



→ Reuters

Decisiones para Trabajar:

Análisis de los factores que influyen en las decisiones de las mujeres
para trabajar

**Decisiones para Trabajar:
Análisis de los factores que influyen en las decisiones de las mujeres para
trabajar**

Informe para la Confederación Sindical Internacional

Incomes Data Services

FINAL

Publicado con ocasión del
Día de las Naciones Unidas para los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional,
(Día Internacional de la Mujer), 8 de marzo de 2010



El presente informe ha sido elaborado por IDS para la Confederación Sindical Internacional.

El equipo de investigación de IDS está formado por:

Anna Warberg
Louisa Withers

IDS es el asociado de investigación en el Reino Unido de la Fundación WageIndicator.

Incomes Data Services
Finsbury Tower
103-105 Bunhill Row
Londres
EC1Y 8LZ

Teléfono: 0845 077 2911
Fax: 0845 310 5517
E-mail: ids@incomesdata.co.uk

Sitio web: www.incomesdata.co.uk

Índice

Prefacio

1. Introducción	1
2. Metodología y fuentes	3
2.1 Perfiles por país del Decent Work Check	3
2.2 Datos de WageIndicator	4
3. Marco nacional e internacional	6
3.1 Protección de la maternidad en el trabajo	8
3.2 Trato justo en el trabajo	14
3.3 Igualdad de oportunidades para padres y madres que trabajan	16
3.4 Visión global	18
4. Experiencias de trabajo de las mujeres	19
4.1 Tareas del hogar y del cuidado de los hijos	20
4.2 Tendencias laborales	21
4.3 Oportunidades del lugar de trabajo	23
4.4 Decisiones para trabajar	25
5. Conclusiones	28

Apéndices

A. Tablas resumen del Decent Work Check	30
B. Tablas de datos de WageIndicator	37

Prefacio

Como primera Presidenta del Comité Femenino de la CSI, es un honor que me hayan pedido escribir el prólogo de este importante informe sobre la vida de las mujeres y el trabajo.

El Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo, es un día para celebrar los logros de las mujeres. También es un día para redoblar nuestro compromiso a fin de desafiar la discriminación, la explotación y la violencia que enfrentan las mujeres en todo el mundo.

El lanzamiento de este informe en el Día Internacional de la Mujer envía un mensaje poderoso de apoyo al trabajo de las mujeres de todas las edades y para todas las que luchan por la igualdad en el trabajo y en la comunidad en general. Este informe proporciona información, pero también es una llamada a la acción en todos los niveles: para las mujeres trabajadoras, para todos/as los/las representantes sindicales, políticos, empleadores y gobiernos.

El trabajo decente, vida decente para las mujeres es un firme compromiso de la Confederación Sindical Internacional (CSI), y una campaña coordinada por el Comité Femenino de la CSI y el Departamento de Igualdad de la CSI. Las campañas mundiales, anteriores al 8 de marzo, han puesto de relieve diferentes aspectos del trabajo decente para las mujeres, entre otros la igualdad de remuneración, las responsabilidades familiares, el impacto de la crisis económica mundial y la violencia contra las mujeres. Las próximas campañas se centrarán en los/las trabajadores/as domésticos/as, un salario digno, las zonas francas de exportación, la economía informal y la brecha salarial entre hombres y mujeres, que culminarán en 2014 con la Marcha sindical internacional de la Mujer.

En este momento en que el mundo entero busca soluciones, es más importante que nunca que se les garantice a las mujeres que estén igualmente implicadas en la toma de decisiones y que se incluyan los derechos de la mitad de la población mundial. Este

informe se asegura de que la vida de las mujeres que trabajan en el mundo están en el centro del debate sobre el camino a seguir.

Diana Hollanda, Presidenta del Comité Femenino de la CSI

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe ha sido elaborado por Incomes Data Services (IDS) para la Confederación Sindical Internacional (CSI) con el objetivo de analizar los factores que influyen en las decisiones de las mujeres para trabajar, y hasta qué punto estas *decisiones* están limitadas por las oportunidades de las que disponen las mujeres en comparación con los hombres. Para estudiar estas cuestiones, el informe examina las legislaciones nacionales e internacionales dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, y analiza las respuestas de la encuesta mundial de WageIndicator, donde quedan reflejadas las experiencias de trabajo de las mujeres.

A pesar de los adelantos con respecto al rol de la mujer en la sociedad y en la economía, las mujeres siguen cargando a menudo con la mayor parte de las responsabilidades relativas al cuidado de los niños y a las tareas del hogar. Aunque es verdad que la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado, las mujeres se encuentran a menudo con obstáculos para lograr compaginar la vida laboral con la vida en familia, además de carecer de las mismas oportunidades que los hombres en términos de oportunidades profesionales.

El acceso al empleo remunerado ha mejorado considerablemente¹. Sin embargo existe una amplia disparidad entre los tipos de empleo que ocupan los hombres y las mujeres. Se observa una presencia desproporcionada de mujeres en el trabajo a tiempo parcial, además de estar supra-representadas en las economías informales. La segregación profesional repercute negativamente en las mujeres: hay más mujeres con empleos de estatus inferior, y menos mujeres que ocupan puestos directivos de estatus superior. En su Informe de 2008 sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Naciones Unidas expresa que “surgen oportunidades laborales, pero las mujeres quedan atrapadas en

¹ El Informe 2008 de Naciones Unidas sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio revela que, fuera del sector agrícola, las mujeres ocupan el 40% del empleo remunerado, lo cual representa un incremento con respecto al 35% que se observaba en 1990.

empleos menos estables y mal remunerados”², en base a los datos recopilados sobre los tipos de trabajo que realizan las mujeres por todo el mundo.

Las diferencias entre las oportunidades de las mujeres y de los hombres en el lugar de trabajo, junto con la falta de igualdad de oportunidades en general, implican que hay que hacer más para alcanzar la paridad de género. Factores como las disposiciones en materia de cuidados infantiles, la carga de las tareas del hogar y la discriminación en el lugar de trabajo, suponen todos ellos restricciones para las decisiones profesionales y laborales de las mujeres. Asegurar el acceso a un trabajo decente, respaldado por marcos legislativos bien implementados, resulta esencial para avanzar hacia la paridad de género y la igualdad de oportunidades.

El objetivo de este informe es poner de relieve los factores clave que yacen detrás de las decisiones que toman las mujeres en materia de carrera y empleo, así como identificar las limitaciones a las que se enfrentan ellas, en comparación con ellos, a la hora de tomarlas.

² Informe 2008 de Naciones Unidas sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio

2. METODOLOGÍA Y FUENTES

El informe utiliza dos fuentes principales: el Decent Work Check (Test sobre Trabajo Decente) y la encuesta de WageIndicator (Tusalarario). En este apartado describimos cómo hemos utilizado ambas fuentes para examinar los factores que influyen en las decisiones de las mujeres para trabajar y en las oportunidades que ellas tienen, frente a las de los hombres, en el lugar de trabajo.

2.1 Perfiles por país del Decent Work Check

La primera parte del informe proporciona una visión general de las normas del trabajo en áreas claves relativas a la protección de la maternidad, la igualdad salarial y la discriminación en el empleo, que vienen garantizadas por la legislación nacional, en siete países que utilizan el Decent Work Check. El Decent Work Check es una herramienta práctica que permite al usuario comprobar si su entorno laboral cumple con las normas mínimas establecidas por las normas nacionales e internacionales. El objetivo del Decent Work Check es proporcionar un instrumento accesible que ayude a las mujeres a entender las complejas, y en ocasiones abstractas, disposiciones legales nacionales e internacionales. El Decent Work Check ha sido desarrollado junto con la Fundación WageIndicator.

El Decent Work Check es un portal web cuyo objetivo es informar a las mujeres sobre las protecciones legales de las que disponen en el trabajo, mediante la traducción de los complejos Convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³, las Naciones Unidas (UN)⁴ y la legislación nacional, a un lenguaje tangible y

³ Consultar <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

⁴ El Decent Work Check incluye los temas establecidos en el Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobado por la Asamblea General de la ONU en 1979. La mayoría de los Estados Miembros de la ONU han firmado esta Convención y están por lo tanto obligados en Derecho a poner sus disposiciones en práctica y a cumplir con las obligaciones de tratado. En el Artículo 11 se solicita a los países que tomen las medidas necesarias en el ámbito de la discriminación de las mujeres en materia de empleo, como es la igualdad de oportunidades de empleo, la libre elección de profesión y empleo, la igualdad de remuneración, la seguridad social, la salud y seguridad en el lugar de trabajo y la prevención de la discriminación contra las mujeres en base al matrimonio y a la maternidad. Prestaciones como la baja por maternidad remunerada y un régimen de seguridad social adecuado también forman parte de esto. Las tablas de Decent Work Check incluidas en este informe están estructuradas en ese sentido. El texto completo del tratado de

accesible. El sitio web informa a las mujeres sobre los derechos en su lugar de trabajo y las medidas que pueden tomar en caso de que las condiciones en las que se encuentran no cumplan con las normas mínimas establecidas. Les permite asimismo comparar las normas de trabajo vigentes en su entorno laboral, con las normas internacionales y nacionales mínimas.

El análisis abarca las normativas nacionales en tres áreas fundamentales – la protección de la maternidad en el trabajo, la discriminación (incluida la igualdad de remuneración) y la igualdad de oportunidades para padres y madres trabajadores – en siete países: Argentina, Brasil, India, México, Países Bajos, Reino Unido y Sudáfrica. Tres de los países de la muestra – Brasil, India y Sudáfrica – son parte del proyecto y campaña Decisiones para una Vida⁵.

Toda la información que aparece en las tablas del apéndice A ha sido extraída de los perfiles individuales por país del Decent Work Check (www.decentworkcheck.org).

2.2 Datos de WageIndicator

WageIndicator es una encuesta continua por internet, operativa en 46 países y que sigue expandiéndose. Consiste en un cuestionario en línea, basado en los datos que aportan los propios usuarios, y en el cual se incluyen preguntas sobre las características individuales de la persona encuestada (por ejemplo, género, edad, nivel educativo, si vive en pareja y con hijos, etc.), sobre su entorno laboral (como es el tipo de trabajo, el nivel de responsabilidad, el salario) y otras preguntas relativas al empleo. Es uno de los instrumentos de la Fundación WageIndicator, cuyo objetivo es proporcionar información para contribuir al alcanzar un mercado laboral justo y más transparente⁶.

la Convención puede consultarse en internet: (en inglés) en:
<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/cedaws40.htm>

⁵ El proyecto “Decisiones para una vida”, que forma parte del programa de WageIndicator, tiene por objetivo sensibilizar a las mujeres jóvenes sobre sus decisiones relativas a su vida y trabajo. Ver <http://www.wageindicator.org/main/projects/decisions-for-life>

⁶ Ver <http://www.wageindicator.org/main>
<http://www.tusalario.es/main>

Variables

Los datos de WageIndicator han sido utilizados para examinar una serie de variables relativas a la situación de las mujeres frente a la de los hombres, en materia de oportunidades laborales. Hemos incluido en el análisis el mayor número de países como posible, pero a causa de la reducida talla de las muestras en algunos de los países que participan en el proyecto de WageIndicator, el presente informe no cubre la totalidad de los 46 países.

El conjunto de datos contiene más de 900 variables relacionadas con las características individuales de los encuestados. Las variables más importantes del conjunto de datos de WageIndicator utilizado para este informe son las relativas a:

- El impacto de los hijos
- Situación de vida/ laboral
- Tendencias laborales
- Oportunidades del lugar de trabajo
- Decisiones para trabajar

Muestra

El método de recopilación de datos da por resultado una mano de obra global más joven y con un nivel educativo superior al de la población real total, puesto que es el grupo que tiende a disponer de acceso a internet y a utilizarlo. Esto conlleva a una ligera desviación de la muestra con respecto al tipo de encuestados, algo que se debe tener presente a la hora de interpretar los resultados.

3. MARCO NACIONAL E INTERNACIONAL

En esta sección del informe se examinan las normas nacionales e internacionales mínimas del trabajo, en una muestra de siete países. Se analiza hasta qué punto la legislación laboral nacional cumple con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en tres áreas fundamentales consideradas vitales para las decisiones que toman las mujeres en materia de trabajo y para el equilibrio trabajo-familia: la protección de la maternidad, un trato justo en el trabajo (que incluye la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor) y la igualdad de oportunidades para madres y padres trabajadores.

En primer lugar resumimos las normas internacionales establecidas por el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad en el trabajo, 2000 (núm. 183); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm.100); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111); y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). A continuación discutimos hasta qué punto las legislaciones laborales nacionales de siete países – Argentina, Brasil, India, México, Países Bajos, Reino Unido y Sudáfrica – cumplen con los Convenios de la OIT mencionados más arriba. Para el análisis se ha recurrido a la información de la Base de datos sobre las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT⁷ y a los perfiles por país del Decent Work Check⁸.

Normas internacionales de la OIT

Para este proyecto hemos examinado los Convenios de la OIT en tres áreas fundamentales: la protección de la maternidad, el trato justo en el trabajo (que incluye la igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor) y la igualdad de oportunidades para madres y padres que trabajan. Las normas de la OIT están consideradas como una referencia básica con respecto a la cual se puede medir una legislación nacional concreta. Los Convenios de la OIT cubren un amplio abanico de cuestiones relativas al trabajo, la

⁷ Ver <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdispl.htm>

⁸ Ver <http://www.decentworkcheck.org/main>

seguridad social y los derechos humanos. Una vez aprobados, los Convenios de la OIT se consideran norma internacional, independientemente de que hayan sido ratificados o no por países individuales. Una vez ratificados, cada país tiene la obligación legal de cumplir con las disposiciones incluidas en ellos. El cumplimiento está supervisado por la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT.

Los principales Convenios de la OIT que proporcionan instrumentos para promover la paridad de género son:-

- El Convenio sobre la protección de la maternidad en el trabajo, 2000 (núm. 183);
- El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm.100);
- El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111);
- El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

La tabla 3.1 proporciona información detallada sobre qué países de nuestra muestra han ratificado los Convenios mencionados.

Tabla 3.1: Información sobre las ratificaciones por país de los Convenios de la OIT

País	Convenio de la OIT (núm.)			
	Protección de la maternidad, 2000 (núm.183)	Igualdad de remuneración, 1951 (núm.100)	Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111)	Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.156)
Argentina	No	Sí	Sí	Sí
Brasil	No	Sí	Sí	No
India	No	Sí	Sí	No
México	No	Sí	Sí	No
Países Bajos	Sí	Sí	Sí	Sí
Reino Unido	No	Sí	Sí	No
Sudáfrica	No	Sí	Sí	No
Ratificaciones totales	17	167	169	40

Normativas nacionales

Las normativas nacionales determinan cómo implementar, garantizar y aplicar a nivel nacional las protecciones y disposiciones contenidas en los Convenios de la OIT. Los Convenios de la OIT proporcionan una referencia para cada país, pero también pueden existir normativas nacionales que sobrepasen las normas establecidas por la OIT. El presente análisis se centra en las protecciones a nivel nacional, es decir las leyes y normativas nacionales, aunque también podría haber protecciones a nivel local, como políticas del lugar de trabajo, convenios colectivos y programas basados en la comunidad, en estas áreas. Las decisiones que toman las mujeres para trabajar vienen a menudo dictadas por las oportunidades y disposiciones legales que las apoyan en el plano laboral. Por eso los marcos legislativos nacionales que brindan protección frente a la discriminación son vitales a la hora de favorecer el empleo femenino y la igualdad de género. Hace falta una serie de normas y protecciones mínimas para poder contar con un estándar de trabajo decente que permita a las mujeres tomar decisiones para trabajar partiendo de las mismas bases que los hombres.

Perfiles por país del Decent Work Check

La información sobre normativas nacionales relativas a la protección de la maternidad, igualdad salarial, discriminación y oportunidades para padres y madres trabajadores ha sido extraída de los perfiles por país del Decent Work Check. Hasta ahora, 18 países⁹ han preparado un Decent Work Check, y nuestro análisis está basado en los datos de siete de estos países. Los extractos de las normativas nacionales en las áreas de protección de la maternidad, igualdad salarial, discriminación y oportunidades para padres y madres trabajadores en Argentina, Brasil, México, Países Bajos, India, Sudáfrica y el Reino Unido se pueden consultar en el apéndice A¹⁰.

3.1 Protección de la maternidad en el trabajo

⁹ A saber: Angola, Argentina, Belarús, Botswana, Brasil, Eslovaquia, India, Indonesia, Malawi, México, Mozambique, Países Bajos, Reino Unido, República Checa, Sudáfrica, Ucrania, Zambia y Zimbabwe. Consultar www.decentworkcheck.org

¹⁰ Información detallada sobre las normativas nacionales cubiertas por el Decent Work Check para Argentina, Brasil, México, Países Bajos, India y Sudáfrica disponible en “El Programa de Trabajo Decente: una perspectiva de género”, Incomes Data Services, octubre de 2009 (publicado con ocasión de la Primera Conferencia Mundial de la CSI para la Mujer, Bruselas, 19-21 de octubre de 2009).

El derecho a la protección de la maternidad es uno de los indicadores claves utilizados en la evaluación de oportunidades que tienen las mujeres para compaginar/ equilibrar su vida laboral con su vida de familia. Este derecho guarda relación con dos de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente: las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la protección social. El Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad en el trabajo, 2000 (núm. 183), fomenta la igualdad de todas las mujeres integrantes de la mano de obra, y la salud y seguridad de la madre e hijo:

- El Artículo 3 estipula la protección médica para madre e hijo;
- El Artículo 4 determina las condiciones de la licencia por maternidad, que no ha de ser inferior a 14 semanas; y
- El Artículo 6 estipula las prestaciones pecuniarias durante la baja por maternidad, que no han de ser inferiores a dos tercios del salario anterior de la mujer.

En nuestra muestra de siete países, únicamente los Países Bajos han ratificado el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad en el trabajo, 2000 (núm. 183) (ver Tabla 3.1). No obstante, todos los países de la muestra ofrecen protección contra las condiciones de trabajo peligrosas, y seis de los siete países ofrecen atención médica materna gratuita, conforme a las normativas nacionales. Cinco de los siete países cumplen con la norma mínima de la OIT de las 14 semanas de licencia por maternidad, y tres de los siete países cumplen con las recomendaciones de la OIT en cuanto a la remuneración por maternidad de al menos dos tercios del salario anterior de la mujer.

Disposiciones de asistencia médica

El Artículo 3 del Convenio núm. 183 de la OIT estipula la protección de la salud de la madre y el hijo. A nivel nacional esto puede conseguirse a través de prestaciones médicas de la seguridad social y de políticas del lugar de trabajo que protejan a las madres futuras, nuevas y lactantes de condiciones laborales peligrosas. Los siete países de nuestra muestra cuentan con una legislación nacional que protege de trabajos perjudiciales/peligrosos a las trabajadoras embarazadas y a las nuevas madres. Las disposiciones exactas varían, pero por lo general las futuras y nuevas madres pueden

solicitar que se modifiquen sus condiciones de trabajo al tiempo que su salario queda protegido.

La tabla 3.2 muestra que seis de los siete países – Argentina, Brasil, India, México, Reino Unido y Sudáfrica – proporcionan a la madre una atención médica general y la asistencia de especialistas. En los Países Bajos la atención médica por maternidad se proporciona conforme a un plan de seguros que exige que las personas tengan un seguro médico. El plan de seguro médico holandés está financiado con las deducciones salariales relativas a los ingresos. El paquete básico de prestaciones, conforme a este plan, cubre la atención médica por maternidad, lo que quiere decir que en realidad no existe una asistencia médica gratuita, pero que las mujeres embarazadas no tienen que pagar extra por recibir atención médica por maternidad y la asistencia de especialistas.

Una serie de países ha comenzado a llevar a cabo mejoras en el ámbito de la asistencia médica materna, como parte del logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. India ha incrementado recientemente sus primas médicas para las mujeres trabajadoras que reúnan los requisitos necesarios (donde la asistencia proporcionada no es gratuita) de 250 Rs. a 1.000 Rs.

Tabla 3.2: Acceso a atención médica por maternidad y asistencia de especialistas

País	Sanidad gratuita
Argentina	Sí
Brasil	Sí
India	Sí, primas médicas de hasta 1.000 Rs.
México	Sí
Países Bajos	No, plan de seguro médico
Reino Unido	Sí
Sudáfrica	Sí

Licencia por maternidad

El Artículo 4 del Convenio núm. 183 de la OIT establece que las mujeres “tendrán derecho a una licencia de maternidad de una duración de al menos 14 semanas”, lo cual incluye seis semanas de licencia obligatoria después del parto. La Tabla 3.3 ofrece

información sobre las normativas nacionales relativas a la licencia y paga mínima por maternidad en los siete países de nuestra muestra, indicando que las disposiciones para la licencia mínima por maternidad en cinco de los siete países cumplen con la norma de la OIT de las 14 semanas, a excepción de Argentina y México, donde los períodos de licencia obligatoria mínima por maternidad son de 12,9 y 12 semanas respectivamente.

Las normativas nacionales relativas a la licencia por maternidad en Argentina y México cumplen con el anterior Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad en el trabajo, 1952 (núm.103). El Convenio núm.103 recomienda una baja por maternidad de 12 semanas, que incluye seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto. Las normativas nacionales de Argentina y México estipulan una licencia por maternidad de 12 semanas al 100% del salario. No obstante, el Convenio sobre la protección de la maternidad en el trabajo, 2000 (núm. 183), amplió la licencia por maternidad a un mínimo de 14 semanas.

Las normativas nacionales sobre baja por maternidad en Brasil, India y el Reino Unido exceden las 14 semanas establecidas por el Convenio núm.183 de la OIT, y la legislación que cubre la licencia por maternidad en el Reino Unido ha sido enmendada hace poco, incrementando la baja por maternidad de 39 a 52 semanas¹¹ para todas las mujeres, independientemente del tiempo que hayan estado trabajando para su empleador.

Paga por maternidad

El Artículo 6 del Convenio núm.183 de la OIT establece que el monto de las prestaciones pecuniarias durante la licencia por maternidad “no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer”. Tan sólo tres de los siete países de nuestra muestra – Brasil, India y Países Bajos– cumplen con la norma de la OIT relativa a la paga

¹¹ La Work and Families Act 2006 incrementó los derechos de las madres trabajadoras y amplió las oportunidades de trabajo flexible a un mayor grupo de empleados. Todas las mujeres, independientemente de su antigüedad en el puesto, pueden tomarse hasta 52 semanas de licencia por maternidad. El período de remuneración legal por maternidad para aquéllas que cumplan los requisitos – esencialmente, las trabajadoras con 26 semanas de antigüedad – es de 39 semanas.

equivalente, como mínimo, a dos tercios de los ingresos previos de la madre, durante las 14 semanas de baja por maternidad.

En el Reino Unido las normativas relativas a la maternidad estipulan una Paga Obligatoria por Maternidad equivalente al 90% del salario semanal medio bruto, durante las 6 primeras semanas de baja por maternidad, seguida de una paga obligatoria de tarifa fija durante las siguientes 33 semanas, y de ninguna paga obligatoria por maternidad durante las últimas 13 semanas. Aunque el período de paga obligatoria por maternidad en el Reino Unido sea superior a las 14 semanas estipuladas por el Convenio núm.183 de la OIT, el nivel salarial recomendado, de dos tercios de los ingresos previos de la mujer, sólo se cumple durante las primeras 6 semanas de baja por maternidad.

Las normativas nacionales en Argentina y México estipulan una baja por maternidad de 12 semanas al 100% del sueldo, lo cual es conforme con la recomendación del Convenio núm.183 de la OIT sobre la tasa de la paga por maternidad (no inferior a dos tercios de su último sueldo), pero el período de paga no llega a cubrir las 14 semanas recomendadas. En Sudáfrica, la legislación nacional determina un máximo del 60% de los ingresos de la mujer para la licencia por maternidad, lo cual es inferior al nivel de los dos tercios recomendado.

Tabla 3.3: Ejemplos de disposiciones legales en materia de maternidad

País	Licencia por maternidad	Paga por maternidad
Argentina	12,9 semanas (45 días antes y 45 días después del parto).	100% durante la licencia por maternidad, que la cubre la seguridad social
Brasil	17,1 semanas que pueden extenderse 60 días más.	100% durante 17,1 semanas, que cubre la seguridad social; la extensión de la de licencia por maternidad la paga el empleador
India	25,7 semanas (administración pública)	100% durante 25,7 semanas (administración pública); 75% para las empleadas cubiertas por la Ley del Seguro Estatal de los Empleados, 1948.
México	12 semanas (6 semanas antes y	100% durante 12 semanas; 50% en

	6 semanas después del parto).	caso de extensión de la licencia por maternidad por incapacidad de volver al trabajo.
Países Bajos	16 semanas	100% durante 16 semanas
Reino Unido	52 semanas	90% durante 6 semanas; tarifa fija (£123,06) durante las siguientes 33 semanas; sin paga durante las restantes 13 semanas
Sudáfrica	16 semanas	Hasta el 60% según los ingresos

Criterios de aptitud

Existen diferentes criterios de aptitud para la licencia y paga por maternidad en cada uno de los países de nuestra muestra. Por ejemplo, en el Reino Unido el criterio de aptitud para la paga por maternidad, relativo a la antigüedad, es haber trabajado ininterrumpidamente durante 26 semanas con el mismo empleador, pero en cambio no existe ningún criterio de antigüedad para que la persona tenga derecho a tomarse una licencia por maternidad de 52 semanas.

También existen otras cuestiones que limitan la cobertura de estas normativas nacionales. En algunos casos, las disposiciones legales no cubren a todas las mujeres trabajadoras puesto que para determinadas categorías de trabajadoras las disposiciones no son aplicables – el caso más claro es el de las mujeres trabajadoras en la economía informal. Los países pueden también disponer de leyes distintas que cubren a los trabajadores de las diferentes partes de la economía: en muchos países las trabajadoras/es domésticas/os están excluidas/os de determinadas disposiciones legales.

En Sudáfrica, por ejemplo, las prestaciones por maternidad vienen estipuladas por la Ley del Seguro de Desempleo de 2001, la cual exige un período de servicio continuado y no es aplicable para los agricultores temporeros. En Brasil, las trabajadoras rurales tienen derecho a prestaciones sociales, como la licencia y paga por maternidad, pero para ello tienen que presentar sus documentos, como la tarjeta de identidad y el número de la seguridad social. Pero muchas de estas mujeres quizás no tengan toda la documentación oficial requerida, puesto que tienen que pagar por ella, lo que quiere decir que en realidad

existen limitaciones para el acceso de las mujeres a estas prestaciones. También surgen problemas con la aplicación de la legislación, y algunos empleadores deciden no cumplir con las disposiciones legislativas nacionales.

Los holandeses amplían el plan de seguro médico

La OIT ha establecido una Comisión de Expertos para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), responsable de examinar el cumplimiento de los mismos por parte de los Estados miembros de la OIT. En 2004 la Comisión expresó sus inquietudes con respecto al plan holandés de seguro médico, puesto que algunas categorías de mujeres no estaban cubiertas por dicho plan. El gobierno holandés ha ratificado el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad en el trabajo, 2000 (núm. 183), y tiene obligación legal de cumplir con sus disposiciones. El informe de 2009 afirma que la Comisión está satisfecha con las enmiendas del gobierno a la Ley de Seguro Médico de enero de 2006, mediante las cuales se amplió la cobertura de este seguro que, como paquete básico, incluye la asistencia médica a las mujeres antes y después del parto.

El enfoque sigue estando en las mujeres

A pesar de la “buena” legislación nacional para la protección de la maternidad por parte de las normas de la OIT, es interesante señalar que las disposiciones para la baja por tener un hijo se centran en las mujeres y son más generosas con las madres que con los padres. Esta situación implica que las responsabilidades relativas al cuidado de los hijos sigan recayendo en las mujeres y que sean ellas las que acarreen con las sanciones del empleo a corto y a largo plazo. Las disposiciones por paternidad en los siete países examinados más arriba son menos generosas que las disposiciones por maternidad: los hombres sólo reciben varios días de baja remunerada después de que la mujer haya dado a luz (a excepción del Reino Unido, donde los nuevos padres reciben 2 semanas de baja por paternidad remunerada, aunque siga siendo considerablemente inferior a las 52 semanas de licencia por maternidad a las que tienen derechos las mujeres y a las 39 semanas de licencia remunerada).

Una manera de abordar esta cuestión es utilizar enfoques más flexibles para la licencia por paternidad. Sin embargo, las investigaciones indican que la implicación que asumen los hombres en países donde las disposiciones pueden compartirse, es bastante baja. Los países escandinavos – Dinamarca, Noruega, Suecia y Finlandia – son buen ejemplo de ello. Suecia ofrece uno de los acuerdos más flexibles de baja por maternidad/paternidad, mediante el cual el padre y la madre tienen derecho a una baja remunerada de 480 días que pueden repartirse entre ellos, pero la licencia por paternidad que se toman los hombres es relativamente baja. Esto pone de relieve un profundo problema social a la hora de compartir las responsabilidades familiares.

3.2 Trato justo en el trabajo

La discriminación puede impedir a las mujeres desarrollar su pleno potencial. La protección de la discriminación es clave a la hora de favorecer el acceso de las mujeres a la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. El trato justo en el trabajo viene estipulado por:

- El Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), que garantiza “la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. Esto significa que las diferencias en las tasas de remuneración no pueden deberse únicamente al género y deben determinarse objetivamente, y
- El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que establece que los países miembros deben “llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.

El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) son los Convenios más extensamente ratificados: 169 y 167 ratificaciones¹² respectivamente. Los

¹² En enero de 2010, ver <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

siete países de nuestra muestra han ratificado los Convenios núm.111 y núm.100 (ver la tabla 3.1). Por lo general, estas normas de trato justo en el trabajo están protegidas por una serie de normativas nacionales. Sin embargo, existen limitaciones por las cuales las normativas nacionales no proporcionan protección para determinadas formas de discriminación – como por ejemplo, no existe ninguna legislación específica sobre el acoso sexual en Argentina; en México no existe ninguna legislación específica que proteja el derecho a quejarse por discriminación; y en Brasil la legislación nacional no ofrece específicamente igualdad de oportunidades de formación y desarrollo (ver la tabla 3.4).

Tabla 3.4: Normativas nacionales sobre formas específicas de discriminación

País	¿Existe una legislación nacional que proporcione protección contra determinadas formas de discriminación?			
	Igualdad salarial	Acoso sexual	Igualdad de oportunidades de formación/desarrollo	Libertad para quejarse por discriminación
Argentina	Sí	Ninguna	Sí	Sí
Brasil	Sí	Sí	Ninguna	Sí
India	Sí	Sí	Sí	Sí
México	Sí	Sí	Sí	Ninguna
Países Bajos	Sí	Sí	Sí	Sí
Reino Unido	Sí	Sí	Ninguna	Sí
Sudáfrica	Sí	Sí	Sí	Sí

Limitaciones a las normativas nacionales

También existen determinadas categorías de trabajadores que no están cubiertos por las normativas nacionales. Un ejemplo clave es el de los trabajadores de las economías informales, puesto que estas actividades no están oficialmente supervisadas y las leyes nacionales ejercen poco efecto en las prácticas de empleo, con lo que estos trabajadores se enfrentan a diversos tipos de discriminación. La magnitud de la economía informal varía considerablemente de un país a otro, pero los grupos más importantes de trabajadores están localizados en los países en desarrollo. La aplicación de las protecciones contra la discriminación del empleo también varía a nivel local, y las

prácticas discriminatorias continúan, a pesar de que la legislación prohíba la discriminación.

Discriminación en el empleo: informes de la CEACR

La OIT ha establecido una Comisión de Expertos para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) responsable de examinar el cumplimiento de las normas por parte de los estados miembros de la OIT. En 2009 la CEACR presentó informes sobre la aplicación de la igualdad de oportunidades y trato del Convenio núm. 111 de la OIT en los Países Bajos, Brasil, México y Argentina, y del Convenio núm.100 de la OIT sobre igualdad de remuneración en Argentina, Países Bajos y el Reino Unido.

Estos informes destacan las inquietudes de la Comisión con respecto a la constante discriminación que sufren las mujeres en el lugar de trabajo. Las disposiciones legales en sí no protegen plenamente a las mujeres, y los empleadores tienen que esforzarse más para asegurarse de que las oportunidades de las mujeres en el trabajo no se vean restringidas en base al género.

Por ejemplo, en un informe de 2006, la Comisión señaló que el gobierno mexicano podría enmendar la actual Ley Federal del Trabajo para prohibir específicamente las prácticas de contratación discriminatoria en base al sexo y a la maternidad¹³. En 2009 se volvieron a examinar las demandas de realización de pruebas de embarazo exigidas por la patronal en las zonas francas industriales (maquiladoras), y el informe 2009 de la CEACR indicaba que no se habían detectado quejas formales. La Comisión ha solicitado que el Gobierno “mantenga sus esfuerzos” para la aprobación de las enmiendas a la Ley Federal del Trabajo que prohíben expresamente la discriminación en base al sexo y a la maternidad durante el proceso de contratación y el empleo.

¹³ CEACR: Observación individual sobre el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111) México (ratificación: 1961) Publicación: 2006. Ver (en inglés) <http://bravo.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=765&chapter=13&query=Mexico%40ref&highlight=&querytype=bool&context=0>

Un informe sobre el cumplimiento del Convenio de la OIT sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111), en Brasil¹⁴ destacaba que aunque el gobierno había tomado medidas para abordar la discriminación en base al género, raza o color, en el marco de su “Programa Brasil: género y raza”, la Comisión seguía preocupada con respecto a la posición de las personas de origen africano, en particular en puestos directivos, e informó que las mujeres de origen africano se encuentran en una situación particularmente vulnerable, al sufrir discriminación en base al sexo y a la raza.

Se ha solicitado al gobierno brasileño que proporcione información sobre las medidas que se estén tomando para paliar esta situación, así como datos actualizados sobre el mercado laboral especificando la posición de las mujeres y las personas de origen africano.

3.3 Igualdad de oportunidades para padres y madres trabajadores

Poder disponer de una licencia remunerada durante las vacaciones escolares, disponer de acuerdos laborales flexibles, de una licencia por maternidad/paternidad y de servicios para el cuidado de los hijos, son medidas de apoyo para los padres y madres trabajadores que los gobiernos y empleadores pueden incorporar a sus políticas y prácticas. El Convenio núm.156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares protege el acceso al empleo para hombres y mujeres con responsabilidades familiares y prohíbe la discriminación de los padres y madres trabajadores:

- El Artículo 4 explica que la medidas nacionales deberán permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares disponer de una libre elección de empleo y que sus necesidades deberán ser tenidas en consideración (por ejemplo, términos y condiciones del empleo), y
- El Artículo 8 establece que las responsabilidades familiares no son razón válida para la terminación de la relación de trabajo.

¹⁴ CEACR: Observación individual sobre el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111) Brasil (ratificación: 1965) Publicación: 2009. Ver <http://www.ilo.org/ilolex/gbs/ceacr2009.htm>

Sólo dos países de nuestra muestra – Argentina y los Países Bajos – han ratificado el Convenio núm.156 de la OIT. Al examinar la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares, pocos de los países de nuestra muestra cuentan con normativas específicas al respecto. Tan sólo dos países de la muestra – Sudáfrica y Argentina – garantizan la igualdad de oportunidades para madres y padres, pero ningún país estipula una licencia remunerada durante las vacaciones escolares.

El Convenio núm.156 de la OIT ha sido ratificado por Argentina y los Países Bajos. No obstante, mientras que las normativas nacionales de Argentina establecen que un trabajador con responsabilidades familiares tiene las mismas oportunidades que sus compañeros de trabajo que carecen de tales responsabilidades, este tipo de legislación no existe en los Países Bajos. La “Ley de igualdad en el empleo” de Sudáfrica estipula la igualdad de derechos y oportunidades en el lugar de trabajo para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares frente a las de los demás trabajadores, pero el Gobierno no ha ratificado todavía el Convenio núm.156 de la OIT.

Apoyo para los padres y madres trabajadores

Aunque la legislación nacional no estipule específicamente una baja remunerada durante las vacaciones escolares, los convenios colectivos entre sindicatos y patronal sí que pueden incluir estas disposiciones. La posibilidad de tomarse vacaciones durante el período de las vacaciones escolares es un factor importante para el equilibrio entre vida laboral y vida personal de los padres y madres trabajadores. La capacidad para trabajar con horario flexible es igualmente importante en este sentido. Las políticas del lugar de trabajo que apoyan a los padres y madres trabajadores, o la falta de éstas, repercuten sobre los tipos y puestos de trabajo de los que pueden disponer las mujeres: un horario de trabajo flexible puede resultar muy interesante para las madres trabajadoras. La falta de flexibilidad en determinadas profesiones acentúa la segregación profesional e influye en las decisiones para trabajar y en la construcción de una familia.

Determinados sectores y profesiones tienen que afrontar largas horas de trabajo, a menudo con horarios intempestivos y horas extras. Para determinadas oportunidades laborales los empleadores no tienen en cuenta a las mujeres con hijos, también de forma ilegal. Por ejemplo, se han presentado informes según los cuales algunos empleadores exigen ilegalmente a las trabajadoras hacerse pruebas de embarazo en el momento de solicitar un puesto de trabajo.

3.4 Visión global

Los marcos legales nacionales desempeñan un papel en la formación de las decisiones de las mujeres para trabajar. El acceso a unas normas de trabajo decente, respaldado por la legislación nacional e internacional, influye en las decisiones que toman las mujeres para participar en el trabajo remunerado y no remunerado.

Aunque a nivel nacional existan marcos legales establecidos, éstos no suelen ser aplicables a todas las mujeres trabajadoras o bien no se dispone de los mecanismos necesarios para aplicar/garantizar un estándar mínimo de trabajo. Ejemplo de ello son las mujeres que trabajan en la economía informal, donde es probable que estas normas tengan poco efecto.

Se observa a menudo una disparidad entre las disposiciones legales nacionales e internacionales descritas más arriba y las experiencias de trabajo de las mujeres. Los resultados obtenidos a partir de la encuesta a empleados de WageIndicator dan prueba de esta disparidad, tal como se expone en el apartado 4 de este informe.

4. EXPERIENCIAS DE TRABAJO DE LAS MUJERES

En esta sección examinamos los testimonios de experiencias de trabajo de las mujeres, para contrastar con los marcos legales abordados en el apartado anterior. Hemos analizado las respuestas a la encuesta de WageIndicator para ver hasta qué punto existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y si las mujeres tienen posibilidades de tomar decisiones para trabajar, en los mismos términos que los hombres. Hemos analizado una serie de variables relacionadas a la situación de las mujeres frente a la de los hombres, en materia de oportunidades de trabajo. Las áreas en las que nos hemos centrado son el reparto de las tareas del cuidado de los hijos y del hogar, las tendencias laborales, las oportunidades del lugar de trabajo, la brecha salarial de género y las decisiones para trabajar.

Perfil de la muestra

Los datos de la encuesta de WageIndicator han sido recopilados entre 2008 y el segundo trimestre de 2009. La muestra consiste en 344.929 respuestas a la encuesta, procedentes de 43 países. Las muestras de una serie de países donde la encuesta de WageIndicator es relativamente nueva, son bastante pequeñas. En nuestro análisis hemos incluido únicamente aquellos países en los que la muestra sea lo suficientemente grande como para examinar cada una de las variables. La mayoría de las respuestas son de hombres: 202.163, frente a las 142.766 respuestas de mujeres.

El conjunto de datos de WageIndicator se centra en los ingresos y la profesión, aunque también incluye variables relativas a las características del hogar, como por ejemplo si la persona encuestada tiene hijos o no, lo cual nos ha permitido estimar el impacto que suponen los hijos y el reparto de las tareas del hogar y cuidado de los hijos en las oportunidades del lugar de trabajo. La tabla B1 del apéndice ofrece más detalles sobre el perfil de los encuestados y encuestadas.

Tal como se mencionó en el apartado de metodología, el método de recopilación de datos da como resultado una muestra donde la mano de obra global es más joven y tiene un

nivel educativo superior al de la población real total, puesto que las personas de este grupo tienden a utilizar internet para completar encuestas. Esto conlleva a una ligera desviación en el tipo de encuestados, que ha de tenerse en cuenta a la hora de interpretar los resultados. También conviene tomar nota de que algunas de las variables analizadas en este informe podrían estar sesgadas por los encuestados que se evalúan a sí mismos o su rendimiento y contribución.

4.1 Tareas del hogar y del cuidado de los hijos

La encuesta de WageIndicator incluye preguntas sobre el reparto de las tareas del hogar, en las que se cuestiona a los encuestados que no son solteros si piensan que contribuyen más que su pareja a las tareas del hogar. Los resultados indican que, por lo general, es predominantemente la mujer la que asume la mayor parte de las tareas del hogar en comparación con su pareja, y esta tendencia se ve reforzada entre los encuestados con hijos.

La tabla B2 del apéndice muestra la desigualdad en la contribución a las tareas del hogar, desglosada en función de si los encuestados tienen hijos o no. Tenemos suficientes datos en 15 países, y en 14 de éstos – Argentina, Belarús, Bélgica, Brasil, Chile, Colombia, España, Hungría, Países Bajos, Paraguay, Polonia, Reino Unido, República Checa y Sudáfrica – la proporción de mujeres que dicen contribuir más a las tareas del hogar en su vida de pareja es superior a la de los hombres.

Entre los encuestados con hijos, los hombres tienden a decir que colaboran aún menos que entre los encuestados sin hijos, mientras que para las mujeres se observa la tendencia opuesta. Un ejemplo especialmente llamativo es el de Hungría, donde el 61% de las mujeres sin hijos dicen contribuir más a las tareas del hogar en su vida de pareja, frente a un 25% de los hombres sin hijos. Entre los encuestados con hijos la desigualdad aumenta: el 91% de las mujeres dicen contribuir más a las tareas del hogar en su vida de pareja, frente a un mero 3% de los hombres.

Esto quiere decir que alcanzar un buen equilibrio trabajo-vida les resulta más difícil a las mujeres que a los hombres (sobre todo entre los que tienen hijos), y esto también dificulta el desarrollo profesional y las decisiones para trabajar, tal como se ilustra en los siguientes apartados.

Compaginar trabajo y familia

La encuesta de WageIndicator incluye preguntas sobre el equilibrio trabajo-vida. La tendencia de las mujeres a contribuir más a las tareas del hogar – como acabamos de describir – se hace patente en los resultados relativos al equilibrio trabajo-vida. Los resultados globales indican que la proporción de mujeres que dicen encontrar difícil compaginar trabajo y familia es mayor que la proporción de hombres que lo dicen, y que en algunos casos cerca de la mitad o más de todas las mujeres encuestadas encuentran difícil compaginar trabajo y familia.

La tabla B3 del apéndice muestra los resultados desglosados en función de si los encuestados tienen hijos o no, para 17 países cubiertos por la encuesta de WageIndicator: Argentina, Belarús, Bélgica, Brasil, Chile, Colombia, España, Guatemala, Hungría, India, Italia, Países Bajos, Paraguay, Polonia, República Checa, Reino Unido y Sudáfrica. Globalmente los resultados indican que a los encuestados con hijos les resulta más difícil compaginar trabajo y familia que a los encuestados sin hijos.

En los 17 países en los que se dispone de datos suficientes, las mujeres con hijos tienden a encontrar más difícil compaginar trabajo y familia que las mujeres sin hijos. En nueve de los 17 países – Argentina, Bélgica, España, Hungría, Italia, Polonia, Reino Unido, República Checa y Sudáfrica – sucede lo mismo con los hombres. No obstante, la diferencia es más marcada entre las mujeres, y la proporción de mujeres con hijos que encuentran difícil compaginar trabajo y familia tiende a ser más alta que la de los hombres.

En siete de los 17 países (Belarús, Brasil, Chile, Colombia, Guatemala, Países Bajos y Paraguay), la proporción de hombres que dicen encontrar difícil compaginar trabajo y familia es inferior entre los que tienen hijos que entre los que no tienen. Podría deberse a que los hombres con hijos cuentan con su pareja para ocuparse de la mayor parte de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, y como resultado consigan un mejor equilibrio trabajo-vida.

4.2 Tendencias laborales

Tal como se detalló en el apartado precedente, las mujeres siguen tendiendo a asumir la mayor parte de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, lo cual repercute con toda claridad en sus tendencias laborales. En la muestra global de 43 países, la proporción de hombres que trabajan a tiempo completo es mayor que la de mujeres. Conviene tener presente que, debido a la naturaleza de la encuesta, la proporción de encuestados de WageIndicator que trabajan a tiempo completo es mayor que en la economía real, lo cual indica una ligera desviación de la muestra en cuanto al tipo de encuestados, que presenta una proporción más alta de trabajadores profesionales y a tiempo completo que la que existe en realidad.

La tabla B4 del apéndice muestra los resultados para los 26 países donde se disponen de datos suficientes: Alemania, Argentina, Belarús, Bélgica, Brasil, Chile, Colombia, Dinamarca, España, Estados Unidos, Federación Rusa, Finlandia, France, Guatemala, Hungría, India, Italia, México, Países Bajos, Paraguay, Polonia, Reino Unido, República Checa, República de Corea, Suecia Sudáfrica.

Al desglosar los resultados en función de si los encuestados tienen hijos o no, aparecen algunas tendencias claras: en general, la proporción de hombres que trabajan a tiempo completo sigue siendo mayor que la de mujeres. La proporción de hombres que trabaja a tiempo completo también tiende a ser superior entre los que tienen hijos que entre los que no tienen. Para las mujeres, en cambio, la proporción que trabaja a tiempo completo es mayor entre las encuestadas sin hijos que entre las encuestadas con hijos.

A tiempo parcial por tener hijos

La encuesta de WageIndicator incluye también preguntas sobre las razones que yacen detrás de una determinada tendencia laboral. Esta cuestión no se incluye en todas las encuestas de WageIndicator, de manera que la muestra de la que disponemos para este análisis es más reducida. La tabla B5 del apéndice muestra los resultados para los ocho países en los que se dispone de datos suficientes: Alemania, Bélgica, España, Finlandia, México, Países Bajos, Reino Unido y República Checa.

Por lo general está claro que la proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial y dicen que se debe a tener que estar al cuidando de los hijos es mucho mayor que entre los hombres que trabajan a tiempo parcial. En Alemania, el trabajo a tiempo parcial parece que se lleve a cabo casi exclusivamente porque los encuestados tengan que cuidar de los hijos, tendencia observada tanto entre los hombres como entre las mujeres.

Es importante tener en cuenta que no sabemos si trabajar a tiempo parcial es realmente una opción o no para estos encuestados. En algunos casos, por ejemplo cuando se puede contar con el apoyo de los ingresos adicionales de la pareja, poder trabajar a tiempo parcial podría parecer un “lujo”, mientras que en otras situaciones, como es la de los padres y madres solteros, trabajar a tiempo parcial no es una opción puesto que una sola persona tiene que mantener a la familia. La disponibilidad y costos de los cuidados infantiles también juegan un papel importante aquí. A pesar de estas consideraciones, lo que está claro es que son principalmente las mujeres las que trabajan a tiempo parcial porque se encuentran cuidando de los hijos.

A tiempo parcial por atender las tareas del hogar

Las mujeres también tienden a trabajar a tiempo parcial más que los hombres debido a las tareas del hogar. Pero las tareas del hogar se mencionan con menos frecuencia como razón para trabajar a tiempo parcial que el hecho de tener que cuidar de los hijos, tanto entre las mujeres como entre los hombres.

La tabla B6 muestra los resultados para siete países: Alemania, Bélgica, Finlandia, México, Países Bajos, Reino Unido y República Checa. En Alemania casi todos los encuestados (tanto hombres como mujeres) dicen trabajar a tiempo parcial para atender las tareas del hogar. En el Reino Unido, la mayoría de las mujeres también dicen que trabajan a tiempo parcial debido a las tareas del hogar. En todos los demás casos, no obstante, una minoría de encuestados identifican las tareas del hogar como razón para trabajar a tiempo parcial.

4.3 Oportunidades del lugar de trabajo

La encuesta de WageIndicator incluye también preguntas sobre las actitudes con respecto a las oportunidades profesionales. Por lo general, la mayoría de los encuestados consideran que no tienen buenas oportunidades profesionales, tendencia observada tanto entre los hombres como entre las mujeres, pero las mujeres tienden a tener peor opinión que los hombres con respecto a sus oportunidades profesionales.

Los resultados son parecidos para los encuestados con hijos, tal como lo muestra la tabla B7 del apéndice. Disponemos de suficientes datos en 22 países: Alemania, Argentina, Belarús, Bélgica, Brasil, Chile, Colombia, España, Estados Unidos, Finlandia, Guatemala, Hungría, India, Italia, México, Países Bajos, Paraguay, Polonia, Reino Unido, República Checa, Suecia y Sudáfrica. En todos menos uno de estos países la proporción de mujeres que tienen hijos y dicen tener buenas oportunidades profesionales es menor que la de los hombres con hijos. Además, en los 22 países, la proporción de mujeres que dicen tener buenas oportunidades profesionales es menor entre las que tienen hijos que entre las que no tienen.

Entre los hombres aparece una tendencia ligeramente distinta. En la mayoría de los países los hombres también parecen tener peor opinión sobre su futuro profesional una vez que tienen hijos, pero la proporción que dice tener buenas oportunidades profesionales sigue siendo mayor que entre las mujeres. Por otro lado, en seis de los 22 países considerados, la proporción de hombres que dicen tener buenas oportunidades profesionales es mayor entre los que tienen hijos que entre los que no tienen, como es el caso de Argentina, Brasil, Chile, India, México y Paraguay.

Niveles de calificaciones

La encuesta de WageIndicator también investiga si el nivel del puesto de trabajo se corresponde con el nivel educativo de la persona encuestada. Por lo general se observa una clara tendencia según la cual una mayor proporción de mujeres que de hombres dicen estar demasiado cualificadas para su trabajo. Hay una serie de factores que hay que tener presentes para este análisis, como por ejemplo la desviación de la muestra para una encuesta por internet (ver más arriba), así como el hecho de que los resultados podrían verse afectados por cómo la gente se valora subjetivamente a sí misma y sus calificaciones. Los resultados para las mujeres pueden verse afectados por el hecho de que el trabajo que realizan esté a menudo subvalorado por los empleadores y por la sociedad en general.

Globalmente, las mujeres tienden más que los hombres a decir que están demasiado cualificadas para su trabajo, tanto entre los encuestados con hijos como entre los que no tienen. Los casos donde los hombres sienten más que las mujeres estar demasiado cualificados para su trabajo, son pocos: entre los encuestados con hijos, este sucede en Colombia y Hungría; y entre los encuestados sin hijos, en Dinamarca.

Al examinar si los encuestados tienen hijos o no, se observan tendencias interesantes, como lo muestra la tabla B8 del apéndice. Menos mujeres con hijos dicen estar demasiado cualificadas para su trabajo, en comparación con las mujeres sin hijos. Esto

podría deberse a la composición de la muestra, sesgada a favor de encuestados con educación universitaria, es decir que los encuestados estén cualificados con un nivel más alto de lo normal y puedan tender más a considerarse “demasiado cualificados”. Una segunda explicación podría ser que las mujeres y los hombres encuentran más adelante en la vida el trabajo que encaja perfectamente con sus calificaciones, al mismo tiempo o después del período en el que tienen hijos. La evolución profesional y el tiempo en el trabajo también podrían jugar un papel aquí.

No obstante, la excepción es Dinamarca, donde la proporción de mujeres que dicen estar demasiado cualificadas para su trabajo es mayor entre las que tienen hijos que entre las que no tienen. En México hay una diferencia muy pequeña en la proporción entre las mujeres con hijos y las mujeres sin hijos.

Lo mismo es aplicable para los hombres, donde la tendencia de los encuestados a decir que están demasiado cualificados para su trabajo es mayor entre los que no tienen hijos que entre los que tienen. No obstante, en la mayoría de los casos, la proporción de mujeres que se sienten demasiado cualificadas para su trabajo sigue siendo mayor que la de hombres, tanto entre los encuestados con hijos como entre los encuestados sin hijos.

4.4 Decisiones para trabajar

A pesar de las desigualdades en términos del reparto de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, y las repercusiones que suponen para el lugar de trabajo y las oportunidades profesionales, las mujeres y los hombres se ven a menudo dominados por las mismas ambiciones a la hora de buscar trabajo, tal como lo muestra el análisis de las preguntas de la encuesta de WageIndicator sobre los factores considerados importantes a la hora de buscar trabajo. Para este análisis hemos examinado la proporción de hombres y mujeres que han puntuado las variables seleccionadas con un “cuatro” o “cinco” en una escala de uno a cinco, donde cinco significa “muy importante”. La tabla 4.1 a continuación proporciona los resultados desglosados en función de si los encuestados tienen hijos o no, para todos los encuestados de la muestra global de 43 países.

Tabla 4.1: Factores importantes al buscar trabajo

Factores importantes al buscar trabajo		Género	
		Masc. %	Fem. %
Salario decente	Sin hijos	92,6	93,5
	Con hijos	91,0	93,0
Oportunidad de gratificaciones	Sin hijos	86,3	86,8
	Con hijos	86,0	87,1
Calidad del trabajo	Sin hijos	82,0	85,6
	Con hijos	80,4	85,0
Oportunidades profesionales	Sin hijos	78,9	79,4
	Con hijos	71,6	71,1
Reto	Sin hijos	71,9	71,9
	Con hijos	69,7	69,7
Horas de trabajo adecuadas	Sin hijos	64,3	73,7
	Con hijos	65,9	81,7
Horario flexible	Sin hijos	53,7	57,8
	Con hijos	55,3	67,0
Combinación trabajo/familia	Sin hijos	50,1	54,7
	Con hijos	61,3	67,9
Buena contribución para guardería/del empleador para el cuidado de los hijos	Sin hijos	19,6	25,2
	Con hijos	25,5	31,4

Los factores más importantes al buscar trabajo son los mismos entre hombres y mujeres: un salario decente y oportunidades de gratificaciones son los primeros de la lista, aunque la calidad del trabajo, las oportunidades profesionales y el “reto” son también importantes. Esto indica que las mujeres tienen ambiciones similares a los hombres, y que les gustaría tener las mismas oportunidades y remuneración que tienen ellos. Para estos factores de mayor importancia se observa poca diferencia entre los encuestados que tienen hijos y los que no tienen.

Sin embargo, en otras áreas se observan claras diferencias entre hombres y mujeres, y también una diferencia en función de si los encuestados tienen hijos o no. Estas variables están relacionadas con el equilibrio trabajo-vida, y con encontrar un trabajo que sea adecuado también para responder a los compromisos del cuidado de los hijos y del hogar. Por ejemplo, el 74% de las mujeres sin hijos dijeron que las horas de trabajo adecuadas

son importantes a la hora de buscar trabajo, frente al 64% de los hombres sin hijos. Entre los encuestados con hijos, las cifras ascienden al 82% de las mujeres y el 66% de los hombres. Asimismo, tener un horario flexible, la combinación trabajo/familia y contar con una contribución por parte del empleador o con una guardería de la empresa, para el cuidado de los hijos, son más importantes para las mujeres que para los hombres a la hora de buscar trabajo. Este es concretamente el caso entre los encuestados con hijos.

Conviene tomar nota de que aunque estos factores parezcan ser menos importantes para los hombres que para las mujeres, la diferencia no es tan marcada como se hubiera podido esperar. Más de la mitad de todos los hombres consideran que las horas de trabajo adecuadas, un horario flexible y la combinación trabajo-familia son factores importantes a la hora de buscar trabajo. De la misma manera, la proporción de hombres que consideran importante contar con una contribución por parte del empleador o con una guardería de la empresa, para el cuidado de los hijos, no es muy inferior a la proporción de mujeres que lo piensan.

Brecha salarial de género

A parte de los factores que influyen en las decisiones de las mujeres para trabajar, analizados más arriba, una variable tiende a ilustrar especialmente bien la posición desaventajada de las mujeres en el lugar de trabajo: el salario. La diversidad de pruebas disponibles demuestra que las mujeres ganan menos que los hombres.

Globalmente, la mediana de la brecha salarial de género de esta muestra de la encuesta de WageIndicator es del 26% a favor de los hombres. Esta cifra no ha variado mucho desde nuestro último análisis en octubre de 2009¹⁵, cuando se situaba en el 28%. La brecha es inferior para las personas sin hijos (20%) y mayor para los que tienen hijos (32%). La brecha es también más pronunciada entre los encuestados que trabajan a tiempo

¹⁵ El Programa de trabajo decente: una perspectiva de género. Ver <http://www.ituc-csi.org/informe-de-la-csi-el-programa-de.html?lang=es>

completo (24%) que entre los que no (20%). En la tabla 4.2 pueden consultarse los detalles de la brecha salarial de género para cada uno de los grupos de encuestados.

La brecha salarial de género ilustra la desigualdad de género que sigue existiendo en el lugar de trabajo y en la sociedad, donde la segregación profesional y las expectativas sociales confinan a las mujeres a trabajos peor remunerados que los trabajos abiertos a los hombres. Gran parte de esto vuelve a vincularse con el reparto desigual de las tareas del cuidado de los hijos y del hogar: se sigue suponiendo que las mujeres tienen que contribuir más a la realización de estas tareas.

Tabla 4.2: Mediana de la brecha salarial de género

	Mediana de salario bruto por hora		Mediana de la brecha salarial de género %
	Hombres	Mujeres	
Todos los encuestados	20,0	14,8	26,3
Con hijos	23,1	15,7	31,9
Sin hijos	17,3	13,9	19,9
Trabaja a tiempo completo	20,2	15,3	24,3
No trabaja a tiempo completo	15,2	12,2	19,7

5. CONCLUSIONES

En este informe hemos identificado una disparidad entre las protecciones legales que favorecen las decisiones de las mujeres para trabajar y sus experiencias de trabajo. El análisis del Decent Work Check muestra que los países examinados disponen de marcos legales establecidos para apoyar a las mujeres trabajadoras, mediante la protección de la maternidad, leyes favorables a la igualdad salarial y la protección contra la discriminación. También hemos visto que estas normativas nacionales cumplen por lo general con las normas internacionales dispuestas por la OIT. No obstante, los resultados de la encuesta de WageIndicator ponen de relieve que, a pesar de estas leyes y protecciones, las mujeres siguen sin tener las mismas oportunidades de empleo que los hombres.

Marco nacional: análisis de los Decent Work Checks

Los resultados indican que a la mayoría de los países les va bien tener unas normas laborales nacionales e internacionales mínimas. El análisis de los perfiles por país del Decent Work Check revela que:

- Por lo general, los marcos legales existen para favorecer las decisiones de las mujeres en materia de trabajo y para apoyarlas en el empleo.
- Las normativas nacionales de Argentina, Brasil, India, México, Países Bajos, Reino Unido y Sudáfrica proporcionan protecciones para la maternidad en el trabajo, abordan la discriminación, aseguran la igualdad de remuneración en el trabajo y cumplen con las normas establecidas por la OIT.
- Sin embargo, en muchos casos, las leyes nacionales no son aplicables a todas las mujeres trabajadoras. Las mujeres trabajadoras del sector rural, agrícola y en economías informales son las que mayor riesgo corren.
- Los puntos débiles de los mecanismos para la aplicación de las leyes laborales existentes son también problemáticos. Los empleadores pueden aprovecharse de ellos e ignorar las normas mínimas del trabajo.

Experiencias de trabajo de las mujeres: resultados de la encuesta de WageIndicator

El análisis de los resultados de la encuesta de WageIndicator proporciona pruebas sobre las experiencias de trabajo de las mujeres, indicando que:

- Existen profundas desigualdades en el reparto de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos – la mayoría de estas responsabilidades las asumen las mujeres.
- Las pruebas parecen indicar que los hombres con hijos confían en que su pareja asuma la mayor parte de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos.
- Esto significa que a las mujeres les resulta difícil compaginar familia y trabajo y que los hombres disfrutan de un mejor equilibrio trabajo-familia que las mujeres.
- El reparto desigual de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos también repercute en las tendencias laborales.
- Las mujeres con hijos trabajan menos a tiempo completo que las que no tienen hijos.
- Lo contrario sucede entre los hombres: los hombres con hijos trabajan más a tiempo completo que los hombres sin hijos.
- Las mujeres tienen peor opinión que los hombres sobre sus oportunidades profesionales, señal de que las oportunidades de ellas están limitadas.
- Más mujeres que hombres afirman estar demasiado cualificadas para el trabajo que realizan, señal de que la segregación profesional impide a las mujeres desarrollar plenamente su potencial.
- Las mujeres tienen las mismas aspiraciones profesionales que los hombres, a pesar de no tener el mismo acceso/oportunidades que ellos.
- Los impulsores profesionales más importantes son un salario decente y oportunidades de gratificaciones, tanto entre hombres como entre mujeres, con y sin hijos.
- La brecha salarial de género persiste, y es más pronunciada para las mujeres con hijos.

El informe expone que, a pesar del marco nacional e internacional que proporciona a las mujeres igualdad de acceso a un empleo remunerado y protección contra la discriminación en base al género, las experiencias de las mujeres en el mercado laboral demuestran que las mujeres no pueden tomar decisiones para trabajar partiendo de la misma base que los hombres. El hecho de que la brecha salarial de género persista es señal de que hay que intensificar los esfuerzos para potenciar a la mujer y apoyar el ODM3.

APÉNDICE A: Tablas resumen del Decent Work Check

La información contenida en este apéndice incluye un resumen de las protecciones descritas en el Convenio de la OIT sobre protección de la maternidad en el trabajo, 2000 (núm. 183), el Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm.100), el Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm.111) y el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm.156), así como extractos de los perfiles individuales por país del Decent Work Check que describen las normativas nacionales en estas áreas. Para más información consultar www.decentworkcheck.org

Tabla A1: Protección de la maternidad en el trabajo – disposiciones nacionales e internacionales

Norma de la OIT
Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad en el trabajo, 2000 (núm. 183)¹⁶ Atención médica gratuita Durante el embarazo y la licencia por maternidad, la trabajadora tendrá derecho a una atención médica general y asistencia de especialistas, sin incurrir por ello en costos adicionales. Trabajo no perjudicial Durante el embarazo y la lactancia, la empleada deberá estar exenta de realizar trabajos que pudieran resultar perjudiciales para ella o para el bebé. Licencia por maternidad La licencia por maternidad deberá ser de por lo menos 14 semanas. Un Convenio anterior (el Convenio 103 de 1952) estipula una licencia por maternidad de por lo menos 12 semanas – 6 semanas antes del parto y 6 semanas después. Paga por maternidad Durante la licencia por maternidad los ingresos de la trabajadora deberán ascender como mínimo a dos tercios de su sueldo precedente.
Argentina
Atención médica gratuita Todas las contribuciones de la seguridad social y las medicinas prepagadas deberán cubrir el embarazo, el parto y los cuidados del recién nacido. Trabajo no perjudicial Independientemente de que estén o no embarazadas, está prohibido solicitar a las mujeres que realicen trabajos dolorosos, peligrosos o insalubres. Licencia por maternidad La ley prohíbe a las empleadas trabajar durante los 45 días antes y los 45 días después del parto. No obstante, la trabajadora puede solicitar una reducción del período anterior al parto, hasta un mínimo de 30 días, y añadir el resto del período a los días de licencia después del parto. En caso de parto prematuro, los días que no se haya tomado antes del parto serán adicionados a la baja posterior al parto, de manera que el período total de licencia siga siendo de 90 días. Paga por maternidad La paga por maternidad es del 100% de lo que habría recibido durante los 90 días de licencia por maternidad, y lo abona la seguridad social.
Brasil
Atención médica gratuita Toda mujer embarazada tiene derecho a atención médica prenatal por parte del Sistema Universal de Sanidad Pública (Sistema Único de Saúde público). Trabajo no perjudicial Durante el embarazo, la trabajadora tiene garantizado el derecho a “cambiar de función” cuando las condiciones de salud así lo requieran, sin pérdida alguna de ingresos ni otros derechos. El derecho a volver a la función anteriormente ocupada, después de la licencia por maternidad, está también garantizado. Licencia por maternidad A partir de un mes antes del parto, la mujer embarazada tiene derecho a un período de 120 días de licencia. En caso de que el empleador participe en el Programa Empresarial del Ciudadano (Programa Empresa Cidadã), el período de licencia por maternidad puede prolongarse 60 días más. Paga por maternidad

¹⁶ Ver <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm> para todos los detalles del Convenio.

Durante el período de licencia por maternidad la embarazada deberá recibir unos ingresos equivalentes a su salario normal, abonados por el sistema de la seguridad social (Previdência Social). En caso de que el período de licencia por maternidad se prolongue 60 días más, la paga por maternidad correspondiente a esos 60 días será abonada por el empleador.
India Atención médica gratuita La Enmienda a la Ley de Prestaciones por Maternidad (2008) proporciona a las mujeres trabajadoras que reúnan los requisitos, una prima médica de 1.000 Rs. en caso de que el empleador no proporcione atención médica gratuita durante los períodos antes y después del parto. Trabajo no perjudicial Las empleadas embarazadas pueden solicitar abstenerse de desempeñar tareas duras o trabajos que impliquen estar de pie muchas horas, o trabajos que pudieran resultar perjudiciales para su embarazo. Es ilegal que en estas circunstancias el empleador le reduzca el salario. Licencia por maternidad Las mujeres que trabajan en fábricas, minas, plantaciones, establecimientos de actuación y tiendas con más de 10 empleados tienen derecho a una baja por maternidad remunerada, conforme a las Prestaciones por Maternidad. Los funcionarios del gobierno central entran dentro de las Reglas (de licencia) de la Administración Pública Central, que otorga a las empleadas el derecho a 180 días de baja por maternidad, la cual puede extenderse un mes más (como máximo) en condiciones excepcionales. Paga por maternidad La paga por maternidad durante la baja por maternidad es del 100% del salario habitual conforme a la Ley de Prestaciones por Maternidad (1961). Las trabajadoras que estén cubiertas por la Ley del Seguro Estatal de los Empleados (1948) pueden reclamar una paga por maternidad del 75% de su salario. Para las funcionarias del gobierno central, la prestación por maternidad del 100% del salario normal es aplicable para los dos primeros hijos. Se han introducido planes especiales a nivel nacional, estatal y local para las mujeres que no estén sindicalizadas y para las autónomas. La Ley de los Trabajadores de Bidis y Cigarros proporciona cierta paga por maternidad para las trabajadoras agrícolas y trabajadoras agrícolas a domicilio en determinados estados indios.
México Trabajo no perjudicial Las mujeres embarazadas no realizarán ningún trabajo que requiera un esfuerzo considerable y que suponga un riesgo para su salud con relación al embarazo. Licencia por maternidad La licencia por maternidad debe incluir seis semanas antes y seis semanas después del parto, con la posibilidad de extender el período en caso de incapacidad para trabajar debido al embarazo o al parto. Paga por maternidad Durante el período de licencia por maternidad, la empleada deberá recibir su salario completo. Durante un período de extensión de la baja por maternidad, la empleada tiene derecho a recibir el 50% de su salario completo.
Sudáfrica Atención médica gratuita Existe atención médica gratuita para madre e hijo (menor de 6 años). Trabajo no perjudicial La Ley de Condiciones Básicas de Empleo y el Código de Buenas Prácticas sobre el Embarazo protegen a las empleadas embarazadas de tener que realizar tareas perjudiciales. Licencia por maternidad La licencia por maternidad se sitúa en cuatro meses ininterrumpidos. Paga por maternidad La trabajadora que haya contribuido al Fondo de Seguro de Desempleo puede reclamar al Fondo de Prestaciones por Maternidad una paga por maternidad.
Países Bajos Atención médica gratuita La legislación de seguros médicos cubre la atención médica durante el embarazo, el parto y los cuidados del recién nacido, sin que ello le suponga contribuciones individuales a la madre. Esto significa que no existe atención médica gratuita (en el caso de la maternidad). Cada ciudadano está obligado a hacerse un seguro médico y pagarlo, en parte directamente y en parte a través de una contribución especial (relacionada con los ingresos). Las embarazadas no tienen que pagar costos adicionales. Trabajo no perjudicial El empleador está legalmente obligado a asegurarse de que la mujer, durante su embarazo y lactancia, pueda llevar a cabo sus tareas laborales en un entorno seguro. En estas disposiciones se incluye la exención de realizar horas extras y trabajo nocturno, y el derecho a descansos extras (remunerados) durante las horas de trabajo. Si

hace falta, la persona embarazada o lactante tiene derecho (durante el período del embarazo o la lactancia) a realizar un trabajo alternativo o a la exención completa de sus tareas, sin perder por ello su salario.

Licencia por maternidad

La baja por maternidad es de 16 semanas, y puede extenderse en circunstancias excepcionales. Estas circunstancias excepcionales tienen que guardar relación con la salud de la madre.

Paga por maternidad

La paga por maternidad durante la baja por maternidad es del 100% del salario normal. El empleador es compensado por el sistema holandés de la seguridad social.

Reino Unido

Atención médica gratuita

Toda mujer embarazada tiene derecho a una atención médica prenatal durante el embarazo por parte del Servicio Médico Nacional (NHS).

Trabajo no perjudicial

Al recibir por escrito una notificación de embarazo, de un parto durante los últimos seis meses o de período de lactancia, los empleadores han de realizar una evaluación de riesgos en caso de que alguna tarea pudiera presentar algún peligro concreto para la madre o el bebé. El empleador deberá seguir revisando la evaluación y realizar los cambios oportunos. Si no es posible eliminar el riesgo para la empleada, el empleador deberá suspenderla, sin modificar por ello su salario. Las empleadas embarazadas también están protegidas contra el trato injusto en el trabajo.

Licencia por maternidad

Las empleadas tienen derecho a una licencia por maternidad de 52 semanas, independientemente de su antigüedad en el empleo. Ninguna empleada puede trabajar durante las dos semanas posteriores al parto. A fin de tener derecho a la licencia legal por maternidad, la empleada deberá avisar a su empleador, como muy tarde 15 semanas antes de la semana prevista para el parto.

Paga por maternidad

Las empleadas pueden solicitar una Paga Obligatoria por Maternidad (SMP) o un Sueldo por Maternidad (MA). La SMP es del 90% del salario semanal normal durante las primeras 6 semanas; después es de £123,06 (o del 90% del salario, si este porcentaje es inferior) durante 33 semanas. La licencia por maternidad será equivalente a la cantidad más pequeña entre el 90% del salario y las £123,06, durante 39 semanas.

Para tener derecho a la SMP, las empleadas deberán haber trabajado ininterrumpidamente con el mismo empleador durante al menos 26 semanas en la 15ª semana antes de la fecha prevista para el parto, ganar al menos una media de £95 a la semana (brutas) y haber dado un aviso por escrito de al menos 28 días a su empleador. Las empleadas que no cumplan los requisitos para recibir la SMP pueden solicitar el MA, siempre y cuando no tenga derecho al SMP, hayan estado empleadas durante al menos 26 de las 66 semanas antes de la semana prevista para el parto, y su salario medio sea como mínimo de £30 a la semana.

Table A2: Fair treatment at work – national and international provisions

ILO standard ILO Equal Remuneration Convention, 1951 (No.100)¹⁷ is about Equal Remuneration for Work of Equal Value and ILO Discrimination (Employment and Occupation), 1958 (No.111) lists the discrimination grounds which are forbidden. Equal pay Equal pay for men and women for work of equal value is a must, regardless of marital status. Pay inequality based on religion, race or ethnic background is also prohibited. A transparent remuneration system and the clear matching of pay and position in the workplace should help to prevent wage discrimination. Sexual harassment Sexual intimidation is gender discrimination. Equal training opportunities All employees, regardless of gender, religion, race or ethnic background are entitled to equal training and development opportunities. Freedom to complain Workers should know whom to turn to for help in case of discrimination. Whenever an employee asks questions about discrimination or files a complaint, s/he should be protected against intimidation and against being dismissed.
Argentina Equal pay The law requires equal pay for equal work. The ‘law of the contract of work’ prohibits any type of discrimination based on gender, race, nationality, religion, political conviction, association or age. Sexual harassment There is no legislation in this respect. Equal training opportunities Work-related training, with equal access and treatment, is a fundamental right for workers. Freedom to complain Employees are allowed to raise complaints about discrimination and are protected against possible sanctions.
Brazil Equal pay The Federal Constitution prohibits the difference in salary, duties and admission criteria on the grounds of gender, age, race (‘colour’) or civil/marital status. The employment legislation also prohibits discrimination, limiting the possibility of a salary difference to work of different value (that is, different productivity, technical ‘craftsmanship’ and time of service). Sexual harassment Employment legislation guarantees the worker the right to revoke the employment contract and demand due compensation when s/he runs the risk of considerable danger and also when the employer or their representatives practice acts that are harmful ‘to the honour or reputation’ of the worker. Moreover, sexual harassment is considered a crime by the Penal Code (Código Penal). Equal training opportunities There is no legislation in respect of equal training opportunities. Nevertheless, the constitution prohibits discrimination, which extends to training and education of employees. Freedom to complain The right to complain is guaranteed by the Constitution and by the employment legislation. However, there are no guarantees against possible retaliation carried out indirectly by the employer.
India Equal pay The Equal Remuneration Act 1976 regulates equal pay for work of equal value, including work in the informal sector. Article 39 (d) of the Indian Constitution also provides for Equal Pay for Equal Work. Sexual harassment The Indecent Representation of Women (Prohibition) Act prohibits the production, use and dissemination of illegal pornographic material. Article 16 of the Constitution regulates discrimination on the basis of sex. Equal training opportunities The Equal Remuneration Act 1976 includes that work of equal value must be equally rewarded and under similar conditions of employment. Access to apprenticeship training is made under the Apprentices Act 1961.

¹⁷ See <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> for full details of the Convention

Freedom to complain Workplace inspectors have the authority to check if the regulations are enforced appropriately in the workplace and, if necessary, Advisory Committees can be established to deal with complaints on discrimination in the workplace. The Indian Constitution follows the Principle of Natural Justice which implies that every person who is a citizen of the country has the Right of Hearing. This concept has two fundamental principles: 1) a person directly affected by an impending decision must be afforded a fair hearing prior to that decision being made; and 2) the decision maker should be impartial.
Mexico Equal pay There must be equal pay for equal work, without taking into account gender or nationality. Sexual harassment Legislation on 'women's access to a life free from violence' also covers the work environment in Mexico. Equal training opportunities A worker has the right to receive training. Freedom to complain There is no legislation in this respect.
South Africa Equal pay The Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act ensures equal pay for work of equal value. Sexual harassment The Labour Relations Act has a Code on Good Practice on Sexual Harassment which sets out the best ways to deal with complaints of this nature. Equal training opportunities All workers have the right to equal access and equality of opportunities to training. Freedom to complain Individuals who want to make a complaint can address the Equality Courts. Individuals should be safeguarded from victimisation when doing so. Labour relations disputes can be referred to the dispute resolution body the Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA).
Netherlands Equal pay The law requires equal pay for equal work. The Act on Equality in Employment for Men and Women and the Equal Treatment Act prohibits any type of discrimination based on gender, marital status, race and ethnicity, sexual preference, health or handicap, nationality, religion, or duration of employment. The Act of Equal Treatment for Temporary and Permanent Employees and Equal Treatment (working hours) Act are also relevant. Sexual harassment The Act on Equality in Employment for Men and Women explicitly prohibits sexual intimidation. Equal training opportunities All workers have the right to equal access to training and education under the Equal Treatment Act. Freedom to complain A citizen can file a complaint at the Equal Treatment Commission. There are no costs involved. The judgement is not binding. In case the employer refuses to accept the judgement of the ETC an employee would be required to start proceedings (meaning having to hire a lawyer and paying for the procedure).
United Kingdom Equal pay The law states that men and women are entitled to equal pay for work of equal value under the Equal Pay Act 1970. 'Pay' includes contractual benefits, such as bonuses and pensions contributions as well as basic pay. Sexual harassment Sexual harassment is prohibited by the Sex Discrimination Act in situations which include that where, on the grounds of her sex, a man engages in unwanted conduct which has the purpose or effect of violating a woman's dignity, or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for her. Harassment and discrimination on the basis of your marital status, gender reassignment, pregnancy, sexual orientation, disability, race, colour, ethnic background, nationality, religion or belief, or age is also unlawful. Training opportunities There is no statutory legislation in this respect although in April 2010 the Government plans to introduce a right to request training for those employed for no fewer than 26 weeks by an employer who employs over 250 people. If access is blocked to training on the basis of an employees' gender, marital

status, gender reassignment, pregnancy, sexual orientation, disability, race, colour, ethnic background, nationality, religion or belief, or age then this may be unlawful discrimination.
--

Table A3: Workers with family responsibilities – national and international provisions

ILO standard
ILO Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No.156) ¹⁸ protects workers, male and female, from discrimination.
School holidays An employee's paid holiday should be allowed to coincide with the holidays of school-going children.
Equal opportunities of parents Employees (regardless of gender) with family responsibilities should have the same opportunities as their colleagues who have no such responsibilities.
Argentina
Equal opportunities of parents As an employee (regardless of gender) with family responsibilities, a worker has the same opportunities as your colleagues that do not have these responsibilities.
Brazil
Paid leave during school holidays There is no national legislation in this respect.
Equal opportunities of parents There is no national legislation in this respect.
India
Paid leave during school holidays There is no national legislation in this respect.
Equal opportunities of parents There is no national legislation in this respect.
Mexico
Paid leave during school holidays There is no national legislation in this respect.
Equal opportunities of parents There is no national legislation in this respect.
South Africa
Equal opportunities of parents The Employment Equity Act provides for equal rights and opportunities in the workplace for workers with family responsibilities compared with other workers.
Netherlands
Equal opportunities of parents Parents have equal opportunities under the Equal Treatment Act and Act of Equal Treatment in Employment of Men and Women which prohibit discrimination.
United Kingdom
Paid leave during school holidays There is no statutory entitlement for working parents to have time off during school holidays. However, parents do have the right to request flexible working arrangements from their employer. There is also the right to a reasonable amount of unpaid time off to 1) provide assistance when a dependant falls ill; 2) make arrangements for care when a dependant is ill or injured; and 3) unexpected disruption or termination of care for a dependant.
Equal opportunities of parents Parents have the right not to be unfairly dismissed for, or suffer a detriment relating to, taking time off for dependants or requesting or flexible working.

¹⁸ See <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> for full details of the Convention

APPENDIX B: WageIndicator data tables

Table B1: Profile of survey respondents

Country of survey				Gender		Total
				male	female	
Angola	Has children	No	Count	4	5	9
			% within Gender	66.7%	71.4%	69.2%
		Yes	Count	2	2	4
			% within Gender	33.3%	28.6%	30.8%
	Total		Count	6	7	13
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Azerbaijan	Has children	No	Count	1	1	2
			% within Gender	50.0%	33.3%	40.0%
		Yes	Count	1	2	3
			% within Gender	50.0%	66.7%	60.0%
	Total		Count	2	3	5
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Argentina	Has children	No	Count	6418	4254	10672
			% within Gender	57.1%	63.4%	59.5%
		Yes	Count	4819	2453	7272
			% within Gender	42.9%	36.6%	40.5%
	Total		Count	11237	6707	17944
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Armenia	Has children	No	Count	2	1	3
			% within Gender	50.0%	50.0%	50.0%
		Yes	Count	2	1	3
			% within Gender	50.0%	50.0%	50.0%
	Total		Count	4	2	6
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Belgium	Has children	No	Count	2844	2220	5064
			% within Gender	50.3%	52.6%	51.3%
		Yes	Count	2813	2003	4816
			% within Gender	49.7%	47.4%	48.7%
	Total		Count	5657	4223	9880
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Botswana	Has children	No	Count	0	2	2
			% within Gender	.0%	66.7%	40.0%
		Yes	Count	2	1	3
			% within Gender	100.0%	33.3%	60.0%
	Total		Count	2	3	5
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Brazil	Has children	No	Count	7070	5987	13057
			% within Gender	59.5%	61.3%	60.3%
		Yes	Count	4818	3777	8595
			% within Gender	40.5%	38.7%	39.7%
	Total		Count	11888	9764	21652
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Belarus	Has children	No	Count	322	187	509
			% within Gender	53.6%	54.8%	54.0%
		Yes	Count	279	154	433
			% within Gender	46.4%	45.2%	46.0%
	Total		Count	601	341	942
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%

Chile	Has children	No	Count	2299	1090	3389
			% within Gender	46.7%	47.6%	47.0%
		Yes	Count	2623	1201	3824
			% within Gender	53.3%	52.4%	53.0%
	Total			Count	4922	2291
				% within Gender	100.0%	100.0%
Colombia	Has children	No	Count	1106	573	1679
			% within Gender	52.8%	49.6%	51.6%
		Yes	Count	990	583	1573
			% within Gender	47.2%	50.4%	48.4%
	Total			Count	2096	1156
				% within Gender	100.0%	100.0%
Czech Republic	Has children	No	Count	4025	2947	6972
			% within Gender	53.6%	52.2%	53.0%
		Yes	Count	3480	2701	6181
			% within Gender	46.4%	47.8%	47.0%
	Total			Count	7505	5648
				% within Gender	100.0%	100.0%
Denmark	Has children	No	Count	130	78	208
			% within Gender	36.5%	26.4%	31.9%
		Yes	Count	226	218	444
			% within Gender	63.5%	73.6%	68.1%
	Total			Count	356	296
				% within Gender	100.0%	100.0%
Finland	Has children	No	Count	3078	2963	6041
			% within Gender	50.4%	46.4%	48.4%
		Yes	Count	3032	3418	6450
			% within Gender	49.6%	53.6%	51.6%
	Total			Count	6110	6381
				% within Gender	100.0%	100.0%
France	Has children	No	Count	87	56	143
			% within Gender	58.0%	53.3%	56.1%
		Yes	Count	63	49	112
			% within Gender	42.0%	46.7%	43.9%
	Total			Count	150	105
				% within Gender	100.0%	100.0%
Georgia	Has children	No	Count	1		1
			% within Gender	50.0%		50.0%
		Yes	Count	1		1
			% within Gender	50.0%		50.0%
	Total			Count	2	2
				% within Gender	100.0%	100.0%
Germany	Has children	No	Count	10960	8092	19052
			% within Gender	47.8%	56.4%	51.1%
		Yes	Count	11949	6261	18210
			% within Gender	52.2%	43.6%	48.9%
	Total			Count	22909	14353
				% within Gender	100.0%	100.0%
Guatemala	Has children	No	Count	114	80	194
			% within Gender	53.0%	54.8%	53.7%
		Yes	Count	101	66	167
			% within Gender	47.0%	45.2%	46.3%
	Total			Count	215	146
						361

			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Hungary	Has children	No	Count	229	273	502
			% within Gender	55.9%	51.3%	53.3%
		Yes	Count	181	259	440
			% within Gender	44.1%	48.7%	46.7%
	Total		Count	410	532	942
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
India	Has children	No	Count	2796	612	3408
			% within Gender	64.3%	73.7%	65.8%
		Yes	Count	1555	218	1773
			% within Gender	35.7%	26.3%	34.2%
	Total		Count	4351	830	5181
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Indonesia	Has children	No	Count	5	4	9
			% within Gender	50.0%	50.0%	50.0%
		Yes	Count	5	4	9
			% within Gender	50.0%	50.0%	50.0%
	Total		Count	10	8	18
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Italy	Has children	No	Count	213	72	285
			% within Gender	68.9%	72.7%	69.9%
		Yes	Count	96	27	123
			% within Gender	31.1%	27.3%	30.1%
	Total		Count	309	99	408
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Kazakhstan	Has children	No	Count	19	11	30
			% within Gender	65.5%	50.0%	58.8%
		Yes	Count	10	11	21
			% within Gender	34.5%	50.0%	41.2%
	Total		Count	29	22	51
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Korea, Rep.	Has children	No	Count	2998	2705	5703
			% within Gender	72.9%	83.7%	77.6%
		Yes	Count	1117	526	1643
			% within Gender	27.1%	16.3%	22.4%
	Total		Count	4115	3231	7346
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Kyrgyzstan	Has children	No	Count	4		4
			% within Gender	100.0%		100.0%
	Total		Count	4		4
			% within Gender	100.0%		100.0%
Malawi	Has children	No	Count	1	4	5
			% within Gender	50.0%	80.0%	71.4%
		Yes	Count	1	1	2
			% within Gender	50.0%	20.0%	28.6%
	Total		Count	2	5	7
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Mexico	Has children	No	Count	5406	1833	7239
			% within Gender	56.1%	60.1%	57.1%
		Yes	Count	4226	1218	5444
			% within Gender	43.9%	39.9%	42.9%
	Total		Count	9632	3051	12683
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%

Mozambique	Has children	No	Count	3	1	4
			% within Gender	50.0%	33.3%	44.4%
		Yes	Count	3	2	5
			% within Gender	50.0%	66.7%	55.6%
	Total		Count	6	3	9
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Namibia	Has children	No	Count	1	3	4
			% within Gender	25.0%	42.9%	36.4%
		Yes	Count	3	4	7
			% within Gender	75.0%	57.1%	63.6%
	Total		Count	4	7	11
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Netherlands	Has children	No	Count	15331	10656	25987
			% within Gender	50.5%	55.9%	52.6%
		Yes	Count	15021	8412	23433
			% within Gender	49.5%	44.1%	47.4%
	Total		Count	30352	19068	49420
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Paraguay	Has children	No	Count	1293	673	1966
			% within Gender	53.5%	54.2%	53.8%
		Yes	Count	1123	568	1691
			% within Gender	46.5%	45.8%	46.2%
	Total		Count	2416	1241	3657
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Poland	Has children	No	Count	1019	1261	2280
			% within Gender	50.1%	59.8%	55.0%
		Yes	Count	1015	848	1863
			% within Gender	49.9%	40.2%	45.0%
	Total		Count	2034	2109	4143
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Russian Federation	Has children	No	Count	1065	1215	2280
			% within Gender	58.7%	63.8%	61.3%
		Yes	Count	750	688	1438
			% within Gender	41.3%	36.2%	38.7%
	Total		Count	1815	1903	3718
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Slovakia	Has children	No	Count	18	30	48
			% within Gender	78.3%	53.6%	60.8%
		Yes	Count	5	26	31
			% within Gender	21.7%	46.4%	39.2%
	Total		Count	23	56	79
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
South Africa	Has children	No	Count	1988	2737	4725
			% within Gender	46.0%	39.7%	42.2%
		Yes	Count	2332	4149	6481
			% within Gender	54.0%	60.3%	57.8%
	Total		Count	4320	6886	11206
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Spain	Has children	No	Count	2177	2360	4537
			% within Gender	65.8%	72.5%	69.1%
		Yes	Count	1132	897	2029
			% within Gender	34.2%	27.5%	30.9%
	Total		Count	3309	3257	6566

			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Sweden	Has children	No	Count	219	199	418
			% within Gender	43.1%	41.4%	42.3%
		Yes	Count	289	282	571
			% within Gender	56.9%	58.6%	57.7%
	Total		Count	508	481	989
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Tajikistan	Has children	Yes	Count		1	
			% within Gender		100.0%	100.0%
	Total		Count		1	1
			% within Gender		100.0%	100.0%
Turkmenistan	Has children	No	Count	2		2
			% within Gender	100.0%		100.0%
	Total		Count	2		2
			% within Gender	100.0%		100.0%
Ukraine	Has children	No	Count	38	33	71
			% within Gender	54.3%	68.8%	60.2%
		Yes	Count	32	15	47
			% within Gender	45.7%	31.3%	39.8%
	Total		Count	70	48	118
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
United Kingdom	Has children	No	Count	4356	4445	8801
			% within Gender	56.7%	61.4%	59.0%
		Yes	Count	3331	2795	6126
			% within Gender	43.3%	38.6%	41.0%
	Total		Count	7687	7240	14927
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
United States	Has children	No	Count	726	554	1280
			% within Gender	44.2%	42.8%	43.6%
		Yes	Count	918	741	1659
			% within Gender	55.8%	57.2%	56.4%
	Total		Count	1644	1295	2939
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Uzbekistan	Has children	No	Count	5	3	8
			% within Gender	55.6%	60.0%	57.1%
		Yes	Count	4	2	6
			% within Gender	44.4%	40.0%	42.9%
	Total		Count	9	5	14
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Zambia	Has children	No	Count	7	2	9
			% within Gender	77.8%	66.7%	75.0%
		Yes	Count	2	1	3
			% within Gender	22.2%	33.3%	25.0%
	Total		Count	9	3	12
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%

Table B2: Contribution to household tasks

Country of survey	Has children				Gender		Total
					male	female	
Argentina	No	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	168	100	268
				% within Gender	82.4%	55.2%	69.6%
			Yes	Count	36	81	117
				% within Gender	17.6%	44.8%	30.4%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	171	32	203
				% within Gender	92.4%	27.4%	67.2%
			Yes	Count	14	85	99
				% within Gender	7.6%	72.6%	32.8%
			Total	Count	185	117	302
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Belgium	No	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	740	309	1049
				% within Gender	73.7%	33.3%	54.3%
			Yes	Count	264	620	884
				% within Gender	26.3%	66.7%	45.7%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	1210	162	1372
				% within Gender	87.5%	14.3%	54.6%
			Yes	Count	173	967	1140
				% within Gender	12.5%	85.7%	45.4%
			Total	Count	1383	1129	2512
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Brazil	No	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	147	98	245
				% within Gender	79.0%	57.3%	68.6%
			Yes	Count	39	73	112
				% within Gender	21.0%	42.7%	31.4%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	131	42	173
				% within Gender	85.6%	30.4%	59.5%
			Yes	Count	22	96	118
				% within Gender	14.4%	69.6%	40.5%
			Total	Count	153	138	291
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Belarus	No	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	86	45	131
				% within Gender	72.3%	46.9%	60.9%
			Yes	Count	33	51	84
				% within Gender	27.7%	53.1%	39.1%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	107	15	122
				% within Gender	88.4%	18.5%	60.4%
			Yes	Count	14	66	80
				% within Gender	11.6%	81.5%	39.6%
			Total	Count	121	81	202
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Chile	No	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	122	44	166
				% within Gender	77.2%	59.5%	71.6%
			Yes	Count	36	30	66

Country of survey	Has children				Gender		Total
					male	female	
		Total		% within Gender	22.8%	40.5%	28.4%
				Count	158	74	232
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	193	53	246
				% within Gender	88.1%	42.7%	71.7%
			Yes	Count	26	71	97
				% within Gender	11.9%	57.3%	28.3%
			Total	Count	219	124	343
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Colombia	No	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	184	78	262
				% within Gender	77.0%	62.4%	72.0%
			Yes	Count	55	47	102
				% within Gender	23.0%	37.6%	28.0%
			Total	Count	239	125	364
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	213	56	269
				% within Gender	85.5%	38.9%	68.4%
			Yes	Count	36	88	124
				% within Gender	14.5%	61.1%	31.6%
			Total	Count	249	144	393
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Czech Republic	No	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	1413	735	2148
				% within Gender	63.3%	40.0%	52.8%
			Yes	Count	818	1104	1922
				% within Gender	36.7%	60.0%	47.2%
			Total	Count	2231	1839	4070
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	1795	382	2177
				% within Gender	77.4%	19.2%	50.5%
			Yes	Count	524	1606	2130
				% within Gender	22.6%	80.8%	49.5%
			Total	Count	2319	1988	4307
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Hungary	No	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	84	56	140
				% within Gender	75.0%	39.2%	54.9%
			Yes	Count	28	87	115
				% within Gender	25.0%	60.8%	45.1%
			Total	Count	112	143	255
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	105	16	121
				% within Gender	97.2%	9.5%	43.8%
			Yes	Count	3	152	155
				% within Gender	2.8%	90.5%	56.2%
			Total	Count	108	168	276
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
India	No	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	116	34	150
				% within Gender	49.8%	52.3%	50.3%
			Yes	Count	117	31	148
				% within Gender	50.2%	47.7%	49.7%
			Total	Count	233	65	298
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Contributes most to	No	Count	71	2	73

Country of survey	Has children				Gender		Total
					male	female	
		household tasks – if not single		% within Gender	47.7%	15.4%	45.1%
			Yes	Count	78	11	89
				% within Gender	52.3%	84.6%	54.9%
		Total		Count	149	13	162
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Netherlands	No	Contributes most to household tasks – if not single		Count	3093	1640	4733
				% within Gender	69.7%	38.6%	54.5%
			Yes	Count	1344	2611	3955
				% within Gender	30.3%	61.4%	45.5%
		Total		Count	4437	4251	8688
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	5599	692	6291
				% within Gender	86.0%	15.6%	57.4%
			Yes	Count	910	3757	4667
				% within Gender	14.0%	84.4%	42.6%
		Total		Count	6509	4449	10958
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Paraguay	No	Contributes most to household tasks – if not single		Count	116	60	176
				% within Gender	85.9%	67.4%	78.6%
			Yes	Count	19	29	48
				% within Gender	14.1%	32.6%	21.4%
		Total		Count	135	89	224
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	163	39	202
				% within Gender	97.0%	42.9%	78.0%
			Yes	Count	5	52	57
				% within Gender	3.0%	57.1%	22.0%
		Total		Count	168	91	259
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Poland	No	Contributes most to household tasks – if not single		Count	468	380	848
				% within Gender	82.5%	49.7%	63.7%
			Yes	Count	99	384	483
				% within Gender	17.5%	50.3%	36.3%
		Total		Count	567	764	1331
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	633	137	770
				% within Gender	85.3%	20.7%	54.9%
			Yes	Count	109	524	633
				% within Gender	14.7%	79.3%	45.1%
		Total		Count	742	661	1403
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
South Africa	No	Contributes most to household tasks – if not single		Count	53	53	106
				% within Gender	53.0%	41.4%	46.5%
			Yes	Count	47	75	122
				% within Gender	47.0%	58.6%	53.5%
		Total		Count	100	128	228
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	75	49	124
				% within Gender	63.6%	22.2%	36.6%
			Yes	Count	43	172	215
				% within Gender	36.4%	77.8%	63.4%
		Total		Count	118	221	339

Country of survey	Has children			Gender		Total	
				male	female		
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Spain	No	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	1043	751	1794
				% within Gender	86.5%	55.2%	69.9%
			Yes	Count	163	610	773
				% within Gender	13.5%	44.8%	30.1%
		Total		Count	1206	1361	2567
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	761	127	888
				% within Gender	92.8%	20.8%	62.1%
			Yes	Count	59	483	542
				% within Gender	7.2%	79.2%	37.9%
		Total		Count	820	610	1430
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
United Kingdom	No	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	1789	1468	3257
				% within Gender	72.8%	52.4%	61.9%
			Yes	Count	668	1333	2001
				% within Gender	27.2%	47.6%	38.1%
		Total		Count	2457	2801	5258
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	1864	446	2310
				% within Gender	76.6%	19.8%	49.2%
			Yes	Count	571	1811	2382
				% within Gender	23.4%	80.2%	50.8%
		Total		Count	2435	2257	4692
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%

Table B3: Combining work and family

Country of survey	Has children			Gender			Total	
				male	female			
Argentina	No	Finds combining work and family tough	No	Count	2625	1713	4338	
				% within Gender	59.1%	57.0%	58.3%	
			Yes	Count	1816	1290	3106	
				% within Gender	40.9%	43.0%	41.7%	
		Total			Count	4441	3003	7444
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	2108	971	3079	
				% within Gender	55.5%	50.1%	53.7%	
			Yes	Count	1691	967	2658	
				% within Gender	44.5%	49.9%	46.3%	
		Total			Count	3799	1938	5737
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Belgium	No	Finds combining work and family tough	No	Count	738	592	1330	
				% within Gender	66.8%	60.8%	64.0%	
			Yes	Count	367	381	748	
				% within Gender	33.2%	39.2%	36.0%	
		Total			Count	1105	973	2078
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	832	461	1293	
				% within Gender	59.2%	41.9%	51.6%	
			Yes	Count	574	639	1213	
				% within Gender	40.8%	58.1%	48.4%	
		Total			Count	1406	1100	2506
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Brazil	No	Finds combining work and family tough	No	Count	106	90	196	
				% within Gender	57.9%	54.9%	56.5%	
			Yes	Count	77	74	151	
				% within Gender	42.1%	45.1%	43.5%	
		Total			Count	183	164	347
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	96	68	164	
				% within Gender	63.6%	51.5%	58.0%	
			Yes	Count	55	64	119	
				% within Gender	36.4%	48.5%	42.0%	
		Total			Count	151	132	283
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Belarus	No	Finds combining work and family tough	No	Count	67	46	113	
				% within Gender	55.4%	52.9%	54.3%	
			Yes	Count	54	41	95	
				% within Gender	44.6%	47.1%	45.7%	
		Total			Count	121	87	208
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	75	24	99	
				% within Gender	58.1%	30.4%	47.6%	
			Yes	Count	54	55	109	
				% within Gender	41.9%	69.6%	52.4%	
		Total			Count	129	79	208
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Chile	No	Finds combining work and family tough	No	Count	87	54	141	
				% within Gender	54.4%	69.2%	59.2%	
			Yes	Count	73	24	97	

Country of survey	Has children				Gender		Total
					male	female	
		Total		% within Gender	45.6%	30.8%	40.8%
				Count	160	78	238
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	123	46	169
				% within Gender	56.2%	38.0%	49.7%
			Yes	Count	96	75	171
				% within Gender	43.8%	62.0%	50.3%
		Total		Count	219	121	340
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Colombia	No	Finds combining work and family tough	No	Count	122	75	197
				% within Gender	52.6%	61.0%	55.5%
			Yes	Count	110	48	158
				% within Gender	47.4%	39.0%	44.5%
		Total		Count	232	123	355
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	133	77	210
				% within Gender	54.3%	53.8%	54.1%
			Yes	Count	112	66	178
				% within Gender	45.7%	46.2%	45.9%
		Total		Count	245	143	388
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Czech Republic	No	Finds combining work and family tough	No	Count	1560	1248	2808
				% within Gender	66.6%	66.8%	66.7%
			Yes	Count	784	620	1404
				% within Gender	33.4%	33.2%	33.3%
		Total		Count	2344	1868	4212
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	1519	1211	2730
				% within Gender	62.3%	62.2%	62.3%
			Yes	Count	919	736	1655
				% within Gender	37.7%	37.8%	37.7%
		Total		Count	2438	1947	4385
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Guatemala	No	Finds combining work and family tough	No	Count	27	16	43
				% within Gender	57.4%	59.3%	58.1%
			Yes	Count	20	11	31
				% within Gender	42.6%	40.7%	41.9%
		Total		Count	47	27	74
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	28	15	43
				% within Gender	63.6%	44.1%	55.1%
			Yes	Count	16	19	35
				% within Gender	36.4%	55.9%	44.9%
		Total		Count	44	34	78
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Hungary	No	Finds combining work and family tough	No	Count	76	87	163
				% within Gender	61.8%	57.2%	59.3%
			Yes	Count	47	65	112
				% within Gender	38.2%	42.8%	40.7%
		Total		Count	123	152	275
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Finds combining work and	No	Count	65	58	123

Country of survey	Has children				Gender		Total	
					male	female		
		family tough		% within Gender	54.6%	38.4%		45.6%
		Yes	Count	54	93	147		
			% within Gender	45.4%	61.6%	54.4%		
	Total		Count	119	151	270		
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%		
India	No	Finds combining work and family tough	No	Count	122	37	159	
				% within Gender	52.8%	58.7%	54.1%	
			Yes	Count	109	26	135	
				% within Gender	47.2%	41.3%	45.9%	
		Total		Count	231	63	294	
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%	
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	75	6	81	
				% within Gender	52.1%	54.5%	52.3%	
			Yes	Count	69	5	74	
				% within Gender	47.9%	45.5%	47.7%	
		Total		Count	144	11	155	
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%	
Italy		No	Finds combining work and family tough	No	Count	59	19	78
					% within Gender	54.6%	59.4%	55.7%
	Yes			Count	49	13	62	
				% within Gender	45.4%	40.6%	44.3%	
	Total		Count	108	32	140		
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%		
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	30	8	38	
				% within Gender	50.0%	47.1%	49.4%	
			Yes	Count	30	9	39	
				% within Gender	50.0%	52.9%	50.6%	
Total		Count	60	17	77			
		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%			
Netherlands	No	Finds combining work and family tough	No	Count	3448	2746	6194	
				% within Gender	71.7%	61.0%	66.5%	
			Yes	Count	1358	1757	3115	
				% within Gender	28.3%	39.0%	33.5%	
		Total		Count	4806	4503	9309	
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%	
		Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	4383	2203	6586
					% within Gender	72.5%	51.3%	63.7%
	Yes			Count	1659	2094	3753	
				% within Gender	27.5%	48.7%	36.3%	
	Total		Count	6042	4297	10339		
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%		
	Paraguay	No	Finds combining work and family tough	No	Count	68	39	107
					% within Gender	49.3%	44.8%	47.6%
Yes				Count	70	48	118	
				% within Gender	50.7%	55.2%	52.4%	
Total			Count	138	87	225		
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%		
Yes		Finds combining work and family tough	No	Count	97	38	135	
				% within Gender	57.1%	42.7%	52.1%	
			Yes	Count	73	51	124	
				% within Gender	42.9%	57.3%	47.9%	
		Total		Count	170	89	259	

Country of survey	Has children				Gender		Total	
					male	female		
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%	
Poland	No	Finds combining work and family tough	No	Count	506	648	1154	
				% within Gender	78.6%	80.3%	79.5%	
			Yes	Count	138	159	297	
				% within Gender	21.4%	19.7%	20.5%	
		Total			Count	644	807	1451
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	539	416	955	
				% within Gender	73.0%	70.0%	71.7%	
			Yes	Count	199	178	377	
				% within Gender	27.0%	30.0%	28.3%	
		Total			Count	738	594	1332
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
South Africa	No	Finds combining work and family tough	No	Count	60	83	143	
				% within Gender	61.2%	68.0%	65.0%	
			Yes	Count	38	39	77	
				% within Gender	38.8%	32.0%	35.0%	
		Total			Count	98	122	220
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	63	114	177	
				% within Gender	53.4%	51.6%	52.2%	
			Yes	Count	55	107	162	
				% within Gender	46.6%	48.4%	47.8%	
		Total			Count	118	221	339
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Spain	No	Finds combining work and family tough	No	Count	864	855	1719	
				% within Gender	61.4%	56.3%	58.7%	
			Yes	Count	544	664	1208	
				% within Gender	38.6%	43.7%	41.3%	
		Total			Count	1408	1519	2927
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	463	250	713	
				% within Gender	56.0%	42.2%	50.2%	
			Yes	Count	364	343	707	
				% within Gender	44.0%	57.8%	49.8%	
		Total			Count	827	593	1420
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
United Kingdom	No	Finds combining work and family tough	No	Count	2189	2205	4394	
				% within Gender	72.6%	67.3%	69.9%	
			Yes	Count	825	1071	1896	
				% within Gender	27.4%	32.7%	30.1%	
		Total			Count	3014	3276	6290
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	1429	1009	2438	
				% within Gender	56.0%	43.5%	50.0%	
			Yes	Count	1122	1313	2435	
				% within Gender	44.0%	56.5%	50.0%	
		Total			Count	2551	2322	4873
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%

Table B4: Working patterns

Country of survey	Has children				Gender		Total
					male	female	
Argentina	No	Has full-time working hours	No	Count	1003	961	1964
				% within Gender	16.1%	23.3%	18.9%
			Yes	Count	5244	3161	8405
				% within Gender	83.9%	76.7%	81.1%
		Total		Count	6247	4122	10369
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	414	628	1042
				% within Gender	8.6%	25.9%	14.5%
			Yes	Count	4374	1793	6167
				% within Gender	91.4%	74.1%	85.5%
		Total		Count	4788	2421	7209
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Belgium	No	Has full-time working hours	No	Count	109	281	390
				% within Gender	4.0%	13.3%	8.0%
			Yes	Count	2624	1831	4455
				% within Gender	96.0%	86.7%	92.0%
		Total		Count	2733	2112	4845
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	81	722	803
				% within Gender	2.9%	36.5%	16.8%
			Yes	Count	2722	1258	3980
				% within Gender	97.1%	63.5%	83.2%
		Total		Count	2803	1980	4783
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Brazil	No	Has full-time working hours	No	Count	779	654	1433
				% within Gender	11.5%	11.3%	11.4%
			Yes	Count	5969	5127	11096
				% within Gender	88.5%	88.7%	88.6%
		Total		Count	6748	5781	12529
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	400	412	812
				% within Gender	8.4%	11.0%	9.5%
			Yes	Count	4382	3330	7712
				% within Gender	91.6%	89.0%	90.5%
		Total		Count	4782	3742	8524
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Belarus	No	Has full-time working hours	No	Count	27	15	42
				% within Gender	8.5%	8.1%	8.3%
			Yes	Count	292	170	462
				% within Gender	91.5%	91.9%	91.7%
		Total		Count	319	185	504
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	7	15	22
				% within Gender	2.5%	9.7%	5.1%
			Yes	Count	271	139	410
				% within Gender	97.5%	90.3%	94.9%
		Total		Count	278	154	432
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Chile	No	Has full-time working hours	No	Count	287	184	471
				% within Gender	13.3%	18.2%	14.9%
			Yes	Count	1874	826	2700

Country of survey	Has children			Gender		Total
				male	female	
		Total		% within Gender	86.7%	85.1%
				Count	2161	3171
				% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	191	361
				% within Gender	7.4%	9.6%
			Yes	Count	2407	3401
				% within Gender	92.6%	90.4%
		Total		Count	2598	3762
				% within Gender	100.0%	100.0%
Colombia	No	Has full-time working hours	No	Count	97	157
				% within Gender	10.5%	11.2%
			Yes	Count	827	1241
				% within Gender	89.5%	88.8%
		Total		Count	924	1398
				% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	107	173
				% within Gender	11.4%	11.8%
			Yes	Count	830	1291
				% within Gender	88.6%	88.2%
		Total		Count	937	1464
				% within Gender	100.0%	100.0%
Czech Republic	No	Has full-time working hours	No	Count	249	474
				% within Gender	6.4%	7.0%
			Yes	Count	3670	6290
				% within Gender	93.6%	93.0%
		Total		Count	3919	6764
				% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	88	382
				% within Gender	2.5%	6.2%
			Yes	Count	3382	5769
				% within Gender	97.5%	93.8%
		Total		Count	3470	6151
				% within Gender	100.0%	100.0%
Denmark	No	Has full-time working hours	No	Count	20	39
				% within Gender	16.3%	19.8%
			Yes	Count	103	158
				% within Gender	83.7%	80.2%
		Total		Count	123	197
				% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	13	67
				% within Gender	5.8%	15.3%
			Yes	Count	211	370
				% within Gender	94.2%	84.7%
		Total		Count	224	437
				% within Gender	100.0%	100.0%
Finland	No	Has full-time working hours	No	Count	221	614
				% within Gender	7.4%	10.5%
		Yes		Count	2772	5255
				% within Gender	92.6%	89.5%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	2993	5869
				% within Gender	100.0%	100.0%
		Has full-time working hours	No	Count	91	443
				% within Gender	3.0%	7.5%

Country of survey	Has children			Gender			Total
				male	female		
		working hours		% within Gender	3.0%	10.4%	7.0%
			Yes	Count	2898	3029	5927
				% within Gender	97.0%	89.6%	93.0%
		Total		Count	2989	3381	6370
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
France	No	Has full-time working hours	No	Count	5	2	7
				% within Gender	5.7%	3.6%	4.9%
			Yes	Count	82	54	136
				% within Gender	94.3%	96.4%	95.1%
		Total		Count	87	56	143
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	5	9	14
				% within Gender	8.2%	18.4%	12.7%
			Yes	Count	56	40	96
				% within Gender	91.8%	81.6%	87.3%
		Total		Count	61	49	110
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Germany	No	Has full-time working hours	No	Count	496	1021	1517
				% within Gender	4.6%	12.9%	8.1%
			Yes	Count	10294	6910	17204
				% within Gender	95.4%	87.1%	91.9%
		Total		Count	10790	7931	18721
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	334	2633	2967
				% within Gender	2.8%	42.4%	16.4%
			Yes	Count	11595	3572	15167
				% within Gender	97.2%	57.6%	83.6%
		Total		Count	11929	6205	18134
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Guatemala	No	Has full-time working hours	No	Count	11	8	19
				% within Gender	12.1%	15.1%	13.2%
			Yes	Count	80	45	125
				% within Gender	87.9%	84.9%	86.8%
		Total		Count	91	53	144
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	5	7	12
				% within Gender	5.5%	13.0%	8.3%
			Yes	Count	86	47	133
				% within Gender	94.5%	87.0%	91.7%
		Total		Count	91	54	145
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Hungary	No	Has full-time working hours	No	Count	7	17	24
				% within Gender	3.2%	6.8%	5.1%
			Yes	Count	211	234	445
				% within Gender	96.8%	93.2%	94.9%
		Total		Count	218	251	469
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	9	26	35
				% within Gender	5.0%	10.2%	8.0%
			Yes	Count	171	230	401
				% within Gender	95.0%	89.8%	92.0%
		Total		Count	180	256	436
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%

Country of survey	Has children				Gender		Total
					male	female	
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
India	No	Has full-time working hours	No	Count	35	14	49
				% within Gender	1.3%	2.4%	1.5%
			Yes	Count	2606	573	3179
				% within Gender	98.7%	97.6%	98.5%
		Total		Count	2641	587	3228
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	14	13	27
				% within Gender	.9%	6.2%	1.5%
			Yes	Count	1531	198	1729
				% within Gender	99.1%	93.8%	98.5%
		Total		Count	1545	211	1756
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Italy	No	Has full-time working hours	No	Count	10	8	18
				% within Gender	4.8%	11.3%	6.5%
			Yes	Count	197	63	260
				% within Gender	95.2%	88.7%	93.5%
		Total		Count	207	71	278
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	1	5	6
				% within Gender	1.0%	20.0%	5.0%
			Yes	Count	95	20	115
				% within Gender	99.0%	80.0%	95.0%
		Total		Count	96	25	121
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Korea, Rep.	No	Has full-time working hours	No	Count	669	630	1299
				% within Gender	32.9%	38.0%	35.2%
			Yes	Count	1365	1030	2395
				% within Gender	67.1%	62.0%	64.8%
		Total		Count	2034	1660	3694
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	201	160	361
				% within Gender	19.3%	38.2%	24.7%
			Yes	Count	842	259	1101
				% within Gender	80.7%	61.8%	75.3%
		Total		Count	1043	419	1462
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Mexico	No	Has full-time working hours	No	Count	806	298	1104
				% within Gender	16.1%	17.8%	16.6%
			Yes	Count	4187	1376	5563
				% within Gender	83.9%	82.2%	83.4%
		Total		Count	4993	1674	6667
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	326	180	506
				% within Gender	7.8%	15.4%	9.5%
			Yes	Count	3835	987	4822
				% within Gender	92.2%	84.6%	90.5%
		Total		Count	4161	1167	5328
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Netherlands	No	Has full-time working hours	No	Count	2809	4201	7010
				% within Gender	18.7%	40.0%	27.4%
			Yes	Count	12217	6314	18531

Country of survey	Has children			Gender		Total
				male	female	
		Total		% within Gender	81.3%	72.6%
				Count	15026	25541
				% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	1303	6996
				% within Gender	8.7%	30.1%
			Yes	Count	13614	16272
				% within Gender	91.3%	69.9%
		Total		Count	14917	23268
				% within Gender	100.0%	100.0%
Paraguay	No	Has full-time working hours	No	Count	224	347
				% within Gender	19.0%	19.4%
			Yes	Count	957	1444
				% within Gender	81.0%	80.6%
		Total		Count	1181	1791
				% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	152	262
				% within Gender	13.8%	15.8%
			Yes	Count	953	1400
				% within Gender	86.2%	84.2%
		Total		Count	1105	1662
				% within Gender	100.0%	100.0%
Poland	No	Has full-time working hours	No	Count	99	284
				% within Gender	10.0%	12.9%
			Yes	Count	894	1921
				% within Gender	90.0%	87.1%
		Total		Count	993	2205
				% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	39	89
				% within Gender	3.9%	4.8%
			Yes	Count	970	1764
				% within Gender	96.1%	95.2%
		Total		Count	1009	1853
				% within Gender	100.0%	100.0%
Russian Federation	No	Has full-time working hours	No	Count	84	151
				% within Gender	8.0%	6.7%
			Yes	Count	970	2111
				% within Gender	92.0%	93.3%
		Total		Count	1054	2262
				% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	51	102
				% within Gender	6.8%	7.1%
			Yes	Count	697	1327
				% within Gender	93.2%	92.9%
		Total		Count	748	1429
				% within Gender	100.0%	100.0%
South Africa	No	Has full-time working hours	No	Count	81	184
				% within Gender	4.2%	4.0%
		Has full-time working hours	Yes	Count	1826	4384
				% within Gender	95.8%	96.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	1907	4568
				% within Gender	100.0%	100.0%
		Has full-time working hours	No	Count	74	282
				% within Gender	100.0%	100.0%

Country of survey	Has children				Gender		Total
					male	female	
		working hours		% within Gender	3.2%	5.0%	4.4%
			Yes	Count	2244	3919	6163
				% within Gender	96.8%	95.0%	95.6%
		Total		Count	2318	4127	6445
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Spain	No	Has full-time working hours	No	Count	137	273	410
				% within Gender	6.5%	11.8%	9.3%
			Yes	Count	1980	2040	4020
				% within Gender	93.5%	88.2%	90.7%
		Total		Count	2117	2313	4430
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	28	208	236
				% within Gender	2.5%	23.4%	11.7%
			Yes	Count	1098	680	1778
				% within Gender	97.5%	76.6%	88.3%
		Total		Count	1126	888	2014
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Sweden	No	Has full-time working hours	No	Count	8	19	27
				% within Gender	3.7%	9.8%	6.6%
			Yes	Count	208	175	383
				% within Gender	96.3%	90.2%	93.4%
		Total		Count	216	194	410
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	11	53	64
				% within Gender	3.8%	18.9%	11.3%
			Yes	Count	275	228	503
				% within Gender	96.2%	81.1%	88.7%
		Total		Count	286	281	567
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
United Kingdom	No	Has full-time working hours	No	Count	196	426	622
				% within Gender	4.6%	9.7%	7.2%
			Yes	Count	4084	3988	8072
				% within Gender	95.4%	90.3%	92.8%
		Total		Count	4280	4414	8694
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	81	702	783
				% within Gender	2.4%	25.2%	12.8%
			Yes	Count	3236	2081	5317
				% within Gender	97.6%	74.8%	87.2%
		Total		Count	3317	2783	6100
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
United States	No	Has full-time working hours	No	Count	51	71	122
				% within Gender	7.3%	13.3%	10.0%
			Yes	Count	643	461	1104
				% within Gender	92.7%	86.7%	90.0%
		Total		Count	694	532	1226
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	45	89	134
				% within Gender	5.0%	12.1%	8.2%
			Yes	Count	860	647	1507
				% within Gender	95.0%	87.9%	91.8%
	Total		Count	905	736	1641	

Country of survey	Has children		Gender		Total
			male	female	
		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%

Table B5: Part-time because looking after children

Country of survey				Gender		Total
				male	female	
Belgium	Part-time because looking after children	No	Count	32	108	140
			% within Gender	66.7%	25.5%	29.7%
		Yes	Count	16	316	332
			% within Gender	33.3%	74.5%	70.3%
	Total	Count	48	424	472	
		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%	
Czech Republic	Part-time because looking after children	No	Count	219	252	47
			% within Gender	97.8%	67.6%	78.9%
		Yes	Count	5	121	126
			% within Gender	2.2%	32.4%	21.1%
	Total	Count	224	373	597	
		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%	
Finland	Part-time because looking after children	No	Count	43	113	156
			% within Gender	86.0%	53.3%	59.5%
		Yes	Count	7	99	106
			% within Gender	14.0%	46.7%	40.5%
	Total	Count	50	212	262	
		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%	
Germany	Part-time because looking after children	No	Count	1	0	1
			% within Gender	.9%	.0%	.0%
		Yes	Count	108	1898	2006
			% within Gender	99.1%	100.0%	100.0%
	Total	Count	109	1898	2007	
		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%	
Mexico	Part-time because looking after children	No	Count	239	68	307
			% within Gender	79.1%	38.0%	63.8%
		Yes	Count	63	111	174
			% within Gender	20.9%	62.0%	36.2%
	Total	Count	302	179	481	
		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%	
Netherlands	Part-time because looking after children	No	Count	380	1190	1570
			% within Gender	56.9%	32.0%	35.7%
		Yes	Count	288	2534	2822
			% within Gender	43.1%	68.0%	64.3%
	Total	Count	668	3724	4392	
		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%	
Spain	Part-time because looking after children	No	Count	9	27	36
			% within Gender	56.3%	18.8%	22.5%
		Yes	Count	7	117	124
			% within Gender	43.8%	81.3%	77.5%
	Total	Count	16	144	160	
		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%	
United Kingdom	Part-time because looking after children	No	Count	10	37	47
			% within Gender	40.0%	6.9%	8.4%
		Yes	Count	15	497	512
			% within Gender	60.0%	93.1%	91.6%
	Total	Count	25	534	559	
		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%	

Table B6: Part-time because of housekeeping

Country of survey				Gender		Total
				male	female	
Belgium	Part-time because of housekeeping	No	Count	36	193	229
			% within Gender	83.7%	60.9%	63.6%
		Yes	Count	7	124	131
			% within Gender	16.3%	39.1%	36.4%
	Total		Count	43	317	360
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Czech Republic	Part-time because of housekeeping	No	Count	216	345	561
			% within Gender	96.4%	93.0%	94.3%
		Yes	Count	8	26	34
			% within Gender	3.6%	7.0%	5.7%
	Total		Count	224	371	595
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Finland	Part-time because of housekeeping	No	Count	46	127	173
			% within Gender	95.8%	83.0%	86.1%
		Yes	Count	2	26	28
			% within Gender	4.2%	17.0%	13.9%
	Total		Count	48	153	201
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Germany	Part-time because of housekeeping	No	Count	1	0	1
			% within Gender	2.7%	.0%	.1%
		Yes	Count	36	746	782
			% within Gender	97.3%	100.0%	99.9%
	Total		Count	37	746	783
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Mexico	Part-time because of housekeeping	No	Count	253	76	329
			% within Gender	87.5%	66.7%	81.6%
		Yes	Count	36	38	74
			% within Gender	12.5%	33.3%	18.4%
	Total		Count	289	114	403
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Netherlands	Part-time because of housekeeping	No	Count	456	1736	2192
			% within Gender	76.6%	56.9%	60.1%
		Yes	Count	139	1317	1456
			% within Gender	23.4%	43.1%	39.9%
	Total		Count	595	3053	3648
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
United Kingdom	Part-time because of housekeeping	No	Count	11	60	71
			% within Gender	64.7%	32.4%	35.1%
		Yes	Count	6	125	131
			% within Gender	35.3%	67.6%	64.9%
	Total		Count	17	185	202
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%

Table B7: Career opportunities

Country of survey	Has children				Gender		Total	
					male	female		
Argentina	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	143	143	286	
				% within Gender	58.4%	65.0%	61.5%	
			Yes	Count	102	77	179	
				% within Gender	41.6%	35.0%	38.5%	
		Total			Count	245	220	465
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	123	82	205	
				% within Gender	58.0%	67.8%	61.6%	
			Yes	Count	89	39	128	
				% within Gender	42.0%	32.2%	38.4%	
		Total			Count	212	121	333
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Belgium	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	279	267	546	
				% within Gender	44.1%	56.2%	49.3%	
			Yes	Count	353	208	561	
				% within Gender	55.9%	43.8%	50.7%	
		Total			Count	632	475	1107
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	269	327	596	
				% within Gender	48.5%	68.1%	57.6%	
			Yes	Count	286	153	439	
				% within Gender	51.5%	31.9%	42.4%	
		Total			Count	555	480	1035
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Brazil	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	128	155	283	
				% within Gender	58.4%	71.1%	64.8%	
			Yes	Count	91	63	154	
				% within Gender	41.6%	28.9%	35.2%	
		Total			Count	219	218	437
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	97	123	220	
				% within Gender	56.4%	73.2%	64.7%	
			Yes	Count	75	45	120	
				% within Gender	43.6%	26.8%	35.3%	
		Total			Count	172	168	340
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Belarus	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	78	57	135	
				% within Gender	61.9%	63.3%	62.5%	
			Yes	Count	48	33	81	
				% within Gender	38.1%	36.7%	37.5%	
		Total			Count	126	90	216
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	97	59	156	
				% within Gender	72.9%	78.7%	75.0%	
			Yes	Count	36	16	52	
				% within Gender	27.1%	21.3%	25.0%	
Total			Count	133	75	208		
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%		
Chile	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	91	48	139	
				% within Gender	45.7%	48.5%	46.6%	
			Yes	Count	108	51	159	

Country of survey	Has children				Gender		Total
					male	female	
				% within Gender	54.3%	51.5%	53.4%
				Count	199	99	298
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	119	71	190
				% within Gender	43.9%	53.4%	47.0%
			Yes	Count	152	62	214
				% within Gender	56.1%	46.6%	53.0%
			Total	Count	271	133	404
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Colombia	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	130	78	208
				% within Gender	43.6%	54.9%	47.3%
			Yes	Count	168	64	232
				% within Gender	56.4%	45.1%	52.7%
			Total	Count	298	142	440
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	137	92	229
				% within Gender	51.1%	58.6%	53.9%
			Yes	Count	131	65	196
				% within Gender	48.9%	41.4%	46.1%
			Total	Count	268	157	425
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Czech Republic	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	1244	1243	2487
				% within Gender	46.9%	60.4%	52.8%
			Yes	Count	1407	816	2223
				% within Gender	53.1%	39.6%	47.2%
			Total	Count	2651	2059	4710
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	1368	1375	2743
				% within Gender	56.3%	72.3%	63.3%
			Yes	Count	1061	528	1589
				% within Gender	43.7%	27.7%	36.7%
			Total	Count	2429	1903	4332
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Finland	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	1267	1493	2760
				% within Gender	52.7%	64.8%	58.6%
			Yes	Count	1135	812	1947
				% within Gender	47.3%	35.2%	41.4%
			Total	Count	2402	2305	4707
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	1444	2088	3532
				% within Gender	61.8%	76.7%	69.8%
			Yes	Count	891	635	1526
				% within Gender	38.2%	23.3%	30.2%
			Total	Count	2335	2723	5058
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Germany	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	6407	5297	11704
				% within Gender	70.4%	78.2%	73.8%
			Yes	Count	2690	1475	4165
				% within Gender	29.6%	21.8%	26.2%
			Total	Count	9097	6772	15869
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career	No	Count	8106	4696	12802

Country of survey	Has children			Gender			Total
				male	female		
		opportunities in organisation	Yes	% within Gender	78.8%	87.0%	81.6%
				Count	2183	704	2887
		Total		% within Gender	21.2%	13.0%	18.4%
				Count	10289	5400	15689
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Guatemala	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	26	17	43
				% within Gender	44.8%	50.0%	46.7%
			Yes	Count	32	17	49
				% within Gender	55.2%	50.0%	53.3%
		Total		Count	58	34	92
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	30	20	50
				% within Gender	53.6%	52.6%	53.2%
			Yes	Count	26	18	44
				% within Gender	46.4%	47.4%	46.8%
		Total		Count	56	38	94
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Hungary	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	57	74	131
				% within Gender	72.2%	77.9%	75.3%
			Yes	Count	22	21	43
				% within Gender	27.8%	22.1%	24.7%
		Total		Count	79	95	174
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	66	81	147
				% within Gender	77.6%	83.5%	80.8%
			Yes	Count	19	16	35
				% within Gender	22.4%	16.5%	19.2%
		Total		Count	85	97	182
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
India	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	124	27	151
				% within Gender	37.0%	32.5%	36.1%
			Yes	Count	211	56	267
				% within Gender	63.0%	67.5%	63.9%
		Total		Count	335	83	418
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	59	11	70
				% within Gender	30.6%	52.4%	32.7%
			Yes	Count	134	10	144
				% within Gender	69.4%	47.6%	67.3%
		Total		Count	193	21	214
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Italy	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	69	31	100
				% within Gender	50.0%	62.0%	53.2%
			Yes	Count	69	19	88
				% within Gender	50.0%	38.0%	46.8%
		Total		Count	138	50	188
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	37	11	48
				% within Gender	52.9%	61.1%	54.5%
			Yes	Count	33	7	40
				% within Gender	47.1%	38.9%	45.5%
Total		Count	70	18	88		
		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%		

Country of survey	Has children				Gender		Total	
					male	female		
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%	
Mexico	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	566	162	728	
				% within Gender	49.7%	55.9%	50.9%	
			Yes	Count	573	128	701	
				% within Gender	50.3%	44.1%	49.1%	
		Total			Count	1139	290	1429
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	528	111	639	
				% within Gender	48.4%	61.0%	50.2%	
			Yes	Count	562	71	633	
				% within Gender	51.6%	39.0%	49.8%	
		Total			Count	1090	182	1272
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Netherlands	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	1219	1180	2399	
				% within Gender	41.1%	50.6%	45.3%	
			Yes	Count	1748	1154	2902	
				% within Gender	58.9%	49.4%	54.7%	
		Total			Count	2967	2334	5301
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	1520	1068	2588	
				% within Gender	50.5%	58.9%	53.7%	
			Yes	Count	1488	745	2233	
				% within Gender	49.5%	41.1%	46.3%	
		Total			Count	3008	1813	4821
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Paraguay	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	76	59	135	
				% within Gender	44.2%	47.6%	45.6%	
			Yes	Count	96	65	161	
				% within Gender	55.8%	52.4%	54.4%	
		Total			Count	172	124	296
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	73	59	132	
				% within Gender	36.5%	53.2%	42.4%	
			Yes	Count	127	52	179	
				% within Gender	63.5%	46.8%	57.6%	
		Total			Count	200	111	311
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Poland	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	276	416	692	
				% within Gender	34.5%	42.2%	38.8%	
			Yes	Count	523	569	1092	
				% within Gender	65.5%	57.8%	61.2%	
		Total			Count	799	985	1784
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	342	406	748	
				% within Gender	41.5%	57.4%	48.8%	
			Yes	Count	483	301	784	
				% within Gender	58.5%	42.6%	51.2%	
Total			Count	825	707	1532		
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%		
South Africa	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	50	83	133	
				% within Gender	37.6%	54.6%	46.7%	
			Yes	Count	83	69	152	

Country of survey	Has children				Gender		Total
					male	female	
				% within Gender	62.4%	45.4%	53.3%
				Count	133	152	285
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	80	140	220
				% within Gender	54.4%	59.8%	57.7%
			Yes	Count	67	94	161
				% within Gender	45.6%	40.2%	42.3%
			Total	Count	147	234	381
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Spain	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	1062	1251	2313
				% within Gender	65.0%	76.6%	70.8%
			Yes	Count	573	382	955
				% within Gender	35.0%	23.4%	29.2%
			Total	Count	1635	1633	3268
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			No	Count	599	502	1101
				% within Gender	67.9%	81.8%	73.6%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	Yes	Count	283	112	395
				% within Gender	32.1%	18.2%	26.4%
			Total	Count	882	614	1496
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Sweden	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	21	27	48
				% within Gender	51.2%	51.9%	51.6%
			Yes	Count	20	25	45
				% within Gender	48.8%	48.1%	48.4%
			Total	Count	41	52	93
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	29	51	80
				% within Gender	59.2%	65.4%	63.0%
			Yes	Count	20	27	47
				% within Gender	40.8%	34.6%	37.0%
			Total	Count	49	78	127
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
United Kingdom	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	1500	1856	3356
				% within Gender	43.3%	50.5%	47.0%
			Yes	Count	1964	1819	3783
				% within Gender	56.7%	49.5%	53.0%
			Total	Count	3464	3675	7139
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	1372	1414	2786
				% within Gender	52.4%	60.0%	56.0%
			Yes	Count	1248	944	2192
				% within Gender	47.6%	40.0%	44.0%
			Total	Count	2620	2358	4978
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
United States	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	11	17	28
				% within Gender	37.9%	42.5%	40.6%
			Yes	Count	18	23	41
				% within Gender	62.1%	57.5%	59.4%
			Total	Count	29	40	69
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Has good career	No	Count	30	19	49

Country of survey	Has children			Gender		Total
				male	female	
	opportunities in organisation		% within Gender	42.9%	52.8%	46.2%
		Yes	Count	40	17	57
			% within Gender	57.1%	47.2%	53.8%
	Total		Count	70	36	106
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%

Table B9: Qualification levels

Country of survey	Has children				Gender		Total
					male	female	
Argentina	No	Job level matches education level	Yes	Count	595	379	974
				% within Gender	68.4%	61.9%	65.7%
			No, I am underqualified for my job	Count	29	29	58
				% within Gender	3.3%	4.7%	3.9%
			No, I am overqualified for my job	Count	246	204	450
				% within Gender	28.3%	33.3%	30.4%
			Total		Count	870	612
					% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	483	242	725
				% within Gender	72.5%	64.5%	69.6%
			No, I am underqualified for my job	Count	16	14	30
				% within Gender	2.4%	3.7%	2.9%
			No, I am overqualified for my job	Count	167	119	286
				% within Gender	25.1%	31.7%	27.5%
			Total		Count	666	375
					% within Gender	100.0%	100.0%
Belgium	No	Job level matches education level	Yes	Count	1595	1129	2724
				% within Gender	74.5%	71.4%	73.2%
			No, I am underqualified for my job	Count	200	121	321
				% within Gender	9.3%	7.6%	8.6%
			No, I am overqualified for my job	Count	346	332	678
				% within Gender	16.2%	21.0%	18.2%
			Total		Count	2141	1582
					% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	1545	1018	2563
				% within Gender	72.0%	70.4%	71.4%
			No, I am underqualified for my job	Count	315	170	485
				% within Gender	14.7%	11.8%	13.5%
			No, I am overqualified for my job	Count	286	258	544
				% within Gender	13.3%	17.8%	15.1%
			Total		Count	2146	1446
					% within Gender	100.0%	100.0%
Brazil	No	Job level matches education level	Yes	Count	441	337	778
				% within Gender	72.7%	63.2%	68.2%
			No, I am underqualified for my job	Count	33	27	60
				% within Gender	5.4%	5.1%	5.3%
			No, I am overqualified for my job	Count	133	169	302
				% within Gender	21.9%	31.7%	26.5%
			Total		Count	607	533
					% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	287	192	479
				% within Gender	75.1%	58.5%	67.5%
			No, I am underqualified for my job	Count	25	55	80
				% within Gender	6.5%	16.8%	11.3%
			No, I am overqualified for my job	Count	70	81	151
				% within Gender	18.3%	24.7%	21.3%
			Total		Count	382	328
					% within Gender	100.0%	100.0%
Belarus	No	Job level matches education level	Yes	Count	177	97	274
				% within Gender	61.9%	59.1%	60.9%
			No, I am underqualified	Count	22	12	34

Country of survey	Has children				Gender		Total
					male	female	
			for my job	% within Gender	7.7%	7.3%	7.6%
			No, I am overqualified for my job	Count	87	55	142
				% within Gender	30.4%	33.5%	31.6%
			Total	Count	286	164	450
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	165	92	257
				% within Gender	68.8%	64.3%	67.1%
			No, I am underqualified for my job	Count	12	5	17
				% within Gender	5.0%	3.5%	4.4%
			No, I am overqualified for my job	Count	63	46	109
				% within Gender	26.3%	32.2%	28.5%
			Total	Count	240	143	383
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Chile	No	Job level matches education level	Yes	Count	1389	652	2041
				% within Gender	71.9%	73.4%	72.4%
			No, I am underqualified for my job	Count	81	30	111
				% within Gender	4.2%	3.4%	3.9%
			No, I am overqualified for my job	Count	461	206	667
				% within Gender	23.9%	23.2%	23.7%
			Total	Count	1931	888	2819
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	1813	748	2561
				% within Gender	76.5%	74.9%	76.0%
			No, I am underqualified for my job	Count	71	34	105
				% within Gender	3.0%	3.4%	3.1%
			No, I am overqualified for my job	Count	485	217	702
				% within Gender	20.5%	21.7%	20.8%
			Total	Count	2369	999	3368
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Colombia	No	Job level matches education level	Yes	Count	617	293	910
				% within Gender	74.6%	72.2%	73.8%
			No, I am underqualified for my job	Count	29	8	37
				% within Gender	3.5%	2.0%	3.0%
			No, I am overqualified for my job	Count	181	105	286
				% within Gender	21.9%	25.9%	23.2%
			Total	Count	827	406	1233
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	682	364	1046
				% within Gender	77.9%	77.0%	77.5%
			No, I am underqualified for my job	Count	22	22	44
				% within Gender	2.5%	4.7%	3.3%
			No, I am overqualified for my job	Count	172	87	259
				% within Gender	19.6%	18.4%	19.2%
			Total	Count	876	473	1349
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Czech Republic	No	Job level matches education level	Yes	Count	2545	1730	4275
				% within Gender	70.7%	65.8%	68.6%
			No, I am underqualified for my job	Count	285	141	426
				% within Gender	7.9%	5.4%	6.8%
			No, I am overqualified for my job	Count	772	757	1529
				% within Gender	21.4%	28.8%	24.5%
			Total	Count	3602	2628	6230

Country of survey	Has children				Gender		Total
					male	female	
	Yes	Job level matches education level	Yes	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
				Count	2364	1815	4179
				% within Gender	73.0%	73.2%	73.1%
			No, I am underqualified for my job	Count	257	183	440
				% within Gender	7.9%	7.4%	7.7%
			No, I am overqualified for my job	Count	617	480	1097
				% within Gender	19.1%	19.4%	19.2%
			Total	Count	3238	2478	5716
Denmark	No	Job level matches education level	Yes	Count	46	34	80
				% within Gender	68.7%	70.8%	69.6%
			No, I am underqualified for my job	Count	3	3	6
				% within Gender	4.5%	6.3%	5.2%
			No, I am overqualified for my job	Count	18	11	29
				% within Gender	26.9%	22.9%	25.2%
			Total	Count	67	48	115
			Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	102	98	200
				% within Gender	75.6%	70.0%	72.7%
			No, I am underqualified for my job	Count	4	6	10
				% within Gender	3.0%	4.3%	3.6%
			No, I am overqualified for my job	Count	29	36	65
				% within Gender	21.5%	25.7%	23.6%
			Total	Count	135	140	275
			Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Finland	No	Job level matches education level	Yes	Count	388	399	787
				% within Gender	64.8%	57.4%	60.8%
			No, I am underqualified for my job	Count	32	32	64
				% within Gender	5.3%	4.6%	4.9%
			No, I am overqualified for my job	Count	179	264	443
				% within Gender	29.9%	38.0%	34.2%
			Total	Count	599	695	1294
			Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	537	645	1182
				% within Gender	68.0%	63.7%	65.6%
			No, I am underqualified for my job	Count	35	54	89
				% within Gender	4.4%	5.3%	4.9%
			No, I am overqualified for my job	Count	218	314	532
				% within Gender	27.6%	31.0%	29.5%
			Total	Count	790	1013	1803
			Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
France	No	Job level matches education level	Yes	Count	62	36	98
				% within Gender	78.5%	75.0%	77.2%
			No, I am underqualified for my job	Count	5	4	9
				% within Gender	6.3%	8.3%	7.1%
			No, I am overqualified for my job	Count	12	8	20
				% within Gender	15.2%	16.7%	15.7%
			Total	Count	79	48	127
			Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	43	27	70
			No, I am underqualified	Count	3	2	5

Country of survey	Has children				Gender		Total
					male	female	
			for my job	% within Gender	5.1%	5.1%	5.1%
			No, I am overqualified for my job	Count	13	10	23
				% within Gender	22.0%	25.6%	23.5%
			Total	Count	59	39	98
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Guatemala	No	Job level matches education level	Yes	Count	57	35	92
				% within Gender	69.5%	71.4%	70.2%
			No, I am underqualified for my job	Count	9	5	14
				% within Gender	11.0%	10.2%	10.7%
			No, I am overqualified for my job	Count	16	9	25
				% within Gender	19.5%	18.4%	19.1%
			Total	Count	82	49	131
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	67	41	108
				% within Gender	78.8%	78.8%	78.8%
			No, I am underqualified for my job	Count	7	3	10
				% within Gender	8.2%	5.8%	7.3%
			No, I am overqualified for my job	Count	11	8	19
				% within Gender	12.9%	15.4%	13.9%
			Total	Count	85	52	137
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Hungary	No	Job level matches education level	Yes	Count	144	134	278
				% within Gender	71.3%	58.8%	64.7%
			No, I am underqualified for my job	Count	11	10	21
				% within Gender	5.4%	4.4%	4.9%
			No, I am overqualified for my job	Count	47	84	131
				% within Gender	23.3%	36.8%	30.5%
			Total	Count	202	228	430
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	130	187	317
				% within Gender	76.0%	79.6%	78.1%
			No, I am underqualified for my job	Count	4	7	11
				% within Gender	2.3%	3.0%	2.7%
			No, I am overqualified for my job	Count	37	41	78
				% within Gender	21.6%	17.4%	19.2%
			Total	Count	171	235	406
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
India	No	Job level matches education level	Yes	Count	1115	259	1374
				% within Gender	81.5%	77.5%	80.7%
			No, I am underqualified for my job	Count	55	8	63
				% within Gender	4.0%	2.4%	3.7%
			No, I am overqualified for my job	Count	198	67	265
				% within Gender	14.5%	20.1%	15.6%
			Total	Count	1368	334	1702
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	730	91	821
				% within Gender	84.4%	79.8%	83.9%
			No, I am underqualified for my job	Count	46	5	51
				% within Gender	5.3%	4.4%	5.2%
			No, I am overqualified for my job	Count	89	18	107
				% within Gender	10.3%	15.8%	10.9%
			Total	Count	865	114	979

Country of survey	Has children				Gender		Total	
					male	female		
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%	
Mexico	No	Job level matches education level	Yes	Count	1360	282	1642	
				% within Gender	70.4%	67.5%	69.9%	
			No, I am underqualified for my job	Count	70	15	85	
				% within Gender	3.6%	3.6%	3.6%	
			No, I am overqualified for my job	Count	501	121	622	
				% within Gender	25.9%	28.9%	26.5%	
		Total			Count	1931	418	2349
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	1225	182	1407	
				% within Gender	73.5%	68.2%	72.8%	
			No, I am underqualified for my job	Count	50	10	60	
				% within Gender	3.0%	3.7%	3.1%	
			No, I am overqualified for my job	Count	391	75	466	
				% within Gender	23.5%	28.1%	24.1%	
		Total			Count	1666	267	1933
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Netherlands	No	Job level matches education level	Yes	Count	8391	5361	13752	
				% within Gender	65.6%	60.8%	63.7%	
			No, I am underqualified for my job	Count	1467	803	2270	
				% within Gender	11.5%	9.1%	10.5%	
			No, I am overqualified for my job	Count	2931	2649	5580	
				% within Gender	22.9%	30.1%	25.8%	
		Total			Count	12789	8813	21602
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	9355	4670	14025	
				% within Gender	72.0%	67.4%	70.4%	
			No, I am underqualified for my job	Count	1914	844	2758	
				% within Gender	14.7%	12.2%	13.8%	
			No, I am overqualified for my job	Count	1732	1417	3149	
				% within Gender	13.3%	20.4%	15.8%	
		Total			Count	13001	6931	19932
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Paraguay	No	Job level matches education level	Yes	Count	727	335	1062	
				% within Gender	69.4%	62.5%	67.1%	
			No, I am underqualified for my job	Count	42	32	74	
				% within Gender	4.0%	6.0%	4.7%	
			No, I am overqualified for my job	Count	278	169	447	
				% within Gender	26.6%	31.5%	28.2%	
		Total			Count	1047	536	1583
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	739	338	1077	
				% within Gender	72.2%	68.1%	70.9%	
			No, I am underqualified for my job	Count	42	23	65	
				% within Gender	4.1%	4.6%	4.3%	
			No, I am overqualified for my job	Count	243	135	378	
				% within Gender	23.7%	27.2%	24.9%	
		Total			Count	1024	496	1520
					% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Poland	No	Job level matches education level	Yes	Count	846	958	1804	
				% within Gender	95.6%	93.4%	94.4%	
			No, I am underqualified	Count	8	17	25	

Country of survey	Has children				Gender		Total
					male	female	
			for my job	% within Gender	.9%	1.7%	1.3%
			No, I am overqualified for my job	Count	31	51	82
				% within Gender	3.5%	5.0%	4.3%
			Total	Count	885	1026	1911
	Yes	Job level matches education level		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			Yes	Count	905	735	1640
				% within Gender	96.5%	95.1%	95.9%
			No, I am underqualified for my job	Count	4	15	19
				% within Gender	.4%	1.9%	1.1%
			No, I am overqualified for my job	Count	29	23	52
				% within Gender	3.1%	3.0%	3.0%
			Total	Count	938	773	1711
Russian Federation	No	Job level matches education level		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			Yes	Count	542	638	1180
				% within Gender	57.4%	58.4%	58.0%
			No, I am underqualified for my job	Count	103	92	195
				% within Gender	10.9%	8.4%	9.6%
			No, I am overqualified for my job	Count	299	362	661
				% within Gender	31.7%	33.2%	32.5%
			Total	Count	944	1092	2036
	Yes	Job level matches education level		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			Yes	Count	438	374	812
				% within Gender	64.2%	60.9%	62.7%
			No, I am underqualified for my job	Count	73	67	140
				% within Gender	10.7%	10.9%	10.8%
			No, I am overqualified for my job	Count	171	173	344
				% within Gender	25.1%	28.2%	26.5%
			Total	Count	682	614	1296
South Africa	No	Job level matches education level		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			Yes	Count	822	865	1687
				% within Gender	71.9%	64.7%	68.1%
			No, I am underqualified for my job	Count	70	94	164
				% within Gender	6.1%	7.0%	6.6%
			No, I am overqualified for my job	Count	251	377	628
				% within Gender	22.0%	28.2%	25.3%
			Total	Count	1143	1336	2479
	Yes	Job level matches education level		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			Yes	Count	942	1358	2300
				% within Gender	72.2%	68.5%	70.0%
			No, I am underqualified for my job	Count	85	144	229
				% within Gender	6.5%	7.3%	7.0%
			No, I am overqualified for my job	Count	278	480	758
				% within Gender	21.3%	24.2%	23.1%
			Total	Count	1305	1982	3287
Spain	No	Job level matches education level		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			Yes	Count	1314	1152	2466
				% within Gender	65.5%	58.6%	62.1%
			No, I am underqualified for my job	Count	104	104	208
				% within Gender	5.2%	5.3%	5.2%
			No, I am overqualified for my job	Count	588	709	1297
				% within Gender	29.3%	36.1%	32.7%
			Total	Count	2006	1965	3971

Country of survey	Has children				Gender		Total
					male	female	
	Yes	Job level matches education level	Yes	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
				Count	744	466	1210
				% within Gender	69.9%	66.1%	68.4%
				No, I am underqualified for my job	Count	68	24
				% within Gender	6.4%	3.4%	5.2%
				No, I am overqualified for my job	Count	253	215
				% within Gender	23.8%	30.5%	26.4%
				Total	Count	1065	705
Sweden	No	Job level matches education level	Yes	Count	148	120	268
				% within Gender	73.6%	68.6%	71.3%
				No, I am underqualified for my job	Count	6	4
				% within Gender	3.0%	2.3%	2.7%
				No, I am overqualified for my job	Count	47	51
				% within Gender	23.4%	29.1%	26.1%
				Total	Count	201	175
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	223	210	433
				% within Gender	81.7%	76.9%	79.3%
				No, I am underqualified for my job	Count	8	10
				% within Gender	2.9%	3.7%	3.3%
				No, I am overqualified for my job	Count	42	53
				% within Gender	15.4%	19.4%	17.4%
				Total	Count	273	273
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
United Kingdom	No	Job level matches education level	Yes	Count	251	288	539
				% within Gender	68.8%	63.2%	65.7%
				No, I am underqualified for my job	Count	36	30
				% within Gender	9.9%	6.6%	8.0%
				No, I am overqualified for my job	Count	78	138
				% within Gender	21.4%	30.3%	26.3%
				Total	Count	365	456
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	202	164	366
				% within Gender	72.4%	68.6%	70.7%
				No, I am underqualified for my job	Count	20	16
				% within Gender	7.2%	6.7%	6.9%
				No, I am overqualified for my job	Count	57	59
				% within Gender	20.4%	24.7%	22.4%
				Total	Count	279	239
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
United States	No	Job level matches education level	Yes	Count	409	295	704
				% within Gender	73.4%	71.1%	72.4%
				No, I am underqualified for my job	Count	19	8
				% within Gender	3.4%	1.9%	2.8%
				No, I am overqualified for my job	Count	129	112
				% within Gender	23.2%	27.0%	24.8%
				Total	Count	557	415
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	603	458	1061
				% within Gender	78.3%	73.5%	76.2%
			No, I am underqualified	Count	15	19	34
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%

Country of survey	Has children			Gender		Total
				male	female	
		for my job	% within Gender	1.9%	3.0%	2.4%
			Count	152	146	298
		No, I am overqualified for my job	% within Gender	19.7%	23.4%	21.4%
			Count	770	623	1393
		Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			Count			

Editor responsable:

Guy Ryder, Secretario General

CSI

5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruselas, Bélgica

Tel: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815

E-Mail: info@ituc-csi.org • Web: <http://www.ituc-csi.org>

Compaginación: **Vicente Cepedal**