

8. Comentarios finales: ¿Qué puede hacer la OIT?

Este documento de trabajo presenta varios asuntos que deben ser considerados al evaluar el grado en que las estadísticas del trabajo reflejan las diferencias y similitudes entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral, sean éstas inherentes o circunstanciales. Se pretende ayudar tanto a los que producen estadísticas del trabajo como a los que las usan. Para los que producen las estadísticas, este documento identifica pasos que garantizarán que las cuestiones de género se reflejarán bien dentro de las estadísticas. De hecho, integrar las preocupaciones de género dentro de las estadísticas del trabajo no sólo es necesario para entender la interacción entre hombres y mujeres en el mercado laboral, y por tanto para aportar una base sólida para quienes hacen las políticas y promueven igualdad entre ellos, sino también como un medio para mejorar las estadísticas del trabajo en general. Para los que usan las estadísticas este documento ofrece herramientas para examinar, desde la perspectiva de género, las limitaciones y fortalezas de los datos que se analizan y por tanto para analizar los datos con una mayor conciencia.

Tener conciencia de las cuestiones de género afecta cada etapa de la recolección y producción de los datos. Esto significa que en el momento de establecer definiciones, diseñar metodologías de medición y decidir procedimientos de diseminación, deben tomarse en cuenta y reflejarse las diferencias que hay entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral. Estas diferencias tienen que ver con los tipos de contribuciones que hacen, así como con su acceso y control de los recursos y beneficios, y con sus necesidades, limitaciones y oportunidades. Las estadísticas del trabajo que incorporan asuntos o cuestiones de género son, por tanto, más que datos divididos por sexo.

Tales estadísticas abarcan temas importantes para reflejar distinciones de género en el mundo del trabajo. Las estadísticas del trabajo han abarcado tradicionalmente varios temas centrales, como por ejemplo, los establecidos por el Convenio 160 de la OIT. Sin embargo, hay varios temas adicionales de interés para hombres y mujeres específicamente y que podrían ayudar a comprender sus diferencias (y similitudes) más claramente. Entre ellos están la pobreza, el acceso a los recursos, la asignación de los beneficios entre los miembros de la familia, el trabajo de tiempo parcial, el empleo temporal, etc. Si el género es un área clave de trabajo dentro de la OIT, las pautas internacionales sobre la medición de las estadísticas del trabajo deben, por tanto, extenderse más allá de los temas abarcados por el Convenio 160.

La forma en que estos temas se definan y midan debe tener al menos tres atributos. Primero, debe garantizar la cobertura de todos los trabajadores involucrados en la producción de bienes y servicios en una sociedad, independientemente de su estado social o su sexo. También debe integrar las distintas formas en que hombres y mujeres visualizan y realizan sus actividades económicas. En segundo lugar, debe abarcar en forma adecuada las actividades múltiples, ocasionales y estacionales. El uso de largos períodos de referencia es importante aquí. Es más, a menos que el empleo, el desempleo, el ingreso, etc. se midan a lo largo del año, los patrones de trabajo de muchas personas y de las mujeres en particular, quienes realizan actividades múltiples y simultáneas, y trabajan en forma intermitente a lo largo del año, no quedarán bien registradas. En tercer lugar, debe describir las características de hombres y mujeres en igual manera y con suficiente detalle a fin de poder hacer aparentes las distinciones. Por ejemplo, debe cuidar de no agrupar a las mujeres en grupos ocupacionales grandes y generales y debe clasificar a las mujeres que trabajan en igualdad de condición con sus esposos en la operación de un establecimiento, usando la misma categoría de situación del empleo que emplea para ellos.

Las definiciones y metodologías de medición pueden incorporar cuestiones de género aplicando, por ejemplo, una estrategia que lidie con situaciones del trabajo que suelen ser pasadas por alto o reflejadas muy pobremente debido a su índole o a los papeles sociales asignados a las personas que las realizan. Actualmente, sin embargo, aunque se implemente esa estrategia, la cobertura de los trabajadores sigue estando incompleta. El alcance de las estadísticas del trabajo excluye los servicios no remunerados para el consumo propio del hogar y al hacerlo, pasa por alto la contribución que hacen a la economía muchos trabajadores, de los cuales muchos son mujeres. Además, en virtud de los criterios utilizados en la definición o en virtud de las limitaciones de cobertura del método de recolección de datos que se emplee, ciertos grupos de trabajadores suelen ser excluidos del alcance de ciertos temas. Debido a que la composición por sexo de estos grupos generalmente no es uniforme, se reduce la utilidad de las estadísticas resultantes para reflejar diferencias de género. Para mejorar esa situación las pautas internacionales pueden ayudar en la identificación y descripción de esos grupos de trabajadores que suelen ser excluidos en las estadísticas.

Finalmente, la presentación de datos que incorpora temas o cuestiones de género debe reflejar adecuadamente los aspectos que causan diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo. Es fundamental contar con una división pertinente. Como mínimo, los datos deben dividirse por sexo. Pero esto no es suficiente. Los datos que se relacionan con las contribuciones de las mujeres, así como con sus limitaciones y condiciones de trabajo en comparación con los de los hombres deben ser presentados en forma explícita, en particular los que reflejan la situación familiar (presencia de niños pequeños u otros miembros que demandan cuidados en el hogar). Actualmente muy pocos países lo hacen. En esta área también se pueden desarrollar pautas internacionales.