

## Incorporación de las cuestiones de género a las estadísticas laborales

Adriana MATA GREENWOOD\*

Las estadísticas del trabajo describen el número, la estructura, las características y la contribución de los distintos participantes en el mercado laboral, así como su variación a lo largo del tiempo. Tradicionalmente, abarcan múltiples temas relacionados con la magnitud y la composición de la mano de obra y las características de los trabajadores y los empleadores. Desde una perspectiva económica, estas estadísticas son necesarias para analizar, medir y supervisar la manera en que se desenvuelve la economía y la eficacia de las políticas económicas coyunturales y a largo plazo. Desde una perspectiva social, también son necesarias para concebir políticas y programas de creación de puestos de trabajo, planes de formación y readiestramiento y para ayudar a las personas pertenecientes a colectivos vulnerables – los jóvenes, los trabajadores de edad, las mujeres – a hallar un empleo y a conservarlo. Para ser útiles, las estadísticas laborales deben ajustarse lo más posible a la realidad, es decir, deben abarcar a todas las personas que intervienen realmente en el mercado de trabajo y describir sus distintas situaciones laborales con el mismo grado de detalle y profundidad.

Ahora bien, para producir estadísticas es preciso simplificar – codificar – la realidad en categorías sintéticas que resalten determinadas facetas de esa realidad y pasen por alto otras. El que se pongan de relieve o se omitan tales o cuales facetas depende fundamentalmente de los *métodos de medición utilizados y de las prioridades y objetivos* del proceso de recogida de datos. Todos los métodos de medición tienen limitaciones, y las prioridades de la medición dependerán en gran medida de cómo conciba la sociedad la manera en que el mercado laboral funciona, percepción que no es inmutable. Por lo dicho, las estadísticas laborales nacionales han logrado por lo general detectar y caracterizar correctamente las situaciones «típicas» de empleo y desempleo, lo cual corresponde a la opinión tradicional de en qué consisten el «trabajo» y el «desempleo», es decir, en trabajadores que desempeñan empleos de plantilla a tiempo

---

\* Oficina de Estadística de la OIT, Ginebra. El presente artículo es una adaptación de un documento de trabajo de la Oficina de Estadística de la OIT titulado *Incorporating gender issues in labour statistics* (en prensa).

completo en empresas del sector formal de la economía y en personas que tratan de obtener esos empleos. En cambio, han tenido menos éxito por lo que se refiere a detectar y describir otras situaciones laborales.

Las mujeres se hallan a menudo en esas otras situaciones laborales que pueden pasar desapercibidas o ser descritas insuficiente o inadecuadamente en las estadísticas laborales (Naciones Unidas, 1992). De ahí que, si se comprendiese mejor qué hacen las mujeres y cómo actúan en el mercado de trabajo, mejoraría la validez de las estadísticas laborales. Es conveniente aprehender lo más exhaustivamente posible el trabajo de la mujer y compararlo con el del hombre para poner de manifiesto los puntos fuertes y las lagunas de las estadísticas y facilitar indicaciones acerca de cómo y dónde se pueden mejorar. Cabe aducir otros dos motivos para justificar este empeño. En primer lugar, se daría información más completa a los usuarios de las estadísticas, por ejemplo, los analistas de mercados y las autoridades políticas, lo cual es importante porque a menudo los hombres y las mujeres desempeñan distintos tipos de trabajo y los cambios del mercado laboral suelen afectarles de manera diferente. En segundo lugar, porque los usuarios de las estadísticas podrían comprender y analizar la situación y las restricciones concretas de las trabajadoras y compararlas con las de los trabajadores, con lo que se dispondría de una base más sólida para promover la igualdad entre los sexos en el mercado laboral. Cuando la aportación de la mujer a la economía queda deformada e infravalorada sistemáticamente en los datos oficiales, se contribuye a perpetuar una percepción distorsionada de la índole de la economía de un país y de sus recursos humanos. Así se refuerzan las políticas y los programas inadecuados y se mantiene el círculo vicioso de la desigualdad entre hombres y mujeres.

Por estas razones es importante determinar las características que deben tener las estadísticas del trabajo para captar plenamente las semejanzas y diferencias de las situaciones respectivas de hombres y mujeres en el mercado laboral, y en este artículo trataremos de establecer las más importantes.

## Cuestiones de género en las estadísticas laborales

Se reconoce generalmente que la desigualdad entre hombres y mujeres tiene su raíz en actitudes, prejuicios y supuestos acerca de las distintas funciones asignadas a los hombres y a las mujeres en la sociedad (Overholt y otros, 1984). Esas funciones, que no son innatas sino que se aprenden, tales como la de progenitor, jefe de familia, sustentador del hogar, etc., determinan en gran medida los tipos de trabajo que desempeñan los hombres y las mujeres. Así, por ejemplo, debido a su función tradicional de amas de casa, suele ser mayor el número de trabajadoras que de trabajadores que compaginan las actividades «económicas» con las tareas del hogar («no económicas»); algunas trabajan de manera intermitente durante el año, con frecuencia cerca del hogar; otras ganan regularmente una remuneración en la propia casa o trabajan sin salario en una empresa familiar. Además, por la función que se les asigna de familiares a

cargo del jefe del hogar, las mujeres suelen ser relativamente más activas que los hombres en las actividades ajenas al mercado y en el sector informal (no estructurado). Hay tendencia a calificarlas de económicamente inactivas y a considerarse incluso ellas mismas así; a que reciban menos instrucción que los varones y, por consiguiente, a que estén confinadas en ocupaciones para las que son necesarios menos conocimientos profesionales y que están peor remuneradas. Se las suele considerar trabajadores de segunda fila en la empresa familiar, aunque tengan iguales responsabilidades y, en épocas de recesión económica o ajuste estructural, son las primeras personas a las que se despide de su empleo. Además, a las mujeres les resulta difícil atravesar la «barrera invisible» que bloquea su acceso a puestos de dirección o responsabilidad. Por las limitaciones estructurales que llevan aparejadas las responsabilidades familiares, las mujeres dispuestas a trabajar y deseosas de hacerlo suelen mostrarse mucho menos activas en la búsqueda de trabajo que los hombres en igual situación, y a los empleadores no les gusta contratar a mujeres para las ocupaciones que no sean típicamente femeninas.

Otra esfera en la que se registran diferencias entre los sexos es la del reparto de los recursos y beneficios entre los miembros del hogar. Se ha observado, por ejemplo, que el acceso de las trabajadoras por cuenta propia a los recursos productivos es muy inferior al de los hombres, lo cual disminuye sus ingresos (Dixon-Mueller y Anker, 1989). Además, las mujeres no siempre tienen la facultad de decidir a qué dedicarán los recursos a su disposición, ni tampoco son siempre las destinatarias de todos los beneficios que arrojan sus actividades. Las funciones de las mujeres y los hombres a tenor de su condición social respectiva determinan asimismo sus distintas necesidades y restricciones; por ejemplo, en qué medida participan realmente y contribuyen al proceso de producción las mujeres depende mucho de su estado civil, de si tienen hijos de corta edad y de si deben cuidar a otras personas en el hogar. Estos factores influyen también en la participación de los hombres en la producción y en su aportación a ella, pero no de manera tan restrictiva.

Para mejorar la descripción del mercado laboral y asentar sobre bases firmes la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, al elaborar las estadísticas laborales habrá que tener en cuenta la variable de «género», es decir, las diferencias socioeconómicas entre los sexos que acabamos de esbozar. Así pues, para determinar qué aspectos se abarcarán y cómo definirlos, computarlos y exponerlos, deberemos estudiar cómo recoger las contribuciones, restricciones y necesidades concretas de las mujeres y de los hombres en las estadísticas correspondientes.

## Temas que se deben abarcar

Las estadísticas deberían decirnos el número de hombres y de mujeres que producen los bienes y servicios de un país (la población ocupada) y de los que ejercen presión en el mercado laboral por estar buscando trabajo (la población desempleada). Para este análisis, tienen especial importancia varios subgrupos de la población ocupada:

- las personas que, aunque trabajan, desempeñan ocupaciones con un número insuficiente de horas de trabajo (la población que se considera desempleada por el poco tiempo que trabaja, es decir, el subempleo por insuficiencia de horas o visible);
- las personas cuyos puestos de trabajo son inadecuados para ellas por otros motivos relacionados con el mercado laboral (la población que se encuentra en situaciones de empleo inadecuado);
- las personas que trabajan en unidades económicas pequeñas que no están registradas (pertenecientes al sector informal);
- y los niños que se encuentran en situaciones laborales inadecuadas (el trabajo infantil).

Es menester subdividir estos grupos de la población en categorías más homogéneas, conforme a otras características de la actividad laboral, por ejemplo:

- La ocupación, habida cuenta de que, por lo general, las mujeres y los hombres desempeñan trabajos muy distintos.
- La situación en el empleo, puesto que disminuye constantemente el empleo asalariado estable y aumentan el empleo eventual, temporal y estacional y el trabajo por cuenta propia, en todos los cuales hay proporciones diferentes de hombres y mujeres.
- Los ingresos del trabajo, habida cuenta de la diferencia generalizada entre los niveles de rentas de los hombres y de las mujeres en todos los países, incluso después de aplicar los factores de corrección correspondientes al número de horas trabajadas y al nivel de instrucción.
- La jornada laboral, para computar con más precisión sus tasas de actividad económica respectivas<sup>1</sup>.
- La participación en los conflictos laborales, pues se afirma que las mujeres son más pasivas y están menos sindicadas que los hombres y que su intervención en las huelgas suele ser más indirecta que directa, además de que, por lo común, trabajan en sectores menos propensos a conflictos laborales.
- Las estadísticas de las lesiones profesionales, pues los hombres y las mujeres desempeñan trabajos muy distintos, por lo que corren riesgos muy diferentes.

Todos estos temas se miden normalmente en los programas nacionales de estadísticas laborales, de conformidad con el Convenio de la OIT sobre estadís-

---

<sup>1</sup> El «número de personas ocupadas» abarca las personas que trabajan a tiempo completo junto con las que trabajan sólo unas cuantas horas por semana. En promedio, las mujeres trabajan menos horas que los hombres (en actividades «económicas») y, por lo tanto, el cómputo del volumen de empleo basado en las horas trabajadas disminuirá su presencia relativa en el mercado laboral frente a un cómputo basado en el número de trabajadores. Ahora bien, buena parte del trabajo de las mujeres pasa desapercibido porque las estadísticas no tienen en cuenta muchas actividades no remuneradas que llevan a cabo en beneficio de sus hogares. Si se incluyesen esas actividades en las estadísticas de empleo y, por ende, las horas de trabajo dedicadas a ellas, el cálculo revelaría que las mujeres trabajan más horas que los hombres.

ticas del trabajo, 1985 (núm. 160), y, por consiguiente, existen directrices internacionales para computarlos<sup>2</sup>.

Ahora bien, está claro que, si aspiramos a mejorar el conocimiento que tenemos de la situación y de la interrelación de los hombres y las mujeres en el mercado laboral, no nos bastarán los datos que abarcan las estadísticas laborales tradicionales, pues, por ejemplo, nos hará falta información sobre:

- El número de personas que «trabajan» en el sentido más amplio de la palabra, es decir, comprendidas las que producen bienes y servicios para su propio consumo, habida cuenta de la importante participación de la mujer en estos tipos de actividad.
- Las disposiciones en materia de horario laboral de los trabajadores, para averiguar en qué medida los hombres y las mujeres trabajan con horario «a tiempo completo estable», o conforme a horarios más irregulares, como los de los empleos discontinuos o a tiempo parcial, que se rigen por un número de horas anual y otros horarios variables.
- Las horas extraordinarias, para evaluar si las reacciones de las empresas ante los cambios de la demanda afectan de manera distinta a los hombres y a las mujeres.
- Las ausencias del trabajo, para indicar las diferencias que pudiere haber en los tipos de ausencia a que se acogen los hombres y las mujeres, habida cuenta en particular de las responsabilidades familiares.
- Las enfermedades profesionales, por la tendencia de los hombres a estar más expuestos a lesiones y de las mujeres a estar más expuestas a enfermedades (Messing, 1998).

También necesitamos más información sobre el trabajo a domicilio; el empleo circunstancial (no permanente); los niveles de pobreza; la afiliación a sindicatos; la duración de los períodos de empleo, desempleo y subempleo; el acceso a los recursos productivos y la asignación de beneficios entre los miembros del hogar, etc. Puede ser útil calcular también índices compuestos o indicadores que expongan la segregación profesional respectiva, las diferencias salariales, las horas anuales de trabajo, etc., de hombres y mujeres.

## Definición de los temas

A menudo se subestima el papel esencial que desempeñan las definiciones y las clasificaciones<sup>3</sup> en la elaboración de estadísticas. Las definiciones y las clasificaciones determinan qué abarcarán y con qué grado de detalle, y son la base de todo el proceso de producción de datos. Así pues, la calidad de las cifras

---

<sup>2</sup> Las directrices internacionales en vigor se pueden consultar en: <<http://www.ilo.org/public/spanish/120stat/res/index.htm>>.

<sup>3</sup> Una clasificación agrupa unidades de «índole semejante» – la «semejanza» se determina en función de criterios específicos relativos a una característica de las unidades –, a menudo jerárquicamente, para describir la característica de manera sistemática y simplificada. En las estadísticas laborales, las tres clasificaciones primordiales se refieren a las ocupaciones, las ramas de actividad económica y la situación en el empleo.

resultantes dependerá de hasta qué punto esas definiciones y clasificaciones corresponden a la situación real de los distintos participantes en el mercado laboral. Un cambio de definición puede provocar un cambio de las estadísticas resultantes pero no corresponder a ningún cambio de la realidad, por lo cual, al analizar series temporales o datos correspondientes a diferentes países, será importante determinar primero si los cambios observados se deben en realidad a una diferencia de definición.

Con el fin de que sean útiles para hacer distinciones de género, las definiciones deben tener en cuenta que las mujeres y los hombres no desempeñan forzosamente las mismas tareas, que no siempre actúan de la misma forma y que no están sometidos a las mismas restricciones. Al respecto, son esenciales el alcance y el nivel de detalle de las cifras. Las definiciones deben abarcar todas las situaciones laborales pertinentes, con independencia de que correspondan a hombres o mujeres, y describir las distintas situaciones con detalle suficiente para poner de manifiesto cualquier distinción entre sexos que pudiere haber.

### *Alcance de las estadísticas*

El abanico de las actividades que constituyen lo que se entiende por «trabajo» determina el alcance de todos los asuntos que recogen las estadísticas laborales: las estadísticas sobre empleo, desempleo e ingresos se refieren únicamente a las personas que llevan a cabo o tratan de llevar a cabo un «trabajo»; las estadísticas sobre lesiones profesionales se refieren a las personas que sufren un accidente sólo cuando están desempeñando tales actividades, etc.

Ahora bien, para que arroje distinciones de género que sean útiles el «trabajo» tiene que abarcar todas las actividades efectuadas para producir los bienes y servicios en la sociedad, con independencia de que sean o no remuneradas, declaradas al fisco, efectuadas de manera intermitente, eventual, simultánea o en una estación del año, etc., y con independencia de que los bienes o servicios producidos lo sean para la venta, para efectuar trueques o para el consumo del hogar. En la actualidad, empero, la definición de «trabajo» se limita a las actividades «económicas», es decir, las que contribuyen a la producción de bienes y servicios<sup>4</sup> según el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN). Son las actividades que se llevan a cabo para producir bienes o prestar servicios con miras a su venta o trueque en el mercado y para producir bienes de consumo propio si constituyen un porcentaje considerable de los bienes producidos en el país; quedan excluidos los servicios domésticos y personales no remunerados prestados por miembros de la familia<sup>5</sup>. En la práctica, son pocos los países que computan la producción de bienes para consumo propio dentro de las estadísticas de

---

<sup>4</sup> En las actividades de este tipo se incluyen, por ejemplo, cultivar o cosechar, recoger leña, transportar agua, trenzar cestas y esteras, fabricar recipientes y vajillas de cerámica, tejer y demás oficios artesanales.

<sup>5</sup> Tales como limpiar la vivienda y los enseres del hogar; preparar y servir las comidas; ocuparse de los hijos, criarlos y educarlos; atender a los enfermos, inválidos y ancianos; transportar a los miembros de la familia o sus pertenencias, etc.

empleo, y ninguno incluye los servicios para consumo propio. La mayor parte del trabajo excluido de las actividades «económicas» lo llevan a cabo las mujeres (PNUD, 1995), lo cual es una causa importante de la subestimación de la labor que ejerce la mujer en la producción y de su aportación al bienestar de la sociedad. Así pues, desde el principio las estadísticas laborales sólo reflejan, por bien que se mire, una parte de la realidad.

El trabajo infantil es un terreno en el que esta cobertura parcial de las actividades «económicas» influye radicalmente en la capacidad de las estadísticas laborales de plasmar la realidad. Las estadísticas sobre el trabajo infantil indican por lo general que trabajan más niños que niñas, ocultando el hecho de que hay muchas niñas que realizan tareas del hogar sin cobrar nada, lo cual les impide acudir a la escuela exactamente igual que si desempeñasen un trabajo remunerado. Como cabría esperar, si las estadísticas abarcan estas actividades no remuneradas resulta que hay más niñas que niños que trabajan (Ashagrie, 1998). Ante las consecuencias de estas exclusiones de las estadísticas para las decisiones programáticas, la OIT recomienda sistemáticamente a todos los países que hagan figurar todas las tareas del hogar no remuneradas (o un conjunto de ellas) en sus estadísticas nacionales del trabajo infantil.

También pueden influir en qué trabajadores y qué situaciones laborales se tienen en cuenta los criterios aplicados para definir los temas de las estadísticas, pues, a menudo, dichos criterios excluyen a determinadas categorías de trabajadores. Como la composición por sexo de estas categorías es por lo general desigual, las estadísticas correspondientes no recogen con la debida precisión las diferencias por sexo. La mayor parte de las veces, aunque no siempre, esas exclusiones afectan más a las mujeres que a los hombres. Así, algunas definiciones nacionales de la población ocupada (el empleo) excluyen a los trabajadores familiares auxiliares (no remunerados) que trabajan menos de un número determinado de horas, lo cual reduce probablemente más el número de mujeres a las que se considera ocupadas, porque el trabajo familiar no remunerado está más extendido entre ellas que entre los hombres. En cambio, muchos países excluyen de las estadísticas de la población activa a las fuerzas armadas, lo cual afecta más a los hombres que a las mujeres. En muchos países (por ejemplo, en los de Escandinavia), un porcentaje considerable de trabajadores asalariados tiene derecho a licencias relativamente largas sin pérdida del empleo, y los datos nacionales ponen de manifiesto un porcentaje mayor de trabajadores con licencia de larga duración que los de otros países. Como esas licencias suelen guardar bastante relación con la situación familiar, ya que se deben con frecuencia a la maternidad o a razones semejantes, la mayoría los trabajadores que las solicitan son mujeres. Los niveles elevados de empleo femenino que hay en esos países pueden corresponder, pues, en parte a la existencia del derecho a licencias prolongadas, pues en otros países un porcentaje considerable de esas trabajadoras no figura dentro de la población ocupada.

Las definiciones nacionales del empleo en el sector informal pueden excluir a las personas cuya actividad laboral principal se lleva a cabo en la administración pública o la agricultura, por ejemplo, pero que tienen un segundo empleo en el sector informal; en su mayoría son hombres. Asimismo, las defi-

niciones de algunos países excluyen determinadas actividades en las que predominan las mujeres, con independencia de que satisfagan los demás criterios para su inclusión en el sector informal. Se trata, por ejemplo, de las actividades agropecuarias, de las empresas que producen únicamente para su propio uso final, de los trabajadores domésticos remunerados y de los trabajadores a domicilio.

A la inversa, las definiciones nacionales del subempleo por insuficiencia de horas de trabajo (el subempleo visible), conforme a las directrices internacionales, excluyen por lo general a las personas que trabajan más horas que un umbral fijado, a partir del cual se considera que ejercen un «empleo a tiempo completo» según la legislación, los convenios colectivos o la práctica usual de las empresas. Se estima que quienes trabajan por lo menos ese número de horas están ocupados a tiempo completo, aunque deseen trabajar más horas y estén dispuestos a hacerlo. Por desgracia, en muchos países el umbral escogido no corresponde realmente al empleo «a tiempo completo», porque muchos trabajadores se ven obligados a trabajar más de esas horas para vivir con dignidad. La mayoría son hombres.

Las definiciones nacionales de desempleo abarcan por lo común a las personas que no tienen empleo y que «buscan activamente trabajo», pero no todos los que desean trabajar se empeñan en buscar empleo, ni todo el mundo considera que sus intentos de hallar trabajo constituyan una «búsqueda activa de trabajo», y por lo tanto, al ser encuestados, muchos de ellos no declaran estar en esa situación. Así pues, en los países en que las maneras «oficiales» de colocarse, por ejemplo, por conducto de la bolsa de trabajo, están limitadas a las ciudades, o en los que es más normal recurrir a canales «extraoficiales», las definiciones nacionales pueden excluir a personas que, en realidad, están buscando un empleo independiente o un empleo asalariado, pero no comprenden que lo que hacen es «buscar activamente trabajo». Además, con arreglo a la definición internacional uniforme de desempleo, la mayoría de las definiciones nacionales excluyen a las personas que desean colocarse, pero que no «buscan» en absoluto empleo, ya sea porque las posibilidades de trabajo son tan escasas que saben que en la práctica son nulas, porque tienen una movilidad laboral limitada o porque tropiezan con discriminación o con obstáculos estructurales, sociales y culturales en su búsqueda de trabajo. Muchos de esos trabajadores, que son en su mayoría mujeres, suelen reaccionar positivamente si se les presenta una verdadera posibilidad de empleo.

Las estadísticas relativas a los ingresos del trabajo también suelen ser parciales, por varios motivos: normalmente excluyen varias prestaciones salariales y no salariales tales como las de la seguridad social, las primas vinculadas a los beneficios de la empresa y los pagos ocasionales, que a menudo son de cuantía considerable y que pueden beneficiar en grado muy diferente a los hombres y a las mujeres. Una cuestión de suma importancia es que, por lo general, las estadísticas nacionales excluyen las ganancias de los trabajadores independientes, en las que también puede haber diferencias considerables entre los sexos.

En el alcance de las estadísticas puede influir también la utilización de períodos de referencia breves: las definiciones que pretendan abarcar

exhaustivamente las situaciones laborales deben tener en cuenta el trabajo estacional y el eventual. Ahora bien, las definiciones internacionales y nacionales de empleo y desempleo proporcionan normalmente una imagen de la situación de la mano de obra en el curso de una semana de referencia dada. Las estadísticas basadas en esas definiciones son útiles para detectar los cambios a lo largo del tiempo si el régimen predominante de empleo es el puesto de trabajo asalariado, fijo, a tiempo completo y fuera del sector agropecuario, pero son menos prácticas para detectar otras modalidades de empleo. Como suele haber más mujeres que hombres que desempeñan actividades estacionales y eventuales de manera discontinua a lo largo del año, alternando actividades ajenas al mercado con actividades «económicas», los cómputos del empleo y del desempleo basados en un período de referencia breve sólo pueden recoger parcialmente esta realidad compleja. Para aprehenderla en su totalidad será necesario contabilizar a las personas que han estado ocupadas o desempleadas en cualquier momento de un período más largo, por ejemplo doce meses. En varios países existen estadísticas de empleo o desempleo relativas a un período de doce meses, pero suelen circunscribirse a la actividad predominante en ese lapso, conforme a las directrices internacionales, pasando por alto las labores estacionales y excluyendo a las personas que trabajan parte del año y están inactivas la mayoría del año. Por lo general son mujeres.

### *Detalle suficiente*

Si se quiere que las estadísticas sirvan para analizar los problemas de género deben describir las características de los hombres y de las mujeres con detalle suficiente para que aparezcan las distinciones significativas. Así, por ejemplo, es preciso afinar la clasificación de las ocupaciones (Anker, 1998), pues si utilizamos sólo los grandes grupos de ocupaciones no detectaremos la segregación por ocupaciones entre hombres y mujeres: un análisis del grupo de los directivos en conjunto, por ejemplo, no revelará que las directivas suelen estar concentradas en las pequeñas empresas, en tanto que los directivos de las grandes empresas suelen ser hombres.

De igual modo, para detectar las diferencias de género no basta con distinguir entre «asalariados», «empleadores» y «trabajadores por cuenta propia», como se hace en la mayoría de los países. Se trata de categorías muy heterogéneas, cada una de las cuales comprende situaciones laborales muy distintas. Por ejemplo, la categoría de los «asalariados» abarca no sólo los empleados de plantilla, sino también los trabajadores a domicilio, los eventuales, los miembros de una cuadrilla, etc. En estas últimas situaciones suelen predominar las mujeres. Además de los empleadores y del núcleo de los trabajadores por cuenta propia, la categoría de los «trabajadores independientes» abarca a quienes trabajan en actividades económicas de subsistencia, los jornaleros agrícolas, los miembros de cooperativas de producción, etc., entre los que las mujeres son particularmente numerosas.

En las estadísticas sobre los ingresos, habrá que identificar por separado los distintos elementos de las rentas, porque puede que no sean devengados en

igual grado por las mujeres y los hombres. Así, por ejemplo, en los sistemas en que tales estadísticas abarcan las prestaciones de la seguridad social percibidas en virtud de la situación del trabajador en el empleo (como se recomienda en las directrices internacionales), los ingresos de éste comprenden todas esas prestaciones en beneficio de las personas que están a su cargo. De igual modo, los ingresos de los trabajadores independientes comprenden las ganancias generadas por las actividades económicas de los trabajadores familiares auxiliares (no remunerados), así como las prestaciones de seguridad social en favor de las personas a su cargo. Como, por lo general, son los hombres los principales sostenedores de los hogares, cabe esperar que tales ingresos sean más altos en su caso que en el de las mujeres. Por consiguiente, las estadísticas de los ingresos que abarcan esos elementos es probable que pongan de manifiesto una disparidad mayor entre los hombres y las mujeres ocupados que las estadísticas que no los abarquen. Las estimaciones del valor del trabajo no remunerado también son importantes para las diferencias de género. Si atribuyen un valor económico al trabajo no remunerado (llevado a cabo en su mayoría por mujeres), disminuye la diferencia entre la aportación mensurable de los hombres y la de las mujeres a sus hogares y a la economía.

De igual modo, para poder efectuar comparaciones válidas entre los sexos respecto del tiempo de trabajo es importante distinguir los diversos elementos (por ejemplo, las horas extraordinarias, las ausencias, el trabajo en el hogar y el tiempo dedicado a los trayectos), porque pueden influir en distinta medida en las mujeres que en los hombres.

Otra cuestión pertinente es la necesidad de describir parejamente, por lo que se refiere a su fondo y a sus pormenores, las características de las trabajadoras y de los trabajadores. Por ejemplo, habrá que identificar por separado y en igual medida, conforme a criterios específicos, todas las ocupaciones y grupos de ocupaciones que forman la clasificación nacional correspondiente. Es, pues, importante, evaluar si las distinciones efectuadas en los grupos de ocupaciones en que predominan las mujeres (por ejemplo, las tareas administrativas, la agricultura y las ocupaciones elementales) son tan detalladas como las efectuadas en los grupos en que predominan los hombres (por ejemplo, las actividades artesanales y los operarios encargados de máquinas). La mayoría de las clasificaciones nacionales suelen agrupar en unos pocos grupos de ocupaciones las profesiones en que predominan las mujeres, mientras que distinguen por lo general más detalladamente las profesiones en que abundan los hombres.

En la práctica es corriente que no se recoja con ecuanimidad la situación de la mujer en el empleo. Según las directrices internacionales, las mujeres que trabajan en común y en pie de igualdad con sus esposos en una empresa familiar son copartícipes con ellos y, por lo tanto, deberían ser clasificadas en el mismo régimen de empleo, es decir, el de «trabajadores por cuenta propia» o «empleadores». Ahora bien, en las estadísticas nacionales se suele clasificar a las mujeres que se encuentran en ese caso dentro de los trabajadores familiares auxiliares (no remunerados).

Gran parte de las lagunas de las estadísticas nacionales en cuanto a su ámbito de cobertura y a su pormenorización se deben a limitaciones de la me-

dición. Como veremos más adelante, las metodologías de medición restringen a menudo la índole y la variedad de las informaciones que podrán producirse. En otros casos, en cambio, el problema radica en las directrices internacionales que sirven de pauta para las definiciones nacionales. Esas directrices rara vez se ocupan explícitamente de las consecuencias de la aplicación de uno u otro conjunto de criterios para el género. Aunque no siempre será posible o práctico revisar esas directrices, quizá fuese provechoso que la OIT recomendase que se identificaran y describieran por separado las categorías de trabajadores que suelen quedar excluidas de diversos temas de las estadísticas laborales.

## Métodos de medición

La elección del método de medición que se va a usar puede influir también en el grado en que las estadísticas pongan de manifiesto las posibles diferencias de género. Las estadísticas laborales se recogen mediante encuestas de hogares o de establecimientos y explotando los registros administrativos. Cada metodología tiene características propias en lo referente a los trabajadores y a las situaciones laborales que abarca, y a la índole y la variedad de los datos que se recogen. Es importante, pues, conocer esas diferencias para entender los puntos fuertes y flacos de los datos recogidos conforme a cada método y para interpretar correctamente las estadísticas resultantes.

Los registros administrativos, por ejemplo, contienen informaciones recogidas gracias a las funciones administrativas de un organismo, ya sea una bolsa de empleo, una compañía de seguros, una oficina de la seguridad social, una dependencia fiscal o un servicio de inspección del trabajo. Estos registros disponen de información sobre cada unidad de la población abarcada por la labor del organismo, gracias a la cual se pueden elaborar estadísticas relativas a zonas geográficas y a sectores de la población reducidos. En las encuestas de establecimientos se pide generalmente a los encuestados que busquen los datos solicitados en los registros que mantienen las empresas acerca de los individuos y grupos de trabajadores que forman su personal. Esos registros pueden facilitar información fidedigna, coherente y periódica sobre el número de trabajadores, los salarios y las horas de trabajo durante un período concreto, según las necesidades y la práctica de la empresa en materia de registros. Las encuestas de hogares obtienen la información de los propios trabajadores mediante sus respuestas a un cuestionario uniforme y pueden englobar a toda la población (censo de población) o a una muestra de ella (encuestas de hogares por muestreo). Sirven para abarcar un abanico mucho más amplio de temas que las demás fuentes de datos, porque sólo están limitadas por la capacidad de los miembros de la familia de facilitar la información a partir de lo que saben; pero cuando se basan en un muestreo, el grado de pormenorización de las estadísticas correspondientes es más reducido.

## Temas abarcados

Las estadísticas obtenidas a partir de los registros de las empresas y de los organismos están limitadas por la índole y la amplitud de los datos disponibles. Los registros de las empresas tienen por finalidad supervisar los pagos y la asistencia, mientras que los de los organismos sirven de sostén a sus trámites administrativos; en ninguno de ambos casos se registran los datos con miras a elaborar estadísticas. Así pues, las definiciones empleadas en esos registros no corresponden forzosamente a las definiciones estadísticas, y en muchos casos es sumamente difícil ajustar los datos correspondientes (OIT-EASMAT, 1997). Así, por ejemplo, las empresas registran las horas extraordinarias pagadas y las licencias autorizadas, que no equivalen al total de horas extraordinarias realizadas ni a las licencias realmente tomadas; las consecuencias de este método por lo que se refiere al género dependen de si los hombres y las mujeres tienen las mismas proporciones de horas extraordinarias y de licencias autorizadas registradas con respecto a las horas extraordinarias efectuadas y a las licencias que se han tomado en realidad. Las empresas hacen figurar en sus registros de salarios todos los pagos regulares en efectivo que hacen al personal, pero puede que excluyan los pagos en especie, los pagos excepcionales tales como las primas por beneficios, el decimotercer mes de salario, etc. (OIT, 1998); las repercusiones en las cifras de uno y otro sexo serán importantes si los elementos excluidos corresponden predominantemente a los hombres o a las mujeres. A la inversa, los registros de las compañías de seguros sobre las lesiones profesionales se refieren normalmente sólo a los casos que han dado lugar a indemnización, y los de las oficinas de empleo relativos al desempleo o el subempleo únicamente a las personas que se inscriben en ellas en busca de trabajo. Además, los procedimientos administrativos pueden discriminar a las mujeres o a los hombres, subestimando de esa manera su número real: por ejemplo, las personas con trabajo precario están privadas a veces de las prestaciones o indemnizaciones por accidente o enfermedad, problema que puede afectar a más mujeres que hombres (Messing, 1998).

Por otra parte, es corriente que los registros de las empresas y los organismos administrativos no incluyan información sobre características útiles para entender correctamente los problemas de género. Así ocurre, por ejemplo, si no indican la edad del trabajador, su nivel de instrucción u otras características descriptivas. ¡A veces, ni siquiera distinguen entre trabajadores y trabajadoras!

A diferencia de lo que sucede con la información procedente de los registros, las encuestas de hogares permiten ejercer un dominio mucho mayor de la índole y la variedad de los datos recogidos, los conceptos en que se basan, las definiciones y las clasificaciones de los distintos datos. Es posible lograr que este método de cálculo sea en gran medida independiente de las impresiones o la comprensión que los encuestados tengan de los conceptos usados para elaborar las estadísticas. Se puede determinar la pertenencia de una persona a una categoría concreta basándose en las respuestas a una secuencia de preguntas combinadas, en lugar de basarse en una sola respuesta a una pregunta directa destinada a que los encuestados se clasifiquen a sí mismos según su propia

opinión sobre su situación laboral. Por ejemplo, se puede clasificar a las personas en desempleadas fundándose en si buscan activamente trabajo y están dispuestas a trabajar (los criterios definitorios), en vez de fiarse de su concepto personal de qué quiere decir estar desempleado. De igual modo, se pueden obtener datos cuantitativos, por ejemplo acerca de las horas de trabajo o los ingresos, basándose en las respuestas a los elementos parciales que deben sumarse, en lugar de en preguntas directas del tipo: «¿cuántas horas trabajó usted la semana pasada?» o «¿cuánto ganó usted el mes pasado?» Se trata de formular preguntas gracias a las cuales se apliquen correctamente los criterios definitorios. Cuanto más independiente sea el cómputo obtenido a partir de las percepciones de los trabajadores acerca de su situación, más posibilidades habrá de que las mujeres sean tratadas por igual en las estadísticas.

Desafortunadamente, en la práctica sólo se suele utilizar este método en las encuestas de hogares para algunos temas, debido a la necesidad de limitar el tamaño de los cuestionarios y la duración de las entrevistas. Además, los encuestados quizá no comprendan o comprendan equivocadamente las preguntas que se les hacen y olviden determinadas actividades, o bien faciliten deliberadamente datos incorrectos, sobre todo si se trata de cuestiones delicadas, como los ingresos. Cuando un miembro de una familia da información sobre otros familiares, puede que no conozca cabalmente las actividades de estas personas, sobre todo si son de carácter ocasional.

### *Trabajadores abarcados*

Los registros de las empresas y los organismos administrativos rara vez abarcan toda la población, y los sectores excluidos son, por lo general, aquellos en los que predominan las mujeres, lo que disminuye la utilidad de esas fuentes para efectuar distinciones de género. Las encuestas de establecimientos suelen abarcar únicamente a los trabajadores estables de las empresas medianas y grandes, dejando fuera a los directivos y a los trabajadores «periféricos» (los contratados a domicilio o a tiempo parcial, los eventuales y los subcontratados a agencias de trabajo temporal). De igual modo, los registros administrativos abarcan únicamente a las personas de las que se ocupa el organismo correspondiente. En muchos países, esta cobertura es reducidísima con respecto al total de la población ocupada, por limitarse a los trabajadores estables a tiempo completo del sector formal de la economía y excluir a los trabajadores independientes, eventuales, estacionales y a domicilio e incluso, a veces, a los contratados a tiempo parcial. Como las mujeres suelen predominar en las capas de trabajadores excluidas, no podemos esperar que los registros administrativos recojan plenamente sus características y su aportación a la economía. Por ejemplo, las estadísticas de empleo basadas en los registros de las entidades de seguros abarcan evidentemente sólo a los trabajadores asegurados. Los registros del seguro de desempleo sólo facilitan información acerca de las personas aseguradas que se han quedado sin trabajo o de las personas que tienen derecho a recibir el subsidio si trabajan menos horas de las fijadas en su contrato. Por último, las estadísticas sobre conflictos laborales se refieren en gran medida a

las huelgas legales en que participan muchos trabajadores y que duran varios días, y suelen registrar sólo a los trabajadores que han participado directamente en ellas y excluir a los afectados de manera indirecta, muchos de los cuales son mujeres.

A diferencia de las encuestas de establecimientos y de los registros administrativos, las encuestas de hogares pueden abarcar a todos los trabajadores, comprendidos los independientes, eventuales, los familiares no remunerados, así como los trabajadores a domicilio y los asalariados de unidades de producción pequeñas. Como son éstas las categorías en que predominan las mujeres, son la fuente idónea para unas estadísticas que recojan adecuadamente las diferencias de género.

## Presentación de los datos

La manera en que se exponen las estadísticas es esencial para reflejar u ocultar la variable sociosexual. Los cuadros y cifras deberían mostrar las diferencias existentes entre las contribuciones, las condiciones y las restricciones respectivas de los hombres y de las mujeres, para lo cual será necesario desglosarlos por variables que describan la situación demográfica, económica, social y familiar de los trabajadores. Todas las estadísticas relativas al número de personas ocupadas y desempleadas, y a sus características, deberían dar la posibilidad de comparar la situación de las mujeres con la de los hombres, lo cual quiere decir que, como mínimo, los registros de las empresas y otros registros administrativos han de recoger información sobre el sexo de las personas y que el sistema estadístico debería publicar siempre estadísticas desglosadas por sexo.

Además, las estadísticas sobre las características de los trabajadores deberían estar desglosadas conforme a otras variables que ayudasen a exponer las diferencias o semejanzas entre los hombres y las mujeres. Por ejemplo, las estadísticas de ingresos deberían presentarse según las horas de trabajo y el nivel de instrucción de los trabajadores, factores ambos que influyen en el nivel del total de sus ganancias. De igual modo, para dar una imagen más exhaustiva de las lesiones profesionales de hombres y de mujeres, las estadísticas deberían estar desglosadas por horas de trabajo y antigüedad, además de por grupos de ocupaciones.

Un aspecto sumamente importante es que las estadísticas relativas a la estructura y las características de la población activa deberían estar desglosadas conforme a variables que recogiesen la situación personal y familiar de los trabajadores, para trazar un cuadro más completo de la incorporación de la mujer a la actividad económica y de su comportamiento comparados con los de los hombres. Las variables a las que nos referimos son: la edad, el nivel de instrucción y si en el hogar hay niños que requieren atención u otros adultos que necesitan asistencia (por ejemplo, minusválidos, ancianos, etc.). Todos estos factores limitan en distinta medida el tiempo y la energía que los hombres y las mujeres pueden dedicar a su trabajo «económico». En muchas sociedades,

el haber contraído matrimonio influye también enormemente en la tasa de actividad femenina, y en las sociedades polígamas una variable importante es la categoría dentro del matrimonio (ACOPAM, 1996). Otra variable descriptiva pertinente es el tipo de familia (por ejemplo, monoparental, a cargo de una mujer, etc.).

Aunque estas variables son fundamentales para la descripción de las diferencias y semejanzas de hombres y mujeres en el mercado laboral, son pocos los países que presentan sus estadísticas con arreglo a ellas, acaso porque sólo las encuestas de hogares son lo suficientemente flexibles como para producir ese tipo de datos; pero el hecho de que las directrices internacionales no hayan hecho hincapié nunca en que conviene relacionar los datos estrictamente laborales con la situación familiar de los trabajadores también es, sin duda alguna, importante.

## Conclusión

En este artículo hemos expuesto varias características que deberían tener las estadísticas laborales para recoger adecuadamente las diferencias entre los sexos. En primer lugar, han de abarcar los temas imprescindibles para poner de manifiesto las distinciones y semejanzas entre los sexos en el mundo del trabajo.

En segundo lugar, es preciso definir y medir esos temas de manera tal que se consiga cubrir en las estadísticas a todos los trabajadores y todas las situaciones laborales y describir sus características con el detalle suficiente como para que esas distinciones resulten visibles. En la actualidad, tanto la cobertura de los trabajadores como la de las situaciones laborales sigue siendo incompleta, sobre todo porque las estadísticas laborales excluyen los servicios no remunerados para el propio consumo familiar, y, por consiguiente, la aportación a la economía de un amplio número de trabajadores, que en su mayoría son mujeres. Además, determinadas categorías de trabajadores suelen quedar excluidas del ámbito de los distintos cálculos a causa de los criterios aplicados en las definiciones, o por las limitaciones del método de recopilación de datos utilizado. Como la composición por sexo de estas categorías es por lo general desigual, las estadísticas correspondientes no reflejan debidamente las cuestiones de género. Para mejorar esta situación, puede ser conveniente elaborar unas directrices internacionales acerca de cómo identificar y describir mejor las categorías de trabajadores que suelen quedar excluidas de las estadísticas.

Por último, para señalar claramente los factores que provocan diferencias entre los hombres y las mujeres en el trabajo, un requisito mínimo es el desglose por sexo de la información. Ahora bien, no basta con ello. Los datos sobre la situación laboral de las personas se deben presentar en el contexto de su situación personal y familiar, exponiendo en particular si tienen niños pequeños u otros familiares que deben ser atendidos en el hogar. En la actualidad sólo lo hacen unos pocos países.

## Bibliografía citada

- ACOPAM (Appui associatif et coopératif aux initiatives de développement à la base). 1996. *Genre et développement: Analyse de la place des femmes. Une expérience au Sahel*. Ginebra.
- Anker, Richard. 1998. *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Ginebra, OIT.
- Ashagrie, Kebebew. 1998. *Statistics on working children and hazardous labour in brief*. Mimeografiado. Ginebra, OIT.
- Dixon-Mueller, Ruth, y Anker, Richard. 1989. *Evaluación del aporte económico de la mujer al desarrollo*. Estudios Básicos para la Formación en Población, Recursos Humanos y Planificación del Desarrollo. Estudio núm. 6, Ginebra, OIT.
- Mata Greenwood, Adriana. En prensa. *Incorporating gender issues in labour statistics*. Working Paper núm. 99-1, Ginebra, OIT.
- Messing, Karen. 1998. *One-eyed science: Occupational health and women workers*. Filadelfia, Temple University Press.
- Naciones Unidas. 1992. *Situación de la mujer en el mundo 1970-1990: Tendencias y estadísticas*. Estadísticas e indicadores sociales, Serie K, núm. 8, Nueva York.
- OIT. 1998. *Medición de los ingresos procedentes del empleo*. Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 6-15 de octubre de 1998, Informe II (ICLS/16/1998/II). Ginebra.
- y EASMAT (Equipo Consultivo Multidisciplinario para Asia Oriental). 1997. *Labour statistics based on administrative records: Guidelines on compilation and presentation*. Bangkok.
- Overholt, Catherine, y otros. 1984. « Women in development: A framework for project analysis », en Catherine Overholt, Mary B. Anderson, Kathleen Cloud y James E. Austin (directores): *Gender roles in development projects: A case book*. West Hartford, Kumarian Press, págs. 3-15.
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 1995. *Informe sobre desarrollo humano 1995*. México, Harla.