
1. Introducción

El principal objetivo de las estadísticas del trabajo es dar descripciones exactas del tamaño, la estructura y las características de los distintos participantes del mercado laboral, así como explicar cómo cambian en el tiempo esas descripciones. Las estadísticas del trabajo informan a un público general pero también sirven de base para analizar el mercado laboral y para diseñar, implementar, monitorear y evaluar el empleo y los programas y políticas sociales. Para mejor cumplir sus diversos fines, **las estadísticas del trabajo deben reflejar la realidad lo mejor posible**. Esto implica que deben tratar los puntos importantes de todos los actores del mercado laboral y describir con suficiente detalle sus diferentes tipos de situaciones laborales.

Pero lograr esto en forma perfecta es imposible. La producción de estadísticas requiere que la realidad se “simplifique” o se codifique en categorías sintéticas que resalten o supriman ciertos puntos de esta realidad. Cuáles aspectos se resalten o supriman dependerá de las **prioridades y los objetivos** de las descripciones que se tomen en cuenta, o de **los métodos de recolección de datos** que se utilicen. Estos métodos de recolección de datos encaran limitaciones de muchas clases y las prioridades en la medición dependen en gran medida de la percepción intrínseca que tenga la sociedad sobre cómo funciona el mercado laboral. Dadas estas limitaciones, las estadísticas del trabajo han logrado, en general, identificar y caracterizar situaciones “típicas” del empleo y el desempleo, reflejando una visión común de lo que es “el trabajo” y “la falta de trabajo”, a saber, trabajadores de tiempo completo que tienen trabajos regulares en empresas del sector formal, y personas que buscan esa clase de trabajo. Empero, las estadísticas no han logrado con tanto éxito describir otras situaciones laborales.

A fin de completar la información de los trabajadores y mejorar la descripción de todas las situaciones del mercado laboral, las estadísticas del trabajo deben adoptar una estrategia para describir situaciones de trabajo que, por no ser situaciones típicas, suelen pasar desapercibidas o describirse inadecuadamente. Es frecuente encontrar a mujeres en esas situaciones laborales “atípicas”, dentro de las cuales componen un grupo muy importante. Por consiguiente, si se comprende bien lo que hacen las mujeres y cómo se comportan dentro del mercado laboral, y si se reconoce que en verdad es importante identificar y describir adecuadamente sus situaciones laborales particulares, se logrará producir estadísticas del trabajo válidas y confiables.

En general, el trabajo que hacen las mujeres es en muchos aspectos distinto del que hacen los hombres: las horas que laboran, el tipo de tareas que efectúan, el ingreso que generan, etc. Al hacer “visibles” estas distinciones, las estadísticas del trabajo les posibilitan a los usuarios comprender y analizar la posición y restricciones que tienen las mujeres trabajadoras en relación con los hombres, y ofrecen una base sólida para promover igualdad entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral. Si se hace un esfuerzo para reflejar plenamente las diferencias y similitudes entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral se mejorará también la calidad de las mismas estadísticas del trabajo. No sólo será más completa la información que reciban los usuarios, los analistas del mercado y los que toman decisiones de política, sino que la evaluación que hagan productores y usuarios, desde una perspectiva de género, sobre las fortalezas y debilidades de los datos generados indicará cómo y dónde es necesario y posible mejorar los datos.

Es un hecho, sin embargo, que la contribución de las mujeres a la economía nacional suele interpretarse mal o informarse en forma deficiente en comparación con la contribución que hacen los hombres. Las estadísticas disponibles suelen ser parciales y contribuyen a perpetuar una

percepción distorsionada de la naturaleza de la economía de un país y de sus recursos humanos, lo cual fomenta un círculo vicioso de desigualdad entre hombres y mujeres, causada por percepciones, políticas y programas inapropiados. Esto puede tener consecuencias importantes para la validez de las afirmaciones que suelen hacerse con base en las estadísticas tradicionales del trabajo, tales como las indicadas en el Recuadro 1. Esas afirmaciones dejan en claro que las mujeres están en desventaja en relación con los hombres dentro del mercado laboral. Pero, ¿hay aspectos que actualmente no hayan sido tratados por las estadísticas del trabajo y que permitan describir más comprensivamente la situación del mercado laboral, en particular la situación de hombres y mujeres dentro de él? Es más, ¿son confiables los datos existentes? Por ejemplo, las tasas de participación en la fuerza laboral, ¿reflejan verdaderamente la participación total de los trabajadores en todas las actividades productivas, o sólo reflejan su participación en algunas actividades productivas? ¿Reflejan los aumentos en las tasas de la participación de la fuerza laboral los aumentos reales, o sólo los cambios en la forma en que se mide el fenómeno? En otras palabras, las estadísticas existentes ¿reflejan sólo parcialmente la realidad, de manera que las mujeres de hecho aparecen en una situación mucho peor (o mejor) de lo que es? ¿Cuáles aspectos de la realidad reflejan o esconden las estadísticas del trabajo?

Recuadro 1. Lo que afirman generalmente las estadísticas del trabajo sobre los hombres y las mujeres en el mercado laboral.

- ! La participación de las mujeres es menor que la de los hombres en prácticamente todos los países del mundo. Esa participación, sin embargo, ha aumentado en las últimas décadas mientras que la de los hombres ha disminuido levemente.
- ! La edad de las mujeres afecta drásticamente su participación en el mercado laboral, lo cual evidencia la relación entre edad y ciclo reproductivo y las limitaciones asociadas con el ser mujer. No obstante, este efecto ha disminuido con el tiempo. Para los hombres, el efecto de la edad es más uniforme a lo largo de su vida, lo cual indica un vínculo menor con las responsabilidades familiares.
- ! En los países donde la agricultura no es muy importante, las mujeres suelen concentrarse en ocupaciones de servicio, mientras que los hombres se distribuyen uniformemente entre la industria y los servicios. En los países donde la agricultura es fundamental, las mujeres suelen trabajar para la familia sin remuneración.
- ! La proporción de las mujeres dentro del sector informal es mayor que dentro de la fuerza laboral, lo cual sugiere que las mujeres se dedican al sector informal más que los hombres por carecer de oportunidades o por enfrentar otros obstáculos para emplearse en el sector formal.
- ! Las mujeres trabajan menos horas que los hombres y frecuentemente tienen empleos atípicos o empleos distintos a los regulares de tiempo completo.
- ! En casi todos los países las tasas de mujeres desocupadas son mayores que las de los hombres.
- ! Es frecuente que las mujeres tengan ocupaciones que están perdiendo prestigio social. Hay poca representación femenina en la administración, la producción y el transporte, pero representan una gran parte de las ocupaciones de oficina y de servicio.
- ! Las mujeres ganan menos que los hombres, incluso si tienen el mismo nivel educativo, la misma ocupación o las mismas horas de trabajo.
- ! La mayoría de las personas pobres son mujeres.

(NU 1995)

Este documento de trabajo examina algunos puntos que deben tenerse en cuenta al producir o utilizar estadísticas del trabajo, y el fin es evaluar si esas estadísticas reflejan adecuadamente las verdaderas diferencias y similitudes entre hombres y mujeres. Para facilidad del

lector general, se han incluido dos capítulos introductorios. El capítulo dos repasa brevemente los temas de las estadísticas tradicionales del trabajo y las principales metodologías de medición que se han utilizado. El capítulo tres toca el tema de género e identifica algunas de las principales cuestiones de género dentro de las estadísticas del trabajo. El capítulo cuatro menciona varios temas que pueden ser útiles para lidiar con las preocupaciones relacionadas con el género en el mundo del trabajo. Los capítulos cinco al siete discuten cuestiones de género dentro de un conjunto seleccionado de temas en las áreas de: definiciones y clasificaciones (capítulo cinco), metodologías de medición (capítulo seis) y prácticas de diseminación (capítulo siete). Por último, el capítulo ocho incluye comentarios finales y sugerencias para áreas donde la OIT podría hacer contribuciones a fin de que las estadísticas nacionales del trabajo estén en mejor capacidad de lidiar con las cuestiones de género.
