

# **A**coso laboral y sexual en plataformas digitales *freelance: El caso de las Mujeres en Sudamérica*<sup>\*</sup>

*Workplace and Sexual Harassment  
on Freelance Digital Platforms: The  
case of Women in South America*

**Maritza Cruz Caicedo**<sup>\*\*</sup>

\* Recibido el 3 de junio de 2025. Aceptado el 29 de septiembre de 2025. Este artículo se elaboró como resultado del proyecto de investigación denominado: "El daño a la salud derivado de conductas constitutivas de acoso laboral: una categoría de daño extrapatrimonial en revisión". Código de inscripción del proyecto interno N.º. 170124.

DOI: <https://doi.org/10.18601/30283574.v02n03.08>

\*\* Abogada, magíster en Derecho, especialista en Derecho Laboral y Relaciones Industriales. Docente investigadora de la Universidad del Tolima. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8554-3322>

## RESUMEN

Este artículo muestra, con base en evidencia empírica, el riesgo persistente que enfrentan las mujeres de ser víctimas de acoso laboral y acoso sexual en el contexto del trabajo *freelance*. Con base en una encuesta aplicada a 144 trabajadoras de nueve países de Sudamérica en el tercer trimestre de 2024, se identificaron aspectos relevantes en la intersección entre género, mediación tecnológica y ausencia de garantías laborales para trabajadoras por cuenta propia. Los resultados indican que las plataformas no son entornos neutros, sino sistemas configurados por algoritmos que condicionan el acceso al trabajo, las relaciones con los clientes y la reputación profesional, causando aislamiento digital en respuesta a conductas de hostigamiento explícitas o simbólicas con escasos mecanismos de denuncia y protección. Esto concuerda con estudios recientes de la OIT, que insisten en la insuficiencia de marcos legales actuales para abordar, entre otros aspectos, el acoso digital en el trabajo. Se concluye de manera propositiva que, los algoritmos pueden reconfigurarse a la detección temprana de las modalidades de acoso en las plataformas digitales *freelance*, asociadas a la preeminencia de riesgos psicosociales en ese ámbito, incluyendo estándares de seguridad y salud en el trabajo. También, se resalta la necesidad de concretar propuestas legislativas a nivel regional, que reconozcan el derecho a la seguridad social de las mujeres que trabajan bajo esta modalidad, sin descartar la autogestión ética de las plataformas en materia de riesgos laborales en las condiciones de servicio.

## PALABRAS CLAVE

Plataformas digitales *freelance*, acoso laboral, acoso sexual, mujeres *freelancers*, riesgos psicosociales.

## ABSTRACT

This article is grounded in empirical evidence, and presents the persistent risk that women face of becoming victims of workplace and sexual harassment in the context of freelance work. Drawing on a survey conducted with 144 female workers from nine South American countries during the last quarter of 2024, the study identifies critical vulnerabilities at the intersection of gender, technological mediation, and the absence of labour protections for self-employed individuals. The findings reveal that digital platforms are not neutral environments but rather algorithmically configured systems that shape access to work,

client interactions, and professional reputation. Such configurations often result in digital isolation triggered by explicit or symbolic forms of harassment, with limited mechanisms for reporting and redress. This aligns with recent ILO studies that stress the inadequacy of current legal frameworks in addressing, among other issues, digital workplace harassment. A proactive conclusion is drawn: algorithms can be reconfigured for the early detection of harassment modalities on freelance digital platforms, particularly those linked to prevailing psychosocial risks in this environment, by incorporating occupational health and safety standards. Furthermore, the need to advance regional legislative proposals is highlighted ones that recognise the right to social security for women working under this modality, without excluding the ethical self-regulation of platforms regarding labour risks in the provision of services.

## KEYWORDS

Digital labour platforms, workplace harassment, sexual harassment, freelance women, psychosocial risk.

## 1. INTRODUCCIÓN

El trabajo *freelance* a través de plataformas digitales representa una de las transformaciones laborales más importantes del siglo XXI, al reconfigurar la forma en que se organiza, distribuye y remunera el trabajo<sup>1</sup>. Precisamente, el término *freelance* alude a quienes ejercen su labor de forma independiente o autónoma utilizando la tecnología y el internet de las cosas (IoT) para conseguir ingresos mensuales producto de tareas y proyectos cortos<sup>2</sup>. Esta innovación que se traduce en mayor flexibilidad, genera precariedad, particularmente entre las mujeres, quienes enfrentan condiciones de vulnerabilidad ante los riesgos psicosociales, con mayor preponderancia, ante situaciones de acoso laboral y acoso sexual<sup>3</sup>.

En este panorama, se advierte la ausencia de neutralidad de los algoritmos configurados y ejecutados en las plataformas digitales que intermedian la prestación de servicios *freelance* debido a la automatización de sesgos discriminatorios

---

1 Organización Internacional del Trabajo [OIT], *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* (OIT, 2017), 39, 49–50.

2 Sonia Sánchez-Escuer, *Apuntes de una oveja freelancera* (Planeta, 2013), 10.

3 Miguel Ángel Díaz Santana y Rosario Aparicio López, "Mujeres trabajadoras en plataformas digitales: Ganarse la vida entre la precariedad y las desigualdades de género", *Estudios Sociológicos* 42 (2024), <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2706>

que dificultan la visibilidad, el acceso de oportunidades y la protección frente a conductas de hostigamiento por parte de los clientes. Esta realidad se ha expresado en diversos estudios que afirman que muchas mujeres *freelancers* se ganan la vida entre la precariedad y las desigualdades de género, operando desde un espacio digital en el que las garantías laborales son prácticamente inexistentes<sup>4</sup>.

Dado lo anterior, este artículo tiene como objetivo analizar las condiciones laborales de las mujeres que trabajan como freelancers a través de plataformas digitales basadas en la web, en nueve países de Sudamérica (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela), con énfasis en la identificación de los riesgos psicosociales a los que están expuestas, tales como; el acoso laboral y el acoso sexual en entorno digitales. La metodología que se describe en el acápite siguiente (2), sirvió de base para interpretar los resultados obtenidos a partir del estudio empírico para caracterizar el trabajo freelance en las plataformas digitales; Airbnb, Freelancer, Upwork y Workana.

Considerando lo anterior, el artículo se estructura en tres apartados. El primero, expone el diseño metodológico con las variables que resultaron de la encuesta que soporta el estudio empírico; el segundo, presenta en tres ejes temáticos los aspectos más relevantes encontrados respecto del objeto de la investigación y, el tercero, desarrolla una discusión articulada con los aportes doctrinales y los informes recientes de la OIT sobre plataformas digitales, la revolución de la IA y la digitalización en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, y, a manera de cierre, se presentan unas conclusiones generales.

## 2. METODOLOGÍA

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, orientado a caracterizar y analizar las condiciones laborales de las mujeres que ofrecen sus servicios de forma autónoma en plataformas digitales *freelance*. Los datos fueron obtenidos en un único periodo, sin manipular las variables de estudio para revisar las asociaciones entre variables, tal como ocurren en su contexto natural<sup>5</sup>.

Para la recolección de la información, se diseñó y aplicó una encuesta estructurada compuesta por 19 preguntas, la cual se compartió durante el

---

4 Uma Rani, Nora Gobel and Rishabh Kumar Dhir, "La experiencia de las mujeres en plataformas de trabajo online: conclusiones de estudios de diferentes países", en *Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo* (Digital Future Society, 2022), 15–16. [https://digitalfuturesociety.com/app/uploads/2022/11/Perspectiva\\_Global\\_Mujeres\\_Trabajo\\_y\\_Plataformas\\_Digitales\\_del\\_Trabajo.pdf](https://digitalfuturesociety.com/app/uploads/2022/11/Perspectiva_Global_Mujeres_Trabajo_y_Plataformas_Digitales_del_Trabajo.pdf)

5 Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la investigación* (McGrawHill, 2014), 151-152.

tercer trimestre del 2024 (julio, agosto y septiembre) a través de la herramienta Google Forms. La difusión del formulario se realizó mediante redes sociales como Facebook, LinkedIn e Instagram, focalizando grupos de mujeres identificadas como trabajadoras *freelancers* en países sudamericanos: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

A las participantes se les informó sobre el objetivo de la encuesta, que buscaba conocer las condiciones en las que prestaban sus servicios en las plataformas digitales *freelance*. Se garantizó el carácter confidencial y anónimo de las respuestas, siguiendo los principios éticos aplicables a la investigación social con poblaciones adultas<sup>6</sup>. En total, se recopilaron 144 respuestas válidas correspondientes a mujeres que trabajan a tiempo completo o medio tiempo. El procesamiento de las respuestas se llevó a cabo mediante herramientas estadísticas básicas en Excel, aplicando técnicas descriptivas (frecuencias y porcentajes) y análisis correlacional simple.

### 3. RESULTADOS

En este apartado se describe y analiza la información recopilada en la encuesta, con la finalidad de identificar cómo ciertos factores inciden en la vulnerabilidad de las mujeres que trabajan bajo la modalidad *freelance* frente a riesgos laborales que también se reproducen en el entorno digital. Desde esta perspectiva, los resultados se han organizado en tres grupos de variables para establecer relaciones significativas entre las condiciones de trabajo y los factores de riesgo laboral, como el acoso laboral o el acoso sexual. Para cada uno de estos grupos se presentará una representación gráfica que facilite la comprensión de las correlaciones relevantes y las dinámicas laborales identificadas.

El primer grupo de variables corresponde a la caracterización sociodemográfica de la población encuestada —que incluye género, país de residencia y edad—, complementada con información relativa al nivel de formación y la ocupación actual de las participantes en la plataforma. El segundo conjunto de variables se enfoca en la interacción con la plataforma digital, concretamente en el tiempo de conexión y el tiempo dedicado a la ejecución de tareas o proyectos asignados por clientes a través de ellas.

Finalmente, el tercer grupo de variables examina condiciones de riesgo psicosocial durante la prestación del servicio, a saber: la remuneración, las posibilidades de contradicción de evaluaciones realizadas por los clientes, la administración del perfil creado en la plataforma, las membresías que se ofrecen

---

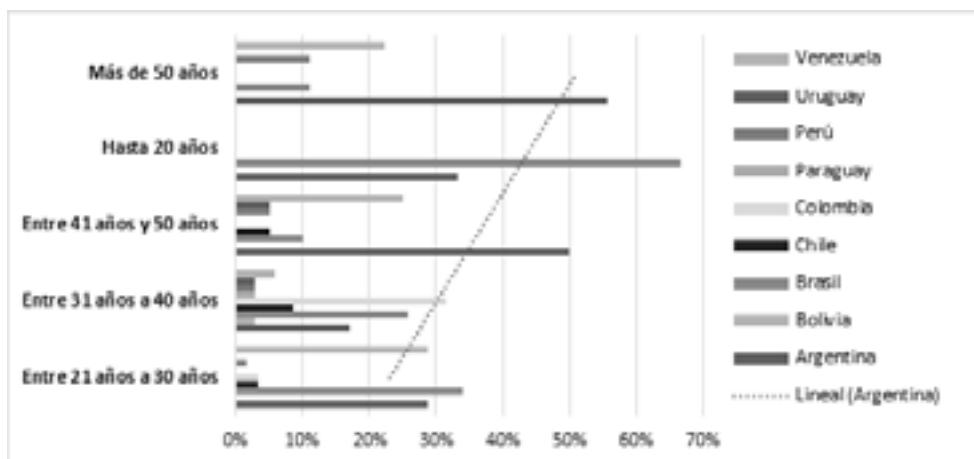
6 Earl Babbie, *The Practice of Social Research* (2010), 62-83.

para lograr más tareas o proyectos y la falta de cubertura frente a los riesgos laborales a los que pueden exponerse la mujeres en las plataformas digitales observadas, con especial énfasis en el acoso laboral y el acoso sexual, articulando los resultados con un análisis cualitativo de las respuestas.

### 3.1 DISTRIBUCIÓN ETARIA FEMENINA DEL TRABAJO FREELANCE EN LOS PAÍSES REPORTADOS

El análisis porcentual de la participación por grupo etario muestra cómo las mujeres se vinculan al trabajo *freelance* (figura 1) mediante la creación de un perfil propio en plataformas como: Airbnb, Freelancer, Upwork y Workana. Este tipo de vinculación laboral permite identificar patrones que resultan de la variable edad y evidencian desigualdades en el acceso al empleo, la tecnología y la formación. La región no presenta una realidad homogénea, cada país tiene particularidades asociadas a la situación socioeconómica, su conectividad digital, las políticas de empleo y estrategias nacionales de inclusión tecnológica.

**FIGURA 1. COMPOSICIÓN ETARIA DE LAS MUJERES POR PAÍS OBSERVADO**



Fuente: elaboración propia con base en los datos de la encuesta n=144, valor  $p=0.0001$ ,  $\alpha=0.05$

En términos generales, la franja de edad entre 21 y 30 años concentra el mayor porcentaje de participación femenina en la mayoría de los países. En Venezuela, este grupo representa más del 70%, lo que refleja una concentración significativa de mujeres jóvenes en el trabajo *freelance*. Este dato puede vincularse a la crisis económica y migratoria que atraviesa el país, en la cual, el

trabajo que se ofrece en línea por medio de las plataformas digitales, es una alternativa ante la imposibilidad de acceder al mercado laboral formal<sup>7</sup>.

En Uruguay, el 45% de las mujeres que trabajan en Workana también pertenecen a este grupo etario, muy similar al caso de Argentina con el 35%. En contraste, en países como Brasil y Paraguay, la franja de 21 a 30 años es inferior. La alta concentración en este rango de edad puede interpretarse como un indicador importante en las generaciones más jóvenes que encuentran alguna posibilidad para obtener ingresos en nuevas formas de empleo flexible mediadas por la tecnología. En lo que respecta a Colombia, el grupo con mayor participación corresponde al de las mujeres hasta los 20 años, con una proporción cercana al 50%, ello sugiere una inserción laboral temprana en las plataformas digitales, incluso antes de completar los estudios universitarios, como una forma de armonizar la formación profesional con empleos flexibles<sup>8</sup>.

Ahora bien, las mujeres entre 31 y 40 años constituyen el segundo grupo más representativo, pese a que su presencia en las plataformas reportadas por las encuestadas es marcadamente inferior a la del grupo más joven. En Uruguay y Argentina, alcanzan cerca del 30%, mientras que en Paraguay y Brasil alcanzan entre el 15% y 20% respectivamente. Esta etapa del ciclo vital, generalmente se caracteriza por la confluencia entre el trabajo y responsabilidades de cuidado de los hijos, por lo que el trabajo en estas plataformas puede ser una estrategia de conciliación de la vida familiar con el ejercicio profesional, aunque no necesariamente una alternativa laboral segura ni estable<sup>9</sup>.

La franja entre 41 y 50 años registra una participación más moderada. Sin embargo, destaca el caso de Argentina, donde este grupo supera el 20%. En el resto de países analizados, los resultados de la encuesta oscilan entre el 9% y 15%, lo que subraya la singularidad del contexto argentino. Este porcentaje puede explicarse por el avance del país en materia de alfabetización digital y por la implementación de políticas públicas orientadas al acceso y apropiación tecnológica, que han favorecido un uso intergeneracional de las plataformas digitales<sup>10</sup>. Además, el hecho de que Workana haya sido creada y opere desde

7 OIT, *Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web* (OIT, 2025), 10.

8 Banco Interamericano de Desarrollo [BID], *WorkerTech. Cómo la tecnología puede mejorar los empleos emergentes en América Latina y el Caribe* (BID, 2021).

9 International Labour Organization [ILO], *Working Time and the Future of Work* (ILO, 2022), 12.

10 Mariana Landau, Juan Carlos Serra y Mariano Gruschetsky, *Acceso universal a la alfabetización digital: políticas, problemas y desafíos en el contexto argentino* (Dirección Nacional de Información y Evaluación Educativa del Ministerio de Educación de la Nación, 2007), 11.

Argentina, puede ser una de las razones para consolidar el trabajo *freelance* frente a los ciclos de inestabilidad económica que ha atravesado el país<sup>11</sup>.

El rango de edad de las mujeres mayores de 50 años indica una representación significativa en Chile, donde supera el 25% y en Bolivia y Perú se acerca al 20%. Se destaca que estos porcentajes en los países mencionados desafían la noción del trabajo *freelance* como una modalidad exclusiva de poblaciones jóvenes y ponen en evidencia la posibilidad de reinserción profesional o continuidad laboral luego de obtener una pensión. Sin embargo, también pueden reflejar situaciones de necesidad económica ante ingresos insuficientes o exclusión de oportunidades laborales tradicionales por la edad.

En suma, este apartado permite reconocer que la edad actúa como un factor diferenciador clave en las trayectorias laborales femeninas. Sin embargo, comprender el lugar que ocupan las mujeres en este ecosistema requiere también analizar el tipos de servicios que ofrecen y en qué plataformas concentran su actividad. A continuación, se examina la distribución porcentual de la oferta de servicios según la plataforma digital utilizada, como vía para entender la especialización, segmentación y orientación productiva de su inclusión en el trabajo *freelance*.

### 3.2. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES SEGÚN EL TIPO DE SERVICIO, ACTIVIDAD PRINCIPAL Y CERTIFICACIÓN DE HABILIDADES EN EL SITIO WEB

Mas allá del acceso a las plataformas digitales *freelance*, es importante establecer qué tipo de servicios ofrecen las mujeres en estos entornos digitales y cómo se distribuyen en función del perfil que crean. La participación femenina no solo varía entre plataformas, sino que también señala dinámicas de trabajo según la especialización de los servicios que, lejos de ser aleatorias, están marcadas por condicionamientos de orden social y cultural.

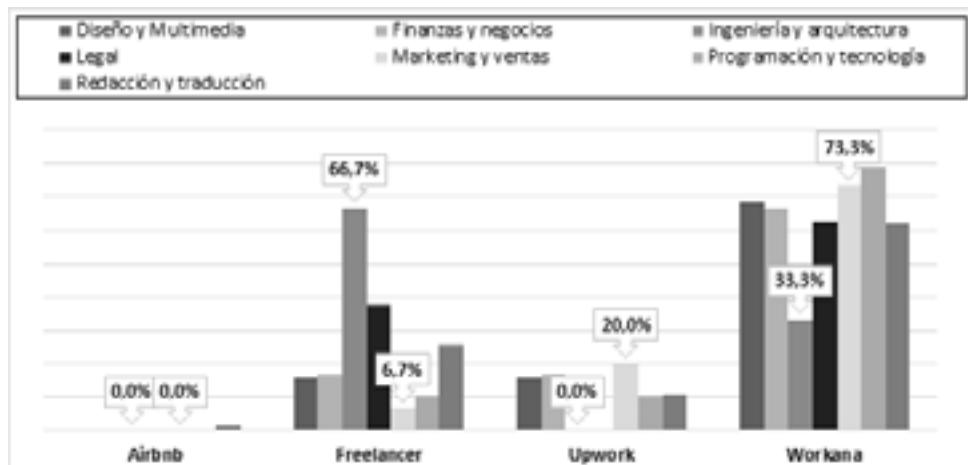
En Workana, que concentra el 66% de la actividad total reportada, las mujeres se destacan especialmente en áreas como marketing y ventas (73,3%), programación y tecnología (66,7%) y redacción y traducción (62,2%). Esta concentración sugiere que la plataforma ha logrado consolidarse como un entorno accesible para quienes poseen habilidades digitales intermedias, con un enfoque práctico y comercial. El alto porcentaje en programación puede deberse

---

11 Giuliana Simonetti, "Freelancing: Un antídoto frente a las crisis", Workana (blog), julio 25 de 2017, <https://blog.workana.com/aprende/freelancing-antidoto-frente-las-crisis/>

al carácter amplio de esta categoría en Workana, que agrupa desde tareas de automatización básica hasta el desarrollo de software más avanzado (figura 2).

**FIGURA 2. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA OFERTA DE SERVICIOS POR PLATAFORMA DIGITAL**



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta n=144, valor p=0.0001,  $\alpha=0.05$

En cuanto a Freelancer, con el 21,5% de los registros, muestra un perfil distinto. Allí se destaca una fuerte presencia en ingeniería y arquitectura (66,7%) y en áreas legales (37,5%), lo que sugiere una mayor especialización técnica. También aparecen con fuerza los servicios de redacción (25,7%) y diseño (15,8%), pero en menor proporción que en Workana. Este tipo de plataforma tiende a concentrar proyectos de mayor complejidad o con requisitos más específicos, lo que explica tanto la menor participación total como el mayor nivel de segmentación profesional.

En Upwork, se ubica el 11,8% de las mujeres encuestadas. Sobresalen marketing y ventas (20%) y diseño multimedia (15,8%). Aunque esta plataforma tiene reconocimiento global, sus barreras de entrada, como la competencia internacional, la necesidad de certificaciones o el dominio de inglés, pueden limitar la diversificación. Sin embargo, su uso significa que hay intentos por parte de las mujeres de expandir sus servicios hasta mercados más amplios.

En el caso de Airbnb, la participación es mínima (0,7%) y aparece casi exclusivamente en redacción y traducción (1,4%). Si bien esta plataforma no está centrada en la prestación de servicios profesionales, su inclusión en el análisis responde a la necesidad de ampliar la mirada sobre el trabajo freelance. Aquí, más que un oficio técnico, lo que se observa es el uso de la tecnología para generar ingresos a través de actividades de hospedaje y gestión de espacios.

La figura 2 refleja que la participación femenina en las plataformas digitales no solo es un fenómeno de acceso, sino que identifica las formas concretas en que se materializa la oferta de servicios. Las mujeres se involucran desde roles que aún hoy reflejan brechas históricas de género como aquellas relacionadas con programación, tecnología e ingeniería<sup>12</sup>. El predominio de áreas como redacción, marketing y diseño no es casual, sino que responde a varios factores: formación previa, expectativas sociales, estereotipos de competencia y condiciones reales de mercado<sup>13</sup>.

No obstante, la presencia de mujeres en programación y tecnología, como se aprecian en Workana o Freelancer, muestra una incorporación paulatina en actividades de innovación, incluso en campos que tradicionalmente son dominados por los hombres. Estos resultados merecen atención, no solo desde el análisis de los datos de la encuesta, sino desde una agenda legislativa que aborde con mayor profundidad la reconfiguración del trabajo femenino en los entornos digitales.

Por otro lado, de los datos procesados a partir de la muestra de perfiles activos en las plataformas referenciadas en la encuesta, se observa una fuerte segmentación por tipo de actividad principal. En su mayoría, las mujeres se desempeñan como *freelancers* a tiempo completo o medio tiempo, en interacción con otras ocupaciones como empleadas o dueñas de pequeños negocios. Esta diversificación apunta a la utilización de las plataformas como una fuente de ingresos complementaria o transitoria, muchas veces asociada a condiciones de informalidad o precarización como se aprecia en Chile<sup>14</sup>.

En esta línea, la variable "certificación de habilidades" es importante para ofrecer servicios en las plataformas digitales porque a pesar de tener formación profesional o incluso posgrados, una porción significativa no cuenta con certificaciones verificables dentro de las plataformas digitales *freelance*, lo que limita sus oportunidades de visibilidad y contratación. Solo una minoría ha validado competencias en áreas de programación, marketing o traducción a través de mecanismos formales de evaluación ofrecidos por las plataformas.

Así, la brecha entre formación académica y certificación interna en las plataformas constituye un nuevo filtro de exclusión, esto es, el reconocimiento algorítmico de las capacidades, que no siempre corresponde con la formación

---

12 Maritza Cruz Caicedo, *Trabajo en línea en las plataformas digitales: condiciones para lograr el trabajo decente* (Universidad Externado de Colombia, 2021), 45.

13 S. Chávez Cárdenas, F. Reyes Hernández y E. Gutiérrez Piña, "Factores que inciden en la elección de una carrera universitaria", *PsicoEducativa: reflexiones y propuestas* 7, núm. 13 (2021): 15-24.

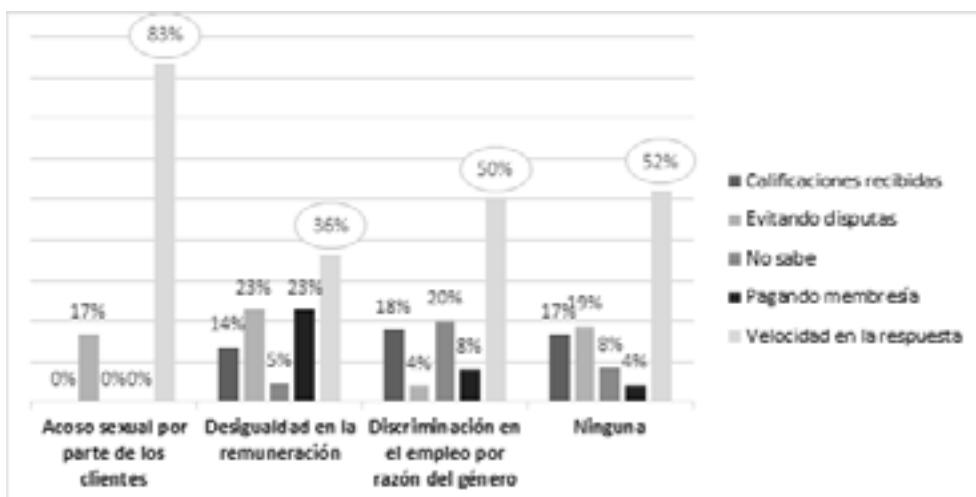
14 Sonia Gontero, Javiera Ravest, *Empleo y condiciones laborales de las personas trabajadoras de plataformas digitales en Chile*, Informe técnico 49 (OIT, 2024), 37.

profesional real de las trabajadoras. En el siguiente apartado se abordarán las situaciones de discriminación y acoso que reportaron las encuestadas y sus implicaciones como generadores de riesgos psicosociales.

### 3.3 RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LAS MUJERES: VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO *FREELANCE*

Como resultado de las variables identificadas en la investigación, se concentró el análisis en tres categorías para comprender la experiencia laboral de las mujeres trabajadoras en plataformas digitales: riesgos psicosociales, acoso laboral y acoso sexual (figura 3). Estas categorías se generan directamente como consecuencia de las situaciones reportadas por las mujeres freelance y los mecanismos de presión presentes en el entorno digital de trabajo.

**FIGURA 3. RELACIÓN ENTRE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y MEDIOS DE PERMANENCIA EN PLATAFORMAS DIGITALES**



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta n=144, valor p=0.0001,  $\alpha=0.05$

#### 3.3.1 RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales comprenden aquellas condiciones del entorno laboral que afectan de forma negativa la salud mental y el bienestar emocional

de los trabajadores<sup>15</sup>. Incluyen presiones vinculadas al rendimiento, a situaciones de violencia o discriminación y a la inseguridad sobre el empleo o los ingresos<sup>16</sup>. Según el Convenio 111 de la OIT, la discriminación en el empleo por razón de género se refiere a cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que limite el acceso, la permanencia o las condiciones equitativas de trabajo para las mujeres y otras identidades de género<sup>17</sup>.

En las plataformas digitales, esta forma de discriminación puede materializarse en los sesgos ocultos del algoritmo, en la asignación de tareas o la penalización a mujeres que, por las obligaciones de cuidado con sus hijos o familia, trabajan en horarios nocturnos, afectando sus ingresos y visibilidad<sup>18</sup>. De ahí que las mujeres enfrenten desigualdad en procesos de contratación, pagos menores y mayor exposición al acoso en estos entornos digitales<sup>19</sup>. La necesidad de responder con inmediatez a los clientes o mantener calificaciones altas, configuran un entorno que expone a las mujeres a altos niveles de tensión emocional en el trabajo *freelance*. La variable "velocidad en la respuesta" está directamente vinculada con la ocurrencia de acoso sexual (83%) y la discriminación en el empleo por razón del género (50%).

Resulta significativo que el 52% de las mujeres encuestadas afirmaran no haber percibido ninguna situación de riesgo psicosocial, pero esto no puede interpretarse de manera unívoca. Por un lado, indicaría la existencia de entornos laborales aparentemente seguros y, por otro, la normalización de las condiciones adversas de trabajo o la dificultad para reconocer los factores de riesgos que afectan el bienestar propio<sup>20</sup>. Asimismo, el déficit en la formación y sensibilización sobre los efectos del estrés laboral, la sobrecarga o la ambigüedad de rol tienden a pasar desapercibidos en contextos altamente competitivos o desregulados<sup>21</sup>.

A su vez, las calificaciones recibidas se asocian con experiencias de desigualdad en la remuneración (23%) y acoso laboral (17%). Esta correlación sugiere que los mecanismos de evaluación, más que herramientas de mérito,

15 Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima (dirs.), *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio n.º 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)* (Dykinson, 2021), 35.

16 Ibid., 36.

17 OIT, Convenio C111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 25 de junio de 1958, p. 1.

18 "Discriminación algorítmica de género y economía de plataforma", Digital Future Society, 7 de marzo de 2022, <https://digitalfuturesociety.com/es/algorithmic-gender-discrimination-and-the-platform-economy/>

19 *Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo* (Digital Future Society, 2022), 15-16.

20 Christophe Dejours, *El trabajo: entre el sufrimiento y el placer*, (Ediciones León, 1999), 17.

21 OIT, *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia* (OIT, 2019), 46.

pueden actuar como factores de riesgo psicosocial al causar ansiedad, insomnio y sensación de exposición constante. De modo que las relaciones laborales que se configuran en esos espacios digitales, no están exentas de jerarquías, asimetrías y prácticas abusivas<sup>22</sup>.

Lo anterior se deduce de la variable analizada en la encuesta relativa a la administración del perfil profesional en las plataformas digitales. La mayoría de las mujeres lo hace de manera directa y constante, cuidando su portafolio, actualizando habilidades y solicitando evaluaciones positivas. Esta gestión representa un trabajo no remunerado que responde a las exigencias del algoritmo para mantener y atraer nuevos clientes, en cuanto lo que está en juego es el perfil público digital y la posibilidad de acceder a ingresos mensuales estables. Tal esfuerzo invisible se suma a la carga mental, en tanto que la reputación digital tiene más peso que la experiencia o formación profesional fuera del contexto digital.

Además, las mujeres manifestaron que enfrentan barreras económicas y condiciones laborales precarias debido a que sus ingresos son inferiores a US \$500 mensuales, trabajan más de ocho horas al día y no cuentan con tiempos regulares de descanso. Otra variable importante para comprender los riesgos psicosociales es el número de proyectos semanales que las *freelancers* gestionan. Una parte significativa, que supera el 56%, reporta asumir entre uno y cinco proyectos semanales, solo un 44% supera ocho encargos por semana.

Esta intensidad evidencia un entorno de alta competencia y presión para mantener la productividad, ya que las trabajadoras deben responder rápidamente, adaptarse a varios clientes y mantener estándares de calidad que posicionan la plataforma. La acumulación de tareas en plazos cortos, la ausencia de garantías de pago y la exposición a evaluaciones arbitrarias conforman un escenario de tensión emocional permanente, que puede derivar también en frustración y pérdida de autoestima profesional.

De igual manera, la perseverancia en la plataforma por medio de membresías, rapidez de respuesta o tolerancia a abusos de los clientes que contratan mujeres para sus proyectos, se traduce en una ausencia de protección. Por ejemplo, difícilmente se puede contradecir evaluaciones injustas lo que afecta su visibilidad en la plataforma. La falta de mecanismos de denuncia efectiva en las plataformas digitales agrava la exposición a violencias simbólicas directas, esto es una forma de poder que se ejerce de manera sutil e imperceptible y que resulta fundamental para la reproducción de las jerarquías y roles sociales sin necesidad de coerción física<sup>23</sup>. A este panorama se agrega la nula cobertura frente

---

22 OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor: Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* (OIT, 2019), 40.

23 Pierre Bourdieu, *La dominación masculina* (Anagrama, 2000), 11.

a enfermedades laborales que se desarrollan como consecuencia de la exposición de estas situaciones de riesgo y que afectan la salud y bienestar de las mujeres.

### 3.3.2. ACOSO LABORAL

Entre las distintas definiciones formuladas sobre el acoso laboral, destaca la contenida en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>24</sup>. Esta norma internacional reconoce la necesidad de proteger a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de la naturaleza jurídica de su vínculo laboral, frente a actos de violencia y acoso discriminatorio en el trabajo que, amenazan la dignidad humana, la igualdad de oportunidades y causan daños a la salud de las víctimas<sup>25</sup>.

De la figura 3 se extrae que el acoso laboral se manifiesta en prácticas como el condicionamiento de oportunidades laborales al pago de membresías (asociado al 23% de los casos de desigualdad salarial y al 8% de discriminación por razón del género) y la necesidad de evitar disputas (14% en relación con la desigualdad en la remuneración). Estos lineamientos, integrados a los algoritmos que regulan la actividad en las plataformas digitales, operan como dispositivos de exclusión, vigilancia y control, dado que, están directamente relacionados con el nivel de ingresos y la reputación que se construye con las evaluaciones satisfactorias de los clientes.

En los entornos virtuales, el acoso se expresa también mediante la exclusión de canales colaborativos, mensajes hostiles o vigilancia digital continua<sup>26</sup>. La exteriorización de formas de hostigamiento, que pueden ocurrir dentro o fuera del horario de conexión en la plataforma, afectan la salud mental de las trabajadoras que están expuestas al acoso laboral y como consecuencia de ello, terminan abandonando las tareas o proyectos conseguidos en la plataforma<sup>27</sup>.

La doctrina especializada ha identificado que el acoso laboral en espacios digitales, también llamado *ciberacoso* o *acoso cibernético*<sup>28</sup>, incluye conductas como la suplantación de identidad, el uso de lenguaje ofensivo, el envío de mensajes intimidantes o la exclusión digital deliberada<sup>29</sup>. En estos

---

24 OIT, Convenio C190, sobre la violencia y el acoso, 21 de junio de 2019.

25 OIT, Convenio C190.

26 Lilliam Laboy, Alma I. Ríos-Stefán y Waleska Flores-Suárez, "La violencia digital como amenaza a un ambiente laboral seguro", *Forum empresarial* 26, núm. 1 (2021): 99-112.

27 Laboy, Ríos-Stefán y Flores-Suárez, "La violencia digital como amenaza a un ambiente laboral seguro".

28 Ibid.

29 Conferencia Internacional del Trabajo, *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, 108.a reunión, Informe V (1) (OIT, 2019), 11-12, <https://www.ilo.org/sites/default/files/>

casos, se sostiene una lógica de abuso de poder que aprovecha las debilidades de los canales digitales: anonimato, amplitud de la audiencia, permanencia de los mensajes y rapidez de difusión<sup>30</sup>. En consecuencia, la reproducción de conductas constitutivas de acoso laboral valiéndose de medios tecnológicos para ejercer presión sin responsabilidad explícita, dan cuenta de cómo este tipo de control silencioso afecta desproporcionadamente a las mujeres<sup>31</sup>.

### 3.3.3. ACOSO SEXUAL

En cuanto a las manifestaciones específicas de violencia que enfrentan las trabajadoras en los entornos digitales, es imprescindible diferenciar el acoso sexual del acoso laboral. Aun cuando ambos configuran prácticas lesivas de la dignidad y la salud de las personas, se trata de fenómenos distintos en sus causas y consecuencias<sup>32</sup>. El acoso laboral surge por las relaciones jerárquicas en ámbitos de trabajo tradicionales, donde la víctima es sometida a hostigamiento sistemático, humillaciones o aislamiento por parte de superiores o compañeros. En contraste, el acoso sexual se define por la imposición de comportamientos de connotación sexual no deseados que vulneran la integridad de quien los sufre y no requiere necesariamente una relación de subordinación para configurarse como tal.<sup>33</sup>

Sin embargo, estas categorías tienden a desdibujarse, generando nuevas formas de hostigamiento que son difíciles de encuadrar en los marcos legales vigentes. Los canales digitales de las plataformas (correos, chats, redes sociales, plataformas de evaluación) amplifican la presión, el control y la dependencia frente al cliente u otros compañeros *freelance*<sup>34</sup>. Así, los resultados de la encuesta muestran que el ritmo impuesto por las plataformas no es un aspecto imparcial desde el punto de vista del acoso sexual. Por el contrario, la presión por responder de forma inmediata a las solicitudes, reportada por el 83% de las trabajadoras encuestadas, se ha convertido en una condición que incrementa

---

wcm5/groups/public/@ed\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\_637134.pdf.

30 Cristóbal Molina Navarrete, *Violencia en línea y ciberacoso, riesgos psicosociales en entornos laborales digitalizados: cómo detectarlos, prevenirlos y/o erradicarlos* (Junta de Andalucía y Laboratorio Observatorio del IAPRL-Universidad de Jaén, 2021), 8.

31 Henar Álvarez Cuesta, "Discriminación de la mujer en la industria 4.0: cerrando la brecha digital", en *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, coord. B. Rodríguez Sanz de Galdeano (Thomson Reuters Aranzadi, 2020), 336.

32 Félix González Navarro, "Acoso psicológico en el trabajo: análisis doctrinal y jurisprudencial", *Revista de Derecho Laboral*, no. 8 (2010): 55-70.

33 Ana Rubio y Juana María Gil, *Dignidad e igualdad en derechos. El acoso en el trabajo* (Dykinson, 2012), 18-19.

34 González Navarro, "Acoso psicológico en el trabajo".

su exposición a prácticas de acoso sexual, particularmente por parte de los clientes. Esta dinámica no solo normaliza la disponibilidad permanente, sino que refuerza los canales a través de los cuales se ejerce violencia.

Adicionalmente, un 17% de los casos se vincula con las calificaciones recibidas, lo que evidencia que el poder de los clientes sobre la reputación laboral de las mujeres puede traducirse en chantajes, insinuaciones o exigencias invasivas. En otras palabras, la dependencia económica creada por la presión del reconocimiento digital facilita relaciones de poder asimétricas, en ausencia de normas claras, protocolos de prevención o canales eficaces de denuncia en las plataformas digitales de trabajo *freelance*.

#### 4. DISCUSIÓN

Los hallazgos del informe de la OIT en la encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basados en la web en América Latina y el Caribe, que recoge la experiencia de más de 1000 trabajadores en 21 países de la región, coinciden con los resultados de la muestra analizada, en tanto que las mujeres que trabajan como *freelance* tienen una triple carga que concurre con su interacción en este tipo de plataformas: laboral, doméstica y emocional<sup>35</sup>.

La primera se presenta por las jornadas de trabajo largas o en horarios nocturnos para poder cumplir con las responsabilidades familiares o educativas, sin acceso a la seguridad social. La segunda es que las mujeres jóvenes coadyuvan con sus ingresos a su sostenimiento e incluso, en algunos casos, a la economía familiar y todas esas obligaciones aminoran las posibilidades de acceso, permanencia y crecimiento en estas plataformas<sup>36</sup>. La tercera es la persistencia de riesgos psicosociales que se manifiestan en la percepción, por parte de las mujeres, de aislamiento, fatiga emocional, presión de los algoritmos por una evaluación positiva y la falta de canales de denuncia en casos de acoso laboral y acoso sexual<sup>37</sup>.

En todo caso, la protección de la salud debe gestionarse por las mujeres mediante el mecanismo de autocuidado en entornos laborales como los

---

35 OIT, *Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales*, 32, 34.

36 Carlos Alba Vega y Rosario Aparicio López, "Trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres en plataformas digitales en la Ciudad de México", *Revista Brasileira de Sociología* 11, núm. 29 (2023): 93-123.

37 Miguel Ángel Díaz Santana y Rosario Aparicio López, "Mujeres trabajadoras en plataformas digitales: Ganarse la vida entre la precariedad y las desigualdades de género", *Estudios Sociológicos* 42 (2024), <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2706>

digitales<sup>38</sup>. Dado que no existe una regulación específica en materia de riesgos laborales en los países de Sudamérica para quienes laboran en plataformas de tareas o proyectos cortos, estos trabajadores, particularmente las mujeres, deben asumir por completo los riesgos derivados de su actividad. Esto se debe a que los esfuerzos legislativos se han concentrado principalmente en las plataformas de reparto y transporte, dejando por fuera otras modalidades de trabajo digital.

Además de la responsabilidad de las mujeres *freelance* de ocuparse de todos los riesgos laborales, incluidos los psicosociales, se reproduce una forma de exclusión normativa que consiste en la evaluación de los riesgos laborales desde parámetros masculinos. Como lo ha señalado la doctrina especializada en seguridad y salud en el trabajo, los marcos legales y técnicos de salud laboral no reconocen las condiciones específicas del trabajo femenino, pues la neutralidad técnica invisibiliza tareas realizadas por las mujeres y condiciones domésticas particulares, perpetuando la exclusión y el deterioro de la salud de estas trabajadoras<sup>39</sup>.

Ante tal escenario, la inclusión del enfoque de género en materia de riesgos laborales no puede considerarse un complemento opcional, pues en realidad se trata de una exigencia para garantizar la igualdad sustantiva<sup>40</sup>. Transformar los marcos normativos implica reconocer que las condiciones reales del trabajo *freelance* de las mujeres no se ajusta al modelo universal masculino que aún domina en las políticas de empleo<sup>41</sup>. Mas allá de crear o mejorar protocolos existentes sobre acoso laboral por razón del género y acoso sexual, es menester adoptar una concepción garantista del derecho a la seguridad social que asegure los estándares mínimos de protección<sup>42</sup>. Lo anterior exige repensar la regulación laboral a la luz de las formas emergentes de violencia que afectan desproporcionadamente a mujeres, jóvenes y personas en situación de vulnerabilidad en espacios de trabajo como las plataformas digitales<sup>43</sup>.

---

38 Iria Dios-Murcia, Teresa Jurado Guerrero, Ana M. Guillén y Ricardo Peña-Casas, "Trabajo en plataformas digitales: ¿una oportunidad para la oferta laboral femenina?", ICE Revista de Economía, núm. 921 (2021), 105–113, <https://doi.org/10.32796/ice.2021.921.7262>

39 Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano (dir.), *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo* (Aranzadi, 2020).

40 OIT, *Guía para la inclusión del enfoque de género en la seguridad y salud en el trabajo* (2022), 15.

41 Silvia Álvarez Rodríguez et al., "El impacto de las plataformas digitales sobre las condiciones laborales de las mujeres", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 25, núm. 40 (2020): 109–132.

42 María Ángeles Sallé, *Género y políticas públicas: más allá de la igualdad formal* (2009), 45.

43 Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani y M Six Silberman, *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world* (ILO, 2018), 78–84.

Para tal propósito, los algoritmos son importantes pues permiten anticipar el riesgo laboral; su uso en las plataformas basadas en la web, puede cumplir una doble finalidad: por un lado, permitir la eficiencia de beneficios para los clientes y, por el otro, servir como una herramienta para monitorear los patrones de sobrecarga, las jornadas extensas, la disminución del rendimiento o las alteraciones en la ejecución del trabajo, que son indicadores de fatiga física y emocional<sup>44</sup>. Al integrar umbrales de alerta, recomendaciones de pausas activas o redistribución del flujo de tarea, las plataformas aplicarían una forma de prevención proactiva y automatizada, alineada con la lógica de seguridad y salud en el trabajo que propone la OIT<sup>45</sup>.

Por consiguiente, la prevención del acoso digital, la discriminación automatizada o la exposición reiterada a conductas abusivas de acoso sexual que provienen de los usuarios o colegas de la plataforma pueden eliminarse a partir de los análisis semánticos, la categorización de lenguaje hostil y la trazabilidad de interacciones en la programación del algoritmo<sup>46</sup>. De igual manera, es posible identificar patrones de riesgos, activar procesos de intervención preventiva e incorporar herramientas de autoevaluación emocional y bienestar laboral, conectadas a redes de apoyo o asesoría<sup>47</sup>.

## 5. CONCLUSIONES

La evidencia empírica recogida en esta investigación pone de relieve que las plataformas digitales no son neutrales, sino entornos configurados algorítmicamente que inciden directamente en la trayectoria laboral, las oportunidades y condiciones de trabajo de las mujeres. Entre otros factores, el aislamiento digital, el cuidado de la reputación digital y la falta de rutas claras para reportar situaciones de acoso, reproducen el ciclo de silencio que se mantiene por las mujeres para evitar afectaciones económicas en cuanto a los ingresos que pueden percibir por las tareas o proyectos cortos hasta las afectaciones físicas y psicológicas.

Conviene agregar que la persistencia de un marco normativo insuficiente para responder a las modalidades emergentes de violencia y acoso en los espacios digitales en los países de Sudamérica desde los que trabajan las mujeres *freelancers* reclama una solución práctica que incorpore el reconocimiento de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y el enfoque de género en la

---

44 Ido Vardi, "The Hidden Human Costs of Gig Work", Harvard Business School, 2022.

45 OIT, *Seguridad y salud en el trabajo en el centro del futuro del trabajo decente* (2025), 10-11.

46 Ifeoma Ajunwa, "The paradox of automation as anti-bias intervention", *Cardozo Law Review* 41 (2020): 1671-1722.

47 Berg, Furrer, Harmon, et al., *Digital labour platforms and the future of work*, 118-121.

programación algorítmica, como resultado de la comprensión del aspecto humano que debe expresarse incluso en las condiciones de servicio. En este sentido, retomar el principio de la ley del más débil como horizonte regulatorio, que no justifica privilegios, sino que corrige desigualdades, permitiría redistribuir responsabilidades y garantizar la seguridad social sin exigir un vínculo laboral dependiente como condición de acceso.

Pensando en ello, el mismo diseño algorítmico que ha sido objeto de crítica puede convertirse en una herramienta para transformar las condiciones laborales. Desde una línea de acción anticipatoria, los sistemas de calificación, seguimiento y automatización tienen la opción de reorientarse hacia el monitoreo predictivo de riesgos laborales, la protección frente a dinámicas de acoso y la creación de alertas tempranas en materia de salud mental y carga laboral para todos los trabajadores *freelance*, incluidas las mujeres. Por consiguiente, las plataformas digitales deben evolucionar hacia un modelo que amplíe las oportunidades de empleo y, a su vez, aseguren el bienestar de las trabajadoras que dependen de esta.

## REFERENCIAS

- Alba Vega, Carlos y Rosario Aparicio López. "Trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres en plataformas digitales en la Ciudad de México". *Revista Brasileira de Sociología* 11, núm. 29 (2023): 93-123.
- Ajunwa, Ifeoma. "The paradox of automation as anti-bias intervention". *Cardozo Law Review* 41 (2020): 1671-1722.
- Álvarez Cuesta, Henar. "Discriminación de la mujer en la industria 4.0: cerrando la brecha digital". En *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, coord. B. Rodríguez Sanz de Galdeano. Thomson Reuters Aranzadi, 2020.
- Álvarez Rodríguez, Silvia, et al. "El impacto de las plataformas digitales sobre las condiciones laborales de las mujeres". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 25, núm. 40 (2020): 109-132.
- Babbie, Earl. *The Practice of Social Research*. 2010.
- Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. *WorkerTech. Cómo la tecnología puede mejorar los empleos emergentes en América Latina y el Caribe*. BID, 2021.
- Berg, Janine, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani y M Six Silberman. *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. ILO, 2018.
- Bourdieu, Pierre. *La dominación masculina*. Anagrama, 2000.

Carrasco, Manuel Correa y María Gema Quintero Lima (dirs.). *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio n.º 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*. Dykinson, 2021.

Chávez Cárdenas, S., F. Reyes Hernández y E. Gutiérrez Piña. "Factores que inciden en la elección de una carrera universitaria". *PsicoEducativa: reflexiones y propuestas* 7, núm. 13 (2021): 15-24.

Conferencia Internacional del Trabajo. *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. 108.a reunión, Informe V (1). OIT, 2019. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_637134.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_637134.pdf)

Cruz Caicedo, Maritza. *Trabajo en línea en las plataformas digitales: condiciones para lograr el trabajo decente*. Universidad Externado de Colombia, 2021.

Christophe Dejours. *El trabajo: entre el sufrimiento y el placer*. Ediciones León, 1999.

Díaz Santana, Miguel Ángel y Rosario Aparicio López. "Mujeres trabajadoras en plataformas digitales: Ganarse la vida entre la precariedad y las desigualdades de género". *Estudios Sociológicos* 42 (2024). <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2706>.

Digital Future Society. "Discriminación algorítmica de género y economía de plataforma". *Digital Future Society*, 7 de marzo de 2022. <https://digitalfuturesociety.com/es/algorithmic-gender-discrimination-and-the-platform-economy/>.

Digital Future Society. *Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo*. 2022.

Dios-Murcia, Iria, Teresa Jurado Guerrero, Ana M. Guillén y Ricardo Peña-Casas. "Trabajo en plataformas digitales: ¿una oportunidad para la oferta laboral femenina?". *ICE Revista de Economía*, núm. 921 (2021). <https://doi.org/10.32796/ice.2021.921.7262>

Gontero, Sonia, Javiera Ravest. *Empleo y condiciones laborales de las personas trabajadoras de plataformas digitales en Chile*. Informe técnico 49. OIT, 2024.

González Navarro, Félix. "Acoso psicológico en el trabajo: análisis doctrinal y jurisprudencial". *Revista de Derecho Laboral*, no. 8 (2010): 55-70.

Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio. *Metodología de la investigación*. McGrawHill: 2014.

International Labour Organization [ILO]. *Working Time and the Future of Work*. ILO, 2022.

Laboy, Lilliam, Alma I. Ríos-Stefán y Waleska Flores-Suárez. "La violencia digital como amenaza a un ambiente laboral seguro". *Forum empresarial* 26, núm. 1 (2021): 99-112.

Landau, Mariana, Juan Carlos Serra y Mariano Gruschetsky. *Acceso universal a la alfabetización digital: políticas, problemas y desafíos en el contexto argentino*. Dirección Nacional de Información y Evaluación Educativa del Ministerio de Educación de la Nación, 2007.

Molina Navarrete, Cristóbal. *Violencia en línea y ciberacoso, riesgos psicosociales en entornos laborales digitalizados: cómo detectarlos, prevenirlos y/o erradicarlos*. Junta de Andalucía y Laboratorio Observatorio del IAPRL-Universidad de Jaén, 2021.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Convenio C111, sobre la discriminación (empleo y ocupación). 25 de junio de 1958.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio C190, sobre la violencia y el acoso. 21 de junio de 2019.

Organización Internacional del Trabajo. *Encuesta sobre trabajadores en plataformas digitales basadas en la web*. OIT, 2025.

Organización Internacional del Trabajo. *Guía para la inclusión del enfoque de género en la seguridad y salud en el trabajo*. OIT, 2022.

Organización Internacional del Trabajo. *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. OIT, 2017.

Organización Internacional del Trabajo. *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*. OIT, 2019.

Organización Internacional del Trabajo. *Seguridad y salud en el trabajo en el centro del futuro del trabajo decente*. 2025.

Organización Internacional del Trabajo. *Trabajar para un futuro más prometedor: Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. OIT, 2019.

Rani, Uma, Nora Gobel and Rishabh Kumar Dhir. "La experiencia de las mujeres en plataformas de trabajo online: conclusiones de estudios de diferentes países". En *Perspectiva global sobre las mujeres, el trabajo y las plataformas digitales de trabajo* (Digital Future Society, 2022). [https://digital-futuresociety.com/app/uploads/2022/11/Perspectiva\\_Global\\_Mujeres\\_Trabajo\\_y\\_Plataformas\\_Digitales\\_del\\_Trabajo.pdf](https://digital-futuresociety.com/app/uploads/2022/11/Perspectiva_Global_Mujeres_Trabajo_y_Plataformas_Digitales_del_Trabajo.pdf)

Rodríguez Sanz de Galdeano, Beatriz (dir.). *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Aranzadi, 2020.

Rubio, Ana y Juana María Gil. *Dignidad e igualdad en derechos. El acoso en el trabajo*. Dykinson, 2012.

Sallé, María Ángeles. *Género y políticas públicas: más allá de la igualdad formal*. 2009.

Sánchez-Escuer, Sonia. *Apuntes de una oveja freelancer*. Planeta, 2013.

Simonetti, Giuliana. "Freelancing: Un antídoto frente a las crisis". Workana (blog). Julio 25 de 2017. <https://blog.workana.com/aprende/freelancing-antidoto-frente-las-crisis/>

Vardi, Ido. "The Hidden Human Costs of Gig Work". Harvard Business School, 2022.