
3. Cuestiones de género en las estadísticas del trabajo

Las cuestiones de género tienen que ver con las diferencias y similitudes que hay entre hombres y mujeres en cuanto a su contribución, sus condiciones de trabajo y vida y sus necesidades, limitaciones y oportunidades. En las estadísticas del trabajo estos aspectos deben reflejarse en las definiciones, las metodologías de medición y la presentación de resultados a fin de mejorar la descripción del mercado laboral y proveer una base sólida para promover igualdad entre hombres y mujeres dentro del mundo del trabajo.

3.1. Una introducción al análisis de género

Se acepta en general que la desigualdad entre hombres y mujeres nace de actitudes, prejuicios y supuestos sobre los distintos papeles que se les asigna a hombres y mujeres dentro de una sociedad. Esto se conoce mejor con el término de **papeles de género**. Los papeles de género son expectativas y comportamientos dados que se aprenden en una sociedad, comunidad o grupo social, y que determinan el tipo de actividades que se perciben son “masculinas” o “femeninas”. Varían de acuerdo con la edad, la clase social, la raza, la etnia y la religión, y de acuerdo con el entorno geográfico, económico, político, etc. Algunos papeles de género están ampliamente aceptados a través de culturas, religiones y clases sociales. Uno de ellos tiene que ver con el papel asignado a las mujeres como amas de casa y como miembros económicamente dependientes del hogar, mientras que el papel asignado a los hombres es el de buscar el sustento y tomar las decisiones. El que la sociedad no les asigne a ambos papeles el mismo valor permite explicar por qué la mujer tiene una posición distinta al hombre.

Se puede decir que los papeles de género explican la gran cantidad de diferencias sociales que hay entre hombres y mujeres. El análisis tradicional de género identifica varias áreas de interrelación entre hombres y mujeres que generan desigualdad entre ellos (Overholt, C. et. al. 1984). Entre estas áreas están:

- las **contribuciones** particulares de hombres y mujeres,
- sus **condiciones de vida y trabajo** en lo concerniente al acceso y control de los recursos y beneficios,
- las distintas **necesidades** de hombres y mujeres, y

- sus **limitaciones y oportunidades** específicas.

Es necesario evaluar el impacto que cada uno de estos aspectos tiene en un programa, actividad o asunto dados a fin de descubrir si ese programa incorpora o no cuestiones de género, y cuán exhaustivamente lo hace.

En las estadísticas del trabajo es útil tomar en cuenta estos aspectos en cada etapa del proceso de producción a fin de mejorar la descripción del mercado laboral² y ofrecer una base sólida para promover igualdad entre hombres y mujeres. La evidencia muestra que si no se toman en cuenta explícitamente las cuestiones de género al crear estadísticas del trabajo, la tendencia será representar mal o no contar bien a las mujeres (Dixon, R., Anker, R. 1990). Esto, a su vez, las coloca en desventaja e incluso en una posición adversa dentro del proceso de desarrollo. Sólo cuando se comprendan y valoren bien sus contribuciones específicas al proceso de la producción será posible que se las considere explícitamente como actores distintos e igualmente valiosos dentro del proceso de desarrollo. Los párrafos a continuación describen algunos de los aspectos que deben ser tenidos en cuenta debido a su relación con las estadísticas del trabajo.

3.1.1. Contribuciones

Las contribuciones que hacen hombres y mujeres a la sociedad suelen ser distintas y el impacto de los papeles de género en esta área es impresionante. Por ejemplo, por causa de su papel como amas de casa, las mujeres que trabajan suelen combinar, más que los hombres, actividades económicas con actividades del hogar (no económicas), lo cual las lleva a trabajar en forma intermitente durante el año cerca de la casa, ya sea para cubrir los costos del hogar o para lograr ganancias para una empresa familiar. Aunque las mujeres dedican menos horas al trabajo remunerado que los hombres, suelen trabajar más horas que éstos en actividades domésticas. Puesto que las actividades del hogar son una serie de actividades repetitivas que requieren destrezas generales, las mujeres que trabajan en actividades productivas remuneradas suelen hacer trabajos rutinarios que involucran una multitud de tareas, como por ejemplo actividades secretariales y de ventas. También suelen dedicarse a ocupaciones que demandan tareas similares a las del hogar, entre ellas servicios domésticos, enseñanza y ocupaciones de cuidado. Debido a su papel tradicional como personas económicamente dependientes del hogar, las mujeres, a diferencia de los hombres, suelen realizar más actividades en el sector no de mercado y en el sector informal. Además, suelen ser vistas por los demás e incluso por sí mismas como personas económicamente inactivas; suelen tener menos educación y por tanto, son aptas sólo para ocupaciones de menor remuneración que demandan destrezas inferiores. Suelen considerarse como trabajadoras familiares sin remuneración, aún cuando tengan igual responsabilidad que el esposo dentro de la empresa familiar. Por otra parte les es difícil abrirse camino hacia puestos gerenciales o de toma de decisiones (OIT, 1997a) y en momentos de baja económica o ajuste estructural, suelen ser las primeras en ser despedidas de sus trabajos remunerados (NU, 1991). Tomando en cuenta sus limitaciones estructurales, las cuales tienen que ver con sus

²Para una mejor descripción del mercado laboral también es importante evaluar cómo se incorporan otros grupos importantes de la población, entre ellos los niños que trabajan, los discapacitados y los inmigrantes. Este documento se limita a cuestiones de género, pero los mismos principios e instrumentos aquí señalados se pueden aplicar para incorporar en las estadísticas del trabajo las contribuciones y preocupaciones de éstos y otros grupos de la población.

responsabilidades familiares, las mujeres que desean trabajar y pueden hacerlo suelen buscar trabajo con menos frecuencia que los hombres que comparten esa misma situación, y los patronos dudan más en emplear a mujeres en puestos que no suelen ser típicos para ellas. Por último, es frecuente que el trabajo de las mujeres se remunere menos y sea de menor condición que el de los hombres.

Queda claro, entonces, que para comprender las diferencias entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral, las estadísticas del trabajo deben identificar, entre otras cosas, lo siguiente:

- S si el trabajo se realiza en combinación con quehaceres domésticos o no;
- S las actividades múltiples;
- S el contexto y ubicación de las actividades de trabajo, por ejemplo, trabajo que se hace en casa;
- S si el trabajo se realiza intermitentemente durante el año o no;
- S las actividades de subsistencia y del sector informal;
- S el total de horas trabajadas, incluyendo las que se dedican a las actividades domésticas;
- S el tipo de trabajo que hacen los hombres y las mujeres, por ejemplo, puestos de gerencia o toma de decisiones y otros;
- S la rotación laboral;
- S cómo buscan trabajo los que no están ocupados; y
- S el ingreso total ganado.

3.1.2. Recursos y beneficios

Se reconoce también que la asignación de recursos y beneficios entre los miembros del hogar está muy lejos de ser igualitaria. Por recursos se entiende cualquier cosa que las personas utilicen para realizar sus diversas actividades productivas o reproductivas (actividades humanas, financieras y de capital, tiempo, equipo, crédito, transporte y medios para llegar al mercado, etc.). Por beneficios se entiende el ingreso acumulado de los resultados productivos y reproductivos, el alimento y otros bienes producidos por el hogar; y la condición, el poder y el reconocimiento que se recibe en la sociedad como resultado de las actividades y resultados productivos y reproductivos. Lo que interesa analizar aquí es:

- S cuáles recursos están disponibles para hombres y mujeres;
- S quién usa o tiene acceso a esos recursos;

-
- S quién tiene el control de esos recursos, es decir, quién decide cuáles recursos se usarán, en qué cantidad y cómo; y
 - S qué beneficios se derivan de utilizar esos recursos.

Se ha observado, por ejemplo, que las trabajadoras independientes suelen tener un acceso más limitado a los recursos de la producción que los hombres, lo cual reduce su ingreso. Es más, incluso cuando tienen acceso a algunos recursos, no necesariamente tienen el poder de controlar cómo se utilizarán, ni tampoco de cosechar los beneficios acumulados de sus esfuerzos. Por ejemplo, en un negocio familiar los recursos de las mujeres (y los niños), entre ellos el tiempo, pueden ser asignados por el operador de esa empresa familiar (que típicamente es un hombre) para la producción de esa empresa. Igualmente, quizás no tengan acceso a los beneficios monetarios. Las estadísticas del trabajo deben, por tanto, no sólo analizar los recursos y beneficios de una actividad económica, sino también la asignación de esos recursos y beneficios entre los miembros del hogar.

3.1.3. Necesidades y limitaciones

Las necesidades tienen que ver con bienes personales o infraestructuras comunales, tales como alimento, vivienda, ingresos, provisión de agua, atención a la salud, empleo y cuidado para los niños. También tienen que ver con un acceso igualitario a oportunidades de trabajo y capacitación, con la garantía de una remuneración igual por trabajo de igual valor y de derechos iguales para la tenencia de tierra y bienes de capital, con la prevención del abuso sexual en el trabajo y de la violencia doméstica, y con la garantía a la libertad de escoger tener o no tener hijos. Las limitaciones se relacionan con el alcance de la discriminación directa e indirecta contra hombres y mujeres dentro de su ambiente socioeconómico, mientras que las oportunidades se relacionan con los mecanismos existentes que se usan para combatir esa discriminación. Estas limitaciones y oportunidades se dan dentro de la legislación, dentro de la situación económica de la localidad y del país, dentro de las normas y valores de la sociedad, etc.

En las estadísticas del trabajo, hombres y mujeres deben ser tratados con igualdad y esto implica:

- S que las mujeres deben contar con la misma certeza que los hombres de que serán clasificadas dentro de una categoría estadística para la cual llenen los criterios necesarios de inclusión; y
- S que las actividades donde predominan las mujeres serán descritas con el mismo detalle y conocimiento con que se describen las actividades donde predominan los hombres.

Una limitación importante para la participación de las mujeres en la fuerza laboral y que afecta su identificación para fines estadísticos, tiene que ver con sus responsabilidades familiares. El alcance y la forma de su participación y contribución al proceso de la producción está muy vinculado con su condición marital y con el hecho de si hay niños pequeños o personas adultas que requieran ser atendidos en el hogar. Mientras que la participación y contribución de los

hombres al proceso de la producción también se relaciona con esos aspectos, el efecto suele ser opuesto en ellos que en las mujeres. Las estadísticas del trabajo deben, por tanto, identificar y revelar la presencia e índole de esas limitaciones en el comportamiento laboral de hombres y mujeres. En este contexto también es importante recordar que las mujeres, sin importar cuáles sean sus responsabilidades familiares, suelen ser vistas por otros e incluso por sí mismas como amas de casa y trabajadoras dependientes, aún cuando trabajen, mientras que los hombres suelen ser vistos predominantemente como los que ganan el sustento, aún cuando no trabajen. Esto impide que se identifique a las mujeres como participantes activas en el mercado laboral y que se identifique a los hombres como inactivos cuando no son participantes activos del mismo. Además, cuando se las clasifican como ocupadas, se suele considerar más a las mujeres que a los hombres como un grupo homogéneo de trabajadores y las diferencias de sus características no se estudian con el detenimiento que merecen. Las definiciones, las metodologías de medición y la presentación de los datos deben esforzarse por reducir esta tendencia.

3.2. Cómo integrar cuestiones de género en las estadísticas del trabajo

A manera de resumen, las estadísticas del trabajo que tratan o “integran” cuestiones de género, deben:

- S abarcar temas que expliquen las diferencias y similitudes entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral;
- S asegurar que las definiciones y metodologías de medición utilizadas para los temas tomen en cuenta las distintas contribuciones, condiciones, beneficios y limitaciones tanto de hombres como de mujeres; y
- S presentar los resultados de manera que revelen las diferencias y similitudes, así como las causas que las generan.

Los **temas** a describir deben procurar que se comprenda mejor la posición e interrelación de hombres y mujeres dentro del mercado laboral. A fin de entender las distintas contribuciones de hombres y mujeres, las estadísticas del trabajo deben abarcar e identificar por separado temas como el trabajo que se realiza en combinación con quehaceres domésticos, con múltiples actividades y con trabajo realizado en casa; el trabajo intermitente, las actividades de subsistencia y las actividades del sector informal; las actividades domésticas, las ocupaciones de los trabajadores, la rotación laboral, los recursos y beneficios (es decir, el ingreso total) de una actividad económica; y la asignación de esos recursos y beneficios entre los miembros del hogar.

Las **definiciones y clasificaciones** que se empleen deben reconocer y aceptar, por un lado, que hombres y mujeres no realizan necesariamente las mismas actividades, y por otro, que no siempre se comportan de la misma forma y no tienen las mismas limitaciones, oportunidades o necesidades. Las definiciones del tamaño y la estructura de la fuerza laboral deben abarcar a todos los hombres y mujeres que trabajan, incluyendo a los que trabajan en el sector informal, a los que

no reciben remuneración, a los trabajadores independientes, a los que realizan actividades en el hogar y a los trabajadores temporeros. Cuando los trabajadores realizan varias actividades, éstas deben ser abarcadas en su totalidad. Las definiciones y clasificaciones de las características de la fuerza laboral deben describir en igual forma las características del trabajo de hombres y mujeres. Esto significa que las situaciones de empleo y ocupaciones donde predominan las mujeres su condición de actividad, el tipo de remuneración, la seguridad laboral, los riesgos del trabajo, etc., serán descritas con el mismo detalle y conocimiento que aquellas donde predominan los hombres.

Las **metodologías de medición** deben tomar en cuenta en forma específica las diferencias en el comportamiento y percepción de hombres y las mujeres en cuanto a su situación laboral. En particular, deben ser sensibles a las limitaciones que enfrenta la mujer, entre las cuales está su papel tradicional de ama de casa, el cual le impide verse como participante activa del mercado laboral, aún cuando lo sea. Las metodologías también deben ser sensibles al papel percibido del hombre como proveedor, el cual lo identifica como participante activo del mercado laboral, aún cuando no lo sea. El que la mujer, más que el hombre, suela desenvolverse en el borde limítrofe entre actividades económicas y actividades no económicas, torna más complejas su identificación y descripción y exige estrategias especiales de medición.

Por último, la forma en se **presenten y diseminan** los datos debe reflejar las diferencias en las contribuciones, condiciones y limitaciones de hombres y mujeres. Esto requiere una división importante por variables que expliquen el contexto demográfico, económico, social y familiar de los trabajadores, incluyendo además de sexo de los mismos, al menos su nivel de educación, su condición marital y la presencia en el hogar de niños pequeños u otros miembros que requieran un cuidado especial.