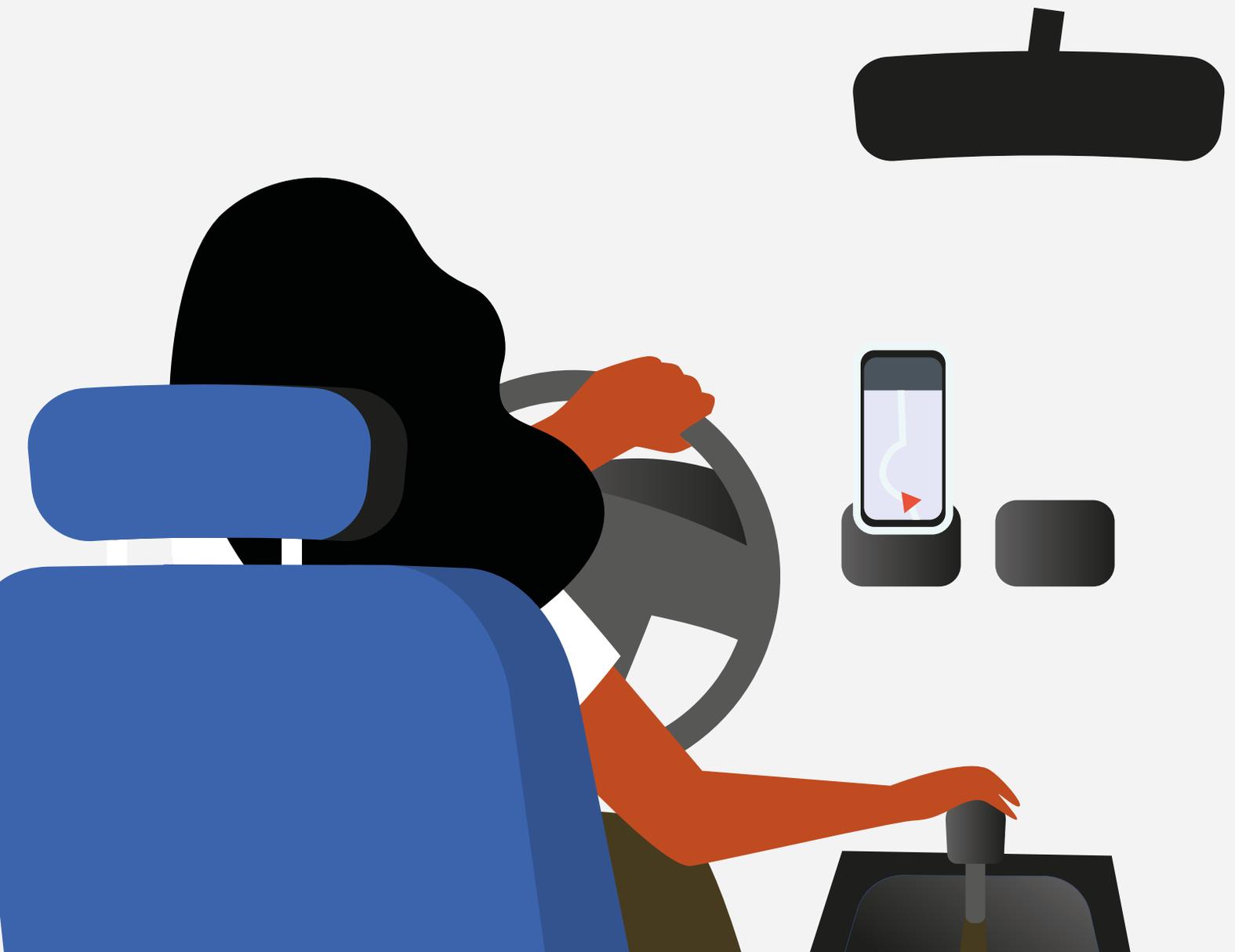


# Oportunidades económicas para mujeres en la aplicación Uber



# Contenido

<b>Siglas y acrónimos</b>	<b>2</b>
<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b>Capítulo 1. Análisis del mercado laboral en México</b>	<b>5</b>
Población ocupada por tipo de trabajador	7
Tipo de ocupación	8
Participación de las mujeres en los servicios de transporte	9
<b>Capítulo 2. Explorando las brechas de género en el sector de la conducción</b>	<b>12</b>
Requisitos para ofrecer servicios de transporte con la aplicación Uber	13
Identificación oficial vigente	14
Credenciales fiscales de facturación electrónica	14
Licencia de conducir	14
Requisitos para obtener una licencia a nivel nacional	14
Información sobre las licencias a nivel nacional	15
Caso de estudio: Sinaloa	15
Otras brechas en el acceso a conducir	19
<b>Capítulo 3. Resultados de la encuesta aplicada a socias y socios conductores que ofrecen sus servicios de transporte en la aplicación de Uber</b>	<b>20</b>
1. Socios conductores y conductoras con viajes recientes	20
Contexto socioeconómico	20
Empleo y ganancias	22
Conducción y experiencia con la aplicación de Uber	23
2. Personas encuestadas que empezaron el registro, pero no lo concluyeron o lo concluyeron, pero no han hecho su primer viaje	29
Contexto socioeconómico	29
3. Socios(as) conductores(as) que dejaron de utilizar la aplicación de Uber	32
<b>Capítulo 4. Conclusiones</b>	<b>36</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>39</b>
<b>Anexo</b>	<b>40</b>

# Siglas y acrónimos

**App** Aplicación de Uber

**ASF** Auditoría Superior de la Federación

**CURP** Clave Única de Registro de Población

**ENIGH** Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares

**ENOE** Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

**ENUT** Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo

**IGBG** Índice Global de Brechas de Género

**IMSS** Instituto Mexicano del Seguro Social

**INEGI** Instituto Nacional de Estadística y Geografía

**Inmujeres** Instituto Nacional de las Mujeres

**Pp** Puntos porcentuales

**SAT** Sistema de Administración Tributaria

# Introducción

**E**l propósito del presente estudio es conocer la realidad de las mujeres que ofrecen servicios de transporte a través de la aplicación (app) de Uber. El objetivo principal es entender mejor las barreras que enfrentan para participar como socias conductoras. De esta manera se puede tener un panorama más claro sobre los mecanismos que podrían facilitar el que más mujeres manejen y aprovechen las ventajas que brinda la aplicación, entre ellas la oportunidad para generar ganancias. Asimismo, el estudio busca analizar posibles cambios que otorguen seguridad y comodidad a las socias conductoras.

Para realizar este análisis se utilizaron los resultados de una encuesta aplicada por Uber a sus socios y socias conductoras. Adicionalmente, se incluyó un estudio sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral en México, con enfoque en la industria de la movilidad. Reconociendo que las y los socios conductores de Uber prestan servicios de transporte privado. De igual forma, se realizó un análisis de los factores socio-culturales que inciden en el incremento de la brecha de género en nuestro país y de las posibles áreas de oportunidad para disminuirla.

Las brechas de género<sup>1</sup> son una realidad cotidiana que en muchas ocasiones pasa desapercibida. En promedio en el mundo, sólo 55% de las mujeres adultas están en el mercado

laboral, frente a 78% de los hombres.<sup>2</sup> En el sector privado la presencia de mujeres en los consejos de administración o como líderes empresariales también es limitado: sólo 18.2% de las empresas a nivel mundial están dirigidas por una mujer y, en promedio, 22.3% de los miembros de un consejo de administración en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) son mujeres. También, aunque hoy son más las mujeres que participan en asuntos públicos, su presencia en puestos de toma de decisión es menor. Por ejemplo, sólo 21% de los ministros o secretarios de estado en el mundo son mujeres; únicamente 25% de los escaños globales están ocupados por mujeres y en 85 países nunca ha habido una jefa de estado.<sup>3</sup>

Si las tendencias actuales se proyectan a futuro, se estima que la brecha de género a nivel mundial se cerrará en 99.5 años. En lo que se refiere a la brecha de participación económica y oportunidades, si se continúa avanzando a la velocidad observada en el periodo 2006-2020, se necesitarán 257 años para cerrar dicha brecha.

A pesar de los avances para incidir en la disminución de las diferencias en el acceso a los servicios básicos, así como en el aumento de la participación política de las mujeres,<sup>4</sup> en México todavía existen importantes brechas de género. Una de las más relevantes es la que tiene que ver con la autonomía económica de las mujeres. Esta última se refleja tanto en la

<sup>1</sup> Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la brecha de género es una medida que muestra la desigualdad entre hombres y mujeres respecto a un indicador, que refleja las oportunidades desiguales de acceso y control de recursos sociales, económicos, políticos y culturales.

<sup>2</sup> Global Gender Gap Report. World Economic Forum. 2020.

<sup>3</sup> La existencia de brechas incide directamente en la autonomía de las mujeres, es decir, en su capacidad de tomar decisiones propias. Mientras que la brecha económica y social incide en su calidad de vida y en sus posibles ingresos a futuro, la brecha política repercute también en su capacidad de participar en las decisiones públicas. Global Gender Gap Report. World Economic Forum. 2020.

<sup>4</sup> En México se legisla en 2014 el principio de paridad constitucional, lo que obligaba a los partidos políticos a postular paritariamente sus candidaturas para congresos federales y estatales. Para 2018, este principio se lleva a todos los ámbitos de la toma de decisiones públicas federales (Ruiz, Bustos y Flores, 2019).

participación en el mercado laboral como en la forma en la que está distribuido el tiempo de las mujeres, con una carga no equitativa en el trabajo no remunerado.<sup>5</sup>

De acuerdo con el Índice Global de Brechas de Género (IGBG) 2020, uno de los sectores en el que México se sitúa en una ínfima posición respecto al resto del mundo, es en la participación económica y las oportunidades de las mujeres.<sup>6</sup> En este rubro, para 2020, nuestro país se ubicó en el lugar 124 de un total de 153 países, por debajo de naciones de nivel de desarrollo similar como Jamaica (lugar 24), Colombia (42), Panamá (47), Nicaragua (81), Brasil (89) y Perú (90), entre otros. Siendo México el país peor posicionado de la región latinoamericana.

Es preciso mencionar que en lo que se refiere a la carga de labores domésticas y de cuidado de las que las mujeres se hacen cargo, en ningún país del mundo la cantidad de tiempo que ellas dedican al trabajo no remunerado (principalmente doméstico y de voluntariado) es igual a la que asumen los hombres.<sup>7</sup> En México, durante 2019, las mujeres dedicaron 30.8 horas a la semana en promedio al trabajo doméstico no remunerado para el hogar,<sup>8</sup> mientras que los hombres le consagraron 11.6 horas. En lo que se refiere al trabajo no remunerado de cuidados a integrantes del hogar,<sup>9</sup> las mujeres

dedicaron 12.3 horas promedio a la semana y los hombres 5.4 horas.<sup>10</sup> La cantidad de horas que las mujeres dedican a las labores domésticas y de cuidado, tiene un impacto directo sobre el tiempo que les queda disponible para dedicar a actividades generadoras de ingresos. Esto conduce a las mujeres a la informalidad ya que las obliga a combinar su ocupación con las labores domésticas y de cuidado y restringe sus oportunidades de ascenso o logro de autonomía económica.

Es relevante conocer los obstáculos y situaciones específicas que afectan la participación de las mujeres en el mercado laboral, para poder establecer soluciones efectivas. Cada vez más, las soluciones involucran a diversos actores y trascienden al Gobierno federal. Entre estos actores se encuentran el sector privado, organismos internacionales, gobiernos estatales y organizaciones de la sociedad civil.

El presente documento se integra por cuatro capítulos. El primero incluye el análisis del mercado laboral en México. El segundo presenta un análisis de las brechas de género en el sector de la conducción. El tercer capítulo describe los resultados y hallazgos de la encuesta realizada a las y los socios conductores. El cuarto capítulo presenta las conclusiones y recomendaciones del estudio que permitirán avanzar en pro de la igualdad de oportunidades.

<sup>5</sup> El trabajo doméstico no remunerado se refiere al que se realiza para la sostenibilidad de la vida, que tradicionalmente ha sido realizado por mujeres y no es valorado en el mercado. Sin embargo, genera desigualdad al impedir a las mujeres usar su tiempo en trabajo, descanso o en tener una doble jornada laboral.

<sup>6</sup> Este rubro incluye tres conceptos: la brecha de participación en el mercado laboral, la brecha de remuneración y la brecha de avance. La brecha de participación se estima calculando la diferencia entre mujeres y hombres en las tasas de participación en la fuerza laboral. La brecha de remuneración se estima a través de un indicador de datos duros (relación entre el ingreso del trabajo estimado de mujeres y hombres), y un indicador cualitativo recopilado a través de la Encuesta de Opinión Ejecutiva Anual del Foro Económico Mundial (igualdad salarial para un trabajo similar). Finalmente, la brecha de avance se estima a través de dos datos estadísticos (el ratio de mujeres a hombres entre legisladores, gerentes y altos funcionarios, y el ratio de mujeres a hombres entre trabajadores profesionistas y técnicos).

<sup>7</sup> Global Gender Gap Report. World Economic Forum. 2020.

<sup>8</sup> Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019. Se refiere a mujeres y hombres de 12 años y más.

<sup>9</sup> Los cuidados directos son las actividades específicas para atender, asistir, acompañar, vigilar y brindar apoyo a los integrantes del hogar o a otras personas, con la finalidad de buscar su bienestar físico y, en el caso de los niños pequeños, la satisfacción de sus necesidades. Se señala como cuidados directos cuando no incluye los cuidados pasivos, estos es la actividad simultánea de vigilar o estar al pendiente mientras se hace otra cosa (actividad principal). (ENUT, 2019).

<sup>10</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

CAPÍTULO 1.

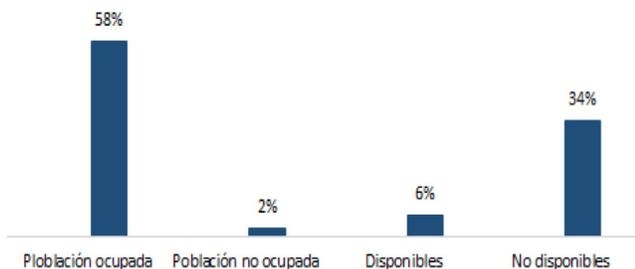
# Análisis del mercado laboral en México

**H**asta el primer trimestre de 2020, el total de población de 15 años y más sumaba 96 millones de personas en México. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), esta es la población en edad de trabajar. De ese total, 57.8% son personas ocupadas; 34.1% son personas que no tienen interés en trabajar o no están buscando un trabajo y se clasifican como “no disponibles”; 6% están disponibles para trabajar<sup>11</sup> y 2.1% es población que no está ocupada.<sup>12</sup>

Al primer trimestre de 2020, la población ocupada en México sumó 55 millones de personas, de las cuales 60.5% fueron hombres y 39.5% mujeres. La baja participación de las mujeres en el mercado laboral se explica por su alta implicación en el trabajo doméstico y de cuidados, la informalidad de su participación laboral, la brecha salarial, la falta de oportunidades, los estereotipos existentes en los trabajos y los techos de cristal<sup>13</sup> que limitan su inserción.

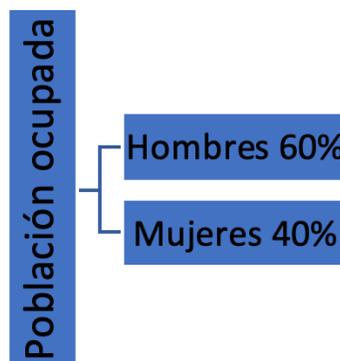
**Población de 15 años y más por clasificación de ocupación en México**

primer trimestre de 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia con información de la ENOE.

**Porcentaje de la población ocupada de 15 años y más por sexo**



<sup>11</sup> Las personas disponibles son aquellas que no buscan trabajo, pero que si se les ofreciera uno lo aceptarían, así como las que no buscan empleo por considerar que no tienen posibilidades de encontrarlo.

<sup>12</sup> La población ocupada se refiere a personas de 15 años y más que en la semana de referencia realizaron alguna actividad económica durante al menos una hora. Incluye a los ocupados que tenían trabajo, pero no lo desempeñaron temporalmente por alguna razón, sin que por ello perdieran el vínculo laboral con este; así como a quienes ayudaron en alguna actividad económica sin recibir un sueldo o salario. La población disponible se refiere a personas de 15 años y más que no estuvieron ocupadas en la semana de referencia, pero buscaron activamente incorporarse a alguna actividad económica en algún momento del último mes transcurrido. La población no disponible se refiere a personas que en la semana de referencia no trabajaron, no tenían trabajo, no buscaron activamente uno y no tienen necesidad o interés en trabajar.

<sup>13</sup> El término “techos de cristal” se refiere a las limitaciones que las mujeres se auto-imponen al no creer que pueden cumplir con sus propias expectativas.

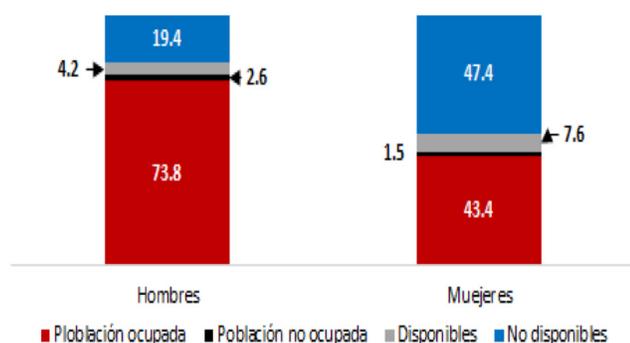
En el caso de la población ocupada, al primer trimestre de 2020, del total de hombres de 15 años y más, 73.8% estaba ocupado, mientras que, en el caso de las mujeres, únicamente 43.4% lo estaba. Esto representa una brecha de participación en el mercado laboral de 30.4 puntos porcentuales (pp).

La condición de estar “ocupado” en el mercado laboral es un indicador de mayores oportunidades para generar ingresos y, con ello, mayor posibilidad de lograr autonomía económica. La brecha en la ocupación entre mujeres y hombres muestra la situación de vulnerabilidad económica en la que se encuentran las mujeres y que puede ponerlas en riesgo en las diferentes etapas y contextos de la vida.

En lo que se refiere a población no disponible para trabajar, sólo 19.4% de los hombres se encuentran en este grupo, mientras que para las mujeres la cifra asciende a 47.4%, una brecha de 27.6 puntos porcentuales. En el caso de la población disponible para trabajar, 7.6% de las mujeres se encuentra en esta condición y 4.2% de los hombres, una diferencia de 3.4% puntos porcentuales.

### Clasificación de la población ocupada mayor a 15 años

por sexo, porcentaje, 1er trimestre de 2020



Fuente: Elaboración propia con información de la ENOE.

Resulta interesante entonces notar que, dentro de la población no disponible para trabajar, la gran mayoría son mujeres, que representan 73.1% de este grupo, mientras que 26.9% son hombres.

La razón por la que las mujeres señalan no estar disponibles para trabajar, es que tienen otras obligaciones que atender (71.1% de las mujeres). La segunda causa que señalan las mujeres es que están disponibles para trabajar, pero no buscan empleo por considerar que no tienen posibilidades de obtenerlo (13.7%). Finalmente, 9.1% de las mujeres tiene interés en trabajar, pero se encuentran en un contexto que les impide hacerlo. Esto evidencia la carga doméstica y de cuidados, así como las limitaciones que enfrentan las mujeres para acceder a un trabajo.

### Razones para ser parte de la población no disponible para trabajar de 15 años y más, desagregado por sexo para el primer trimestre de 2020 (porcentaje)

Razones para estar no disponibles para trabajar	Hombres %	Mujeres %
Disponibles para trabajar que han desistido de buscar empleo	0.5	0.2
Disponibles para trabajar que no buscan empleo por considerar que no tienen posibilidades	17.4	13.7
Con interés para trabajar, pero bajo un contexto que les impide hacerlo	4.1	9.1
Sin interés por trabajar por atender otras obligaciones	58.6	71.1
Con impedimentos físicos para trabajar	4.0	1.2
Otros	15.4	4.7

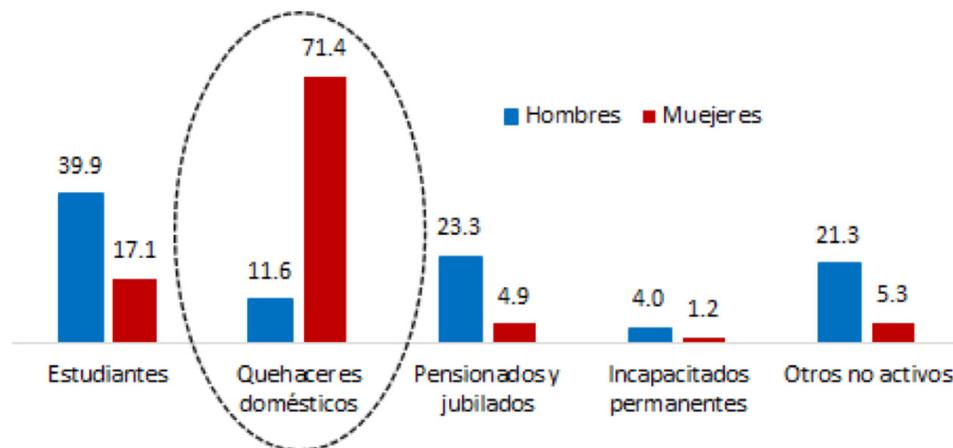
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

Al analizar a la Población No Económicamente Activa,<sup>14</sup> se puede observar que la razón por la que 71.4% de las mujeres están en esa condición es por realizar “quehaceres domésticos”.

<sup>14</sup> Personas de 15 años de edad y más que en la semana de referencia realizaron únicamente actividades no económicas y no buscaron trabajo.

## Población No Económicamente Activa

condición de inactividad, primer trimestre 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia con información de la ENOE.

## Población ocupada por tipo de trabajador

Según el tipo de trabajador, la población ocupada se clasifica en cuatro grupos:

- Trabajadores subordinados
- Empleadores
- Trabajadores por cuenta propia
- Trabajadores sin pago

Dentro de la categoría trabajadores subordinados los hombres representan 61% del total y las mujeres 39%. Asimismo, en la categoría de empleadores los hombres representan 79% del total, mientras que las mujeres sólo 21%. En lo que se refiere a trabajadores por cuenta propia se observa que 59% del total son hombres y 41% mujeres. Mientras que, en la categoría de trabajadores sin pago, 40% son hombres y 60% mujeres.

En tres de las cuatro categorías, el número de hombres es mayor que el de las mujeres, lo que es consistente con la mayor participación masculina en el mercado laboral. Sin embargo, llama la atención, que en la única categoría donde hay una mayor participación de mujeres, es en la de los trabajadores sin pago. Esto refleja la gran desventaja económica padecida por las mujeres al ubicarse la mayoría en un trabajo en el que no reciben remuneración.

En lo que se refiere al total de hombres ocupados, se puede observar que 68.8% son trabajadores subordinados, mientras que en el caso de las mujeres ocupadas el porcentaje es de 68.3%.

En contraste, del total de hombres ocupados 6.4% son empleadores, mientras que sólo 2.6% de las mujeres lo son, una brecha de 3.8 puntos porcentuales que pone en evidencia la mayor dificultad que tienen las mujeres para llegar a una posición de "empleador" respecto a los hombres.

Tipo de trabajador/a	Millones de personas			% del total de su tipo	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Trabajadores subordinados	23.1	14.9	38.0	61%	39%
Empleadores	2.2	0.6	2.7	79%	21%
Trabajadores por cuenta propia	7.4	5.0	12.4	59%	41%
Trabajadores sin pago	0.9	1.3	2.2	40%	60%
<b>Total</b>	<b>33.5</b>	<b>21.9</b>	<b>55.4</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

Respecto a trabajadores por cuenta propia o independientes, la cifra asciende a 22.1% para los hombres y 23.1% para las mujeres. Salta a la vista que, de las mujeres ocupadas, el porcentaje de las que se encuentran trabajando por cuenta propia supera ligeramente al de los hombres. El trabajo por cuenta propia le ofrece a las mujeres flexibilidad –horarios de inicio y fin flexibles, semanas comprimidas, trabajo desde casa– lo que, sin duda, ayuda a vencer las barreras estructurales que dificultan su entrada al mundo laboral.

De acuerdo con el Inmujeres,<sup>15</sup> las mujeres tienden a buscar empleos más flexibles y es más frecuente que ellas interrumpen su carrera profesional para atender las actividades del hogar y los cuidados no remunerados.<sup>16</sup>

Sin embargo, en México el mercado laboral todavía no es tan flexible. De acuerdo con un estudio de McKinsey,<sup>17</sup> en las empresas mexicanas el modelo de desempeño se basa en gran medida en la disponibilidad permanente y en políticas de licencia por maternidad que desalientan la contratación y promoción de mujeres.

Finalmente, sólo 2.7% de los hombres son trabajadores sin pago, frente a 6.1% de las mujeres.

Al analizar los ingresos de los trabajadores independientes, resalta que un mayor porcentaje de mujeres recibe un ingreso de hasta un salario mínimo (57.6% de ellas) en contraste con los hombres (29.5%). Es en este rango de ingresos donde se observa una mayor brecha de género.

## Población ocupada por posición de ocupación (% del total por sexo)

Tipo de trabajador	Hombres	Mujeres
Trabajadores subordinados	68.8	68.3
Empleadores	6.4	2.6
Trabajadores por cuenta propia	22.1	23.1
Trabajadores sin pago	2.7	6.1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

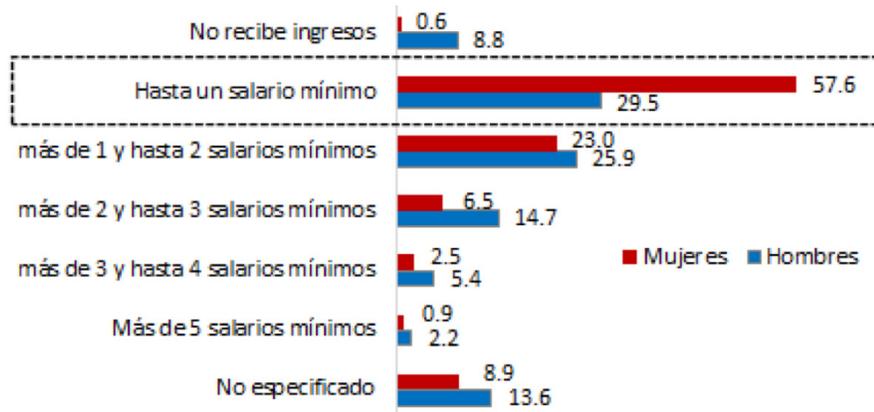
## Tipo de ocupación

Respecto al tipo de ocupación, las tres categorías que agrupan el mayor porcentaje de hombres son: trabajadores industriales, artesanos y ayudantes (30.8% del total de hombres ocupados), seguidos de trabajadores agropecuarios (17.3%) y comerciantes (13.5%). Mientras que las mujeres se ocupan en su mayoría como comerciantes (25.4%), trabajadoras en servicios personales<sup>18</sup> (22.3%) y trabajadoras industriales, artesanas y ayudantes (17.6%).

En lo que se refiere al rubro de prestadores de servicios de transporte,<sup>19</sup> 8.2% de los hombres se desempeñan en esa ocupación, mientras que sólo 0.2% de las mujeres lo hacen; es decir, hay una brecha de 8 puntos porcentuales (pp).

## Trabajadores independientes

nivel de ingreso, primer trimestre 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia con información de la ENOE.

<sup>15</sup> Inmujeres. Brecha salarial en México. 2016.

<sup>16</sup> Ibid.

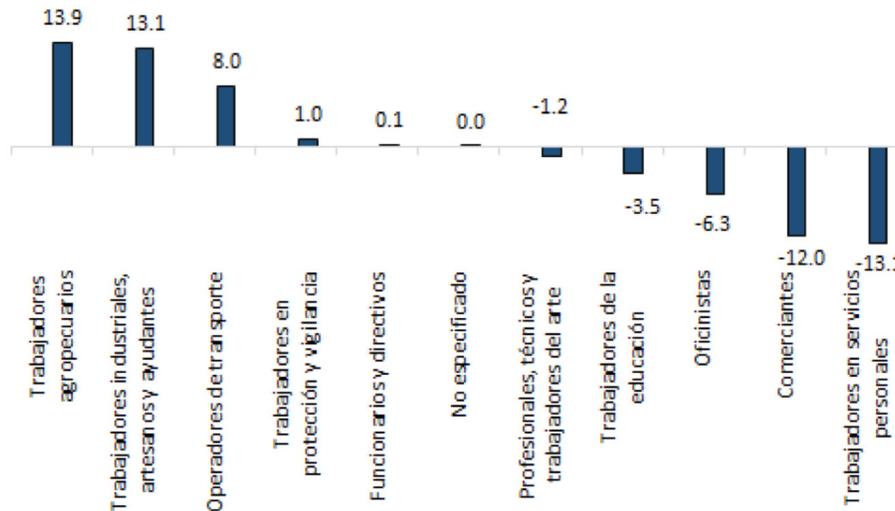
<sup>17</sup> McKinsey. One Aspiration. Two Realities. MX Women Matter. 2018.

<sup>18</sup> Esta categoría alberga ocupaciones como: secretariado y asistencia administrativa, servicios de belleza, servicios de embalsamamiento y deportes.

<sup>19</sup> Conductores de transporte terrestre con motor, supervisores de conductores de transporte y de maquinaria móvil, conductores de transporte aéreo, conductores de transporte marítimo, conductores de transporte en vías férreas, conductores de transporte terrestre con motor y conductores de maquinaria móvil.

## Brecha de género por tipo de ocupación

primer trimestre 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia con información de la ENOE.

Las ocupaciones en las que participa un mayor número de hombres que de mujeres y en las que existe una brecha de género más amplia son: 1) trabajadores agropecuarios (13.9 pp), 2) trabajadores industriales, artesanos y ayudantes (13.1 pp) y 3) prestadores de servicios de transporte (8 pp).

En contraste, las mujeres participan más que los hombres en las siguientes actividades: 1) trabajadoras en servicios personales, 2) comerciantes, 3) oficinistas y 4) trabajadoras de la educación.

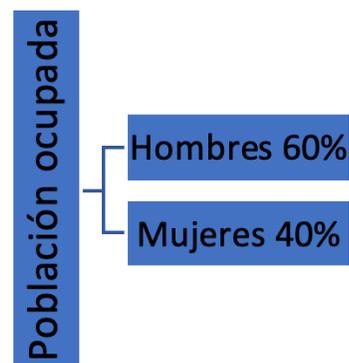
### Participación de las mujeres en los servicios de transporte

Para analizar la participación de las mujeres en el sector de prestación de servicios de transporte se revisó la información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), específicamente la encuesta nacional de ocupación (ENOE). Dentro de los datos públicos existe la categoría de prestadores de servicios de transporte y fue ésta la que se utilizó en este estudio, pues es la información oportuna y con mayor desagregación del sector disponible. Adicionalmente, para complementar la información se revisaron los datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y se encontró la categoría de prestadores de servicio de transporte de pasajeros. Es importante señalar que estas categorías no son comparables y no necesariamente los socios conductores de la aplicación Uber están considerados en ambas. Sin embargo, se utilizaron estos datos para hacer un acercamiento o aproximación de la actividad de prestador de servicios de transporte.

Hasta el primer trimestre de 2020, en México había 2.8 millones de personas dedicadas a la prestación de servicios de transporte. Esto representó 5% del total de la población ocupada.

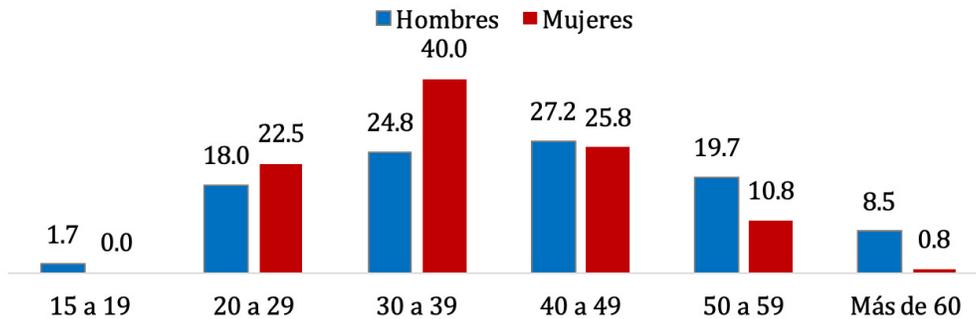
Del total de personas registradas con la ocupación de prestadores de servicios de transporte, 98% son hombres y 2% mujeres. Se puede observar que esta ocupación tiene la participación más baja de mujeres (0.2%), seguida por la ocupación de Trabajadores en protección y vigilancia.

### Porcentaje de los prestadores de servicios de transporte de 15 años y más por sexo



## Mujeres y hombres que prestan servicio de transporte mayores a 15 años por ocupación formal

primer trimestre de 2020 (%), rangos de edad



Fuente: Elaboración propia con información de la ENOE.

Del total de personas que se dedican a ser prestadores de servicios de transporte, 45% está en el sector formal, mientras que 55% se encuentra en el sector informal. En este rubro, en el sector formal, se ocupan 1.2 millones de hombres y 16 mil mujeres. Mientras que en el sector informal hay 1.5 millones de hombres y 27 mil mujeres. De las mujeres ocupadas como prestadoras de servicios de transporte, 63% está en el sector informal, mientras que en el caso de los hombres la cifra es de 55%. La ocupación en el mercado informal es mayor en el caso de las mujeres en comparación con los hombres, lo que implica una condición de escasa protección social.

Por rango de edad, 40% de las mujeres que se ocupan como prestadores de servicios de transporte tienen entre 30 y 39 años. A partir de ahí, la participación de las mujeres disminuye: en el rango de edad de 40 a 49 las mujeres tienen una participación de 25.8%, mientras que la cifra es de 10.8% en el rango de 50 a 59 y de 0.8% en el de más de 60.

En contraste, 27.2% de los hombres que son prestadores de servicios de transporte tiene entre 40 y 49 años; 24.8% tienen entre 30 y 39 años y 19.7% entre 50 y 59 años.

En lo que se refiere a la brecha en los ingresos de los prestadores de servicios de transporte por género, mientras los hombres que se dedican a esta ocupación perciben un ingreso mensual promedio de 8,224 pesos, el promedio para las mujeres en la misma ocupación es de 6,670. Una diferencia de 1,554 pesos que representa una brecha de -18.9%.

Asimismo, los hombres en el percentil 25 perciben, en promedio, ingresos mensuales de 5,160 pesos, mientras que para las mujeres en el mismo percentil los ingresos mensuales promedio son de 4,300 pesos. Una diferencia de 860 pesos, que representa una brecha de -16.7%. Lo mismo sucede en el percentil 75, donde los hombres perciben un sueldo mensual promedio de 9,500 pesos y las mujeres uno de 7,600, una di-

## Distribución del ingreso de los prestadores de servicio de transporte por género

ingreso mensual en pesos, primer trimestre de 2020



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

Nota: Se consideraron a las personas que reportaron un ingreso mayor a cero.

ferencia de 1,900 pesos, que significa una brecha de -20%. La brecha en los ingresos representa otra manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres.

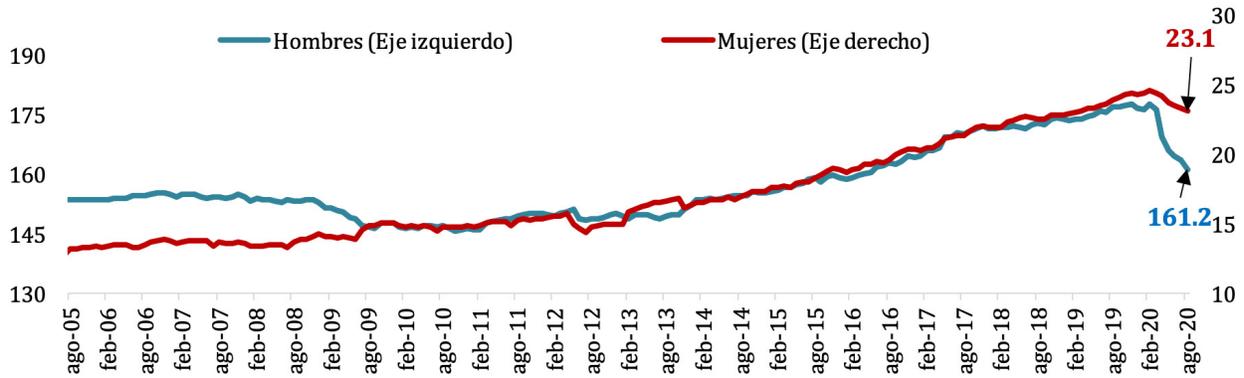
Al analizar los datos de los prestadores de servicio de transporte de pasajeros que están afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), se puede observar que la gran mayoría son hombres.

En promedio, en 2020, 88% de los prestadores de servicio de transporte de pasajeros fueron hombres (alrededor de 170 mil personas) y únicamente 12% fueron mujeres (24 mil personas).

El análisis presentado muestra que las mujeres en México tienen una participación menor que la de los hombres en el mercado laboral, situación que las coloca en una condición

### Afiliados al IMSS que prestan servicios de transporte de pasajeros

miles



Fuente: Elaboración propia con datos el IMSS.

de desventaja y vulnerabilidad, ya que afecta su autonomía y empoderamiento económico. Algunas de las razones por las que la potencialidad de la participación de las mujeres en el mercado laboral no es aprovechada es porque tienen obligaciones de trabajo no remunerado (doméstico y de cuidados), por sus propios límites y expectativas, por la falta de oportunidades laborales y porque se encuentran ocupadas en trabajos que se catalogan como de mujeres (servicios y cuidado).

Esto tiene repercusiones en el caso de los prestadores de servicios de transporte y el sector transporte de pasajeros, ocupaciones asociadas con lo masculino, donde la participación de las mujeres comparada con la de los hombres es notablemente baja. De igual manera, los datos públicos revelan que las mujeres ocupadas como prestadoras de servicios de transporte perciben menores ingresos que aquellos percibidos por los hombres, otro indicador de la desigualdad de género en el mercado laboral.

## CAPÍTULO 2.

# Explorando las brechas de género en el sector de la conducción

**E**l marco legal en México define a la igualdad de género como la situación en la que mujeres y hombres acceden con las mismas oportunidades a bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en lo social, económico, político, cultural y familiar.

Esta igualdad se sustenta en el hecho de que tanto mujeres como hombres son titulares de derechos y de ahí derivan las responsabilidades que tienen las instituciones públicas de garantizar el ejercicio efectivo de los mismos. Precisamente, las brechas de género miden las diferencias entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad.<sup>20</sup>

En el caso de México, como se presentó en el capítulo anterior, todavía existe una brecha de género considerable en cuanto a la participación de las mujeres en el mercado laboral. En el caso de los prestadores de servicios de transporte, los datos muestran que las mujeres que se ocupan en este sector lo hacen en condiciones menos favorables que los hombres, con salarios menores y con una mayor participación porcentual en la informalidad.

Como en casi todos los ámbitos, los roles de género también están presentes en el mercado laboral. La segregación laboral se sustenta en la división sexual del trabajo que asigna a los hombres roles de protección y acceso a la vida pública, mientras que a las mujeres se le destinan labores de cuidado y aquellas que se llevan a cabo en el ámbito privado. De manera preeminente, las mujeres se concentran en ocupaciones consideradas como femeninas y los hombres en las consideradas como masculinas. Así, los roles femeninos se asocian con tareas como la reproducción, crianza, cuidados y sustento emocional y se refieren sobre todo a lo doméstico. En contraste, los roles masculinos se asocian con el ámbito productivo, el sustento económico y se desarrollan en la esfera pública.<sup>21</sup>

Bajo esta premisa, las mujeres son “de la casa”, donde realizan actividades para el sustento de la familia y la sociedad, sin remuneración y con poco reconocimiento. En cambio, los hombres son “de la calle”, laboran en el mundo productivo, valorado socialmente y las actividades que realizan son remuneradas y de gran reconocimiento social. Estos roles impactan el sector de la conducción, un sector “de la calle”, es decir, que se ha valorado socialmente como un sector primordialmente masculino (significa laborar fuera de casa y no implica labores de cuidado).

<sup>20</sup> ASF. Evaluación de la Política de Igualdad de Género. 2017.

<sup>21</sup> Cazés Menache, Daniel y Largarde, Marcela. La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles, México, CONAPO-Comisión Nacional de la Mujer.

Los roles asignados a cada género se aprenden en la niñez, se acentúan en la adolescencia y son reforzados en la vida adulta. Se transmiten a través de la familia, la escuela y los mensajes de los medios de comunicación. De esta manera, se van dibujando los comportamientos y estados emocionales que se esperan de niñas y niños en las diferentes etapas y contextos de la vida. Esto impacta las expectativas laborales a futuro e inciden en los trabajos que las mujeres eligen.

Un estudio realizado en Sinaloa en el sector agrícola<sup>22</sup> muestra que desde la infancia a las niñas se les asignan tareas que tienen que ver con la delicadeza y el cuidado, mientras que los niños se destinan a tareas relacionadas con el espacio físico, como andar en bicicleta, tareas en las que se desarrollan la destreza y la puntería, entre otras habilidades. A las mujeres se les obliga a ocuparse con la familia, mientras que a los hombres se les permite decidir con quién trabajar y se les otorgan mayores libertades. Algunos autores señalan que la división sexual del trabajo provoca exclusión social, pues las mujeres se desempeñan, por lo general, en ocupaciones con menor estatus y condiciones de trabajo desfavorables.<sup>23</sup>

Varios estudios en Latinoamérica confirman que en sectores no tradicionales y caracterizados por su masculinización –como lo es el transporte–, las mujeres están infrarrepresentadas y, por el contrario, están sobrerrepresentadas en labores como el comercio, los servicios sociales y la industria manufacturera, sectores de baja productividad y de menores ingresos.<sup>24</sup>

Los estereotipos de género con los que son educadas las niñas, así como las expectativas que se tienen de ellas a largo plazo, afectan su participación en el sector del transporte, considerado históricamente como correspondiente a los hombres, excepto por cargos dedicados a la limpieza y la alimentación que se asocian a las mujeres.<sup>25</sup>

De acuerdo con *Women in Trucking*, uno de los mayores obstáculos para que las mujeres entren en la industria del transporte de carga por carretera, es la imagen, pues no tiene una orientación muy femenina.<sup>26</sup> Además de que la industria del transporte está regida por una cultura masculina dominante, no ha hecho mucho para invitar a las mujeres a unirse a ella. Los estereotipos predominantemente masculinos, la carga de cuidados que impiden a las mujeres ausentarse por largas jornadas, la falta de ingresos propios (y la capacidad de deci-

sión), así como la inseguridad en el transporte, son algunos elementos que generan una brecha en este sector.

Aunque los estereotipos de género han ido cambiando y son vencidos por muchas mujeres, aún están presentes. La ocupación de prestadores de servicios de transporte se considera como masculina por la alta participación de hombres (98% hombres versus 2% mujeres).

Hasta hace unas décadas, la conducción era tarea casi exclusiva de los hombres, hecho que cambió hace relativamente poco. No fue hasta las últimas décadas que las mujeres se incorporaron de forma masiva a la conducción<sup>27</sup> debido a la flexibilidad que permite esta ocupación y a la autonomía que han ganado, incluso para conducir un auto.

A pesar de que la literatura sobre las mujeres y la conducción es limitada, se han recapitulado algunos retos: los estereotipos de género, la carga de cuidados, la falta de autonomía para tener ingresos propios e incluso que las mujeres conducen hasta hace muy poco. Se requiere analizar con mayor profundidad los factores que generan dicha diferencia en esta ocupación, a fin de poder atender las causas y mejorar la inserción femenina, considerando las desigualdades entre mujeres y hombres para así incrementar su participación de forma inclusiva.

### Requisitos para ofrecer servicios de transporte con la aplicación Uber

Los requisitos para ofrecer servicios de transporte a través de la aplicación de Uber pueden variar según la ciudad de la que se trate, la normatividad correspondiente y de la categoría del servicio (UberX, Uber Black, Uber XL). Por ejemplo, según el estado puede variar el modelo del auto requerido, la marca del auto aceptada, entre otros.

En términos generales, para ofrecer servicios de transporte a través de la aplicación de Uber en México se requiere: 1) contar con identificación oficial con CURP, 2) tener una licencia de conducir vigente, 3) contar con la certificación de seguridad en los centros de atención Uber, que consiste en un examen psicométrico y una revisión de antecedentes automovilísticos y penales, 4) tener credenciales fiscales de facturación electrónica, 5) tarjeta de circulación vigente y 6) póliza de seguro vigente con cobertura amplia. Si se trata de personas extranjeras, Uber también requiere un documento migratorio vigente.

<sup>22</sup> UNAM, UAM, UANL, et. al. Roles de Género y Diversidad: Validación de una escala de varios con contextos culturales. 2015.

<sup>23</sup> Ibid.

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> BID. El porqué de la relación entre género y transporte. 2016.

<sup>26</sup> La orientación masculinizada en el transporte se refiere a los estereotipos construidos alrededor de esta industria: sólo los hombres pueden manejar, sólo ellos pueden enfrentar un accidente, sólo ellos saben de mecánica, etc.

<sup>27</sup> Universidad de Granada. Patrones de cambio en la conducción de las mujeres. 2009

A continuación, se analizan algunos de los requisitos más importantes para ofrecer servicios de transporte a través de la aplicación de Uber, con el fin de identificar si existen diferencias en el acceso para mujeres y hombres.

### Identificación oficial vigente

Uno de los primeros pasos para registrarse como conductor en la aplicación de Uber consiste en tener una identificación oficial vigente. La credencial para votar es la identificación oficial usada con más frecuencia en el país. Para identificar si existen diferencias entre mujeres y hombres en lo que se refiere a contar con la credencial para votar con fotografía, se revisó el número de personas que solicitaron su inscripción al padrón electoral en 2020 a nivel nacional y que contaban ya con dicha credencial vigente.

Al 9 de octubre de 2020, había 91.3 millones de ciudadanos registrados en esta situación, de los cuales 52% son mujeres y 48% son hombres.

Lo anterior indica que el acceso a este documento no presenta, en principio, diferencias importantes para las mujeres. La credencial para votar es un documento casi obligatorio para realizar cualquier trámite en el país, incluyendo, por ejemplo, ser beneficiario de un programa social. Las mujeres deben tramitarla, así como los hombres, sin importar las barreras que enfrenten.

### Credenciales fiscales de facturación electrónica

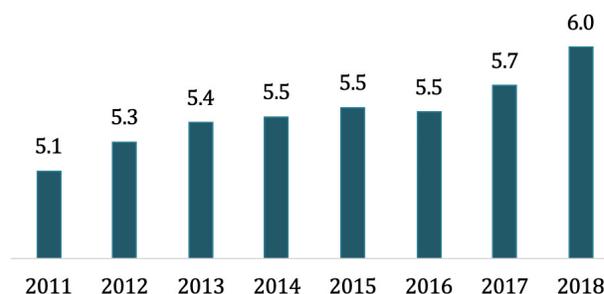
Los conductores de Uber deben emitir facturas de los viajes cuando los usuarios lo soliciten. Para ello es necesario que cuenten con credenciales fiscales que se obtienen en el Sistema de Administración Tributaria (SAT) y son la e.firma, firma autógrafa digital<sup>28</sup> y el Certificado de Sello Digital (CSD), documento electrónico con el cual la autoridad fiscal (SAT) garantiza la vinculación entre la identidad de un sujeto o entidad y su clave pública.

Aunque el SAT publica el número de contribuyentes con e.firma<sup>29</sup> los datos no se presentan desagregados por sexo. La Ley de Firma Electrónica Avanzada no requiere en la actualidad publicar esta información desagregada por sexo. Esta situación no permitió analizar si existen diferencias en la emisión del certificado de e.firma entre mujeres y hombres.

Lo mismo sucede con el padrón de contribuyentes activos. Aunque el SAT publica el número de ellos por sector econó-

### Contribuyentes activos en el sector transportes, correo y almacenamiento 2011-2018

millones de personas



Fuente: Padrón de contribuyentes activos.

Disponible en <https://datos.gob.mx/busca/dataset/padron-de-cont>

mico, por régimen, por tipo y por entidad federativa, la información no se presenta desagregada por sexo.

Si bien la Ley del SAT obliga a hacer pública la información de los contribuyentes por sector de actividad económica, por tamaño de contribuyente y por personas físicas y morales, entre otros, no se requiere la desagregación por sexo.

Debido a que las personas que se registran en el SAT lo hacen en su mayoría para ingresar a un trabajo dentro de la formalidad –ya que es un requisito indispensable–, podríamos aproximar que las brechas de género que se presentan en el mercado laboral formal podrían trasladarse y heredarse al número de mujeres que cuentan con e.firma. Sin embargo, es una hipótesis que se necesita verificar.

### Licencia de conducir

Uno de los requisitos fundamentales para conducir en el país y poder ser conductor con la app Uber es tener una licencia. El objetivo de este apartado es analizar si existen diferencias en el acceso a la licencia de conducir entre mujeres y hombres y corroborar si esto representa una barrera en el acceso a la conducción para ellas.

### Requisitos para obtener una licencia a nivel nacional

El acceso a una licencia para poder conducir un auto u operar- lo como medio de generación de ganancias no es homogéneo

<sup>28</sup> La e.firma es el conjunto de datos y caracteres que identifica a los contribuyentes al realizar trámites y servicios por internet en el SAT, así como en otras Dependencias, Entidades Federativas, Municipios y la iniciativa privada. La e.firma es única y es un archivo seguro y cifrado, que tiene la validez de una firma autógrafa.

<sup>29</sup> <https://datos.gob.mx/busca/dataset/factura-y-e-firma>

a nivel nacional. No existe un marco general sobre tránsito y control vehicular en el país, aun cuando se trata de un trámite con el mismo objetivo.

La posibilidad de obtener la licencia está condicionada principalmente al cumplimiento de requisitos definidos en las normas de tránsito y a que se efectúe el pago del derecho por este servicio que determinan las entidades federativas en su legislación fiscal y que oscila entre los 338<sup>30</sup> y 4,679 pesos<sup>31</sup> según el tipo de licencia y los años de vigencia.

Del análisis de la regulación de los trámites en las 32 demarcaciones territoriales se observó que las licencias son de tres tipos principalmente: automovilista, chofer y operador de transporte público. En ese mismo orden aumentan el número y el tipo de requisitos por cumplir, siendo el trámite más exhaustivo el de licencia de operador de transporte público.<sup>32</sup>

Las licencias con tarifas más accesibles son las de automovilista con costos que van de 330<sup>33</sup> a 1,483<sup>34</sup> pesos en las 32 demarcaciones territoriales del país. Los requisitos generales son: presentar identificación oficial, comprobar la mayoría de edad, acreditar nacionalidad mexicana y en caso de extranjeros autenticar legal estancia, además de la residencia en la entidad federativa y sus municipios por una temporalidad mínima. En 71% de las demarcaciones solicitan acreditar conocimiento de normas de tránsito y/o una prueba de manejo y en 56.2% presentar certificado médico con diferentes valoraciones y exhaustividad.

El acceso a la licencia de chofer y de operador de servicio público es más restrictivo, aumentando la brecha para las mujeres. Los costos mínimos de la expedición de licencia de chofer van de 417<sup>35</sup> a 1,748<sup>36</sup> y en el caso de la licencia de operador de servicio público los costos mínimos van de 430<sup>37</sup> a 2,119<sup>38</sup>. Los costos aumentan en mayor proporción porque en estos trámites se solicitan más requisitos y documentos comprobatorios.

El costo de las licencias puede ser más difícil de asumir para las mujeres, pues el ingreso laboral promedio en 2018<sup>39</sup> para

todos los rangos de edad en el país fue menor para ellas, como lo muestra la siguiente tabla.

### Ingreso por trabajo mensual real

Edad	Hombres	Mujeres
18 - 25	4,850	4,244
26 - 35	6,912	6,145
36 - 45	9,441	6,992
46 - 55	9,748	7,705
56 - 65	8,360	6,767
Más de 65	7,354	5,727

Fuente: ENIGH 2018.

Al analizar el número de días de trabajo necesarios para poder pagar el trámite de una licencia para conducir, mujeres de todas las edades tendrían que trabajar, en promedio, más tiempo que un hombre para poder hacer el pago<sup>40</sup>. A ello se suma que no todas tienen autonomía sobre sus ingresos, por lo que no pueden disponer de ellos aun cuando laboren el número de días necesarios.

### Números de días que se necesitan trabajar para pagar la licencia

Edad	Hombres	Mujeres
18 - 25	2.1	2.4
26 - 35	1.4	1.6
36 - 45	1.1	1.4
46 - 55	1.0	1.3
56 - 65	1.2	1.5
Más de 65	1.4	1.7

Fuente: ENIGH 2018.

<sup>30</sup> Licencia de servicio particular tipo C automovilista, expedida por Tlaxcala con una vigencia de dos años.

<sup>31</sup> Licencia de chofer de servicio público, expedida por Michoacán con una vigencia de nueve años.

<sup>32</sup> Las vigencias de las licencias van de 1 a 10 años en las 30 demarcaciones que tienen temporalidad limitada; actualmente sólo se expiden licencias permanentes en Baja California y Oaxaca.

<sup>33</sup> Si consideramos los costos mínimos y la vigencia para estimar el costo mínimo que paga una persona por cada año de licencia se puede observar que, en promedio y a nivel nacional una persona paga 328.77 por cada año de vigencia de una licencia de automovilista. Por su lado, y como extremos del espectro, en Campeche paga 145 pesos y en San Luis Potosí 698.52.

<sup>34</sup> Tlaxcala, con dos años de vigencia.

<sup>35</sup> Veracruz, tres años de vigencia.

<sup>36</sup> Chihuahua, un año de vigencia.

<sup>37</sup> Baja California Sur, 3 años de vigencia.

<sup>38</sup> Quintana Roo, 1 año de vigencia.

<sup>39</sup> Cifras de 2018 en precios de 2020.

<sup>40</sup> Se utilizó el costo nacional promedio para obtener una licencia de conducir.

## Trámites para obtener la licencia en México que pueden aumentar la brecha de género

Además de los costos económicos, hay factores de los trámites para obtener una licencia que pueden exacerbar la brecha de género. Aquí se presentan algunos de ellos.

### Los costos de tiempo

El trámite para obtener la licencia de conducir por primera vez es presencial en 100% de los casos. Aunque es posible hacer las citas y realizar el pago por internet y en el caso de Colima hacer el examen teórico por el mismo medio, en todas las demarcaciones es necesario asistir a las oficinas correspondientes para obtener la licencia.

Sólo Puebla, Nuevo León y Oaxaca cuentan con un trámite digital, pero únicamente para reposición, duplicado y renovación.

En ocasiones el trámite para obtener la licencia incluye hasta tres ventanillas estatales y municipales para obtener autorizaciones o documentos comprobatorios, con un aumento considerable en el tiempo del trámite. Por ejemplo, en Sonora la licencia impresa se tramita ante la Secretaría de Hacienda, el examen de manejo se aprueba ante la autoridad municipal y si la licencia es de chofer, además debe llevar sello y la firma de la Delegación de Transporte correspondiente.

Los costos de tiempo de los trámites presenciales y con traslados entre múltiples ventanillas, son más altos para las mujeres, ya que debido a la excesiva carga de cuidados que recae en ellas se vuelven barreras para el acceso a una licencia y a la participación activa en el sector de movilidad.

### Licencias de antigüedad

En seis demarcaciones se exige contar con licencias de antigüedad de entre dos y cinco años como automovilista o chofer para poder obtener las licencias chofer o de chofer de servicio público, respectivamente. También, por ejemplo, en Nayarit uno de los requisitos para ob-

tener la licencia de chofer de servicio público es acreditar conocimiento elemental en mecánica de vehículos automotores.

### Cursos de manejo y reglas de tránsito

La falta de cursos de manejo y sobre las reglas de tránsito a nivel nacional puede ser una barrera para aprender a conducir para las mujeres pues ellas tienden a estar menos involucradas en asuntos de la conducción que los hombres, debido, entre otras cosas, a estereotipos de género que aún continúan vigentes. Muchas mujeres todavía deben pedir permiso a sus padres o parejas para conducir y, en algunos casos, el permiso puede ser negado, pues la conducción da autonomía a las mujeres y eso no es aceptado en todos los hogares.

Sólo en dos estados del país se otorgan cursos de manejo y de reglas de tránsito gratuitos aun cuando en 10 solicitan como requisito obligatorio acreditar la asistencia a tales capacitaciones, sin considerar que la capacitación pública es parte de los servicios básicos y sociales necesarios para incrementar la autonomía de las mujeres y promover la igualdad de género. En Aguascalientes la Secretaría de Seguridad Pública imparte un curso gratuito de tres horas previo al examen práctico y en Campeche es de dos horas. En cambio, en Chihuahua es obligatorio y con costo y, en caso de menores, deben asistir con sus padres a las "Pláticas de jóvenes responsables".

### Otros documentos requeridos

Algunos documentos que se requieren para tramitar la licencia pueden dificultar su obtención, especialmente para las mujeres debido a las cargas de trabajo en el hogar y los cuidados. También debido a que muchas de ellas laboran en la informalidad. En Tamaulipas, por ejemplo, se exige presentar RFC con homoclave en todos los trámites, lo que implica estar dado de alta ante instituciones fiscales. Por su parte, en Querétaro se exige presentar certificado o constancia de no antecedentes penales vigente.

## Información sobre las licencias a nivel nacional

Debido a que la licencia es un trámite estatal, analizamos la información disponible en la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT). Pudimos identificar que 23 entidades federativas reportan información mínima o ningún tipo de información sobre las licencias de conducir otorgadas (Ver Anexo), a pesar de que es una obligación establecida en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP). Por el contrario, nueve estados sí transparentan esta información, aunque ninguno de ellos la desagrega por sexo, puesto que la LFTAIP no lo requiere. Esto representa un área de oportunidad enorme, pues el primer paso para saber si la obtención de una licencia de conducir es una barrera de entrada al mercado de los servicios de transporte, es conocer la proporción de mujeres y hombres que cuentan con este permiso.

Los datos más relevantes que reportan las entidades federativas más avanzadas en información pública sobre las licencias de conducir son: el nombre del titular, la vigencia y el tipo de licencia. Sin embargo, estos datos no permiten caracterizar el sexo del conductor, condición necesaria para promover políticas laborales más inclusivas.

En este sentido, un sólo estado, Sinaloa, reporta la Clave Única de Registro de Población (CURP) de los conductores, con lo cual fue posible conocer el sexo y la edad de las personas que tramitan una licencia para conducir. En el Anexo se muestra la cantidad y calidad de información que publica cada entidad federativa sobre las licencias de conducir.

### Caso de estudio: Sinaloa

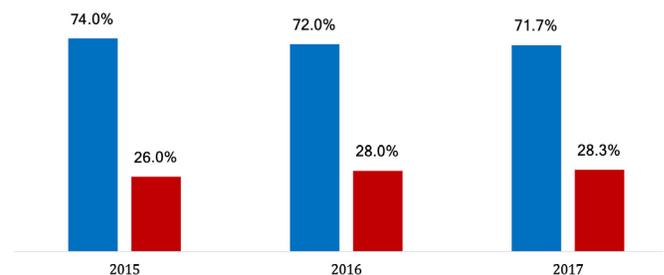
El análisis de las licencias de conducir otorgadas en Sinaloa entre 2015 y 2017 permitió conocer las características de las personas que conducen y que, por lo tanto, tienen mayores posibilidades de insertarse en el mercado de los servicios de transporte.

De acuerdo con la última Encuesta Intercensal del INEGI, en 2015 Sinaloa tenía 2,966,321 habitantes, de los cuales 50.6% eran mujeres y 49.4% hombres. Para el Censo de Población y Vivienda del 2020 se estima que la población de la entidad haya alcanzado los 3 millones de habitantes.<sup>41</sup> De acuerdo con el portal de Uber, Culiacán, los Mochis y Mazatlán, las tres ciudades más importantes de Sinaloa, tienen cobertura de la aplicación.

En Sinaloa, la Dirección de Vialidad y Transportes de la Secretaría General de Gobierno es la encargada de emitir las licencias de conducir. De acuerdo con los registros de esta dependencia, entre 2015 y 2017 se autorizaron 558,901 licencias. No obstante, para hacer el análisis sobre el perfil de los conductores se desestimaron 2,221 registros, porque la información de la CURP no permitía asignar el sexo de la persona.<sup>42</sup> De las 556,680 licencias analizadas, 71.8% (399,730) fueron otorgadas a hombres y 28.2% (156,950) a mujeres. Si analizamos la información por años se puede observar que esta proporción se mantiene estable, aunque las licencias otorgadas a mujeres tuvieron un ligero aumento entre 2015 y 2017.

Lo anterior significa que por cada tres mujeres existían siete hombres con permiso de conducir, a pesar de que en el estado existe un número equivalente de mujeres y hombres. Estas cifras señalan una brecha en el acceso a conducir.

### Porcentaje de licencias otorgadas en Sinaloa sexo, 2015-2017



Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría General de Gobierno del estado de Sinaloa.

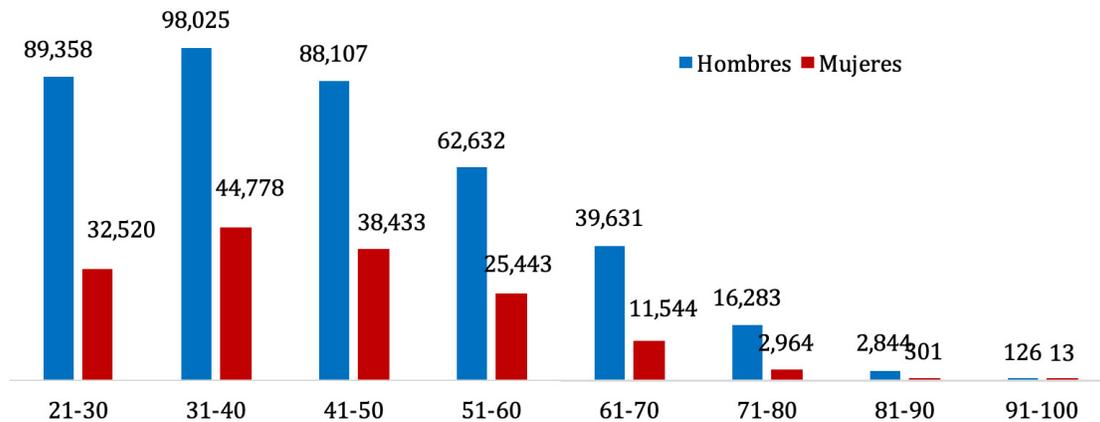
Ahora bien, si analizamos la información de las licencias de conducir por grupos de edad, encontramos que la mayoría de los conductores, tanto mujeres como hombres, tienen entre 31 y 40 años de edad. En el caso de las mujeres, el segundo grupo más numeroso es aquel que posee entre 41 y 50 años, seguido de las conductoras con una edad que oscila entre los 21 y 30 años. Esta distribución puede tener dos explicaciones. Por un lado, a partir de los 25 años algunas mujeres tienen mayor independencia económica, lo que les ofrece la posibilidad de adquirir un auto propio y, de esta forma, resulta necesario que tramiten su licencia de conducir.

<sup>41</sup> Disponible en <https://adnportal.mx/esperan-casi-3-millones-de-habitantes-en-sinaloa-en-el-censo-2020-inegi/>

<sup>42</sup> Del universo de 558,901 se desestimaron 2,221 registros porque la información de la CURP no permitía asignar el sexo de la persona debido a errores en la captura, falta o exceso de dígitos. Esta pérdida de registros inmutables no afecta al análisis, pues sólo representa 0.39% del total de los registros y diversos estudios señalan que la pérdida máxima permitida en estudios no longitudinales debe ser menor a 10% de las observaciones. En este caso, la pérdida de datos por errores de captura representa menos de medio punto porcentual.

## Número de licencias de conducir en Sinaloa

por grupo de edad y sexo, 2015-2017



Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría General de Gobierno del estado de Sinaloa.

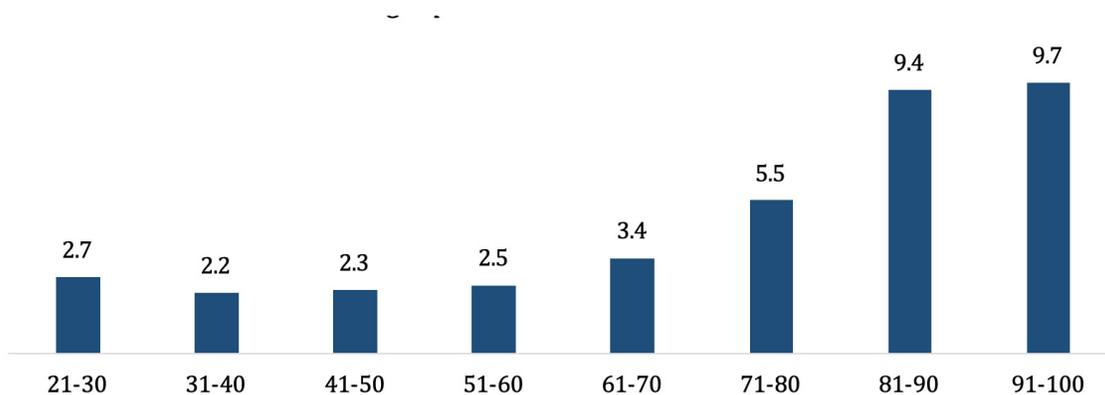
Por otro lado, en México, el grupo de mujeres con la tasa de fecundidad más alta es el que tiene entre 20 y 24 años de edad.<sup>43</sup> Las mujeres que forman una familia y, por lo tanto, cuidan a sus hijos en sus primeros años de vida tienen menor disponibilidad para trabajar. Esta afirmación es soportada por datos de la ENUT 2020, que muestra que las mujeres de entre 20 y 29 años son las que destinan un mayor número de horas al cuidado de menores de 0 a 14 años. Por el contrario, a partir de los 30 años, cuando sus hijos están en edad escolar y los requerimientos de ingresos aumentan, las mujeres buscan insertarse en el mercado laboral, en su mayoría en condiciones de flexibilidad laboral. En este sentido, obtener una licencia de conducir les proporciona mayor movilidad, incluso les abre la posibilidad de insertarse a esquemas de trabajo flexible para

compaginar sus labores de cuidado con la generación de los ingresos adicionales que se requieren.

Otro hallazgo interesante es que la brecha en el acceso a conducir entre mujeres y hombres aumenta con la edad. Por ejemplo, por cada mujer de entre 31 y 40 años de edad que solicitó una licencia de conducir, dos hombres del mismo rango de edad también realizaron el trámite. Por el contrario, por cada mujer mayor de 91 años que tramitó una licencia de conducir, 10 hombres de la misma edad solicitaron este permiso. Lo anterior sugiere que las mujeres más jóvenes están participando en mayor medida en sectores tradicionalmente dominados por los hombres. Esto puede deberse a un cambio generacional: estamos frente a una generación de mujeres con mayor autonomía.

## Número de hombres conductores por cada mujer conductora en Sinaloa

grupo de edad, 2015-2017



Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría General de Gobierno del estado de Sinaloa.

<sup>43</sup> Disponible en <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/las-madres-en-cifras>

## Otras brechas en el acceso a conducir

Además de estereotipos de género, las barreras económicas para acceder a una licencia de conducir y los trámites y requisitos que solicitan algunas entidades federativas para obtener el permiso, existen otros factores que pueden acentuar las desigualdades, como la imposibilidad de las mujeres de tener un vehículo propio o la adquisición tardía (o nulo desarrollo) de habilidades para conducir.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF), de los mexicanos de entre 17 y 80 años que tenían como activo un automóvil, camioneta, camión, tráiler o moto, 37.9% eran mujeres y 61.8% hombres. Incluso, según esta misma encuesta, en 2018, 7,810,695 personas en este mismo rango de edad tenían un seguro de auto, de las cuales 39% eran mujeres y 61% hombres. Ambas cifras confirman que, por cada seis hombres propietarios de un vehículo existen sólo cuatro mujeres, aproximadamente. Estas cifras explican, a su vez, que de las 7,810,695 personas de entre 18 y 70 años que tenían un seguro de auto en 2018, 39% eran mujeres y 61% hombres. Recordemos que los vehículos registrados en la aplicación de Uber deben tener un seguro con cobertura amplia, y Uber proporciona a los usuarios de la aplicación (socios-conductores y pasajeros) una cobertura de seguro sin costo adicional para el periodo en que se está conectado a la aplicación.

Existen muchas variables que dificultan el que las mujeres adquieran un vehículo propio, como la dependencia económica del cónyuge, los bajos ingresos o el menor acceso a créditos por la situación de informalidad en la que laboran. Respecto a esto último, la ENIF señala que en México 45.6% de las mujeres de entre 18 y 70 años no puede acceder a un crédito, formal o informal, comparado con 40% de los hombres. Incluso, de las 12,123,718 mujeres de entre 18 y 70 años con créditos formales, sólo 4% tenía un crédito automotriz. Al analizar el principal destino del gasto de créditos informales de mujeres y hombres, se observan desembolsos asociados a vehículos (entre otros) en el caso de los hombres, mientras que para las mujeres se observa que en México los pagos se destinan en su mayoría para cubrir gastos de alimentación y personales, de vestido o servicios básicos.<sup>44</sup> Esto se

debe a que los hombres emplean sus ingresos para generar mayores ingresos, mientras que las mujeres los invierten en labores de cuidado de la familia.

Por otro lado, una encuesta realizada por la Universidad Iberoamericana en la Ciudad de México (2012)<sup>45</sup> encontró que existen diferencias de género sobre quién enseñó a manejar a la persona y la edad en la que aprendió. Para la mayoría de los consultados<sup>46</sup> (34.5%) fue el padre quien les enseñó a conducir (18% en el caso de los hombres y 16.5% en el de las mujeres). Sin embargo, en segundo lugar, los hombres encuestados dijeron que aprendieron solos (10.5%), mientras que a las mujeres les enseñó su pareja (13%), lo que refiere a la edad tardía en que las mujeres acceden a la conducción. En cuanto a la edad, la mitad de la muestra (50.5%) aprendió entre los 8 y 17 años de edad, mientras que 42.5% entre los 18 y 29 años. Sin embargo, fueron 73 hombres frente a 28 mujeres quienes señalaron haber aprendido entre los 8 y 17 años. Por el contrario, 61 mujeres ante 24 hombres respondieron haber aprendido entre los 18 y 29 años. Aunque la muestra fue pequeña (200 encuestas en la Ciudad de México), el estudio señala indicios de que las mujeres aprenden a manejar a mayor edad que los hombres y aunque en ambos géneros el padre es el principal instructor, en el caso de las mujeres, su pareja también juega un papel importante en que adquieran habilidades para conducir, lo que se correlaciona con la edad más avanzada en el aprendizaje. El que sea la pareja quien enseña a conducir también limita la autonomía de las mujeres porque las pone en situación de dependencia emocional ya que deben tener su "permiso" para aprender a conducir. Programas públicos destinados a enseñar a conducir a las mujeres pueden atajar esta condicionante.

Todas las variables descritas confirman que existen barreras estructurales y de estereotipos para el acceso de las mujeres a la prestación de servicios de movilidad: las dificultades de acceso a una licencia de conducir y los trámites que implica, la imposibilidad de tener un vehículo propio, así como el aprender a conducir a una edad más tardía que sus contrapartes masculinas. En este sentido, los programas públicos y privados dirigidos a fomentar la participación de las mujeres en este ámbito deben atender estas desigualdades.

<sup>44</sup> CEPAL, Naciones Unidas. "La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes". XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Santiago, 27 a 31 de enero 2020. p. 72.

<sup>45</sup> *Iberoforum*. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana. 2012.

<sup>46</sup> El tamaño de la muestra fue de 200 personas, 50% hombres y 50% mujeres y 20% de cada grupo de edad: de 18 a 29 años, de 30 a 39, de 40 a 49, de 50 a 59 y de 60 y más años. En cuanto al nivel de ingreso, 84% de la muestra dijo que medio, mientras 7.5% dijo que alto y 8.5% bajo. Respecto a la escolaridad, 1.5% contaba con primaria, 5% con secundaria, 32 con bachillerato y 61.5% con estudios universitarios.

## CAPÍTULO 3.

# Resultados de la encuesta aplicada a socias y socios conductores que ofrecen sus servicios de transporte en la aplicación de Uber

**E**n este capítulo se analizan los resultados de una encuesta aplicada por Uber a sus socias y socios conductores, con el objetivo de conocer la realidad que enfrentan, especialmente en lo que concierne a las mujeres que manejan con la aplicación de Uber.

A través de esta encuesta se recabó información cuantitativa y cualitativa sobre la opinión y satisfacción de las y los socios conductores sobre su experiencia utilizando la aplicación de Uber. Asimismo, la encuesta permitió determinar qué factores explican de mejor manera las barreras o incentivos que tienen las personas, en particular las mujeres, para elegir o no conducir y generar ganancias a través de la aplicación.

El levantamiento de la encuesta se llevó a cabo en 47 ciudades del país durante la semana del 5 al 12 de octubre de 2020.

Los cuestionarios fueron respondidos por tres tipos de socios conductores: 1) las y los socios conductores que hicieron viajes recientes, 2) las y los socios conductores y conductoras que dejaron de usar la aplicación y 3) las y los socios conductores que empezaron el registro, pero no lo concluyeron, o lo concluyeron, pero no han hecho su primer viaje.

A continuación, se presenta un análisis para los tres tipos de socias y socios conductores encuestados, el cual se divide en cuatro secciones que corresponden a las temáticas abordadas en la encuesta: 1) contexto socioeconómico; 2) empleo y ganancias; 3) experiencia usando la aplicación Uber y 4) determinantes del uso de la aplicación Uber.

## 1. Socios conductores y conductoras con viajes recientes

### Contexto socioeconómico

A nivel nacional se encuestaron 2,633 socios conductores y conductoras que realizaron viajes recientes. En este grupo, la gran mayoría de los conductores son hombres, su proporción asciende a 77.08%, mientras que 22.53% son mujeres. Un porcentaje reducido de socios conductores (0.39%) "se definieron con otras categorías".

Las diferencias de género más pronunciadas se presentan en Irapuato, Villahermosa y Durango.<sup>47</sup>

La mayor parte de las personas encuestadas reside en la Ciudad de México (1,006), seguido de Guadalajara (182), Monterrey (198), Tijuana (137) y Puebla (115).<sup>48</sup>

<sup>47</sup> Cabe decir que en varias ciudades en donde se aplicó la encuesta, solamente se obtuvo respuesta de uno o dos socios conductores, siendo éstos en su mayoría hombres.

<sup>48</sup> Algunos socios conductores con viajes recientes mencionaron ser procedentes de países como Argentina (una mujer); Brasil (una mujer); Colombia (una mujer, un hombre); República Dominicana (un hombre); Venezuela (una mujer, tres hombres).

Cancún fue la única ciudad con un mayor número de mujeres encuestadas que hombres. En otras ciudades como Torreón, Guaymas y Ciudad Victoria, el número de encuestados hombres fue igual al de las mujeres. Los datos reflejan que, a pesar de que ser socio conductor o conductora con la aplicación Uber tiene ventajas competitivas para las mujeres, sobre todo por la flexibilidad de horarios y manejo del tiempo, sigue siendo una actividad realizada principalmente por hombres.

## Edad

La mayoría de las y los socios conductores encuestados se encuentran entre los 40 y 49 años de edad; 52% de las mujeres se encuentra en este rango de edad. El segundo rango más importante es el de 25 a 29 años y el menos importante es el de más de 60 años. Los datos sugieren que a las y los jóvenes de 18 y 24 años de edad no les es tan atractivo ser socio conductor de la aplicación de Uber<sup>49</sup>.

## Escolaridad y discapacidad

La mayoría de las personas encuestadas tiene preparatoria completa o estudios profesionales. Esto refleja que las personas con alto grado de escolaridad encuentran una opción de generación de ganancias en este sector, ya sea para complementar sus ingresos o como fuente principal, lo cual se acentúa en el caso de las mujeres, pues 50% de ellas cuenta con algún grado profesional. También se encuentra que sólo 2.87% de las y los encuestados tiene alguna discapacidad, siendo ligeramente más alto el porcentaje de mujeres (2.89%).

## Vivienda

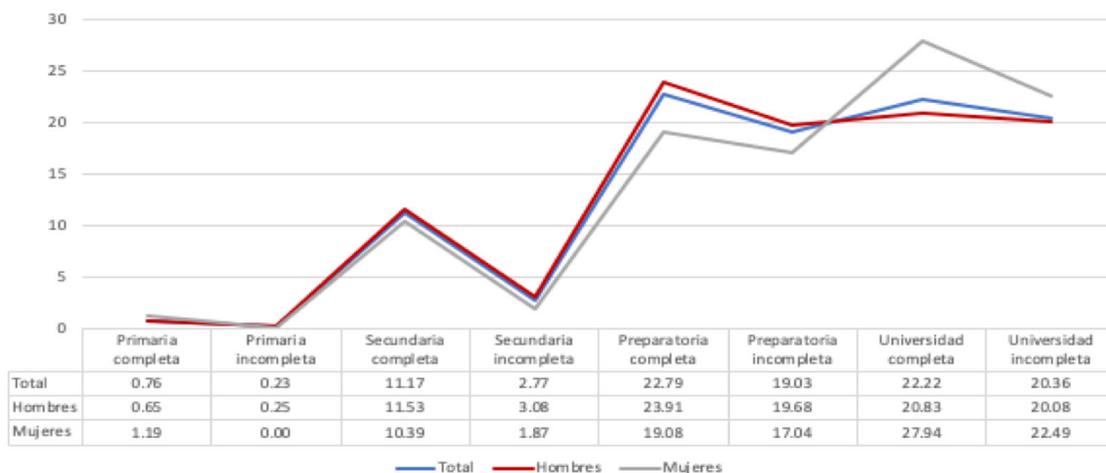
De acuerdo a la composición del hogar, los resultados muestran que hay una clara predominancia de personas encuestadas que viven en hogares de 2 a 5 miembros (86.12%) y con hijos (81.93%). La mayoría tiene entre 1 y 3 hijos (71.05%). Al diferenciar entre mujeres y hombres, destaca que son más los hombres encuestados con descendencia (86.49%) que las mujeres (75.83%).

Otra clara diferencia, que refleja la brecha que existe entre las mujeres y hombres encuestados, tienen que ver con la tenencia de la vivienda. Es decir, se observa una desproporción entre mujeres y hombres que son propietarios de su vivienda, ya que 60.29% de los hombres encuestados son propietarios de su vivienda mientras que el porcentaje para las mujeres es de 54.72%. En contraste, es mayor el porcentaje de mujeres que habitan una vivienda rentada, 35.68% contra 30.85% de los hombres. Así, es claro que las mujeres tienen menor acceso a vivienda propia y a tenencia de la tierra.<sup>50</sup>

## Crédito

Por otro lado, es interesante anotar que el porcentaje de personas conductoras encuestadas que cuentan con una tarjeta de crédito es muy bajo (5%). Este porcentaje es ligeramente mayor en el caso de las mujeres. Esta tendencia cambia al preguntar por la tenencia de cuenta bancaria como titular, pues el 82% de las personas encuestadas mencionó contar con una, siendo las mujeres las que registran el mayor porcentaje respecto a los hombres.

## Distribución porcentual de las y los socios conductores por nivel educativo y género (%)



<sup>49</sup> Es necesario tomar los datos de la edad con cautela, debido a que durante el levantamiento de la encuesta se omitió incluir un rango de edad de 29 a 39 años.

<sup>50</sup> Según el INEGI, tan sólo 35% de las personas que son dueñas de una vivienda son mujeres, lo que se debe a las brechas económicas y laborales que enfrentan: informalidad de ingresos y bajos salarios son las principales causas de la falta de acceso al crédito de vivienda (<https://elceo.com/bienes-raices/menos-mujeres-son-propietarias-de-una-vivienda-estas-son-las-razones/>). Incluso, muchas mujeres se quedan pagando las mensualidades de la vivienda por abandono de sus parejas ya sea por divorcio o viudez, pero no cuentan con el título de propiedad de estas ([http://www.economia.unam.mx/cedrus/descargas/06\\_Eje%206\\_Vivienda\\_Genero.pdf](http://www.economia.unam.mx/cedrus/descargas/06_Eje%206_Vivienda_Genero.pdf)).

Bancarización	Total %	Hombres %	Mujeres %
Tarjeta de crédito	5.09	5.41	6.84
Cuenta bancaria y asociado	7.26	9.14	4.94
Cuenta bancaria y titular	82.26	85.45	88.21

## Empleo y ganancias

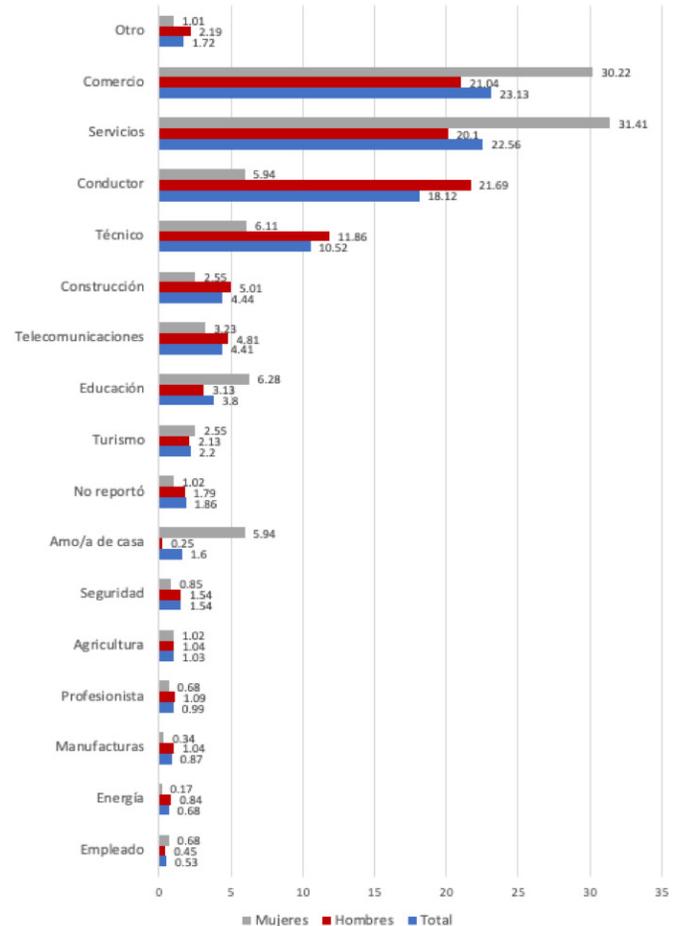
### Actividad económica que realizaba la persona encuestada antes de ser socio conductor(a) en la aplicación de Uber

La mayoría de las personas encuestadas realizaban una actividad económica antes de registrarse para conducir a través de la aplicación de Uber. La mayoría eran empleadas (68.87%), en segundo lugar, se encuentran los independientes (21.8%) y, en tercero, las personas emprendedoras (5.59%). Al distinguir por género se observa el mismo patrón.

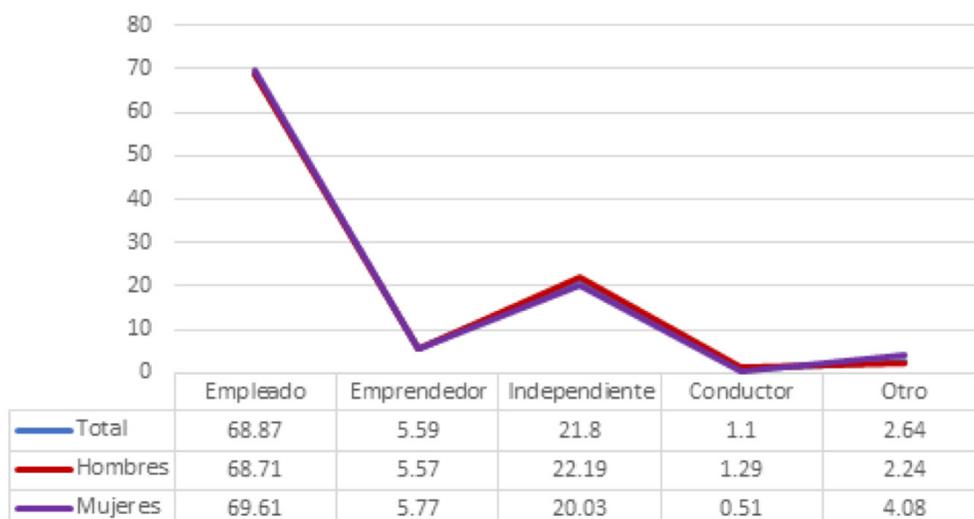
La mayoría de las mujeres encuestadas desarrollaba alguna actividad económica antes de ser socia conductora, ya sea como empleada, como independiente o emprendedora.

Por sector, antes de registrarse como socio conductor(a) en la aplicación de Uber, la mayoría de las personas se ocupaba en el comercio, los servicios y la conducción. Es interesante observar la distribución de actividades por sector de acuerdo al género. Los sectores predominantes en los que se ocupaban las mujeres antes de comenzar a conducir a través de la aplicación de Uber eran el comercio y los servicios (30% y 31%, respectivamente), aunque para otras sus actividades eran como ama de casa (5.94%) y en el sector

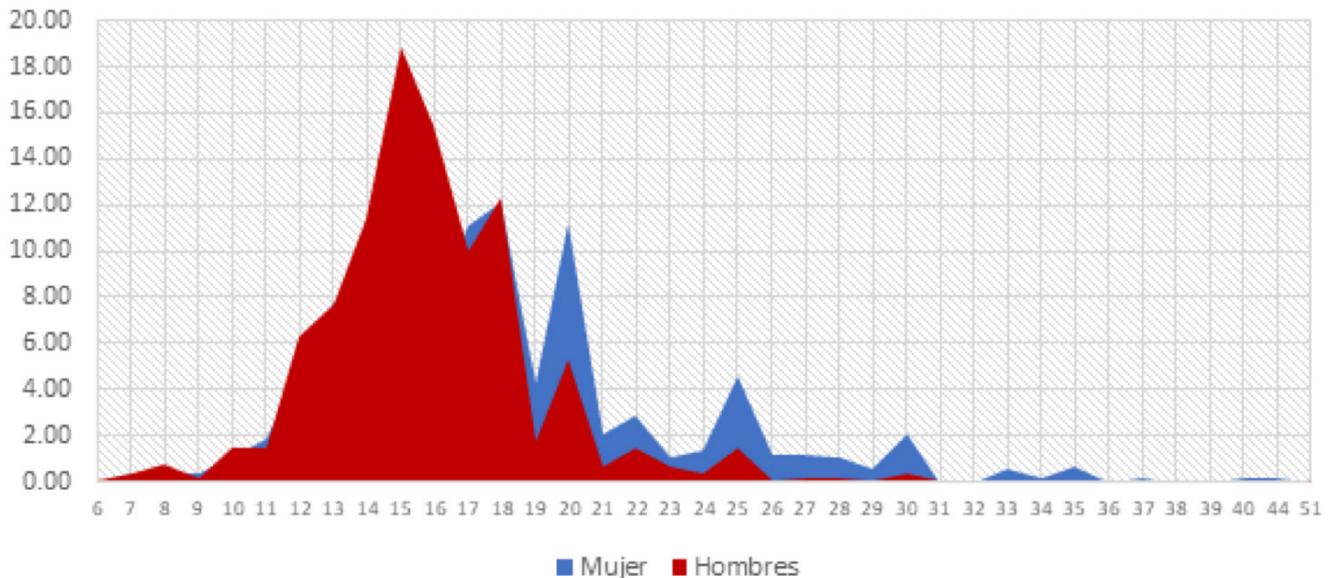
### Distribución porcentual del sector de actividad antes de ofrecer servicios de transporte a través de la aplicación de Uber por género (%)



### Distribución porcentual de actividades que realizaban mujeres y hombres antes de ser socios(as) conductores de la aplicación de Uber (%)



## Edad en la que mujeres y hombres aprenden a manejar



educativo (6.28%). Para los hombres destaca que 21.69% ya era conductor antes de registrarse en la aplicación de Uber (el porcentaje de mujeres es sólo de 5.54% para esta actividad), así como también en los sectores de comercio (21,04%) y servicios (20.1%).

### Conducción y experiencia con la aplicación de Uber

Se observa que la conducción es un sector de ocupación predominantemente masculino. Esto puede deberse a múltiples factores entre los cuales se encuentran la edad de comenzar a manejar o el entorno familiar, de amigos o conocidos que se relacionan con dicho sector. De acuerdo con los datos de la encuesta de Uber, las mujeres aprenden a manejar en promedio a los 18 años, mientras que los hombres empiezan antes, a los 16. En la siguiente gráfica se observa que la mayoría de las mujeres aprenden a manejar entre los 20 y 35 años, mientras que los hombres empiezan antes.

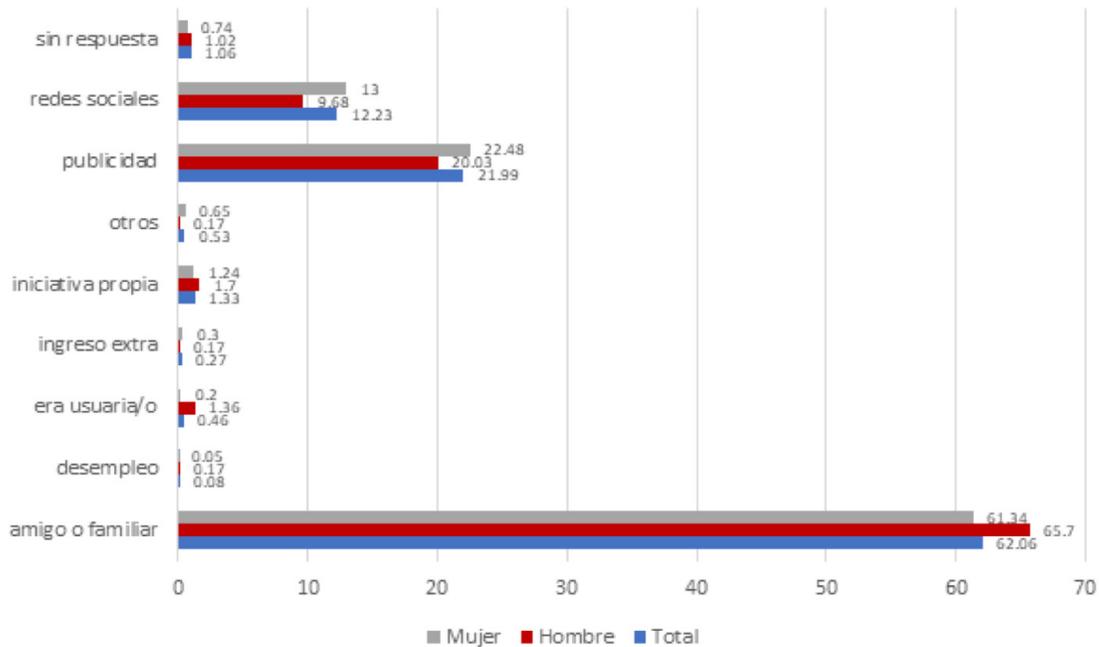
En cuanto al entorno como factor para ser socio conductor en la aplicación de Uber, un alto porcentaje de las personas encuestadas dijo tener familiares o amigos cercanos a este sector, sobre todo en el caso de las mujeres, la familia o amigos conductores profesionales son un elemento importante. Sin embargo, el gusto por la conducción es el principal factor de contexto social y familiaridad con el mundo de la conducción para conducir a través de la aplicación de Uber, tanto para hombres como mujeres encuestadas.

### Familiaridad con el mundo de la conducción

Motivo	Total %	Hombres %	Mujeres %
Siempre me gustaron los autos	60.65	64.02	49.41
No tenía a nadie cercano que manejara	13.52	12.31	18.00
Tengo familiares conductores profesionales	9.15	8.83	10.70
Tengo amigos conductores profesionales	6.65	5.96	9.17
Tengo familiares mecánicos	4.22	3.62	6.28
Tengo amigos mecánicos	2.62	2.93	1.53
Sin respuesta	2.05	1.89	1.53
Tengo amigas conductoras profesionales	1.10	0.40	3.40
Tengo amigas mecánicas	0.04	0.05	0.00

La principal forma de registrarse en la aplicación de Uber es a través de amigos, amigas o familiares (62%), en segundo lugar, se encuentra la publicidad (21.9%) y, en tercero, las redes sociales (12.23%). Para las mujeres estos últimos medios juegan un papel importante.

### Distribución porcentual de la manera en que se llegó a la app de Uber por género

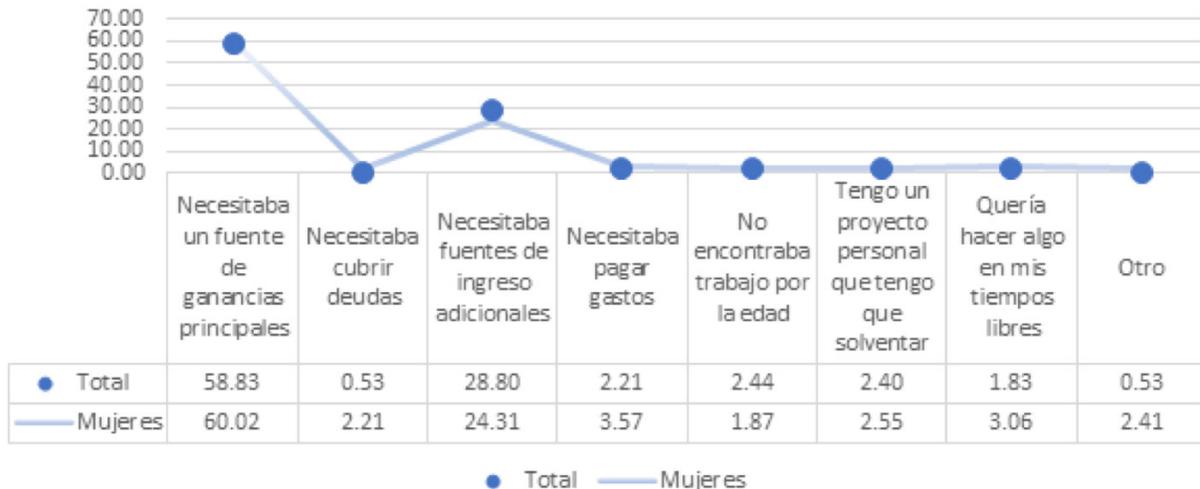


En lo que se refiere a la actividad económica, la razón principal por la que las personas entrevistadas iniciaron a conducir como socios conductores con la aplicación de Uber tiene que ver con la generación de ganancias. Uber representa para la mayoría de las personas conductoras una opción viable para generar sus ingresos principales, y, para otro porcentaje también muy representativo, es la vía para generar ingresos adicionales. Asimismo, pagar gastos y solventar proyectos personales también representan un motivo para

registrarse como socio conductor(a). Es importante mencionar que ser socio conductor(a) de la aplicación de Uber, es una opción interesante para aquellas personas adultas mayores que, por la edad, encuentran difícil insertarse en el mercado laboral.

Por su parte, sólo un porcentaje relativamente bajo de las personas encuestadas mencionó estar cursando algún tipo de estudio (15.63% de los hombres y 16.27% de las mujeres).

### Razón principal por la que empezaron a ofrecer sus servicios de transporte a través de la aplicación de Uber

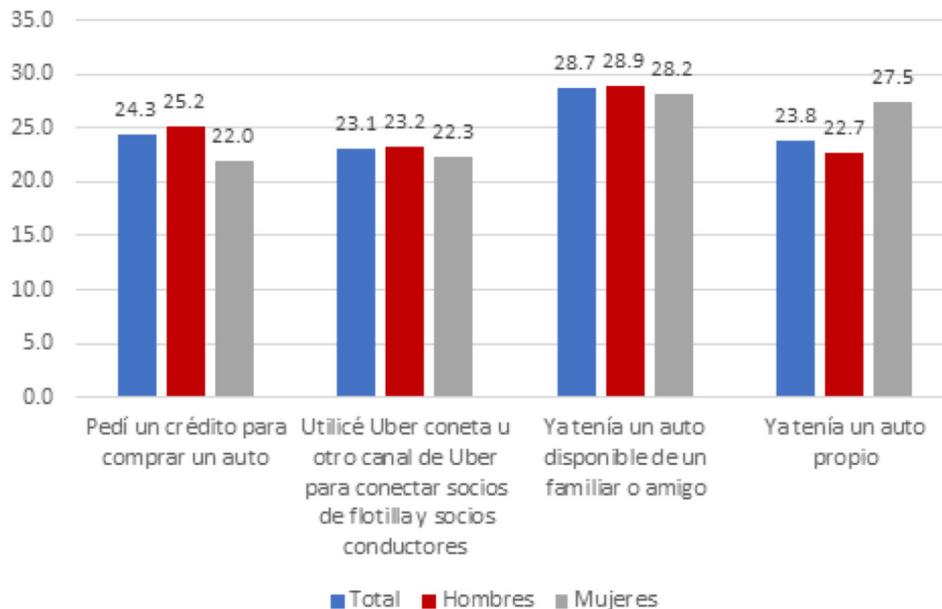


Además de manejar a través de la app de Uber, ¿realizas otra actividad para generar ingresos?	Total %	Hombres %	Mujeres %
No	49.64	50.94	49.20
Si, de manera esporádica	23.59	24.62	23.25
Sí, sostenidamente para poder llegar a fin de mes	26.77	24.22	27.55

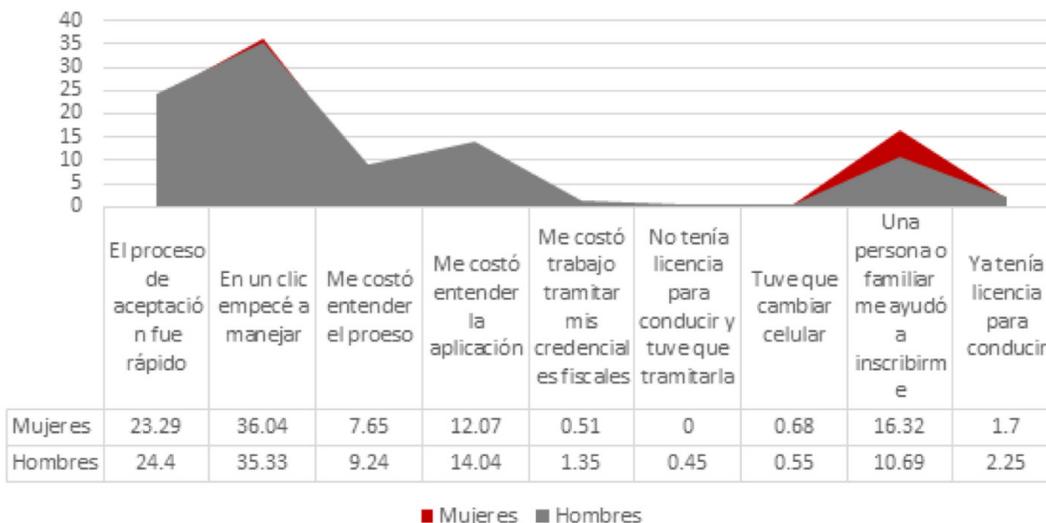
El hecho de contar con un auto propio o de una persona cercana como familiar o amistad es otro factor que motiva a ser socio(a) conductor(a) con la aplicación de Uber; esto es particularmente visible en el caso de las mujeres. También hay que señalar que el 24.3% de las personas conductoras pidió un crédito para comprar un auto, este porcentaje es mayor para los hombres (25.2%).

Para la mayoría de las personas encuestadas la experiencia para darse de alta como socio(a) conductor(a) en la aplicación de Uber fue buena: el proceso de registro fue rápido y en un clic empezaron a manejar (alrededor de 60% de las personas encuestadas hicieron esta afirmación). Sin embargo, un alto

### Distribución porcentual de tenencia de vehículo cuando se dieron de alta como socio o socia conductor(a) en la aplicación de Uber



### Experiencia para darse de alta como socio(a) conductor(a) de Uber



porcentaje de socios(as) indicaron que les costó entender la aplicación o el proceso. Al analizar estas respuestas por género, se encuentra que la diferencia más pronunciada entre las respuestas de mujeres y hombres encuestados fue en la medida en que un familiar o amigo les ayudó a inscribirse, en este caso el porcentaje de mujeres fue mayor.

En promedio, las mujeres encuestadas conducen 32 horas a la semana con la aplicación de Uber, mientras que los hombres 36 horas. Un porcentaje alto de mujeres dedica alrededor de 30 horas a la semana a esta actividad (11.30%), aunque también las que conducen menos horas a la semana (8 horas) son importantes (10.2%).

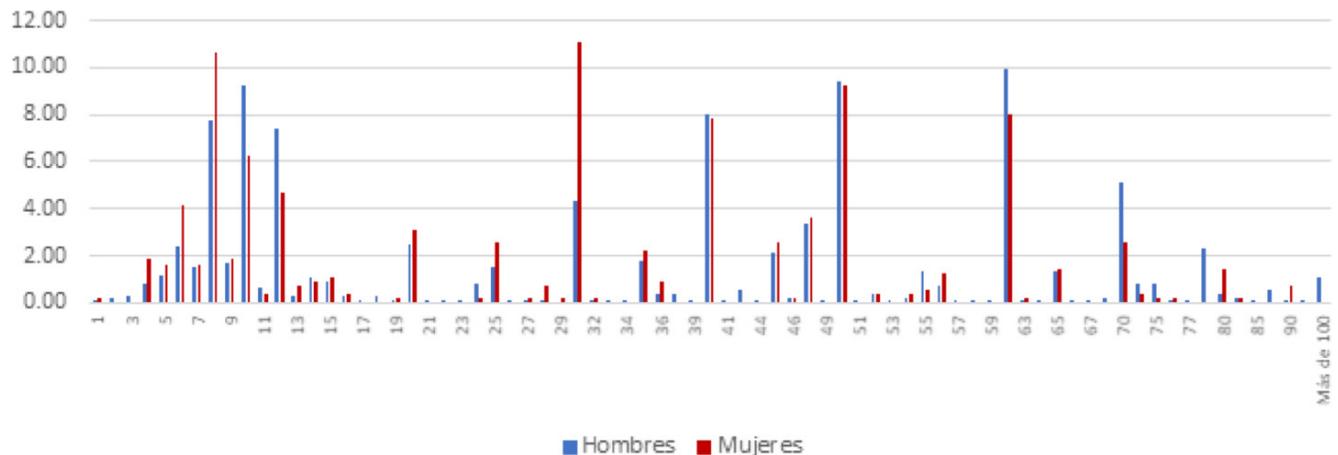
Por otro lado, 92% de las personas encuestadas refirió que maneja como socio(a) conductor(a) con la aplicación de Uber

al menos cinco días a la semana. En el caso de las mujeres este porcentaje es menor (88.62%).

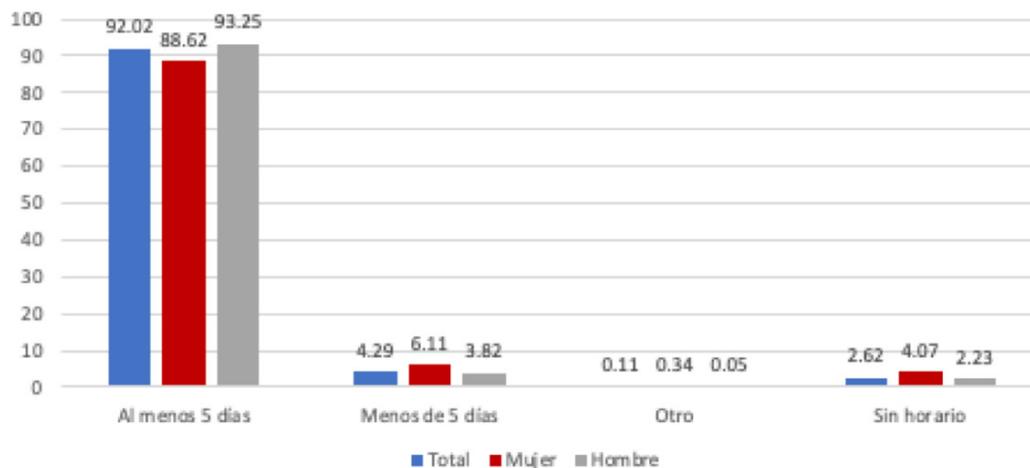
La cantidad de horas dedicadas en promedio por día para ir al supermercado, llevar a sus hijas e hijos a la escuela, cuidar a personas mayores, limpiar la casa, cocinar, realizar otras tareas del hogar que reportó el total de personas encuestadas fue de 3.76 horas, siendo este número menor para los hombres con 3.58 horas en promedio por día y las mujeres con 4.35 horas.

Definitivamente, conducir con la app de Uber tiene ventajas que son apreciadas por las personas encuestadas. La gran mayoría de ellos indicó que esta actividad permite realizar tareas domésticas y llevar a los niños a la escuela, lo cual es particularmente valorado por las mujeres.

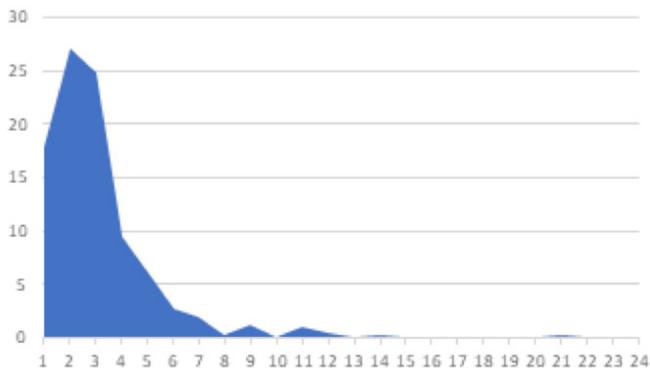
### Número de horas dedicadas a la semana como socio/a conductor/a de la aplicación de Uber por género



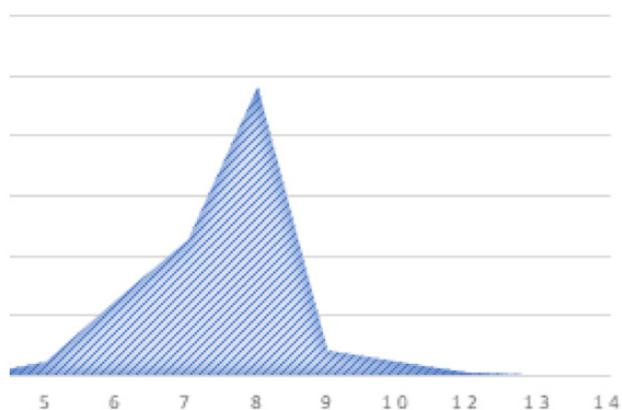
### Días a la semana que manejan con la app de Uber



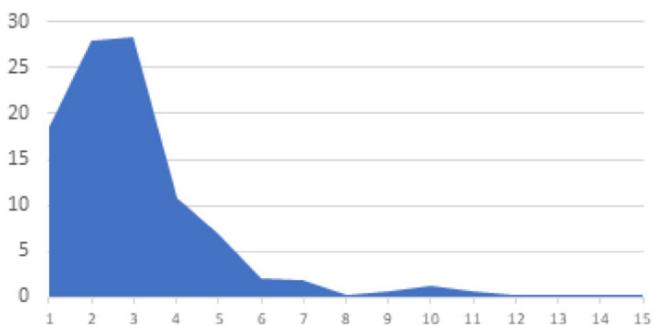
**Cantidad de horas que dedicas por día al ocio, diversión y estar con amigos, total de personas encuestadas**



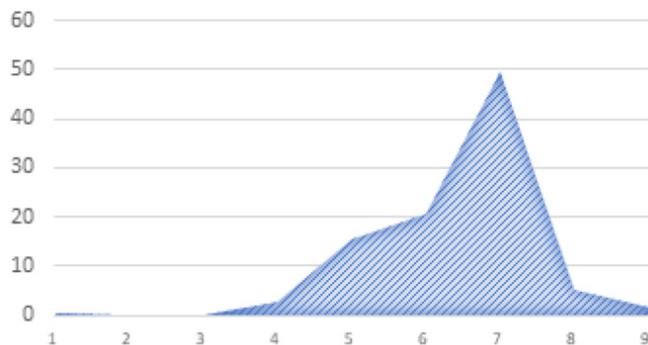
**Cantidad de horas que dedicas por día a dormir, total de personas encuestadas**



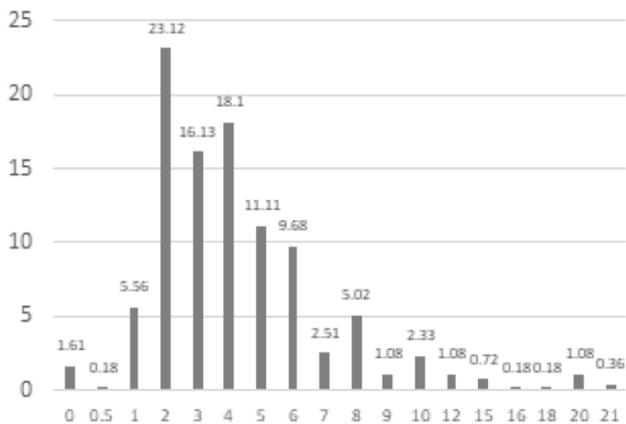
**Cantidad de horas que dedicas por día al ocio, diversión y estar con amigos (mujeres)**



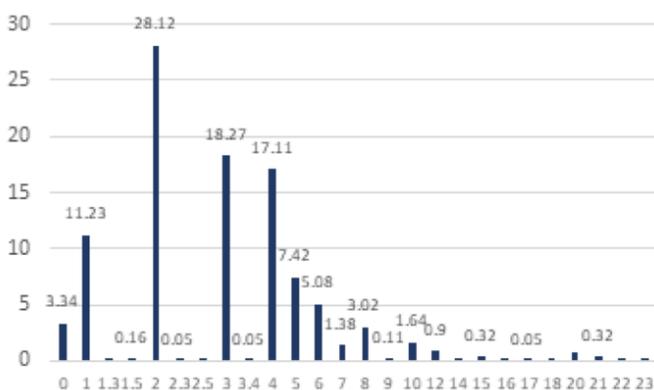
**Cantidad de horas que dedicas por día a dormir (mujeres)**



**Porcentaje de mujeres de acuerdo al número de horas al día dedicadas a ir al supermercado, llevar a sus hijas e hijos a la escuela, cuidar a personas mayores, limpiar la casa, cocinar, otras tareas del hogar**



**Porcentaje de hombres de acuerdo al número de horas al día dedicadas a ir al supermercado, llevar a sus hijas e hijos a la escuela, cuidar a personas mayores, limpiar la casa, cocinar, otras tareas del hogar**



### Usar la aplicación de Uber permite a las socias y socios conductores realizar las siguientes actividades (%)

Actividades	Total %	Hombres %	Mujeres %
Continuar con estudios	2.2	2.19	1.53
Cuidar hijos	3.19	3.49	2.04
Dedicarme a otros trabajos	5.5	5.59	3.59
Ir al supermercado o hacer tareas de la casa	25.76	24.22	30.35
Llevar o buscar a mis hijas e hijos o nietas y nietos a la escuela	50.19	49.43	51.74
Ser mi propio jefe	8.63	8.63	5.13
Visitar familiares	3.73	3.76	3.74

Al preguntar si el manejar con la app de Uber representa una actividad de tiempo completo o de medio tiempo, 31.86% de las mujeres encuestadas indicaron que es de medio tiempo, mientras que el porcentaje de hombres encuestados que lo ven como actividad de medio tiempo es menor (24.44%). Sin embargo, para la mayoría de los encuestados, esta actividad es de tiempo completo.

Además, la mayoría de las personas encuestadas (71.43%) indicó que el hecho de tener hijas e hijos o familiares que estén bajo sus cuidados, no afecta la cantidad de horas para manejar con la app de Uber. De hecho, este resultado es ligeramente mayor en el caso de las mujeres (72.46%). Destaca que al manejar a través de la app de Uber la mayoría de las personas encuestadas se sienten felices, independientes y

seguras (74.15%); en el caso de las mujeres, este porcentaje es mayor (78.01%). Sin embargo, también hay temor entre los socios conductores de la app de Uber: 16.08% de ellos afirmaron tener temor; las mujeres reportaron lo mismo, pero en menor medida (14.08%).

Algo que sorprende entre las personas encuestadas de la app de Uber es la manera en que se relacionan entre ellas: un porcentaje relativamente bajo, 29.5%, se encuentra en algún grupo de WhatsApp con otros socios(as) conductores(as). Aunque hay que anotar que este porcentaje se eleva en el caso de las mujeres, llegando a representar 34.19%.

Asimismo, 87.88% de las mujeres socias conductoras encuestadas indicaron que la principal razón por la que manejan con la aplicación de Uber es por la flexibilidad y, en segundo lugar y con un amplio margen, se encuentran las ganancias que generan.

### La pandemia de Covid-19 afectó tu situación en la app de Uber de las siguientes maneras (%)

Causas declaradas	Total %	Hombres %	Mujeres %
No sólo por el menor número de viajes, sino el cierre de escuelas y otros lugares que limitaron mi disponibilidad para manejar	28.28	27.34	31.22
Principalmente por la actividad económica y el número menor de viajes	64.47	66.02	59.52

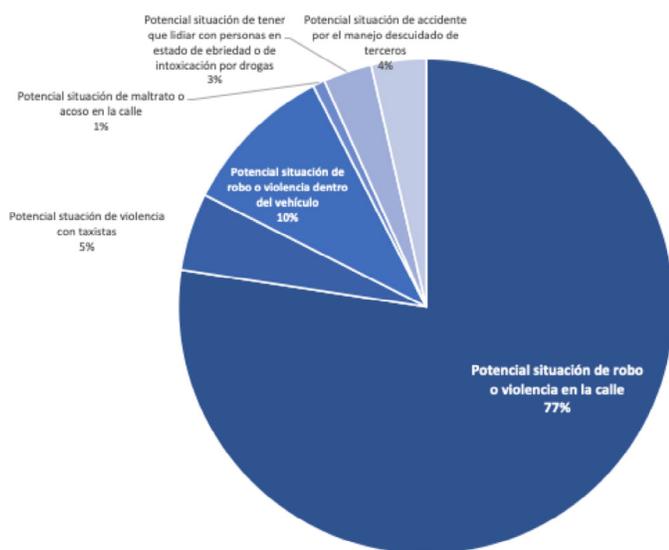
### Razón por la que las personas encuestadas manejan a través de la aplicación de Uber



La pandemia de Covid-19 afectó de manera importante a las y los socios conductores(as): 64.47% de las personas encuestadas indicó que le había afectado por la actividad económica y el menor número de viajes que se presentaron, mientras que 28.28% mencionó que no sólo les afectó por el número de viajes sino por el cierre de escuelas y otros lugares que limitaron su disponibilidad de tiempo (este porcentaje fue mayor para las mujeres).

La principal razón por la que los socios conductores encuestados cancelan un viaje es debido a la inseguridad. 91.84% de las personas encuestadas mencionaron que cancelarían un viaje si la zona es peligrosa; esta cifra se eleva en el caso de las mujeres (92.39%). Otros motivos para cancelar un viaje, pero en menor medida son: zona desconocida (0.43%), zona lejana (4.46%), por ser más de cuatro personas (2.39%) o por que los usuarios podrían estar en estado de ebriedad (0.55%).

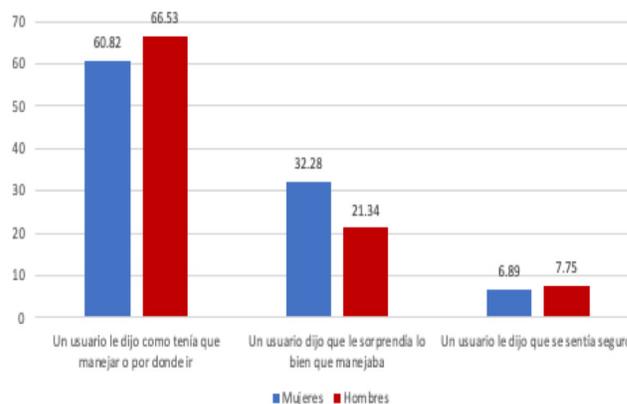
Asimismo, los riesgos a los que los socios conductores(as) se sienten expuestos al conducir con la aplicación de Uber se relacionan con la inseguridad, en particular con el hecho de poder ser asaltado o padecer alguna situación de violencia en la calle.



Así, 72.89% de las personas encuestadas respondió que las mujeres están más expuestas a estos riesgos. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que hizo esta afirmación es menor (65.07%) respecto a lo que piensan los socios conductores hombres (75.23%). Esta diferencia puede deberse a que las mujeres procuran conducir en la mañana y tarde y se sienten más seguras en ese horario. En contraste, los hombres se animan a conducir por las noches.

Entre las circunstancias a las que las personas encuestadas se enfrentaron fue a que el usuario les dijo cómo manejar o por dónde ir; 66.53% de los hombres mencionaron esta situación por 60.82% de las mujeres. También indicaron que otra situación común es que a algún usuario le sorprendía lo bien que manejaba: 32.28% para mujeres y 21.34% para hombres. Esto se relaciona con los estereotipos de género, pues la ocupación de conductor no se asocia a las mujeres e incluso mucha gente aún tiene la idea de que las mujeres no conducen bien.

### Situaciones por las que han pasado las personas encuestadas al manejar con la aplicación de Uber (%)



## 2. Personas encuestadas que empezaron el registro, pero no lo concluyeron o lo concluyeron, pero no han hecho su primer viaje

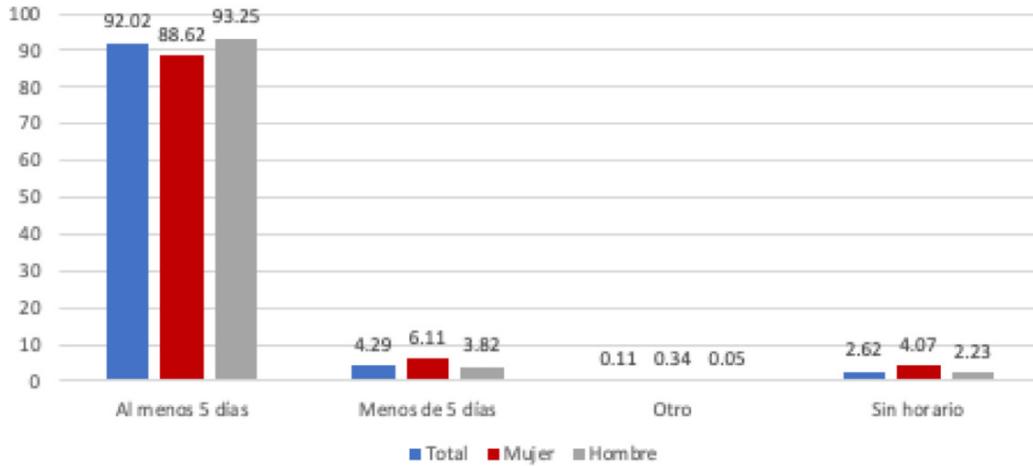
### Contexto socioeconómico

Se entrevistaron 489 personas conductoras en este rubro, de las cuales 56.71% son hombres, 42.40% mujeres y 0.85% se ubicó en otra categoría. 37% de las personas encuestadas tiene entre 40 y 49 años de edad y 67.69% de las mujeres se encuentra entre los 25 y 49 años.<sup>51</sup>

36% de las personas encuestadas se encuentra en la Ciudad de México, 7.34% en Tijuana, 5.60% en Monterrey y 51% restante se encuentra en otras ciudades.

<sup>51</sup> Los datos de la edad de los encuestados deben tomarse con cautela, debido a que en el levantamiento de la encuesta se omitió incluir el rango de edad de 29 a 39 años.

### Distribución del número de personas encuestadas por ciudad y por género

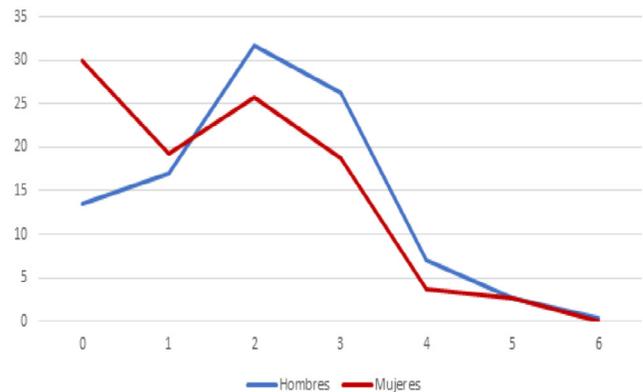


Este tipo de socios conductores(as) encuestados registra tasas de escolaridad más altas respecto al tipo de personas encuestadas que se analizó en la sección anterior. De hecho, la gran mayoría de las mujeres, 60.72%, tiene algún grado de educación superior y 22% tiene algún año de preparatoria cursado. El porcentaje de hombres con algún grado de educación superior es 34.3% y con algún grado de preparatoria 25.8%.

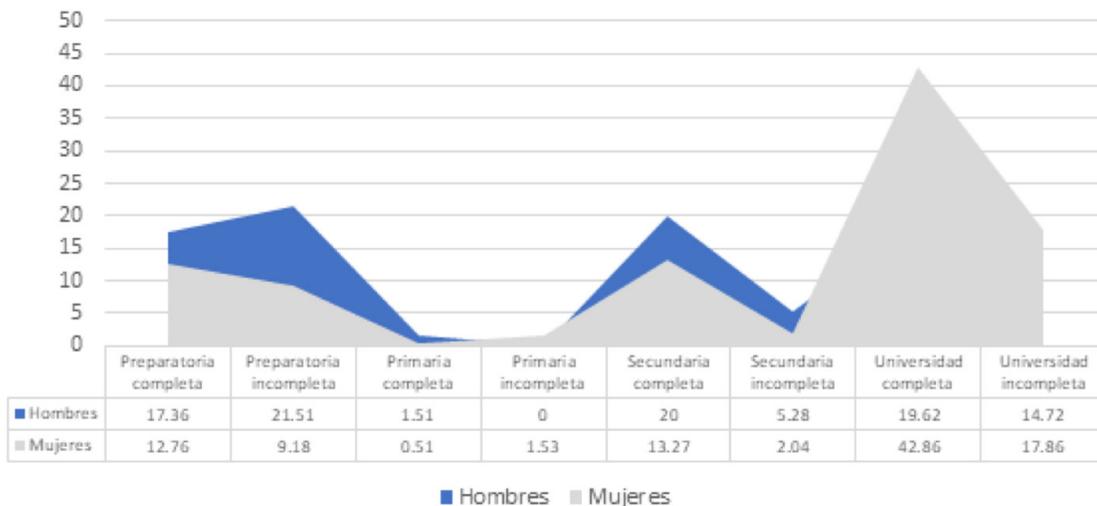
Entre las personas encuestadas, 98.72% reportó no tener alguna discapacidad, siendo este porcentaje ligeramente menor para las mujeres 98.48%. Otro dato interesante es que el porcentaje de hombres encuestados con un mayor número de hijas e hijos es mayor respecto a las mujeres.

Las personas encuestadas viven en hogares que tienen en promedio 3.84 miembros. Las mujeres encuestadas tienden a vivir en hogares menos numerosos (3.54 personas) y los

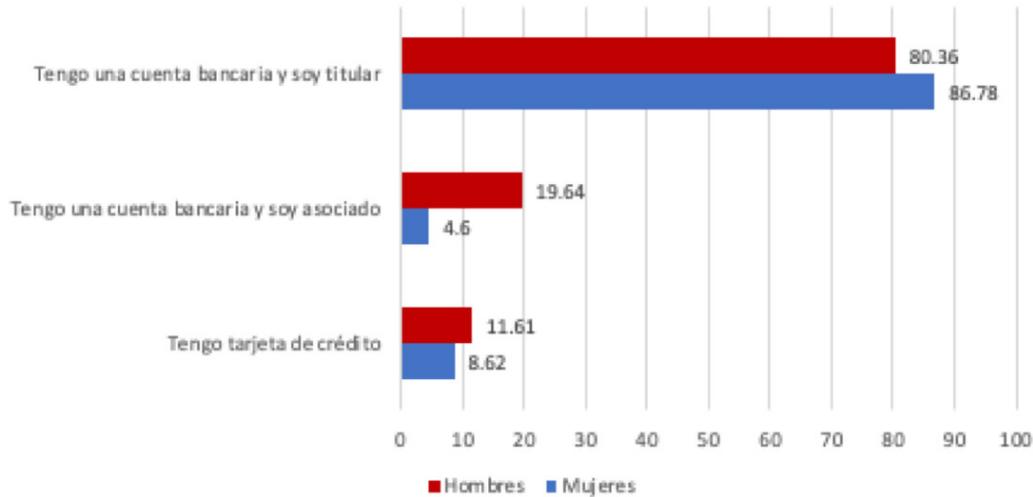
### Número de hijos e hijas de las personas encuestadas mujeres y hombres



### Distribución porcentual del nivel educativo de mujeres y hombres encuestados



### Distribución del número de personas encuestadas por ciudad y por género



hombres en hogares con un mayor número de personas (4.11 en promedio).

La muestra de mujeres encuestadas reportó que 69.63% era propietaria de su vivienda, 20.94% la rentaba y 9.42% vivía en una casa prestada. Para los hombres estos valores son: 66.28%, 28.29% y 5.43%, respectivamente.

#### Acceso a crédito

En términos de acceso a crédito, fueron más las mujeres encuestadas que reportaron tener una tarjeta de crédito y tener una cuenta bancaria como titular respecto a los hombres.

#### Empleo

Merece ser destacado que en la actualidad muchas de las personas encuestadas se encuentran buscando empleo, par-

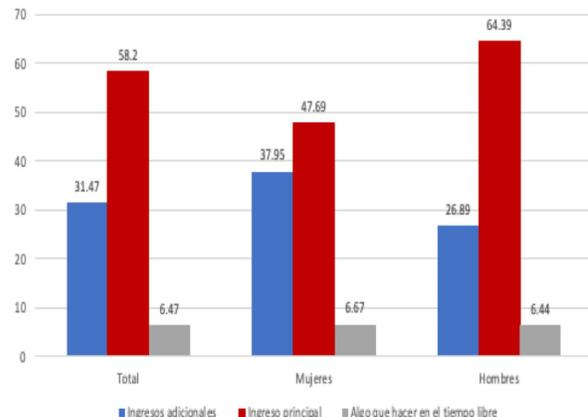
ticularmente para el caso de los hombres. La mayoría de las mujeres encuestadas ya tiene algún empleo de tiempo parcial o completo. Es de notar también que el porcentaje de mujeres encuestadas dedicadas a actividades no remuneradas (tareas del hogar) es mucho mayor respecto al porcentaje de hombres que lo hace.

#### Aplicación de Uber

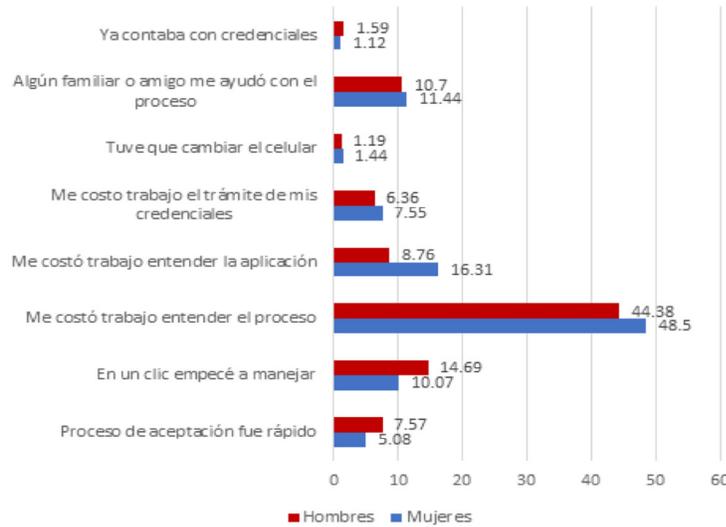
Para las personas encuestadas la principal razón para registrarse en la aplicación de Uber fue tener una ganancia como fuente principal; en segundo lugar, está el tener ganancias adicionales y finalmente el hacer algo en el tiempo libre. Sin embargo, se debe notar la siguiente diferencia: en el caso de las mujeres encuestadas que se registraron para ofrecer sus servicios de transporte a través de la aplicación de Uber en un mayor porcentaje fue para percibir ganancias adicionales, mientras que, en el caso de los hombres, se trata del ingreso principal.

Situación actual	Total %	Hombres %	Mujeres %
Dedicado(a) a labores no remuneradas	5.00	0.77	10.71
Desempleado(a) (Buscando empleo)	36.52	45.95	24.49
Estudio	3.70	2.32	5.61
Jubilado(a)	2.17	1.54	2.55
Retirado(a)	3.7	3.09	4.59
Tengo un trabajo de tiempo completo	16.52	12.74	21.94
Tengo un trabajo de tiempo parcial	32.39	33.59	30.1

### Razón principal por la que las personas encuestadas se registraron en la aplicación de Uber para manejar (%)



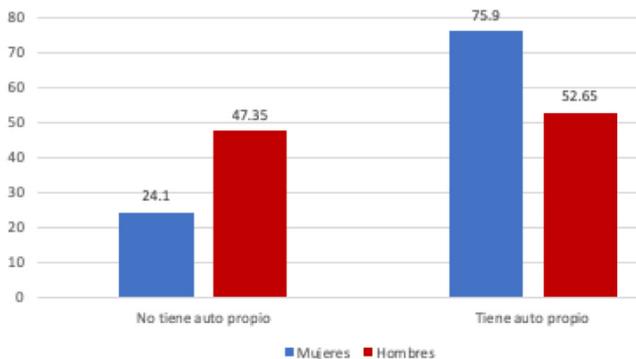
### Experiencia para darse de alta como socio(a) conductor(a)



En general, las personas encuestadas indicaron que les costó trabajo entender el proceso para inscribirse y manejar con la aplicación de Uber, así como entender la aplicación, sobre todo en el caso de las mujeres.

Asimismo, el porcentaje de mujeres encuestadas con auto propio es mayor (75.9%) respecto al de los hombres (52.65%).

### Distribución porcentual de mujeres y hombres encuestados según la tenencia de auto



Hay una gran diferencia entre mujeres y hombres encuestados(as) sobre el conocimiento de manejar con la aplicación de Uber sin tener vehículo propio. Mientras que 21% de las mujeres encuestadas indica que no sabía, sólo 7.95% de los hombres encuestados tampoco sabía. Finalmente, ante la pregunta de si gustaría o no conocer historias de mujeres que actualmente generan ganancias, 40.48% del total de encuestados dijo que no le interesa. Sin embargo, 60.61% de las mujeres encuestadas sí estaría interesada en esto.

### 3. Socios(as) conductores(as) que dejaron de utilizar la aplicación de Uber

Se entrevistaron 995 socios conductores(as) que dejaron de utilizar la app de Uber, de los cuales 23.92% es mujer, 74.87% hombre, el restante 1.21% no dio respuesta. Prácticamente, todas las personas encuestadas son de nacionalidad mexicana, excepto por tres socios conductores hombres venezolanos y una socia conductora mujer colombiana. La mayoría de las personas encuestadas se encuentra en un rango de edad entre los 40 a 49 años de edad, seguido por el de 50 a 65 años. Esto tanto para hombres como para mujeres encuestadas<sup>52</sup>.

<sup>52</sup> Los datos de la edad de los encuestados deben tomarse con cautela, debido a que en el levantamiento de la encuesta se omitió incluir el rango de edad de 29 a 39 años.

La gran mayoría de las personas encuestadas se encuentra en la Ciudad de México, Monterrey, Guadalajara y Tijuana. La siguiente tabla muestra la distribución de las personas encuestadas por ciudad.

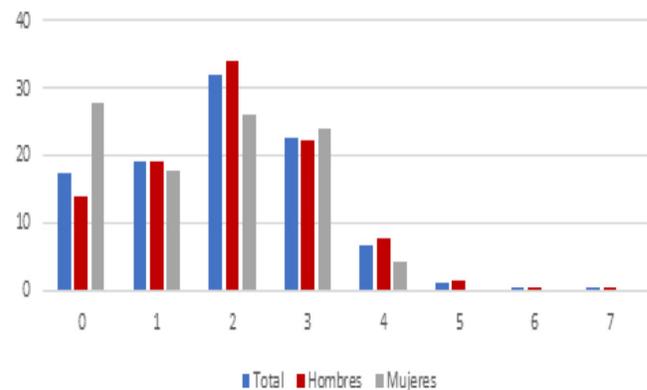
### Número de personas encuestadas por ciudad, total, mujeres y hombres

Ciudad	Total	Hombres	Mujeres
CDMX	473	369	104
Monterrey	76	59	17
Guadalajara	65	53	12
Tijuana	42	35	7
Querétaro	40	31	9
Mérida	25	11	14
Puebla	22	17	5
Ciudad Juárez	17	12	5
León	17	15	2
Toluca	16	11	5
Culiacán	12	7	5
San Luis Potosí	12	7	5
Coahuila	11	8	3
Morelia	11	7	4
Hermosillo	9	4	5
Villahermosa	9	6	3
Zacatecas	9	8	1
Saltillo	8	6	2
Celaya	7	5	2
Guanajuato	7	6	1
Cancún	6	3	1
Los Mochis	6	5	1
Mazatlán	6	4	2
Puerto Vallarta	6	4	2
Los Cabos	5	3	2
Cuernavaca	4	3	1
Guaymas	4	1	3
Irapuato	4	4	0
Mexicali	4	2	2
Tlaxcala	4	4	0
La Paz	3	1	2
Tampico	3	2	1
Tepic	3	3	0
Torreón	3	3	0
Aguascalientes	2	2	0
Colima	2	2	0
Nuevo Vallarta	2	1	1
Durango	1	1	0
San Miguel de Allende	1	1	0
Uruapan	1	1	0

33% de las personas encuestadas cuenta con universidad completa y 21.7% con algún grado de este nivel. El porcentaje de mujeres es mayor respecto al de los hombres. Un porcentaje relativamente bajo de personas encuestadas sólo cuenta con primaria y secundaria. Por lo que este grupo de personas, por lo general, tienen un alto número de años de escolaridad.

Nivel educativo	Total %	Hombres %	Mujeres %
Universidad completa	33.33	31.49	39.24
Universidad incompleta	21.71	22.88	17.72
Preparatoria completa	21	20.59	22.36
Preparatoria incompleta	13.15	13.46	12.24
Secundaria completa	7.95	7.94	8.02
Secundaria incompleta	1.63	2.02	0.42
Primaria completa	1.02	1.35	0
Primaria incompleta	0.2	0.27	0

### Número de hijas e hijos de las personas encuestadas



Por otro lado, 96% de las personas encuestadas reportó no tener ningún tipo de discapacidad; este mismo porcentaje se mantiene para las mujeres y para los hombres se eleva ligeramente a 96.91%. El promedio de hijas e hijos para este tipo de personas encuestadas es de 1.94, con 1.59 para las mujeres y 2.05 para los hombres.

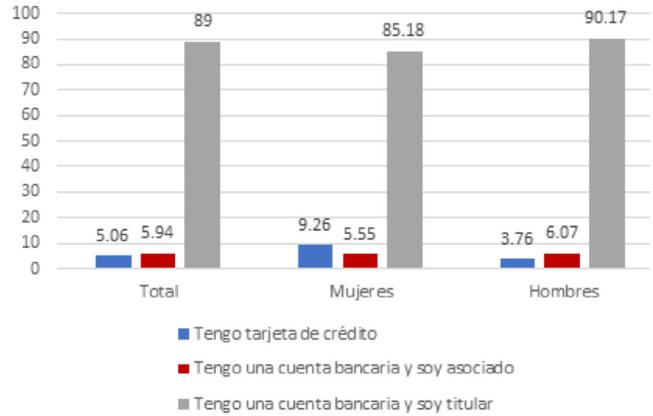
Este tipo de socios(as) conductores(as) encuestados vive en hogares que tienen en promedio 3.69 miembros: las mujeres viven en hogares con un promedio de 3.34 miembros y los hombres 3.81 miembros. Por otra parte, la mayoría de las personas encuestadas es propietaria de una vivienda. El porcentaje de hombres propietarios de vivienda es de 67.12% y el de mujeres de 67.97%. Alrededor de 25% es inquilino y un porcentaje bajo vive en vivienda prestada.

### Tenencia de la vivienda



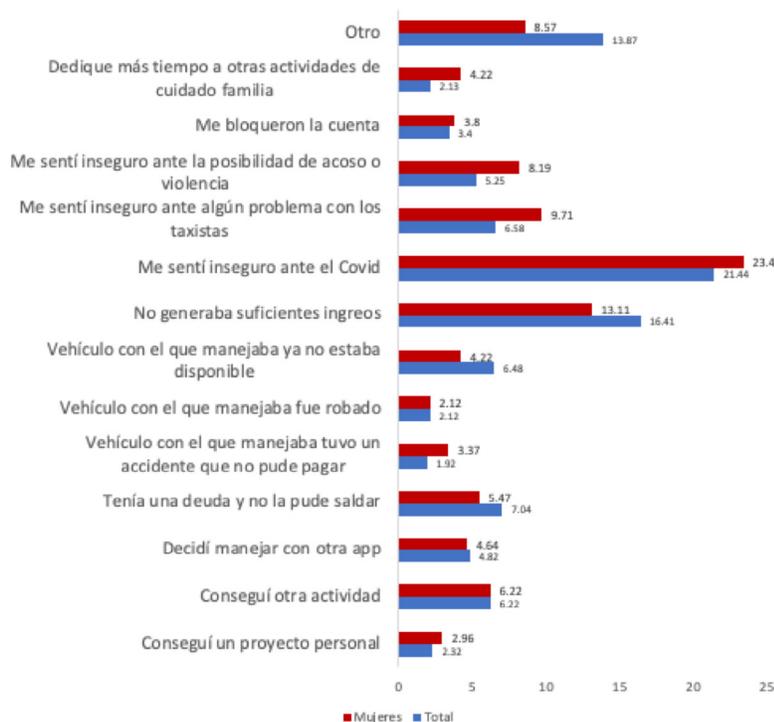
El porcentaje de personas encuestadas que tiene una tarjeta de crédito es muy bajo, sólo 5.06% la tiene y el número de mujeres que cuentan con ella es mayor respecto al de los hombres. Sin embargo, la mayoría de las personas encuestadas tiene una cuenta bancaria de la cual tiene la titularidad.

### Acceso a cuentas bancarias y tarjeta de crédito

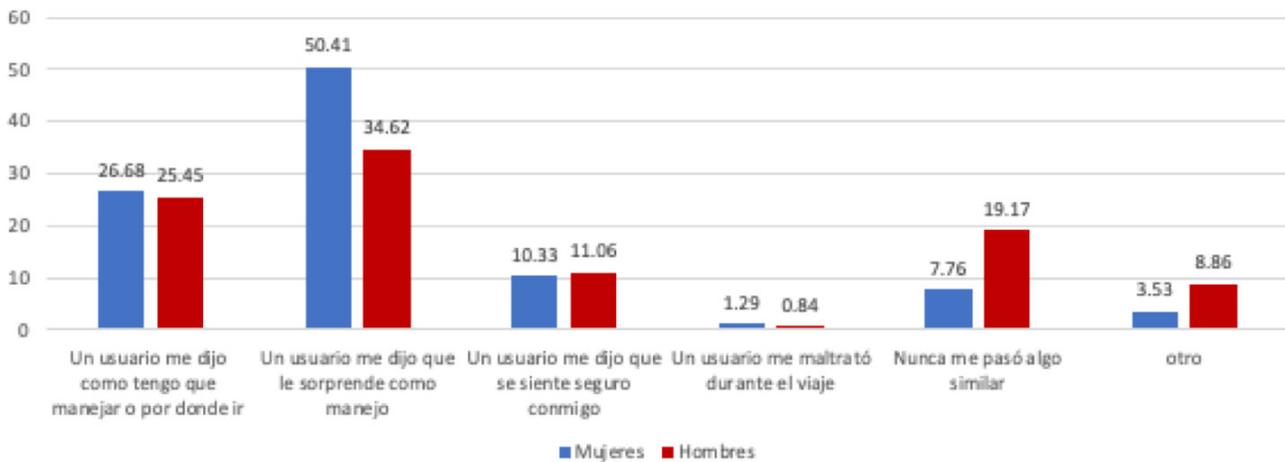


La principal causa por la que las personas conductoras encuestadas dejaron de usar la aplicación de Uber tiene que ver con la pandemia de Covid-19: 21.44% de las personas encuestadas mencionaron esta causa, el porcentaje de mujeres que la indicó es de 23.4%. Además, las personas encuestadas reportaron no generar suficientes ganancias y haber dejado de utilizar la aplicación por esta razón. Destaca que el porcentaje de mujeres encuestadas que reportó haber dejado la app por tener que dedicarse a otras actividades relacionadas con el cuidado de la familia fue 4.22%, en contraste con los hombres encuestados que fue de 2.13%. Adicionalmente, destaca el porcentaje de mujeres que se sintió insegura, ya sea, por la posibilidad de acoso o violencia, o por algún problema con taxistas (Ver la siguiente gráfica).

### Razón por la que dejó de utilizar la aplicación de Uber



## Situaciones por las que han pasado las y los socios conductores de la aplicación de Uber



Las mujeres encuestadas reportaron que las situaciones a las que más se exponen al conducir son: que los usuarios les han comentado que les sorprende lo bien que manejan (50.41%), que el usuario le dijo cómo tiene que manejar o a dónde ir y que un usuario le dijo que se siente seguro con ella. En cuanto a los hombres encuestados, la situación más destacada es que un usuario les dijo que se sorprenden de lo bien que maneja (34.62%) y que le digan cómo o por dónde manejar (25.45%). Sin embargo, 19.17% de los hombres nunca ha pasado por alguna de estas situaciones.

En resumen, del análisis de los tres tipos de socios conductores(as) encuestados(as) se detectó que tienen características similares: la mayoría tienen un nivel de escolaridad alto, tienen poco acceso al crédito (a través de una tarjeta de crédito), la razón principal para registrarse como socio(a) conductor(a) es la generación de ganancias, la principal ventaja que ofrece usar la aplicación de Uber es la flexibilidad para poder desarrollar otras actividades.

Otro hecho relevante tiene que ver con la manera en que el Covid-19 afectó a las personas conductoras. La mayoría de los que dejaron de utilizar la aplicación indicaron que la principal razón de hacerlo fue la pandemia (porcentaje que fue mayor para las mujeres) y que no generaban suficientes ganancias. Destaca también para la mayoría de las y los socios

conductores encuestados, que cancelarían un viaje si la zona es peligrosa.

Por su parte, se detectaron diferencias importantes de género en algunos aspectos. Para las mujeres socias conductoras con viajes recientes, un elemento importante para registrarse en la aplicación de Uber es la flexibilidad, pero también la tenencia de auto propio puede representar una barrera. Las mujeres encuestadas dedican menos tiempo a manejar respecto a los hombres y dedican más tiempo a hacer tareas domésticas, aunque la mayoría de las encuestadas señaló que el tener hijas o hijos no afecta la cantidad de horas que dedican a ser socias conductoras. La mayoría de los socios conductores que no concluyeron el registro o que sí lo hicieron, pero no han realizado su primer viaje, indicaron que les costó trabajo entender el proceso de registro o la aplicación. En cuanto a la violencia, aunque no hay resultados exhaustivos, lo cual puede tener que ver con el número de horas que conducen las mujeres y los horarios en los que deciden hacerlo, se puede observar que es mayor el porcentaje de socias conductoras que dejaron de utilizar la app de Uber por la posibilidad de acoso o violencia, o por algún problema con taxistas, que el porcentaje de hombres encuestados que reportó esta situación. La pandemia ha afectado a las mujeres por su situación particular de género, ya que tienen que dedicarse mucho más al cuidado y actividades domésticas.

## CAPÍTULO 4.

# Conclusiones

**A** pesar de los diversos avances en materia de igualdad, en lo que se refiere a participación política de las mujeres y acceso a servicios básicos (comparado con la situación en otros países)<sup>53</sup>, en México todavía existen brechas de género que limitan el desarrollo pleno de las mujeres y su autonomía, particularmente para la obtención de ingresos propios y lo que deviene de ellos. La participación de las mujeres en la aplicación Uber, como ha analizado este estudio, muestra algunas de las barreras de acceso de las mujeres a ocupaciones que les permitan generar ganancias.

Una de las desigualdades de género más importantes en México se observa en el mercado laboral. En el caso de las mujeres, su participación es aún baja en comparación con la de los hombres y se caracteriza por la informalidad, su participación en el sector servicios, particularmente relacionados con los cuidados o en roles estereotipados y menores salarios. Asimismo, continúan existiendo diferencias salariales marcadas entre mujeres y hombres. La baja inserción de las mujeres en el mercado laboral se explica en gran parte por su alta participación en el trabajo doméstico y de cuidados, su ubicación en sectores de menor ingreso, la flexibilidad que requieren y las expectativas propias (techo de cristal). Los estereotipos de género pesan a la hora en que las mujeres definen su futuro profesional.

En lo que se refiere a ser “conductor” o “transportista” continúa siendo una ocupación predominantemente masculina.

Los datos públicos revisados muestran que la gran mayoría de los prestadores de servicios de transporte son hombres, con muy baja participación de las mujeres. Esto se debe a la ocupación, que en sí misma está concebida como un trabajo de hombres al dominar el espacio público, la inseguridad, la falta de autonomía de las mujeres para aprender a conducir y las largas jornadas laborales que implican alejarse de las labores de cuidado, entre otras.

El análisis de los datos públicos muestra que las mujeres que se ocupan como prestadoras de servicios de transporte lo hacen en condiciones menos favorables que los hombres, con ganancias menores y con mayor porcentaje de ellas en la informalidad, lo que implica una menor protección social.

Para analizar el caso específico de las y los socios conductores en la aplicación de Uber, se examinaron algunos de los requisitos más importantes para poder iniciar en esta ocupación. El objetivo fue corroborar si existen entre los géneros diferencias relevantes en el acceso a estos trámites que puedan presentar barreras de entrada para las socias conductoras.

Aunque la información a nivel nacional desagregada por género es limitada, se pudo realizar un estudio de caso en Sinaloa sobre el porcentaje de la población estatal que contó con licencia para conducir en el periodo 2015-2017. Los resultados mostraron que la gran mayoría de las licencias emitidas (71.8%) fueron para hombres y el restante para mujeres (28.2%). Las cifras arrojaron una notoria diferencia en las licencias otorgadas según el género.

Particularmente en el caso de la obtención de licencias, los estereotipos de género juegan un papel esencial porque las mujeres aprenden a conducir más tarde y requieren que sea un familiar (padre o pareja) quien les enseñe, lo que limita su capacidad para tener autonomía en este ámbito. Los asuntos relacionados con el manejo del automóvil se perciben como un asunto masculino.

Dentro de los factores estructurales que limitan el acceso de las mujeres a la licencia para conducir se encuentra el costo de tramitar dicha licencia, pues en promedio las mujeres reciben menores ingresos laborales que los hombres en todos los grupos de edad. Adicionalmente, se señalan otras barreras para realizar el trámite de la licencia como el costo en términos de tiempo, que puede ser alto debido a las cargas de cuidados que ellas asumen.

Los resultados de la encuesta realizada a las y los socios conductores que actualmente están activos en la aplicación Uber, es decir, aquellos que recientemente realizaron viajes, confirman que los socios conductores en su gran mayoría son hombres (77.08%).

Para la gran mayoría de las personas entrevistadas Uber ofrece una oportunidad de generar ganancias, ya sea como fuente principal o adicional. Tanto mujeres como hombres valoran la flexibilidad que ofrece trabajar con Uber, aunque esto es especialmente apreciado por las mujeres.

Las mujeres conductoras de la aplicación de Uber indicaron que la principal razón por la que manejan con la aplicación es por la flexibilidad y la segunda por las ganancias que generan. Destaca que las mujeres socias conductoras encuestadas dedican en promedio menos horas que los hombres a esta actividad.

La mayoría de las personas encuestadas reportaron sentirse felices, independientes y seguras como socios(as) conductores(as) de la aplicación de Uber. El porcentaje de mujeres que se sienten felices es mayor respecto al total. Sin embargo, también hay temor entre las y los socios conductores de la aplicación de Uber, al sentirse expuestos a la inseguridad, como, por ejemplo, ser víctimas de un robo o enfrentar alguna situación de violencia en la calle.

El análisis presentado en este estudio muestra algunas de las barreras estructurales y de estereotipos para el acceso de las mujeres como conductoras en el sector transporte y muestra cómo todavía las mujeres enfrentan una situación de desventaja y mayor vulnerabilidad económica que los hombres. La crisis creada por el Covid-19 ha incrementado el número de mujeres que han dejado de conducir debido a que deben quedarse en casa a cuidar a las y los hijos y a familiares, al no haber servicios de cuidado como escuelas

o guarderías (31.22% de las mujeres encuestadas mencionó que el Covid-19 le afectó no sólo por el menor número de viajes, sino por el cierre de escuelas y otros lugares que limitaron su disponibilidad para manejar, mientras que 27.34% de los hombres encuestados se vieron afectados por el cierre de escuelas y otros).

A continuación, se presentan una serie de recomendaciones identificadas a partir del análisis de la brecha de género en el sector del transporte y los hallazgos de la encuesta realizada a socios y socias conductores(as) registrados en la aplicación de Uber.

- Dado que la gran mayoría de los socios conductores son hombres, es necesario considerar medidas que permitan e incentiven la incorporación de mujeres en esta ocupación. Un aspecto fundamental es profundizar en las necesidades de las mujeres y las actuales socias conductoras para aplicar ese conocimiento como insumo para ofrecer soluciones que se ajusten a la realidad, por ejemplo, con un programa de créditos, acompañamiento para la realización de trámites o con aplicaciones a la medida.
- Las socias conductoras encuestadas dedican mayor tiempo a las labores no remuneradas que sus contrapartes masculinas y conducen menor número de horas en promedio a la semana. Es relevante ahondar en los obstáculos que enfrentan, los cuales limitan su disponibilidad de tiempo en la conducción como actividad generadora de ganancias.
- La información a nivel nacional de la expedición de licencias para conducir desagregada por sexo es limitada. Actualmente, las entidades federativas no presentan la información del número de licencias otorgadas por sexo. Lo cual impide tener un estudio completo de lo que sucede en el país respecto a la emisión de licencias. Es necesario promover una reforma legal para que esta información sea pública. Asimismo, es esencial promover programas públicos para enseñar a las mujeres a conducir para que no dependan de los hombres para ello. En este sentido, la intervención del gobierno es fundamental para garantizar que las mujeres adquieran habilidades para conducir, y generalizar esta práctica a nivel nacional pues actualmente solo dos estados (Aguascalientes y Campeche) ofrecen capacitaciones de manejo y de tránsito gratuitas.
- En el caso de la información fiscal sobre los contribuyentes activos se presenta la misma situación debido a que los datos se presentan agregados y no es posible identificar el número de contribuyentes

que son mujeres o hombres. Tener la información desagregada por sexo permitiría realizar un análisis más profundo sobre la existencia de brechas en la documentación fiscal en el país. Es necesario promover la desagregación por género y desarrollar programas de acompañamiento para mujeres que quieran ingresar como socias conductoras y quieran regularizar su situación fiscal.

- La literatura sobre las mujeres y su participación en el sector transporte es limitada en nuestro país. Es relevante continuar el análisis del sector ya que por su flexibilidad puede resultar una opción interesante para que las mujeres se integren cada vez más. Asimismo, puede ayudar a promover la obtención de ocupaciones más dignas y con capacidad de generar ganancias.
- Los estereotipos de género continúan marcando ocupaciones masculinas y femeninas. Aunque eso ha cambiado, es fundamental que el sector transporte, altamente masculinizado, promueva nuevos mensajes que fomenten la inclusión.

- En el caso particular de las y los socios conductores encuestados que no terminaron el registro en la aplicación Uber o que lo terminaron, pero nunca hicieron un viaje, un porcentaje muy alto son mujeres (42.40%). Sería interesante profundizar en las razones por las que se encuentran en esa situación de inactividad en la aplicación, así como desarrollar capacitaciones, tutoriales y aplicaciones a la medida para las mujeres y así reducir la brecha de aquellas que completan su registro.
- Respecto a las y los socios conductores encuestados que dejaron de utilizar la aplicación destaca que en el caso de las mujeres lo hicieron debido a que se dedicaron a la actividad de cuidado de la familia, se sintieron inseguras por la posibilidad de acoso o violencia, se sintieron inseguras por la pandemia, se sintieron inseguras por algún incidente con taxistas, entre otros. En este sentido, continúa siendo importante promover herramientas que las hagan sentir seguras, así como, promover un sistema de cuidados que permita a las mujeres tener una ocupación que genere ganancias propias.

# Bibliografía

- ASF. Evaluación de la Política de Igualdad. 2017
- BID. El porqué de la relación entre género y transporte. 2016
- Cazés Menache, Daniel y Marcela Lagarde. La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles. México. CONAPO-Comisión Nacional de la Mujer.
- CEPAL, Naciones Unidas. "La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes". XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Santiago, 2020.
- INEGI. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH). 2018
- INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2020- I Trimestre.
- INEGI. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT). 2019
- México. Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. 2015
- México. Ley de Firma Electrónica Avanzada. 2012
- México. Ley del Servicio de Administración Tributaria. 1995
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). 2005-2020
- Inmujeres. Brecha salarial de género.2016
- Inmujeres. El impacto de los estereotipos y los roles de género en México. 2004
- McKensey & Company. *One Aspiration. Two Realities*. MX Women Matter. 2018
- UNAM, UAM, UANL, et al. Roles de Género y Diversidad: Validación de una escala de varios con contextos culturales. 2015
- World Economic Forum. *Global Gender Gap Report*. 2020.

# Anexo

La [Carta Internacional de Datos Abiertos](#) publicada en 2015 es uno de los documentos rectores de las políticas que buscan abrir la información del gobierno. De acuerdo con esta carta, los datos abiertos deben cumplir con seis características, mismas que se exponen a continuación.

1. **Abiertos por defecto.** Implica que los gobiernos publiquen los datos sin necesidad de que sean solicitados. En el caso de la información sobre el otorgamiento de licencias de conducir, en el Artículo 70, Fracción XXVII, de la LFTAIP se establece como una obligación de transparencia "las concesiones, contratos, convenios, permisos, licencias o autorizaciones otorgados". A pesar de esta obligación, algunas entidades no hacen pública la información sobre las licencias de conducir otorgadas.
2. **Oportunos y exhaustivos.** Refiere a publicar la información de forma rápida y completa, de ser posible en su forma original, protegiendo los datos personales. A partir de 2015, año en que se publica la LFTAIP, las entidades federativas están obligadas a transparentar la información sobre las licencias otorgadas. Es por ello que la PNT, principal repositorio de información del país registra información de 2015 a 2020. No obstante, se observan omisiones de algunas entidades en algunos años.
3. **Accesibles y utilizables.** Los formatos de los archivos en los que se proporciona la información deben facilitar el uso de los datos. Algunos estados cargan la información sobre las licencias de conducir en formato Excel, mientras que otros cumplen con sus obligaciones con tan sólo cargar imágenes o archivos en PDF.
4. **Comparables e interoperables.** El citado Artículo 70 de la LFTAIP señala que la información mínima que deben reportar las entidades federativas sobre las licencias de conducir otorgadas es la siguiente: titular, objeto, nombre o razón social del titular, vigencia, tipo, términos, condi-

ciones, monto y modificaciones, así como si el procedimiento involucra el aprovechamiento de bienes, servicios y/o recursos públicos. Por ello, en tanto que las entidades federativas cumplan con estos campos, se favorece la comparabilidad de la información.

5. **Para mejorar la gobernanza y la participación ciudadana.** Los datos abiertos permiten conocer las acciones del gobierno y fomentar la participación ciudadana.
6. **Para el desarrollo inclusivo y la innovación.** Algunos datos ayudan a impulsar el desarrollo económico inclusivo. La información de las licencias de conducir desagregada por sexo permite conocer cuántas mujeres pueden insertarse al mercado de los servicios de transporte privado, dominado de modo predominante por hombres. Sin embargo, ninguna de las entidades federativas está obligada a reportar esta información, pues no es un requerimiento de la LGTAIP, lo que constituye un área de oportunidad para la transparencia de este tipo de información.

Para poder evaluar la información disponible sobre las licencias de conducir en las 32 entidades federativas se consideraron cuatro de estas seis características. No se consideró el atributo 5, "Para mejorar la gobernanza y participación ciudadana", pues es una variable compleja de medir con la información disponible. De igual manera, debido a que las entidades federativas no están obligadas a desagregar por sexo la información de las licencias de conducir, tampoco se consideró el atributo 6, "Para el desarrollo inclusivo y la innovación", de lo contrario se sesga el análisis.

Lo anterior permitió clasificar a las entidades en un esquema de semáforo, donde el rojo representa a las entidades que no cuentan con ninguno o que poseen sólo uno de los cuatro atributos; el naranja se otorga a aquellas que poseen entre dos y tres atributos, y el verde significa que las entidades cumplen adecuadamente con sus obligaciones de transparencia. A continuación se reportan los resultados de este ejercicio.

Entidad	Criterios				Valoración	Evidencia
	Abiertos por defecto	Oportunos y exhaustivos	Accesibles y utilizables	Comparables e interoperables		
Aguascalientes	0	0	0	0	0	ND
Baja California	0	0	0	0	0	ND
Baja California Sur	0	0	0	0	0	ND
Campeche	1	0	1	1	3	Del periodo 2015-2019 sólo hay información disponible para 2018.
Coahuila	0	0	0	0	0	ND
Colima	1	0	0	0	1	La información se presenta de manera agregada: número total de licencias de conducir otorgadas por mes y año. Además de que se encuentra en formato PDF y Word. No hay información disponible para 2015 y 2016.
Chiapas	1	1	1	1	4	La entidad hace pública la información de licencias para el periodo 2015-2019 incluyendo las variables solicitadas por la LFTAIP.
Chihuahua	0	0	0	0	0	ND
CDMX	1	0	1	1	3	La información de 2018 no está disponible. Aunque en 2015 y 2017 la información se presentó conforme a lo solicitado en la LFTAIP, en 2019 se omiten algunas variables.
Durango	0	0	0	0	0	ND
Guanajuato	0	0	0	0	0	La Secretaría de Gobierno, encargada de otorgar las licencias de conducir, no publica ningún tipo de información en la PNT.
Guerrero	0	0	0	0	0	ND
Hidalgo	0	0	0	0	0	La Secretaría de Seguridad Pública, encargada de otorgar las licencias de conducir, no publica ningún tipo de información en la PNT.
Jalisco	1	0	1	1	3	No hay información disponible para 2019.
Estado de México	1	1	1	0	3	Existe información de licencias para el periodo 2015-2019 pero se omiten algunas variables requeridas por la LFTAIP.
Michoacán	0	0	0	0	0	ND
Morelos	1	1	1	0	3	Existe información de licencias para el periodo 2015-2019 pero se omiten algunas variables requeridas por la LFTAIP.
Nayarit	0	0	0	0	0	ND
Nuevo León	0	0	0	0	0	ND
Oaxaca	0	0	0	0	0	ND
Puebla	0	0	0	0	0	ND
Querétaro	0	0	0	0	0	ND
Quintana Roo	0	0	0	0	0	ND
San Luis Potosí	0	0	0	0	1	ND
Sinaloa	1	1	1	0	3	Existe información de licencias para el periodo 2015-2019 pero se omiten algunas variables requeridas por la LFTAIP.
Sonora	0	0	0	0	0	ND
Tabasco	0	0	0	0	0	ND
Tamaulipas	0	0	0	0	0	ND
Tlaxcala	1	0	1	1	3	No tiene información disponible de licencias de conducir para 2019
Veracruz	0	0	0	0	0	ND
Yucatán	0	0	0	0	0	ND
Zacatecas	1	1	1	1	4	La entidad hace pública la información de licencias para el periodo 2015-2019 incluyendo las variables solicitadas por la LFTAIP, aunque a partir de 2019 ya no reporta el nombre y razón social del titular.

Uber

