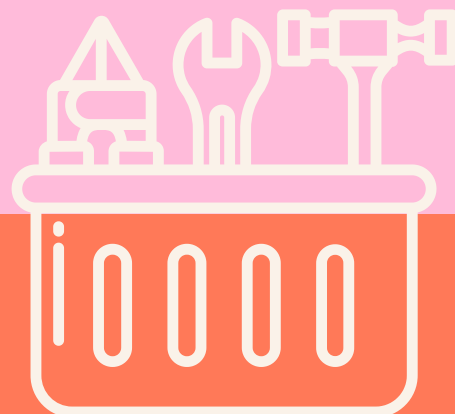




TOOLKIT DE AUTODEFENSA LABORAL, LIDERAZGO Y VOCERÍAS

TALLER PARA TRABAJADORAS Y PERSONAS NO BINARIAS EN
PLATAFORMAS DIGITALES
OXFAM MÉXICO 2025

WOLAN

01

Presentación

02

Contexto

03

Herramientas legales de autodefensa laboral

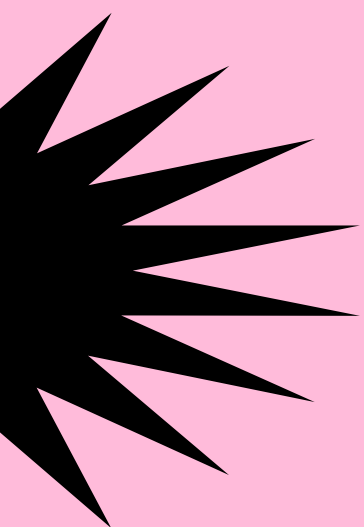
04

Herramientas de liderazgo feminista y colectivo

05

Guía de comunicación estratégica y vocerías

01 PRESENTACIÓN



¡Bienvenida! ¡ Bienvenide! Este Toolkit ha sido creado pensando en ti y en todas las personas que trabajan en plataformas digitales. Su objetivo es darte herramientas prácticas para defender tus derechos, fortalecer tu liderazgo y ayudarte a comunicar tus demandas de manera clara y segura.

Aquí encontrarás recursos fáciles de usar, ejemplos concretos y ejercicios prácticos que te permitirán actuar desde la autodefensa, organizarte con otras personas y hacer escuchar tu voz de manera efectiva.

Cada sección está pensada para acompañarte paso a paso, conectando lo que aprendes con tu experiencia diaria, tus necesidades y tu contexto laboral.



02

CONTEXTO

Trabajar en plataformas digitales implica enfrentar desigualdades, violencia y discriminación. Este material ha sido construido a partir del Taller para trabajadoras y personas no binarias en plataformas digitales Oxfam México 2025, está diseñado para ayudarte a reconocer esas situaciones, conocer tus derechos y aprender a actuar de manera segura y colectiva.

Objetivos



Conocer tus derechos y cómo hacerlos valer.



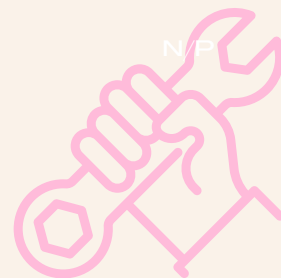
Fortalecer tu capacidad de liderazgo y trabajo en equipo.



Crear redes de apoyo con otras trabajadoras.



Diseñar estrategias para mejorar las condiciones laborales y exigir justicia.



HERRAMIENTAS LEGALES DE AUTODEFENSA LABORAL

Este módulo está diseñado para conocer los derechos laborales de las trabajadoras y personas no binarias en plataformas digitales, y aprender cómo defenderlos frente a la discriminación, el acoso y otras formas de violencia laboral.

PRECARIZACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

Las desigualdades en las plataformas no afectan a todas y todos por igual. Mujeres y personas LGBTIQ+ enfrentan mayores riesgos y menos acceso a seguridad social y derechos

Indicador	Situación en México
Mujeres que trabajan en plataformas	50,000 - 60,000
Porcentaje de mujeres conductoras o repartidoras	10%
Mujeres cuidadoras principales	86.9%
Valor del trabajo de cuidados no remunerado	24.3% del PIB nacional

El 80% de las personas trabajadoras en plataformas ha sufrido acoso o discriminación.

Estas violencias pueden ser:

Tipo de violencia	Ejemplo o manifestación
Estructural	Falta de seguridad social o protección jurídica.
Económica	Pago desigual, penalizaciones algorítmicas.
Laboral	Desconexión arbitraria o despido sin causa.
Institucional	Falta de respuesta ante quejas.
Simbólica	Lenguaje y estereotipos machistas.
Física o sexual	Acoso o agresión durante el trabajo.

MARCO LEGAL

PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT)

Principio	Qué significa para ti
Trabajo Digno o Decente	Respeto a tu dignidad, sin discriminación ni violencia.
Igualdad Sustantiva	Misma paga y condiciones para trabajo igual.
No Discriminación	Prohibido el trato desigual por género, embarazo u orientación sexual.
Capítulo IX Bis	Reconoce relación laboral con las plataformas digitales.
Perspectiva de género	Obliga a las plataformas a prevenir acoso, permitir conciliación vida-trabajo.
Mecanismos de queja	Toda plataforma debe tener canales para denunciar violencia o acoso.
Transparencia algorítmica	Derecho a saber cómo decide el algoritmo y exigir que no discrimine.
Protección a la maternidad	Prohibido exigir pruebas de embarazo o despedir por estar embarazada.

Recuerda: Si la plataforma actúa como “patrón”, tiene obligaciones legales contigo.



CASOS PRÁCTICOS PARA ANALIZAR

EL ALGORITMO DEL CUIDADO

01

Elena, repartidora y madre soltera, fue desconectada por “bajo rendimiento” tras usar pausas para cuidar a su hija.

Problema: Discriminación algorítmica por maternidad.

Claves de autodefensa:

Denuncia ante PROFEDET por discriminación por responsabilidades familiares.

Solicita providencia cautelar para mantener IMSS mientras dure el juicio.

Exige transparencia del algoritmo (Capítulo IX Bis LFT).

PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

02

Alexis, persona no binaria, sufrió acoso de un usuario. La plataforma ignoró su queja.

Problema: Falta de protocolo patronal.

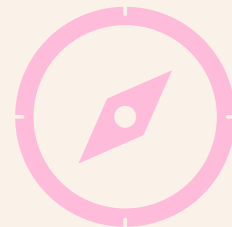
Claves de autodefensa:

La plataforma no puede deslindarse: la LFT obliga a tener mecanismos contra acoso.

En casos de acoso sexual, no aplica conciliación previa: puedes ir directo al Tribunal.

Instituciones de apoyo: PROFEDET e Instituto Federal de la Defensoría Pública.

Exige colectivamente la creación del protocolo obligatorio.



RUTAS DE AUTODEFENSA

Situación	Ruta legal rápida
Discriminación o despido por embarazo / identidad de género	Ir directo al Tribunal (sin conciliación).
Acoso u hostigamiento sexual	Denuncia inmediata, acceso directo a la justicia.
Desconexión arbitraria	Solicitar providencia cautelar para conservar derechos de seguridad social.
Negativa de información algorítmica	Solicitar entrega de la política de gestión algorítmica (LFT, Cap. IX Bis).

DIRECTORIO DE AUTORIDADES

Saber a dónde acudir te permite defenderte de manera práctica y concreta.

[Descarga aquí.](#)

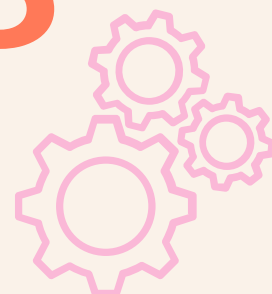
FORMATO DE QUEJA ANTE PROFEDET

Toma en cuenta que se requieren los siguientes documentos:

- Identificación oficial vigente.
- Comprobante de domicilio.
- Contrato laboral o recibos de pago (si los tienes).
- Cualquier otra prueba relacionada con el conflicto laboral.

[Descarga aquí.](#)

04 HERRAMIENTAS DE LIDERAZGO FEMINISTA Y COLECTIVO



En este módulo busca que fortalezca el poder que ya tienen dentro de su trabajo y sus comunidades.

Hablamos de **liderazgo feminista y colectivo como la capacidad de actuar juntas y juntas apoyarse, compartir aprendizajes y construir estrategias que transformen sus espacios laborales**. Aquí exploraremos cómo sus voces y experiencias se convierten en herramientas para exigir derechos, visibilizar injusticias y generar cambios reales.

Este módulo es un espacio seguro para reconocernos como **agentes de cambio y para construir un liderazgo que empodere y transforme**.

CLAVES DEL LIDERAZGO FEMINISTA

El liderazgo feminista **no se trata de imponerse, sino de organizarse y actuar con otras personas trabajadoras para lograr cambios reales**.

Algunas claves son:

- **Liderazgo compartido y empático:** todas participan, escuchan y se apoyan mutuamente.
- **Inclusión y cuidado mutuo:** se reconocen las necesidades de cada integrante y se construyen estrategias para proteger a todas.
- **Fortalecer la acción colectiva:** liderar no significa hacerlo sola; significa coordinarse, tomar decisiones juntas y sostener el trabajo en comunidad.

El **liderazgo feminista desafía las jerarquías tradicionales y pone en el centro la construcción colectiva y el cuidado mutuo**. No se trata de mandar o imponer, sino de generar espacios donde todas puedan participar activamente, escucharse, decidir juntas y sostenerse.

Para fortalecer este estilo de liderazgo, es fundamental **cultivar cinco dimensiones: confianza, comunicación, colaboración, corresponsabilidad y cuidado**. Estas claves permiten que la acción colectiva se base en la empatía, la inclusión y la protección de quienes integran el grupo.

LAS 5C DEL LIDERAZGO

Dimensión	Qué implica	Ejemplo
Confianza	Creer en las capacidades del grupo y compartir decisiones.	Delegar y reconocer.
Comunicación	Escuchar, dialogar y construir consensos.	Reuniones horizontales.
Colaboración	Trabajar juntas hacia un propósito común.	Co-diseñar estrategias.
Corresponsabilidad	Asumir colectivamente los logros y errores.	Cumplir acuerdos.
Cuidado	Priorizar el bienestar físico y emocional.	Incluir pausas y autocuidado.



Ejercicio sugerido: reflexiona sobre un momento en que hayas ejercido liderazgo. ¿Qué hiciste bien? ¿Qué podrías mejorar para involucrar a más personas y cuidar a quienes te rodean?



IDENTIFICACIÓN DE ACTORES ESTRATÉGICOS

Para que tu liderazgo tenga impacto, es importante **identificar a las personas y organizaciones que pueden apoyar tus demandas**. Esto incluye:

Actor / Organización	Tipo de apoyo que puede ofrecer	Cómo acercarme / estrategia	Prioridad / urgencia
Medio	Difusión de denuncias y visibilización	Contacto por correo, redes sociales, entrevista	Alta
Colectivo feminista regional	Asesoría legal y acompañamiento	Reunión presencial o virtual, colaboración en talleres	Alta
Sindicato o agrupación de trabajadoras	Organización colectiva y respaldo en negociaciones	Participar en asambleas, compartir experiencias	Media
Plataforma digital amiga o referente	Espacio para prueba piloto o buenas prácticas	Coordinación directa, generar acuerdos de colaboración	Baja
Influencers o personas con visibilidad	Amplificar mensajes en redes	Contacto por DM, alianzas para difusión	Media



Actividades prácticas:

1. Haz un mapa de actores estratégicos. Señala: quiénes pueden apoyar tus demandas, cómo puedes acercarte a ellos y qué tipo de colaboración sería más efectiva. Este ejercicio facilita comunicar tu mensaje y coordinar acciones para lograr cambios concretos en el siguiente módulo de incidencia y vocería.

2. Ejercicio: “Repartir el riesgo”

Identifica los riesgos personales (exposición, acoso, desgaste).
Compártelos en grupo y busca formas colectivas de afrontarlos.
Diseña acuerdos de cuidado mutuo.

Recuerda: Liderar desde el cuidado es liderar desde la sostenibilidad de la vida.



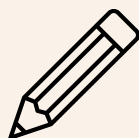
HOJA DE RUTA DE LIDERAZGO



La hoja de ruta de liderazgo es una herramienta práctica que te ayuda a organizar tus acciones y a fortalecer tu capacidad de incidencia colectiva.

Usa esta ruta para conectar tus aprendizajes sobre derechos laborales con la coordinación y cuidado mutuo dentro de tu grupo de trabajo.

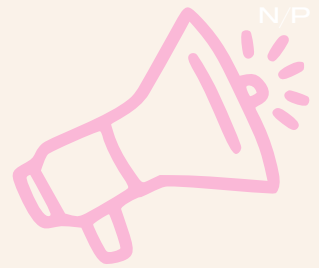
Etapas	Pregunta	Ejemplo práctico
Identificación	¿Quién soy y qué defiendo?	Trabajadora de plataforma que exige condiciones dignas y seguras para todas.
Propósito colectivo	¿Qué queremos cambiar?	Erradicar violencia, precariedad laboral y desigualdades de género en plataformas digitales.
Estrategia compartida	¿Cómo lo lograremos?	Organización colectiva, incidencia ante empresas y autoridades, y creación de alianzas con otras trabajadoras y colectivos feministas.
Roles y cuidado mutuo	¿Cómo nos protegemos?	Rotar vocerías, distribuir responsabilidades y apoyarnos para prevenir agotamiento o riesgos individuales.
Evaluación	¿Qué aprendimos y cómo seguimos?	Registrar avances, reflexionar sobre retos y redefinir estrategias para fortalecer la acción colectiva.



Actividad práctica:

En grupo completa la hoja de ruta, compartiendo luego con las demás para identificar objetivos comunes y formas de apoyarse mutuamente.

MÓDULO 3: GUÍA DE COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA Y VOCERÍAS



¿Qué es una vocería y para qué sirve?

Una vocería es una **herramienta política y comunicativa** que pone rostro, voz y emoción a una **causa colectiva**.

Una vocera humaniza el movimiento, transmite las demandas con claridad y empatía, e incide en la opinión pública, los medios y las instituciones.

Una vocería nos permite tomar la narrativa de nuestra propia lucha. Evita que otros hablen por nosotras.

CARACTERÍSTICAS DE UNA VOCERÍA FEMINISTA E INTERSECCIONAL

- Comunica desde la dignidad, no desde la victimización.
- Promueve empatía, no competencia.
- Reconoce las diferencias de género, clase, raza, identidad y territorio.
- Cuida la seguridad y el bienestar emocional de quien toma la palabra.
- Construye alianzas y amplifica voces diversas.

CONSTRUCCIÓN DE MENSAJES CLAVE

CADA MENSAJE DEBE RESPONDER TRES PREGUNTAS:

Elemento	Descripción	Ejemplo
1 Problema	¿Qué nos afecta?	No tenemos acceso a baños seguros.
2 Propuesta	¿Qué pedimos?	Convenios con restaurantes para garantizar acceso.
3 Destinatario	¿A quién va dirigido?	Empresas y autoridades laborales.

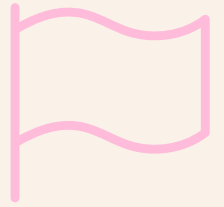


EJEMPLO: El acceso a un baño es un derecho básico. Las plataformas deben garantizarlo sin discriminación.

TIPOS DE DESTINATARIOS Y ENFOQUES



Destinatario	Enfoque recomendado	Ejemplo de mensaje
Empresas	Cuestionar valores, proponer soluciones.	“Las empresas deben garantizar condiciones dignas.”
Gobierno	Enmarcar en derechos humanos.	“Garantizar seguridad social es cumplir la Constitución.”
Pares	Fomentar unidad y empatía.	“Lo que afecta a una nos afecta a todas.”
Prensa	Humanizar y ofrecer datos.	“Detrás de cada entrega hay una historia que merece ser escuchada.”



HERRAMIENTAS PRÁCTICAS PARA ENTREVISTAS

1 FLAGGING

(Marcar lo importante)

“Lo más importante aquí es que las trabajadoras de plataformas también somos parte del sistema laboral.”

2 PUENTE

(Redirigir hacia tu mensaje)

“Esa pregunta es interesante, y justamente por eso insistimos en la seguridad social.”

3 BLOCKING

(Poner límites con firmeza)

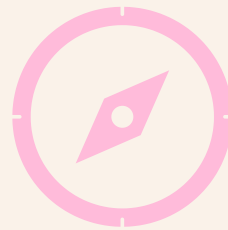
“No sería apropiado especular sobre eso, pero sí puedo decir que la violencia laboral sigue siendo una preocupación urgente.”

Consejos para vocerías exitosas

1. Prepara tus mensajes clave.
2. Ensaya
3. Usa lenguaje claro y emocional.
4. Cuida tu seguridad digital y emocional.
5. Habla desde la experiencia colectiva

Recuerda: una vocería se construye, no se improvisa.

DISEÑA TU VOCERÍA



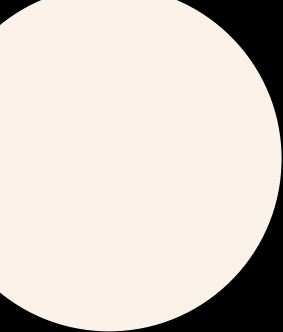
PLANTILLA PARA DISEÑAR TU VOCERÍA

Elemento	Pregunta guía	Ejemplo
Tema	¿De qué hablamos?	Seguridad social en plataformas.
Problema	¿Qué nos afecta?	Falta de acceso al IMSS.
Propuesta	¿Qué queremos?	Incluir trabajadoras en el régimen de seguridad social.
Destinatario	¿A quién va dirigido?	STPS.
Mensaje clave	¿Cómo lo resumimos?	¡“La seguridad social no es un privilegio, es un derecho.”



Ejercicio final: Mi voz cuenta

1. Elige tu causa.
2. Define tres mensajes clave.
3. Simula una entrevista.
4. Usa flagging, puenteo y blocking.
5. Evalúa: ¿fue clara, empática y estratégica tu respuesta?



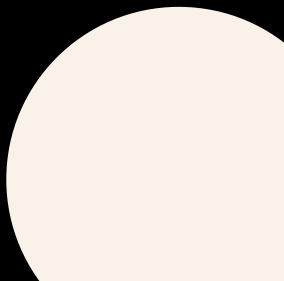
RECUERDA

**SER VOCERA ES EJERCER
PODER.**

**CADA PALABRA PUEDE ABRIR
ESPACIOS, CAMBIAR
PERCEPCIONES Y
FORTALECER LA LUCHA
COLECTIVA.**

**UNA VOCERÍA FEMINISTA NO
BUSCA PROTAGONISMO,
BUSCA RESONAR JUNTAS.**

**“NO QUEREMOS QUE HABLEN
POR NOSOTRAS. QUEREMOS
CONTAR NOSOTRAS NUESTRA
HISTORIA.”**



CRÉDITOS

ITZEL SÁNCHEZ

Coordinadora general

SELMA MÁXINEZ

Derechos humanos y
laborales

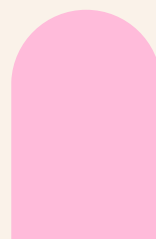
CARLOS PÉREZ (ILSB)

Fortalecimiento de liderazgos

VALERIA RÍOS

Fortalecimiento de vocerías

OXFAM MÉXICO





Ciudad de México
Octubre de 2025