discriminación por cualquier motivo y reconoce la responsabilidad del/a empleador/a de tomar medidas en caso de acoso sexual. Sin embargo, no existe legislación que proteja a lxs trabajadorxs del acoso sexual.⁴¹⁴
- Todas las plataformas de Ghana contratan a lxs trabajadorxs como contratistas independientes, eludiendo así las disposiciones de las leyes laborales.⁴¹⁵
- Ghana enfrenta muchos problemas de cumplimiento de la ley. Ocupa el puesto 58 de los 139 países en el Índice Global de Estado de Derecho 2021 del World Justice Project (WJP).⁴¹⁶
- Los costos legales elevados y los retrasos judiciales dificultan aún más el acceso de lxs trabajadorxs a la justicia.⁴¹⁷



Brasil



- Brasil ha ratificado el C189⁴²², pero aún no ha ratificado el C190 de la OIT.
- La Ley del Trabajo 13.467 (2017) de Brasil ha debilitado drásticamente las relaciones laborales y la protección social, mientras que el cumplimiento de las leyes laborales se deterioró bajo el mandato del presidente Jair Bolsonaro.⁴²³
- La Ley 14.297 (2022) define los derechos de lxs trabajadorxs de reparto por encargo durante la pandemia de COVID-19 y obliga a las plataformas a introducir seguro por accidentes, indemnización por daños y perjuicios y ayuda económica durante 15 días a lxs trabajadorxs diagnosticadxs con COVID-19.⁴²⁴
- Aunque algunxs argumentan que lxs trabajadorxs por encargo podrían clasificarse como empleadxs en virtud de la legislación laboral brasileña, casi el 40 % de las sentencias judiciales han confirmado su clasificación como trabajadorxs autónomxs.⁴²⁵
- En el Congreso brasileño se debaten proyectos de ley, algunos que están a favor de establecer una relación laboral entre las plataformas y sus trabajadorxs, y otros que están en contra.



Guatemala



- Los cárteles de la droga ejercen una influencia enorme en el país, que afecta a la gobernanza, el Estado de derecho y los derechos humanos.⁴²⁶
- Está clasificado como uno de los diez peores países del mundo para lxs trabajadorxs, debido a la violencia contra los sindicalistas y a un clima de miedo e impunidad.⁴²⁷
- Guatemala no ha ratificado muchos convenios de la OIT, tampoco el C190 ni el C189.
- La Constitución Política reconoce el derecho al salario mínimo, la libertad de asociación, la negociación colectiva, el derecho a la huelga y la protección contra el despido improcedente, junto con otros instrumentos nacionales que abarcan la protección por enfermedad y maternidad.
- Sin embargo, el cumplimiento de la legislación laboral es ineficiente.⁴²⁸ Faltan disposiciones legales que promuevan la igualdad de género en el mundo laboral y protejan a lxs trabajadorxs por encargo.⁴²⁹
- A lxs trabajadorxs por encargo se lxs considera «socixs» y no empleadxs, lo que lxs deja desprotegidxs.⁴³⁰



Vietnam

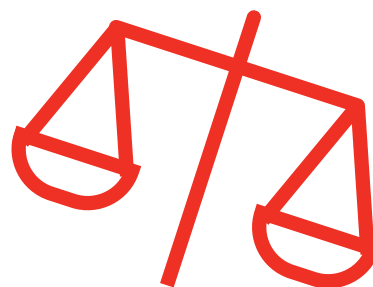


- Vietnam no ha ratificado el C189 ni el C190 de la OIT
- Su Código Laboral de 2019 incluye seguros sociales, sanitarios y de desempleo obligatorios, salarios mínimos, licencia por maternidad o paternidad y por enfermedad, prestaciones para quienes cuidan niñxs enfermxxs y por embarazo y secciones enfocadas en el trabajo que afecta negativamente la reproducción y la crianza de lxs niñxs.⁴³⁶
- Sus Códigos Laborales prohíben la discriminación en el lugar de trabajo. Se ha intentado revisar los Códigos para hacerlos compatibles con los convenios de la OIT, incluyendo las definiciones de acoso sexual y eliminando las listas de trabajos que excluyen a las mujeres.⁴³⁷
- Sus Códigos Laborales de 2012 y 2019 definen a lxs trabajadorxs domésticxs y regulan los contratos de empleo y las relaciones laborales.⁴³⁸ Sin embargo, la mayoría sigue sin tener contratos ni acceso integral a la protección social.⁴³⁹
- No está claro si las protecciones laborales se aplican a lxs trabajadorxs por encargo en línea. Como contratistas independientes, la mayoría no tienen derecho a un salario mínimo, protección social o seguridad social.

Bangladesh



- Bangladesh no ha ratificado el C189 ni el C190 de la OIT. Clasifica como uno de los 10 peores países del mundo para lxs trabajadorxs.⁴³¹
- Su Estrategia Nacional de Seguridad Social (2015) y su Plan de Acción (2018) ofrecen prestaciones por enfermedad y desempleo y otros tipos de protección social a lxs trabajadorxs de la economía formal.⁴³²
- La Ley del Trabajo (2003) cubre algunas formas de trabajo del sector informal, por ejemplo, lxs «trabajadorxs estacionales, temporarixs y permanentes».⁴³³ No queda claro si lxs trabajadorxs por encargo, en calidad de «contratistas independientes», están cubiertxs.
- La Directriz sobre servicios de transporte compartido de Bangladesh (2017) hace algunas estipulaciones para las empresas, pero ninguna relacionada con los derechos de lxs trabajadorxs.⁴³⁴
- Algunos trabajadorxs tienen prohibido sindicarse, pero no está claro si esto incluye a lxs trabajadorxs de plataformas.⁴³⁵



5. Activismo y resistencia

Lxs trabajadorxs de plataformas se enfrentan a retos importantes para la organización colectiva debido a la naturaleza atomizada del trabajo esporádico, que también hace que lxs trabajadorxs compitan entre sí. Los obstáculos principales también se derivan de su clasificación como contratistas autónomxs, las ambigüedades jurídicas en torno a su derecho de formar y afiliarse a un sindicato (como en Vietnam y Bangladesh), y el riesgo de ser eliminadxs de las plataformas por participar en acciones colectivas.⁴⁴⁰ Los derechos de negociación colectiva también se ven socavados por la reticencia de muchas empresas a reconocer y negociar con los sindicatos.⁴⁴¹

A pesar de este contexto restrictivo, lxs trabajadorxs por encargo de las plataformas de trabajo localizado se han unido para hacer frente a las prácticas de explotación y desarrollar nuevas estrategias en respuesta a la naturaleza emergente del trabajo mediante plataformas.⁴⁴² Esto incluye la autoorganización a través de grupos en las redes sociales, en lugar de la organización a través de sindicatos, así como el cierre de sesión masivo en las aplicaciones, además de protestas y huelgas.⁴⁴³ Por ejemplo, lxs repartidorxs de Guatemala y Brasil organizaron huelgas masivas durante la pandemia de COVID-19 para exigir mejores pagos y medidas de salud y seguridad. En diciembre de 2020, miles de conductorxs de Grab en Vietnam dejaron de trabajar para protestar por las comisiones elevadas. Grab negó que hubiera subido la tasa de comisión y alegó que los aumentos estaban relacionados con una nueva normativa sobre el IVA.^j En Sudáfrica, el aumento desorbitado de los precios del combustible provocó una huelga de tres días por parte de lxs repartidorxs de la plataforma en marzo de 2022,⁴⁴⁴ mientras que el National Union of Public Service and Allied Workers [Sindicato Nacional de Trabajadorxs de Servicios Públicos y Afines] ha incidido por que lxs trabajadorxs por encargo sean clasificados como empleadxs.⁴⁴⁵

Sin embargo, en general, el número de trabajadorxs por encargo que se organizan colectivamente sigue siendo relativamente pequeño. Según un estudio



Registro de trabajadoras domésticas por el primer sindicato de trabajadoras domésticas de Bengala Occidental (India). Aunque la economía de plataformas está en la mira de algunos sindicatos de trabajadorxs domésticxs de muchos de los países analizados, todavía ninguno se ha enfocado en ella de forma significativa.

global, solo el 9 % de lxs taxistas y el 3 % de lxs repartidorxs que trabajan mediante aplicaciones han participado en acciones de grupo coordinadas, mientras que el 28 % y el 33 %, respectivamente, eran miembros de un grupo de redes sociales relacionado con el trabajo.⁴⁴⁶

También se están formando nuevos sindicatos para representar específicamente a lxs trabajadorxs de plataformas. Entre ellos figuran el Foro Digital del Taxi y la Organización de Conductorxs en Línea de Kenia, así como el Sindicato de Conductorxs

j. Grab dijo que había estado cobrando una comisión del 20 % de la tarifa total de cada viaje y que el monto del IVA se ha reducido del 80 % restante de la tarifa que reciben lxs conductorxs. Significa que lxs pasajers son quienes pagan el IVA. La empresa, como responsable del cumplimiento de las obligaciones fiscales de clientes y conductorxs, declaró que recaudará los dos montos juntos. Véase: Tuoi Tre News (08/12/2020) «Drivers strike in Hanoi to protest Grab's increased charges» Disponible en: <https://tuoitrenews.vn/news/business/20201208/drivers-strike-in-hanoi-to-protest-grabs-increased-charges/58165.html> (en inglés)

mediante Aplicaciones de Bangladesh. Sus miembros representan el 35 % de los 250.000 conductorxs por encargo del país, y ha organizado huelgas y protestas en múltiples ciudades. El Sindicato de Conductorxs en Línea de Ghana coordinó huelgas a gran escala en 2018 y 2022, exigiendo la reducción de las tarifas de comisiones y que los trabajadorxs de las plataformas fueran incluídxx en el sistema de seguridad social estatal. En este caso, Uber redujo su tasa de comisión del 25 al 20 %.⁴⁴⁷ Y a nivel global, en 2020 se lanzó la Alianza Internacional de Trabajadorxs de Transporte mediante Aplicaciones, con miembros de 17 países de África, Asia y Europa, así como también de Estados Unidos.⁴⁴⁸

Búsqueda de justicia en los tribunales

Los trabajadorxs por encargo también han buscado justicia en los tribunales, con algunas victorias importantes. En junio de 2022, el Gobierno de Kenia acordó reducir de 25 a 18 % las comisiones que cobran aplicaciones como Uber y Bolt.⁴⁴⁹ Uber se opone a la sentencia alegando que perjudicaría sus ingresos y desincentivaría la inversión en el país.^k La decisión del tribunal será un indicador importante de la voluntad del gobierno de regular las poderosas plataformas multinacionales.

Otro aspecto polémico en el que se han librado batallas legales es el modelo de Uber de contratación de trabajadorxs bajo Uber BV, la filial neerlandesa propietaria de la tecnología de la aplicación. A los trabajadorxs, el hecho de estar contratadxs bajo

la legislación neerlandesa, les dificulta emprender acciones legales o iniciar litigios.⁴⁵⁰ En Kenia, resultó alentador que en 2021, a raíz de una causa iniciada por conductorxs después de que la aplicación redujera sustancialmente sus tarifas, el Tribunal Supremo dictaminó que Uber BV y Uber Kenia estaban relacionadas.⁴⁵¹ Uber se opone a la sentencia alegando que los conductorxs deberían haber seguido los mecanismos de resolución de conflictos estipulados en sus contratos antes de recurrir a la justicia.^l En Sudáfrica, en relación con un supuesto caso de despido improcedente presentado por siete conductorxs, los tribunales decidieron que Uber BV estaba fuera del alcance de la legislación nacional.⁴⁵²

En Brasil, los trabajadorxs también se han enfrentado a la derrota. En 2019, un conductor presentó una demanda contra Uber por derechos de protección laboral recogidos en la Constitución. El Tribunal Supremo de Justicia consideró que: «Los conductorxs que trabajan mediante aplicaciones no tienen relación jerárquica con la empresa porque sus servicios se prestan de forma esporádica, sin horario preestablecido, y no tienen un salario fijo». Esto sienta un precedente preocupante tanto para Brasil como para el resto de la región.⁴⁵³

Se han sentado precedentes jurídicos importantes en otros lugares. Por ejemplo, en 2021 el Tribunal Supremo del Reino Unido dictaminó que Uber debe clasificar a los conductorxs de su plataforma como trabajadorxs y no como contratistas independientes. Esto obliga a la empresa a pagar el salario mínimo y las vacaciones.⁴⁵⁴

k. Uber también argumenta que Kenia es un mercado libre, donde las empresas de transporte privado de pasajers tienen derecho a negociar acuerdos comerciales sin influencia externa. Afirma que la normativa se elaboró y publicó sin seguir el procedimiento debido ni contar con la participación pública. Véase: TechCrunch (2022) «Uber Wants Court To Nullify Kenya's New Ride-Hailing Law That Caps Service Fee At 18 %»

Disponible en: <https://techcrunch.com/2022/09/08/uber-wants-court-to-nullify-kenyas-new-ride-hailing-law-that-caps-service-fee-at-18/#:~:text=In%20court%20>

files%20seen%20by,further%20investment%20in%20the%20country (en inglés)

l. En su solicitud judicial, los abogadxs de Uber dijeron: «Los demandantes (conductorxs) han iniciado la presente demanda haciendo caso omiso de dicha Cláusula de Arbitraje, y es altamente impropio que los demandantes 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)

Recuadro 6: El cooperativismo de plataformas como resistencia

En algunos países, lxs trabajadorxs están creando cooperativas de plataformas digitales como medio para garantizar un salario justo, condiciones dignas y eliminación de violencia, y para contrarrestar el «extractivismo de datos» de las grandes empresas, garantizando la propiedad y el control sobre sus datos. Las cooperativas, que existen en muchos sectores, suelen basarse en principios de cooperación, democracia, solidaridad y confianza, que reflejan principios feministas clave y sirven para contrarrestar las fuerzas monopolizadoras de las grandes multinacionales.

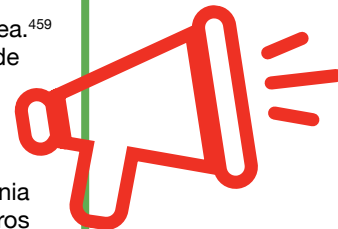
En Brasil, por ejemplo, se ha producido una explosión de cooperativas de plataformas. Entre ellas figuran *Contrate Quem Luta* (Contrate a quien lucha), *Señoritas Courier* (gestionada por y para mujeres), *TransEntrega* (gestionada por y para la comunidad trans), *PedalExpress*, *Puma Delivery*, *Levo Courier*, *Safe Delivery*, *Decent Work Platform*, *Anti-Fascist Couriers Sao Paulo*, *Na Pista*, y *ContratArte*.⁴⁵⁵ En Sudáfrica, la

universidad University of Western Cape supervisa el proyecto Cooperativa de la Plataforma Digital We Care. Se trata de organizar a 60 trabajadoras domésticas con el objetivo de capacitarlas en liderazgo y alfabetización digital, y crear una plataforma cooperativa digital para el sector del cuidado doméstico dirigida por y para trabajadoras domésticas.⁴⁵⁶

Estas cooperativas de plataforma demuestran que, aunque a pequeña escala, los modelos alternativos son posibles. En 2019, se estimaba que había unas 250 iniciativas en todo el mundo que exploraban este enfoque. Sin embargo, los ejemplos de éxito son escasos debido a la naturaleza capitalista de la economía de plataformas, que privilegia el ánimo de lucro por sobre los principios de solidaridad y cooperación. Por lo tanto, es necesario un cambio de valores, acompañado de una inversión sostenida y del apoyo de los gobiernos para devolver el poder a lxs trabajadorxs y «crear un ecosistema institucional de apoyo financiero, jurídico y tecnológico a las cooperativas de plataforma incipientes».⁴⁵⁷

Kenia

- Los sindicatos son una fuerza contundente en Kenia, pero las organizaciones de trabajadorxs por encargo siguen siendo incipientes. Lxs trabajadorxs están muy dispersxs y muchxs no están dispuestxs a organizarse por miedo a ser expulsadxs de la plataforma.⁴⁵⁸
- Algunos ejemplos de sindicatos son el Foro Digital del Taxi y la Organización de Conductorxs en Línea.⁴⁵⁹ El Sindicato de Trabajadorxs del Transporte de Kenia (TWUK) ha organizado huelgas generalizadas de taxistas que trabajan mediante plataformas.⁴⁶⁰
- TWUK ha aprovechado el interés del Gobierno en ofrecer asistencia sanitaria universal como una oportunidad para incluir a lxs trabajadorxs por encargo en el sistema de seguridad social.⁴⁶¹
- El Sindicato de Trabajadorxs del Hogar, Hoteles, Instituciones Educativas, Hospitales y Afines de Kenia (KUDHEIHA) es el principal sindicato que representa a lxs trabajadorxs del sector doméstico y de otros sectores de cuidados. Sin embargo, todavía no se enfocan en la economía de plataformas. No se identificó ninguna organización de derechos de las mujeres enfocada en la economía de plataformas.



Ghana

- Han surgido varios sindicatos para representar a lxs trabajadorxs por encargo en línea del sector del transporte. La National Alliance of Digital Drivers Unions Ghana (NADDU) [Alianza Nacional de Sindicatos de Conductorxs Digitales de Ghana] está formada por nueve organizaciones más pequeñas y está registrada en el Trades Union Congress Ghana (TUC) [Congreso de Sindicatos de Ghana].⁴⁶²
- El Sindicato de Conductorxs en Línea de Ghana se registró en 2022 y cuenta con más de 10.000 miembros. Al parecer, está contratando activamente a conductoras mujeres, tiene una plataforma de WhatsApp que ofrece apoyo a las conductoras y las asesora sobre procedimientos de seguridad.⁴⁶³
- El Union of Informal Workers Associations (UNIWA) [Sindicato de Asociaciones de Trabajadorxs Informales], creado en 2018, es una pequeña asociación que representa a lxs trabajadorxs informales, incluidxs los de los sectores de cuidados y de belleza.⁴⁶⁴ Sin embargo, en la actualidad no se enfocan en lxs trabajadorxs por encargo. No se identificó ninguna organización de derechos de las mujeres enfocada en la economía de plataformas.

Sudáfrica

- Los sindicatos de Sudáfrica son fuertes,⁴⁶⁵ pero pocos se enfocan en lxs trabajadorxs de plataformas digitales, en parte, porque es muy difícil llegar a lxs trabajadorxs.⁴⁶⁶
- El National Union of Public Service & Allied Workers (NUPSAW) [Sindicato Nacional de Trabajadorxs de Servicios Públicos y Afines] incide por clasificar a lxs trabajadorxs de plataformas como empleadxs.⁴⁶⁷
- El Sindicato Sudafricano de Trabajadorxs Domésticxs y de Servicios Afines (SADSAWU) y otras organizaciones de trabajadorxs domésticxs siguen poniendo de relieve la insuficiencia de los salarios para cubrir el costo de vida, así como la infravaloración persistente del trabajo doméstico.⁴⁶⁸
- No se identificó ninguna organización de derechos de las mujeres enfocada en la economía de plataformas.

Brasil

- Brasil se encuentra entre los diez peores países para lxs trabajadorxs debido a sus leyes regresivas, la represión violenta de huelgas y protestas y la intimidación de lxs líderxs sindicales.⁴⁶⁹ Sindicatos municipales y estatales han participado en la lucha por los derechos de lxs trabajadorxs por encargo, en especial, en el sector del transporte privado de pasajerxs, como el Sindicato de Taxistas de São Paulo, que forma parte de la Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres (CNTTT) [Confederación Nacional de Trabajadorxs de Transportes Terrestres].
- Lxs repartidorxs de Sao Paulo organizaron huelgas masivas en 2020. Lxs conductorxs buscaban mejoras salariales y cobertura sanitaria a raíz de la COVID.⁴⁷⁰ Lo que dio lugar a la Ley 14297, que les ofrecía mayores protecciones.⁴⁷¹
- Ha habido una explosión de cooperativas de plataformas, entre ellas figuran *Contrate Quem Luta* (Contrate a quien lucha), *Señoritas Courier*, *TransEntrega*, *PedalExpress*, *Puma Delivery*, *Levo Courier*, *Safe Delivery*, *Decent Work Platform* y *Anti-Fascist Couriers Sao Paulo*.⁴⁷²
- En reconocimiento del transporte como servicio público, el gobierno de Río ha desarrollado su propia aplicación para el servicio de taxi «tradicional», *Taxi.Rio*.⁴⁷³

Guatemala

- Guatemala tiene uno de los peores historiales de Latinoamérica en cuanto a violaciones de los derechos laborales. Entre 2004 y 2017 fueron asesinadxs más de 87 activistas de derechos laborales.⁴⁷⁴
- Entre los movimientos y sindicatos que defienden los derechos de lxs trabajadorxs por encargo se encuentran el Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco (MSPAG), el Movimiento de Trabajadorxs Campesino (MTC), la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), la Confederación Central General de Trabajadorxs de Guatemala (CGTG), y la Unión Sindical de Trabajadorxs de Guatemala (UNSITRAGUA). Estos sindicatos, junto con la OIT, inciden por reconocimiento y protección más amplios de los derechos fundamentales de lxs trabajadorxs.⁴⁷⁵
- En mayo de 2020, lxs trabajadorxs por encargo del sector de reparto organizaron huelgas para exigir mejores salarios y medidas de salud y de seguridad más estrictas contra la COVID-19.
- Se identificó a las mujeres feministas del sector académico como las más implicadas en el activismo, tanto por los derechos digitales como lo que respecta a las plataformas en línea.⁴⁷⁶
- No se identificó ninguna organización de derechos de las mujeres enfocada en la economía de plataformas.



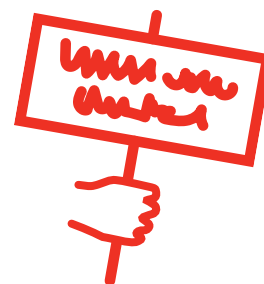
Bangladesh

- Bangladesh está considerado uno de los 10 peores países del mundo para lxs trabajadorxs. Se han documentado asesinatos de trabajadorxs, obstáculos a la libertad de expresión y reunión y la apertura de causas penales contra dirigentes y afiliadxs sindicales.⁴⁷⁷
- El derecho de sindicación está consagrado en la Ley del Trabajo (2006). Sin embargo, determinadxs trabajadorxs tienen prohibido sindicarse⁴⁷⁸ y no está claro si entre ellxs se incluye a lxs trabajadorxs por encargo.
- Lxs trabajadorxs por encargo también se enfrentan al reto logístico de obtener las firmas del 20 % de una plantilla muy dispersa para formar un sindicato.⁴⁷⁹
- El 35 % de lxs 250.000 conductorxs del país son miembros del App-Based Drivers Union of Bangladesh [Sindicato de Conductorxs de Aplicaciones de Bangladesh].⁴⁸⁰ Este ha organizado huelgas, protestas y conferencias de prensa, y ha entablado negociaciones con las empresas. Sin embargo, sus demandas siguen sin ser atendidas.
- No se conocen mujeres conductoras que formen parte de este sindicato, y no se identificó ninguna organización de derechos de las mujeres enfocada en la economía de plataformas.



Vietnam

- Los nuevos sindicatos deben registrarse en la Vietnam General Confederation of Labour (VGCL) [Confederación General del Trabajo de Vietnam] dirigida por el Estado. VGCL no ha precisado si a lxs conductorxs que trabajan mediante aplicaciones lxs considera contratistas o empleadxs.⁴⁸¹
- En mayo de 2022, VGCL propuso reformas políticas para mejorar las condiciones de trabajo y el acceso a la protección social de lxs conductorxs que trabajan mediante aplicaciones.⁴⁸²
- En 2020, miles de conductorxs de Grab dejaron de trabajar y realizaron protestas contra el aumento de las comisiones. Pero sus esfuerzos no condujeron al cambio.⁴⁸³
- Hay pocos datos disponibles sobre la participación de mujeres conductoras en protestas. Las mujeres están muy infrarrepresentadas en los esfuerzos de colectivización de lxs trabajadorxs por encargo en línea. Los sindicatos y las asociaciones de trabajadorxs enfocados en los sectores dominados por las mujeres no parecen estar trabajando con quienes trabajan por encargo en línea.
- Lxs trabajadorxs de una plataforma de empleadxs domésticxs se habrían organizado para exigir un aumento salarial. No está claro cuál fue el resultado.⁴⁸⁴



Organización de las mujeres

Las trabajadoras y los movimientos feministas tienen una larga historia de lucha contra la explotación en el mundo laboral. Fue esta organización de miles de trabajadoras domésticas de todo el mundo, liderada por la Federación Internacional de Trabajadorxs del Hogar, la que condujo a la histórica creación del C189 de la OIT.⁴⁸⁵ Federaciones sindicales internacionales como el Congreso Sindical Internacional⁴⁸⁶ y la Federación Internacional del Transporte (ITF) han exigido trabajo decente en la economía digital, y la ITF ha elaborado los 10 Principios de la economía de las microtarefas, que incluyen un llamamiento al software neutro en cuanto al género en el software en reconocimiento del sesgo algorítmico.⁴⁸⁷

Sin embargo, casi todos los ejemplos de activismo citados pertenecen al sector del transporte privado de pasajers y reparto a domicilio, dominado por los hombres. Aparte de algunas de las cooperativas de la plataforma, no hemos podido identificar ejemplos concretos de trabajadoras por encargo que hayan participado en acciones colectivas en los países analizados.⁴⁸⁸ Por ello, es poco probable que sus problemas y demandas se aborden lo suficiente, si es que se abordan, a través de políticas y estrategias con perspectiva de género.⁴⁸⁹ La aparente ausencia de mujeres también podría reflejar la tendencia de que es menos probable que las mujeres participen en acciones colectivas de trabajadorxs debido a las normas sociales que consideran este comportamiento como inapropiado para las mujeres, así como la falta de tiempo debido a la doble carga de trabajo remunerado y trabajo de cuidados no remunerado. Tampoco hemos podido identificar ninguna organización de derechos de las mujeres que trabaje en este asunto. Entre los sindicatos que representan a lxs trabajadorxs domésticxs, algunos informaron que tienen a la economía de plataformas en la mira, y otros están utilizando herramientas digitales para apoyar a lxs trabajadorxs (véase el recuadro 7), pero ninguno se enfocó específicamente en esta cuestión. Esto posiblemente no sea sorprendente, dado que la gran mayoría de lxs trabajadorxs domésticxs siguen excluidxs de la economía de plataformas, que también sigue siendo relativamente incipiente en los sectores doméstico, de cuidados y de belleza en los países analizados. Por otra parte, todavía hay una falta de investigación en este ámbito, y las limitaciones de este estudio (véase el anexo) implican que puede haber iniciativas que no hayamos identificado.

De hecho, hay ejemplos de trabajadorxs domésticxs de plataformas que se organizan en otros lugares. En la India, por ejemplo, la investigación ha documentado cómo las trabajadoras por encargo del sector de la belleza están ideando formas de superar los

sistemas algorítmicos de gestión para recuperar cierto control sobre sus horas de trabajo,⁴⁹⁰ y también están protestando frente a sus sedes por las malas condiciones salariales y laborales (véase la página 28).⁴⁹¹ La plataformización del trabajo doméstico y de cuidados, así como del sector de la belleza, se está expandiendo rápidamente en muchos países, lo que señala el crecimiento de la necesidad de estrategias e incidencia de la sociedad civil para abordar los problemas a los que se enfrentan lxs trabajadorxs por encargo. Para algunxs, esto incluye un cambio hacia la defensa de los derechos de las empresas multinacionales frente a lxs clientxs individuales. Esta manifestación emergente del poder neoliberal es criticada por una red creciente de grupos de la sociedad civil, sindicatos, académicos e instituciones multilaterales, incluso desde una perspectiva explícitamente de género o feminista. Entre los grupos figuran IT for Change, Development Alternatives for Women of a New Era (DAWN), Digital Future Society, el instituto de investigación keniano Qhala y la OIT. Se ha elaborado un Manifiesto Mundial por un Trabajo de Plataformas Justo, firmado por más de 200 personas del sector académico.⁴⁹² Mientras tanto, en la CSW67 se presentó la Declaración de Justicia Digital Feminista, elaborada por feministas de Asia y el Pacífico, América Latina y el Caribe, y África,⁴⁹³ complementada por una Carta de Reivindicaciones Feministas del Sur Global. Las organizaciones de trabajadorxs y las organizaciones de derechos de las mujeres podrían utilizar las pruebas, los análisis y las reivindicaciones generados por estos grupos y las iniciativas para fundamentar sus estrategias y peticiones.

Recuadro 7: Uso de aplicaciones para garantizar derechos

En Brasil, 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.⁴⁹⁴ Aunque no se dirige específicamente a quienes trabajan a través de aplicaciones, la aplicación representa un ejemplo valioso de organización alternativa de lxs trabajadorxs domésticxs en el ámbito digital.

6. Conclusiones y recomendaciones: Forjar un futuro feminista del trabajo de plataformas

«Las empresas de plataformas dominantes que se benefician de las jerarquías laborales de género en las cadenas de valor transnacionales deben dar paso a modelos alternativos de plataformas que transfieran el poder a empresas sociales y solidarias que estén dirigidas por mujeres y sean propiedad de lxs trabajadorxs».

Declaration of Feminist Digital Justice⁴⁹⁵

Para la inmensa mayoría de las mujeres del sur global, las promesas de la Cuarta Revolución Industrial y el trabajo por encargo localizado resultan ilusorias. Con demasiada frecuencia, como ha demostrado este informe, la economía de plataformas extrae mano de obra, riqueza, recursos y datos de lxs trabajadorxs del sur global para enriquecer a las empresas multinacionales, exacerbando las injusticias arraigadas en el colonialismo y el racismo. Aunque el trabajo por encargo localizado ofrece a lxs trabajadorxs algunas oportunidades positivas,⁴⁹⁶ la brecha digital interseccional implica que se excluye a muchas mujeres de poder aprovechar esas oportunidades. Y, a pesar de la retórica de que el trabajo esporádico puede funcionar como una estrategia para el empoderamiento económico de las mujeres, las pruebas sugieren que con frecuencia refuerza la informalidad y la precariedad, permitiendo «reconvertir a las mujeres en trabajadoras devaluadas».⁴⁹⁷ Por ello, para responder a las oportunidades y amenazas que plantea la economía de plataformas digitales, se necesitan políticas coherentes en materia de habilidades y educación de mujeres y niñas, trabajo decente, infraestructura de cuidados, prevención y respuesta a la violencia de género, derechos sobre los datos, derechos de las personas migrantes y rendición de cuentas empresarial.⁴⁹⁸ Como sostiene el proyecto de Justicia Digital Feminista, necesitamos un enfoque que permita a las mujeres del sur global forjar un nuevo contrato social para la economía digital que se base en la ética feminista y garantice a las mujeres la propiedad y el control de sus datos.⁴⁹⁹ Estos esfuerzos deben formar parte de un cambio transformador hacia economías feministas que den

prioridad al trabajo decente, los derechos humanos, el cuidado, el bienestar y la protección del medio ambiente.

Recomendaciones a los gobiernos y responsables de la formulación de políticas a nivel nacional e internacional:

1. Instituir estrategias y asignar recursos suficientes para eliminar la brecha digital basada en el género y otras barreras interseccionales, garantizando el derecho a una educación de calidad para las niñas tanto en las áreas urbanas como rurales; apoyando el desarrollo de habilidades y la capacitación; invirtiendo en tecnologías e infraestructuras digitales de calidad, accesibles y asequibles; e integrando las preocupaciones de la economía digital en las estrategias nacionales de igualdad de género, entre otras cosas.⁵⁰⁰
2. Mantener y aplicar los compromisos de trabajo decente y digno para todxs, incluidas las mujeres que trabajan en la economía de plataformas de trabajo localizado.⁵⁰¹ Fortalecer los marcos políticos para garantizar que todxs lxs trabajadorxs por encargo, incluidos lxs migrantes, estén cubiertxs por la legislación nacional del trabajo, gocen de pleno acceso al salario mínimo y a la protección social universal y del derecho a la negociación colectiva. Esto incluye ratificar y aplicar todos los convenios fundamentales sobre derechos laborales, así como el C190 de la OIT sobre violencia en el mundo del trabajo y el C189 de la OIT sobre trabajadorxs domésticxs.
3. Eliminar las barreras estructurales que el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado representan para el derecho de las mujeres a la educación, el desarrollo de capacidades, el trabajo decente y la participación política, invirtiendo en servicios públicos con perspectiva de género y accesibles de forma universal, como

la atención sanitaria, la atención infantil temprana y la educación.

4. Elaborar marcos regulatorios integrales que cubran una gestión algorítmica que establezca los derechos de lxs trabajadorxs sobre sus datos y que lxs proteja contra el sesgo discriminatorio basado en el género u otros factores. Crear mecanismos participativos para negociar y monitorear la gestión algorítmica con el fin de identificar y prevenir prácticas abusivas y desleales.
5. Tratar de limitar la monopolización de la economía de plataformas por parte de las compañías multinacionales elaborando marcos e iniciativas para apoyar a las cooperativas de plataforma dirigidas por y para mujeres y otros grupos marginados, así como a las empresas de plataformas nacionales que se adhieren a las normas de trabajo decente.
6. Exigir a las empresas de plataformas que lleven a cabo una diligencia debida en materia de derechos humanos de género en sus cadenas de valor y que reparen los daños detectados. Apoyar la creación de un tratado vinculante de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
7. Garantizar que las instituciones nacionales y multilaterales de financiación para el desarrollo lleven a cabo evaluaciones de impacto de las empresas de la plataformas en materia de derechos humanos desde una perspectiva de género antes de invertir, y exigir a las empresas que aborden las cuestiones adversas como condición para la inversión.
8. Adoptar medidas para acabar con la evasión fiscal de las empresas de plataformas, lo que incluye el traslado de beneficios a paraísos fiscales.
9. Defender los esfuerzos para que el Pacto Mundial de Transformación Digital de la ONU propuesto gire en torno a la igualdad de género, integrando los principios y recomendaciones establecidos en la Carta de Reivindicaciones Feministas del Sur Global.⁵⁰²

Recomendaciones a las empresas de plataformas:

1. Respetar la legislación laboral nacional y las normas de la OIT sobre trabajo decente. Reconocer a lxs trabajadorxs de plataformas como empleadxs y garantizar su acceso a todos los derechos laborales, incluidos salarios dignos (teniendo en cuenta los costos de los datos, el equipamiento y el transporte y el tiempo de traslado), protección social (incluyendo licencia por maternidad o paternidad y por enfermedad pagas) y garantizar la protección de lxs trabajadorxs y sus familias en caso de enfermedad o lesión. Respetar el derecho de sindicación.
2. Adoptar la tolerancia cero frente a la violencia de género. Consultar con las trabajadoras para establecer mecanismos y procedimientos adecuados para responder a la violencia de género y apoyarlas para que exijan que los autores rindan cuentas cuando ellas así lo deseen.
3. Garantizar la transparencia algorítmica y corregir los sesgos algorítmicos para que no se penalice a las mujeres por intentar preservar su seguridad ni por intentar equilibrar el trabajo de cuidados no remunerado. Ser transparente sobre los datos que se recopilan, solicitar el consentimiento de lxs trabajadorxs sobre la manera de utilizar sus datos y respetar el derecho de lxs trabajadorxs a acceder a sus datos.
4. Consultar con lxs trabajadorxs para garantizar que los sistemas de valoración de las aplicaciones no sean punitivos y entablar un diálogo cuando las valoraciones de un/a trabajador/a sean bajas, en lugar de desactivarlx automáticamente. Implementar un sistema de valoración bidireccional para que lxs trabajadorxs también puedan valorar a lxs clientxs.
5. Para lxs trabajadorxs del sector doméstico, de cuidados y de belleza, introducir estipulaciones para que lxs clientxs proporcionen descripciones exactas del trabajo, con margen para revisar los precios si un trabajo difiere de lo acordado.

6. Apoyar la capacitación de lxs trabajadorxs y desarrollar funciones dentro de las aplicaciones donde lxs trabajadorxs puedan almacenar registros de capacitación, experiencia laboral e información personal, lo que apoye su capacidad de negociar salarios más justos (cuando proceda) y acceder a la protección social obligatoria.
7. Llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos con perspectiva de género de las cadenas de valor para identificar y abordar los impactos negativos sobre las trabajadoras, incluso con respecto a la violencia de género, y garantizar el acceso a la reparación.
8. Registrarse y pagar impuestos en las jurisdicciones en las que opera la empresa.
3. Las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos, las organizaciones de derechos de las mujeres que trabajan en el ámbito de la justicia económica deberían considerar la posibilidad de estudiar y desarrollar estrategias para abordar los impactos que tiene para las mujeres el trabajo por encargo localizado, entre otras cosas, basándose en las pruebas generadas por estudiosas feministas y organizaciones de la sociedad civil.
4. Las OSC que trabajan con trabajadorxs domésticxs y las mujeres que trabajan en la economía informal deberían explorar oportunidades para desarrollar cooperativas de plataformas digitales como medio para promover el trabajo decente.
5. Las organizaciones de la sociedad civil, las organizaciones de derechos de las mujeres, el sector académico y los sindicatos que trabajan en el ámbito de los derechos de la mujer y la economía de plataformas deberían buscar oportunidades para compartir conocimientos y colaborar en el desarrollo de la capacidad, la experiencia y la participación de otras partes interesadas en este ámbito.
6. Las federaciones sindicales internacionales deberían considerar cómo podrían brindar más apoyo a la creación de alianzas y al fortalecimiento de las capacidades de las trabajadoras por encargo, basándose en un análisis sólido de los derechos de la mujer.

Recomendaciones para las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos, las organizaciones de derechos de las mujeres y el sector académico:

1. Llevar a cabo más investigaciones sobre el impacto de la economía de plataformas sobre las mujeres en diferentes países, contextos y regiones para proporcionar pruebas que sirvan de base para la incidencia y la formulación de políticas.
2. Los sindicatos y las asociaciones de trabajadorxs del sector de los servicios de transporte privado de pasajexs y reparto a domicilio deberían aumentar su compromiso con las mujeres conductoras para llevar a cabo un análisis de género de los problemas a los que se enfrentan y de las estrategias para solucionarlos.

Anexo

Nota metodológica

Esta investigación fue realizada entre julio y septiembre de 2022 por Catalystas, una consultora comprometida con un enfoque feminista interseccional. Se complementó con otras investigaciones documentales realizadas por ActionAid en 2022 y 2023. Lxs consultorxs estaban repartidxs por las respectivas regiones y algunos de los países analizados, lo que les proporcionó un conocimiento local sólido en algunas áreas.

Los países se seleccionaron en función de la presencia de ActionAid y del interés y la capacidad de los equipos locales para apoyar el proceso de investigación.

Decidimos enfocarnos en el transporte privado de pasajerxs y reparto a domicilio porque es uno de los sectores más grandes y prominentes, y uno de los que está dominado por un pequeño número de grandes empresas multinacionales. También creemos que es importante entender hasta qué punto las mujeres participan en este ámbito típicamente dominado por los hombres, en qué condiciones lo hacen y cómo se ejerce el poder empresarial. Por otra parte, la división del trabajo en función del género (y, en muchos países, de la clase y la raza) hace que las mujeres predominen en los sectores de los servicios domésticos, de cuidados y de belleza, lo que convierte a estos sectores en un foco de atención importante para un estudio que se ocupa de los derechos de las mujeres que pertenecen a grupos marginados. Algunas de las mujeres con las

que trabaja ActionAid a través de nuestros programas de derechos económicos y fortalecimiento de movimientos feministas también podrían dedicarse al trabajo doméstico y de cuidados y a los servicios de belleza.⁵⁰³ Por eso, se espera que el estudio también pueda ofrecer ideas sobre la posible programación e incidencia futuras en este ámbito, basándose en el trabajo de muchos años de ActionAid sobre el derecho de las mujeres a un trabajo decente.

La investigación fue en gran parte documental, incluida una revisión rápida de artículos de los medios de comunicación, artículos académicos y literatura gris, y se complementó con un pequeño número de entrevistas (realizadas a distancia) con representantes nacionales de la sociedad civil, incluidas organizaciones no gubernamentales, sindicatos, grupos de reflexión y el sector académico. Las entrevistas se realizaron en los idiomas locales en la medida de lo posible.

Las limitaciones principales del estudio fueron la falta de datos y de datos desglosados por género disponibles en general sobre la economía de plataformas y sobre el número de trabajadorxs que participan en actividades generadoras de ingresos de esta manera. En varios países también tuvimos problemas para llegar al mínimo propuesto de cinco entrevistas por país. Por ejemplo, en Brasil y Sudáfrica solo se realizó una entrevista en cada contexto nacional, lo que limitó en gran medida la posibilidad de obtener percepciones y perspectivas locales fundamentales. En cada uno de los demás países se realizaron entre tres y cinco entrevistas.

Referencias

- 1 OIT (2021a) Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Resumen ejecutivo, p. 4 Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_823119.pdf
- 2 OIT (2021b) Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_823119.pdf
- 3 Ibid. p. 19
- 4 The Asia Foundation (2020) The Future of Work Across ASEAN: Policy Prerequisites for the Fourth Industrial Revolution - Regional Summary and Recommendations, p. 18. Disponible en: <https://asiafoundation.org/wp-content/uploads/2020/02/The-Future-of-Work-Across-ASEAN-summary.pdf> (en inglés)
- 5 Endeavour Nigeria (2022) «The Inflection Point: Africa's digital economy is poised to take off.» Disponible en: https://endeavour.org/wp-content/uploads/dlm_uploads/2022/06/Endeavor_The-Inflection-Point-June-2022.pdf (en inglés)
- 6 Estos países son Nigeria, Ghana, Kenia, Uganda, Ruanda, Sudáfrica y Zambia. Véase: Centri (2019) Africa's digital platforms: Overview of emerging trends in the market. Disponible en: <https://centri.org/wp-content/uploads/Africas-digital-platforms-trends-report.pdf> (en inglés)
- 7 OIT (2021c) «Plataformas digitales: un futuro del trabajo con oportunidades y desafíos para América Latina y el Caribe». Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/plataformas-digitales-un-futuro-del-trabajo-con-oportunidades-y-desafios>
- 8 Por ejemplo, véase: OECD «The Future of Work» at: <https://www.oecd.org/future-of-work/#a-world-reshaped-by-digitalisation> (en inglés)
- 9 Por ejemplo, véase: Comisión Europea, «Una Europa Adaptada a la Era Digital: Capacitar a las personas con la ayuda de una nueva generación de tecnologías». Disponible en: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_es
- 10 World Economic Forum, «Fourth Industrial Revolution.» Disponible en: <https://www.weforum.org/focus/fourth-industrial-revolution> (en inglés). (Consultado el 05/03/2023)
- 11 OIT (2018) Preparando el Futuro del Trabajo que queremos: la economía digital y las habilidades y competencias laborales. Nota conceptual preparada para la sesión temática 4 de la 19.ª Reunión Regional Americana, p. 1. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@40ed_norm/@40relcont/documents/meetingdocument/wcms_644639.pdf
- 12 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)
- 13 OIT (2021b) (op. cit.) p. 18
- 14 Esto incluye a los miembros al Parlamento Europeo. Por ejemplo, véase: «ILO joins debate on the platformisation of work.» Disponible en: https://www.ilo.org/brussels/information-resources/WCMS_663802/lang-en/index.htm (en inglés)
- 15 Por ejemplo, véase: https://www.uber.com/gb/en/drive/?uclid_id=73a8c764-1598-4a2b-8e9c-9bf17b7fd3b8 (en inglés)
- 16 Véase: <https://www.bii.co.uk/en/news-insight/insight/articles/managing-labour-risks-and-opportunities-of-platform-work/> (en inglés)
- 17 IFC (2020) Digital2Equal: Case Studies on Women and the Platform Economy, p. 1. Disponible en: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f4a584c1-6eb3-42a2-ba3f-2c9b5d0a8c9f/202008_D2E_Introduction.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nfvwhlo (en inglés)
- 18 Por ejemplo, véase: AWID (2020) «Manifiesto: De un rescate feminista a una recuperación económica feminista mundial». Disponible en: <https://www.awid.org/es/publicaciones/manifiesto-de-un-rescate-feminista-una-recuperacion-economica-feminista-mundial>
- 19 World Economic Forum (2022) Global gender gap report 2022. Disponible en: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest> (en inglés)
- 20 ONU Mujeres, «Trabajo de cuidados: una carga cada vez mayor para las mujeres». Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/hq-complex-page/covid-19-rebuilding-for-resilience/care-work>
- 21 La OIT es el organismo mundial en el que participan gobiernos y organizaciones de trabajadoras y empleadas, y que establece normas y convenios internacionales de trabajo que los Estados miembro deben ratificar e implementar. Para el marco de trabajo decente, véase: <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>
- 22 Lourde, A. (1982) «Learning from the '60s.» Disponible en: <https://www.blackpast.org/african-american-history/1982-audre-lorde-learning-60s/> (en inglés)
- 23 World Bank Data (2022) Unemployment Rate. Disponible en: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.FE.NE.ZS?locations=KE> (en inglés). (Consultado el 28/02/2023)
- 24 Kenya National Bureau of Statistics (KNBS) en Suubi, K. et al. (2022), Impact of COVID-19 on women workers in the urban informal economy in Uganda and Kenya: Secondary Data Review. International Center for Research on Women (ICRW). Kampala, p. 17. Disponible en: <https://www.icrw.org/publications/impact-of-COVID-19-on-women-workers-in-the-urban-informal-economy-in-uganda-and-kenya-secondary-review/> (en inglés)
- 25 World Bank (2019) World Development Indicators. Disponible en: <https://datatopics.worldbank.org/world-development-indicators/> (en inglés). (Consultado el 28/02/2023)
- 26 OIT en Suubi, K. et al. (2022) (op. cit.) p. 3
- 27 Equileap (2019) Gender equality in Kenya: accessing 60 leading companies on workplace equality, special report November 2019, p. 11. Disponible en: <https://equileap.com/wp-content/uploads/2019/11/Gender-equality-in-Kenya-Special-report-by-Equileap.pdf> (en inglés)
- 28 Oxfam (2021) Addressing Unpaid Care and Domestic Work for a Gender-Equal and Inclusive Kenya, WE-Care policy briefing, p. 3. Disponible en: <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621179/bn-we-care-ucdw-kenya-130421-en.pdf?sessionid=A4A3958C4635FAC039A754738CE123AE?sequence=1> (en inglés)
- 29 ILO (2021) ILOSTAT Explorer: Labour Force Participation Rate by Sex and Age. Disponible en: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer57/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A (en inglés). (Consultado el 28/02/2023)
- 30 UNDP (2021) Decent Jobs And Sustainable Livelihood In Ghana - Policy Brief, p. 1. Disponible en: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/gh/Inclusive-development-in-Ghana--Policy-Brief_UNDP-Ghana.pdf (en inglés)
- 31 Counting Women's Work (2018) How «Counting Women's Work» Matters: Evidence from the Global South, p. 3. Disponible en: <https://static1.squarespace.com/static/5994a30fe4fcb5d90b6fbeb/t/5bac00db085229d1f5ee7dc7/1537999089912/CWW-PB201801.pdf> (en inglés)
- 32 Entre 1991 y 2012, el índice de pobreza disminuyó de 52,6 a 21,41 %, según el Perfil de Pobreza y Desigualdad del Banco Mundial de 2016. Disponible en: <https://wid.world/country/ghana/> (en inglés)
- 33 World Inequality Database (2022). Disponible en: <https://wid.world/country/ghana/> (en inglés). (Consultado el 28/02/2023)
- 34 Banco Mundial (2022) Unemployment South Africa. Disponible en: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.MA.ZS?locations=ZA> (en inglés). (Consultado el 28/02/2023)
- 35 Stats SA (2022) «How do Women Fare in South Africa?» Disponible en: <https://www.statssa.gov.za/?p=11375> (en inglés)
- 36 National Income Dynamic Study (2020) Coronavirus Rapid Mobile Survey, p. 5. Disponible en: <https://cramsurvey.org/wp-content/uploads/2020/07/Spaul-et-al.-NIDS-CRAM-Wave-1-Synthesis-Report-Overview-and-Findings-1.pdf> (en inglés)
- 37 StatsSA (2019) «SA population reaches 58,8 million.» Disponible en: <https://www.statssa.gov.za/?p=12362> (en inglés)
- 38 Grupo Banco Mundial (2022) «Proporción de tiempo dedicado a trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, masculino (% de las 24 horas del día), Sudáfrica». Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SG.TIM.UWRK.MA?locations=ZA>
- 39 News24 (01/09/2018) «Dismaying» level of sexual harassment in corporate SA – survey.» Disponible en: <https://www.news24.com/Fin24/dismaying-level-of-sexual-harassment-in-corporate-sa-survey-20180901-2#:~:text=Some%2030%25%20of%20South%20Africa's,results%20as%20%22somewhat%20dismaying%22> (en inglés)
- 40 PNUD (2020) Informe sobre Desarrollo Humano 2020: La próxima frontera. El desarrollo humano y el Antropoceno, p.362. Disponible en: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2020spinformesobredesarrollhumano2020.pdf>
- 41 FairWork Brazil (2021) Fairwork Brazil Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy, p.9. Disponible en: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-EN.pdf> (en inglés)
- 42 Codazzi et al. (2018) Social norms and female labor participation in Brazil, Review of Development Economics, 2018; 22: p. 1513, Disponible en: <https://doi.org/10.1111/rode.12515> (en inglés)
- 43 Ikemura, A. et al. (03/06/2020) «The impact of COVID-19 on Brazil's precarious labour market calls for far-reaching policies like universal basic income» LSE Blogs. Disponible en: <https://blogs.lse.ac.uk/latamcaribbean/2020/06/03/the-impact-of-COVID-19-on-brazils-precarious-labour-market-calls-for-far-reaching-policies-like-universal-basic-income/> (en inglés)
- 44 Brazil Institute (04/01/2021) «Informal labour in Brazil affects more women» Wilson Center. Disponible en: <https://www.wilsoncenter.org/article/informal-labor-brazil-affects-more-women> (en inglés)
- 45 Nitahara (2019) «Nitahara (2019) 'Lxs negrxs constituyen la mayoría de lxs desempleadxs y trabajadxs informales de Brasil', Agencia Brasil» Agencia Brasil. Disponible en: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/es/economia/noticia/2019-11/negros-son-mayoria-entre-desempleados-y-trabajadores-informales>
- 46 GDI (2021) Gender Development Index. Disponible en: <https://hdr.undp.org/data-center/documentation-and-downloads> (en inglés)
- 47 Grupo Banco Mundial (2022) «Tasa de población activa, mujeres (% de la población femenina mayor de 15 años) (estimación modelado OIT) - Guatemala. Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=GT>
- 48 World Bank (2021) Guatemala Country Gender Scorecard, p. 1. Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/804221645693063418/pdf/Guatemala-Country-Gender-Scorecard.pdf> (en inglés)
- 49 Prado, J. C. (2021) Mujeres Trabajadoras en Guatemala, Asociación de investigación y estudios sociales (ASIES), p. 5. Disponible en: <http://asies.org.gt/download.php?get=mujeres-trabajadoras-en-guatemala.pdf>
- 50 ONU Mujeres (2022) «Las mujeres indígenas de Guatemala no piden la palabra, la toman.» Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2022/08/las-mujeres-indigenas-de-guatemala-no-piden-la-palabra-la-toman>
- 51 World Bank (2021) World Development Indicators. Disponible en: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (en inglés) Estimación modelado OIT del porcentaje de mujeres y hombres (mayores de 15 años) con empleo.
- 52 WEF (2021) Global Gender Gap Report 2021: Insight report – marzo de 2021. Disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf (en inglés)
- 53 Karmojibi Nari (2021) Gender-based violence and harassment in the world of work: evaluating the laws in Bangladesh in light of the mandates of ILO Convention 190. Disponible en: <https://www.karmojibinari.org/gender-based-violence-and-harassment-in-the-world-of-work-evaluating-the-laws-in-bangladesh-in-light-of-the-mandates-of-ilo-convention-190/> (en inglés)

- 54 Rahman, D. et al. (2021) Online violence against women in Bangladesh, ActionAid; p. 30. Disponible en: https://actionaidbd.org/storage/app/media/Research%20Findings_Online%20Violence%20Against%20Women.pdf (en inglés)
- 55 ActionAid (2016) Changing Patterns of Time Use: Results from Women's Collectives in Bangladesh 2015, in ActionAid (2017), Policy Brief: Incorporation of Women's Economic Empowerment and Unpaid Care Work into regional policies: South Asia A case for centring Unpaid Care Work within regional frameworks, p. 4. Disponible en: https://actionaid.org/sites/default/files/policy_brief_weeuw_sasia_online_version.pdf (en inglés)
- 56 ILO (2021), ILOSTAT explorer. Disponible en: Data tools to find and download labour statistics - ILOSTAT (en inglés). (Consultado el 22/03/2023)
- 57 UN Women (2021) Country Gender Equality Profile, Viet Nam 2021. Disponible en: https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAsia/Docs/Publications/2021/10/vn-CGEP_Full.pdf (en inglés)
- 58 ILO (2021) Research Brief: Gender and the labour market in Viet Nam* An analysis based on the Labour Force Survey. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/-/ro-bangkok/-/ilo-hanoi/documents/publication/wcms_774434.pdf (en inglés)
- 59 Nam, N. (2021) Women turn to food delivery jobs in pandemic-hit market, VNExpress International. Disponible en: <https://e.vnexpress.net/news/business/industries/women-turn-to-food-delivery-jobs-in-pandemic-hit-market-4257112.html> (en inglés)
- 60 OIT (2021) (op. cit.) p. 11
- 61 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 (en inglés) Gurumurthy, A. y 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://iforchange.net/sites/default/files/1620/Feminist%20Digital%20Justice%20Issue%20Paper%202020updated%20name%20and%20logo_0.pdf (en inglés)
- 62 Digital Future Society (2019) El futuro del trabajo en la era digital: el auge de las plataformas laborales. Barcelona, España.
- 63 OIT (2019) Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra.
- 64 Ministry of Information, Communication, Technology, Innovation and Youth – Government of Kenya (2020) Digital economy strategy – Draft 2. Disponible en: <https://ict.go.ke/policy-documents> (en inglés)
- 65 Mercy Corps (2019) Towards a Digital Workforce: Understanding the Building Blocks of Kenya's Gig Economy, p. 52.
- 66 Ibid.
- 67 Gituku, N. (09/09/2019) «The Rise (and Rise) of the Gig Economy in Kenya – And How to Take It to the Next Level», Next Billion. Disponible en: <https://nextbillion.net/kenya-gig-economy-next-level/#:~:text=Mobile%20money%20platforms%20have%20become,youth%20population%20looking%20for%20work> (en inglés)
- 68 BFA Global (2020) The iWorker Project, Country Diagnostic Report: Ghana. Disponible en: <https://bfaaglobal.com/wp-content/uploads/2020/04/BFA-The-iWorker-Project-Ghana-Report-Apr-2020-Web.pdf> (en inglés)
- 69 World Bank (28/04/2022) «World Bank Provides \$200 Million to Accelerate Ghana's Digital Transformation Agenda for Better Jobs.» Disponible en: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2022/04/28/afw-world-bank-provides-200-million-to-accelerate-ghana-digital-transformation-agenda-for-better-jobs> (en inglés)
- 70 University of Ghana (2021) Researching Gender and Platform Livelihoods in Ghana. Disponible en: <https://medium.com/caribou-digital/researching-gender-and-platform-livelihoods-in-ghana-9359ec3f55b0> (en inglés)
- 71 Cable (2022) The most and least expensive countries in the world for 1GB of mobile data. Disponible en: <https://www.cable.co.uk/mobiles/worldwide-data-pricing/#pricing> (en inglés)
- 72 FairWork Ghana (2021) Fairwork Ghana Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Industry, p. 6. Disponible en: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-ghana-ratings-2021-labour-standards-in-the-platform-economy/> (en inglés)
- 73 World Bank (2019) South Africa Digital Economy Diagnostic. World Bank, Washington, DC. Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33786#:~:text=World%20Bank%20Group%20Metadata%20Show%20full%20item%20record,South%20Africa%20C%20although%20efforts%20need%20to%20be%20maintained> (en inglés)
- 74 Genesis Analytics (2020) ICT and Digital Economy Masterplan for South Africa Draft for discussion. Disponible en: <https://www.ellipsis.co.za/wp-content/uploads/2020/08/ICT-and-Digital-Economy-Masterplan-for-South-Africa-Draft-for-discussion-August-2020.pdf> (en inglés)
- 75 Datos del Banco Mundial: Individuos que utilizan Internet (% de la población) - Sudáfrica. Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/IT.NET.USER.ZS?locations=ZA> (consultado el 28/02/2023)
- 76 Statista (2022) Mobile internet user penetration in South Africa from 2018 to 2027. Disponible en: <https://www.statista.com/statistics/972866/south-africa-mobile-internet-penetration/#:~:text=In%202022%20C%2078.6%20percent%20of,bv%20the%20end%20of%20226> (en inglés)
- 77 Fairwork South Africa (2022) Fairwork South Africa Ratings 2022: Platform Work Amidst the Cost of Living Crisis, p. 15. Disponible en: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-south-africa-ratings-2022-platform-work-amidst-the-cost-of-living-crisis/> (en inglés)
- 78 Statista (2022) Internet usage frequency in Brazil in 2022. Disponible en: <https://www.statista.com/statistics/309672/brazil-online-access-frequency/#:~:text=Jul%2020%20C%202022%20During%20a%20survey%20fielded%20in,the%20internet%20less%20often%20than%20once%20a%20month> (en inglés). (Consultado el 22/03/2023)
- 79 Miguez, P., y Menendez, N. (2021) Platform workers in Latin America: Transnational logics and regional resistances? Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ts/a/Zpgn96JRBqxFsMvYvgg7HHM/> (en inglés)
- 80 Government of Brazil (2018) Brazilian Digital Transformation Strategy: E-digital. Disponible en: <https://www.gov.br/mcti/pt-br/centrais-de-conteudo/comunicados-mcti/estrategia-digital-brasileira/digitalstrategy.pdf> (en inglés)
- 81 Ibid. pág. 7.
- 82 GSMA (2020) The Mobile Gender Gap Report 2020, p. 11 y 24. Disponible en: <https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/wp-content/uploads/2020/05/GSMA-The-Mobile-Gender-Gap-Report-2020.pdf> (en inglés)
- 83 Statista (2021) Digital Economy – Guatemala. Disponible en: <https://www.statista.com/outlook/co/digital-economy/guatemala#digital-revenue> (en inglés). (Consultado el 28/02/2023)
- 84 Banco Interamericano de Desarrollo (2021) Guatemala implementará transformación digital y acceso a la banda ancha con apoyo del BID, BID Noticias. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/noticias/guatemala-implementara-transformacion-digital-y-acceso-la-banda-ancha-con-apoyo-del-bid>
- 85 Villagrán, W. (2022) Pandemia aceleró la digitalización en las pymes, Diario de Centro América. Disponible en: Pandemia aceleró la digitalización en las pymes – Diario de Centro América (dca.gob.gt)
- 86 Nota conceptual de la Oficina del Primer Ministro (2019). Disponible en: https://btri.portal.gov.bd/sites/default/files/files/btri.portal.gov.bd/page/a556434c_e9c9_4269_9f4e_d75d712604d/Digital%20Bangladesh%20Concept%20Note_Final.pdf (en inglés)
- 87 UIT-D (2020) Porcentaje de personas que utilizan Internet. Disponible en: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/pages/stat/default.aspx>. (Consultado el 28/02/2023)
- 88 Fairwork Bangladesh (2021) Fairwork Bangladesh Ratings 2021: Labour Standards in the Gig Economy, p. 12. Disponible en: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-bangladesh-ratings-2021-labour-standards-in-the-gig-economy/> (en inglés)
- 89 Ministry of Information and Technology of the Socialist Republic of Vietnam (2022) «Gov't approves digital economy development strategy.» Disponible en: <https://english.mic.gov.vn/Pages/TinTuc/153411/Gov-t-approves-digital-economy-development-strategy.html> (en inglés)
- 90 Ministry of Information and Technology of the Socialist Republic of Vietnam (2022) «Gov't approves digital economy development strategy.» Disponible en: <https://english.mic.gov.vn/Pages/TinTuc/153411/Gov-t-approves-digital-economy-development-strategy.html> (en inglés)
- 91 Cable (2022) Global broadband pricing league table 2022. Disponible en: <https://www.cable.co.uk/broadband/pricing/worldwide-comparison/> (en inglés)
- 92 Ministry of Information and Communications of the Socialist Republic of Vietnam (2021) «Vietnam's growth potential lies in the digital economy.» Disponible en: <https://english.mic.gov.vn/Pages/TinTuc/147804/Vietnam-s-growth-potential-lies-in-the-digital-economy.html> (en inglés)
- 93 Gurumurthy, A., Chami, N. y Alemany, C. (2019) Gender Equality in the Digital Economy: Emerging Issues A new social contract for women's rights in the data economy. Feminist Digital Justice, Issue paper 1, p. 1. Disponible en: <https://iforchange.net/sites/default/files/1620/Feminist%20Digital%20Justice%20Issue%20Paper%201%20updated%20name%20and%20logo.pdf> (en inglés)
- 94 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)
- 95 Banco Mundial (07/10/2021) «La pandemia de COVID-19 (coronavirus) deja como consecuencia un aumento de la pobreza y la desigualdad». Disponible en: <https://blogs.worldbank.org/es/voices/la-pandemia-de-covid-19-coronavirus-deja-como-consecuencia-un-aumento-de-la-pobreza-y-la>
- 96 Macrotrends, «Uber Technologies gross profit 2017-2022.» Disponible en: <https://tinyurl.com/e53v84av> (en inglés)
- 97 Muchxs de elxs son refugiadx y migrantes venezolanxs. Véase: OIT (2021b) (op. cit.) p. 139
- 98 Freedom Houses (2022) Freedom in the World 2022: The Global Expansion of Authoritarian Rule. Disponible en: <https://freedomhouse.org/report/freedom-world/2022/global-expansion-authoritarian-rule> (en inglés)
- 99 Confederación Sindical Internacional (2022) ITUC Índice Global de los Derechos. Disponible en: <https://www.ituc-csi.org/global-rights-indexen/2022/media?lang=es>
- 100 Sexagésima cuarta Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (8-9/02/2023) La igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas en la era digital: Aportes de la educación y la transformación digital en América Latina y el Caribe. p. 8. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/s2300100_es.pdf content
- 101 Heeks, R., et al. (op. cit.)
- 102 Ekine, A. y Aremu, A. (2022) «Making the future of African STEM female.» Disponible en: <https://www.brookings.edu/blog/africa-in-focus/2022/02/10/making-the-future-of-african-stem-female/> (en inglés)
- 103 Majid, H. y Mustafa, M. (2022) «Transformative digital spaces? Investigating women's digital mobilities in Pakistan», Gender & Development, 30:3, 497-516, DOI: 10.1080/13552074.2022.2130516
- 104 UNICEF East Asia & Pacific (2021) What we know about the gender digital divide for girls: A literature review. Disponible en: <https://www.unicef.org/eap/reports/innovation-and-technology-gender-equality-0> (en inglés)
- 105 Por ejemplo, véase: «¿Qué hace que las personas migrantes sean vulnerables a la violencia basada en género?» Disponible en: <https://americas.iom.int/es/blogs/que-hace-que-las-personas-migrantes-sean-vulnerables-a-la-violencia-basada-en-genero>
- 106 Heeks, R., et al. (op. cit.)

- 107 World Wide Web Foundation (2020) Derechos de la mujer en línea: cerrar la brecha digital de género para lograr un mundo más igualitario. p. 12. Disponible en: <https://webfoundation.org/docs/2020/10/Executive-Summary-Spanish.pdf> No se indica el rango etario de las mujeres encuestadas. La población adulta total de Ghana es de 32.833.031 habitantes (2021), de los cuales el 50 % son mujeres y el 50 % son hombres. Véase: Portal de datos del Banco Mundial: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SPPOP.TOTL.MA.ZS?locations=GH> (consultado el 23/03/2023)
- 108 Grupo Banco Mundial «Tasa de alfabetización, mujeres adultas (% de mujeres de 15 años o más) - Ghana». Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.ADT.LITR.FE.ZS?locations=GH> (consultado el 23/03/2023)
- 109 World Wide Web Foundation (2020) (op. cit.)
- 110 GSMA Mobile Connectivity Index. Disponible en: <https://www.mobileconnectivityindex.com/#year=2021&zonsoccode=ZMB> (en inglés)
- 111 GSMA (2019a) Informe «La brecha de género móvil 2019». Disponible en: [GSMA-The-Mobile-Gender-Gap-Report-2019-Spanish.pdf](https://www.gsma.com/mobilegendergapreport/2019/07/The-Mobile-Gender-Gap-in-Africa.pdf) f
- 112 GSMA (2019b) The Mobile Gender Gap, África. Disponible en: <https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/wp-content/uploads/2019/07/The-Mobile-Gender-Gap-in-Africa.pdf> (en inglés)
- 113 En Sudáfrica, las comunidades denominadas como «de color» provienen principalmente del pueblo Khoisan (que habitaba originalmente las zonas occidentales de Sudáfrica), de esclavos asiáticos y africanos traídos al Cabo desde los primeros años de la colonia, de colonos europeos y de otros africanos. Muchas personas identificadas como «de color» bajo el apartheid, ahora se autoidentifican como San o khoekhoe. Véase: <https://minorityrights.org/minorities/coloureds/> (en inglés)
- 114 GSMA (2019b) (op. cit.)
- 115 En Bangladesh, el 19 % de las mujeres, frente al 33 % de los hombres, declararon utilizar Internet en un teléfono móvil. Entre las razones aducidas a ello se encuentran la percepción de que Internet no es relevante para ellas (37 %) y la desaprobación familiar. GSMA (2021) The Mobile Gender Gap Report. p. 15. Disponible en: <https://www.gsma.com/r/wp-content/uploads/2021/06/The-Mobile-Gender-Gap-Report-2021.pdf> (en inglés)
- 116 Ibid. pág. 20. La brecha de género en torno a la posesión de móviles aumenta con la edad: es del 17 % entre los jóvenes de 18 a 24 años, pero más del doble, hasta el 46 %, entre los mayores de 55 años.
- 117 BRAC Institute of Governance and Development (2019) Digital literacy in rural Bangladesh: Survey 2019. P.8 and p.16. Disponible en: <https://bigd.bracu.ac.bd/wp-content/uploads/2020/10/Policy-Brief-Digital-Literacy-in-Rural-Bangladesh.pdf> (en inglés)
- 118 UNESCO (2022) «Educational Quality in Brazil.» Disponible en: <https://en.unesco.org/fieldoffice/brasilia/expertise/education-quality> (en inglés) La cifra se refiere a mujeres de 15 años o más.
- 119 El Comité Directivo está formado por el Centro Regional de Estudios para el Desarrollo de la Sociedad de la Información, el Núcleo de Información y Coordinación del Ponto BR (NIC.b) y el Comité Gestor de Internet en Brasil (CGI.br).
- 120 Soares, S. S. D. et al. (2016) Poverty profile: The rural North and Northeast of Brazil. Working Paper No. 138. International Policy Centre for Inclusive Growth, Brasilia. Disponible en: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/173792/1/858983044.pdf> (en inglés)
- 121 Media Landscapes, «Guatemala»; Mobile ownership.» Disponible en: <https://medialandscapes.org/country/guatemala/telecommunications/mobile-ownership> (en inglés). (Consultado el 10/02/2023)
- 122 Ibid.
- 123 UNICEF (2021), «Điều tra SDGCV Việt Nam 2020-2021.» Disponible en: <https://www.unicef.org/vietnam/media/8771/file/Truy%E1%BB%81n%20th%C3%B4ng%20CNTT%20v%C3%A0%20Internet.pdf> (en vietnamita)
- 124 UN Women (2020) Country portfolio evaluation and audit: Viet Nam – Synthesis report. Disponible en: <https://tinyurl.com/zkr5n982> (en inglés)
- 125 Para un debate en profundidad, que incluye cómo se creó el concepto de «razas» inferiores basado en el color de la piel y otras características esencializadas como forma de justificar el trato bárbaro de millones de africanos durante la trata transatlántica de esclavos, y más adelante durante el apartheid, véase Kehinde, A. (2021) The New Age of Empire: How racism and colonialism still rule the world. Penguin Books.
- 126 Rani, U., Castel-Branco, R., Satija, S., y Nayar, M. (2022) «Introduction» en Women, work, and the digital economy. Gender & Development, 30:3, 421-435. Disponible en: <https://policy-practice.oxfam.org/resources/introduction-women-work-and-the-digital-economy-621457/> (en inglés)
- 127 Por ejemplo, un «acuerdo de caballeros» entre el FMI y el Banco Mundial establecido en 1944, otorga a un estadounidense el papel de líder del Banco Mundial y reserva el liderazgo del FMI para un europeo. Estados Unidos tiene un poder de voto suficiente para vetar decisiones importantes dentro del Fondo y, junto con otros miembros del G7 y la Unión Europea, tienen una mayoría general de votos. Véase: <https://www.brettonwoodsproject.org/es/2022/10/se-necesita-una-reforma-de-las-cuotas-en-el-fmi-para-abordar-los-desafios-del-siglo-xxi/>
- 128 En el ámbito digital, esto también significa que gran parte de los servicios y programas informáticos desarrollados por las compañías multinacionales no se adaptan a la mayoría de las mujeres del sur global y son inaccesibles para ellas.
- 129 GSMA (2019) (op. cit.) p. 25
- 130 Ibid. pág. 15
- 131 The Economist (2022) Inclusive Internet Index. Disponible en: <https://impact.economist.com/projects/inclusive-internet-index/2022/affordability?country=Kenya> (en inglés). (Consultado el 23/03/2023)
- 132 UNESCO (2020) Assessing Internet Development in Kenya: Using UNESCO's Internet Universality ROAM-X indicators. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374684> (en inglés)
- 133 World Wide Web Foundation (2020) Derechos de la mujer en línea: cerrar la brecha digital de género para lograr un mundo más igualitario. p. 12. Disponible en: <https://webfoundation.org/docs/2020/10/Executive-Summary-Spanish.pdf>
- 134 UN Women (2021) Ghana Country Fact Sheet. Disponible en: <https://data.unwomen.org/country/ghana> (en inglés)
- 135 Ghana Statistical Service (2021), Ghana 2021 Population and Housing Census: Literacy and Education. General Report Volume 3D. Disponible en: https://statsghana.gov.gh/gssmain/fileUpload/pressrelease/2021%20PHC%20General%20Report%20Vol%203D_Literacy%20and%20Education.pdf (en inglés)
- 136 World Wide Web Foundation (2020) (op. cit.)
- 137 World Bank Group (2018) An Incomplete Transition: Overcoming the Legacy of Exclusion in South Africa. Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30025/127290.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (en inglés)
- 138 GSMA (2019) (op. cit.)
- 139 Por ejemplo, las redes 4G y 5G apenas se extienden fuera de las áreas urbanas. Esto también conduce a un menor uso de Internet móvil en las áreas rurales. NPerf (2022), Mapa de cobertura 3G / 4G / 5G Vodacom, Sudáfrica. Available at: <https://www.nperf.com/es/map/ZA/-/5591.Vodacom/signal?l=20&lg=0&zoom=3> (consultado el 02/03/2023)
- 140 GSMA (2019) (op. cit.)
- 141 World Economic Forum (2022) «As Young Africans Push to Be Online, Data Cost Stands in the Way.» Disponible en: <https://www.weforum.org/agenda/2022/06/as-young-africans-push-to-be-online-data-cost-stands-in-the-way/> (en inglés)
- 142 UNESCO (2022) Educational Quality in Brazil. Disponible en: <https://en.unesco.org/fieldoffice/brasilia/expertise/education-quality> (en inglés)
- 143 Comité Gestor da Internet no Brasil (2020) ICT HOUSEHOLDS: Survey on the Use of Information and Communication Technologies in Brazilian Households. Disponible en: https://cetic.br/media/docs/publicacoes/2/20211124201233/tic_domicilios_2020_livro_eletronico.pdf (en portugués)
- 144 ECONSTOR (2016) Poverty profile: The rural North and Northeast of Brazil, Working Paper, No. 138, International Policy Centre for Inclusive Growth (IPC-IG), Brasilia. Disponible en: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/173792/1/858983044.pdf> (en inglés)
- 145 Cucolo, E. (2019) 'Whites earn 74% more than blacks in Brazil', UOL. Disponible en: <https://www1.folha.uol.com.br/internacional/en/business/2019/11/whites-earn-74-more-than-blacks-in-brazil.shtml> (en inglés)
- 146 UNESCO (2020) Género y educación en México y Guatemala: niñas indígenas e inclusión escolar en México y Guatemala. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374766>
- 147 Food and Agriculture Organization (2021) Digital inclusion of young returnees in Guatemala. Disponible en: <https://www.fao.org/rural-employment/resources/detail/es/c/1459502/> (en inglés)
- 148 Simon Kenmp (2022), Datareportal. Disponible en: <https://datareportal.com/reports/digital-2022-guatemala> (en inglés). (Consultado el 23/03/2023)
- 149 Ibid.
- 150 AfterAcces (2018) A deeper look at the conditions and incidence of e Commerce in the Global South. Disponible en: https://afteraccess.net/wp-content/uploads/AfterAccess_Galapaya_IGE_April2018.pdf (en inglés)
- 151 USAID (2022) Ending the gender digital divide is critical to economic and social development, The Gender Digital Divide. Disponible en: <https://storymaps.arcgis.com/stories/8cf03f8cb374af8849cb95dc5e47931> (en inglés)
- 152 El Foro Económico Mundial señaló que la tasa de alfabetización era del 71,2 % para las mujeres frente al 76,7 % para los hombres, aunque la diferencia aumenta en la enseñanza terciaria, donde el porcentaje de mujeres que se matriculan es 17 %, frente al 24 % de los hombres. World Economic Forum (2021), Global Gender Gap Report 2021. Disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf (en inglés)
- 153 Jahan, N. (2021) Policy Brief: Digital Literacy in Rural Bangladesh, p. 16; p. 8. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/353658493_Policy_Brief_Digital_Literacy_in_Rural_Bangladesh (en inglés)
- 154 GSMA (2021) The Mobile Gender Gap Report 2021, p. 15. Disponible en: <https://www.gsma.com/r/wp-content/uploads/2021/07/The-Mobile-Gender-Gap-Report-2021.pdf> (en inglés)
- 155 Los datos de GSMA muestran que es un 39 % menos probable que las mujeres utilicen Internet móvil. GSMA (2021) (op. cit.)
- 156 Entrevista a informante clave, agosto de 2022
- 157 Entrevista a informante clave, agosto de 2022
- 158 In the age group 15-49; Park, C et al. (2021) Managing the development of digital marketplaces in Asia, Asian Development Bank. Disponible en: <https://aric.adb.org/pubs/digitalmarket/managing-development-digital-marketplaces-asia.pdf> (en inglés)
- 159 UNICEF (2021), «Điều tra SDGCV Việt Nam 2020-2021.» Disponible en: <https://www.unicef.org/vietnam/media/8771/file/Truy%E1%BB%81n%20th%C3%B4ng%20CNTT%20v%C3%A0%20Internet.pdf> (en vietnamita)
- 160 UN Women (2021), Country Gender Equality Profile Vietnam 2021. Disponible en: https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAsia/Docs/Publications/2021/10/vn-CGEP_Full.pdf (en inglés)
- 161 Report of the CSW67 Expert Group Meeting (October 2022) «Innovation and technological change, and education in the digital age for achieving gender equality and the empowerment of all women and girls.» P. 17. Disponible en: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/Final%20CSW67%20EGM%20Report%2013%20DEC.pdf> (en inglés)
- 162 Anukriti Dixit, A., and Banday, 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://oxfamlibrary.openrepository.com/handle/10546/621458> (en inglés)

- 163 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://iftorchange.net/sites/default/files/1620/Feminist%20Digital%20Justice%20Issue%20Paper%203_%20updated%20name%20and%20logo_0.pdf (en inglés)
- 164 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)
- 165 Micha, A., Pereyra, F., Poggi, C. (2022) «Desigualdades de género en la economía de plataformas: los casos del trabajo de reparto y el transporte privado de pasajeros en el Área Metropolitana de Buenos Aires» en Perspectivas globales sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo. P. 24-29. Digital Future Society.
- 166 Hunt, A. Samman, E., Tapfuma, S., Mwaura, G. and Omenya, R. with Kim, K., Stevano, S. and Roumer, A (2019) Women in the gig economy: Paid work, care and flexibility in Kenya and South Africa. ODI. Disponible en: https://cdn.odi.org/media/documents/women_in_the_gig_economy_final_digital.pdf (en inglés)
- 167 IFC (2018) Driving Toward Equality: Women, Ride-Hailing, and the Sharing Economy. Disponible en: <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2018/drivingtowardequality> (en inglés)
- 168 Stevano, S. (2020) 'Gig Economies' in Africa: Continuity or Change?. Futures of Work (01/04/2020) Issue 12 Disponible en: <https://futuresofwork.co.uk/2020/04/01/gig-economies-in-africa-continuity-or-change/> (en inglés)
- 169 OIT (2021b) (op. cit.)
- 170 OIT (2021b) (op. cit.) P. 176.
- 171 Ibid.
- 172 Por ejemplo, véase Fairwork India (2021) Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy. Disponible en: <https://fairwork.eu/fw/publications/fairwork-india-ratings-2021-labour-standards-in-the-platform-economy/> (en inglés)
- 173 Heeks, R., et al. (op. cit.)
- 174 Citado en Hunt, A. et al. (2019) (op. cit.) P. 62.
- 175 Baiocco, S. et al. (2022) The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts. Background Paper Series of the Joint EU-ILO Project «Building Partnerships on the Future of Work.» P.3. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_emp/documents/publication/wcms_849220.pdf (en inglés)
- 176 Los países incluidos en el estudio son Chile, Ghana, India, Indonesia, Kenia, Líbano, Marruecos y México. Rani, U., Gobel, N., and Kumar Dhir, R. (2022) «Is flexibility and autonomy a myth or reality on taxi platforms? Comparison between traditional and app-based taxi drivers in developing countries.» Chapter 10 in A Research Agenda for the Gig Economy and Society. Elgar. Disponible en: <https://www.elgaronline.com/display/book/9781800883512/book-part-9781800883512-17.xml> (en inglés)
- 177 Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019) Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy, in Work, Employment and Society, 33(1), P. 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616> (en inglés)
- 178 Castro, B. V. et al. (2020) (op. cit.) P.3 3
- 179 Siddiqui, Z. y Zhou, Y. (2021) (op. cit.)
- 180 Siddiqui, Z. y Zhou, Y. (2021) (op. cit.)
- 181 Baiocco, S. et al. (2022) (op. cit.)
- 182 Heeks, R. et al. (2020) (op. cit.)
- 183 OIT (2021b) (op. cit.), p.60.
- 184 Kapoor, A. (2021) Collective bargaining on digital platforms and data stewardship. Friedrich Ebert Stiftung. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/singapur/17381.pdf> (en inglés)
- 185 Hablando de la economía de plataformas digitales, la cual incluye el comercio electrónico y las plataformas de trabajo localizado en línea, IT for Change y Development Alternatives for Women of a New Era (DAWN) señalan que las grandes corporaciones, que a menudo tienen sede en el norte global, utilizan los datos cosechados para informar a la publicidad y la inteligencia artificial que les permiten monopolizar aún más los mercados, contribuyendo a una «nueva era de colonización digital». Véase: https://iftorchange.net/sites/default/files/1620/Feminist%20Digital%20Justice%20Issue%20Paper%201_%20updated%20name%20and%20logo.pdf p.3
- 186 Por ejemplo, véase: Coalición Just Net (2019) Manifiesto por la Justicia Digital: Un llamado para que nuestro futuro digital nos pertenezca. Disponible en: https://justnetcoalition.org/2019/Manifiesto_por_la_Justicia_Digital_ESP.pdf
- 187 Citado en Al Jazeera (01/07/2020) «Brazil deliverymen for Uber, other aplicaciones protest amid pandemic.» Disponible en: <https://www.aljazeera.com/economy/2020/7/1/brazil-deliverymen-for-uber-other-apps-protest-amid-pandemic> (en inglés)
- 188 Mostafa, M (2018) 'Why are there suddenly more women drivers?' Dhaka Tribune. Disponible en: <https://archive.dhakatribune.com/opinion/op-ed/2018/01/13/suddenly-women-drivers> (en inglés)
- 189 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)
- 190 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 (2021b) op. cit. p.137.
- 191 IFC (2018) (op. cit.) P. xii
- 192 Fairwork Brazil (2021) (op. cit.)
- 193 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). Ahmave: 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).
- 194 Bhalla, N. (2018) 'Women cabbies hit Nairobi's roads as taxi-hailing apps mushroom'. Thomson Reuters Foundation News. Disponible en: <https://news.trust.org/item/20180502000025-9lml3/> (en inglés)
- 195 Mercy Corps (2019) Towards a Digital Workforce: Understanding the Building Blocks of Kenya's Gig Economy, p. 38. Disponible en: https://www.mercycorps.org/sites/default/files/2020-01/Youth_Impact_Labs_Kenya_Gig_Economy_Report_2019_1.pdf (en inglés)
- 196 Mercy Corps (2019) Towards a Digital Workforce: Understanding the Building Blocks of Kenya's Gig Economy, p. 38. Disponible en: https://www.mercycorps.org/sites/default/files/2020-01/Youth_Impact_Labs_Kenya_Gig_Economy_Report_2019_1.pdf (en inglés)
- 197 Global Centre for Equality Studies (2022) Unpaid Caring and Domestic Work in Kenya. Disponible en: https://www.mercycorps.org/sites/default/files/2020-01/Youth_Impact_Labs_Kenya_Gig_Economy_Report_2019_1.pdf (en inglés)
- 198 Qhala & Caribou Digital (2021) Plataforma 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 (en inglés)
- 199 Entrevista a informante clave, agosto de 2022.
- 200 FairWork Kenya (2021) FairWork Kenya Ratings 2021: Labour Standards in the Gig Economy. Disponible en: <https://fairwork.eu/fw/publications/fairwork-kenya-ratings-2021-labour-standards-in-the-gig-economy/> (en inglés)
- 201 Chason, R. (12/09/2021) «Kenyan women love the idea of a 'women-only' rideshare. They hate that the option costs more», The Washington Post. Disponible en: <https://www.washingtonpost.com/world/2021/09/12/kenya-ride-share-women/> (en inglés)
- 202 TechCrunch (08/09/2022) «Uber wants court to nullify Kenya's new ride-hailing law that caps service fee at 18 %.» Disponible en: <https://techcrunch.com/2022/09/08/uber-wants-court-to-nullify-kenyas-new-ride-hailing-law-that-caps-service-fee-at-18/> (en inglés)
- 203 Entrevista a informante clave, agosto de 2022.
- 204 Bina-Agboda, K. (18/052017) «Uber to Engage 1 Million Female Drivers», Graphic Online. Disponible en: <https://www.graphic.com.gh/news/general-news/uber-to-engage-1-million-female-drivers.html> (en inglés)
- 205 FairWork Ghana (2021) (op. cit.) P. 18.
- 206 Ibid.
- 207 Ibid.
- 208 Onaleye, T. (2021) «China's DiDi Takes on Uber and Bolt in SA's Ride-hailing Market; Here's a Comparison of their Model.» Technext. Disponible en: <https://technext24.com/2021/03/30/chinas-didi-takes-on-uber-and-bolt-in-sas-ride-hailing-market-heres-a-comparison-of-their-model/> (en inglés)
- 209 Disrupt Africa (09/03/2017) «SA's Africa Ride Launches to Compete with Uber.» Disponible en: <https://disrupt-africa.com/2017/03/09/sas-africa-ride-launches-to-compete-with-uber/> (en inglés)
- 210 ZaRecruitment: «Ride-Hailing Services in South Africa.» Disponible en: <https://zarecruitment.com/ride-hailing-services-in-south-africa/> (en inglés). (Consultado el 22/03/23)
- 211 IFC (2018) (op. cit.), p. 24.
- 212 Ibid. pág. 98
- 213 Motorcycle Safety Institute (2019) «The safety and life of a delivery rider.» Disponible en: <https://www.msi.org.za/the-safety-and-life-of-a-delivery-rider/> (en inglés)
- 214 Por ejemplo, véase: White Ribbon South Africa (2019) «Uber Faces Civil Action In South Africa Over Rape Cases.» Disponible en: <https://www.whiteribbon.org.za/2019/02/22/sa-women-fear-using-public-transport-due-to-violence-and-intimidation/>; Dube, C. (en inglés) (2020) «The Lord is with you," rapist Uber driver sends woman message after she cancelled ride», Savanna News. Disponible en: <https://savannanews.com/south-african-rapist-uber-driver-sends-woman-message-after-she-cancel-ride/>; Maphanga, C. (en inglés) (2022) «Bolt suspende de la plataforma al conductor acusado de violación y condena cualquier forma de violencia». Disponible en: <https://www.news24.com/news24/southafrica/news/bolt-suspends-driver-accused-of-rape-from-platform-condemns-any-form-of-violence-20220301> (en inglés)
- 215 Bolt Blog (2022) «Dear South Africa: An Open Letter from Bolt.» Disponible en: <https://blog.bolt.eu/en-za/dear-south-africa-an-open-letter-from-bolt/> (en inglés)
- 216 IFC (2018) (op. cit.) p. 34
- 217 Derived from Data News (19/08/2022) «Ride-hailing In Latin America: A Race Between Uber and Didi's 99.» Disponible en: -in-latin-america-a-race-between-uber-and-didis-99/#:~:text=Brazil%20is%20Uber%27s%20biggest%20market,for%2022%25%20of%20bookings%20worldwide (en inglés)
- 218 Por ejemplo, iFood, Happy, Rappi, Cabify
- 219 Fairwork Brazil (2021) (op. cit.) p. 14
- 220 Haupt (13/10/2017) «Female ride-hailing apps grow in Brazil on safety concerns.» Reuters. Disponible en: <https://www.reuters.com/article/us-brazil-tech-transportation/female-ride-hailing-aplicaciones-grow-in-brazil-on-safety-concerns-idUSKBN1C1UF> (en inglés)
- 221 Ibid.
- 222 Ambos se comprometen a estructuras salariales decentes y a un mecanismo de protección de acuerdo con Fairwork Brazil (2021) (op. cit.)
- 223 Para obtener más información, visite el sitio web de Urban: <https://www.urban.taxi/#servicios> (en inglés). (Consultado el 02/03/2023)
- 224 IDLC Finance Limited (2018) Ride- Sharing in Bangladesh: Disrupting the way we commute. Disponible en: <https://idlc.com/mbr/article.php?id=125> (en inglés)

- 225 Rahman, R. (27/09/2019) «Motorbike ride-sharing alleviates Dhaka traffic chaos.» Reuters. Disponible en: <https://www.reuters.com/article/us-bangladesh-ridesharing-idUSKBN1WC098> (en inglés)
- 226 Mostafa, M (13/01/2018) «Why are there suddenly more women drivers?» Dhaka Tribune. Disponible en: <https://archive.dhakatribune.com/opinion/op-ed/2018/01/13/suddenly-women-drivers> (en inglés)
- 227 Navlakha, M. (13/08/2019) «Bangladeshi Women Turn to Female-Only Ride-Sharing Apps For Their Safety.» Vice. Disponible en: <https://www.vice.com/en/article/bangladeshi-women-turn-to-female-only-ride-sharing-apps-for-their-safety/> (en inglés)
- 228 Entrevista a informante clave, agosto de 2022
- 229 Fairwork Bangladesh (2021) (op. cit.)
- 230 Hossain, M. (2021) «Drivers are abandoning bike taxi apps for old-school services in Bangladesh.» Rest of the World. Disponible en: <https://restofworld.org/2022/bangladesh-abandoning-bike-taxi-apps/> (en inglés)
- 231 Aspin, J. (sin fecha) «Gen X driving Grab towards Vietnam's \$4 billion ride-hailing future.» Decision Lab. Disponible en: <https://www.decisionlab.co/blog/gen-x-driving-grab-towards-vietnams-4-billion-ride-hailing-future#:~:text=According%20to%20research%20conducted%20last,name%20GoJek%20at%2021%20million> (en inglés)
- 232 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)
- 233 190.000 conductorxs individuales contratistas. Aspin, J. (sin fecha) (op. cit.)
- 234 Creationsforu (2021) How the gig economy is empowering women in Vietnam. Disponible en: <https://creationsforu.com/how-the-gig-economy-is-empowering-women-in-vietnam/> (en inglés)
- 235 Ibid.
- 236 Aspin, J. (sin fecha) (op. cit.)
- 237 FES Asia Editorial (17/01/2022) «Benefits of platform work for workers need to be assessed with caution», Future of Work. Disponible en: <https://asia.fes.de/news/platform-economy-vietnam> (en inglés)
- 238 FES Asia Editorial (2022) (op. cit.)
- 239 Tuổi Trẻ Online (2020) «Đời shipper nữ: Khi người nhận hàng ra lệnh cung ly mới trả tiền». Disponible en: <https://tuoitre.vn/doi-shipper-nu-khi-nguoi-nhan-hang-ra-lenh-cung-ly-moi-tra-tien-20200908165719638.htm>; Sứckhỏe & Đời sống (2019), Nước mắt nghề shipper (en vietnamita) Disponible en: <https://suckhoedoisong.vn/nuoc-mat-nghe-shipper-169163682.htm> (en vietnamita)
- 240 Entre ellas, la función «Compartir mi recorrido», el botón SOS para emergencias, GrabChat y el número oculto en las llamadas. Véase: <https://www.grab.com/vn/en/blog/celebrating-a-safer-everyday-for-women-and-men/> (en inglés)
- 241 Bailur, S., Natabaalo, G., y Ongoma, N. (2022) «La experiencia de las trabajadoras de plataformas en Kenia» en Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo. P.35-40. Digital Future Society. Disponible en: <https://digitalfuturesociety.com/es/report/perspectiva-global-sobre-las-mujeres-el-trabajo-y-las-plataformas-digitales-de-trabajo/>
- 242 Tuổi Trẻ Online (2020) (op. cit.)
- 243 IFC (2018) (op. cit.) P. xiv.
- 244 A nivel mundial, una de cada tres mujeres sufrirá violencia a lo largo de su vida. Véase OMS: <https://www.who.int/es/news/item/09-03-2021-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence> (Consultado el 19/02/21)
- 245 Haupt, T. (13/10/2017) (op. cit.)
- 246 Sin embargo, ambas aplicaciones son pequeñas y solo operan en Sao Paulo.
- 247 Chason, R. (12/09/2022) «Kenyan women love the idea of a 'women-only' rideshare. They hate that the option costs more.» The Washington Post. Disponible en: <https://www.washingtonpost.com/world/2021/09/12/kenya-ride-share-women/> (en inglés)
- 248 IFC (2018) (op. cit.)
- 249 FairWork Ghana (2021) (op. cit.)
- 250 Ibid.
- 251 Ibid. pág. 12
- 252 Citado en: Hossain, M. (19/02/2021) «Drivers are abandoning bike taxi apps for old-school services in Bangladesh.» Rest of the World. Disponible en: <https://restofworld.org/2022/bangladesh-abandoning-bike-taxi-apps/> (en inglés)
- 253 Grab (01/08/2019) «Grab and NTUC Income Launch Southeast Asia's First Micro-insurance for Critical Illness Protection exclusively for Grab Driver-Partners.» Disponible en: <https://www.grab.com/sg/press/consumers-drivers/grab-and-ntuc-income-launch-southeast-asias-first-micro-insurance-for-critical-illness-protection-exclusively-for-grab-driver-partners/> (en inglés)
- 254 OIT (2021b). (op. cit.)
- 255 Chi, D (2022). Voice and Representation of Platform Drivers in Vietnam, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/vietnam/19438-20221104.pdf> (en inglés)
- 256 Lxs trabajadorxs por encargo digitales de Pakistán y otros países del sur global también han informado de que están muy por debajo de los niveles mínimos que se habían fijado ellos mismxs para poder ganar algo. Véase: Heeks, R. et. Al. (2020) (op. cit.)
- 257 OIT (2021b) (op. cit.)
- 258 Citado en Rina Chandran, R., y Farouk, M. (30/06/2022) «Gig economy workers hit by high fuel prices and layoffs.» Disponible en: <https://www.context.news/big-tech/gig-economy-workers-hit-by-high-fuel-prices-and-layoffs> (en inglés)
- 259 Partenio, F. (2021) Crecimiento del comercio electrónico y retroceso de los derechos laborales: El trabajo de plataforma en Argentina, 2020-2021. Feminist Digital Justice, Documento temático 5. Disponible en: <https://itforchange.net/sites/default/files/1620/FDJ-5-Crecimiento-del-comercio-electronico-y-retroceso-de-los-derechos-laborales-Flora-Partenio-Espanol.pdf>
- 260 Por ejemplo, véase: Hogan, G. (02/02/2022) «Thousands of Uber and Lyft Drivers Want the Right to Unionize. They Face An Uphill Battle.» Gothamist. Disponible en: <https://gothamist.com/news/thousands-uber-and-lyft-drivers-want-right-unionize-they-face-uphill-battle> (en inglés)
- 261 FairWork Ghana (2021) (op. cit.)
- 262 Ibid.
- 263 Fairwork Bangladesh (2021). (op. cit.)
- 264 Bretton Woods Project (13/10/2022) «IFC, Uber and the gig economy: deregulation and labour flexibilisation as a "women's empowerment" strategy.» Disponible en: <https://www.brettonwoodsproject.org/2022/10/ifc-uber-and-the-gig-economy-deregulation-and-labour-flexibilisation-as-a-womens-empowerment-strategy> (en inglés)
- 265 Graphic Online (18/05/2017) «Uber to Engage 1 Million Female Drivers.» Disponible en: <https://www.graphic.com.gh/news/general-news/uber-to-engage-1-million-female-drivers.html> (en inglés)
- 266 Vanguard News (13/12/2017) «Uber For Her: There could be 1m women Uber drivers in 2020.» Disponible en: <https://www.vanguardngr.com/2017/12/uber-1m-women-uber-drivers-2020/> (en inglés)
- 267 En 2022, Bolt puso en marcha una iniciativa para ayudar a las mujeres de toda África a acelerar sus carreras en el sector tecnológico, integrando a más mujeres en sus estructuras de apoyo, entre otras cosas. Véase: <https://www.mjovonline.com/bolt-gives-women-the-opportunity-to-rise-in-tech-in-bid-to-achieve-gender-equality/> (en inglés)
- 268 Alter, C. (23/03/2015) «UN Women Breaks Off Partnership With Uber.» Time. Disponible en: <https://time.com/3754537/un-women-breaks-off-partnership-with-uber> y Neate, R. (en inglés) (23/03/2015) «UN backs out of Uber collaboration over concern that app fails to protect women», the Guardian. Disponible en: <https://www.theguardian.com/technology/2015/mar/23/united-nations-uber-womens-safety> (en inglés)
- 269 Véase: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/priorities/digital_economy_sa/ride+hailing (en inglés)
- 270 Kate Bedford, citada en Bretton Woods Project (13/10/2022) «IFC, Uber and the gig economy: deregulation and labour flexibilisation as a "women's empowerment" strategy.» Disponible en: <https://www.brettonwoodsproject.org/2022/10/ifc-uber-and-the-gig-economy-deregulation-and-labour-flexibilisation-as-a-womens-empowerment-strategy/> (en inglés)
- 271 Proyecto Bretton Woods (13/07/2021) «La CFI enfrenta preguntas críticas sobre las inversiones en economía gig». Disponible en: <https://www.brettonwoodsproject.org/es/2021/09/la-cfi-enfrenta-preguntas-criticas-sobre-las-inversiones-en-economia-gig/>
- 272 British International Investment (25/10/2022) «Managing labour risks and opportunities of platform work - British International Investment.» Disponible en: <https://www.bii.co.uk/en/news-insight/insight/articles/managing-labour-risks-and-opportunities-of-platform-work/> (en inglés)
- 273 Tax Justice Network (20/11/2020) «\$427bn lost to tax havens every year: landmark study reveals countries' losses and worst offenders.» Disponible en: <https://taxjustice.net/2020/11/20/427bn-lost-to-tax-havens-every-year-landmark-study-reveals-countries-losses-and-worst-offenders/> (en inglés)
- 274 Citado en Chandron, R., Farouk, M. (30/06/22) (op. cit.)
- 275 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 (en inglés)
- 276 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)
- 277 Bangladesh Free Trade Union Congress (2021) Ponencia presentada en el Tercer Taller Regional sobre Intercambio de Conocimientos de Buenas Prácticas y Prácticas Promotoras para Promover el Trabajo Decente de lxs Trabajadorxs Domésticxs y Erradicar el Trabajo Infantil en el Trabajo Doméstico. Véase: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_617648.pdf (en inglés)
- 278 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)
- 279 Asia Foundation (22/06/2022) «Protecting Domestic Workers with the Blockchain.» Disponible en: <https://asiafoundation.org/2022/06/22/protecting-domestic-workers-with-the-blockchain/> (en inglés)
- 280 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/4ii78597> (en inglés)
- 281 Fairwork Brazil (2021) (op. cit.)
- 282 Entrevista a informante clave, agosto de 2022.
- 283 Department of Statistics of the Government of South Africa (23/08/2022) «Quarterly Labour Force Survey (QLFS) survey Q2 2022.» Disponible en: <https://www.statssa.gov.za/?p=15685> (en inglés)
- 284 G1 Rio (2020) «El Gobierno de RJ confirma la primera muerte por coronavirus». Disponible en: <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2020/03/19/rj-confirma-a-primeira-morte-por-coronavirus.ghtml> (en portugués)
- 285 Entrevista a informante clave, agosto de 2022

- 286 SweepSouth (2022a) Fifth Annual Domestic Workers Report. Disponible en: <https://blog.sweepouth.com/domestic-workers-report/> (en inglés)
- 287 El salario de lxs trabajadorex domésticxs lo fija el consejo general de salarios. En 2015, los salarios aumentaron un 12 %, hasta 10.954 chelines kenianos al mes. Republic of Kenya (2015) Analysis Of Working Conditions And Wages Of Domestic Workers In Kenya By George Owidhi, Economist, ALREI.org. Disponible en: <https://alrei.org/education/analysis-of-working-conditions-and-wages-of-domestic-workers-in-kenya-by-george-owidhi-economist> (en inglés)
- 288 Ibid.
- 289 Ndulu, S. (2018) (op. cit.)
- 290 Entrevista a informante clave, agosto de 2022.
- 291 Benjamindada.com (22/11/2022) «SweepSouth pauses operations in Nigeria and Kenya.» Disponible en: <https://www.benjamindada.com/sweepouth-nigeria-closes-operations/> (en inglés)
- 292 FairWork Kenya (2021) (op. cit.)
- 293 Owusu, G. y Yankson, P. (2007). «Poverty in Ghana is basically a rural phenomenon: Are we underestimating urban poverty?» Ghana Journal of Development Studies. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/271342576_%27Poverty_in_Ghana_is_basically_a_rural_phenomenon%27_Are_we_underestimating_urban_poverty (en inglés)
- 294 Tsikata, D. (2009) (op. cit.)
- 295 Department of Statistics South Africa (2021), Statistical Release P0211, Quarterly Labour Force Survey, Quarter 1: 2021. Disponible en: <https://www.statssa.gov.za/publications/P0211/P02111stQuarter2021.pdf> (en inglés)
- 296 OIT (2013) Lxs trabajadorex domésticxs en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/trabajadores-domesticos-en-el-mundo-estadisticas-mundiales-y-regionales-y>
- 297 SweepSouth (2022b) 2022 Domestic worker survey South Africa & Kenya: Report. Disponible en: <https://blog.sweepouth.com/wp-content/uploads/2022/08/Fifth-Annual-Domestic-Workers-Report.pdf> (en inglés)
- 298 Ibid.
- 299 Digital Future Society (2022), Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo. Disponible en: <https://digitalfuturesociety.com/es/agenda/global-perspectives-on-women-work-and-digital-labour-platforms/>
- 300 Entrevista a informante clave, agosto de 2022. Véase también: <https://centrow.org/are-we-ready-for-platform-co-ops-in-south-africa/> (en inglés)
- 301 Acciari, L. (2021) (op. cit.)
- 302 Fairwork Brazil (2021) (op. cit.)
- 303 Osava, M. (2022) «Pandemic Hit Domestic Workers Especially Hard in Brazil», Inter Press Service News Agency.» Disponible en: <https://www.ipsnews.net/2022/02/pandemic-hit-domestic-workers-especially-hard-brazil/> (en inglés)
- 304 Sellmann-Oliveira, M. (2020) «In Brazil's raging pandemic, domestic workers fear for their lives - and their jobs», The Conversation. Disponible en: <https://theconversation.com/in-brazils-raging-pandemic-domestic-workers-fear-for-their-lives-and-their-jobs-138163> (en inglés)
- 305 Fairwork Brazil (2021) (op. cit.)
- 306 Ibid.
- 307 Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila "ATRAHDOM" (2019) Situación de las trabajadoras del hogar, maquila y rurales, en Guatemala. Disponible en: https://ccprentre.org/files/documents/INT_CCPR_CSS_GTM_30245_E.pdf (en inglés)
- 308 Entrevista a informante clave, agosto de 2022. Sin embargo, no hemos podido verificar esta información con datos publicados.
- 309 Ibid.
- 310 Ranjan Dhar, P. (2018) Tercer Taller Regional sobre Intercambio de Conocimientos de Buenas Prácticas y Prácticas Prometedoras para Promover el Trabajo Decente de lxs Trabajadorex Domésticxs y Erradicar el Trabajo Infantil en el Trabajo Doméstico, Bangladesh Free Trade Union Congress. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_617648.pdf (en inglés)
- 311 B-BRIDDH (2021), Estudio de caso Hello Task. Disponible en: <https://www.sie-b.org/case-study-hellotask/> (en inglés)
- 312 Fairwork Bangladesh (2021) (op. cit.)
- 313 B-BRIDDH (2021) (op. cit.)
- 314 Ha, N. (2021) (op. cit.)
- 315 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)
- 316 Entrevista a informante clave, agosto de 2022
- 317 Nguyen, N. (2022) (op. cit.)
- 318 Ibid.
- 319 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
- 320 En total, el número de trabajadorex domésticxs y de cuidados registradxs en plataformas podría ser mucho mayor que el de los sectores de transporte privado de pasajex 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 trabajadorex con perfiles en su plataforma, mientras que Uber tenía 160.000 trabajadorex 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)
- 321 OIT (2021) Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticxs, 2011 (núm. 189) Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/hacer-del-trabajo-domestico-un-trabajo-decente-avances-y-perspectivas-una-f>
- 322 Hunt, A. et al. (2019) (op. cit.)
- 323 Gurumurthy, A. (2020, Abril). «A feminist future of work in the post-pandemic moment. A new social contract as if women matter.» Feminist digital justice, 3. P.6
- 324 Hunt, A. et al. (2019) (op. cit.) P.42
- 325 Sibiya, W. y du Toit, D. (2022) «Sweeping up decent work: paid domestic work and digital platforms in South Africa», Gender & Development, 30:3, p. 637-654, DOI: 10.1080/13552074.2022.2126199
- 326 Citado en: Harrisberg, K., Adebayo, B. y Faoruk, M. (16/02/2023) (op. cit.)
- 327 Véase: <https://www.cigionline.org/articles/the-performativity-of-ratings-in-platform-work/> (en inglés)
- 328 Citado en Harrisberg, K., Adebayo, B. y Faoruk, M. (16/02/2023) «Concerns over abuse and exploitation as house-cleaning service apps take off.» Times Live. Disponible en: <https://www.timeslive.co.za/news/africa/2023-02-16-concerns-over-abuse-and-exploitation-as-house-cleaning-service-aplicaciones-take-off/> (en inglés)
- 329 Benjamindada.com (22/11/2022) «SweepSouth pauses operations in Nigeria and Kenya.» Disponible en: <https://www.benjamindada.com/sweepouth-nigeria-closes-operations/> (en inglés)
- 330 Véase: <https://blog.sweepouth.com/domestic-workers-report/> (en inglés)
- 331 Véase: <https://campaign.sweepouth.com/ss-covid19-fund-2020/> (en inglés)
- 332 Sibiya, W. y du Toit, D. (2022) (op. cit.)
- 333 SweepSouth (2022a) (op. cit.)
- 334 Sibiya, W. y du Toit, D. (2022) (op. cit.) Un estudio encargado por USAID también concluyó que lxs trabajadorex de SweepSouth se enfrentan a diversos déficits en materia de trabajo decente. Véase: USAID (2020) Gig work on digital platforms - Case Study 3: SweepSouth – Platform-Based Domestic Work. Disponible en: https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00WHJ9.pdf (en inglés)
- 335 Citado en: Harrisberg, K., Adebayo, B. y Faoruk, M. (16/02/2023) (op. cit.)
- 336 Fairwork Brazil (2021) (op. cit.)
- 337 Ibid.
- 338 Entrevistas a informante clave, agosto de 2022. Debido a la ausencia de datos más generales, no hemos podido verificar en profundidad esta información.
- 339 Briddhi (2021) «HelloTask: Building Bangladesh's first on-demand domestic helper service.» Disponible en: <https://www.sie-b.org/case-study-hellotask/> (en inglés)
- 340 Véase: <https://hellotask.app/about/> (en inglés)
- 341 Véase: Nguyen Thi Ngoc Anh (22/06/2022) (op. cit.)
- 342 Al momento de la investigación, 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)
- 343 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://blog.helperchoice.com/helperchoice-international-labour-organisation-partnering-fight-illegal-domestic-workers-recruitment-practices-hong-kong/> (en inglés)
- 344 Otro ejemplo de Ghana es la aplicación Helpers Near Me, de propiedad india, que afirma ser una empresa social con ánimo de lucro con la «visión de acabar con la pobreza, el trabajo forzado, la explotación laboral y la trata de personas». No se cobran tasas de asignación a lxs trabajadorex, el costo de las comprobaciones de antecedentes lo pagan los posibles empleadorex y no se necesita un teléfono inteligente.
- 345 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/app/uploads/2022/11/Perspectiva_Global_Mujeres_Trabajo_y_Plataformas_Digitales_del_Trabajo.pdf
- 346 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/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_563704.pdf (en inglés)
- 347 Por ejemplo, véase: Bangladesh Post (17/05/2020) «15,000 beauty parlours on brink of closure for Covid-19.» Disponible en: <https://bangladeshpost.net/posts/15-000-beauty-parlours-on-brink-of-closure-for-COVID-19-33607> (en inglés)
- 348 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)
- 349 News24 (20/12/2021) «SweepSouth buys Egyptian startup – and will soon offer at-home beauty salon services in SA.» Disponible en: <https://www.news24.com/news24/bi-archive/sweepouth-south-africa-to-offer-manicures-pedicures-hair-care-at-home-2021-12> (en inglés)
- 350 Jackson, T. (04/03/2020) (op. cit.)
- 351 Por ejemplo, véase: The Financial Express (07/12/2022) «Beauty industry in Bangladesh: Women leading the way.» Disponible en: <https://thefinancialexpress.com.bd/national/beauty-industry-in-bangladesh-women-leading-the-way-1670404022> (en inglés)

- 351 Rahman, S. S. (18/06/2020) (op. cit.)
- 352 Véase: <https://romoni.com.bd/> (en inglés). (Consultado el 23/03/2023)
- 353 Véase: <https://www.sheba.xyz/> (en inglés). (Consultado el 23/03/2023)
- 354 Hunt, A. et al. (2019) (op. cit.)
- 355 Raval, N., and Pal, J. (2019) Making a «Pro»: «Professionalism» after Platforms in Beauty-work. Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction. 4(CSCW), artículo 175. Disponible en: <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3359277> (en inglés)
- 356 Sekharan, A., Furtado, C. y Tandon, A. (2022) (op. cit.)
- 357 Ibid. pág. 53
- 358 Ibid.
- 359 Observación compartida por ActionAid Bangladesh, marzo de 2023.
- 360 Entrevista a informante clave, agosto de 2022.
- 361 Entrevista a informante clave, agosto de 2022.
- 362 SweepSouth (2022b) (op. cit.)
- 363 Statista (2022), Market Value of the Beauty and Personal Care Industry in South Africa, from 2018 to 2024. Disponible en: <https://www.statista.com/statistics/1064842/beauty-and-personal-care-market-value-south-africa/> (en inglés)
- 364 Jackson, T. (04/03/2020) «SA On-Demand Startup Prim-U is Connecting Beauty Entrepreneurs with Customers», Disrupt Africa. Disponible en: <https://disrupt-africa.com/2020/03/04/sa-on-demand-startup-prim-u-is-connecting-beauty-entrepreneurs-with-customers/> (en inglés)
- 365 Para obtener más información, visite: <https://tinyurl.com/kfs3es97> (en inglés). (Consultado el 08/03/2023)
- 366 Entrevista a informante clave, agosto de 2022.
- 367 Ibid.
- 368 Rahman, S. (18/06/2020) «Government acknowledges beauty sector as industry», Prothomalo. Disponible en: <https://en.prothomalo.com/business/local/government-acknowledges-beauty-sector-as-industry> (en inglés)
- 369 Véase: <https://romoni.com.bd/about> (en inglés)
- 370 Para obtener más información, visite: <https://www.sheba.xyz/> (en inglés)
- 371 Gurumurthy, A. y Chami, N. (2023) A Charter of Feminist Demands from the Global South. P.5. Disponible en: https://www.fes.de/public/FES/Newsletter-Bilder_IFZ/GePol/MailingsDoc/charter-of-feminist-demands-from-the-global-south.pdf (en inglés)
- 372 Véase: <https://asean.org/wp-content/uploads/2021/09/ASEAN-Digital-Masterplan-EDITED.pdf> (en inglés)
- 373 Ministry of Information, Communication, Technology, Innovation and Youth – Government of Kenya (2020) (op. cit.)
- 374 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). Véase: <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:12001:f>
- 375 OIT (2021b) (op. cit.), p.208
- 376 Por ejemplo, véase: WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando): «Hacer realidad el C189 para las trabajadoras del hogar». Disponible en: <https://www.wiego.org/es/research-library-publications/del-palacio-a-las-cocinas-hacer-realidad-el-c189-para-las-trabajadoras-del-hogar-en-africa-wiego-perspectivas-sobre-derecho-e-informalidad-n-o-9/n>
- 377 Por ejemplo, sobre la campaña a favor del C189 de la OIT, véase: <https://www.wiego.org/campaign-domestic-workers-convention> (en inglés) Para ILO C190, véase: <https://www.industrialunion.org/es/hagamos-campana-por-la-ratificacion-del-c190-de-la-oit>
- 378
- 379 OIT (2021b) (op. cit.), p. 203.
- 380 Véase, por ejemplo: <https://www.ohchr.org/es/business/gender-lens-ungps>
- 381 Fairwork Brazil (2021) (op. cit.), p.22
- 382 Ibid.
- 383 OIT (2021b) (op. cit.) p.22
- 384 Islam, S. (21/04/2021) «Status of worker and applicability of Bangladesh Labour Act, 2006.» Disponible en: <https://tinyurl.com/27wmhht> (en inglés)
- 385 Financial Express (2018) (op. cit.)
- 386 Ha, N. (2021) (op. cit.)
- 387 Entrevista a informante clave, agosto de 2022.
- 388 «La Ley del Fondo Nacional de Seguridad Social (NSSF), n° 45 de 2013, fue aprobada el 24 de diciembre de 2013 y entró en vigor el 10 de enero de 2014, transformando así el NSSF de un Fondo de Previsión a un Régimen de Pensiones al que todo keniano con ingresos contribuirá con un porcentaje de sus ingresos brutos para que se le garantice una indemnización básica en caso de incapacidad permanente, asistencia básica a los dependientes en necesidad en caso de fallecimiento y una pensión vitalicia mensual tras la jubilación». Véase: <https://www.nssf.or.ke/about> (en inglés)
- 389 Government of Kenya (2007) The Employment Act, 2007. Disponible en: https://www.health.go.ke/wp-content/uploads/2015/09/kenya_employment_act_2007.pdf (en inglés)
- 390 Republic of South Africa Department of Employment and Labour (18/03/2022) Government Gazette 11409: Code of good practice on the prevention and elimination of harassment in the workplace. Disponible en: <https://www.gov.za/documents/notices/employment-equity-act-code-good-practice-prevention-and-elimination-harassment> (en inglés)
- 391 Hunt, A. et al. (2019) (op. cit.)
- 392 FairWork South Africa (2021) (op. cit.), p. 11.
- 393 Entrevistas a informante clave, agosto de 2022.
- 394 Por ejemplo, las empresas pueden despedir a los trabajadores cuando se afilian a un sindicato sin que los trabajadores puedan llevar el caso ante los tribunales ni recibir ninguna reparación. Véase: Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional (ITUC) (2022) «Guatemala» Disponible en: https://www.ituc-csi.org/guatemala_86
- 395 Gurumurthy, A. y Chami, N. (2023) (op. cit.) p.6
- 396 OIT (2021b) (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#:~:text=Este%20importante%20informe%20de%20la%20Comisi%C3%B3n%20Mundial%20de,y%20grandes%20desaf%C3%ADos%20en%20el%20mundo%20del%20trabajo.>
- 397 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 (en inglés)
- 398 Para obtener más información, consulte: <https://www.un.org/techenvoy/es/global-digital-compact>
- 399 Gurumurthy, A. y Chami, N. (2023) (op. cit.)
- 400 Los líderes de la Coalición de Acción, Tecnología e Innovación para la Igualdad de Género: A+ Alliance, el Gobierno de Armenia, el Gobierno de Chile, Digital Grassroots, el Gobierno de Finlandia, el Fondo Global de Mujeres, la UIT, Koç Holding, Microsoft, la Fundación Rockefeller, el Gobierno de Ruanda, Social Builder, el Gobierno de Túnez, UNICEF. Para obtener más información, consulte: <https://techforgenerationequality.org/es/about/> (en inglés)
- 401 Coalición de Acción, Tecnología e Innovación para la Igualdad de Género (2022) «Un llamamiento para situar a la igualdad de género en el centro del Pacto Digital Global». Disponible en: https://www.un.org/techenvoy/sites/www.un.org.technvoy/files/220928_Action_Coalition_on_Innovation_and_Technology_for_Gender_Equality.pdf (en inglés)
- 402 CSW67 Conclusiones acordadas - Versión anticipada sin editar (20/03/2023). Disponible en: https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/CSW67_Agreed%20Conclusions_Advance%20Unedited%20Version_20%20March%202023.pdf (en inglés)
- 403 Sexagésima cuarta Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. La igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas en la era digital: Aportes de la educación y la transformación digital en América Latina y el Caribe. P. 29. Disponible en: <https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/c2300053.pdf>
- 404 Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (19/05/2022) «Trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios». Disponible en: <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recursos/trabajadores-de-empresas-de-plataformas-digitales-de-servicios>
- 405 The Business Times (14/09/2021) «MOM to set up advisory committee on gig worker Protection.» Disponible en: <https://www.businesstimes.com.sg/startups-tech/startups/mom-set-advisory-committee-gig-worker-protection> (en inglés)
- 406 OIT (2021b) (op. cit.), p.22
- 407 Véase: <https://time.com/6221481/gig-workers-biden-proposal/> (en inglés)
- 408 Véase: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_6605
- 409 Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional (ITUC) (2022) Disponible en: <https://www.ituc-csi.org/global-rights-index> (en inglés)
- 410 FairWork Kenya (2021) (op. cit.)
- 411 Así lo sugirió The Central Organization of Trade Unions (COTU) en Hunt, A. et al. (2019) Women in the gig economy: Paid work, care and flexibility in Kenya and South Africa. ODI, página 46. Disponible en: https://cdn.odi.org/media/documents/women_in_the_gig_economy_final_digital.pdf (en inglés)
- 412 OIT (2022) «Convenios y protocolos actualizados no ratificados por Ghana». Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:11210:0:NO::P11210_COUNTRY_ID:103231
- 413 Gobierno de Ghana (1996) La Constitución de Ghana, p. 18. Disponible en: https://www.constituteproject.org/constitution/Ghana_1996.pdf (en inglés)
- 414 Aunque el código penal castiga el delito e agresión sexual. Gobierno de Ghana (2003) Labour Act, p.53 (publicado por la OIT). Disponible en: <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/ghanalabouract2003section109.pdf> (en inglés)
- 415 FairWork Ghana (2021) (op. cit.)
- 416 Índice Global de Estado de Derecho 2021 del World Justice Project. Disponible en: <https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/WJP-INDEX-21.pdf> (en inglés)
- 417 Appiagyei-Atua, K. (2015) Ghana - Justice Sector and the Rule of Law, p. 11. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/275889958_Ghana_-_Justice_Sector_and_the_Rule_of_Law (en inglés) Esto está llevando a algunos tribunales de Ghana a presionar para que se apliquen mecanismos alternativos de resolución de conflictos, por ejemplo, véase: <https://www.africanlawbusiness.com/news/ghana-adr-court-records-55-success-rate> (en inglés)
- 418 Gobierno de Sudáfrica (2022) Code of good practice on the prevention and elimination of harassment in the workplace, p.6. Disponible en: <https://tinyurl.com/3j7c4yvp> (en inglés)
- 419 FairWork South Africa (2021) (op. cit.)
- 420 Hunt et al. (2019) (Op. cit.)
- 421 390 Cliffe Dekker Hofmeyr – «Our Employment have advised and continue to advise Uber.» Disponible en: <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). (Consultado el 22/03/2023)

- 422 Tras una legislación similar de 2015 basada en una enmienda constitucional de 2013 que eliminó la discriminación legal de los trabajadores domésticos. Para obtener más información: Acciari (2020), Brazilian domestic workers and the international struggle for labour rights, LSE Engenderings. Disponible en: <https://blogs.lse.ac.uk/gender/2018/03/05/brazilian-domestic-workers-and-the-international-struggle-for-labour-rights/> (en inglés) La legislación puede consultarse en los siguientes enlaces: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm (en portugués) y http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm (en portugués)
- 423 Ha eliminado la protección de los derechos, ha aumentado el trabajo informal y ha permitido la explotación de la clase trabajadora, reforzando así la capacidad de las plataformas para eludir las responsabilidades como empleadoras. Véase: Drummond Pinheiro et al. (2022) Workers' rights and social protection in Brazil – Legal and policy gaps, OECD Watch & Conectas. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/359573864_WORKERS'_RIGHTS_AND_SOCIAL_PROTECTION_IN_BRAZIL_Legal_and_policy_gaps (en inglés)
- 424 Fairwork Brazil (2021) (op. cit.)
- 425 Ibid.
- 426 Vinicius Madureira (2022) US Sanctions Guatemalan Gang Leaders with Links to Mexican Drug Cartels, Organized Crime and Corruption Reporting Project (OCCRP). Disponible en: <https://www.occrp.org/en/daily/16114-us-sanctions-guatemalan-gang-leaders-with-links-to-mexican-drug-cartels> (en inglés)
- 427 Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional (ITUC) (2022) «Guatemala» Disponible en: https://www.ituc-csi.org/global-rights-index_s
- 428 Entrevistas a informante clave, agosto de 2022.
- 429 Banco Mundial (2021) «Perfil del país Guatemala». Disponible en: https://www.worldbank.org/en/country/guatemala/overview#1_a
- 430 Gándara, T. (2021) «OIT alerta sobre falta de protección social y contratos unilaterales para repartidores afiliados a aplicaciones», Prensa Libre. Disponible en: <https://www.prensallibre.com/economia/oit-alerta-sobre-falta-de-proteccion-social-y-contratos-unilaterales-para-repartidores-afiliados-a-plataformas-moviles/>
- 431 Se han documentado asesinatos de trabajadores, barreras al derecho a la libertad de expresión y de reunión como consecuencia de las prohibiciones de la policía de Bangladesh, se han iniciado causas penales contra dirigentes y miembros sindicales y se ha impedido a más de 500.000 trabajadores afiliarse o formar sindicatos. Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional (ITUC) (2022), Bangladesh. Disponible en: <https://www.ituc-csi.org/global-rights-index/> (en inglés)
- 432 OIT (s. f.), Social Protection in Bangladesh. Disponible en: <https://www.ilo.org/universal-social-protection-department/areas-work-social-protection-department>. (en inglés)
- 433 Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006, p.22-23. Disponible en: <https://www.ilo.org/resource/bangladesh-labour-act-2006e> (en inglés)
- 434 The Financial Express (17/08/2018) 'Ridesharing policy'. Disponible en: <https://thefinancialexpress.com.bd/editorial/ridesharing-policy-1534262844> (en inglés)
- 435 Fairwork Bangladesh (2021) (op. cit.)
- 436 República Socialista de Vietnam (2019) El Código Laboral de Vietnam. Disponible en: http://boluattlaodong2019.molisa.gov.vn/lang_en/topic/vietnam_labour_code/index (en inglés)
- 437 Vietnam Briefing (2021), Vietnam aprueba el Código Laboral para 2021. Disponible en: <https://www.vietnam-briefing.com/news/category/language/spanish>
- 438 Incluye el establecimiento de las obligaciones de los empleadores, las obligaciones de los trabajadores domésticos y los actos prohibidos para los empleadores.
- 439 Ha, N. (2021) (op. cit.)
- 440 Según una investigación del ODI, en Kenia, los conductores que participaron en huelgas fueron posteriormente expulsados de la plataforma. Véase: https://cdn.odi.org/media/documents/women_in_the_gig_economy_final_digital.pdf (en inglés)
- 441 En mayo de 2021, Uber reconoció por primera vez a un sindicato en un acuerdo con el sindicato GMB en el Reino Unido. Véase: <https://www.businessinsider.com/uber-union-drivers-gmb-unionization-uk-first-time-2021-5?r=US&IR=T> (en inglés)
- 442 El análisis global de la OIT de las protestas de los trabajadores de plataformas de servicios de transporte privado de pasajeros, reparto, entrega de comestibles y mensajería mostró una fuerte tendencia a ser impulsadas desde abajo por la autoorganización de los trabajadores, 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 (en inglés)
- 443 Ibid.
- 444 Farouk, M. y Chandran, R. (20/06/2022) (op. cit.)
- 445 NUPSAW también es miembro de la International Alliance of App-Based Transport Workers [Alianza Internacional de Trabajadores del Transporte Basados en Aplicaciones], que se creó en enero de 2020 e incluye representación sindical de 17 países de todo el mundo. Véase: <https://www.iaatw.org/affiliates> (en inglés)
- 446 OIT (2021b) (op. cit.), p.215
- 447 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)
- 448 Manifiesto de Derechos y Libertades de los Conductores Basados en Aplicaciones en todo el Mundo (2020) de la Alliance of App-Based Transport Workers [Alianza Internacional de Trabajadores del Transporte Basados en Aplicaciones]. Disponible en: <https://www.iaatw.org/manifiesto?locale=ess>
- 449 See: <https://allafrica.com/stories/202210280063.html#:~:text=The%20regulation%20seeks%20to%20cap,and%20Bolt%20to%20per%20cent> (en inglés)
- 450 FairWork Kenya (2021) (op. cit.)
- 451 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)
- 452 Cliffe Dekker Hofmeyr (op. cit.)
- 453 Reuters (09/2019) «Brazil court rules Uber drivers are freelancers, not employees.» Disponible en: <https://www.reuters.com/article/us-uber-brazil-idUSKCN1VP315> (en inglés)
- 454 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 los conductores en el Reino Unido. «Respetamos la decisión del Tribunal, que se enfocó en un número pequeño de conductores que utilizaron la app Uber en 2016. Desde entonces hemos introducido cambios significativos en nuestra empresa, guiados en todo momento por los conductores. 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)
- 455 DigiLabour (17/06/2021) (op. cit.)
- 456 Entrevista a informante clave, agosto de 2022. Véase también: <https://centrow.org/are-we-ready-for-platform-co-ops-in-south-africa/> (en inglés)
- 457 ILO (2021c) Platform labour in search of value: A study of workers' organizing practices and business models in the digital economy. P41 y 44. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_809250.pdf (en inglés)
- 458 Entrevistas a informante clave, agosto de 2022
- 459 Musau, D. (02/11/2022) «Only 5 Digital Taxi-Hailing Companies Licensed To Operate In Kenya - NTSA» Citizen Digital. Disponible en: <https://www.citizen.digital/tech/only-5-digital-taxi-hailing-companies-licensed-to-operate-in-kenya-ntsa-n308604> (en inglés)
- 460 Rotich, R. (07/07/2022), State caps Uber, Bolt, Little commission rates at 18pc, The Nation. Disponible en: <https://nation.africa/kenya/business/state-caps-uber-bolt-little-commission-rates-at-18pc-3871608> (en inglés)
- 461 Entrevista a informante clave, agosto de 2022.
- 462 FairWork Ghana (2021) (op. cit.)
- 463 Entrevista a informante clave, agosto de 2022
- 464 GivenGain (2022) Union of Informal Workers Associations (UNIWA). Disponible en: <https://www.givengain.com/c/uniwa/about> (en inglés)
- 465 Los sindicatos desempeñaron una función importante en la lucha contra el apartheid. Para conocer una visión histórica e información sobre sus miembros, visite: Congress of South Africa Trade Unions (n.d.), South African trade unions: a historical account, 1970-90. Disponible en: <https://www.bls.gov/opub/mlr/1990/10/Art3full.pdf> (en inglés). (Consultado el 09/03/2023)
- 466 En 2020, el sindicato sudafricano de trabajadores del sector público, la Asociación de Funcionarios Públicos, elaboró un documento sobre estrategias de organización sindical con respecto a la transformación digital. Véase: PSA (2020) Rethinking trade union organising: Lessons from worker surveys and the changing nature of work. Disponible en: https://www.psa.co.za/docs/default-source/psa-documents/psa-opinion/changing-nature-of-work-and-trade-unions.pdf?sfvrsn=6ee10be4_0 (en inglés)
- 467 Esta información procede de fuentes públicas, ya que no fue posible ponerse en contacto con la organización para entrevistarla.
- 468 ODI (2019), Women in the gig economy: paid work, care and flexibility in Kenya and South Africa. Disponible en: https://cdn.odi.org/media/documents/women_in_the_gig_economy_final_digital.pdf (en inglés)
- 469 Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional (ITUC) (2019). Disponible en: https://www.ituc-csi.org/global-rights-index?lang=es_f
- 470 Según Al Jazeera, Uber se negó a hacer comentarios, remitiéndose a una declaración de un grupo comercial que representa a varias aplicaciones en la que se afirma que no se castigará a los conductores que hagan huelga. «La flexibilidad de las aplicaciones era esencial para que cientos de miles de personas [...] tuvieran una alternativa para generar ingresos y mantener a sus familias», decía el comunicado. iFood y Rappi afirmaron que se habían atendido las demandas de los trabajadores y no se comprometían a aumentar los salarios en respuesta a la presión. Rappi dijo que la mayoría de los trabajadores reciben 18 reales (3,38 dólares) por hora, aunque los conductores dijeron a Reuters que a menudo reciben mucho menos. Rodrigo Gandolfo, vicepresidente de logística de iFood, afirma que los cobran unos 20 reales (3,77 dólares) por hora en los horarios de mayor afluencia, como el almuerzo y la cena. Véase: Al Jazeera (2020) «Brazil deliverymen for Uber, other apps protest amid pandemic.» Disponible en: <https://www.aljazeera.com/economy/2020/7/1/brazil-deliverymen-for-uber-other-apps-protest-amid-pandemic> (en inglés)
- 471 Fairwork Brazil (2021) (op. cit.), p.22
- 472 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)
- 473 Peet, C. (2022) «Uber enfrenta un rival inesperado: una aplicación de taxis del gobierno». Disponible en: <https://restofworld.org/2022/uber-taxi-rio-brasil/>
- 474 Connell, T. (2017) «Guatemala: asesinan a otro dirigente sindical» Solidarity Centre. Disponible en: <https://www.solidaritycenter.org/guatemala-another-union-leader-murdered/>
- 475 Por ejemplo, véase: Organización Internacional del Trabajo (2020) OIT y organizaciones sindicales en Guatemala presentan Guía de Derechos y Obligaciones Laborales. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-y-organizaciones-sindicales-en-guatemala-presentan-guia-de-derechos-y-m>
- 476 Entrevista a informante clave, agosto de 2022.
- 477 Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional (ITUC) (2022), Bangladesh. Disponible en: <https://www.ituc-csi.org/global-rights-index?lang=es> (en inglés)
- 478 Fairwork Bangladesh (2021) (op. cit.)

479 Ibid.

480 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)

481 Chi, D (2022) Voice and Representation of Platform Drivers in Vietnam, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/vietnam/19438-20221104.pdf> (en inglés)

482 Hang, T. (2022) Thu nhập của tài xế công nghệ từ 7- 12 triệu đồng/tháng, Thời sự. Disponible en: <https://thanhnien.vn/thu-nhap-cua-tai-xe-cong-nghe-tu-7-12-trieu-dong-thang-1851455508.htm> (en vietnamita)

483 Véase: Tuoi Tre News (2020) «Drivers strike in Hanoi to protest Grab's increased charges» Disponible en: <https://tuoitrenews.vn/news/business/20201208/drivers-strike-in-hanoi-to-protest-grabs-increased-charges/58165.html> (en inglés)

484 Entrevista a informante clave, septiembre de 2022.

485 WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando): «The Campaign for a Domestic Workers' Convention.» Disponible en: <https://www.wiego.org/campaign-domestic-workers-convention> (en inglés)

486 Por ejemplo, véase ITUC (2017) El futuro del trabajo: Informe de ITUC. Disponible en: <https://www.ituc-csi.org/el-futuro-del-trabajo-informe-de-f>

487 El Principio 8 exige: «Software neutro en cuanto al género: Las plataformas digitales deben garantizar que sus algoritmos y procesos digitales sean testados con el fin de eliminar los sesgos de género que perjudiquen a las mujeres en materia salarial y de seguridad, entre otras cuestiones». Véase: <https://www.iftglobal.org/sites/default/files/node/page/files/Gig%20economy%20principles-details.pdf> (en inglés)

488 Esto no quiere decir que las mujeres no vayan a trabajar en estos países o en otros. Por ejemplo, Solidarity Centre organizó una mesa redonda en la CSW67 con mujeres miembros de sindicatos y líderes de los sectores de transporte privado de pasajeros y reparto a domicilio mediante plataformas de Filipinas, Nigeria, Colombia y Kirguistán.

489 Basado en entrevistas a informante clave.

490 Ambika Tandon y Abhishek Sekharan (2022) Labouring (on) the app: agency and organisation of work in the platform economy, Gender & Development, 30:3, 687-706, DOI: 10.1080/13552074.2022.2130515

491 Sekharan, A., Furtado, C. y Tandon, A. (2022) (op. cit.)

492 Manifiesto global por una Economía de Plataformas más Justa (2022). Disponible en: <https://fairwork.es/tw/engage/manifiesto-fairer-platform-work/>

493 Justicia digital feminista - Un manifiesto para nuestro mundo digitalmente mediado. Disponible en: https://feministdigitaljustice.net/wp-content/uploads/2023/06/Declaracion-de-Justicia-Digital-Feminista_Spanish.pdf

494 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>

495 Ibid.

496 OIT (2021b) (op. cit.)

497 Stevano, S. (01/04/2020) 'Gig Economies' in Africa: Continuity or Change?' Futures of Work. <https://futuresofwork.co.uk/2020/04/01/gig-economies-in-africa-continuity-or-change/> (en inglés)

498 Gurumurthy, A., Chami, N., y Alemany, C. (2019) (op. cit.)

499 Ibid.

500 Para conocer más detalles al respecto, véase: CSW67 Conclusiones acordadas - Versión anticipada sin editar (20/03/2023). Disponible en: https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/CSW67_Agreed%20Conclusions_Advance%20Unedited%20Version_20%20March%202023.pdf (en inglés)

501 Consulte el Manifiesto Mundial por un Trabajo de Plataformas Justo para obtener recomendaciones detalladas que los responsables de la formulación de políticas deberían tener en cuenta: <https://fairwork.es/tw/engage/manifiesto-fairer-platform-work/>

502 Véase: https://www.fes.de/public/FES/Newsletter-Bilder_IFZ/GePol/MailingsDoc/charter-of-feminist-demands-from-the-global-south.pdf (en inglés)

503 Por ejemplo, el programa Mujeres Jóvenes Urbanas de ActionAid apoya a más de 10.000 mujeres jóvenes de 22 ciudades y áreas urbanas de Ghana, Kenia y Sudáfrica para que conozcan sus derechos económicos, incluidos los derechos a un trabajo decente y al acceso a servicios públicos con perspectiva de género, así como los derechos a la integridad corporal y al acceso a los derechos de salud sexual y reproductiva, y para que construyan movimientos a nivel nacional para reclamar estos derechos.

ActionAid UK

33-39 Bowling
Green Lane
London EC1R 0BJ

www.actionaid.org.uk



@ActionAidUK



ActionAidUK



@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.