
5. Cuestiones de género en las definiciones y clasificaciones

En las estadísticas del trabajo las definiciones y clasificaciones que tratan las cuestiones de género deben abarcar todas las situaciones de trabajo que califiquen para ello, independientemente de si las realiza un hombre o una mujer, y deben describirlas con el mismo detalle y conocimiento. Si los criterios sobre los que se basan las definiciones no toman en cuenta todas las posibles situaciones del trabajo, quedarán excluidos ciertos grupos de trabajadores, lo cual afectará su validez en términos de diferenciación de género, dado que la composición por sexo de esos grupos raramente será uniforme. Para que las definiciones puedan ser utilizadas para resolver cuestiones de género también deben asegurar que se describirán las características de hombres y mujeres con suficiente detalle como para que resalten las distinciones importantes.

Las definiciones y clasificaciones desempeñan un papel crucial en la producción de los datos. Determinan lo que se abarcará y lo que no y con cuánto detalle se describirá una variable. El proceso entero de la producción de datos se fundamenta en definiciones y clasificaciones y, por tanto, la calidad de las cifras resultantes depende de lo bien que esas definiciones y clasificaciones como un todo reflejen la situación real de los distintos participantes en el mercado laboral. Si se cambia una definición utilizada se modificarán las cifras resultantes. Por consiguiente y particularmente cuando se analicen series de tiempo, es importante evaluar primero si los cambios observados se deben a cambios en las definiciones y no a cambios en la realidad subyacente.

Para poder hacer distinciones de género, las definiciones deben reconocer que hombres y mujeres no realizan necesariamente las mismas actividades, que no siempre se comportan de la misma forma y que no están sujetos a las mismas limitaciones. Dos características son esenciales: el alcance de la **cobertura** y el **detalle**. Las definiciones deben abarcar todas las situaciones de trabajo que califiquen para ello, independientemente de si las realiza un hombre o una mujer, y deben describirlas con el mismo detalle y conocimiento para revelar las distinciones de género. Los siguientes párrafos analizan, para un número seleccionado de temas, el efecto de los criterios que se emplean para la cobertura de los trabajadores y el detalle de las situaciones de trabajo.

5.1. El alcance del “trabajo”

La variedad de actividades que comprenden lo que se entiende como “trabajo” afecta el alcance de todos los temas de las estadísticas del trabajo. Las estadísticas del empleo, por ejemplo, incluyen sólo a personas que realizan actividades que se consideran dentro del límite del “trabajo”. Las estadísticas del desempleo sólo incluyen a personas que están buscando realizar esas actividades. Las estadísticas del ingreso relacionado con el empleo abarcan sólo los recibos entregados a personas que efectúan esas actividades. Las estadísticas de las lesiones ocupacionales incluyen sólo a personas que sufren lesiones cuando realizan éstas y no otras actividades. Y así por el estilo.

Si lo que se pretende es reflejar plenamente la realidad, el “trabajo” debe abarcar todas las actividades que realizan las personas para producir bienes y servicios en un país, sin importar si esas actividades son remuneradas o no, si se declaran ante las autoridades hacendarias o no, si se realizan en forma intermitente, ocasional, simultánea, temporera, etc., y sin importar si el bien o servicio producido es para la venta, el trueque o el consumo en el hogar. Sólo entonces estarán plenamente incluidas dentro de las estadísticas del trabajo todas las personas que contribuyen a la producción de bienes y servicios de un país.

Sin embargo, actualmente el alcance del “trabajo” en las estadísticas del trabajo se limita a actividades que se encaminan hacia la producción de bienes y servicios, según los ha definido el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN). Se conocen bajo el término de “actividades económicas”. El “trabajo”, definido de esta forma, incluye actividades que producen bienes o servicios para la venta o el trueque dentro del mercado, además de actividades que producen bienes para el consumo propio siempre y cuando éstas representen una proporción importante de la producción de ese bien en el país (véase el Recuadro 2). No obstante, excluye los servicios domésticos o personales que aportan, sin paga, los miembros del hogar. El Recuadro 3 ofrece una lista de actividades que generan bienes y servicios para el consumo propio del hogar. Una revisión de las prácticas nacionales revela que son pocos los países que incluyen la producción de bienes para el consumo propio dentro del alcance del “trabajo” y ningún país incluye la producción de servicios para el consumo propio (OIT 1990).

El actual SCN justifica este alcance sobre la base de limitaciones conceptuales y de medición, pero se ha sugerido que la distinción entre las actividades “económicas” y las “no económicas” se basa en el sexo de las personas que suelen realizarlas (OIT 1995). De hecho, la mayoría de las actividades excluidas del alcance del “trabajo” es realizada por mujeres (PNUD 1995). Por tanto, aunque el “trabajo” definido así tiene la ventaja de ser consecuente con las estadísticas de la “producción”, tal como se define actualmente, tiene las mismas desventajas que las estadísticas de la producción, porque no toma en cuenta la gran contribución que hace al bienestar de la población la producción no de mercado. Si se toma en cuenta que la masa de personas que realizan esas actividades son mujeres, queda claro que esto subestima en forma importante la participación femenina en la esfera productiva y sus contribuciones al bienestar de la sociedad. Por tanto, **desde el inicio, las estadísticas del trabajo reflejan, a lo sumo, sólo una realidad parcial**, y esto tiene un impacto negativo por cuanto no reconoce la contribución total de muchos trabajadores, particularmente de las mujeres, a la economía. Distorsiona también la descripción y comprensión de los cambios, sobre todo si éstos son mayormente actividades no de mercado que se transfieren al mercado, como por ejemplo, el cuidado de niños y ancianos.

Recuadro 2. Límite para medir la producción y el empleo a nivel nacional

Actividades económicas (actividades incluidas dentro del límite de producción del SCN)				Actividades no económicas	
Producción de <u>bienes o servicios</u> que se ofrecen (o así se pretende) a otras unidades ^a		Producción de <u>bienes</u> para el consumo propio ^b	Producción de <u>servicios</u> para el consumo propio		
Bienes o servicios que se venden a precios económicamente significativas, que se intercambian o se usan para pagos en especie	Bienes o servicios que unidades del gobierno o instituciones sin fines de lucro dan de gratis, o a precios bajos		Renta total de las viviendas ocupadas por el propietario ^c	Servicios domésticos o personales generados por personal doméstico contratado y remunerado	Servicios domésticos o personales provistos por miembros del hogar <u>no remunerados</u>

Producción de mercado

Producción no de mercado

Notas:

- ^a Incluye la producción de bienes y servicios que se usan en el proceso de producirlos (bienes intermedios).
- ^b Consumo propio o formación de capital bruto fijo. Se registra sólo si el monto del bien producido para el uso propio es cuantitativamente importante en relación con el suministro total de ese bien en un país.
- ^c No hay insumo trabajo.

5.2. Definiciones sobre el tamaño y la estructura de la fuerza de trabajo

La fuerza de trabajo se compone de la población ocupada y la población desocupada. Las mediciones nacionales del empleo y el desempleo suelen converger hacia las definiciones internacionales que aprobó la 13^a CIET en 1982. Estas definiciones tienen varias características. En primer lugar, requieren que las personas hagan algo o tengan la intención de hacer algo (por ejemplo, trabajar o buscar trabajo) para poderlas clasificar como ocupadas o desocupadas. Esto se conoce como el **principio de actividad**. En segundo lugar, se basan en **reglas de prioridad**, las cuales clasifican como ocupadas, desocupadas o inactivas, a personas que bien podrían estar en más de una categoría durante el mismo período de referencia. Por ejemplo, las personas que trabajan y buscan trabajo se clasifican como ocupadas, mientras que las que buscan trabajo y estudian o realizan tareas del hogar se clasifican como desocupadas, sin importar cuánto tiempo dediquen a esas últimas tareas. Estas definiciones son construcciones estadísticas y, en estas

situaciones de múltiples actividades, pueden diferir de la comprensión común de “empleo” y “desempleo”. Una tercera característica de estas definiciones es que en teoría se pueden aplicar a cualquier instrumento de medición, pero **se han diseñado en primera instancia para ser aplicadas muy precisamente a encuestas de hogares.**

Tomando en cuenta estas características, los asuntos que deben ser evaluados son:

- si las acciones necesarias para incluir a personas en una categoría dada reflejan de igual forma el comportamiento de hombres y mujeres en el mercado laboral; por ejemplo, si las actividades de “trabajar” o “buscar trabajo” representan en la misma forma las actividades de hombres y mujeres;
- si las definiciones nacionales consideran que una persona que trabaja (o busca trabajo) pero que se dedica principalmente a labores del hogar o a estudiar, es una persona ocupada (o desocupada).

Recuadro 3. Actividades no de mercado incluidas en el SCN bajo el concepto de producción de bienes y servicios (si el monto de un bien producido para el consumo propio es importante cuantitativamente en relación con el suministro total de ese bien en un país)

	Incluidas		Excluidas
Cultivar o recolectar granos, frutos o vegetales	Acarrear agua	Hacer platos y potes de barro	Limpiar, decorar y mantener la vivienda, incluyendo hacerle pequeñas reparaciones
Producir huevos, leche o alimentos	Trillar y moler granos	Hacer textiles	Limpiar y reparar productos no perecederos del hogar, así como vehículos y otros bienes
Cazar animales y aves	Hacer mantequilla, “ghee” (producto lácteo indio) y queso	Coser vestidos y trajes	Preparar y servir alimentos
Pescar peces, cangrejos y mariscos	Matar ganado	Hacer artesanía con productos no primarios	Cuidar, capacitar e instruir a niños
Cortar leña y postes para construcción	Curar pieles y cueros	Construir viviendas	Cuidar a enfermos, inválidos o ancianos
Recoger paja y otros materiales para tejer	Preservar carne y pescado	Construir edificios de granja	Transportar a miembros del hogar o sus bienes
Quemar carbón	Hacer cerveza, vino y otras bebidas	Construir botes y canoas	
Extraer sal	alcohólicas	Limpiar terrenos para el cultivo	
Cortar turba	Machacar semillas oleaginosas		
	Tejer canastas y tapetes		

Fuente: Basado en el Sistema de Cuentas Nacionales, 1993.

5.2.1. Empleo

Las estadísticas de empleo son útiles como indicadores de la población que produce los bienes y servicios de un país (es decir, el insumo trabajo) y de su relación con el ingreso acumulado y otras características de dicha población. Esta información es esencial para diseñar, implementar

y evaluar las políticas y programas de empleo, los ingresos y el desarrollo de los recursos humanos. Por tanto, es vital identificar a todos los hombres y mujeres que contribuyen a la producción de un país y describir sus características con mucho cuidado. Las estadísticas hacen referencia a las personas que se identifican como ocupadas durante un período corto de referencia, que suele ser de una semana. Por lo general se incluyen dos grupos de personas: las que “trabajaron” durante esa semana de referencia (en su alcance económico restringido) y las que por razones temporales “no trabajaron” durante esa semana pero que habrían aparecido en la primera categoría si se hubiera escogido otra semana de referencia.

El primer grupo de trabajadores debe comprender todas las actividades del “trabajo”, es decir, debe incluir a todas las personas que “trabajan” (en el sentido económico restringido) aún si se trató de una hora o incluso si en general no trabajaron. Sólo entonces se habrán abarcado todos los tipos de situaciones de empleo y todos los tipos de trabajadores, entre éstos, mano de obra ocasional, trabajo de corto plazo, trabajo no de mercado no remunerado, todas las formas de empleo irregular y empleo de personas cuya principal actividad fue otra a la trabajar. Sin embargo, en muchos países sólo se incluye a las personas que realizan actividades de mercado, y se excluye a las personas que trabajan sin paga para producir bienes que serán consumidos en el hogar. Es más, en algunos países se excluye en forma explícita a los que trabajan (sin paga) para la familia cuando lo han hecho por menos de un cierto número de horas (OIT, 1990). El efecto de esas exclusiones probablemente será mayor en el número de mujeres que se identifiquen como ocupadas, pues son las mujeres las más importantes relativamente en este tipo de situaciones laborales.

El segundo grupo de trabajadores incluirá a todos los trabajadores que estén ausentes de su trabajo normal (pagado o independiente) durante la semana de referencia, sea por estar de vacaciones, enfermos, con permiso de maternidad, etc. Para ser considerados “ocupados”, esos trabajadores deben mantener algún tipo de vínculo con su empleo. El número de trabajadores de este grupo dependerá en gran medida de las prácticas de los establecimientos, de las leyes existentes y de los acuerdos colectivos que rijan los derechos de ausencia, así como de la proporción de trabajadores que éstos abarquen. Los trabajadores que tienen derecho a vacaciones, permisos por enfermedad, etc., por ejemplo, son los que en forma típica son protegidos por leyes y regulaciones. Usualmente ocupan trabajos regulares remunerados y operan dentro del sector formal. En los países donde la proporción de esos trabajadores es grande y las leyes nacionales les permiten tomar tiempos de ausencia relativamente extensos sin perder el trabajo (como por ejemplo en los países escandinavos) las estimaciones nacionales de empleo mostrarán un índice ligeramente mayor de personas ausentes que en otros países. La mayoría de esos trabajadores suelen ser mujeres que, por ejemplo, gozan de un permiso extendido de maternidad (véase la Tabla 1). Los altos niveles de empleo femenino en esos países puede por tanto, ser un reflejo parcial de generosos derechos de ausencia, pues una parte importante de esos trabajadores no están trabajando y no serían considerados como “ocupados” en otros países donde la legislación o los acuerdos colectivos son menos favorables.

Por otro lado, en los lugares donde es grande el número de trabajadores remunerados no protegidos por leyes laborales, se excluye también a muchas mujeres. Entre ellas están, por ejemplo, las que trabajan sin paga para la familia o las trabajadoras temporeras que están ausentes del trabajo, las trabajadoras de unidades del sector informal y las que están involucradas en la producción no de mercado. Cuando se ausentan, estas trabajadoras suelen ser excluidas del empleo porque no mantienen un vínculo con su empleo. Es claro de los argumentos anteriores que para comprender las cifras resultantes debe considerarse la proporción de trabajadores que la legislación relativa a los

Tabla 1. Personas ocupadas "ausentes del trabajo" durante la semana de referencia, como porcentaje de la población ocupada, por sexo, países seleccionados

País	mujeres	hombres
Finlandia (1991)	15.2	11.4
Suecia (mayo 1994)	11.3	6.4
Canadá (mayo 1994)	6.4	4.5
España (4to. trimestre 1993)	4.5	4.5
Venezuela (1er. semestre 1993)	3.6	1.9
Tailandia (agosto de 1991)	1.4	2.5

Fuentes: *Finlandia:* Statistics Finland, Labour Force Statistics 1991, Helsinki 1992; *Suecia:* Statistiska Centralbyran, Arbetskraftsundersökningen i maj 1994, 1994; *Canadá:* Statistics Canada, The labour force, mayo 1994; *España:* Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa, Resultados detallados, Cuarto Trimestre de 1993, Madrid 1994; *Tailandia:* National Statistical Office, Report of the Labour Force Survey, agosto 1991; *Venezuela:* Oficina Central de Estadística e Informática, Indicadores de la Fuerza de Trabajo, Primer Semestre 1993, diciembre 1993.

derechos de ausencias en un país comprende, así como cualquier variación que ocurra en esa legislación en el tiempo.

La capacidad de reflejar los patrones particulares del trabajo de hombres y mujeres es la limitación principal de las definiciones nacionales del empleo, ya que estas definiciones generalmente tienen que ver con la situación durante la semana de referencia. Proveen una imagen instantánea de la situación de la fuerza laboral en un momento dado y producen estadísticas que son útiles para monitorear los cambios del momento a lo largo del tiempo cuando la forma dominante de empleo es regular, de tiempo completo, no agrícola y remunerada. Esas estadísticas no son útiles en otros casos, particularmente cuando lo común son situaciones de trabajo temporeros u ocasionales. Dado que es más frecuente que mujeres y no hombres trabajen en este tipo de actividades, y por lo general en forma intermitente a lo largo del año alternando actividades del hogar con actividades económicas, el empleo y desempleo que se midan durante una corta semana de referencia sólo captarán su realidad en forma parcial.

Una forma de identificar todas las actividades temporeras e intermitentes, y por tanto, a todos los trabajadores, es repetir la medición a intervalos suficientemente frecuentes. Son pocos los países, sin embargo, que tienen la capacidad de hacer algo así: de 84 países que le informaron a la OIT que estaban realizando encuestas de hogares para medir el empleo y el desempleo, sólo 12 realizaron encuestas mensuales y sólo otros 24 países realizaron encuestas cada cuatro meses o tres veces al año (OIT, 1990 y Chernyshev, 1997).

Otra forma es definir el empleo y el desempleo durante un período largo — por ejemplo un año e idealmente el mismo que se usa para contabilizar la producción. Esta definición podría incluir a todas las personas que tuvieron un empleo o estuvieron desempleadas en cualquier momento del año, e identificaría todas las temporadas de empleo y desempleo y su duración a lo largo del año. En algunos países ya existen estadísticas nacionales sobre empleo y desempleo a lo largo de un año, pero suelen identificar la **actividad predominante** durante ese período tal como recomiendan las pautas internacionales de la 13ª CIET de 1982. Tal medida encubre de hecho los patrones temporeros del trabajo y excluye a personas que, aunque trabajan parte del año están inactivas la mayor parte del año. Los trabajadores en esas situaciones suelen ser clasificadas como inactivas. Y muchos de ellos, desafortunadamente, son mujeres.

5.2.2. Desempleo

Tradicionalmente, las estadísticas del desempleo se han utilizado para evaluar el funcionamiento del mercado laboral. Son útiles para diseñar, implementar y evaluar políticas y programas de empleo pleno y por consiguiente, son muy importantes para el debate público. Es vital por al menos dos razones el identificar a todos los hombres y mujeres que ejercen presión en el mercado laboral en busca de trabajos, y describir sus características con mucho cuidado. La primera razón es que las mujeres suelen realizar trabajos distintos de los hombres y trabajar en distintas actividades económicas, por lo que se ven afectadas en forma distinta por los cambios en el mercado laboral. En segundo lugar, hombres y mujeres se comportan diferente cuando no trabajan y, por tanto, se relacionan diferentemente con los criterios en que se basa la definición del desempleo, la cual pretende reflejar un comportamiento uniforme de personas que desean trabajar y están listas para hacerlo. Ambos puntos influyen en el número de hombres y mujeres que en realidad se identifican como desocupados.

En general, las definiciones nacionales del desempleo se han diseñado para reflejar una situación de total carencia de trabajo. Se limitan a personas que durante un período de referencia de una semana no estaban ocupadas, estaban en ese momento disponibles para el trabajo y estaban buscando activamente un trabajo. El estar buscando activamente un trabajo es un aspecto central en casi todas las definiciones nacionales del desempleo. Este criterio también indica la búsqueda de información sobre el mercado laboral. Es fácil de aplicar a personas que están buscando un empleo remunerado en situaciones donde hay y se utilizan ampliamente canales de intercambio de información sobre el mercado laboral. Es más difícil de aplicar a personas que están buscando un trabajo independiente o un empleo remunerado en lugares donde las agencias de trabajo se limitan a las ciudades y donde las oportunidades locales de trabajo son tan limitadas que los trabajadores ya saben que no existen. Será particularmente difícil de aplicar cuando los trabajadores utilicen canales informales en vez de contactar las agencias públicas o privadas o los anuncios clasificados del periódico. Esos trabajadores quizás no consideren que sus actividades representen “buscar trabajo” y por tanto, cuando se les pregunte al respecto en una encuesta de hogares dirán que no han buscado trabajo (NU, 1995). Es más, el criterio de buscar trabajo no será útil en el caso de las personas que desean trabajar pero no “buscan” un trabajo, sea porque creen que no hay trabajo para sus destrezas o porque su movilidad laboral se ve limitada por una discriminación o por barreras de carácter estructural, social y cultural. Estos trabajadores, sin embargo, suelen estar

disponibles para empezar a trabajar y podrían reaccionar positivamente ante una oportunidad concreta de trabajo. Muchos de ellos son mujeres (NU, 1995).

Las estadísticas relacionadas con el desempleo incorporarían mejor las cuestiones de género si reflejaran este tipo de limitaciones que viven las mujeres en particular. Una forma de hacerlo es identificar a todas las personas que no tienen empleo pero **desean trabajar** y están disponibles para hacerlo, aún si no están buscando trabajo. La Encuesta de la Fuerza Laboral de la Comunidad Europea identifica a ese grupo de la población (véase la Tabla 2). En 1997, por ejemplo, para los 15 países que se incluyeron en las estadísticas, se identificó que había 8.9 millones de personas económicamente inactivas pero con deseos de trabajar. El 66% representaba a mujeres. Si hubieran sido incluidas entre los desocupados, la tasa de desempleo femenino hubiera ascendido en más de 6 puntos porcentuales, de un 12% a un 19%, mientras que el aumento para los hombres hubiera sido menor de 3 puntos porcentuales, de un 10% a un 12%.

Tabla 2. Población mayor de 15 años por condición de actividad en los 15 países de la CE (en millones), 1997

	Total	Mujeres (%)
Ocupados	150.1	41.9
Desocupados	18.1	48.8
Inactivos, de los cuales:	135.7	63.2
desean trabajar pero no buscan trabajo	8.9	65.8
buscan trabajo pero no están disponibles	1.7	57.4

Fuente: Eurostat, Statistics in Focus, 1998 – 5

Otra área donde las definiciones nacionales podrían tratar mejor las cuestiones de género tiene que ver con escoger el período que requieren los trabajadores para estar disponibles para comenzar a trabajar. Cuando se requiere disponibilidad para trabajar **durante el período de referencia**, según recomiendan las pautas internacionales, se suele excluir de la categoría del desempleo a las personas que necesitan reorganizar otros compromisos antes de comenzar a trabajar (buscar cuidado para los hijos, la casa, etc.) y que por tanto, no están disponibles para el trabajo durante el corto período de referencia pero sí un poco después. Es predecible que en este grupo predominarán las mujeres sobre los hombres. Aparte de no poder trabajar inmediatamente, estas personas sin embargo se parecen mucho a la población desocupada. Varios países han reconocido este problema de cobertura y han extendido el período de “disponibilidad” **a las dos siguientes semanas incluyendo el período de referencia**. Sin embargo, incluso cuando se utiliza este período extendido, es más común que las mujeres y no los hombres quedan excluidas del desempleo por este criterio, probablemente porque este período todavía no es lo suficientemente largo para resolver sus limitaciones particulares. La Tabla 2 muestra que en los 15 países de la CE que usan este período extendido de disponibilidad de dos semanas, más de la mitad de los que buscan trabajo pero no tienen disponibilidad de hacerlo en un lapso de dos semanas son mujeres.

5.2.3. Subempleo

Las estadísticas del subempleo complementan las estadísticas del desempleo para entender más a fondo los problemas del mercado laboral. **El subempleo por insuficiencia de horas** (o subempleo visible, como se le ha llamado tradicionalmente) refleja las situaciones en las que no se logra un empleo pleno en términos de horas de trabajo. Haciendo una analogía con el desempleo, refleja el caso de las personas ocupadas que ejercen presión en el mercado laboral para trabajar horas adicionales. Aunque las definiciones nacionales del subempleo por insuficiencia de horas varían considerablemente, suelen incluir a personas ocupadas que durante el período corto de referencia están dispuestas y disponibles para trabajar horas adicionales, y que trabajan menos que un cierto límite de horas.

El límite utilizado para excluir a personas del subempleo por insuficiencia de horas suele representar un nivel de empleo de tiempo completo tal como lo fija la ley o la práctica corriente de los establecimientos. Los trabajadores que ya trabajan las horas correspondientes al límite de tiempo definido, o un poco más, se consideran ocupadas a tiempo completo y, por tanto, no pertenecen al subempleo por insuficiencia de horas aún cuando estén deseosas o tengan disponibilidad para trabajar horas en forma adicional. Desafortunadamente, en muchos países el límite escogido no refleja el empleo de tiempo completo. Muchos trabajadores de hecho se ven obligados a trabajar más allá de esas horas para ganarse el sustento (CEPAL 1996). El nivel de tiempo completo para esos trabajadores es superior al límite que escogen quienes hacen las políticas. Estos trabajadores suelen ser en su mayoría hombres, tal como lo muestra la Tabla 3 para Japón. A fin de identificar a estos trabajadores y evaluar el impacto de su exclusión en la medición del subempleo por insuficiencia de horas, las pautas internacionales recomiendan que en lo más posible los países aporten información sobre cómo se determinó el límite de horas de trabajo, y cuáles son el número y las características de los trabajadores que sobrepasan ese límite pero que, no obstante, están deseosos y disponibles para trabajar horas adicionales (OIT, 1998c).

Tabla 3. Personas ocupadas que deseaban trabajar horas adicionales, por horas efectivas trabajadas y por sexo, Japón (febrero de 1998)

	Total (en miles)	trabajaron de 0-34 horas en la semana de referencia (%)	trabajaron 35 horas o más en la semana de referencia (%)
Total	590034702440	372158	637840
Hombres			
Mujeres			

Fuente: Encuesta de Condición del Empleo en Japón, febrero de 1998.

Otro asunto que debe ser evaluado dentro de las definiciones nacionales del subempleo por insuficiencia de horas es si se requiere que los trabajadores **busquen activamente** trabajar horas adicionales, o si sólo **están dispuestos** a hacerlo. Al igual que en el desempleo, muchos trabajadores no dan pasos para trabajar horas adicionales aún si lo desean pero están listos para hacerlo si surge la oportunidad. Los que desean trabajar más horas en sus trabajos actuales, sabrán si hay posibilidad

de hacerlo y en consecuencia buscarán hacerlo o no. Y los que recién han comenzado a trabajar cortas horas quizás no han tenido tiempo de organizarse para buscar más horas de trabajo, aunque las deseen y estén disponibles para hacerlo. Los trabajadores en mercados no organizados y las personas que sufren discriminación quizás piensen que no es posible hallar más horas. Algunas personas tendrán limitaciones familiares que les impedirán buscar trabajo o serán proveedores secundarios sin capacidad de movilizarse a regiones donde haya trabajo adicional. Al igual que con las estadísticas del desempleo, las mujeres que desean trabajar horas adicionales las buscan menos que los hombres, tal como lo ilustra la Tabla 4 en el caso de Australia y Japón, más que nada debido a sus limitaciones familiares asignadas. Por tanto, la tendencia de las definiciones nacionales que se basen en el criterio de “buscar activamente” horas adicionales de trabajo será excluir a más mujeres que a hombres.

Al igual que con la definición del desempleo otro punto que debe tomarse en cuenta en relación con las distinciones de género, es el período que necesitan los trabajadores para estar disponibles para iniciar horas de trabajo adicionales. Un período de transición demasiado corto no tomará en consideración a los que deban dejar un trabajo para iniciar otro con más horas de trabajo, ni tampoco considerará el período que demandará buscar un arreglo en el cuidado de niños o adultos, aspecto que al igual que en la medición del desempleo, probablemente afectará más a mujeres que a hombres.

Tabla 4. Comparación entre personas ocupadas que buscaron trabajo adicional y personas que deseaban trabajo adicional, por sexo. Australia y Japón

	fuerza laboral (en miles)	personas que buscaron trabajo adicional (%)	personas que deseaban trabajo adicional (%)
Australia	8766.1	3.1	5.7
hombres	5012.0	2.3	4.2
mujeres	3754.1	3.8	8.3
Japón	65020	0.6	1.5
hombres	38840	0.4	0.8
mujeres	26180	1.1	2.4

Fuentes: Oficina de Estadística de Australia, septiembre 1995, *Trabajadores Subocupados*, Australia, abril 1996; y Oficina de Estadística de Japón, *Informe sobre la Encuesta Especial de la Encuesta de la Fuerza Laboral*, febrero 1995. **Definiciones:** Australia incluye a personas que suelen trabajar 35 horas o más por semana; Japón incluye a personas que trabajaron menos de 35 horas durante la semana de referencia y deseaban trabajar más horas en un trabajo adicional o en otro trabajo.

5.2.4. Empleo en el sector informal

Las estadísticas del empleo en el sector informal contribuyen significativamente al reconocimiento de la contribución que hacen todos los trabajadores y en particular las trabajadoras a la economía. Las estadísticas tradicionales de empleo suelen omitir o subestimar el número de personas que participan en este sector, ya que las actividades informales son difíciles de medir, ya

que su medición depende de una operación eficaz de los registros administrativos y las estructuras organizacionales formales, y porque tradicionalmente se le ha dado prioridad a la medición de empresas grandes partiendo del supuesto de que son las que más contribuyen al desarrollo económico. En consecuencia, muy pocos países producen estadísticas separadas del sector informal.

Las definiciones nacionales del sector informal varían ampliamente y usan varios criterios para identificar las unidades del sector informal. Algunos definen estas unidades como unidades con menos de cierto número de trabajadores remunerados, otros como unidades que no están registradas como sociedades o ante las autoridades hacendarias, otros como unidades que no registran a sus empleados (es decir, no pagan los impuestos correspondientes ni las contribuciones del seguro social en beneficio de sus empleados, o empleados que no están cubiertos por las leyes laborales básicas), y otros como combinaciones distintas de los criterios anteriores. Es importante investigar si las definiciones nacionales incluyen sólo a personas cuyo principal trabajo está en el sector informal, o si también incluyen a aquellos cuyo trabajo secundario está en el sector informal. Sólo en el último caso se tomarán en cuenta a las personas cuyo trabajo principal está fuera del sector informal, quizás en el gobierno o en el sector agrícola. Tales situaciones pueden ser más comunes entre hombres que entre mujeres.

También es importante evaluar si se excluyen ciertas actividades, tal como recomiendan las pautas internacionales, incluso si las unidades satisfacen de otras formas los criterios para ser clasificadas dentro del sector informal. Las mujeres pueden ser importantes en muchas de estas situaciones y por tanto, su exclusión de las mismas representaría una importante subestimación de las mujeres trabajadoras. Por ejemplo, las estadísticas nacionales del sector informal pueden excluir:

- las **actividades agrícolas**, incluso si satisfacen los criterios de inclusión, debido a que demandan instrumentos especiales de medición adaptados a las características particulares de las empresas agrícolas, y a la cobertura extendida de la encuesta en zonas rurales, lo cual aumenta el costo del ejercicio significativamente, especialmente en países donde la agricultura emplea una proporción importante de la fuerza laboral;
- las **unidades dedicadas exclusivamente a la producción de consumo propio** porque el objetivo de estas actividades no es generar empleo o ingresos en efectivo sino suplir las necesidades del hogar. Los trabajadores dedicados a estas unidades son en su mayoría mujeres. Están ocupadas pero no dentro del sector informal. Sin embargo, si fueran consideradas como otros trabajadores sin duda cumplirían con los criterios de inclusión dentro del sector informal (registro y tamaño del establecimiento);
- a los **trabajadores domésticos remunerados**, tales como empleadas domésticas, guardas, choferes y jardineros, los cuales se dedican al hogar. El objetivo del hogar, sin embargo, no es generar empleo ni ingresos, sino suplir las necesidades propias. Por tanto, los hogares empleadores no pertenecen al sector informal ni tampoco los que trabajan para ellos.
- a los **asalariados que trabajan en su casa**. Estas personas pueden ser excluidas del alcance del sector informal sobre la base de que su empleador pertenece al sector formal.

5.2.5. Trabajo infantil

Las estadísticas del trabajo infantil son esenciales para implementar, monitorear y evaluar programas que combaten las formas destructivas del trabajo infantil. Incluyen información sobre el número de niños trabajadores y sus características, entre ellas la edad en que empezaron a trabajar, sus condiciones de vida (viven con los padres o no), las razones por las que trabajan, qué hacen y dónde trabajan (ocupación y actividad económica), si han sido maltratados o explotados y cómo, sus problemas de seguridad y salud, si van a la escuela o no y los problemas asociados con ello, cómo perciben sus padres y patronos el trabajo que efectúan, cómo perciben ellos mismos su trabajo, y finalmente las horas que trabajan, sus jornadas y sus salarios (Ashagrie 1998).

Las estadísticas sobre el trabajo infantil implican medir básicamente todos los temas del trabajo. En consecuencia, también se ven afectadas por las dificultades inherentes en cada tema. Lo que más les afecta es la omisión de los niños que se dedican a actividades domésticas no remuneradas. Para ser útiles, las estadísticas del trabajo infantil deben identificar a todas las personas menores de cierta edad que se dedican a actividades “económicas” y “no económicas” que perjudican su futuro e imponen un ciclo vicioso de pobreza. Esto incluye a niños a los que se les impide ir a la escuela y que trabajan en actividades peligrosas o extenuantes para su salud, obstaculizando su crecimiento y desarrollo normales, o que trabajan en actividades que son humillantes o limitan sus derechos. Los datos sobre el trabajo infantil generalmente muestran que la mano de obra infantil es más común entre niños que niñas. Este hecho, sin embargo, se debe mayormente al alcance restringido de las estadísticas del trabajo, donde las actividades incluidas para la medición se limitan a actividades “económicas”, es decir, las registradas por las estadísticas de la producción nacional. Aunque a muchos niños que se dedican al trabajo doméstico se les impide ir a la escuela, no se ha descrito su número y realidad. Las pautas internacionales actuales sobre la medición del trabajo infantil han admitido este hecho y recomiendan que se incluyan a todos o a un subconjunto de todos los niños que se dedican a actividades del hogar no remuneradas, es decir, que se incluyan a los que producen bienes y servicios de consumo propio para el hogar. Una vez más, esta inclusión tiene un mayor impacto en las niñas que en los niños: cuando estas actividades se incluyen en el alcance del trabajo infantil, entonces el número de las niñas que trabajan excede al de los niños (Ashagrie 1998). Esto es sin duda alguna una cuestión de género.

5.3. Definiciones sobre las características de los trabajadores

En este apartado se describen las principales características del trabajador que son abarcadas por las estadísticas del trabajo y para las cuales hay definiciones internacionales, entre ellas, la ocupación de los trabajadores, su situación en el empleo, su ingreso del trabajo, su tiempo de trabajo y sus conflictos y lesiones ocupacionales.

En contraste con las definiciones sobre el tamaño y la estructura de la fuerza laboral, las definiciones sobre las características de los trabajadores no se basan en lo que éstos hacen o pretenden hacer. Describen, más bien, un rasgo o aspecto de los trabajadores relacionado casi siempre con lo que se entiende comúnmente bajo ese término. En la práctica, la capacidad de aplicar las distintas definiciones dependerá mucho del instrumento de medición que se utilice.

5.3.1 Ocupación

La descripción de las ocupaciones de los trabajadores es vital para entender las diferencias de género, ya que hombres y mujeres suelen tener empleos muy distintos. A fin de facilitar el estudio del gran número de ocupaciones que hay dentro de una economía, la información de las ocupaciones se organiza en “clasificaciones”. La mayoría de las clasificaciones nacionales de las ocupaciones que se utilizan para fines estadísticos se diseñan ya sea a lo largo de los lineamientos de la CIUO (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones) o en formas que permitan hacer comparaciones con la CIUO. La versión actual de la CIUO, la CIUO-88, fue aprobada por la 14ª CIET de 1987. Es una clasificación jerárquica que organiza las ocupaciones en cuatro niveles, de acuerdo con las calificaciones necesarias para los trabajos allí clasificados. El primer nivel de la clasificación contiene 10 grandes grupos, el segundo 28 subgrupos principales, el tercero 116 subgrupos y el cuarto 390 grupos ocupacionales (OIT 1990b).

A fin de detectar la extensión de las diferencias de género en las ocupaciones debe usarse una clasificación nacional a niveles muy detallados. Los grupos ocupacionales muy grandes esconderán la segregación ocupacional que hay entre hombres y mujeres. Por ejemplo, el gran grupo 3 de la CIUO-88 incluye a todos los técnicos y profesionales asociados, y parece estar muy feminizado en muchos países. Sin embargo, la mayoría de los grupos ocupacionales dentro de este gran grupo de hecho están dominados por los hombres. Las mujeres se concentran en unos pocos grupos ocupacionales grandes, como por ejemplo la enseñanza y la enfermería (Anker 1998). Igualmente, si se analiza el grupo administrativo como un todo no se podrá descubrir que las mujeres suelen estar concentradas en la administración de pequeñas empresas, mientras que la mayoría de las gerencias de grandes compañías las ocupan hombres. Desafortunadamente, incluso en los grupos ocupacionales muy detallados se esconde la segregación que existe entre hombres y mujeres, puesto que las tareas y los deberes de la misma ocupación varían entre ambos sexos. Este es el caso, en forma notable, de las ocupaciones de limpieza (Messing 1998) y las ocupaciones de ventas (Dixon-Muller, Anker 1990).

Otro aspecto que debe considerarse al evaluar lo bien o mal que una clasificación de ocupaciones logra captar las distinciones de género, es si las ocupaciones incluidas en cada nivel de la clasificación se asemejan en la misma medida de acuerdo con los criterios especificados. Los grupos ocupacionales que incluyen ocupaciones más heterogéneas deben estar a un nivel mayor de agregación dentro de la clasificación ocupacional que aquellos grupos ocupacionales que incluyen ocupaciones más homogéneas. Esto es particularmente importante para evaluar si se hacen distinciones apropiadas en grupos ocupacionales donde las mujeres son importantes, como por ejemplo, las ocupaciones clericales, agrícolas y de enseñanza, en la misma medida que en las ocupaciones donde predominan los hombres, como por ejemplo, la manufactura. Generalmente, las ocupaciones femeninas suelen ser vistas como demasiado “generales”, debido a que tienen una multitud de tareas muy ligadas a las destrezas generales (alfabetización, manejo de datos, contactos interpersonales y actividades tradicionales del hogar), o que se consideran demasiado “nuevas”, “variables” o no suficientemente uniformes como para estar bien documentadas y permitir más subdivisiones. Esto contrasta con las definiciones típicas que se hacen de las ocupaciones masculinas, donde la especialización es común y las tareas están generalmente bien documentadas, por ejemplo, en los acuerdos colectivos que se negocian entre trabajadores y patronos.

Al respecto, la CIUO-88 ha mejorado la descripción del trabajo que hacen los trabajadores y en particular las mujeres, porque han subdividido muchos grupos ocupacionales que solían agrupar ocupaciones femeninas grandes y heterogéneas, en grupos más detallados y homogéneos y de esta manera, ha armonizado el nivel de resolución o detalle en cada nivel de la clasificación. El Recuadro 4 da ejemplos de esos grupos ocupacionales donde predominan las mujeres.

Recuadro 4. Ejemplos de grupos ocupacionales grandes y heterogéneos que fueron subdivididos por la CIUO-88

CIUO-68 (grupo de 3 dígitos)	CIUO-88 (grupo de 4 dígitos)
Taquígrafos, mecanógrafos y tipistas (3-21)	Taquígrafos y mecanógrafos (4111)
	Operadores de máquinas de tratamiento de textos y afines (4112)
	Secretarios (4115)
Recepcionistas y empleados de oficinas de viaje (3-94)	Empleados de agencias de viaje (4221)
	Recepcionistas y empleados de informaciones (4222)
Auxiliar de enfermería (5.99-40)	Ayudantes de enfermería en instituciones (5132)
	Ayudantes de enfermería a domicilio (5133)
Vendedores, empleados de comercio y demostradores (4-51)	Modelos de moda, arte y publicidad (5210)
	Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes (5220)
	Vendedores de quioscos y de puestos (5230)
Vendedores ambulantes, vendedores a domicilio y vendedores de periódico (4-52)	Vendedores ambulantes de productos comestibles (9111)
	Vendedores ambulantes de productos no comestibles (9112)
	Vendedores a domicilio y por teléfono (9113)
Explotadores agrícolas, en general (6-11.10)	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos mixtos (6114)
	Trabajadores agropecuarios y pesqueros de subsistencia (6210)

5.3.2. Situación en el empleo

Se ha vuelto muy importante contar con una descripción detallada del tipo de contrato que tienen los trabajadores (es decir, su situación en el empleo), en vista de la (re-)emergencia de formas particulares de contratos que son diferentes del empleo remunerado regular y que incluyen el empleo independiente y el empleo ocasional y temporero. Esto es cierto también en países donde el empleo regular remunerado sigue siendo la forma dominante del contrato de empleo. Desde una perspectiva de género es importante describir en forma adecuada la situación en el empleo tanto de hombres como de mujeres a fin de comprender la interacción entre ambos.

Las clasificaciones nacionales suelen converger hacia la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo, que fue modificada la última vez en 1993 (OIT, 1998). La CISE-93 clasifica los empleos de acuerdo con el tipo del contrato de empleo explícito o implícito que la persona tiene con otras personas u organizaciones. También clasifica a las personas en relación con

sus trabajos pasados, presentes o futuros. Se utilizan dos criterios para reflejar el contrato del empleo. El primero se conoce como **riesgo económico**, elemento que se relaciona con la fortaleza del vínculo entre la persona y el empleo. El segundo elemento es el **tipo de autoridad** que tienen o tendrán los ocupados sobre los establecimientos y otros trabajadores.

La CISE-93 distingue primeramente entre dos tipos principales de empleo: los **empleos remunerados** y los **empleos independientes**. En los **empleos remunerados**, la remuneración no depende directamente de las entradas de la unidad económica, mientras que en los **empleos independientes** la remuneración depende directamente de las ganancias y son las personas involucradas las que toman las decisiones operativas o tienen responsabilidad de la empresa. En segundo lugar, la CISE-93 identifica seis categorías de empleos: (a) asalariados, es decir, personas que tienen empleos remunerados; (b) patronos; (c) trabajadores por cuenta propia; (d) miembros de cooperativas de productores; (e) trabajadores familiares auxiliares; y (f) trabajadores que no se pueden clasificar por situación. Los empleos de los tipos (b) hasta (e) son empleos independientes.

Los datos muestran que las mujeres no asalariadas suelen ser clasificadas como trabajadoras familiares “auxiliares”, mientras que los hombres no asalariados suelen ser clasificados como trabajadores por cuenta propia o patronos (OIT 1999b). Esto quizás refleja la realidad, pero también puede deberse a informes prejuiciados o a malas clasificaciones. En particular, cuando las mujeres trabajan junto con sus esposos, o en igual condición que ellos, dentro de una empresa familiar, es importante evaluar cómo se las clasifica. De acuerdo con la CISE-93 son socias de sus esposos y deben por tanto, ser clasificadas en la categoría correspondiente de la situación del empleo de ellos, es decir, como “trabajadoras por cuenta propia” o “patronas”. La tendencia de las estadísticas nacionales, sin embargo, es clasificar como trabajadoras familiares auxiliares (no remuneradas) a las mujeres que se encuentran en esas situaciones (Dixon-Muller, Anker 1990).

Otro asunto es el número y tipo de categorías de la situación en el empleo que se distinguen a nivel nacional. La mayoría de los países sólo distingue entre “empleados”, “patronos” y “trabajadores por cuenta propia” (OIT 1998d). Son pocos los países que identifican en forma separada a los “trabajadores familiares auxiliares”. Las primeras tres son categorías muy heterogéneas y comprenden un conjunto diverso de situaciones en el empleo. Por ejemplo, además de los asalariados regulares, la categoría de “asalariados” incluye a los asalariados externos al establecimiento (también conocidos como trabajadores a domicilio), asalariados ocasionales, miembros de cuadrillas, etc. Las mujeres suelen ser muy importantes en estas últimas formas de empleos. Igualmente, los trabajadores por cuenta propia incluyen a trabajadores de subsistencia, aparceros, miembros de cooperativas de productores, etc., donde las mujeres en particular pueden predominar. Pero sólo en muy pocos países se identifican por separado una o más de estas subcategorías.

5.3.3. Ingresos

La necesidad de garantizar ingresos adecuados por el trabajo realizado es un derecho fundamental de los trabajadores y un punto medular en los acuerdos colectivos y leyes laborales. Las estadísticas sobre el ingreso relacionado con el trabajo se usan para analizar la capacidad de las distintas actividades económicas para generar ingresos. En todos los países hay una diferencia

importante entre el nivel de ingresos de hombres y mujeres (OIT 1998a), incluso después de que se corrigen por las horas trabajadas y el nivel de educación (Dixon-Muller, Anker 1990). Es por tanto esencial medir los ingresos del trabajo de hombres y mujeres lo más completa y exactamente posible.

La cobertura de trabajadores es una preocupación importante en relación con las estadísticas de los ingresos, debido principalmente a la utilización de encuestas de establecimientos: en muchos casos los datos de ingresos no sólo se limitan a los trabajadores que tienen empleos remunerados sino que también a sólo los que están en el sector moderno, e incluso entonces excluyen al personal administrativo, a los trabajadores externos, a los trabajadores subcontratados, a los agentes por comisión y algunas veces hasta a los aprendices. Como los hombres y las mujeres no están distribuidos en forma igual entre los grupos excluidos, las exclusiones tendrán un efecto importante a la hora de realizar comparaciones de género, como también para comprender la distribución del ingreso entre las mujeres.

La cobertura de los componentes de los ingresos es otro punto que tiene consecuencias para las distinciones de género. En general, las definiciones nacionales se basan en la definición internacional de ingresos que fue aprobada por la 12ª CIET, entre las cuales se incluye la remuneración que recibe el asalariado directamente de su empleador a intervalos regulares por el tiempo trabajado, por el tiempo no trabajado con goce de salario y por bonos, beneficios, gratificaciones, etc. Aunque esta definición de ingresos se utiliza ampliamente en muchos países del mundo, es un indicador incompleto pues excluye ciertos beneficios salariales y no salariales, tales como los beneficios del seguro social, los pagos relacionados con los beneficios y los pagos irregulares, los cuales suelen ser importantes para muchos trabajadores y donde se reflejan diferencias importantes entre hombres y mujeres. Más importante aún, excluye la remuneración de los trabajadores independientes, donde nuevamente pueden haber diferencias de gran consideración entre hombres y mujeres.

La definición de los ingresos relacionado con el empleo, aprobada por la 16ª CIET en 1998, ofrece una cuenta completa de todos los recibos que genera el empleo. Esta definición comprende todas los salarios e incluye las utilidades directas del empleo remunerado y del trabajo independiente, sea a intervalos regulares o irregulares. Incluye también aquellos beneficios del seguro social que, en virtud de la situación del empleo, recibe el trabajador de parte del patrono, de programas de seguro social y seguros en general y del estado (OIT, 1998a). El ingreso relacionado con el empleo puede ser en efectivo, en especie, y en forma de servicios, beneficios o derechos sobre beneficios postergados. Puesto que la medida del ingreso tal como se define anteriormente es muy compleja, los países generalmente sólo identifican un subconjunto de los componentes del ingreso. Es importante, por consiguiente, investigar cuáles tipos de ingresos de los empleos asalariados e independientes se incluyen en las estadísticas nacionales y si se pueden identificar en forma separada, porque hombres y mujeres no los reciben en la misma medida.

En particular, cuando las estadísticas del ingreso incluyen beneficios de seguro social (asignaciones familiares, compensación por gastos médicos) y se reciben en virtud de la situación del empleo, tal como recomiendan las pautas internacionales, el ingreso de un trabajador incluirá todos los beneficios relacionados con sus dependientes. En forma similar, cuando las estadísticas del ingreso incluyen el ingreso de los trabajadores independientes, el ingreso de éstos incluye el ingreso generado por las actividades económicas de sus miembros familiares auxiliares (no

remunerados). La importancia que esto tiene para el género es que los hombres suelen ser los principales proveedores, de manera que se espera que estos componentes del ingreso sean más importantes para hombres que para mujeres. Por tanto, las estadísticas del ingreso que incluyen esos componentes probablemente mostrarán una mayor disparidad entre hombres y mujeres en el empleo que las estadísticas que no lo hacen.

Para las distinciones de género también es importante saber si las estadísticas del ingreso incluyen estimaciones para los pagos en especie, si incluyen el ingreso de trabajos secundarios y si incluyen estimaciones separadas del valor del trabajo de los trabajadores familiares auxiliares (no remunerados), tal como recomiendan las pautas internacionales, así como del valor del trabajo de otros trabajadores no remunerados, entre los cuales están los que trabajan en actividades de subsistencia y no de mercado. Estas estimaciones reconocen que el trabajo no remunerado—que en su mayoría es realizado por mujeres—tiene un valor económico. No sólo le asignan un valor al trabajo no remunerado de muchos trabajadores en el mundo, sino que también permiten que se ajuste el ingreso de los trabajadores independientes, que de otra forma incluye este ingreso cuando trabajan con la ayuda de trabajadores familiares auxiliares y en consecuencia, suele reducir las diferencias en las contribuciones medidas de hombres y mujeres a la economía de sus hogares.

5.3.4. Tiempo de trabajo

Las estadísticas del tiempo de trabajo son importantes para analizar la aplicación de las normas relativas al tiempo de trabajo y también como herramientas para el análisis económico. Su fin es estimar el volumen del trabajo y calcular indicadores económicos tales como salarios promedio por hora, costo de la mano de obra promedio por unidad de tiempo y productividad del trabajo. Comparar las horas que trabajan hombres y mujeres es útil para medir con más exactitud su participación en el mercado laboral. Las estadísticas de las personas ocupadas han sido frecuentemente criticadas por ser demasiado amplias y por darle igual peso a las personas que trabajan a tiempo completo y a los que sólo trabajan unas horas por semana. Las mujeres trabajan en promedio menos horas que los hombres en actividades económicas, por lo que una medida del volumen del empleo basada en las horas que trabajan, disminuye su participación relativa en el mercado laboral, en comparación con una medida basada en conteos por cabeza, y por tanto proveen un reflejo más válido de la realidad¹.

En general, se recolectan dos tipos de estadísticas del tiempo de trabajo: las “horas efectivamente trabajadas”, que tienen que ver con el tiempo trabajado durante un período de referencia específico, y las “horas normales de trabajo”, que tienen que ver con las jornadas laborales normales. Al igual que con las estadísticas del ingreso, la cobertura de los trabajadores es un asunto crucial. Si las estadísticas disponibles del tiempo del trabajo se basan en encuestas de establecimientos (igual que las estadísticas del ingreso) sólo abarcarán a un subgrupo de asalariados

¹Debe recordarse, sin embargo, que mucho del trabajo de las mujeres sigue sin ser reconocido o valorado, en parte debido a la definición restringida de “trabajo”, que excluye de su alcance muchas actividades no remuneradas que se realizan para el consumo propio del hogar. Si estas actividades fueran incluidas dentro del alcance de la actividad económica, y si se incluyeran las horas invertidas en ellas dentro de la medida de las horas de trabajo, la porción femenina de las horas de trabajo sería mayor que la de los hombres (PNUD 1995).

y con frecuencia excluirán a los trabajadores independientes, a los asalariados en pequeños establecimientos y a aquellos trabajadores que trabajan en grandes firmas pero son periféricos a las mismas, como es el caso de los trabajadores fuera del establecimiento, los empleados ocasionales o los que trabajan en la administración.

Tocante a cuáles componentes del tiempo de trabajo deben incluirse es importante saber si la definición abarca todo el tiempo en que se está presente en el lugar de trabajo; si se incluye el tiempo pagado, el tiempo que se utilizó en espera y el tiempo que se utilizó en pequeños descansos o en grandes descansos tales como el almuerzo, o si se incluye el tiempo trabajado fuera del lugar del trabajo y en actividades particulares, tales como capacitación profesional, trabajo en casa, asistencia a reuniones, o viajes hacia, desde y en relación con el trabajo. Muchos de esos períodos de tiempo los experimentan más comúnmente los trabajadores independientes y en general los trabajadores que trabajan en su casa o cerca de ella, realizando sus actividades personales en forma intermitente o simultánea con las actividades del trabajo. Puesto que estas situaciones del trabajo pueden ser experimentadas en distintos grados por hombres y mujeres, se puede esperar que su inclusión o exclusión tendrá un efecto importante en las diferencias de género que se observen.

Para que las comparaciones de género sean válidas en las estadísticas del tiempo del trabajo, es importante identificar por separado los distintos componentes de ese ítem (horas adicionales, ausencias del trabajo, trabajo en casa, tiempo de viaje, etc.) pues pueden ser vividas por hombres y mujeres en distintos grados.

5.3.5 Conflictos laborales

Las estadísticas de los conflictos laborales permiten monitorear el clima de las relaciones laborales y desarrollar políticas y programas que promuevan la paz laboral y social. Los conflictos laborales tienen que ver con acciones en las que participan los trabajadores, en oposición a las acciones donde otros grupos de la población participan, tales como consumidores, estudiantes, etc. Hay tres formas amplias de conflictos laborales (OIT 1993): las huelgas, que conllevan pérdida de tiempo de trabajo y son iniciadas por los trabajadores; los cierres patronales, que también conllevan pérdida de tiempo de trabajo y son iniciados por los patronos; y otras acciones, que reducirán la producción pero sin pérdida de tiempo de trabajo mediante acciones como el tortuguismo, las huelgas de reglamento, las negativas a hacer horas extraordinarias, el boicot o el retiro de otras formas de cooperación. Estas estadísticas son útiles para analizar el comportamiento de hombres y mujeres en relación con la acción laboral. Se dice que las mujeres son más pasivas y menos sindicalistas que los hombres, que se involucran indirecta y no directamente en la acción laboral y que ocupan puestos en industrias que suelen no estar tan expuestas a los conflictos laborales. Nuevamente, la cobertura de los trabajadores y de los conflictos laborales en las estadísticas son las cuestiones a evaluar.

Las estadísticas de las huelgas y cierres patronales pueden abarcar sólo acciones legales u oficiales o quizás abarquen todas las acciones. Quizás requieran que haya una duración mínima o un número mínimo de trabajadores involucrados para ser incluidas en las estadísticas, o quizá no haya un límite establecido. En este último caso, las estadísticas incluyen conflictos que ocurren en pequeños establecimientos y permiten, por ejemplo, comparar adecuadamente el tiempo perdido total debido a conflictos laborales en industrias o países que sufren unas pocas huelgas largas y en

países que sufren muchas huelgas pequeñas. Las estadísticas quizás también incluyan sólo a los trabajadores que se involucran “directamente”, es decir, los que dejan de trabajar; o incluyan (e identifiquen por separado) a los que se “involucran indirectamente”, es decir a los que no toman parte de la acción pero trabajan en los establecimientos afectados—y en el caso de los cierres patronales, también a los independientes de los grupos involucrados—y a los que se les impide trabajar por causa del conflicto. Este último grupo de trabajadores incluiría, por ejemplo, a los asalariados externos al establecimiento (o trabajadores a domicilio) y a los empleados ocasionales o temporeros que normalmente no participan en una huelga pero cuyo trabajo se vería afectado por la acción del establecimiento donde trabajan. Se puede esperar que mientras más restringida sea la cobertura de las estadísticas de huelgas y cierres patronales, menos válidas serán para mostrar las diferencias de género en las acciones laborales. Las mujeres suelen estar más representadas en pequeños establecimientos y, por tanto, más que los hombres, verse afectadas indirectamente por la acción laboral.

5.3.6. Lesiones ocupacionales

Las estadísticas sobre lesiones y enfermedades laborales son muy importantes para analizar las diferencias de género en el mercado laboral. Los hombres y las mujeres realizan trabajos muy distintos y por tanto enfrentan riesgos muy diferentes: los hombres suelen estar en ocupaciones donde los accidentes son más visibles y obvios mientras que las mujeres suelen estar en ocupaciones que son más estresantes, menos autónomas y con más tareas repetitivas. Esto ha fomentado la imagen de que los trabajos de las mujeres son seguros, limpios y fáciles. Sin embargo, aunque las mujeres suelen estar menos expuestas a las lesiones que los hombres, están más expuestas a las enfermedades (Messing 1998). En consecuencia, es importante analizar las estadísticas no sólo de las lesiones ocupacionales, sino también de las enfermedades laborales. Sin embargo, muy pocos países están en posición de hacerlo. Por otra parte, las características de las lesiones y enfermedades y las circunstancias que las generan son útiles para diferenciar patrones entre hombres y mujeres.

A fin de evaluar la cobertura de las estadísticas sobre lesiones ocupacionales es importante identificar si se ha incluido una duración mínima de días laborales perdidos por causa de una lesión. Aunque para todas las lesiones se incluya al menos un día de trabajo, además del día en que ocurre el accidente, tal como recomiendan las pautas internacionales (OIT 1998c), no se toma en cuenta la situación de los trabajadores, y típicamente de las mujeres, que sin perder un solo día de trabajo, laboran con dolor debido a pequeños accidentes (Messing 1998).

5.4. Conclusiones

Muchas de las deficiencias halladas en las estadísticas nacionales en cuanto a cobertura y detalle se deben a limitaciones en la medición: tal como se verá en el siguiente capítulo, las metodologías de medición suelen limitar el tipo y alcance de la información que debe producirse. Sin embargo, las definiciones nacionales también contribuyen mucho a la falta de cobertura y detalle. En particular el que las estadísticas del trabajo como un todo se limiten a las actividades que el SCN considera “económicas”, las torna parciales desde el inicio y por tanto limitadas para fines de distinciones de género. Las pautas internacionales, que sirven de modelo para las definiciones

nacionales, desempeñan un papel importante. Muy rara vez tratan explícitamente las implicaciones de género cuando se usa cierto conjunto de criterios en oposición a otro. Aunque la modificación de estas pautas no siempre es posible o práctica, es necesario que la OIT les recomiende a los países identificar y describir por separado a aquellos grupos de trabajadores que serán excluidos de los distintos temas laborales cuando se sigan las pautas internacionales.