
6. Cuestiones de género en de las metodologías de la medición

Las estadísticas del trabajo se obtienen a partir de tres tipos de fuentes: encuestas de hogares, encuestas de establecimientos y registros administrativos. Las cifras que generan presentan distintos rasgos concernientes a la cobertura de trabajadores y situaciones del trabajo, como también a la flexibilidad que permiten para obtener información útil para demostrar las distinciones de género. Es importante, entonces, conocer esas diferencias para comprender las fortalezas o limitaciones de cada fuente y poder interpretar correctamente los datos.

6.1. Encuestas de establecimientos

Las encuestas de establecimientos generalmente obtienen la información estadística a partir de registros individuales que el establecimiento tiene sobre trabajadores individuales o sobre grupos de trabajadores. Cuando los establecimientos no llevan ningún registro (el caso de los operadores de pequeñas unidades del sector informal), estas encuestas obtienen su información entrevistando directamente a los operadores del negocio. Los registros de establecimientos aportan información exacta y consecuente sobre el empleo, los salarios y las horas de trabajo durante un período específico de tiempo, el cual puede ser de un año, que es el requerido para operar establecimientos e informar de sus actividades a dueños y autoridades. Sin embargo, estos registros quizás no correspondan a los requisitos de las definiciones estadísticas, por tener, por ejemplo, limitaciones de cobertura que restringen su utilidad para incorporar a plenitud cuestiones de género.

Los registros que llevan los establecimientos o las agencias administrativas rara vez abarcan a la población total, y los grupos que se excluyen generalmente son aquellos donde predominan las mujeres, lo cual reduce la utilidad de esas fuentes para reflejar distinciones de género. Es frecuente que las estadísticas provenientes de encuestas de establecimientos tomen en cuenta sólo a los asalariados regulares que trabajan en establecimientos de mediano a gran tamaño. Dejan por fuera al personal administrativo e incluso quizás llevan registros poco detallados de los trabajadores periféricos, tales como los trabajadores externos al establecimiento, trabajadores a tiempo parcial, trabajadores ocasionales y trabajadores contratados por agencias en forma temporal. Esto es una deficiencia importante en países donde una gran porción de la fuerza laboral trabaja en microempresas, o en formas ocasionales, subcontractuales u otras no regulares de empleo remunerado.

Es más, las estadísticas que se obtienen de los registros de establecimientos y otras agencias están limitadas por el tipo y alcance de la información que se puede obtener. Los registros de los establecimientos se diseñan para controlar la presencia de los trabajadores y para las planillas, no para producir estadísticas. Por tanto, las definiciones que estos registros utilizan no serán equivalentes a las definiciones estadísticas pretendidas, tal como lo ilustra el Recuadro 5, y poco puede hacerse para ajustar los datos resultantes. Por otra parte, estos registros quizás no llevan información sobre aquellas características que permiten comprender adecuadamente los asuntos de género. Por ejemplo, quizás no registran información sobre la edad de los trabajadores, ni su nivel de educación u otras variables descriptivas. ¡Quizás ni siquiera diferencien entre trabajadores y trabajadoras!

Recuadro 5. Ejemplos del tipo de información que registran los establecimientos sobre sus trabajadores

- S En cuanto al empleo, registran los puestos ocupados, no el número de empleados dentro del establecimiento: una persona puede tener dos trabajos y por tanto, ser contada dos veces en las encuestas, con el correspondiente impacto en las diferencias de género, sobre todo si los que tienen esos puestos son mayormente de un sexo;
- S En cuanto al tiempo de trabajo, registran las horas trabajadas por los empleados según está establecido por las prácticas internas de asistencia y pago: si se paga tiempo conmutado para algunos empleados probablemente se registrará como tiempo de trabajo aún cuando la definición estadística lo excluya. A la inversa, si el tiempo invertido en la preparación del lugar de trabajo no se paga, probablemente no se registrará aún cuando la definición estadística lo incluya. Puesto que cada establecimiento tendrá distintas regulaciones y prácticas de pago, los datos sobre el tiempo de trabajo no necesariamente serán comparables entre establecimientos o grupos de trabajadores y no serán consecuentes con la definición estadística que se persigue. En la práctica, los establecimientos aportan información sobre las horas de trabajo estipuladas en los contratos de empleo de los trabajadores corregidas por las horas extraordinarias (tal como se registran), y los derechos de vacaciones, etc., y quizás por las ausencias del trabajo “autorizadas” o registradas. El impacto para las distinciones de género depende de si las ausencias u horas extraordinarias registradas son más comunes entre hombres o mujeres;
- S En cuanto al ingreso, dependiendo por ejemplo de los convenios contables y de los procedimientos de notificación de impuestos y seguro social, se registran los pagos regulares de los empleados pero quizás se excluyen pagos únicos, tales como bonos relacionados con las ganancias, el decimotercer mes, etc. El impacto para describir las diferencias de género será importante si los componentes excluidos son acumulados predominantemente por hombres o por mujeres.

6.2. Encuestas del sector informal

Las encuestas del sector informal se diseñan especialmente para conseguir información sobre los pequeños establecimientos. Debido a que éstos son difíciles de identificar y tienen una alta tasa de rotación haciendo muy difícil la creación y manutención de directorios que suelen servir de marco para el muestreo, estas encuestas se realizan en dos etapas. La primera establece

un marco de muestreo y generalmente utiliza un acercamiento a los hogares para identificar a los operadores y unidades del sector informal. La segunda etapa utiliza un acercamiento a los establecimientos y obtiene la información de los operadores del establecimiento identificados en la primera etapa.

Dependiendo del marco legal del país, las unidades del sector informal estarán probablemente al margen de la legalidad, por lo que será inevitable la subestimación. Esto tendrá un mayor impacto en la identificación de hombres operadores que de mujeres operadoras, las cuales parecen estar más abiertas a declarar la existencia de sus actividades en el sector informal. Por otro lado, es importante evaluar si la operación de listado que identifica a los operadores del sector informal en la primera etapa de la encuesta retoma el hecho de que las unidades económicas de las mujeres suelen ser más “invisibles” y de pequeña escala y que las mujeres suelen ser vistas por otros y por sí mismas como cualquier cosa menos como operadoras de una unidad económica o devengadoras de un ingreso. De otra forma, la tendencia es a subenumerar las unidades y actividades económicas de las mujeres.

6.3. Registros administrativos

Los registros administrativos contienen información que se recolecta como parte de las funciones administrativas de las agencias, tales como agencias de empleo, compañías de seguros, instituciones del seguro social, autoridades de impuestos o inspectores laborales. La información registrada puede relacionarse con eventos (registros, lesiones ocupacionales, huelgas, etc.) o con unidades físicas y sus características (personas aseguradas y sus ingresos, ocupaciones y horas de trabajo, o negocios registrados y su tamaño y actividad económica).

El uso de registros administrativos como base para las estadísticas tiene la gran ventaja de que no requiere procedimientos adicionales para recolectar los datos. También provee información de todas las unidades en la población abarcada por las operaciones de la agencia, por lo que se pueden compilar estadísticas para áreas geográficas y grupos de población pequeños identificados en la información registrada. Es más, quizás aporten información longitudinal para largos períodos de referencia, siempre que las unidades cuenten con identificaciones únicas en los registros (OIT 1997b).

Sin embargo, al igual que los datos que provienen de los registros de los establecimientos, los datos que se obtienen de los registros administrativos tienen limitaciones de cobertura y esto limita su utilidad para hacer distinciones de género. De hecho, los datos de las entidades administrativas no se recolectan para fines estadísticos sino para fines administrativos. Por tanto, hay diferencias importantes entre las definiciones estadísticas meta y la definición real que se emplea en los registros. El tipo de información registrada quizás no sea útil ni suficiente para identificar las diferencias de género. Algunos registros ni siquiera compilan información sobre el sexo de los trabajadores.

Además, las estadísticas administrativas sólo abarcan a personas concernidas por el trabajo de las agencias. En muchos países esta cobertura es muy baja, lo cual reduce la utilidad de esta fuente. Como regla general, los registros administrativos suelen abarcar a asalariados de tiempo

completo del sector formal. Es frecuente que no se abarquen en la misma medida a otros trabajadores, tales como los independientes, los asalariados ocasionales y temporeros, los trabajadores externos al establecimiento y a veces incluso a los trabajadores de tiempo parcial (véase el Recuadro 6). Puesto que las mujeres son muy importantes dentro de todos estos grupos de trabajadores, los registros administrativos son fuentes muy pobres para reflejar plenamente las características y contribuciones de las mujeres a la economía.

Recuadro 6. Ejemplos de la cobertura de trabajadores en las estadísticas del trabajo que provienen de registros administrativos.

- S Las estadísticas del empleo basadas en registros de las instituciones de seguros incluyen sólo a los trabajadores asegurados;
- S Las estadísticas del desempleo y subempleo basadas en los registros de las oficinas de empleo cubren sólo a las personas que se registran cuando buscan trabajo (estén ocupadas o no). Igualmente, los registros de los beneficiarios del seguro por desempleo dan información de personas que tienen derecho de reclamar beneficios cuando no trabajan o de personas ocupadas que tienen derecho de reclamar beneficios cuando trabajan menos horas de las contratadas;
- S Las estadísticas de lesiones ocupacionales se limitan a las que se informan o compensan, dependiendo de si las agencias que dan la información reportan el accidente por medio de inspectores laborales o programas de compensación. Es más, quizás el procedimiento administrativo de los programas de compensación discrimina a las mujeres, informando mal las cifras reales; el que las mujeres, más que los hombres, suelen tener situaciones precarias de empleo las hace más vulnerables a los reclamos (Messing 1998);
- S Las estadísticas de conflictos laborales que se obtienen de las agencias involucradas en relaciones laborales, de las organizaciones de trabajadores y patronos y de los avisos de huelgas, suelen restringirse a huelgas legales que involucran a un gran número de trabajadores y que duran muchos días, y suelen abarcar sólo a los trabajadores directamente implicados, es decir, a los que participan activamente en el conflicto laboral. Los trabajadores indirectamente implicados son excluidos, dejando por fuera a grupos importantes donde predominan las mujeres. Los informes suelen no distinguir entre los distintos tipos de trabajadores implicados o afectados, etc., es decir, por sexo o grupo de edad.

6.4. Encuestas de hogares

Las encuestas de hogares obtienen la información directamente de los trabajadores o de otros miembros del hogar que contestan en su nombre las preguntas de un cuestionario estándar. Estas encuestas pueden enumerar a la población total (censos de población) o una muestra de la misma (encuestas por muestreo de hogares). A diferencia de las estadísticas de los establecimientos y de los registros administrativos, las encuestas de hogares pueden abarcar a todos los trabajadores, incluyendo a los independientes, los ocasionales, los trabajadores familiares no remunerados, los trabajadores fuera del establecimiento y los trabajadores remunerados de pequeñas unidades de producción. Puesto que en estos grupos predominan las mujeres, la encuesta de hogares es la fuente ideal para

reflejar las cuestiones de género en las estadísticas del trabajo⁶. Las encuestas de hogares, a diferencia de otras fuentes, ofrecen información compatible para un número mayor de temas, entre ellos el empleo, el desempleo y el subempleo, las horas de trabajo, el ingreso del trabajo independiente y remunerado, las lesiones ocupacionales, la participación en sindicatos, etc., permitiendo así un análisis combinado.

Una ventaja importante que tienen las encuestas de hogares sobre otras fuentes, en contraste con la información obtenida de los registros, es que permiten mucho más control sobre el tipo y alcance de los datos recolectados, sobre los conceptos subyacentes, sobre las definiciones de los temas y sobre las clasificaciones. Los temas que pueden ser abarcados están limitados sólo por la capacidad y disposición de los miembros del hogar de proveer información (por ejemplo, sobre temas difíciles o sensibles, y eventos muy lejanos que parecen particularmente difíciles). Es más, la medición puede alejarse bastante de las percepciones que tienen las personas y de su comprensión de los conceptos utilizados para las estadísticas. De hecho, la clasificación de las personas en una categoría particular (por ejemplo, una ocupación particular o una categoría de actividad particular) se puede determinar con base en las respuestas combinadas a una secuencia de preguntas que se relacionan con los criterios que conforman la categoría, en lugar de en una sola pregunta directa que requiere que el que responde la clasifique por sí mismo con base en su propia comprensión de las nociones implicadas. Por ejemplo, las personas pueden ser clasificadas como desocupadas con base en si hicieron algo para hallar trabajo o si estaban disponibles para trabajar (criterios de definición), en lugar de clasificarlas con base en si éstas pensaban que estaban desocupadas. Igualmente, la información cuantitativa de las horas de trabajo o los ingresos, por ejemplo, se puede determinar con base en las respuestas a los elementos que componen la medida, en lugar de en preguntas directas como: “¿Cuántas horas trabajó usted la semana pasada?”, o “¿Cuánto ganó usted el mes pasado?” El reto es entonces formular aquellas preguntas que permitan una aplicación exacta de los criterios de definición en las respuestas dadas.

Esto es un punto importante para las cuestiones de género dado que las mujeres suelen ser vistas por otros y por sí mismas como amas de casa, mientras que los hombres suelen ser vistos por otros y por sí mismos como proveedores. Una medición que se base en las actividades realizadas durante un período de referencia particular, en vez de en la condición o papel social, aumentará la oportunidad de que mujeres y hombres reciban un trato estadístico igual. En general, se puede esperar que mientras más alejada esté la medición de las percepciones personales del trabajador sobre su propia situación, mayor oportunidad habrá de que hombres y mujeres tengan el beneficio de ser clasificados en una categoría particular cuando satisfacen los criterios de inclusión. El Recuadro 7 presenta algunos puntos útiles de considerar al evaluar el cuestionario desde una perspectiva de género.

⁶Aunque las encuestas de hogares son capaces de abarcar a la población total, a veces por razones prácticas excluyen de su alcance a las fuerzas armadas y a otras personas que viven en viviendas colectivas. El impacto de excluir a las fuerzas armadas en el tamaño y características de la fuerza laboral es mayor para hombres que para mujeres, puesto que los hombres predominan en las fuerzas armadas. El impacto de excluir otras viviendas colectivas puede ser particularmente importante en países donde son comunes las órdenes religiosas o los trabajadores inmigrantes que suelen vivir en viviendas colectivas. Además, las encuestas de hogares excluyen a personas que no tienen una residencia fija durante el período de referencia, como es el caso de los nómadas, los niños de la calle y otros por el estilo.

Desafortunadamente, en muchas encuestas nacionales de hogares esta flexibilidad no se explota suficientemente, debido a que es necesario limitar los costos totales y la carga de respuesta, restringiendo el tamaño del cuestionario y la extensión de la entrevista. Además, la falta de referencia a registros escritos y la índole subjetiva de las respuestas que dan los miembros del hogar pueden generar errores de distintos tipos en las respuestas. Los entrevistados quizás no comprendan bien o interpreten mal las preguntas hechas, o pueden olvidar ciertas actividades y dar información incorrecta a propósito, especialmente acerca de temas sensibles como el ingreso. Cuando las personas dan información sobre otros miembros de sus hogares, quizás no estén completamente conscientes de cuáles sean sus actividades, especialmente si éstas se realizan en forma irregular.

Por tanto, las instrucciones que aparecen en los manuales de los entrevistadores son muy importantes para garantizar que las situaciones del trabajo que pasan desapercibidas o están el borde límite se reflejarán en forma adecuada en las estadísticas. La capacitación de los entrevistadores debe evaluarse con base en lo siguiente:

- S si esa capacitación ha enfatizado la necesidad de hacer las preguntas y transcribir las respuestas de los miembros del hogar en el cuestionario sin introducir percepciones personales para, por ejemplo, no asociar a las amas de casa o a los estudiantes con la inactividad económica;
- S para aquellos ítemes del cuestionario que requieren que los entrevistadores utilicen su interpretación de las respuestas dadas, si han recibido explicaciones adecuadas—por ejemplo, saber cómo interpretar las respuestas de las mujeres que trabajan igual que sus esposos o lado a lado con ellos dentro de una empresa familiar; y
- S si los entrevistadores han sido sensibilizados a las cuestiones de género en particular.

Recuadro 7. Cuestiones de género en cuestionarios de encuestas de hogares

Tema	Asuntos a considerar	Propósito
Empleo	Deben evitarse términos como “trabajo” o “económico”; deben usarse preguntas específicas para identificar las actividades límite	Identificar a los ocupados que suelen omitirse porque sus actividades no calzan dentro de la noción tradicional del “trabajo” o porque su papel en la sociedad no es el de proveedor. Entre esas personas están las que trabajaron unas cuantas horas durante el período de referencia porque eran primeramente estudiantes, amas de casa o personas que buscan empleo; las personas que realizan actividades no remuneradas o actividades intermitentes junto con otras no económicas; y los trabajadores ocasionales, temporeros o que realizan muchas actividades simultáneamente.
Desempleo	Las preguntas deben inquirir si los trabajadores hacen actividades específicas para buscar trabajo; deben evitarse las preguntas que usan términos como “buscar trabajo”, etc.	Identificar a los que buscaron trabajo activamente y estaban disponibles para trabajar pero cuya principal actividad era ser estudiante, ama de casa, etc. (estas personas quizás no se consideren a sí mismas desocupadas); identificar a los que buscaron trabajo utilizando canales “informales”, tales como preguntarles a parientes y amigos, en

Tema	Asuntos a considerar	Propósito
		vez de usar los canales más "formales" de enviar solicitudes a posibles empleadores o contestar anuncios del periódico.
Población habitualmente activa	Debe usarse un enfoque de recordación mensual para obtener información para cada uno de los doce meses del año	Minimizar los errores de respuesta de preguntas retrospectivas relacionadas con un largo período de referencia. La carga de respuesta será mayor en el caso de trabajadores cuyos patrones de trabajo son altamente irregulares a lo largo del año, que es el caso particular de muchas mujeres.
Ocupaciones	Las preguntas deben averiguar el <i>tipo de trabajo</i> y <i>las actividades realizadas en el trabajo</i> , en vez de la ocupación de la persona o el título de su puesto	Identificar lo que hacen los trabajadores en cada uno de sus trabajos y no lo que consideran es su ocupación, es decir, aquello para lo que están capacitados o lo que indica el título de su puesto. La forma en que hombres y mujeres describen sus actividades en el trabajo es diferente, aunque no hay evidencia de que esto implique un prejuicio de género.
Situación en el empleo	Las categorías de las respuestas deben incluir a grupos particulares de trabajadores, especialmente aquellos donde predominan las mujeres, como por ejemplo trabajadores externos al establecimiento, trabajadores de subsistencia, etc.; deben usarse una o más preguntas para identificar esas categorías	Describir los contratos de empleo con más detalle. La evidencia sugiere que es necesario hacer más de una pregunta para identificar adecuadamente las distintas categorías de la situación del empleo (OIT 1998b).
Tiempo de trabajo	Las preguntas deben inquirir sobre los componentes del tiempo del trabajo (horas invertidas en actividades particulares, incluyendo las horas extraordinarias o los diferentes tipos de ausencia o períodos de descanso), en vez de usar una única pregunta del tipo "Cuántas horas trabajó usted durante la semana del..."	Evitar medir el concepto legal o administrativo del tiempo de trabajo; mejorar la calidad de las respuestas de los trabajadores que no tienen trabajos regulares de tiempo completo, entre los cuales están los trabajadores independientes para quienes es más difícil saber claramente si están trabajando o no, ya que las distinciones entre las actividades de trabajo y de otro tipo son borrosas.
Ingreso del empleo	Debe recolectarse información para cada componente del ingreso en forma separada	Mejorar la cobertura y calidad de los datos. La medición del ingreso del empleo independiente es más problemática que la del empleo remunerado, puesto que las empresas no incorporadas suelen no llevar registros y la compleja información que se necesita para computar el ingreso del trabajo independiente (salario bruto, gastos operativos, consumo de capital fijo e ingresos laborales totales) la deben comunicar los trabajadores mismos. El ingreso del empleo debe medirse para largos períodos de referencia, lo cual aumenta los errores de recordación aún cuando se utilice el enfoque de

Tema	Asuntos a considerar	Propósito
		recordación mensual para obtener información sobre cada uno de los doce meses del año.
Lesiones ocupacionales	Las preguntas deben evitar términos como "lesión" o "accidente" que podrían dar la idea de lesiones reconocidas o compensadas por el establecimiento; O en su defecto, debe definirse claramente lo que se quiere decir con esos términos	Garantizar que los trabajadores darán cuenta de todas las lesiones, no sólo de las que han sido informadas a las autoridades o compensadas por los programas de seguros.

Otra área donde puede haber prejuicios de género es el proceso de asignarle un código a la información ocupacional. De hecho, puede ser que la misma respuesta se codifique diferente dependiendo de si el que realiza el trabajo es un hombre o una mujer. Por ejemplo, es posible que un granjero masculino sea codificado dentro un grupo ocupacional diferente que una mujer granjera. Lo mismo puede ocurrir cuando se codifica a los misceláneos en comparación con las misceláneas. Por tanto es importante valorar si los que codifican han recibido instrumentos adecuados para ello (índices e instrucciones) que ilustren las situaciones particulares que podrían afectar una codificación correcta de las respuestas y que den una lista de los ejemplos más comunes.

6.5. Encuestas del uso del tiempo

Las encuestas del uso del tiempo son un tipo especializado de encuesta de hogares y son útiles para registrar el tiempo invertido por la población en todo tipo de actividades, económicas o no, durante el período de referencia. Hay evidencia de que las encuestas del uso del tiempo mejoran la precisión y reducen los prejuicios en las mediciones de las horas efectivamente trabajadas, en comparación con las encuestas generales de hogares, en particular para trabajadores que no tienen clara la distinción entre períodos de trabajos y otros períodos, o cuando esos períodos suelen ser intercambiados con frecuencia, como es el caso de agricultores, trabajadores rurales en general, trabajadores del hogar y trabajadores independientes en general (Niemi 1983). También son útiles para identificar muchas actividades marginales en la medición del empleo, y actividades de búsqueda de trabajo en la medición del desempleo. Son especialmente adecuadas para identificar el número de trabajadores, entendido en su más amplio sentido, los cuales incluyen no sólo a los que están ocupados sino también a los que ofrecen servicios no remunerados en sus hogares. También permiten medir el tiempo total trabajado, es decir, el tiempo que se invirtió en actividades económicas y no económicas, y el tiempo de ocio. Además, las encuestas del uso del tiempo arrojan luz sobre cómo se organizan las actividades del trabajo y sobre cómo se utiliza el tiempo en el trabajo, permitiendo comprender la segregación entre hombres y mujeres que hacen las mismas ocupaciones y el por qué las mujeres tienen menos oportunidades de ser promovidas a puestos de supervisión (Hoffmann, E.; Mata, A., 1998).

De hecho, en las encuestas del uso del tiempo no se espera que los que responden informen directamente su condición de actividad o el tiempo trabajado, pero sí el tipo de actividades que han realizado durante un período de referencia, además del contexto de las actividades y el tiempo

invertido en cada una de ellas. Por consiguiente, la clasificación de actividades que se consideran “trabajo” o “no trabajo” se desliga, más que en las encuestas tradicionales de hogares, de la interpretación que tengan los que responden y los entrevistadores en cuanto a qué es “trabajo” o “no trabajo”. En esas encuestas, las personas se clasifican como ocupadas o desocupadas con base en las actividades realizadas durante el período de referencia, y su tiempo de trabajo se calcula como la suma del tiempo invertido en todas las actividades consideradas como “trabajo”.

Tradicionalmente, el énfasis de casi todas las encuestas del uso del tiempo, sin embargo, ha sido en actividades domésticas no remuneradas y otras actividades no de mercado. Esas actividades se miden con gran detalle: a los que responden se les pide que den información en forma separada de cada tipo de actividad y que las describan con lujo de detalles; las actividades luego se codifican usando una gran gama de categorías. No se considera tan importante lograr un nivel correspondiente de detalle para las actividades que son vistas como “trabajo” por parte de los que responden. En estos casos lo que generalmente se les pide a las personas es que sólo digan si están trabajando o no. Por tanto, no se logrado aún desarrollar el potencial que tienen las encuestas del uso del tiempo para proveer estadísticas sobre cuestiones de género en relación con muchas áreas del trabajo⁷.

⁷Las encuestas del uso del tiempo no son, sin embargo, adecuadas para incursionar en la mano de obra infantil puesto que los niños realizan actividades simultáneas. Además, por ser muy jóvenes, no siempre recuerdan todos sus compromisos ni el tiempo invertido en cada trabajo. Más bien, suelen recordar las actividades en las que creen haber ganado más, o donde sintieron que disfrutaron. La evidencia apunta a que mientras más pequeño sea el niño, menos exactas serán sus respuestas (Ashagrie 1997 y 1999).
