



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias

NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 46, Vol. XXVII, Verano 2026, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajoysociedad



¿Tecnologías que cierran brechas?: un análisis de la función “Uber Ellas” en Argentina como modelo de transporte segregado por género

Technologies to close gaps? An analysis of the "Uber Ellas" feature in Argentina as a gender-segregated transport model

Tecnologias que fecham lacunas? Uma análise da função “Uber Ellas” na Argentina como um modelo de transporte segregado por gênero

Ariela Micha*

Mariana Pellegrini**

Recibido: 03.08.2025

Recibido con modificaciones: 25.10.2025

Aprobado: 12.11.2025



RESUMEN

Un creciente número de investigaciones evalúa cómo los sistemas de gestión algorítmica de las plataformas interactúan con las desigualdades estructurales de género. En el caso del transporte de pasajeros, una de estas desigualdades es la mayor vulnerabilidad de las mujeres a la inseguridad, el acoso y la violencia en las calles.

A partir del reconocimiento por parte de las plataformas de los desafíos relacionados con la seguridad, se han adoptado varios modelos de transporte segregado por género en el sector. Uno de ellos es la función Uber Ellas, que brinda a conductoras mujeres y no binarias la opción de recibir exclusivamente solicitudes de viaje de pasajeras identificadas como mujeres.

El artículo explora, en primer lugar, cómo la gestión algorítmica de la plataforma interactúa con las desigualdades de género asociadas a la percepción de inseguridad. En segundo lugar, evalúa si la herramienta Uber Ellas puede contribuir a atraer mujeres a la actividad y mitigar las desventajas que experimentan las trabajadoras.

La indagación es de tipo cuanti-cualitativa en el Área Metropolitana de Buenos Aires, incluyendo una encuesta y entrevistas individuales y grupales con conductores de Uber (hombres y mujeres), así como una entrevista con un representante de alto rango de la empresa.

Palabras clave: plataformas digitales de trabajo; gestión algorítmica; género; modelos de transporte segregado por género; Uber; Argentina.

* Doctora en Ciencias Sociales (Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS)), Investigadora docente en el Área de Economía de la UNGS. Correo: amicha@campus.ungs.edu.ar. <https://orcid.org/0000-0002-5923-9740>.

** Doctoranda en Ciencias Sociales (Universidad Nacional de General Sarmiento-Instituto de Desarrollo Económico y Social), Investigadora en el Grupo de Estudios del Trabajo de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Correo: mpellegrini@campus.ungs.edu.ar. <https://orcid.org/0000-0001-5324-1439>.

ABSTRACT

A growing body of research evaluates how platforms' algorithmic management systems interact with structural gender inequalities. In the case of ride-hailing, one of these inequalities is women's greater vulnerability to insecurity, harassment, and violence on the streets.

As platforms acknowledge these safety challenges, several gender-segregated transportation models have been adopted in the sector. One of these is the Uber Ellas feature, which gives women and non-binary drivers the option to receive ride requests exclusively from female-identified passengers.

This article firstly explores how algorithm-based features of ride-hailing platforms interact with gender inequalities associated with perceptions about insecurity. Secondly, it assesses whether the Uber Ellas tool can contribute to attract women to the activity and to mitigate female workers' disadvantages due to safety concerns.

The analysis is based on quantitative-qualitative fieldwork in the Metropolitan Area of Buenos Aires, including a survey and individual and group interviews with Uber drivers (men and women), as well as an interview with a high-profile representative of the company.

Keywords: digital labor platforms; algorithmic management; gender; gender-segregated transport models; Uber; Argentina.

RESUMO

Um crescente corpo de pesquisas sopesa como os sistemas de gestão algorítmica das plataformas interagem com as desigualdades estruturais de gênero. No caso do transporte de passageiros, uma dessas desigualdades é a maior vulnerabilidade das mulheres à insegurança, ao assédio e à violência nas ruas.

À medida que as plataformas reconhecem esses desafios de segurança, diversos modelos de transporte segregados por gênero têm sido adotados no setor. Um deles é o filtro Uber Ellas, que oferece a mulheres e motoristas não binários a opção de receber solicitações de viagem exclusivamente de passageiras identificadas como mulheres.

Este artigo explora, primeiramente, como a gestão algorítmica das plataformas de transporte interagem com as desigualdades de gênero associadas às percepções sobre insegurança. Em segundo lugar, avalia se a ferramenta Uber Ellas pode contribuir para atrair mulheres para a atividade e mitigar as desvantagens das trabalhadoras devido a preocupações com a segurança.

A análise baseia-se em trabalho de campo quantitativo-qualitativo na Região Metropolitana de Buenos Aires, incluindo uma pesquisa e entrevistas individuais e em grupo com motoristas da Uber (homens e mulheres), assim como uma entrevista com um representante de alto nível da empresa.

Palavras chave: plataformas de trabalho digitais; gestão algorítmica; gênero; modelo de transporte segregado por gênero; Uber; Argentina.

SUMARIO

1. Introducción; 2. Antecedentes; 3. Metodología; 4. La oblicuidad de los algoritmos ante la desigual percepción de inseguridad personal de las mujeres; 5. ¿Algoritmos aliados?: los alcances de la función uber ellas para enfrentar las desigualdades de género en el transporte de pasajeros; 6. Conclusiones; Bibliografía.

1. Introducción

Durante la última década, la irrupción de la economía de plataformas a nivel global ha supuesto importantes transformaciones en el mundo del trabajo. Bajo esta denominación se engloba a una gran variedad de actividades facilitadas por plataformas digitales que intermedian entre la prestación y el consumo de una amplia gama de servicios. Las modalidades de trabajo mediante plataformas suponen un abanico de posibilidades y la realidad de los trabajadores involucrados es heterogénea.

Si bien ciertas prácticas habituales de las plataformas de trabajo no constituyen fenómenos novedosos –como la intermediación laboral, la subcontratación y el pago por tarea antes que por tiempo (Cherry, 2016)–, la literatura internacional ha ido apuntando a diversas preocupaciones y desafíos que plantea esta nueva organización del trabajo. En particular, se cuestiona el grado de ejercicio pleno por parte de las y los trabajadores de la promocionada flexibilidad horaria, y la potencial precarización del trabajo producto de los sistemas de puntaje para calificar a los trabajadores y la utilización de algoritmos para asignar y evaluar las tareas realizadas (De Stefano, 2016; Rosenblat y Stark, 2016; Berg et al., 2018; Mateescu y Nguyen, 2019; Hidalgo Cordero y Salazar Daza, 2020; ILO, 2021; entre otros).

Por otro lado, desde el punto de vista de los aspectos positivos, se ha señalado que la promocionada flexibilidad y las barreras de entrada relativamente bajas podrían facilitar la participación laboral de ciertas poblaciones que usualmente experimentan restricciones horarias y/o de movilidad. En particular, en el caso de las mujeres, las restricciones se encuentran asociadas a las responsabilidades de cuidado que les son socialmente asignadas (Chen et al., 2019). Por lo tanto, cobra relevancia la indagación sobre las experiencias laborales de las mujeres en este ámbito y en qué medida replican, atenúan o intensifican las desigualdades de género pre-existentes en el ámbito laboral.

Este trabajo contribuye a esta línea de investigación analizando el caso argentino. En el país, la aparición de las plataformas digitales constituye un fenómeno reciente, pero en rápida expansión. De hecho, a partir de 2016 a las plataformas de origen nacional que operaban en el país se sumaron un conjunto de plataformas extranjeras, cuyo ingreso fue propiciado, entre otras cosas, por la desregulación de los movimientos de capitales. Adicionalmente, la crisis económica local que comenzó a agudizarse hacia 2018, y se profundizó aún más a partir de la pandemia global del Covid-19, implicó que muchas personas encontraran un refugio en este tipo de actividades (Garavaglia, 2022).

En este contexto, el estudio explora una de las ocupaciones más enigmáticas del trabajo mediante plataformas basadas en la localización: el servicio de transporte de pasajeros. Si bien esta actividad es predominantemente masculina, los datos disponibles para Argentina indican que las plataformas están experimentando una creciente participación femenina. De hecho, en los últimos años, la presencia femenina en estas plataformas ha crecido considerablemente. De acuerdo a información provista por la empresa Uber, la plataforma líder en el mercado, la cantidad de mujeres que se adhirieron a la plataforma como trabajadoras se incrementó en un 110% entre junio de 2018 y junio de 2019, y entre 2020 y 2021 la empresa reportó un aumento del 30% en el número de conductoras mujeres.¹ Además, según datos proporcionados por un representante de Uber en el contexto de este estudio, la proporción de mujeres sobre el total de conductores creció del 4% a finales de 2020 al 9% en el segundo trimestre de 2024.

En este sentido, si bien la incorporación de las mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas podría estar influyendo positivamente en sus oportunidades laborales y de ingresos, la emergente evidencia empírica a nivel global revela que sigue implicando importantes brechas de género entre las y los trabajadores (Rani et al., 2022). En el caso de los trabajos que implican transitar

¹ Información provista por la empresa a la prensa, ver diario *Infobae*, edición de 14/09/2019 y diario *Los Andes*, edición de 11/11/2021. Disponibles en: <https://www.infobae.com/sociedad/2019/09/14/bajo-el-lema-juntas-en-el-viaje-uber-realizo-un-encuentro-con-mas-de-400-conductoras/>. (f/c: 12/10/2024) y <https://www.losandes.com.ar/economia/una-app-de-viajes-incremento-mas-del-30-la-cantidad-de-socias-conductoras-activas/> (f/c: 12/10/2024), respectivamente.

la vía pública, la mayor vulnerabilidad de las mujeres a la inseguridad, el acoso y la violencia en las calles es una de las desigualdades de género que alcanza a las trabajadoras.

Los desafíos relacionados con la seguridad personal son globales y están presentes en todos los medios de transporte (IFC, 2000). Aunque constituyen una preocupación general independientemente del género, la evidencia internacional señala que las mujeres tienden a experimentar el miedo a la inseguridad y el delito en mayor medida que sus pares varones (Martínez Caparrós, 2024). Asimismo, diversos estudios concluyen que la violencia contra las mujeres en el transporte y los espacios públicos afecta negativamente su acceso a recursos, su libertad de movimiento, su capacidad para asistir a la escuela o al trabajo, y su participación en la vida pública (BID, 2015).

De este modo, las dinámicas de inseguridad que experimentan las mujeres en el espacio público se encuentran atravesadas por lo que la literatura especializada denomina la inseguridad objetiva, las experiencias reales relacionadas con el delito, y la inseguridad subjetiva, basada en las percepciones ante la criminalidad (Valencia Londoño, Nateras González y Pacheco Arrieta, 2023). Más allá de las discusiones en torno a las relaciones causales entre estas dos dimensiones, que excede los alcances de este estudio, son dimensiones que se encuentran embebidas en el contexto social específico desde el cual se estudia el fenómeno en cuestión. En línea con los aportes de la geografía feminista, los cuales se desarrollarán en la próxima sección, se deben tener en cuenta la mirada subjetiva y contextualizada de las movilidades diferenciadas según género en el espacio público, por lo que resulta de suma importancia estudiar estos fenómenos teniendo en cuenta las particularidades del contexto social específico en el que se desarrollan (Jirón y Gómez, 2018).

En este sentido, la literatura internacional y local sobre plataformas de transporte advierte sobre las limitaciones que experimentan las conductoras mujeres producto de la mayor preocupación por la seguridad, lo cual afecta sus patrones de conducción para mitigar el riesgo percibido (IFC, 2018; Micha, Poggi y Pereyra, 2022; Anwar, 2022; Fairwork, 2023; Micha, Pereyra y Pellegrini, 2024). A su vez, el reconocimiento por parte de las plataformas de los desafíos relacionados con la seguridad explica que en la última década se hayan adoptado diferentes modelos de transporte segregado por género en el sector, para la prestación de servicios exclusivamente por conductoras mujeres, o servicios exclusivamente para pasajeras mujeres, o una combinación de ambos (IFC, 2020). En este marco, desde 2018 Uber ha implementado una función denominada *Women rider preference* (Preferencia de pasajera mujer), la cual se encuentra disponible actualmente en 40 países del mundo² (2025a). En Argentina, desde 2020 funciona el filtro Uber Ellas, que permite a las mujeres y a las conductoras no binarias optar por recibir únicamente solicitudes de viaje de pasajeras identificadas como mujeres.

Teniendo en cuenta todo lo señalado, este trabajo tiene un doble objetivo. En primer lugar, el estudio explora cómo la gestión algorítmica de las plataformas de transporte interactúa con las desigualdades de género asociadas a la percepción de inseguridad, en el contexto específico de Buenos Aires, Argentina. En segundo lugar, se analizan las principales características de la función Uber Ellas, centrándose en su capacidad para atraer mujeres a la actividad y mitigar las desventajas que experimentan las trabajadoras debido a las preocupaciones por la inseguridad.

El análisis se basa en un trabajo de campo de tipo cuanti-cualitativo (2020-2024) en el Área Metropolitana de Buenos Aires, que incluyó una encuesta de 450 casos y entrevistas individuales y grupales con conductores de Uber (varones y mujeres), así como una entrevista con un representante de alto rango de la empresa. La recopilación de información primaria se complementó con una investigación documental que incluyó el análisis de una amplia gama de documentos, incluyendo términos y condiciones publicados, comunicaciones públicas y anuncios, fuentes de medios sobre Uber, además de la página web de la empresa.

² *Uber Newsroom*, gacetilla publicada en la web el 8/03/2023. Disponible en: <https://www.uber.com/newsroom/womeninthedriversseat>. F/c: 10/10/2024.

2. Antecedentes

La investigación sobre la economía de plataformas a nivel global se encuentra en constante expansión, a la par del crecimiento del fenómeno a nivel mundial. Este artículo se posiciona en la intersección de dos ejes de análisis que, por separado, han tenido distintos niveles de avance. Por un lado, tiene fundamentos en la literatura que aborda la cuestión de los trabajos de plataforma desde una perspectiva de género. Por otro lado, se retoman las discusiones sobre la gestión algorítmica del trabajo y sus impactos sobre las condiciones laborales. En esta sección presentaremos un repaso de cada eje y explicaremos la intersección que busca abordar este trabajo. Asimismo, se presentan los principales hallazgos y debates planteados por la todavía incipiente y escasa literatura sobre modelos de transporte segregado por género en plataformas digitales, los cuales luego se retoman durante el análisis presentado.

En lo que atañe a los estudios sobre plataformas y género, cabe mencionar que se trata de una literatura emergente a nivel internacional, aunque aún muy escasa a nivel regional y local. Los estudios que abordan la economía de plataformas desde una perspectiva de género destacan, por un lado, el potencial de estos trabajos para fomentar la participación laboral de las mujeres. El argumento se basa en la idea de que las plataformas ofrecen a las mujeres la flexibilidad necesaria para compaginar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas y de cuidados que les son socialmente asignadas (Rani et al., 2022). En efecto, diversos estudios muestran que para las trabajadoras mujeres la decisión de unirse a las plataformas está fundamentalmente motivada por la flexibilidad que ofrece en cuanto a la organización de la jornada laboral, ya que permite la conciliación con el trabajo no remunerado (Milkman et al., 2021; Centeno Maya et al., 2022; Tandon y Sekharan, 2022; Anwar, 2022; Pereyra y Micha, 2024).

Por otro lado, la incipiente evidencia empírica sugiere que el trabajo en plataformas tiende a reproducir las desigualdades de género preexistentes en el mercado de trabajo (Fuster Morell, 2022). En primer lugar, diversos trabajos dan cuenta de la perpetuación de la segregación de género, tanto en lo que refiere a crowdwork como a trabajo mediante apps (van Doorn, 2017; Ticona y Mateescu, 2018; Hunt y Samman, 2019; ILO, 2021). Es decir, si bien las empresas de plataformas estarían progresivamente promoviendo la entrada de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinos, a grandes rasgos lo que se observa es que estas modalidades de inserción laboral operan reproduciendo territorios “típicamente” femeninos y masculinos (IFC, 2018). Asimismo, una incipiente línea de investigación reporta brechas salariales de género entre trabajadores de plataformas basadas en la web (Adams y Berg, 2017; Barzilay y Ben David, 2017; Liang et al., 2018), y de plataformas basadas en la localización (Cook et al., 2019; ILO, 2021).

Respecto al otro eje de análisis, las nuevas formas de organización y gestión del trabajo basadas en la aplicación de nuevas tecnologías se han convertido en uno de los principales focos actuales de la investigación sobre plataformas digitales. En esta modalidad de gestión, denominada gestión algorítmica por Lee et al. (2015), los algoritmos asumen la responsabilidad de tomar y ejecutar decisiones relacionadas con la dotación de personal y el seguimiento del desempeño (Duggan et al., 2020), lo que permite a las empresas controlar las actividades de un enorme y disperso caudal de trabajadores, en tiempo real y de forma continua. Si bien existe una gran opacidad en cuanto a la arquitectura de estos sistemas, se distinguen algunas de las principales funciones que cumplen estos dispositivos, como la asignación de trabajos, el control del desempeño, la determinación de las tarifas y la decisión de desactivación de la cuenta (Wood, 2021; Parent-Rocheleau y Parker, 2022).

Recientemente, la literatura ha comenzado a cuestionar el impacto que estos mecanismos podrían tener en las condiciones laborales. Entre los principales tópicos de discusión se destacan la restricción de la autonomía para organizar la jornada laboral ante la monitorización permanente (Schor et al., 2020; Wood, 2021; Aloisi y De Stefano, 2022), el posible aumento de la intensidad del trabajo (Mateescu y Nguyen, 2019; Aloisi y De Stefano, 2022), y la generación de incertidumbres por la opacidad del modo en que funcionan los sistemas (Lee et al., 2015; Wood, 2021; Aloisi y De Stefano, 2022). Asimismo, la supuesta objetividad de los sistemas algorítmicos empieza a ser cuestionada. Particularmente, una de las cuestiones que se ha comenzado a evaluar es cómo el modelo de negocios de las plataformas, basado en interfaces digitales y sistemas de gestión algorítmica, interactúa con las

desigualdades estructurales que atraviesan las mujeres en el mercado de trabajo (Rani et al., 2022; Anwar, 2022). Esta línea de discusión nos permite conectar los dos ejes de análisis ya presentados.

Por un lado, una serie de contribuciones recientes ha relativizado la idea de las bondades de la flexibilidad ofrecida por las plataformas para la participación laboral de las mujeres, debido a la desigualdad de género estructural asociada a las responsabilidades domésticas y de cuidado. En efecto, se ha observado que la flexibilidad horaria implica altos costos para las trabajadoras en términos de desgaste físico, emocional, así como del nivel de ingresos que pueda generarse, debido a la tensión constante entre el trabajo remunerado y el no remunerado (Fuster Morell, 2022; Rani et al., 2022). De hecho, la evidencia disponible sugiere que muchas veces la mayor autonomía en el manejo del tiempo conduce a una extensión de las jornadas laborales, debido a la inestabilidad de los ingresos y la baja remuneración horaria que ofrecen las plataformas, lo que resulta especialmente perjudicial para las mujeres, ya que refuerza la doble carga de trabajo remunerado-no remunerado (Ghosh, Mubashira y Ramachandran, 2022; Anwar, 2022).

En esta misma línea, ciertos trabajos señalan que en la práctica el usufructo que las trabajadoras pueden hacer de la flexibilidad horaria es limitado, dado que suelen resignar ingresos para dedicar tiempo al cuidado no remunerado en sus hogares, lo cual se agrava en trabajos de reparto o transporte de pasajeros por el solapamiento horario entre las tareas de cuidado con las franjas de mayor demanda (Hunt et al., 2019; Rodríguez-Modroño, Agenjo-Calderón y López-Igual, 2022; Micha, Poggi y Pereyra, 2022; Micha, Pereyra y Pellegrini, 2024). Asimismo, una limitada disponibilidad para el trabajo remunerado no se alinea con el perfil de trabajador ideal con el que se configuran los sistemas de gestión algorítmica de las plataformas, los cuales tienden a premiar a quienes pueden permanecer en línea durante un mayor rango horario (Kwan, 2022).

En segundo lugar, otra desigualdad de género estructural que pone en desventaja a las mujeres en el caso de los servicios que se desarrollan en la vía pública –como los que analiza este estudio– tiene que ver con la mayor percepción de inseguridad que suelen tener las mujeres en las calles (Centeno Maya et al., 2022; Anwar, 2022; Ghosh, Mubashira y Ramachandran, 2022). Esta percepción no se reduce al temor generalizado a sufrir un robo que sienten tanto trabajadoras como trabajadores, sino que se adiciona el miedo a sufrir situaciones de acoso y otras manifestaciones de violencia sexual en el medio público, lo cual es reportado en mayor proporción por las mujeres (ILO, 2021).

El uso y la ocupación de los espacios públicos por parte de las mujeres, especialmente en las grandes urbes, suelen estar atravesados por restricciones que se fundan en los miedos cultivados por una mayor exposición a distintas formas de violencia y acoso (Yaendle 1998; Morrell, 1998; Kern, 2019). Esta exposición incluye no sólo a las formas más graves de violencia, como son los abusos sexuales, sino también a tantas otras formas de acoso muchas veces trivializadas, como el exhibicionismo, los comentarios obscenos o sexistas, o el voyerismo. En consecuencia, las experiencias de las mujeres al circular por los espacios urbanos están habitualmente atravesadas por una serie de barreras socialmente construidas que, junto con otros obstáculos físicos y económicos (Jirón y Gómez, 2018), determinan que la posición de las mujeres no sólo sea diferente de la de los hombres, sino que sea una posición relegada, de exclusión (Yaenlde, 1998). En este sentido, la exclusión de las mujeres ya no se limita a su confinamiento en la esfera doméstica, sino que aun cuando su participación en actividades que ocurren en la esfera pública se ha incrementado sustancialmente en las últimas décadas, existen barreras físicas y simbólicas que restringen esa participación (Kern, 2019). Por otra parte, la falta de diseños y políticas con apertura a las desigualdades de género produce que sean las mujeres quienes deban formular sus propias estrategias de protección personal, en base al sentido común, información pública, experiencias personales o incluso rumores. De esta forma, las mujeres delinean un mapa mental que las orienta de manera intuitiva en su tránsito cotidiano por distintos espacios públicos (Kern, 2019). Por lo tanto, el tener una movilidad reducida o restringida por factores de tenor social, como la mayor percepción de inseguridad en los espacios públicos como suelen tener las mujeres, implica que su experiencia como habitantes del espacio urbano y su posibilidad de desarrollo en la vida social, incluido el ámbito laboral, sea desigual.

En efecto, las preocupaciones por la seguridad tienen un lugar central entre las barreras de entrada que condicionan la participación de las mujeres en trabajos de servicios de transporte privado de

pasajeros (IFC, 2018; 2020). Adicionalmente, aun cuando participan en la actividad, la priorización de la seguridad por sobre otros factores lleva a muchas trabajadoras a tomar estrategias personales de protección, como resignar los horarios nocturnos, que dentro de las plataformas de transporte están caracterizados por una mayor demanda y mejores tarifas (IFC, 2018; Micha, Poggi y Pereyra, 2022; Anwar, 2022; Fairwork, 2023; Martínez Caparrós, 2024; Micha, Pereyra y Pellegrini, 2024), o a realizar una mayor selección de los trabajos aceptados en términos de las zonas a transitar o de los perfiles de clientes (Kwan, 2022). Particularmente en las plataformas de transporte, todo esto repercute sobre las métricas de aceptación y cancelación y, vía el sistema de gestión algorítmica, puede afectar el nivel de calificaciones obtenidas, la calidad³ y cantidad de trabajos asignados, y en consecuencia el nivel de ingresos logrado (Rani et al., 2022). Al mismo tiempo, existe evidencia de que la insistencia de los mecanismos de gestión algorítmica para incentivar el trabajo en las franjas de mayor demanda (Parent-Rocheleau y Parker, 2022) puede llevar a las mujeres a enfrentar los riesgos de trabajar de noche para conseguir una mejor remuneración (Kwan, 2022).

En resumen, la creciente investigación que aborda el trabajo en plataformas desde una perspectiva de género presenta evidencia de que, dadas ciertas características de la arquitectura digital, las desigualdades estructurales de género se traducen en limitaciones para el desempeño laboral de las mujeres. En particular, la mayor percepción de inseguridad de las mujeres se traduce en una autonomía limitada para organizar la jornada laboral, calificaciones más bajas, menores ingresos o un mayor riesgo de exposición a situaciones de violencia y/o acoso.

Ante estos desafíos, se observa que en los últimos años en el sector de plataformas de transporte de pasajeros se han implementado modelos exclusivos para mujeres en distintas partes del mundo. Tras su primera introducción en el transporte público, como son los vagones de metro exclusivos para mujeres que comenzaron a implementarse durante la década de 1990 en grandes urbes, estas iniciativas recurren a modelos de segregación en el transporte con el objetivo de abordar las preocupaciones de seguridad de las mujeres (IFC, 2018). Sin embargo, el debate sobre los beneficios para las mujeres de los modelos de transporte segregado por género permanece abierto (IFC, 2020).

Por una parte, quienes defienden este enfoque de segregación afirman que resuelve la urgente necesidad de transporte de las mujeres, lo cual contribuye a su participación económica (IFC, 2020). Por otra parte, se señala que este enfoque podría exacerbar la segregación de mujeres y varones en la sociedad en general, y que, si bien permite abordar las necesidades de seguridad inmediatas, una solución a largo plazo tendría que apuntar a que las mujeres puedan acceder de forma segura a todas las opciones de transporte (IFC, 2018). Además, de la evaluación de modelos de segregación por género en el transporte público se desprende que persisten varios desafíos operativos, como el incumplimiento de la exclusividad de las mujeres en estos vagones y el aumento del acoso a las mujeres que viajan en vagones mixtos (IFC, 2018).

A pesar de estos resultados divergentes, la evidencia reciente para la industria del transporte de pasajeros muestra que hay una fuerte demanda de modelos de segregación por género, tanto entre las mujeres conductoras como entre las pasajeras (IFC, 2018; 2020). Como consecuencia, en la última década se han introducido opciones de servicios solo para mujeres en diferentes mercados, tanto en los servicios de taxi como de plataformas de transporte.

Estos servicios segregados por género pueden ser de diferentes modelos: servicios exclusivos para mujeres, en los que la plataforma empareja a mujeres conductoras con mujeres pasajeras, o distintas variaciones que brindan a las conductoras, pasajeras o a ambas, diferentes niveles de libertad para optar por los servicios exclusivos de mujeres (IFC, 2020). Desde el punto de vista de las conductoras, este tipo de iniciativa puede hacer que la ocupación sea más atractiva para las mujeres, en un sector en el que están ampliamente subrepresentadas como trabajadoras, al atacar el problema de las barreras de entrada que sufren debido a las preocupaciones por la inseguridad. De hecho, la escasa evidencia disponible muestra que en algunos casos las mujeres que se unen a una plataforma como conductoras mediante una herramienta de segregación por género, tienden a disminuir su uso con el tiempo a medida que adquieran mayor confianza (IFC, 2020).

³ Para la ocupación aquí considerada, la calidad puede referir al nivel de tarifas, las distancias de desplazamiento, la seguridad de las zonas a recorrer, el nivel de demanda de las zonas a recorrer, entre otras a considerar.

Cabe destacar que al momento de escritura de este artículo la única investigación a nivel internacional sobre modelos de transporte segregado por género en plataformas digitales que se ha publicado es el informe de la International Finance Corporation (Corporación Financiera Internacional) del año 2020.⁴ Entre los principales hallazgos de este estudio, cabe mencionar, por una parte, el contraste entre una fuerte demanda por servicios de transporte proveídos por mujeres y una persistentemente limitada oferta de mujeres conductoras, lo cual incluso ha frustrado intentos por parte de algunas empresas para implementar modelos exclusivos de mujeres. Por otra parte, aquellas compañías que implementaron alguna variación del modelo de transporte exclusivo para mujeres (con opción de salir y entrar del servicio exclusivo) reportaron que las franjas horarias de mayor utilización coinciden con los momentos donde se incrementa la percepción de inseguridad, como la noche o cuando se transportan niños y niñas. Asimismo, para el contexto latinoamericano, se ha encontrado un informe elaborado por Uber con la organización civil Simetría A.C., que en el marco de una investigación más amplia sobre la participación de las mujeres en Uber y Uber Eats en México, evalúa la implementación de la función Ellas en ese país (Uber, 2023)⁵. Los hallazgos de ese estudio en relación a la implementación del filtro serán recuperados a lo largo del análisis más adelante.

Al mismo tiempo, los servicios de transporte exclusivos para mujeres también son criticados por reforzar la segregación por género, y en el caso de las plataformas de transporte se señala que estas respuestas podrían incluso reducir las oportunidades de ingresos de las conductoras (Fairwork, 2023). Esta última observación surge del hecho de que las mujeres están gravemente subrepresentadas en el sector y, por lo tanto, la baja oferta de conductoras puede aumentar los tiempos de espera de los pasajeros en servicios brindados exclusivamente por mujeres. Estos mayores tiempos de espera podrían reducir los ingresos de las conductoras si tienen que recorrer distancias más largas entre cada viaje, ya que es probable que puedan atender a menos clientes por hora (IFC, 2018; 2020).

Este desajuste entre la oferta y la demanda constituye una barrera clave para los servicios segregados por género en el transporte privado de pasajeros. A su vez, estos efectos negativos podrían minimizarse mediante modelos que permitan a las conductoras o pasajeras optar por participar o no en los servicios exclusivos para mujeres, de modo que puedan elegir si desean o no participar en la opción exclusiva (IFC, 2020). Por último, estos modelos de segregación por género también enfrentan otros desafíos operativos que suelen señalarse en la literatura, como la dificultad de la correcta identificación de la identidad de género y también el desafío de reflejar identidades de género diversas.

3. Metodología

Este artículo se enmarca en dos proyectos de investigación más amplios sobre el trabajo mediante plataformas y las desigualdades de género.⁶ El Cuadro 1 ofrece un resumen de cada fase de trabajo de campo, con los respectivos métodos, fuentes, ejes temáticos y análisis. En el marco del primer proyecto se recopiló información cuantitativa mediante una encuesta de dos etapas a conductores de Uber, compuesta por 450 observaciones, que incluyó un cupo intencional de 150 mujeres (en adelante, encuesta UNGS-AFD). Además, en esta primera etapa se realizaron 32 entrevistas en profundidad con conductores de Uber, manteniendo un cupo de un tercio de mujeres. Si bien los relevamientos en esta etapa fueron diseñados y ejecutados con objetivos más amplios, la información cualitativa recolectada

⁴ Este estudio se basa en entrevistas a más de 30 empresas que prestan servicios de transporte segregados por género.

⁵ El informe está elaborado en base a los resultados de una encuesta a conductoras y repartidoras de Uber con 522 observaciones, y cinco grupos focales en distintas ciudades de México, también con conductoras y repartidoras de la misma empresa.

⁶ El primer proyecto denominado “Economía de plataformas y servicios personales en el Área Metropolitana del Gran Buenos Aires. Implicancias sobre las condiciones laborales y las desigualdades de género”, tuvo lugar entre 2019 y 2022 con sede en la UNGS y fue financiado por la *Agence Française de Développement*. A partir de 2021 y hasta mediados de 2025, la indagación continuó como parte del proyecto PICT “El avance de la economía de plataformas sobre el mundo de las ocupaciones de sectores populares en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Implicancias sobre las condiciones laborales y las desigualdades de género”, con sede en la UNGS y financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica de Argentina.

ha permitido identificar contrastes en las preocupaciones y los miedos relacionados con el trabajo entre varones y mujeres, y distinguir componentes de la estructura digital que interactúan con las desigualdades de género preexistentes. Asimismo, la encuesta ha permitido distinguir y cuantificar distintas brechas de género existentes para el caso analizado, en términos de la elección de franjas horarias para trabajar y los ingresos generados, a la vez que brindó una imagen de la composición sociodemográfica sobre las y los trabajadores, que fue útil para generar criterios de muestreo para el proyecto subsiguiente.

Cuadro 1: Resumen de la estrategia metodológica

Fase	Métodos y Fuentes	Ejes temáticos	Análisis
Estudio AFD/UNGS: 2019-2022	Entrevistas estructuradas con trabajadores/as de Uber	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación con la plataforma. ▪ Horarios y remuneración. ▪ Percepciones respecto a la experiencia y desempeño laboral. ▪ Conciliación con responsabilidades de cuidado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar contrastes en las preocupaciones y los miedos relacionados con el trabajo entre varones y mujeres. ▪ Recolectar testimonios de experiencias de acoso y/o violencia durante el trabajo. ▪ Distinguir componentes de la estructura digital que estén reproduciendo o amplificando las desigualdades de género preexistentes.
	Encuesta a trabajadoras y trabajadores en dos etapas, con muestreo no probabilístico mixto (selección de casos en grupos virtuales de trabajadores y por bola de nieve)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Composición sociodemográfica. ▪ Trayectoria laboral. ▪ Condiciones de contratación. ▪ Organización del trabajo. ▪ Condiciones de trabajo. ▪ Ingresos. ▪ Conciliación del trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rastreo de brechas de género en cuanto a la organización y las condiciones del trabajo, los ingresos, los miedos y preocupaciones relacionados con el trabajo, y la conciliación del trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado. ▪ Evaluación de la composición sociodemográfica para generar criterios de muestreo para la fase 2.
Estudio PICT (ANPCyT): 2021-2025	Entrevistas semiestructuradas con trabajadoras de Uber	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conciliación del trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado. ▪ Experiencias con la estructura digital y la normativa de la plataforma. ▪ Percepciones y experiencias de inseguridad en la ocupación. ▪ Utilización de la función Uber Ellas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Distinguir y caracterizar las desigualdades de género ligadas a la inseguridad personal en el transporte mediado por plataformas. ▪ Identificar puntos de conexión entre las desigualdades de género y la estructura digital de la plataforma. ▪ Especificar el funcionamiento y los usos de la función Uber Ellas.
	Entrevista individual	▪ Respuestas de la empresa a	La utilización de esta

	<p>con representante de Uber</p> <p>Grupos focales con trabajadoras de Uber</p> <p>Recolección de fuentes documentales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ cuestiones de seguridad de las y los trabajadores. ■ Desarrollo de la interfaz y sus componentes. ■ Desarrollo, características y utilización de la función Uber Ellas. ■ Brechas de género que tenga detectadas la empresa. ■ Iniciativas de la empresa en materia de desigualdades de género (además de Uber Ellas). <ul style="list-style-type: none"> ■ Organización de la jornada laboral. ■ Conciliación del trabajo con las responsabilidades de cuidado. ■ Experiencias con la estructura digital y la normativa de la plataforma. ■ Percepción y experiencias respecto a la seguridad personal durante el trabajo. ■ Utilización del filtro Uber Ellas. ■ Intercambios de la empresa con las trabajadoras. <ul style="list-style-type: none"> ■ Lanzamiento de Uber Ellas en distintas localidades de Argentina. ■ Comunicados de la empresa relacionados con el funcionamiento de Uber Ellas. ■ Comunicados de la empresa relacionados con las desigualdades de género que alcanzan a las conductoras. 	<p>información tuvo una doble intencionalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comprender el discurso de la empresa respecto a las desigualdades de género y las cuestiones de seguridad. - comparar la información recolectada de parte de la empresa con lo recabado de las entrevistas a trabajadores. <p>■ Distinguir y caracterizar las desigualdades de género ligadas a la inseguridad personal en el transporte mediado por plataformas.</p> <p>■ Identificar puntos de conexión entre las desigualdades de género y la estructura digital de la plataforma.</p> <p>■ Especificar el funcionamiento y los usos de la función Uber Ellas.</p> <p>■ Profundizar sobre la caracterización del discurso de la empresa respecto a las desigualdades de género que alcanzan a las conductoras en materia de seguridad personal.</p> <p>■ Complementar con la información recolectada por otros medios sobre Uber Ellas y su funcionamiento.</p>
--	--	---	--

Por otro lado, en el marco del segundo proyecto de investigación mencionado, entre 2023 y 2024 se desarrolló una segunda etapa del trabajo de campo cualitativo, con el fin de profundizar en la reproducción de las desigualdades de género en el trabajo en plataformas de transporte. El mismo incluyó dos grupos focales con seis conductoras de Uber cada uno, así como cuatro entrevistas en profundidad con tres conductoras y un representante de alto perfil de Uber. Este artículo se basa fundamentalmente en la información recopilada en esta segunda etapa del relevamiento cualitativo, al analizar específicamente las desigualdades de género ligadas a la inseguridad personal en el transporte de pasajeros y su interacción con la estructura digital de la plataforma. De manera complementaria, se

utilizará la encuesta relevada durante la primera etapa, con el fin de proveer estadísticas descriptivas que conciernen a las dimensiones de análisis que son objeto de este trabajo.

Con respecto al muestreo, tanto la encuesta como la indagación cualitativa se realizaron siguiendo un diseño no probabilístico mixto. Primero se realizó un muestreo en línea a través de grupos de trabajadores existentes en diferentes redes sociales, y luego un muestreo tradicional por bola de nieve. La construcción de los perfiles de las y los trabajadores entrevistados/encuestados se basó en la composición y las características recopiladas por la Encuesta de Trabajadores de Plataformas 2018 (Madariaga et al., 2019), con el fin de seleccionar una muestra según las características sociodemográficas de la población en estudio. En el cuadro 2 se resumen las principales características demográficas de las muestras de cada fase.

Cuadro 2: Resumen de la composición sociodemográfica de las muestras utilizadas

	Entrevistas 1° Fase (UNGS/AFD)	Grupo Focal 1	Grupo Focal 2	Entrevistas 2° Fase (ANPCyT)
Edad				
18-24	2	1	-	-
25-34	8	2	4	-
35-44	10	1	1	1
45 o más	12	2	1	2
Género				
Mujer	14	6	6	3
Varón	18	-	-	-
Nacionalidad				
Argentina	25	5	2	2
Venezuela	4	1	4	1
Uruguay	2	-	-	-
Paraguay	1	-	-	-
Cantidad de hijos menores de 18 años en el hogar				
Ninguno	14	-	1	1
1	8	3	5	1
2	4	2	-	-
3 o más	6	1	-	1
Horas semanales trabajadas				
Menos de 20	1	-	-	-
21-39	4	4	2	-
40-50	11	2	2	3
51-60	6	-	2	-
61 o más	8	-	-	-
Tiempo trabajando con apps de transporte de pasajeros				
1-3 años	s/d	3	4	-
Más de 3 años	s/d	3	2	3
N	32	6	6	3

En cuanto a la selección de la plataforma bajo análisis, el criterio se basó en representar a la empresa dominante que ofrece estos servicios en el mercado. Si bien actualmente en Argentina hay

más aplicaciones de transporte en funcionamiento, Uber es la empresa con mayor alcance y presencia en el mercado, y cuenta con la mayor flota de socios conductores (Haidar y Garavaglia, 2022).

En particular, la entrevista con el representante de Uber se realizó con el objetivo fue recopilar información sobre la perspectiva de la empresa respecto a las desigualdades de género en la profesión y las iniciativas disponibles para abordar este problema. En el contexto de esta entrevista, se obtuvieron datos oficiales de la empresa sobre la adopción de la herramienta Uber Ellas en el país.

La estrategia metodológica descrita se complementó con una investigación documental de fuentes secundarias, con el objetivo de recopilar datos e información públicamente disponibles, relevantes para las preguntas planteadas en este estudio. Se revisaron diversas fuentes, como noticias y reportajes periodísticos, páginas web, blogs y material audiovisual de entrevistas con representantes de Uber disponible en la web. Asimismo, se recopiló y analizó una amplia gama de documentos, incluyendo los términos y condiciones de la plataforma, las políticas y procedimientos publicados, así como las interfaces digitales y la funcionalidad del sitio web/aplicación.

Si bien la función Uber Ellas está disponible tanto para mujeres como para personas no binarias, dado que la estrategia de lanzamiento y monitoreo de la compañía se centró en las mujeres conductoras, el alcance de este estudio se limitó a ese grupo. Por lo tanto, queda pendiente para futuros estudios la inclusión de personas con diversas identidades de género.

4. La oblicuidad de los algoritmos ante la desigual percepción de inseguridad personal de las mujeres

Esta primera parte del análisis explora cómo la gestión algorítmica de la plataforma de transporte estudiada interactúa con las desigualdades de género asociadas a la mayor vulnerabilidad de las mujeres a la inseguridad, el acoso y la violencia en las calles. Como se mencionó previamente, se encuentra ampliamente documentado que las mujeres están más expuestas, en comparación con los varones, a múltiples manifestaciones de violencia en el transporte y los espacios públicos, lo que genera percepciones desiguales de inseguridad y deriva en una mayor preocupación por la seguridad en las mujeres. En Argentina, de acuerdo con los datos disponibles, más del 90% de las mujeres ha sufrido en algún momento una situación de acoso callejero en 2023 (Observatorio Mumala, 2023), y una encuesta realizada en 2018 revela una cifra similar (89%) para el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género, 2022). Según los datos de la encuesta realizada durante la primera etapa del trabajo de campo (encuesta UNGS-AFD), el temor a sufrir un robo o asalto es el peligro más común percibido por los conductores de Uber independientemente de su género (90% de las y los encuestados lo señalaron como uno de los principales riesgos que enfrentan al hacer este trabajo). Sin embargo, el miedo a sufrir situaciones de abuso o acoso en el trabajo es percibido en mayor medida por las mujeres: 38% de las conductoras lo señalaron frente al 20% de los conductores.

Además, la desigual percepción sobre la inseguridad en las calles no solo afecta a las mujeres que ya trabajan en el transporte, sino que también representa una de las principales barreras para la participación de las mujeres en este tipo de ocupaciones (IFC, 2020). En el caso de Uber, si bien la participación femenina en la plataforma ha crecido significativamente en los últimos años, según datos facilitados por la empresa en el marco de este estudio, las mujeres representaban sólo el 9% de la flota de conductores en Argentina en el primer semestre de 2024. Además, según el representante de Uber entrevistado, las mujeres demoran más tiempo en realizar su primer viaje justamente por los motivos relacionados con la sensación de inseguridad:

“(...) nosotros hicimos este trabajo con Grow en 2019⁷, en donde queríamos entender a fondo por qué la participación de las mujeres era baja. De ese diagnóstico surgió que había barreras para que las mujeres entraran a la aplicación. Es un mundo muy masculinizado, se

⁷ Se trata de un estudio realizado por la fundación Grow - Género y Trabajo en conjunto con la empresa Uber, que indaga sobre los determinantes detrás de la desigual distribución de género entre conductores (Grow-Uber, 2020).

sienten inseguras al manejar,... hay un montón de mujeres que se anotaban, completaban todos los documentos y después no salían a hacer ese primer viaje” (Representante de Uber, Buenos Aires, 04/06/2024).

Las conductoras entrevistadas reconocen explícitamente la mencionada desigualdad según el género en la percepción de la seguridad personal. En varios de los testimonios de conductoras recogidos se describe a sus pares varones como más arriesgados, más libres o más seguros que ellas, destacando que los varones suelen trabajar en zonas peligrosas o durante la noche en mayor medida:

“Para mí el tema es que son más arriesgados [los conductores varones], o sea agarran cualquier tipo de zona y, obvio porque son hombres, y en cambio yo no. Yo con decir que no venía a Zona Oeste ni a Zona Sur [del AMBA]8, yo solo a Zona Norte y Capital [Federal]. Soy muy nerviosa, muy nerviosa” (Karina, conductora, 31 años, 5 años en la plataforma⁹, Buenos Aires, 14/09/2023).

Entre las experiencias de las conductoras recogidas por este estudio, los miedos y preocupaciones relacionados con el trabajo en la vía pública han sido uno de los temas más señalados en las entrevistas. Dado que este tipo de servicio implica para las trabajadoras estar solas en un coche con un desconocido en el asiento trasero, muchas han expresado su temor a sufrir acoso u otros tipos de abuso físico o psicológico por parte de los pasajeros, especialmente si son varones. En particular, las conductoras suelen asignar un nivel de importancia mayor a este miedo, en comparación con el miedo a ser asaltadas:

- “*¿Cuáles creen que son los principales riesgos que corren ustedes cuando trabajan?*”
- “*El trato psicológico, verbal, el robo del celular que nunca falta, el que te quieren, ¿cómo se diría la palabra?, chamarán con el cuento de que porque sos mujer, que si querés algo más, te ofrecen como si necesitaras más dinero. Existe un millón de cosas*” (Julia, conductora, 27 años, 5 años en la plataforma, Buenos Aires, 14/09/2023).
- “*Para mí el mayor riesgo es que, por ejemplo, que te roben y no nada más que te roben, sino que te quieran hacer algo a vos y a tu persona. Ese para mí es el mayor riesgo, porque lo material se recupera, pero lo que te pase a ti...*” (Analía, conductora, 32 años, 3 años en la plataforma, Buenos Aires, 14/09/2023).

Cabe destacar que con frecuencia estos temores se basan en experiencias reales que las conductoras sufrieron durante su trabajo en plataformas de transporte. Estas situaciones incluyen, además de robos, el trato violento, tanto verbal como físico, y situaciones de acoso por parte de pasajeros, así como comentarios ofensivos por parte de otros conductores. Además, también se observan tratos discriminatorios por género, etnia o nacionalidad:

- “*Yo salí a trabajar por Palermo el día de los enamorados, “¿estás tensa? Te hago unos masajitos” me dice, no sé qué y yo “no, gracias”, o sea, hasta ahí, ¿viste? y después quedaste tipo tensa, y pensás ¿cuándo se baja? ¿cuándo se baja? y son viajes de 5 minutos, pero es re feo*” (Nadia, conductora, 24 años, 2 años en la plataforma, Buenos Aires, 12/09/2023).
- “*Y empezó a discriminarme por ser extranjera, por ser mujer, a tratarme mal (...). Y hubo un momento que él empezó como a golpear la mampara¹⁰, lo golpeaba, lo golpeaba, lo*

⁸ Las zonas sur y oeste del Gran Buenos Aires son comúnmente consideradas zonas peligrosas, registrándose allí algunos de los índices de criminalidad más altos de la provincia de Buenos Aires (Departamento de Control de Gestión de la Procuración General de la provincia de Buenos Aires, 2023).

⁹ Años desde que la conductora comenzó a trabajar en Uber.

¹⁰ Este episodio ocurrió durante la pandemia de COVID-19, cuando en los automóviles se instaló una mampara de plástico para separar al pasajero del conductor.

golpeaba y no dejaba de golpearlo. (...) y me faltó el respeto diciéndome palabras muy pero muy vulgares” (Julia, conductora, 27 años, 5 años en la plataforma, Buenos Aires, 14/09/2023).

- “*La calle viste, para la mujer que maneja siempre es peor, porque está el mundo machista en la calle digamos, lamentablemente. Ahora no tanto, pero bueno... Sí, sí, te tiran el auto, te putean, el colectivero te encierra*” (Martina, conductora, 59 años, 5 años en la plataforma, Buenos Aires, 07/06/2024).

Como ya se mencionó anteriormente, la mayor exposición a situaciones potencialmente peligrosas o violentas genera que las mujeres tengan una mayor preocupación por su seguridad personal. Ello se refleja en las distintas estrategias que llevan a cabo durante la jornada laboral, para evitar enfrentar situaciones que ellas perciben como riesgosas, tal como han expresado durante las entrevistas.

Una de las estrategias más comunes consiste en evitar las franjas horarias nocturnas, cuando la visibilidad es menor, hay una menor cantidad de transeúntes en las calles y es más frecuente tener pasajeros en estados de ebriedad o intoxicación, por lo que son las horas en que la mayoría de las entrevistadas se sienten más expuestas:

... [trabajo] “*durante el día, cualquier hora, no tengo la verdad [horario], es cuando pueda y cuando haya. Durante el día mayormente, por nervios, por seguridad. De noche nada, de día a cualquier hora*” (Karina, conductora, 31 años, 5 años en la plataforma, Buenos Aires, 14/09/2023).

En efecto, según los datos de la encuesta UNGS-AFD, mientras que el 43% de los varones declara trabajar por la noche, sólo el 20% de las mujeres conductoras afirma hacerlo, lo que indica la existencia de una importante brecha en cuanto a la elección de estos horarios.

Asimismo, muchas de las conductoras entrevistadas realizan una evaluación del aspecto físico de las personas antes de subirlas a sus autos, y, en caso de que la persona o el grupo de personas que tiene que recoger tenga una apariencia que perciben como potencialmente riesgosa, proceden a cancelar el viaje. También, la zona donde tienen que recoger a los pasajeros es otro factor que tienen en cuenta a la hora de decidir si tomar o no un viaje, y algunas entrevistadas deciden cancelar aquellos viajes que las llevan a locaciones que les parecen potencialmente peligrosas:

- “*...una ve a la persona más que todo, cuando eran dos hombres, ahí sí le pondría un poquito más de cuidado, si era una buena zona lo llevaba. Si era una zona mala, ahí no, me iba y lo cancelaba*” (Analía, conductora, 32 años, 3 años en la plataforma, Buenos Aires, 14/09/2023).

- “*Como que si es de un barrio privado genial, o de la zona donde estás, ver el cliente, cómo está vestido, de qué lugar lo estás recogiendo, porque el lugar puede ser humilde y son jóvenes tranquilos, pero todo depende de muchos factores*” (Julia, conductora, 27 años, 5 años en la plataforma, Buenos Aires, 14/09/2023).

Por otra parte, la preocupación por la seguridad ha llevado a conductores y conductoras a recurrir a estrategias de autoprotección colectiva, como la creación de grupos de WhatsApp, para compartir información sobre potenciales amenazas o alertar en caso de sufrir algún percance. Estrategias similares pueden encontrarse en otros países de la región latinoamericana, como por ejemplo en México¹¹. Además, muchas de las entrevistadas suelen compartir su ubicación a familiares, conocidos o a los grupos de trabajadores. También se ha detectado la existencia de grupos de WhatsApp exclusivos para mujeres, lo cual plantea que la solidaridad entre las conductoras actúa como un mecanismo de protección y defensa:

¹¹ Grupo Expansión, edición del 4/03/2025 (online), *Revista Expansión*. Disponible en: <https://expansion.mx/tecnologia/2025/03/04/cada-vez-hay-mas-mujeres-repartidoras-conductoras-didi-uber>. F/c: 25/07/2025.

“...yo armé un grupo que se llama S.O.S, ahí compartimos ubicación cada una de las chicas que sale a trabajar, yo soy la administradora y otra chica más, tenemos todos los datos de todas las participantes, la patente del auto, el color, el domicilio, el teléfono y un teléfono de contacto por cualquier cosa” (Martina, conductora, 59 años, 5 años en la plataforma, Buenos Aires, 07/06/2024).

En consecuencia, se puede observar que las precauciones tomadas por las conductoras ante la preocupación por la seguridad personal tienen una incidencia directa sobre la forma de organizar la jornada laboral y de realizar el trabajo. Lo cual implica limitaciones para las trabajadoras en términos del tiempo que dedican al trabajo y de la elección de las zonas de trabajo y de las franjas horarias, todas reconocidas dimensiones de las desigualdades de género presentes en el mercado de trabajo que se reproducen en el trabajo mediante plataformas.

Ahora bien, aunque en principio se trata de desigualdades estructurales que afectan a las mujeres, en el caso de los trabajos mediados por plataformas encontramos particularidades adicionales, relacionadas a su importante componente digital y, más precisamente, a los sistemas de gestión algorítmica. Aun cuando gran parte de la literatura especializada en la temática ha advertido acerca de los posibles efectos negativos de la gestión algorítmica sobre las condiciones laborales, resulta interesante explorar cómo actúan estos sistemas algorítmicos ante las implicancias que tiene la desigual percepción de inseguridad personal de las mujeres para el desempeño de ocupaciones que se desarrollan en la vía pública.

En primer lugar, una de las cuestiones más notorias tiene que ver con las consecuencias que trae la decisión de muchas mujeres de no trabajar en los horarios nocturnos como estrategia de protección personal. Las plataformas de transporte de pasajeros, como la analizada en este trabajo, suelen utilizar sistemas de tarifas dinámicas, lo que implica que, durante horarios de mayor demanda de viajes o menor oferta de conductores, como los fines de semana o la noche, las tarifas aumentan. Por lo tanto, debido a que muchas mujeres eligen evitar los horarios nocturnos, no pueden aprovechar de uno de los momentos mejor remunerados. Las palabras expresadas por el representante de Uber en el marco de la entrevista realizada por este estudio dan cuenta de que la empresa es consciente de esta desigualdad:

(...) “las mujeres manejan menos horas y manejan horas menos rentables, y muchas, varias de las razones por las cuales no lo hacen en los horarios rentables es por la cuestión de la seguridad” (Representante de Uber, Buenos Aires, 04/06/2024).

En segundo lugar, se han encontrado indicios de que los sistemas de clasificación internos a aplicaciones como la estudiada, que categorizan a las y los trabajadores en base a un conjunto de parámetros y de acuerdo a una escala definida por la empresa, pueden ser la fuente de dificultades adicionales para las mujeres conductoras. En el caso bajo análisis, la empresa utiliza el sistema Uber Pro¹² que, entre otros parámetros, considera la tasa de cancelación de viajes para definir el estatus de las y los trabajadores. En este sentido, al tener en cuenta que hay conductoras que utilizan la cancelación de viajes como forma de protección ante situaciones que perciben como potencialmente peligrosas, no sólo robos sino también posibles acosos u otras formas de violencia, se desprende que este tipo de estrategia repercute sobre la categoría que mantienen en el sistema de clasificación interno. Otro factor que incide en la categorización son las calificaciones que las y los conductores reciben de los pasajeros. En el caso de Uber Pro, el sistema dispone una calificación mínima de 4.85 estrellas como condición para pasar de nivel (Uber, 2025). Muchas de las conductoras entrevistadas han experimentado situaciones de acoso verbal y físico o distintas formas de discriminación por parte de pasajeros que muchas veces derivan en una baja calificación. Esto implica la existencia de otro parámetro de evaluación más que es afectado por las desigualdades de género.

Aunque los efectos de tener una categoría baja en este sistema no están del todo claros, algunas conductoras han manifestado la sospecha, muchas veces fundada en experiencias personales, de que mantenerse en un nivel bajo las perjudica en el tipo de promociones que les son ofrecidas:

¹² Uber Pro tiene cuatro niveles, del más bajo al más alto: Azul, Oro, Platino y Diamante.

“Yo soy [nivel] platino, estoy empezando a subirlo, (...) y lo que a mí me dan, mis promociones no son las de mi hijo [también conductor, de nivel diamante, el más alto]. A mi hijo le ponen promociones más fuertes que las mías” (Eva, conductora, 49 años, 5 años la plataforma, Buenos Aires, 12/09/2023).

Además, aunque no se han encontrado casos de este tipo en nuestra investigación, algunas conductoras conjeturan que el sostenimiento de una tasa de cancelación de viajes alta¹³ puede traer como consecuencia el castigo más severo que tiene este tipo de sistemas, que es la desactivación de la cuenta: ...Y también he escuchado que, por la cancelación de viajes, si vos tenés mucha cancelación te pueden llegar a cerrar la cuenta (Melisa, conductora, 40 años, 5 años en la plataforma, Buenos Aires, 12/09/2023).

Por último, los testimonios de algunas conductoras revelan que muchas de las estrategias que siguen habitualmente como forma de protección personal, como evitar zonas que consideran peligrosas o la negación de subir a sus autos a quienes tienen algún aspecto que las hace sentir bajo riesgo, les impide aprovechar un tipo de promoción que ofrece Uber para generar ingresos adicionales, los denominados “desafíos”, que las obliga a sostener una determinada tasa de aceptación de viajes para poder completarlas:

“Hay algunas promociones que te piden una tasa de aceptación, (...) por ejemplo que sean 10 viajes del domingo de las 10 de la mañana a las 10 de la noche, pero con, por ejemplo, un 40% de tasa de aceptación, o sea, y ahí te limita un poco a que vos puedas elegir o no ir a un lugar, a un destino, con un viaje que vos decís capaz me da un poco de miedo...” (Natalia, conductora, 27 años, 3 años en la plataforma, Buenos Aires, 12/09/2023).

En suma, estos hallazgos indican que la forma particular en que las mujeres desempeñan su trabajo como conductoras a través de plataformas tiene repercusiones sobre las condiciones de trabajo y los ingresos generados, debido a que son perjudicadas por los sistemas de gestión algorítmica. Las estrategias de protección personal ante el acoso y la violencia que habitualmente siguen las mujeres conductoras son interpretadas como malas métricas por los algoritmos y, en algunos casos, conducen a una penalización por ello. En este sentido, puede considerarse que las plataformas digitales de transporte de pasajeros están no sólo reproduciendo sino también amplificando las desigualdades de género preexistentes en el desarrollo de esta actividad. En efecto, la supuesta neutralidad de los sistemas algorítmicos, que evalúan de igual forma a todas las personas, en el caso analizado termina generando valoraciones oblicuas sobre el desempeño laboral de las mujeres.

5. ¿Algoritmos aliados?: los alcances de la función Uber Ellas para compensar las desigualdades de género en el transporte de pasajeros

La seguridad personal, tanto de pasajeros como de conductores, ha sido una de las principales preocupaciones de las plataformas de transporte de pasajeros, lo cual las ha motivado constantemente a incorporar nuevas funciones en sus aplicaciones (Scholl, Oviedo y Sabogal-Cardona, 2021). En el caso de Uber, en los últimos años la empresa ha impulsado múltiples actualizaciones de las funciones y la interfaz de su app, con el propósito de mejorar la seguridad personal de sus conductores y conductoras, una preocupación que, como ya se mencionó, es importante en el contexto argentino. Entre otras reformas, Uber ha introducido un botón de emergencia, la posibilidad de compartir la ruta con otras personas, monitoreo de la señal del GPS, posibilidad de grabar audio durante los viajes, y se ha agregado mayor información en las notificaciones de solicitud de viaje que les llegan a las y los conductores. En palabras del representante de la empresa entrevistado:

¹³ De acuerdo con los términos y condiciones de Uber Pro en Argentina, la tasa de cancelación de los últimos 30 días no debe superar el umbral máximo del 10% (Uber, 2025).

“...para nosotros, para Uber, la seguridad es fundamental. Hoy es uno de nuestros valores como empresa, te diría que ni siquiera es una línea de trabajo, es uno de los valores de la empresa que todos globalmente tenemos, y trabajamos con esa “mind” siempre, que la seguridad es prioridad” (Representante de Uber, Buenos Aires, 04/06/2024).

Entre las herramientas disponibles en la interfaz de conductores de Uber relacionadas con la seguridad personal, la empresa ha implementado varios filtros que permiten a los conductores seleccionar las solicitudes de viaje entrantes en función de criterios específicos. Uber Ellas es uno de los filtros disponibles en la versión argentina de la aplicación. Esta herramienta fue desarrollada originalmente para Arabia Saudita en 2018, cuando se permitió a las mujeres conducir legalmente como parte de un conjunto de reformas económicas y sociales para la modernización del reino. A pesar del cambio legal, muchas mujeres saudíes se mostraron inicialmente reticentes a transportar pasajeros masculinos. Para solucionar este problema, Uber introdujo el filtro Women Rider Preference, que permite a las conductoras aceptar solicitudes de viaje exclusivamente de los usuarios declarados como mujeres. Al observar la gran repercusión en las conductoras de la implantación del filtro en Arabia Saudita, Uber decidió expandir la implantación de esta herramienta al resto del mundo (IFC, 2020).

Dentro de la región latinoamericana, tras una prueba piloto muy exitosa en Brasil en 2019, la expansión del filtro Ellas cobró impulso en 2020 en Argentina, México, Chile y Perú, y actualmente es accesible en todos los países de América Latina. La función está disponible tanto para mujeres como para personas no binarias, y, además de permitir seleccionar exclusivamente viajes de pasajeros identificados como mujeres, permite que, si al llegar al domicilio no hay una mujer esperando, se pueda cancelar el viaje sin consecuencias para quien conduce. En la mayoría de los casos, la introducción de la función ha sido acompañada de la elaboración de un informe sobre la situación de la igualdad de género en términos de movilidad de las mujeres en cada país.

En Argentina, el estudio que acompañó la introducción del filtro Uber Ellas fue realizado por la ONG Grow - Género y Trabajo. El mismo destaca la persistencia de barreras a la participación de las mujeres en el sector, el mayor temor a sufrir situaciones violentas dentro del vehículo, y la existencia brechas de ingresos entre varones y mujeres ante patrones diferentes de conducción (Grow-Uber, 2020). En el marco de estas iniciativas con perspectiva de género, la empresa también organizó encuentros con conductoras activas y mujeres interesadas en incorporarse a la actividad, con el objetivo escuchar las inquietudes y problemas que tenían antes de trabajar y mientras trabajaban a través de la plataforma.

A pesar de que la empresa siguió una estrategia regional al realizar estudios por países a través de sus oficinas locales para evaluar las desigualdades de género en diferentes contextos, el diseño de la función Uber Ellas (y sus correlativas en otros países) sigue estando a cargo de la sede central de Estados Unidos, y tiene una perspectiva global: “...este es un producto global, generalmente los desarrollos de tecnología en general todo se hacen desde Estados Unidos donde está nuestro, nuestro headquarters...” (Representante de Uber, Buenos Aires, 04/06/2024).

Al momento de introducir el filtro Uber Ellas en Argentina, la empresa comunicó que uno de los propósitos de esta herramienta es impulsar las oportunidades económicas de las mujeres al hacerlas sentir más seguras y cómodas para comenzar a utilizar plenamente la aplicación y aprovechar todas sus funciones¹⁴ (Uber, 2020). Además de aumentar la participación de las mujeres en la plataforma, Uber Ellas pretende reducir el tiempo que tardan las mujeres en hacer su primer viaje:

“...era muy evidente que a las mujeres les costaba ese primer paso, ¿no? Y los números también nos lo mostraban, hay un montón de mujeres que se anotaban, completaban todos los documentos y después no salían a hacer ese primer viaje. Entonces nos pareció que esta función nos permitía darles ese empujón, para que puedan tomar coraje y salir a manejar en

¹⁴ *Uber Newsroom*, gaceta publicada en la web el 1/11/2020. Disponible en: <https://www.uber.com/es-AR/newsroom/uber-suma-una-funcion-para-que-las-socias-conductoras-puedan-realizar-viajes-exclusivamente-con-usuarias-mujeres/>. F/c: 10/10/2024.

“un ambiente un poco más resguardado...” (Representante de Uber, Buenos Aires, 04/06/2024).

Asimismo, uno de los principales objetivos es motivar a las mujeres a sentirse lo suficientemente seguras como para que comiencen a aprovechar las tarifas dinámicas de las horas nocturnas, dado que, como ya se mencionó anteriormente, gran parte de las mujeres no suele trabajar durante ese turno. Según lo compartido por el representante de Uber entrevistado para este estudio:

“Hubo una intención ahí de que las mujeres puedan empezar a beneficiarse de las horas más rentables, usando esta herramienta, ¿no? Así que yo te diría que son, eran, esos dos objetivos, aumentar la participación y que las mujeres puedan mejorar sus ingresos, los ingresos que realizan a través de la plataforma”. (Representante de Uber, Buenos Aires, 04/06/2024).

De hecho, resulta interesante notar que ese comportamiento se observó en Brasil, según datos recopilado por el estudio IFC (2020: 58) sobre la prueba piloto implementada en ese país: más de la mitad de las mujeres que utilizaron la función incrementaron su tiempo de conducción durante la noche.

En lo que atañe al funcionamiento del filtro Uber Ellas, se trata de una función que sólo aparece en la interfaz de conductores, y puede ser activada o desactivada en cualquier momento del día y durante las horas que cada conductora desee. En este sentido, siguiendo la clasificación de IFC (2020), constituye un modelo de Driver opt-in (opción para el/la conductor/a), por el que las conductoras pueden elegir en cualquier momento entre transportar sólo a pasajeras mujeres o transportar tanto a hombres como a mujeres. Como señala la escasa literatura sobre el tema revisada anteriormente, este tipo de modelo reduce los potenciales efectos negativos debidos a la baja oferta de conductoras -que serían el aumento de los tiempos de espera y la reducción de los ingresos de las conductoras-, y, al mismo tiempo, pone la elección en manos de las conductoras, por lo que sirve de incentivo para que las mujeres comiencen a trabajar a través de la plataforma (IFC, 2020).

Por otra parte, el motivo de la elección de este modelo de transporte segregado por género fue reconocido por una representante de Uber en una entrevista periodística al momento de lanzar Uber Ellas en el país. Este testimonio evidencia que la elección pretende reducir los potenciales efectos negativos debido a la baja participación de mujeres conductoras sobre el total de la flota, tales como mayores tiempos de espera para las pasajeras o mayores desplazamientos por parte de las conductoras ante una demanda más desagregada:

(...) “la opción está disponible para las socias conductoras, no para las usuarias. (...) En el caso inverso, al tener las conductoras una proporción bastante menor respecto a los varones [conductores], ahí sí sería un caso en el que hay que ir a buscar un pasajero más lejos, hay tiempos de espera más altos y terminaría perjudicando los ingresos totales de nuestras conductoras y haciendo que las perdamos... ”¹⁵ (LedFM, 2020).

Respecto a la posibilidad de introducir una función similar a Uber Ellas para las pasajeras mujeres o no binarias, está dentro de los objetivos de Uber lanzar un filtro de este tipo en la medida que la flota de mujeres de cada país alcance un tamaño suficiente para absorber la demanda. En efecto, al momento de escritura de este artículo existen dos experiencias donde ya se introdujo dicha función, en Polonia y Argentina. El caso de Polonia implicó el primer país donde se implementó la opción Uber by Woman (Uber por mujeres), para las pasajeras mujeres y no binarias¹⁶. En cuanto a la experiencia argentina, la ciudad de Córdoba se convirtió en el segundo lugar en el mundo (y el primero en América) donde existe el filtro para las pasajeras mujeres, denominado Uber Mujer. Para el caso de la

¹⁵ Entrevista radial publicada en el portal *Led.FM* el día 3/09/2020. Disponible en: <https://ar.radiocut.fm/audiocut/maria-elisa-frias-gerente-operaciones-uber-para-conosur/>. F/c: 12/10/2024.

¹⁶ *Uber Newsroom*, gacilla publicada en la web el 10/10/2023. Disponible en: <https://www.uber.com/en-PL/blog/uber-by-women-przejazdy-z-kierowczyniami-dla-paszerek/>. F/c: 26/07/2025.

ciudad argentina, dado que el número de mujeres conductoras aún permanece en torno al 10% de la flota, se trata de una experiencia piloto, por el momento sólo disponible mediante reservas previas para la persona titular de la cuenta¹⁷. Al momento de escritura de este artículo, no se han encontrado estadísticas ni reportes sobre el desempeño de estas experiencias. Por otra parte, en julio de 2025 Uber ha anunciado la expansión de la disponibilidad de esta función, con el desembarco de esta función en tres ciudades de Estados Unidos¹⁸.

Por otra parte, cabe destacar que, tanto en Argentina como en otros países de la región, se ha reportado un incremento en el porcentaje de conductoras mujeres en Uber luego de la introducción del filtro Uber Ellas. De acuerdo a lo manifestado por el representante de la empresa durante la entrevista realizada para este estudio, en el caso de Argentina se ha reportado un aumento en la incorporación de mujeres desde el lanzamiento de la herramienta:

“...tengo el último comunicado de prensa que lanzamos con alguna información, es de 2022, es viejo, pero ahí decíamos que (...) se incrementó más del 260% la cantidad de socias conductoras activas desde que lanzamos la funcionalidad” (Representante de Uber, Buenos Aires, 04/06/2024).

En otros países de la región, Uber también ha reportado incrementos significativos en la cantidad de mujeres conductoras a partir de la implementación del filtro Ellas: un aumento del 70% en Colombia¹⁹, del 150% en Chile²⁰, y un 40% de aumento en México²¹.

En términos de la tasa de adopción de la función Uber Ellas en Argentina, de acuerdo a datos proporcionados por la empresa en el marco de este estudio, durante el segundo trimestre de 2024 el 29% de las mujeres conductoras utilizaron el filtro al menos una vez a la semana, cifra que está en línea con el 27% de utilización registrado por la encuesta UNGS-AFD. En otros países de la región el porcentaje de adopción reportado por la empresa luego del primer año fue mayor, como en el caso de Chile, donde la adopción alcanzó un 54,4%²². En cuanto a las ciudades donde el filtro es más utilizado en Argentina, se encuentran las ciudades de Córdoba, San Salvador de Jujuy y Buenos Aires. Por otro lado, resulta notable que las franjas horarias de mayor utilización son desde las 18 horas hasta la medianoche, y desde la medianoche hasta las 6 horas²³, lo cual concuerda con lo reportado por la empresa para Chile²⁴ y Colombia²⁵. En consecuencia, tal como se planteaba desde los objetivos de la empresa al lanzar esta herramienta, su utilización estaría funcionando como incentivo a que las mujeres puedan incrementar su participación en la franja horaria de trabajo nocturna.

¹⁷ *Uber Newsroom*, gacetilla de prensa publicada en la web el 9/10/2024. Disponible en: <https://www.uber.com/es-AR/newsroom/uber-elige-cordoba-para-lanzar-el-piloto-de-uber-mujer/>. F/c: 25/07/2025

¹⁸ *Uber Newsroom*, gacetilla publicada en la web el 23/07/2025. Disponible en: <https://www.uber.com/newsroom/women-preferences/>. F/c: 25/07/2025.

¹⁹ *Women working for the world* (WW4W), artículo publicado online el 22/06/2022. Disponible en: <https://ww4w.co/ellas-la-funcion-de-uber-que-vela-por-la-seguridad-de-las-mujeres/>. F/c: 25/07/2025.

²⁰ *Forbes*, 28/02/2023, edición online. Disponible en: <https://forbes.cl/mujeres/2023-02-28/uber-ellas-conductoras-chile-mujeres> . F/c: 25/07/2025.

²¹ *Uber Newsroom*, gacetilla publicada en la web el 16/11/2021. Disponible en: <https://www.uber.com/es-MX/newsroom/primer-ano-de-uber-ellas-incremento-40-el-numero-de-socias-conductoras-activas-en-mexico/>. F/c: 25/07/2025.

²² *Forbes*, 28/02/2023, edición online. Disponible en: <https://forbes.cl/mujeres/2023-02-28/uber-ellas-conductoras-chile-mujeres> . F/c: 25/07/2025.

²³ *Uber Newsroom*, gacetilla publicada en la web el 17/05/2022. Disponible en: <https://www.uber.com/es-AR/newsroom/uber-lanza-en-13-ciudades-la-funcion-uber-ellas-pensada-para-las-mujeres-que-eligen-conducir-y-generar-ganancias-con-la-app/>. F/c: 10/10/2024.

²⁴ *Forbes*, 28/02/2023, edición online. Disponible en: <https://forbes.cl/mujeres/2023-02-28/uber-ellas-conductoras-chile-mujeres> . F/c: 25/07/2025.

²⁵ *Women working for the world* (WW4W), artículo publicado online el 22/06/2022. Disponible en: <https://ww4w.co/ellas-la-funcion-de-uber-que-vela-por-la-seguridad-de-las-mujeres/>. F/c: 25/07/2025.

Desde la perspectiva de las conductoras entrevistadas se evidencia que, en algunos casos, el filtro Ellas fue uno de los principales factores que las empujó a empezar a trabajar con la plataforma: “...me comentó el marido de la hija de mi marido que Uber tenía Uber Ellas, y yo soy muy miedosa, entonces me comentó que tenía esa opción de llevar solo mujeres. Entonces arranqué con eso” (Ornella, conductora, 30 años, 2 años en la plataforma, Buenos Aires, 12/09/2023). También, algunas mujeres se sintieron motivadas a seguir trabajando con la aplicación después de sufrir acoso o abusos durante un trayecto, debido a la posibilidad de activar el filtro:

“Y cuando apareció la opción de [Uber] Ellas para mí fue genial, porque yo tenía otra seguridad, porque en ese momento pasé una mala situación (...). Y por ahora en la aplicación, yo la tengo activa. Hace más de tres años que vengo trabajando viajando solamente con mujeres” (Melisa, conductora, 40 años, 5 años en la plataforma, Buenos Aires, 12/09/2023).

Mientras algunas de las conductoras han manifestado que siempre salen a trabajar con el filtro Ellas activado, otras sólo lo activan en situaciones específicas, como mecanismo de protección cuando se sienten más expuestas o vulnerables. En línea con los datos proporcionados por Uber ya mencionados, las mujeres entrevistadas señalan que utilizan el filtro Uber Ellas con mayor frecuencia durante los horarios nocturnos o cuando transitan zonas que consideran peligrosas o que no les son conocidas:

- “*Según la zona donde estoy, si no me gusta, o hay algo que no... o es de noche, me coloco el filtro Con Ellas (sic)*” (Julia, conductora, 27 años, 5 años en la plataforma, Buenos Aires, 14/09/2023).
- “*(...) a veces sí [uso el filtro Ellas], depende la zona, si es una zona medio “heavy” la uso. Sino... sino no, sino me manejo normal, no, no tengo problema, pero la tengo por eso*” (Adriana, conductora, 55 años, 6 años en la plataforma, Buenos Aires, 12/09/2023).

No obstante, las entrevistas realizadas también mostraron, en línea con la tasa de utilización mencionada anteriormente, que muchas mujeres optan por no utilizar el filtro Ellas. En particular, las conductoras con más experiencia de trabajo a través de la plataforma comúnmente no sienten la necesidad de utilizarlo y optan por utilizar otros recursos para protegerse, como los grupos de WhatsApp o la evaluación de la apariencia de los pasajeros ya descritos en la sección anterior: “*Y lo que veo es quién se monta y si es un hombre le pongo más ojo, pero no suelo utilizar esa función*” (Analía, conductora, 32 años, 3 años en la plataforma, Buenos Aires, 14/09/2023). Asimismo, no se ha encontrado mayor información ni estudios sobre el funcionamiento del filtro o sus dificultades más allá de los comunicados por la empresa, por lo que estos resultados están basados principalmente en información primaria recolectada por el presente estudio.

Cabe destacar que los testimonios de las entrevistadas dan cuenta de que las mujeres conductoras están al tanto de la existencia del filtro Uber Ellas y conocen su función, por lo cual una falta de conocimiento no pareciera ser un factor importante para explicar los motivos de la no utilización de la herramienta²⁶. Por otro lado, el argumento más recurrente entre las conductoras que no emplean el filtro Ellas sostiene que su activación afecta al número y/o la frecuencia de viajes recibidos negativamente: “*me pasa que al activarla vos estás restringiendo la cantidad de viajes que te llegan. No tenés la misma posibilidad de viajes que un hombre trabajando*” (Silvia, conductora, 39 años, 5 años en la plataforma, Buenos Aires, 01/09/2023). Sin embargo, este argumento fue también contrastado por otras conductoras, usuarias de Uber Ellas, que sostuvieron lo opuesto, algunas de las cuales han incluso destacado, como en el caso de Soledad, que utilizando esta función han podido aprovechar las promociones ofrecidas por la app para generar ingresos adicionales: “*...yo tomé una*

²⁶ De acuerdo a la encuesta realizada por Uber para México en 2023, un 96% de las mujeres conductoras relevadas conocía la Función Ellas (Uber, 2023). Al momento de escritura, no se ha podido encontrar un número comparable para el caso de Argentina o el AMBA.

promoción [usando el filtro Uber Ellas], y ya la termine” (Soledad, conductora, 40 años, 3 años en la plataforma, Buenos Aires, 14/09/2023).

A partir de las experiencias de las conductoras entrevistadas, también se han identificado una serie de falencias en el funcionamiento real del filtro Uber Ellas. Principalmente, muchas de las entrevistadas destacaron que utilizar el filtro no garantiza que quien vaya a subir al auto sea efectivamente una mujer. Esto se debe a que muchas veces las usuarias mujeres utilizan su cuenta para pedir un viaje para grupos que incluyen varones o para pedir un viaje para otra persona de género masculino. Aunque el filtro Uber Ellas permite a las conductoras cancelar viajes sin consecuencias si al llegar al domicilio no hay una mujer esperando, muchas conductoras advierten que estas situaciones les hacen perder tiempo o incluso las pone en estado de emergencia o les genera ansiedad:

“...yo te pongo Uber Ellas, y salgo predisposta a levantar mujeres. Y llegás y nunca hay, o sea, no sé el 60% son mujeres, el otro 40% son el primo, el marido, el novio, el tío, (...) ya llegar y ver a un hombre cuando pusiste Uber Ellas, ya te predispone mal a vos como conductora. Perdiste tiempo porque por ahí encima lo tienes que ir a buscar más lejos, porque como activaste el Uber Ellas capaz que tenías un hombre que estaba más cerca y terminás yendo más lejos a buscar una mujer, y encima llegas y hay un hombre” (Silvia, conductora, 39 años, 5 años en la plataforma, Buenos Aires, 01/09/2023).

Además, algunas entrevistadas han expresado que cuando el filtro les asigna un viaje con una pasajera identificada como mujer trans, aún pueden sentirse vulnerables, debido a que, según su perspectiva, no pueden igualar la fuerza física de estas pasajeras ante una potencial situación conflictiva:

“...los chicos trans colocan su nombre, su alias, colocan que se llaman no sé Juanita, y cuando llegas es un hombre y usted no sabe si esa persona viene con buen ánimo, si viene de pasar alguna situación, o sea tiene la fuerza de un hombre” (Julia, conductora, 27 años, 5 años en la plataforma, Buenos Aires, 14/09/2023).

Como consecuencia de este tipo de dificultades operativas encontradas, algunas conductoras eventualmente toman la decisión de dejar de utilizar el filtro. Otras trabajadoras continúan empleando la función Ellas a pesar de ello, porque prefieren llevar principalmente a mujeres: “Yo siempre trato de colocarlo, siempre, más bien tanto que me siento más segura. Me siento más cómoda con mujeres” (Karina, conductora, 31 años, 5 años en la plataforma, Buenos Aires, 14/09/2023). Inspeccionando la experiencia mexicana con el filtro, encontramos que Uber ha reportado, en base a la encuesta realizada en 2023, que el 41,8% de las mujeres valora la función Uber Ellas de forma positiva, lo cual también nos dice que existe casi un 60% de las conductoras mexicanas que no lo hace (Uber, 2023).

En resumen, la introducción de Uber Ellas da cuenta de un reconocimiento por parte de la empresa de la necesidad de abordar la posición de desigualdad de las mujeres en el servicio de transporte de pasajeros mediado por aplicaciones. Asimismo, en cierto modo, esta herramienta ha contribuido a que muchas mujeres se sientan más seguras y confiadas mientras trabajan a través de la aplicación y, a su vez, a que se beneficien en mayor medida de las tarifas más rentables durante la noche. No obstante, mantiene algunos puntos débiles lo cual en algunos casos desincentiva su uso. En este sentido, dado que la percepción desigual de seguridad de las mujeres en la calle es una cuestión persistente, un importante número de conductoras recurre a otros medios de protección personal autogestionados para llevar a cabo esta ocupación de una forma que las hace sentir más seguras.

6. Conclusiones

Las plataformas digitales y su modelo de negocios parecen haber llegado para quedarse (Costek Abílio, 2023). Cada vez más personas, especialmente en países del Sur Global como Argentina, encuentran en esta modalidad de trabajo una oportunidad para generar ingresos suficientes para su subsistencia. No obstante, los resultados de este estudio sugieren que la posibilidad de insertarse y

tener un buen desempeño laboral en las ocupaciones mediadas por plataformas no es la misma para todas las personas.

En este sentido, si bien muchas mujeres se sienten particularmente atraídas por una modalidad de trabajo que, a diferencia de los empleos tradicionales, les ofrece cierta flexibilidad horaria para hacer frente a su desproporcionada carga de cuidados y responsabilidades domésticas, representa una opción que está lejos de ser igual para varones y mujeres. Por un lado, como se observó en este estudio, algunas actividades aún están dominadas por varones debido a barreras sociales y culturales que desalientan a las mujeres a acceder a ellas. De hecho, tras casi diez años de operaciones en Argentina, la participación femenina en Uber, la principal plataforma de transporte del país, se sitúa por debajo del 10% de la flota total. Por otro lado, aun cuando participan en este tipo de trabajo, el desempeño laboral de las mujeres puede verse afectado no solo por la reproducción, sino también por la amplificación de las desigualdades estructurales de género.

En particular, las experiencias de las conductoras analizadas por este artículo reflejan, en consonancia con estudios previos, que las mujeres se sienten más vulnerables a la inseguridad vial, el acoso y la violencia. En consecuencia, la mayoría de las mujeres conductoras utilizan diversos métodos para mejorar su seguridad personal en el trabajo. Sin embargo, estrategias como evitar el horario nocturno o cancelar viajes por motivos de seguridad, implican decisiones que tienen consecuencias negativas para las conductoras en trabajos mediados por sistemas algorítmicos, como lo demuestra el análisis.

A raíz del reconocimiento de estas desigualdades, en la última década se han propuesto diferentes modelos de segregación de género en el transporte privado de pasajeros, como el que se abordó en este estudio. El análisis desarrollado por este trabajo muestra que este tipo de iniciativas puede ayudar a superar algunas de las barreras que enfrentan las mujeres para acceder y beneficiarse del trabajo en plataformas de transporte. Sin embargo, además de los desafíos que aún persisten en su implementación, como no poder garantizar que la pasajera sea mujer, del análisis se desprende que este tipo de solución debe ir acompañada de un enfoque más integral que considere otras dimensiones que contribuyan a una participación más justa de las mujeres en el transporte. Estas comprenden iniciativas tanto de las plataformas como del Estado: ofrecer campañas de concienciación contra el acoso tanto para conductores como para pasajeros, mejorar el acceso al soporte de la plataforma, mejorar la atención aportada en caso de agresiones verbales o físicas por parte de los pasajeros, adoptar medidas de seguridad en las calles, como un mayor alumbrado, entre otras respuestas complementarias deseables.

Por último, resultan competentes las discusiones que se generan en torno a la ocupación de los espacios públicos por parte de las mujeres. Tanto los espacios públicos como las nuevas tecnologías, es decir el espacio físico y el dispositivo virtual donde ocurre gran parte de la actividad laboral de las trabajadoras bajo estudio, son habitualmente diseñados en esferas de poder y decisión, públicas y privadas, donde hay una participación mayoritariamente masculina. Ello plantea la necesidad de promover procesos de diseño de interfaces digitales donde se tengan en cuenta las voces de todos los actores clave, incluidas las mujeres trabajadoras. En el caso analizado se pudo observar que, si bien Uber acompañó la introducción de Uber Ellas en Argentina con la elaboración de un informe, así como la organización de múltiples encuentros con trabajadoras, el diseño de la función se centraliza en la sede de la compañía en Estados Unidos. Además, la compañía no parece haber mantenido su enfoque de generar espacios de encuentro con las trabajadoras en los últimos años, al menos en el Área Metropolitana de Buenos Aires, ni ha compartido datos concluyentes sobre el progreso hacia los objetivos de la implementación de Uber Ellas. En consecuencia, si bien inicialmente la compañía contó con una estrategia que aparentemente contemplaba las particularidades regionales y escuchaba las voces de las conductoras, esta perspectiva parece haberse diluido al momento de escritura del artículo. En general, la persistencia de los problemas de operatividad de la función Uber Ellas conlleva preocupaciones adicionales para las conductoras en Argentina, que sin un acercamiento de la empresa y el equipo de diseño a la realidad de las trabajadoras tal vez nunca puedan ser correctamente entendidas ni abordadas. Queda además pendiente, para futuras investigaciones, un relevamiento que incluya la implementación del filtro Uber Mujer en Argentina, en la medida que la publicación de datos por parte de la empresa y su potencial expansión al AMBA lo permitan.

Bibliografía

- Adams-Prassl, Abi y Janine, Berg (2017). "When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers". En línea: <https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm?abstractid=3048711>. F/c: 23/11/2024.
- Aloisi, Antonio y Valerio, De Stefano (2022). *Your boss is an algorithm: artificial intelligence, platform work and labor*. Bloomsbury Publishing.
- Anwar, Mohammad Amir (2022). "Platforms of inequality: gender dynamics of digital labour in Africa". En: *Gender & Development*, 30(3), pp. 747-764.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2015). *El porqué de la relación entre género y transporte*. Washington DC: BID.
- Barzilay, Arianne Renan y Anat, Ben David (2017). "Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy". En: *Seton Hall Law Review*, (47), pp. 393-431.
- Berg, Janine, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani y M. Six, Silberman (2018). *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*. Geneva: International Labour Organization.
- Centeno Maya, Laura A., Ana Heatley Tejada, Anahí Rodríguez Martínez, Alma Luisa Rodríguez Leal-Isla, Máximo Ernesto Jaramillo-Molina y Roberto Carlos, Rivera-González (2022). "Food delivery workers in Mexico City: a gender perspective on the gig economy". En: *Gender & Development*, 30(3), pp. 601-617.
- Chen, M. Keith, Peter E. Rossi, Judith A. Chevalier y Emily, Oehlsen (2019). "The value of flexible work: Evidence from Uber drivers". En: *Journal of political economy*, 127(6), pp. 2735-2794.
- Cherry, Miriam (2016). "Beyond misclassification: The digital transformation of work". En: *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), pp. 544-577.
- Cook, Cody, Rebecca Diamond, Jonathan V. Hall, John A. List y Paul, Oyer (2019). "The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers". En: *The Review of Economic Studies*, 88(5), pp. 2210-2238.
- Costhek-Abílio, Ludmila (2023). Uberization: The Periphery as the Future of Work? En: Surie, A. y U. Huws (Eds.). *Platformization and Informality: Pathways of Change, Alteration, and Transformation* (pp. 139-160). Cham: Palgrave Macmillan.
- De Stefano, Valerio (2016). "The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy". En: *Comparative labor law and policy journal*, 37, pp. 461-471.
- Departamento de Control de Gestión de la Procuración General de la provincia de Buenos Aires (2023). *Informe de Relevamiento de las Investigaciones Penales Preparatorias por Homicidios Dolosos*. Reporte N°12.
- Duggan, James, Ultan Sherman, Ronan Carbery y Anthony, McDonnell (2020). "Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM". En: *Human Resource Management Journal*, 30(1), pp. 114-132.
- Fairwork (2023). *Gender and Platform Work: Beyond Techno-solutionism*. Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany.
- Fuster Morell, Mayo (2022). "The gender of the platform economy". En: *Internet Policy Review*, 11(1).
- Garavaglia, Pia (2022). *El avance de las plataformas de trabajo en Argentina*. Documento de Trabajo N°212. Buenos Aires: CIPPEC.
- Ghosh, Anweshaa, Mubashira Zaidi y Risha, Ramachandran (2022). "Locating women workers in the platform economy in India – old wine in a new bottle?". En: *Gender & Development*, 30(3), pp. 765-784.
- Grow-Uber (2020). *Género y plataformas de movilidad. ¿Cómo promover la igualdad?*. Buenos Aires: Grow.
- Haidar, Julieta y Pia, Garavaglia (2022). *La “Uberización” del trabajo en el transporte de pasajeros: Uber, Cabify, Beat y Didi en el AMBA*. Método CITRA 12. CABA: CITRA.

- Hidalgo Cordero, Kruskaya Hidalgo y Carolina, Salazar Daza (2020). *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.
- Hunt, Abigail y Emma Samman (2019). “Gender and the gig economy. Critical steps for evidence-based policy”. Overseas Development Institute Working Paper 546.
- Hunt, Abigail, Emma Samman, Sherry Tapfuma, Grace Mwaura, Rhoda Omenya, Kay Kim, Sara Stevano y Aida, Roumer (2019). Women in the gig economy: paid work, care and flexibility in Kenya and South Africa. ODI Report, London.
- International Finance Corporation [IFC] (2018). *Driving toward equality: women, ride-hailing, and the sharing economy*. Washington: IFC.
- (2020). *Gender-Segregated Transportation in Ride-Hailing: Navigating the Debate*. Washington: IFC.
- International Labour Organization (ILO) (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: ILO.
- Jirón, Paola, y Javiera Gómez (2018). “Interdependencia, cuidado y género desde las estrategias de movilidad en la ciudad de Santiago”. En: *Tempo Social*, 30(2), pp. 55-72.
- Kern, Leslie (2019). *Feminist city: A field guide*. Toronto: Between the Lines.
- Kwan, Haley (2022). “Gendered precarious employment in China’s gig economy: exploring women gig drivers’ intersectional vulnerabilities and resistances”. En: *Gender & Development*, 30(3), pp. 551-573.
- Lee, Min Kyung, Daniel Kusbit, Evan Metsky y Laura, Dabbish (2015). “Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers”, En: Proceedings of the 33rd annual ACM conference on human factors in computing systems (1603-1612).
- Liang, Chen, Yili Hong, Bin Gu y Jing, Peng (2018). Gender Wage Gap in Online Gig Economy and Gender Differences in Job Preferences. The “NET” Institute, Working Paper Nº 18-03.
- Madariaga, Javier, César Buenadicha, Erika Molina y Christoph, Ernst (2019). *Economía de Plataformas de Empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID-OIT.
- Martínez Caparrós, Belén (2024). “Navigating the city: gendered work experiences in urban spaces”. En: *Gender & Development*, 32(1-2), pp. 289-309.
- Mateescu, Alexandra y Aiha, Nguyen (2019). *Algorithmic management in the workplace*. New York: Data and Society Research Institute.
- Micha, Ariela, Cecilia Poggi y Francisca, Pereyra (2022). “When women enter male-dominated territories in the platform economy: gender inequalities among drivers and riders in Argentina”. En: *Gender & Development*, 30(3), pp. 575-600.
- Micha, Ariela, Francisca Pereyra y Mariana, Pellegrini (2024). “Sesgos de género en la gestión algorítmica: el caso de las plataformas de reparto y transporte de pasajeros en el Área Metropolitana de Buenos Aires”. En: *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, CEIL-CONICET, Arg. y CIESAS-CONACYT, México.
- Milkman, Ruth, Luke Elliott-Negri, Kathleen Griesbach y Adam, Reich (2021). “Gender, class, and the gig economy: The case of platform-based food delivery”. En: *Critical Sociology*, 47(3), pp. 357-372.
- Morrell, Helen (1998). “Seguridad de las mujeres en la ciudad”. En: Booth, C., Drake, C. y Yeandle, S. (eds.). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio* (pp 131-146). Madrid: Narcea.
- Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género (2022). *Violencia en el espacio público*. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.
- Observatorio Mumala (2023). *Mes de sensibilización #AcosoCallejero. Encuesta 2022*. Observatorio “Mujeres, Disidencias, Derechos”, Mujeres de la Matria Latinoamericana (MuMaLa). En línea: <https://mumala.online/observatorio>. F/c: 28/07/2025.
- Parent-Rocheleau, Xavier y Sharon K., Parker (2022). “Algorithms as work designers: How algorithmic management influences the design of Jobs”. En: *Human Resource Management Review*, 32(3), pp. 100838.

- Pereyra, Francisca y Ariela, Micha (2024). “¿Rompiendo paredes de cristal? Un análisis de la incursión laboral de las mujeres en las plataformas de reparto y transporte de pasajeros en Buenos Aires”. En Rodríguez Modroño, P. (Coord.). *Género, digitalización y plataformas digitales*. Andalucía, España: Fundación Centra.
- Piasna, Agnieszka y Jan, Drahokoupil (2017). “Gender inequalities in the new world of work. Transfer: European”. En: *Review of Labour and Research*, 23(3), pp. 313-332.
- Rani, Uma, Ruth Castel-Branco, Shivani Satija y Mahima, Nayar (2022). “Introduction: Women, work, and the digital economy”. En: *Gender & Development*, 30(3), pp.421-435.
- Rodríguez-Modroño, Paula, Astrid Agenjo-Calderón y Purificación, López-Igual (2022). “Platform work in the domestic and home care sector: new mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers”. En: *Gender & Development*, 30(3), pp. 619-635.
- Rosenblat, Alex y Luke, Stark (2016). “Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber’s drivers”. En: *International Journal of Communication*, 10, pp. 3758–84.
- Scholl, Lynn, Daniel Oviedo y Orlando, Sabogal-Cardona (2021). *Disrupting Personal (In)security? The role of ride-hailing service features, commute strategies and gender in Mexico City*. Technical note N° IDB-TN-2361. Inter-American Development Bank.
- Schor, Juliet B., William Attwood-Charles, Mehmet Cansoy, Isak Ladegaard y Robert, Wengronowitz (2020). “Dependence and precarity in the platform economy”. En: *Theory and Society*, 49(5–6), pp. 833–861.
- Tandon, Ambika y Abhishek, Sekharan (2022). “Labouring (on) the app: agency and organisation of work in the platform economy”. En: *Gender & development*, 30(3), pp. 687-706.
- Ticona, Julia y Alexandra, Mateescu (2018). “Trusted strangers. Carework platform’s entrepreneurship in the on-demand economy”. En: *New Media and Society*, 20(11), pp. 1-21.
- Valencia Londoño, Paula Andrea, Nateras González, Martha Elisa y Marisela, Pacheco Arrieta (2023). “Determinantes de género en la inseguridad objetiva y subjetiva: los casos de México y Colombia”. En: *Política criminal*, 18(35), 378-414.
- van Doorn, Niels (2017). “Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy”. En: *Information, Communication & Society*, 20(6), pp. 898–914.
- Wood, Alex J. (2021). *Algorithmic Management Consequences for Work Organisation and Working Conditions*. Sevilla: European Commission.
- Yeandle, Susan (1998). “Mujeres y trabajo”. En: Booth, C., Darke, J. y Yeandle, S. (Eds.). *La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad, un espacio para el cambio* (pp. 131-146). Madrid: Narcea.

Documentos

- Uber (2025). “Términos y Condiciones del Programa Uber Pro Argentina”, 17 de marzo de 2025. Disponible en: <https://www.uber.com/legal/es/document/?name=uber-pro-program-terms&country=argentina&lang=es>. F/c: 20/04/2025.
- Uber y Simetría (2023). “Hallazgos y conclusiones: investigación sobre socias conductoras y socias repartidoras con las aplicaciones Uber y Uber Eats”. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1v60sPX8fl1XQnJxImDWEMpz4JeLmhKR/view>. F/c: 25/07/2025.