

CSI RAPPORT

CSI Confédération syndicale internationale
Mars 2010



→ Reuters

Décisions en matière de travail:

Étude des facteurs qui influencent les décisions des femmes en matière de travail



**Décisions en matière de travail :
Étude des facteurs qui influencent les décisions des femmes en matière de
travail**

Rapport à l'intention de la Confédération syndicale internationale

Incomes Data Services

FINAL

Publié à l'occasion de la Journée internationale des Nations Unies pour les droits de la femme et la paix internationale, (Journée internationale de la femme), le 8 mars 2010

Ce rapport a été préparé par IDS pour la Confédération syndicale internationale.
L'équipe de recherche d'IDS est composée de :

Anna Warberg
Louisa Withers

IDS est le partenaire de recherche de la Fondation WageIndicator au Royaume-Uni.

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

Téléphone : 0845 077 2911
Télécopie : 0845 310 5517
Courriel : ids@incomesdata.co.uk

Site web : www.incomesdata.co.uk

Table des matières

Avant-propos

1. Introduction	1
2. Méthodologie et sources	3
2.1 Profils par pays du Contrôle du travail décent	3
2.2 Enquête WageIndicator	4
3. Cadre national et international	6
3.1 Protection de la maternité au travail	8
3.2 Traitement équitable au travail	14
3.3 Égalité des chances pour les parents qui travaillent	16
3.4 Vue d'ensemble	18
4. L'expérience des femmes dans le monde du travail	19
4.1 Responsabilités familiales et tâches ménagères	20
4.2 Modalités du temps de travail	21
4.3 Évolution professionnelle	23
4.4 Décisions en matière de travail	25
5. Conclusions	28

Annexes

A. Tableaux de synthèse du Contrôle du travail décent	31
B. Tableaux des données WageIndicator	37

Avant-propos

En tant que première Présidente du Comité des femmes de la CSI, je suis honorée qu'on m'ait demandé d'écrire la préface de cet important rapport sur la vie des femmes et le travail.

La Journée internationale des femmes, le 8 Mars, est une journée pour célébrer les réalisations des femmes. C'est également l'occasion de redoubler d'engagement afin de combattre la discrimination, l'exploitation et la violence subies par les femmes partout dans le monde.

Le lancement de ce rapport, lors de la Journée internationale de la femme, envoie un message fort de soutien au travail des femmes de tout âge et de toutes celles qui luttent pour l'égalité au travail et dans la communauté au sens large. Ce rapport fournit des renseignements, mais c'est aussi un appel à l'action à tous les niveaux: pour les femmes qui travaillent, pour tous/toutes les représentant(e)s syndicaux/syndicales, responsables politiques, employeurs et gouvernements.

Le travail décent, vie décente pour les femmes est un engagement fort de la Confédération syndicale internationale (CSI), et une campagne coordonnée par le Comité des femmes de la CSI et le Département Egalité de la CSI. Des campagnes mondiales qui ont précédé le 8 mars ont mis en lumière les différents aspects du travail décent pour les femmes, y compris l'égalité de rémunération, les responsabilités familiales, l'impact de la crise économique mondiale et la violence contre les femmes. Les prochaines campagnes seront centrées sur les travailleurs/travailleuses domestiques, un salaire décent, les zones franches d'exportation, l'économie informelle et l'écart de rémunération entre les sexes, culminant en 2014 avec une Marche syndicale internationale des femmes.

À une époque où le monde entier est à la recherche de solutions, il est plus important que jamais de s'assurer que les femmes sont impliquées de façon égale dans la prise de décisions, et que les droits de la moitié de la population mondiale sont inclus. Ce rapport

permet de s'assurer que la vie des femmes qui travaillent dans le monde est au cœur du débat sur l'avenir.

Diana Holland, Présidente du Comité des femmes de la CSI

1. INTRODUCTION

Le présent rapport a été réalisé par Incomes Data Services (IDS) pour la Confédération syndicale internationale (CSI) sur les facteurs influant sur les décisions des femmes en matière de travail. Le principal objectif du rapport est d'examiner les facteurs qui influencent les décisions des femmes en ce qui concerne le au travail, et dans quelle mesure ces « décisions » sont limitées par les possibilités offertes aux femmes par rapport à ce qui est proposé aux hommes. En vue d'examiner ces questions, le rapport se penche sur la législation tant nationale qu'internationale visant à garantir l'égalité des chances sur le marché du travail, et analyse les réponses à l'enquête mondiale WageIndicator qui reflète les expériences des femmes dans le monde du travail.

En dépit de l'amélioration du rôle des femmes dans la société et au niveau économique, c'est encore souvent aux femmes qu'incombe l'essentiel de la responsabilité d'élever les enfants et d'effectuer les tâches ménagères. Bien que la participation féminine au marché du travail ait augmenté, les femmes rencontrent souvent des obstacles qui les empêchent de combiner vie professionnelle et vie familiale, et en termes d'évolution de carrière elles n'ont pas les mêmes possibilités que les hommes.

S'il est vrai que l'accès à des emplois générateurs de revenus a considérablement augmenté¹, il existe toutefois une disparité très marquée dans les types d'emplois exercés par les hommes et par les femmes. Les femmes se trouvent de manière disproportionnée dans des emplois à temps partiel, et elles sont surreprésentées dans les secteurs informels de l'économie. La ségrégation professionnelle a une incidence négative sur les femmes : les femmes sont plus nombreuses dans les emplois jouissant d'un statut inférieur, mais moins nombreuses dans des postes d'encadrement de statut supérieur. Dans le Rapport de 2008 sur les Objectifs du Millénaire pour le développement, compilé à partir des données sur le type d'emploi détenu par les femmes des diverses régions du monde, les Nations Unies ont souligné que « les possibilités d'emploi sont plus

¹ Le rapport des Nations Unies de 2008 sur les Objectifs du Millénaire pour le développement indique que la part de l'emploi féminin rémunéré en dehors du secteur agricole est passée de 35% en 1990 à 40%.

nombreuses, mais les femmes restent piégées dans des postes caractérisés par l'absence de sécurité et la faiblesse des rémunérations »².

Les différences entre hommes et femmes en matière de possibilités sur le lieu de travail et l'absence d'égalité des chances signifient qu'il faut agir davantage pour parvenir à l'égalité entre les sexes. Des facteurs tels que les dispositions prévoyant des garderies, le partage des tâches ménagères et la discrimination sur le lieu de travail sont autant de contraintes limitant l'évolution de carrière des femmes et leurs choix en matière d'emploi. Il est essentiel de garantir un accès au travail décent, appuyé par un cadre législatif correctement mis en œuvre, pour progresser en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'égalité des chances.

L'objectif du présent rapport est de mettre en exergue les facteurs clef motivant les décisions des femmes en matière de carrière et d'emploi, et d'identifier les contraintes qui pèsent sur les femmes davantage que sur les hommes lors de la prise de ces décisions.

² Rapport des Nations Unies de 2008 sur les Objectifs du Millénaire pour le développement.

2. MÉTHODOLOGIE ET SOURCES

Le présent rapport utilise deux sources principales : le Contrôle du travail décent et l'enquête WageIndicator. Ce chapitre décrit la manière dont nous avons utilisé ces sources pour examiner les facteurs qui influencent les décisions des femmes en matière d'emploi et qui déterminent leurs possibilités sur le lieu de travail par rapport aux hommes.

2.1 Profils par pays du Contrôle du travail décent

La première partie du présent rapport passe en revue, en utilisant le Contrôle du travail décent, les normes du travail garanties par la législation nationale de sept pays dans les domaines fondamentaux que sont la protection de la maternité, l'égalité de rémunération et la discrimination dans l'emploi. Le Contrôle du travail décent est un outil pratique qui permet aux personnes de vérifier si leur environnement de travail respecte les normes minimales stipulées par les textes normatifs nationaux et internationaux. L'objectif du Contrôle du travail décent est de fournir un instrument accessible qui aide les femmes à comprendre les dispositions juridiques nationales et internationales, qui sont complexes et parfois abstraites. Le Contrôle du travail décent a été développé dans le cadre de la Fondation WageIndicator.

Le Contrôle du travail décent est un portail sur le web dont le but est d'informer les femmes sur les protections juridiques dont elles bénéficient dans l'emploi, en traduisant en un langage concret et accessible les Conventions internationales complexes de l'Organisation internationale du travail (OIT)³, de l'Organisation des Nations Unies (ONU)⁴, ainsi que la législation nationale. Ce site informe les femmes au sujet de leurs

³ Voir : <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>

⁴ Le Contrôle du travail décent inclut les sujets établis dans l'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (acronyme anglais : CEDAW), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1979. La plupart des pays membres de l'ONU sont signataires de cette Convention qui est donc juridiquement contraignante : ils doivent mettre en pratique ses dispositions et respecter les obligations en découlant. L'article 11 enjoint les États à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, telles que le droit aux mêmes possibilités d'emploi, au libre choix de la profession et de l'emploi, l'égalité de rémunération, la sécurité sociale, la santé et la sécurité sur le lieu de travail et la prévention de la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité. Des

droits sur le lieu de travail et des actions qu'elles peuvent entreprendre si leurs conditions de travail ne respectent pas les normes minimales. Il permet aux femmes de vérifier que leurs conditions de travail correspondent aux normes internationales et nationales.

L'analyse couvre les réglementations nationales dans trois domaines fondamentaux – la protection de la maternité au travail, la discrimination (notamment l'égalité de rémunération) et l'égalité des chances pour les travailleurs qui sont parents, dans sept pays : l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Brésil, l'Inde, le Mexique, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Trois des pays de notre échantillon, le Brésil, l'Inde et l'Afrique du Sud, font également partie du projet et de la campagne Décisions pour la vie⁵.

Toute l'information reprise dans les tableaux de synthèse de l'annexe A provient des profils par pays individuels du Contrôle du travail décent. (www.decentworkcheck.org).

2.2 Les données WageIndicator

WageIndicator est une enquête permanente placée sur internet qui est active dans 46 pays et continue de se développer. Cette enquête consiste en un questionnaire en ligne qui permet aux individus de répondre eux-mêmes ; les questions de l'enquête déterminent les caractéristiques individuelles des sondés (par exemple, leur sexe, âge, niveau d'études, s'ils vivent seuls ou ont des enfants) ainsi que l'environnement de travail des personnes (par exemple le type d'emploi, le niveau de responsabilité, le salaire) et aborde d'autres thèmes liés à l'emploi. Ce sondage est un des instruments de la Fondation WageIndicator dont le but est de fournir des informations afin de contribuer à un marché du travail qui soit juste et plus transparent⁶.

prestations telles que le congé de maternité payé et des services sociaux d'appui adéquats sont également reprises ici. Les tableaux du Contrôle du travail décent présentés dans le présent rapport suivent cette même structure. L'on peut consulter la Convention sur internet: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

⁵ Le projet 'Decision for Life' (Décisions pour la vie) fait partie du programme WageIndicator et vise à sensibiliser les jeunes femmes quant à leurs choix de vie et de travail. Voir :

<http://www.wageindicator.org/main/projects/decisions-for-life>

⁶ Voir <http://www.wageindicator.org/main>

Variables

Les données WageIndicator ont été utilisées pour examiner un certain nombre de variables liées à la situation des femmes par rapport à celle des hommes en ce qui concerne leurs possibilités d'emploi. Nous avons inclus dans cette analyse autant de pays que possible, bien que dans certains des pays prenant part au projet WageIndicator les échantillons étaient si réduits que le présent rapport ne couvre pas la totalité des 46 pays.

L'ensemble de données contient plus de 900 variables qui ont trait aux caractéristiques individuelles des participants à l'enquête. Les principales variables de l'ensemble de données WageIndicator utilisées dans le présent rapport ont trait à :

- l'impact des enfants
- l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle
- les modalités de travail
- les possibilités sur le lieu de travail
- les décisions en matière de travail.

Échantillon

La méthode de collecte de données utilisée se traduit par la représentation d'une force de travail globalement plus jeune et d'un niveau d'études supérieur à la population dans son ensemble, car ce groupe a, de manière générale, plus de probabilités d'accéder à l'internet et de l'utiliser. Cette méthode mène à un échantillon légèrement biaisé en ce qui concerne le type de personnes participant à l'enquête, ce dont il faudra tenir compte lors de l'interprétation des résultats.

3. CADRE NATIONAL ET INTERNATIONAL

Dans ce chapitre du rapport nous examinerons, pour un échantillon de sept pays, quelles sont les normes du travail minimales nationales ou internationales. Il s'agit de déterminer dans quelle mesure la législation nationale respecte les Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) dans trois domaines clef qui sont vus comme étant essentiels dans la prise de décision des femmes en matière d'emploi et d'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle : la protection de la maternité, le traitement équitable au travail (et notamment l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur) et l'égalité des chances pour les parents qui travaillent.

Nous décrivons tout d'abord les normes internationales de l'OIT établies par la Convention n°183 (2000) sur la protection de la maternité, la Convention n°100 (1951) sur l'égalité de rémunération, la Convention n°111 (1958) concernant la discrimination (emploi et profession), et la Convention n°156 (1981) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Nous déterminons ensuite dans quelle mesure la législation nationale du travail de sept pays (Afrique du Sud, Argentine, Brésil, Inde, Mexique, Pays-Bas et Royaume-Uni) est en conformité avec les Conventions de l'OIT susmentionnées. L'analyse s'appuie sur des informations tirées de la base de données de l'OIT sur les normes internationales⁷ et sur les profils par pays du Contrôle du travail décent⁸.

Normes internationales de l'OIT

Pour ce projet nous avons examiné les Conventions de l'OIT dans trois domaines clef : la protection de la maternité, un traitement équitable au travail (et notamment l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur) et l'égalité des chances pour les parents qui travaillent. Les normes de l'OIT sont considérées comme une référence minimum, et c'est à cette aune que l'on peut mesurer les législations nationales. Les Conventions de l'OIT couvrent un ample éventail de thèmes liés au travail, à la sécurité sociale et aux

⁷ Voir <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>

⁸ Voir www.decentworkcheck.org

droits de l'homme. Une fois adoptées, les Conventions de l'OIT deviennent la norme internationale, indépendamment de leur statut de ratification par les pays individuellement. Mais une fois qu'un pays ratifie une Convention, il a l'obligation juridique d'observer ses dispositions. Au sein de l'OIT, le Comité de l'application des normes est chargé de faire le contrôle de cette obligation.

Les principales Conventions de l’OIT fournissant les instruments de promotion de l’égalité hommes/femmes sont les suivantes :

- la Convention n°183 (2000) sur la protection de la maternité
- la Convention n°100 (1951) sur l’égalité de rémunération
- la Convention n°111 (1958) concernant la discrimination (emploi et profession)
- la Convention n°156 (1981) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Le tableau 3.1 signale quels sont les pays de notre échantillon qui ont ratifié les Conventions susmentionnées.

Tableau 3.1 : Pays ayant ratifié les Conventions de l’OIT

Pays	Convention de l’OIT			
	Protection de la maternité, n°183 (2000)	Égalité de rémunération, n°100 (1951)	Discrimination (emploi et profession), n°111 (1958)	Travailleurs ayant des responsabilités familiales, n°156 (1981)
Argentine	Non	Oui	Oui	Oui
Brésil	Non	Oui	Oui	Non
Inde	Non	Oui	Oui	Non
Mexique	Non	Oui	Oui	Non
Afrique du Sud	Non	Oui	Oui	Non
Pays-Bas	Oui	Oui	Oui	Oui
Royaume-Uni	Non	Oui	Oui	Non
Nombre total de ratifications	17	167	169	40

Réglementations nationales

La réglementation nationale détermine les modalités de mise en œuvre des protections et dispositions prévues dans les Conventions de l’OIT, ainsi que la manière dont elles sont garanties et appliquées au niveau national. Les Conventions de l’OIT servent de référence pour chaque pays, mais il peut exister des textes normatifs nationaux qui vont

au-delà des normes stipulées par l’OIT. Notre analyse se centre ici sur les protections à l’échelon national, par exemple la législation ou la réglementation nationales, mais il peut y avoir également des protections à l’échelon local, telles que des politiques sur le lieu de travail, des conventions collectives ou des programmes communautaires axés sur ces domaines. Les décisions que prennent les femmes en matière de travail sont souvent dictées par les possibilités et dispositions statutaires qui leur apportent un appui dans le cadre du travail. Les cadres législatifs nationaux fournissant une protection contre la discrimination sont cruciaux pour permettre l’emploi féminin et l’égalité entre hommes et femmes. Les normes minimales et la protection de conditions de travail décentes sont nécessaires pour que les femmes puissent prendre leurs décisions en matière de travail sur un pied d’égalité avec les hommes.

Profils par pays du Contrôle du travail décent

Les informations sur les réglementations nationales en matière de protection de la maternité, d’égalité de rémunération, de discrimination et d’égalité des chances pour les parents qui travaillent proviennent des profils par pays du Contrôle du travail décent. Jusqu’à présent, 18 pays⁹ ont préparé un Contrôle du travail décent, et cette analyse s’appuie sur des données de sept d’entre eux. L’on trouvera dans l’annexe A des extraits des réglementations nationales de l’Argentine, du Brésil, du Mexique, des Pays-Bas, de l’Inde, d’Afrique du Sud et du Royaume-Uni¹⁰ dans les domaines de la protection de la maternité, de l’égalité de rémunération, de la discrimination et de l’égalité des chances pour les parents qui travaillent.

3.1 Protection de la maternité au travail

Le droit à la protection de la maternité est une des indicateurs fondamentaux utilisés pour déterminer dans quelle mesure les femmes ont la possibilité de concilier une vie de famille et un travail. Ce droit a trait à deux des quatre piliers de l’Agenda pour le travail décent :

⁹ Ces pays sont : Afrique du Sud, Angola, Argentine, Belarus, Botswana, Brésil, Inde, Indonésie, Malawi, Mexique, Mozambique, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Ukraine, Zambie et Zimbabwe. Voir www.decentworkcheck.org

¹⁰ La présentation détaillée des réglementations nationales couvertes par le Contrôle du travail décent pour l’Argentine, le Brésil, le Mexique, les Pays-Bas, l’Inde et l’Afrique du Sud se trouve dans le document *L’Agenda pour le travail décent : une perspective sexospécifique*, Incomes Data Services, octobre 2009 (publié à l’occasion de la 1^{ère} Conférence mondiale des femmes de la CSI, Bruxelles, 19-21 octobre 2009)

les normes et principes et droits fondamentaux au travail, et la protection sociale. La Convention n°183 de l’OIT (2000) sur la Protection de la maternité promeut l’égalité pour toutes les femmes actives, ainsi que la santé et la sécurité de la mère et de l’enfant :

- l’article 3 prévoit une protection de la santé de la mère et de l’enfant
- l’article 4 détermine les conditions du congé de maternité, qui ne doit pas être inférieur à 14 semaines, et
- l’article 6 prévoit des prestations en espèces pendant le congé de maternité qui ne doivent pas être inférieures aux deux tiers du revenu perçu avant la grossesse.

Dans notre échantillon de sept pays, les Pays-Bas sont le seul à avoir ratifié la Convention n°183 de l’OIT (2000) sur la protection de la maternité (se reporter au tableau 3.1). En dépit de cela, tous les pays de notre échantillon prévoient une protection contre les conditions de travail dangereuses, et six sur sept prévoient des soins de santé maternelle gratuits, en vertu de leur réglementation nationale. Cinq pays sur sept respectent la norme minimale de l’OIT de 14 semaines de congé de maternité, et trois sur sept tiennent compte des recommandations de l’OIT en matière de prestations financières au moins équivalentes aux deux tiers de l’ancien salaire.

Dispositions relatives aux soins de santé

L’article 3 de la Convention N°183 de l’OIT prévoit une protection de la santé de la mère et de l’enfant. Au niveau national, cet objectif peut être atteint par le biais des prestations de santé et de sécurité sociale ainsi que des politiques sur le lieu de travail en vue de protéger les femmes enceintes ou allaitantes de conditions de travail comportant un danger. Les sept pays de notre échantillon se sont dotés d’une législation nationale prévoyant une protection contre tout travail préjudiciable à la santé ou dangereux pour les femmes enceintes ou venant d’accoucher. Les dispositions exactes varient, mais le plus habituel est que les femmes enceintes ou qui ont récemment accouché puissent demander une modification de leurs conditions de travail, le maintien de leur salaire étant garanti.

Le tableau 3.2 montre que six des sept pays (Argentine, Brésil, Inde, Mexique, Afrique du Sud et Royaume-Uni) prévoient un accès à des soins de santé maternelle et à des sages-femmes. Aux Pays-Bas, la santé maternelle est prévue dans un régime d'assurance, et tous les individus doivent avoir une assurance médicale. Les régimes néerlandais d'assurance médicale sont financés par des déductions salariales proportionnelles aux revenus. L'ensemble de base des prestations prévues à ce titre couvre la santé maternelle. S'il n'y a pas de soins de santé gratuits en tant que tels, ce système signifie toutefois que les femmes enceintes n'ont pas à payer de supplément pour accéder aux soins de santé maternelle ou à une sage-femme.

Un certain nombre de pays ont commencé à améliorer le domaine de la santé maternelle dans le cadre de leurs efforts pour atteindre les Objectifs du Millénaire pour le développement. L'Inde a récemment augmenté la prime médicale pour les travailleuses éligibles (pour lesquelles les soins ne sont pas gratuits), qui est passée de 250 à 1000 roupies.

Tableau 3.2 : Accès aux soins de santé maternelle et aux sages-femmes

Pays	Soins de santé gratuits
Argentine	Oui
Brésil	Oui
Inde	Oui, prime médicale de jusqu'à 1 000 roupies
Mexique	Oui
Afrique du Sud	Oui
Pays-Bas	Non, régime d'assurance médicale
Royaume-Uni	Oui

Congé de maternité

L'article 4 de la Convention N°183 de l'OIT stipule que les femmes ont « droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins », qui doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement. Le tableau 3.3 présente les détails des réglementations nationales sur le congé de maternité et les

prestations financières de maternité pour les sept pays de notre échantillon. Il en résulte que les dispositions relatives au congé minimum de maternité respectent la norme OIT des 14 semaines dans cinq des sept pays. Les exceptions sont l'Argentine et le Mexique, où la période obligatoire minimale de congé de maternité est de 12,9 et de 12 semaines respectivement.

La réglementation nationale sur le congé de maternité en Argentine et au Mexique respecte la Convention antérieure de l'OIT sur la protection de la maternité, la Convention n°103 de 1952, qui recommandait un congé de maternité de 12 semaines comprenant une durée obligatoire de six semaines après l'accouchement. La réglementation nationale en Argentine et au Mexique prévoit un congé de maternité de 12 semaines avec une prestation financière équivalente à 100% du revenu. Cependant, la Convention de l'OIT n°183 de l'an 2000 relative à la protection de la maternité a prolongé le congé de maternité à un minimum de 14 semaines.

La réglementation nationale relative au congé de maternité au Brésil, en Inde et au Royaume-Uni va au-delà des 14 semaines stipulées dans la Convention n°183 de l'OIT, et la législation en matière de congé de maternité au Royaume-Uni a été amendée récemment, faisant passer le congé de maternité de 39 semaines à 52¹¹ pour toutes les femmes, indépendamment de leur ancienneté auprès de leur employeur.

Prestations financières de maternité

L'article 6 de la Convention N°183 de l'OIT stipule que le montant des prestations en espèces durant le congé de maternité « ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ». Trois pays seulement sur notre échantillon de sept pays remplissent cette condition d'un congé de maternité rémunéré au moins aux deux tiers des

¹¹ La loi de 2006 sur le travail et la famille a renforcé les droits des mères qui travaillent et permis à un plus grand groupe de travailleuses d'accéder à des possibilités assouplies. Toutes les femmes, indépendamment de leur ancienneté au travail, peuvent prendre un congé de maternité de jusqu'à 52 semaines. Les prestations financières de maternité sont obligatoires pendant 39 semaines (pour l'essentiel, après 26 semaines de travail).

gains antérieurs de la femme pendant les 14 semaines de la période de congé : le Brésil, l'Inde et les Pays-Bas.

Au Royaume-Uni, la réglementation en matière de maternité prévoit des prestations de maternité obligatoires équivalentes à 90% du gain brut hebdomadaire moyen pendant les 6 premières semaines du congé de maternité, suivies par un paiement obligatoire forfaitaire pour les 33 semaines restantes, sans prestations en espèces pour les 13 dernières semaines. S'il est vrai que les prestations en espèces obligatoires pendant le congé de maternité au Royaume-Uni dépassent les 14 semaines prévues dans la Convention n°183 de l'OIT, le niveau recommandé des deux tiers des gains antérieurs de la femme n'est respecté qu'au cours des 6 premières semaines du congé de maternité.

La réglementation nationale en Argentine et au Mexique prévoit un congé de maternité de 12 semaines avec des prestations en espèces équivalentes à 100% des gains antérieurs. Ces dispositions respectent la recommandation de la Convention n°183 de l'OIT quant au niveau de prestations de maternité en espèces (au moins deux tiers du gain antérieur de la femme) mais en revanche la période de couverture est inférieure aux 14 semaines recommandées. En Afrique du Sud, la législation nationale détermine un maximum de 60% du revenu pour les femmes en congé de maternité, ce qui est inférieur au niveau minimum recommandé des deux tiers.

Tableau 3.3 : Exemples de dispositions obligatoires en matière de maternité

Pays	Congé de maternité	Prestations en espèces
Argentine	12,9 semaines (45 jours avant et après l'accouchement)	100% pendant le congé de maternité, payé par la sécurité sociale
Brésil	17,1 semaines avec une extension possible de 60 jours supplémentaires	100% pendant 17,1 semaines payé par la sécurité sociale ; l'extension du congé de maternité est payé par l'employeur
Inde	25,7 semaines (fonctionnaires)	100% pendant 25,7 semaines (fonctionnaires) ; 75% pour les travailleuses couvertes par la loi de 1948 sur l'assurance d'État
Mexique	12 semaines (6 semaines avant la	100% pendant 12 semaines ; 50%

	naissance et 6 semaines après)	pendant une extension du congé de maternité si la femme n'est pas en mesure de reprendre le travail
Afrique du Sud	16 semaines	Jusqu'à 60% en fonction du revenu
Pays-Bas	16 semaines	100% pendant 16 semaines
Royaume-Uni	52 semaines	90% pendant 6 semaines ; montant forfaitaire (£123,06) pour les 33 suivantes ; aucune prestation pendant les 13 semaines restantes

Critères d'éligibilité

Des critères différents d'éligibilité pour le congé et les prestations de maternité sont en vigueur dans chacun des pays de notre échantillon. Par exemple, au Royaume-Uni il faut avoir travaillé pendant 26 semaines continues pour le même employeur afin de bénéficier des prestations en espèce, mais aucune durée minimale d'emploi n'est nécessaire dans ce même pays pour pouvoir bénéficier des 52 semaines de congé de maternité.

D'autres éléments peuvent retomber la couverture de ces réglementations nationales. Les dispositions obligatoires peuvent ne pas couvrir toutes les travailleuses : certaines catégories de travailleuses ne bénéficient pas de ces dispositions. Le cas le plus flagrant est celui des femmes travaillant dans l'économie informelle. Les pays ont parfois diverses lois qui s'appliquent aux différents secteurs économiques : ainsi, dans de nombreux pays les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par certaines dispositions juridiques.

Par exemple, en Afrique du Sud les prestations de maternité sont prévues par la loi sur l'assurance-chômage de 2001. Cette loi stipule une période minimale d'emploi continu et elle ne s'applique pas aux travailleurs agricoles saisonniers. Au Brésil, les travailleuses rurales bénéficient de prestations sociales telles que le congé et les indemnités de maternité, mais pour ce faire elles doivent présenter une documentation (une carte d'identité et un numéro d'assuré). Or, bon nombre de ces femmes ne disposent pas de toute la documentation officielle exigée car elles doivent payer pour l'obtenir, ce qui

signifie que dans les faits l'accès des femmes à ces prestations est restreint. L'application de la loi peut également constituer un problème du fait que certains employeurs choisissent de ne pas respecter les dispositions nationales prévues par la loi.

Le gouvernement néerlandais élargit le régime d'assurance médicale

L'OIT a mis en place une Commission d'experts pour l'application des Conventions et des Recommandations (CEACR), chargée d'examiner leur mise en œuvre par les États membres de l'OIT. En 2004 la Commission a signalé sa préoccupation quant au régime d'assurance médicale aux Pays-Bas, du fait que celui-ci ne couvrait pas certaines catégories de travailleuses. Ayant ratifié la Convention n°183 de l'OIT relative à la protection de la maternité (2000), le gouvernement néerlandais a l'obligation juridique de mettre en œuvre ses dispositions. Le rapport de 2009 indique la satisfaction de la Commission au sujet des amendements adoptés en janvier 2006 par le gouvernement à la loi sur l'assurance médicale, élargissant la couverture de cette assurance qui inclut dans ses prestations de base les soins pré et postnataux pour les femmes.

Prestations toujours axées sur les femmes

Malgré une « bonne » protection de la maternité à l'échelon national, en conformité avec les normes de l'OIT, il est intéressant de constater que les dispositions pour le congé suite à une naissance sont surtout axées sur les femmes, les dispositions en matière de congé de maternité étant plus généreuses que celles du congé de paternité. Cette approche qui fait que les dispositions en matière de congés suite à une naissance sont axées sur les femmes signifie que les responsabilités de soins aux enfants demeurent du ressort des femmes, et que c'est sur elles que pèsent les pénalités à court et à long terme en matière d'emploi. Dans les sept pays examinés ci-dessus, les dispositions relatives à la paternité sont moins généreuses que celles relatives à la maternité ; les pères ne reçoivent que quelques jours de congé rémunéré après la naissance (à l'exception du Royaume-Uni où les pères bénéficient d'un congé de paternité de deux semaines, ce qui reste toutefois significativement inférieur aux 52 semaines de congé de maternité ou aux 39 semaines de prestations de maternité en espèces).

Des approches plus souples de congé parental sont une manière de résoudre cette question. Cependant, la recherche suggère que dans les pays où ces dispositions sont partagées entre les deux parents, les hommes qui en tirent profit restent relativement peu nombreux. Les pays scandinaves (Danemark, Norvège, Suède et Finlande) en sont un exemple probant. La Suède offre l'un des congés parentaux aux dispositions les plus flexibles, en vertu desquelles les parents ont droit à 480 jours de congé rémunéré qu'ils peuvent répartir entre eux. La proportion d'hommes qui optent pour le congé de paternité est relativement faible. Cela met en exergue un problème de nature sociale profondément enraciné en ce qui concerne le partage des responsabilités familiales.

3.2 Traitement équitable au travail

La discrimination peut empêcher les femmes de réaliser pleinement leur potentiel. La protection contre la discrimination est essentielle si l'on veut garantir l'égalité des chances pour les femmes sur le lieu de travail. Un traitement équitable au travail se réalise sur les bases suivantes :

- la Convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération (1951), qui garantit une « égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale », signifiant que des taux salariaux différents ne peuvent pas être fondés sur le sexe mais qu'ils doivent être fixés de manière objective, et
- la Convention n°111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958, qui stipule que les États membres doivent « appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière. »

La Convention n°111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958 et la Convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération de 1951 sont les deux Conventions les plus ratifiées, avec 169 et 1667 ratifications respectivement¹². Les sept

¹² Au mois de janvier 2010, voir <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>

pays de notre échantillon ont tous ratifié les Conventions n°111 et n°100 (voir tableau 3.1). En général ces normes qui visent à un traitement équitable au travail sont protégées par une série de textes normatifs à l'échelon national. Il existe toutefois des limites dans la mesure où la réglementation nationale ne prévoit parfois pas de protection contre certaines formes spécifiques de discrimination, par exemple en Argentine il n'existe pas de loi sanctionnant de manière spécifique le harcèlement sexuel. Au Mexique, aucune loi ne protège de manière explicite le droit de porter plainte pour discrimination, et au Brésil la législation nationale ne prévoit pas spécifiquement une égalité de chances en matière de formation et d'évolution de carrière (voir tableau 3.4).

Tableau 3.4 : Réglementation nationale à l'égard de certaines formes de discrimination

Pays	Existe-t-il une législation nationale fournissant une protection contre des formes spécifiques de discrimination?			
	Salaire égal	Harcèlement sexuel	Égalité des chances formation/évolution de carrière	Droit de porter plainte pour discrimination
Argentine	Oui	Non	Oui	Oui
Brésil	Oui	Oui	Non	Oui
Inde	Oui	Oui	Oui	Oui
Mexique	Oui	Oui	Oui	Non
Afrique du Sud	Oui	Oui	Oui	Oui
Pays-Bas	Oui	Oui	Oui	Oui
Royaume-Uni	Oui	Oui	Non	Oui

Limites à la réglementation nationale

Il se peut également que certaines catégories de travailleurs ne soient pas couvertes par la réglementation nationale. Un exemple flagrant est celui des travailleurs de l'économie informelle, du fait que ces activités ne sont pas soumises à un contrôle et que la législation nationale n'a que peu de prise sur ces pratiques d'emploi. Raison pour laquelle ces travailleurs sont victimes de discrimination. L'ampleur de l'économie informelle varie considérablement dans chaque pays, mais dans les pays en développement l'on y trouve les plus grands groupes de travailleurs. L'application de la protection contre la discrimination dans l'emploi varie également au niveau local, et les

pratiques discriminatoires se perpétuent malgré la législation interdisant la discrimination.

Discrimination dans l'emploi : rapports de la CEACR

L’OIT a mis en place une Commission d’experts pour l’application des Conventions et des Recommandations (CEACR), chargée d’examiner leur mise en œuvre par les États membres de l’OIT. En 2009 la CEACR a établi un rapport sur l’application de la Convention n°111 de l’OIT sur l’égalité de chance et de traitement aux Pays-Bas, au Brésil, au Mexique et en Argentine, et sur l’application de la Convention N°100 de l’OIT sur l’égalité de rémunération en Argentine, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

Ces rapports soulignent la préoccupation de la Commission face à la persistance de la discrimination à l’encontre des femmes sur le lieu de travail. Les dispositions juridiques à elles seules ne protègent pas pleinement les femmes, et les employeurs doivent agir davantage pour garantir que les possibilités offertes aux femmes au travail ne subissent pas de restriction fondée sur le sexe.

Par exemple la Commission a remarqué dans un rapport de 2006 que le gouvernement mexicain pouvait amender le droit du travail fédéral en vue d’interdire explicitement les pratiques discriminatoires à l’embauche fondées sur le sexe et la maternité¹³. Des allégations de tests de grossesse effectués par les employeurs dans les zones franches d’exportation (maquiladoras) ont à nouveau fait l’objet d’un examen en 2009. Le rapport de la CEACR en 2009 a signalé que des plaintes officielles n’avaient pas été déposées, mais la Commission a demandé que le gouvernement « poursuive ses efforts » en vue d’adopter des amendements à la loi fédérale du travail interdisant de manière explicite la discrimination à l’embauche et dans l’emploi fondée sur le sexe et la maternité.

¹³ CEACR : Observation individuelle concernant la Convention n°111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) au Mexique (ratification 1961), publié en 2006. Voir <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 rapport sur l'application au Brésil¹⁴ de la Convention de l'OIT n°111 concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958 a souligné que bien que le gouvernement ait pris des mesures en vue de traiter la discrimination fondée sur le sexe, la race ou la couleur de la peau dans le cadre de son programme « Brésil : sexospécificité et couleur », la Commission restait préoccupée au sujet des postes occupés par les personnes d'origine africaine, rarement à des fonctions d'encadrement, et signalait que les femmes d'origine africaine étaient dans une situation de vulnérabilité particulière, subissant une double discrimination fondée sur le sexe et sur la race.

Le gouvernement brésilien a été invité à fournir une information détaillée sur les mesures prises contre ces actions ainsi que des données actualisées sur le marché du travail précisant la place des femmes et des personnes d'origine africaine.

3.3 Égalité des chances pour les parents qui travaillent

Avoir la possibilité de prendre des congés rémunérés pendant les vacances scolaires, disposer d'aménagements souples du temps de travail, bénéficier de congés parentaux et de garderies, sont des mesures d'appui pour les parents qui travaillent que les gouvernements et les employeurs peuvent intégrer dans leurs politiques et leurs pratiques. La Convention de l'OIT n°156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales protège l'accès à l'emploi pour les hommes et les femmes ayant des responsabilités familiales, et interdit la discrimination à leur égard :

- l'article 4 indique que les mesures nationales doivent permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'exercer leur libre choix de leur emploi et tenir compte de leurs besoins (par exemple en ce qui concerne les conditions d'emploi), et

¹⁴ CEACR : Observation individuelle concernant la Convention n°111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) au Brésil (ratification: 1965), publié en 2009. Voir <http://www.ilo.org/ilolex/gbe/ceacr2009.htm>

- l'article 8 stipule que les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail.

Seulement deux pays de notre échantillon, l'Argentine et les Pays-Bas, ont ratifié la Convention n°156. À l'examen des législations nationales relatives à la protection des travailleurs ayant des responsabilités familiales, une minorité des pays de notre échantillon se sont dotés d'une réglementation spécifique en la matière. Deux pays seulement de notre échantillon, l'Afrique du Sud et l'Argentine, garantissent l'égalité des chances pour les parents, mais aucun ne permet de prendre des congés rémunérés pendant les vacances scolaires.

La Convention n°156 de l'OIT a été ratifiée tant par l'Argentine que par les Pays-Bas. Si la réglementation nationale argentine déclare qu'un travailleur ayant des responsabilités familiales doit avoir les mêmes possibilités que ses collègues qui n'ont pas ces responsabilités, aucune législation de ce genre n'existe aux Pays-Bas. En Afrique du Sud, la loi sur l'équité professionnelle prévoit l'égalité des droits et des possibilités sur le lieu de travail pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales par rapport aux autres travailleurs, mais le gouvernement doit encore ratifier la Convention n°156 de l'OIT.

Mesures d'appui aux parents qui travaillent

Même si la législation nationale ne prévoit pas de manière spécifique un congé rémunéré pendant les congés scolaires, les conventions collectives entre syndicats et employeurs peuvent englober ces dispositions. La possibilité de prendre leurs congés lors des vacances scolaires est pour les parents qui travaillent un facteur important dans la réalisation d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. La capacité de bénéficier d'horaires de travail assouplis est également importante pour les parents à ce titre. Les politiques d'appui sur le lieu de travail en faveur des travailleurs ayant des enfants, ou leur inexistence, jouent un rôle dans le type d'emploi et de postes disponibles aux femmes : la flexibilité des horaires de travail peut être une mesure attrayante pour les mères qui travaillent. L'absence de flexibilité dans certaines professions

renforce la ségrégation professionnelle, dans les décisions en matière d'emploi ou les choix familiaux.

Certains secteurs et métiers ont de longues journées de travail, avec parfois des heures supplémentaires et des horaires de toutes façons peu sociaux. En outre, les employeurs ont tendance à ne pas tenir compte des femmes ayant des enfants pour pourvoir certains postes, ce qui est illégal. Par exemple, il a été signalé que certains employeurs exigent que les travailleuses subissent un test de grossesse lorsqu'elles présentent une candidature d'embauche.

3.4 Vue d'ensemble

Les cadres normatifs nationaux contribuent à façonner les décisions liées au travail pour les femmes. L'accès à des conditions de travail décentes, soutenue par la législation internationale et nationale, influence les décisions des femmes d'accepter un travail rémunéré ou non rémunéré.

Bien que des cadres normatifs soient en place à l'échelon national, souvent ils ne s'appliquent pas à toutes les travailleuses, ou bien il n'y a pas de mécanismes de mise en œuvre garantissant des normes minimales au travail. Un exemple en est le travail féminin dans l'économie informelle, où les normes existantes n'ont probablement que peu d'incidence.

Il existe souvent une disparité entre les dispositions existant à l'échelon national ou prévues à l'échelon international, décrites ci-dessus, et l'expérience vécue par les femmes au travail. Les résultats de l'enquête WageIndicator auprès des travailleurs démontrent cette disparité, comme en témoigne le chapitre 4 ci-après.

4. L'EXPÉRIENCE DES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Dans le présent chapitre nous examinons les expériences des femmes dans le monde du travail, que nous opposerons aux cadres normatifs décrits dans le chapitre précédent. Nous avons analysé les réponses à l'enquête WageIndicator afin de déterminer dans quelle mesure il existe réellement une égalité des chances entre hommes et femmes, et si les femmes ont la possibilité de prendre leurs décisions en matière d'emploi sur un pied d'égalité par rapport aux hommes. Nous nous sommes penchés sur une série de variables liées à la situation des femmes en la comparant à celle des hommes quant aux opportunités d'emploi. Les domaines sur lesquels nous nous sommes concentrés sont la répartition des tâches ménagères et des soins aux enfants, les modalités du temps de travail, les possibilités sur le lieu de travail, l'écart salarial entre hommes et femmes et les décisions en matière de travail.

Descriptif de l'échantillon

Les données de l'enquête WageIndicator ont été recueillies entre 2008 et le deuxième trimestre de l'année 2009. L'échantillon est composé de 344 929 réponses à l'enquête provenant de 43 pays. Dans les pays où l'enquête WageIndicator est relativement nouvelle, la taille de l'échantillon est assez réduite. Nous n'avons inclus dans nos analyses que les pays où le nombre de réponses est suffisamment élevé pour que chaque variable puisse être examinée. La majorité des réponses sont envoyées par des hommes, 202 163, par rapport aux 142 766 réponses de femmes.

L'ensemble de données WageIndicator se centre sur le revenu et la profession, mais il englobe également des variables relatives aux caractéristiques du ménage, par exemple si la personne répondant au questionnaire a des enfants, ce qui nous a permis de faire une estimation de l'impact des enfants et de l'influence des responsabilités familiales ou des tâches ménagères dans les possibilités sur le lieu de travail. Le tableau B1 de l'annexe fournit davantage de détails sur le profil des personnes ayant répondu à l'enquête.

Comme mentionné dans la méthodologie, la méthode de collecte des données a pour résultat de représenter une force de travail globalement plus jeune et d'un niveau d'études supérieur à la population générale, car ce groupe a généralement une tendance plus prononcée à utiliser internet pour répondre à une enquête. Cela se traduit par un échantillon légèrement biaisé, à garder à l'esprit lors de l'interprétation des résultats. Il est utile d'observer également que certaines des variables analysées peuvent être faussées du fait que les personnes s'évaluent elles-mêmes ou leur propre performance ou contribution.

4.1 Responsabilités familiales et tâches ménagères

L'enquête WageIndicator comporte des questions sur la part des tâches ménagères, et demande aux personnes qui ne sont pas célibataires si elles pensent qu'elles contribuent davantage aux tâches ménagères que leur partenaire. Les résultats montrent globalement que ce sont les femmes qui effectuent la part prédominante des tâches ménagères par rapport à leur partenaire, tendance qui est encore plus prononcée dans les ménages ayant des enfants.

Le tableau B2 de l'annexe montre l'inégalité de la répartition des tâches ménagères, avec une distinction selon si les personnes répondant à l'enquête ont des enfants ou pas. Les données sont suffisantes pour 15 pays, et dans 14 d'entre eux (Afrique du Sud, Argentine, Belgique, Brésil, Belarus, Chili, Colombie, Espagne, Hongrie, Paraguay, Pays-Bas, Pologne, République tchèque et Royaume-Uni) il y a une plus grande proportion de femmes que d'hommes affirmant contribuer davantage que leur partenaire aux tâches ménagères.

Parmi les sondés ayant des enfants, contrairement aux réponses de personnes sans enfants, les hommes ont encore plus tendance à dire qu'ils contribuent peu aux tâches ménagères. Pour les femmes, c'est l'inverse qui est vrai. Un exemple particulièrement frappant est celui de la Hongrie, où 61% des femmes sans enfants disent contribuer davantage aux tâches ménagères que leur partenaire, par rapport à 25% des hommes sans

enfants. Parmi les sondés ayant des enfants, l'inégalité est encore plus prononcée : 91% des femmes disent qu'elles contribuent davantage aux tâches ménagères que leur partenaire, par rapport à 3% seulement des hommes.

Ceci signifie qu'il est plus difficile pour les femmes que pour les hommes de parvenir à équilibrer de manière satisfaisante la vie professionnelle et la vie familiale (en particulier dans les ménages avec enfants), ce qui entrave également leur évolution de carrière et leurs décisions relatives au travail, comme expliqué dans les sections suivantes.

Concilier travail et famille

L'enquête WageIndicator inclut des questions au sujet de l'équilibre travail/famille. La tendance des femmes à contribuer davantage aux tâches ménagères (comme indiqué ci-dessus) se confirme dans les résultats en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Globalement les résultats indiquent que la proportion des femmes qui disent qu'il leur est difficile de concilier le travail et la famille est supérieure à la proportion d'hommes qui le disent ; en outre près de la moitié ou plus des femmes ayant répondu à l'enquête trouvent qu'il est difficile de concilier travail et famille.

Le tableau B3 de l'annexe montre la ventilation des résultats selon si les sondés ont des enfants, pour 17 pays couverts par l'enquête WageIndicator : Afrique du Sud, Argentine, Belarus, Belgique, Brésil, Chili, Colombie, Espagne, Guatemala, Hongrie, Inde, Italie, Paraguay, Pays-Bas, Pologne, République tchèque, et Royaume-Uni. Il en ressort globalement que les sondés ayant des enfants trouvent qu'il est plus difficile de concilier travail et famille que ceux sans enfants.

Dans les 17 pays pour lesquels les données sont suffisantes, l'on observe une plus haute probabilité que les femmes ayant des enfants trouvent qu'il est plus difficile de concilier la vie professionnelle et la vie familiale que les femmes qui n'ont pas d'enfants. Dans neuf des 17 pays (Afrique du Sud, Argentine, Belgique, Espagne, Hongrie, Italie, Pologne, République tchèque et Royaume-Uni) les hommes ont la même opinion.

Cependant, la différence est plus prononcée chez les femmes et la proportion de femmes avec enfants qui trouvent qu'il est difficile de concilier le travail et la famille a tendance à être supérieure à celle des hommes.

Dans sept des 17 pays (Brésil, Belarus, Chili, Colombie, Guatemala, Paraguay et Pays-Bas), il y a moins d'hommes ayant des enfants qui affirment qu'ils trouvent difficile de concilier le travail et la vie de famille que d'hommes sans enfants. Il se pourrait que les hommes ayant des enfants comptent sur leur compagne pour qu'elle assume une plus grande part des tâches ménagères et liées à l'enfant, ce qui permet aux hommes de mieux équilibrer la vie professionnelle et la vie familiale.

4.2 Modalités du temps de travail

Comme indiqué dans la section ci-dessus, les femmes ont tendance à assumer une plus grande part des tâches ménagères et des soins aux enfants. Cette tendance a une incidence directe sur leurs modalités de temps de travail. Sur l'échantillon global de 43 pays, la proportion d'hommes qui travaillent à temps plein est supérieure à celle des femmes. Il est utile de rappeler que la proportion de personnes ayant répondu à l'enquête WageIndicator et travaillant à temps plein est supérieure à celle de l'économie réelle, en raison de la nature de l'enquête qui porte sur un échantillon légèrement biaisé, avec plus de professions libérales et de travailleurs à temps plein.

Le tableau B4 de l'annexe montre les résultats pour les 26 pays pour lesquels nous avons obtenu des données suffisantes : Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Belarus, Belgique, Brésil, Chili, Colombie, Danemark, Espagne, États-Unis, Fédération de Russie, Finlande, France, Guatemala, Hongrie, Inde, Italie, Mexique, Paraguay, Pays-Bas, Pologne, République de Corée, République tchèque, Suède et Royaume-Uni.

La ventilation entre sondés ayant des enfants et les autres fait apparaître des tendances claires : globalement, la proportion de travailleurs à temps plein est encore supérieure chez les hommes que chez les femmes. La proportion d'hommes travaillant à temps plein tend à être plus grande également parmi ceux qui ont des enfants que parmi ceux qui

n'en ont pas. Pour les femmes, au contraire, la proportion de travailleuses à temps complet est supérieure chez les femmes sans enfants que chez celles qui ont des enfants.

Temps partiel à cause des enfants

L'enquête WageIndicator comporte également des questions sur les raisons motivant le choix d'une modalité de travail particulière. Cette question ne figure pas dans toutes les enquêtes WageIndicator, c'est pourquoi l'échantillon pour cette analyse est plus petit. Le tableau B5 de l'annexe donne les résultats pour les huit pays avec des données suffisantes : Allemagne, Belgique, Espagne, Finlande, Mexique, Pays-Bas, République tchèque et Royaume-Uni.

Globalement, il est évident que la proportion de femmes ayant opté pour un travail à temps partiel et qui affirment l'avoir fait pour s'occuper des enfants est supérieure à celle des hommes travaillant à temps partiel. En Allemagne, le travail à temps partiel semble n'être une option que pour les sondés devant s'occuper des enfants, hommes ou femmes.

Il est important de remarquer que nous ne savons pas si le fait de travailler à temps partiel correspond réellement à un choix des sondés. Dans certains cas, par exemple lorsque le partenaire apporte un revenu complémentaire, le fait de pouvoir travailler à temps partiel peut être vu comme un « luxe », alors que dans d'autres situations, comme dans le cas des parents célibataires qui sont la seule source de revenus du ménage, il pourrait ne pas y avoir d'autre choix que de travailler à temps partiel. La disponibilité et le coût des garderies joue ici un rôle. Malgré ces nuances, il apparaît clairement que ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel parce qu'elles doivent s'occuper des enfants.

Temps partiel à cause des tâches ménagères

Les femmes sont également plus susceptibles de travailler à temps partiel que les hommes à cause des tâches ménagères, même si cette raison est moins souvent citée

comme motivation du temps partiel que le fait de devoir s'occuper des enfants, tant chez les hommes que chez les femmes.

Le tableau B6 donne les résultats pour sept pays : Allemagne, Belgique, Finlande, Mexique, Pays-Bas, République tchèque et Royaume-Uni. En Allemagne, presque tous les sondés (hommes ou femmes) disent qu'ils travaillent à temps partiel pour pouvoir s'occuper de leur maison. Au Royaume-Uni, une majorité de femmes dit aussi qu'elles travaillent à temps partiel à cause des tâches ménagères. Dans tous les autres cas, ce n'est qu'une minorité des sondés qui cite les tâches ménagères comme motif du travail à temps partiel.

4.3 Évolution professionnelle

L'enquête WageIndicator comporte également des questions sur les impressions quant à l'évolution professionnelle. Globalement, la majorité des sondés estime ne pas avoir de bonnes possibilités de voir leur carrière évoluer. C'est le cas tant pour les femmes que pour les hommes, mais les femmes ont tendance à avoir une opinion plus négative quant à leurs possibilités que les hommes.

Les réponses des sondés ayant des enfants ont donné des résultats similaires, comme indiqué dans le tableau B7 de l'annexe. Les données sont suffisantes pour 22 pays : Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Belarus, Belgique, Brésil, Chili, Colombie, Espagne, États-Unis, Finlande, Guatemala, Hongrie, Inde, Italie, Mexique, Paraguay, Pays-Bas, Pologne, République tchèque, Suède et Royaume-Uni. À l'exception d'un pays, la proportion de femmes ayant des enfants et affirmant qu'elles ont de bonnes possibilités d'évolution professionnelle est inférieure à celle des hommes ayant des enfants. En outre, dans les 22 pays, la proportion de femmes affirmant avoir de bonnes possibilités d'évolution professionnelle est inférieure chez celles qui ont des enfants par rapport à celles qui n'en n'ont pas.

La tendance est légèrement différente chez les hommes. Dans la plupart des pays, les hommes aussi ont une impression plus négative quant à leurs possibilités de faire carrière dès lors qu'ils ont des enfants, mais la proportion de ceux qui disent qu'ils ont de bonnes possibilités d'évolution professionnelle est tout de même supérieure à celle des femmes. Par ailleurs, dans six des 22 pays, la proportion d'hommes qui disent avoir de bonnes possibilités professionnelles est supérieure chez ceux qui ont des enfants par rapport à ceux qui n'en n'ont pas. C'est le cas en Argentine, au Brésil, au Chili, en Inde, au Mexique et au Paraguay.

Niveaux de qualification

L'enquête WageIndicator demande également si le travail effectué correspond au niveau d'études du sondé. Globalement, une tendance apparaît de manière évidente : davantage de femmes que d'hommes signalent qu'elles sont surqualifiées pour l'emploi qu'elles occupent. Pour cette analyse, un certains nombre d'éléments doivent être gardés à l'esprit, parmi lesquels l'échantillon biaisé du fait que l'enquête se fait en ligne (voir plus haut) mais aussi le fait que les résultat peuvent se voir affectés par la manière subjective de s'évaluer soi-même et d'évaluer ses propres qualifications. Les résultats des femmes sont peut être affectés par le fait que le travail réalisé par les femmes est souvent sous-évalué par leurs employeurs et par la société en général.

Globalement, une femme a plus de probabilités qu'un homme de dire qu'elle est surqualifiée pour son emploi, tant parmi les sondés ayant des enfants que parmi ceux qui n'en n'ont pas. Les cas où les hommes se sentent davantage surqualifiés que les femmes sont rares : parmi les sondés ayant des enfants, c'est le cas en Colombie et en Hongrie ; chez les sondés sans enfants, c'est le cas au Danemark.

À l'examen des réponses ventilées entre les travailleurs ayant des enfants et ceux sans enfants, des tendances intéressantes apparaissent, comme montré dans le tableau B8 de l'annexe. Moins de femmes ayant des enfants disent qu'elles sont surqualifiées pour leur emploi, par rapport à celles qui n'ont pas d'enfants. Ceci est peut-être imputable à la

composition de l'échantillon, avec un biais en faveur de personnes avec un niveau d'éducation universitaire. Par conséquent, la qualification des sondés est supérieure à la normale et ils risquent plus souvent de se décrire comme étant « surqualifiés ». Une deuxième raison pourrait être que les femmes et les hommes parviennent plus tard dans leur vie à un emploi qui corresponde réellement à leur qualification, au moment où ils ont des enfants, voire plus tard. Ainsi, l'évolution de carrière et l'ancienneté au travail peuvent ici jouer un rôle.

Cependant, le Danemark fait exception à la règle, car la proportion de femmes qui disent être surqualifiées pour l'emploi qu'elles exercent est supérieure parmi celles qui ont des enfants que parmi celles qui n'en n'ont pas. Au Mexique, on ne constate que très peu de différence entre les femmes ayant des enfants et les autres.

Il en va de même pour les hommes, avec la propension des sondés à dire qu'ils sont surqualifiés pour leur emploi plus forte chez ceux qui n'ont pas d'enfants que chez ceux qui en ont. Cependant, dans la plupart des cas la proportion de femmes qui se trouvent surqualifiées est supérieure à celle des hommes, parmi les parents autant que parmi les personnes sans enfants.

4.4 Décisions liées à l'emploi

En dépit des inégalités quant à la répartition des tâches ménagères et des soins aux enfants, et malgré l'impact sur le lieu de travail et les possibilités de faire carrière, les femmes et les hommes sont souvent poussés par les mêmes ambitions lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi, comme le montre l'analyse des réponses à l'enquête WageIndicator sur les facteurs qui sont importants lorsque l'on cherche un travail. Pour cette analyse, nous avons examiné la proportion d'hommes et de femmes ayant noté les variables choisies avec un « quatre » ou un « cinq » sur une échelle de un à cinq, le cinq correspondant à la réponse « très important ». Le tableau 4.1 ci-dessous présente la ventilation des résultats entre sondés ayant des enfants et ceux qui n'en n'ont pas, pour l'ensemble des réponses de l'échantillon complet des 43 pays.

Table 4.1 : Facteurs importants lorsque l'on cherche un emploi

Facteurs importants lorsque l'on cherche un emploi	Sexe		
	H %	F %	
Salaire décent	Sans enfants	92.6	93.5
	Avec enfants	91.0	93.0
Possibilité de gratification	Sans enfants	86.3	86.8
	Avec enfants	86.0	87.1
Qualité du travail	Sans enfants	82.0	85.6
	Avec enfants	80.4	85.0
Perspectives de carrière	Sans enfants	78.9	79.4
	Avec enfants	71.6	71.1
Défi	Sans enfants	71.9	71.9
	Avec enfants	69.7	69.7
Horaires de travail qui conviennent	Sans enfants	64.3	73.7
	Avec enfants	65.9	81.7
Souplesse dans les horaires	Sans enfants	53.7	57.8
	Avec enfants	55.3	67.0
Conciliation travail/famille	Sans enfants	50.1	54.7
	Avec enfants	61.3	67.9
Garderie d'entreprise/ contribution de l'employeur à la garde des enfants	Sans enfants	19.6	25.2
	Avec enfants	25.5	31.4

Les facteurs les plus importants lorsque l'on cherche un emploi sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes : un salaire décent et la possibilité de gratification se trouvent tout en haut de la liste ; cependant, la qualité du travail, la perspective de carrière et le « défi » sont aussi importants. Ceci démontre que les femmes ont les mêmes ambitions que les hommes, et souhaitent avoir les mêmes possibilités et la même rémunération qu'eux. Pour tous ces facteurs qui sont les plus importants, il n'y a que peu de différence entre les sondés ayant des enfants et ceux qui n'en n'ont pas.

En revanche, dans d'autres domaines les différences entre hommes et femmes sont plus prononcées, tout comme les différences entre personnes ayant des enfants et personnes sans enfants. Ces variables ont trait à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et à la nécessité de trouver un emploi qui permette de s'acquitter de ses engagements en matière de garde des enfants ou de tâches ménagères. Par exemple, 74% des femmes sans enfants ont dit que des horaires qui conviennent sont un facteur

important dans leur recherche, mais seulement 64% des hommes sans enfants. Parmi les sondés ayant des enfants, la proportion passe à 82% pour les femmes et 66% pour les hommes. De même, la flexibilité des horaires, la conciliation travail/famille et l'existence d'une garderie d'entreprise ou la contribution de l'employeur à la garde des enfants sont des facteurs plus importants pour les femmes que pour les hommes lors de la recherche d'un emploi. C'est le cas tout particulièrement parmi les sondés ayant des enfants.

Il est intéressant de remarquer que si ces facteurs semblent être moins importants pour les hommes que pour les femmes, la différence n'est pas aussi marquée qu'on n'aurait pu le croire. Plus de la moitié de tous les hommes pense que des horaires qui conviennent, la flexibilité des horaires et la conciliation travail/famille sont des facteurs importants lorsque l'on cherche un emploi. De même, la proportion d'hommes qui pensent qu'une garderie d'entreprise ou la contribution de l'employeur à la garde des enfants sont des facteurs importants suit de très près la proportion de femmes qui sont de cet avis.

Écart salarial entre hommes et femmes

Outre les facteurs qui influencent les décisions des femmes quant à leur emploi ; que nous avons analysés ci-dessus, il existe une variable qui tend à illustrer particulièrement bien la position défavorable des femmes au travail, à savoir : le salaire. Une grande diversité de faits démontre que les femmes gagnent moins que les hommes.

Globalement, l'écart salarial médian sur la base de l'échantillon de l'enquête WageIndicator est de 26% en faveur des hommes. Ce nombre n'a pas changé sensiblement depuis notre dernière analyse en octobre 2009¹⁵, où il était de 28%. L'écart est moins prononcé pour les personnes sans enfants (20%) mais il se creuse pour les personnes ayant des enfants (32%). L'écart est également plus sensible parmi les sondés qui travaillent à temps complet (24%) que parmi les autres (20%). La ventilation détaillée de l'écart salarial entre hommes et femmes pour chaque groupe de notre échantillon se trouve au tableau 4.2.

¹⁵ The Decent Work agenda: a gender perspective (L'Agenda pour le travail décent, une approche sexospécifique). Voir: <http://www.ituc-csi.org/ituc-report-the-decent-work-agenda.html>

L'écart salarial entre hommes et femmes illustre l'inégalité qui perdure entre les sexes, sur le lieu de travail et dans la société. La ségrégation professionnelle et les attentes sociales cantonnent les femmes à des postes moins rémunérés que les emplois accessibles aux hommes. Une grande partie de ce phénomène a des corrélations avec la répartition inéquitable des responsabilités familiales et ménagères, les femmes étant encore censées y contribuer davantage.

Tableau 4.2 : Écart salarial médian entre hommes et femmes

	Salaire horaire brut médian		Écart salarial médian entre hommes et femmes %
	Hommes	Femmes	
Totalité des réponses	20,0	14,8	26,3
Avec enfants	23,1	15,7	31,9
Sans enfants	17,3	13,9	19,9
Temps complet	20,2	15,3	24,3
Horaire inférieur à un temps complet	15,2	12,2	19,7

5. CONCLUSION

Nous avons identifié dans le présent rapport une disparité entre les protections juridiques permettant que les femmes décident de leur emploi et leurs expériences dans le monde du travail. L'analyse permise par le Contrôle du travail décent montre que les pays étudiés ont mis en place des cadres juridiques visant à soutenir les travailleuses, par le biais de la protection de la maternité, de la législation en matière d'égalité de rémunération et de la protection contre la discrimination. Nous avons observé également que les réglementations nationales respectent généralement les normes internationales stipulées par l'OIT. Cependant, les résultats de l'enquête WageIndicator mettent en exergue le fait qu'en dépit de ces lois et protections, les femmes ne jouissent toujours pas des mêmes possibilités que les hommes en matière d'emploi.

Cadres nationaux : analyse du Contrôle du travail décent

Cette analyse confirme que la plupart des pays se sont bien dotés de normes du travail minimales, nationales ou internationales. Conclusions de l'analyse des profils par pays du Contrôle du travail décent :

- Globalement, il existe des cadres juridiques permettant aux femmes de prendre leurs décisions en matière de travail et de leur apporter un appui dans l'emploi.
- La réglementation nationale en Afrique du Sud, en Argentine, au Brésil, en Inde, au Mexique, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni prévoit une protection de la maternité pour les travailleuses, s'attaque à la discrimination, garantit l'égalité de rémunération et respecte les normes stipulées par l'OIT.
- Cependant, dans de nombreux cas la législation nationale ne s'applique pas à toutes les travailleuses. Les femmes courant le plus de risques sont celles qui travaillent dans le secteur rural, agricole ou informel.
- Les faiblesses des mécanismes d'application de la législation du travail en vigueur posent également un problème. Les employeurs sont en mesure d'exploiter ces faiblesses au mépris des normes minimales du travail.

Conclusion

L'expérience des femmes dans le monde du travail : conclusions de l'enquête

WageIndicator

L'analyse des résultats de l'enquête WageIndicator fournit un témoignage des expériences des femmes dans le monde du travail, soulignant les éléments suivants :

- L'inégalité dans la répartition des tâches familiales et ménagères est profondément enracinée : la plupart de ces responsabilités incombent aux femmes.
- Les faits suggèrent que les hommes qui ont des enfants ont tendance à compter sur le fait que leur compagne prendra à son compte une plus grande part des tâches ménagères et familiales.
- Cela signifie qu'il est difficile pour les femmes de parvenir à un équilibre entre travail et famille, et que les hommes parviennent à mieux équilibrer la vie professionnelle et la vie familiale que les femmes.
- La répartition inégale des tâches familiales et ménagères a également des répercussions sur les modalités d'emploi.
- Les femmes ayant des enfants sont moins nombreuses à détenir un emploi à temps complet que les femmes sans enfants.
- Pour les hommes, c'est l'inverse : il y a plus d'hommes qui ont des enfants et un emploi à temps complet que d'hommes sans enfants.
- Les femmes ont une moins bonne opinion de leur perspective de carrière que les hommes, ce qui indique que les possibilités offertes aux femmes sont restreintes.
- Plus de femmes que d'hommes indiquent qu'elles sont surqualifiées pour leur emploi, signe que la ségrégation professionnelle empêche les femmes de réaliser pleinement leur potentiel.
- Les femmes ont les mêmes aspirations que les hommes en matière de carrière professionnelle, alors qu'elles n'ont pas le même accès ou les mêmes possibilités.
- Les facteurs les plus importants au travail sont un salaire décent et la possibilité d'une gratification, tant pour les hommes que pour les femmes, qu'ils aient ou non des enfants.

- L'écart salarial entre hommes et femmes demeure, et il est plus creusé pour les femmes ayant des enfants.

Le présent rapport montre qu'en dépit d'un cadre juridique national et international prévoyant une égalité d'accès à l'emploi rémunéré pour les femmes ainsi qu'une protection contre la discrimination fondée sur le sexe, l'expérience des femmes dans le monde du travail démontre que les femmes ne sont pas en mesure de prendre leurs décisions en matière d'emploi sur la même base que les hommes. La persistance irréductible de l'écart salarial entre hommes et femmes signale la nécessité de redoubler d'efforts pour autonomiser les femmes et appuyer l'OMD3.

ANNEXE A : Tableaux de synthèse du Contrôle du travail décent

L'information reprise dans cet annexe dresse la synthèse des protections ébauchées par les Conventions de l'OIT n°183 sur la protection de la maternité (2000), n°100 sur l'égalité de rémunération (1951), n°111 sur la discrimination (emploi et profession) (1958) et n°156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981) et comporte des extraits des profils par pays du Contrôle du travail décent qui décrivent la réglementation nationale dans ces domaines. Pour davantage de détails, voir www.decentworkcheck.org

Tableau A1 : protection de la maternité au travail – dispositions nationales et internationales

Norme de l'OIT
Convention de l'OIT n°183 sur la protection de la maternité ¹⁶
Soins médicaux gratuits
Pendant la grossesse, l'accouchement et le congé de maternité, la travailleuse doit avoir une couverture médicale incluant une sage-femme sans coûts supplémentaires.
Pas de travail dangereux
Les femmes enceintes et allaitantes seront exemptées de tout travail préjudiciable à la santé de la mère ou de l'enfant.
Congé de maternité
La durée minimale du congé de maternité est de 14 semaines. Une Convention précédente (n°103 de 1952) prévoyait un congé de maternité de 12 semaines minimum, 6 semaines avant la naissance et 6 semaines après.
Prestations en espèces
Pendant la période du congé de maternité, le revenu de la travailleuse doit être équivalent à deux tiers au moins de son salaire précédent.
Argentine
Soins médicaux gratuits
Toutes les contributions de l'assurance médicale nationale ainsi que le système de médicaments prépayés doivent inclure la grossesse, l'accouchement et les soins au nouveau-né.
Pas de travail dangereux
Qu'elles soient enceintes ou non, il est interdit de demander à une femme d'effectuer un travail pénible, dangereux ou insalubre.
Congé de maternité
La loi interdit le travail des femmes enceintes au cours des 45 jours préalables à la naissance et des 45 jours postérieurs. Cependant, une travailleuse peut demander une réduction de la période préalable à la naissance, qui ne sera pas de moins de 30 jours, reportant le reste de cette période au congé postérieur à l'accouchement. En cas de naissance anticipée, les jours qui n'auront pas été pris avant l'accouchement seront reportés à la période de congé postérieure, le total devant toujours être de 90 jours.
Prestations en espèces
La travailleuse perçoit 100% de ce qui aurait été son salaire, pendant les 90 jours de son congé de maternité, payé par la sécurité sociale.
Brésil
Soins médicaux gratuits
Toute femme enceinte a droit aux soins prénataux dispensés par le système universel de santé publique (Sistema Único de Saúde público).
Pas de travail dangereux
Pendant la grossesse, la travailleuse a un droit garanti de « changer de fonction » lorsque les conditions de santé le dictent, sans perte de revenu ou de tout autre droit. Le droit de revenir, après le congé de maternité, au poste occupé précédemment est également garanti.
Congé de maternité
À partir d'un mois avant la naissance, la femme enceinte a droit à une période de 120 jours de congé. Lorsque l'employeur fait partie du Programme des entreprises citoyennes (Programa Empresa Cidadã), le congé de maternité peut être prolongé de 60 jours.
Prestations en espèces
Durant la période du congé de maternité, la femme enceinte doit percevoir un montant égal à son salaire normal, payé par le système de sécurité sociale (Previdência Social). Si le congé de maternité est prolongé de 60 jours, les prestations correspondant à cette nouvelle période seront payées par

¹⁶ Voir <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm> pour le texte complet de la Convention

Annexes

l'employeur.

Inde
Soins médicaux gratuits
La loi d'amendement sur les prestations de maternité (2008) accorde aux travailleuses éligibles une prime médicale d'une valeur de 1 000 roupies lorsque l'employeur ne couvre pas gratuitement les soins prématernels et postnataux.
Pas de travail dangereux
Les femmes enceintes peuvent demander à ne pas effectuer de travail ardu, ou qui requiert de rester debout longtemps, ou qui pourrait être préjudiciable à la grossesse. Dans ces circonstances, il est illégal que l'employeur déduise une partie du salaire.
Congé de maternité
Les femmes qui travaillent dans les usines, les mines, les plantations, les sociétés et les magasins de 10 salariés ou plus ont droit à un congé de maternité rémunéré, en vertu de la loi sur les prestations de maternité. Les employées de la fonction publique relèvent du règlement central du service civil (congé), qui accorde aux femmes le droit à un congé de maternité de 180 jours, qui peut dans des circonstances exceptionnelles être prolongé de un mois (maximum).
Prestations en espèces
Pendant son congé de maternité la femme perçoit 100% de son salaire normal, en vertu de la loi de 1961 sur les prestations de maternité. Les travailleuses relevant de la loi de 1948 sur l'assurance d'État pour les salariées peuvent percevoir une prestation en espèces équivalente à 75% de leur salaire. Les fonctionnaires du gouvernement perçoivent une prestation de maternité équivalente à 100% de leur salaire normal, pour les deux premiers enfants. Des régimes spéciaux ont été introduits aux niveaux national, d'État et local, pour les femmes qui ne sont pas syndiquées et qui travaillent à leur compte. La loi sur les travailleurs du secteur des bidi et des cigares prévoit dans certains États un niveau de prestation de maternité pour les travailleuses agricoles et les femmes exerçant un travail agricole à leur domicile.
Mexique
Pas de travail dangereux
Les femmes enceintes ne peuvent pas effectuer de travail requérant un effort considérable ou qui représente un danger pour la santé en rapport avec la grossesse.
Congé de maternité
Le congé de maternité doit inclure les 6 semaines préalables à la naissance et les 6 semaines postérieures à l'accouchement, et si la femme n'est pas en mesure de travailler en raison de la grossesse ou de l'accouchement, il est possible de prolonger cette durée.
Prestations en espèces
Pendant la période du congé de maternité, les salariées doivent percevoir la totalité de leur salaire. Pendant la période d'extension du congé de maternité, elles ont le droit de percevoir 50% du salaire.
Afrique du Sud
Soins médicaux gratuits
Gratuité des soins de santé maternelle et infantile (jusqu'à l'âge de 6 ans).
Pas de travail dangereux
La loi sur les conditions de travail fondamentales et le Code de bonnes pratiques en matière de grossesse protègent les salariées enceintes contre l'obligation d'effectuer un travail préjudiciable.
Congé de maternité
Le congé de maternité a une durée ininterrompue de quatre mois.
Prestations en espèces
Si une travailleuse a cotisé au Fonds d'assurance-chômage, elle est en droit de percevoir des prestations de maternité auprès du Fonds de prestations de maternité.
Pays-Bas
Soins médicaux gratuits
La législation sur l'assurance médicale couvre les soins de santé pendant la grossesse et l'accouchement ainsi que les soins au nouveau-né ; pour y accéder, aucune cotisation individuelle n'est nécessaire. Cela signifie qu'il n'y a pas de gratuité des soins de santé (en cas de maternité). Tous les citoyens ont l'obligation de prendre une assurance médicale et de la payer, en partie en espèces et en partie par le biais d'un impôt (proportionnel au revenu). Les femmes enceintes ne payent pas de frais supplémentaires.
Pas de travail dangereux
L'employeur a l'obligation juridique de veiller à ce que les femmes enceintes et allaitantes puissent effectuer leur travail dans un environnement sain. Parmi ces dispositions, l'exemption d'effectuer des heures supplémentaires ou en horaire nocturne, et le droit à des pauses (rémunérées) pendant la journée de travail. Pendant la durée de la grossesse ou de l'allaitement, si nécessaire, la travailleuse a le droit

d'accéder à une fonction alternative ou à être exemptée de sa charge de travail sans perte de salaire.

Congé de maternité

Le congé de maternité a une durée de 16 semaines et dans des circonstances exceptionnelles il peut être prolongé. Ces circonstances exceptionnelles doivent être en rapport avec la santé de la mère.

Prestations en espèces

Les prestations en espèces durant le congé de maternité correspondent à 100% du salaire normal. L'employeur est compensé par le système national de sécurité sociale.

Royaume-Uni

Soins médicaux gratuits

Toutes les femmes enceintes ont droit au cours de leur grossesse aux soins prénataux prévus par le service national de santé.

Pas de travail dangereux

Dès lors qu'il est averti par écrit qu'une femme est enceinte, a accouché dans les six derniers mois ou allaité, l'employeur a l'obligation d'entreprendre une évaluation des risques du poste de travail pour éviter tout risque pour la mère ou l'enfant. Cette évaluation doit être révisée périodiquement et l'employeur doit opérer tout changement nécessaire. S'il n'est pas possible de retirer la source de risque, l'employeur doit suspendre la travailleuse sans perte de salaire. Les salariées enceintes sont également protégées contre tout traitement injuste au travail.

Congé de maternité

Les salariées ont droit à 52 semaines de congé de maternité, indépendamment de leur ancienneté au travail. Une femme ne doit pas travailler dans les deux semaines qui suivent immédiatement l'accouchement. Pour bénéficier du congé de maternité obligatoire, une femme doit notifier son employeur au plus tard 15 semaines avant la semaine prévue de l'accouchement.

Prestations en espèces

Les salariées peuvent obtenir soit les prestations en espèces de maternité (PEM), soit l'indemnité de maternité. Les PEM ont un montant de 90% du revenu hebdomadaire normal pendant 6 semaines puis de £123.06 (ou 90% des revenus si ce montant est inférieur) pendant 33 semaines. L'indemnité de maternité est soit de 90% des revenus, soit de £123.06 (le montant inférieur sera celui versé) pendant 39 semaines.

Pour prétendre aux PEM, une salariée doit avoir été dans une relation de travail continue avec un employeur pendant au moins 26 semaines au 15 du mois précédent la date prévue pour la naissance de l'enfant, gagner au moins en moyenne £95 par semaine (avant impôt) et avoir averti par écrit l'employeur au moins 28 jours à l'avance. Les salariées qui ne peuvent prétendre aux PEM peuvent demander l'indemnité de maternité, si elles ont été employées pendant au moins 26 des 65 semaines précédant la semaine prévue pour l'accouchement et si ses revenus moyens ne sont pas inférieurs à £30 par semaine.

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.
<p>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.</p> <p>Sexual harassment Sexual intimidation is gender discrimination.</p> <p>Equal training opportunities All employees, regardless of gender, religion, race or ethnic background are entitled to equal training and development opportunities.</p> <p>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.</p>
Argentina
<p>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.</p> <p>Sexual harassment There is no legislation in this respect.</p> <p>Equal training opportunities Work-related training, with equal access and treatment, is a fundamental right for workers.</p> <p>Freedom to complain Employees are allowed to raise complaints about discrimination and are protected against possible sanctions.</p>
Brazil
<p>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).</p> <p>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 (<i>Código Penal</i>).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
India
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

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

Annexes

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
			% within Gender	66.7%	71.4%
		Yes	Count	2	2
			% within Gender	33.3%	28.6%
	Total		Count	6	7
			% within Gender	100.0%	100.0%
			Count	13	
			% within Gender	100.0%	100.0%
Azerbaijan	Has children	No	Count	1	1
			% within Gender	50.0%	33.3%
		Yes	Count	1	2
			% within Gender	50.0%	66.7%
	Total		Count	2	3
			% within Gender	100.0%	100.0%
			Count	5	
			% within Gender	100.0%	100.0%
Argentina	Has children	No	Count	6418	4254
			% within Gender	57.1%	63.4%
		Yes	Count	4819	2453
			% within Gender	42.9%	36.6%
	Total		Count	11237	6707
			% within Gender	100.0%	100.0%
			Count	17944	
			% within Gender	100.0%	100.0%
Armenia	Has children	No	Count	2	1
			% within Gender	50.0%	50.0%
		Yes	Count	2	1
			% within Gender	50.0%	50.0%
	Total		Count	4	2
			% within Gender	100.0%	100.0%
			Count	6	
			% within Gender	100.0%	100.0%
Belgium	Has children	No	Count	2844	2220
			% within Gender	50.3%	52.6%
		Yes	Count	2813	2003
			% within Gender	49.7%	47.4%
	Total		Count	5657	4223
			% within Gender	100.0%	100.0%
			Count	9880	
			% within Gender	100.0%	100.0%
Botswana	Has children	No	Count	0	2
			% within Gender	.0%	66.7%
		Yes	Count	2	1
			% within Gender	100.0%	33.3%
	Total		Count	2	3
			% within Gender	100.0%	100.0%
			Count	5	
			% within Gender	100.0%	100.0%
Brazil	Has children	No	Count	7070	5987
			% within Gender	59.5%	61.3%
		Yes	Count	4818	3777
			% within Gender	40.5%	38.7%
	Total		Count	11888	9764
			% within Gender	100.0%	100.0%
			Count	21652	
			% within Gender	100.0%	100.0%
Belarus	Has children	No	Count	322	187
			% within Gender	53.6%	54.8%
		Yes	Count	279	154
			% within Gender	46.4%	45.2%
	Total		Count	601	341
			% within Gender	100.0%	100.0%
			Count	942	
			% within Gender	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	7213	
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%	
		Colombia	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	3252
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Czech Republic	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	13153
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Denmark	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	652
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Finland	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	12491
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		France	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	255
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Georgia	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	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	37262
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Guatemala	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%	

Annexes

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	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	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	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
				% within Gender	100.0%	100.0%
Turkmenistan	Has children	No	Count	2		2
			% within Gender	100.0%		100.0%
		Total	Count	2		2
	Total		% within Gender	100.0%		100.0%
			Count	38	33	71
			% within Gender	54.3%	68.8%	60.2%
Ukraine	Has children	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	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%
United States	Has children	Total	Count	7687	7240	14927
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		No	Count	726	554	1280
			% within Gender	44.2%	42.8%	43.6%
	Total	Yes	Count	918	741	1659
			% within Gender	55.8%	57.2%	56.4%
			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%
		Total		Count	204	181	385
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	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%
		Total		Count	1004	929	1933
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	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%
		Total		Count	186	171	357
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	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%
		Total		Count	119	96	215
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	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	
		% within Gender	Count	22.8%	40.5%	
Colombia	Yes	Total	Count	158	74	232
		% within Gender	Count	100.0%	100.0%	100.0%
		Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	193	53
				% within Gender	88.1%	42.7%
			Yes	Count	26	71
				% within Gender	11.9%	57.3%
		Total	Count	219	124	343
				% within Gender	100.0%	100.0%
		Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	184	78
				% within Gender	77.0%	62.4%
Czech Republic	Yes		Yes	Count	55	47
				% within Gender	23.0%	37.6%
		Total	Count	239	125	364
				% within Gender	100.0%	100.0%
		Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	213	56
				% within Gender	85.5%	38.9%
			Yes	Count	36	88
				% within Gender	14.5%	61.1%
		Total	Count	249	144	393
				% within Gender	100.0%	100.0%
Hungary	No	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	1413	735
				% within Gender	63.3%	40.0%
			Yes	Count	818	1104
				% within Gender	36.7%	60.0%
		Total	Count	2231	1839	4070
				% within Gender	100.0%	100.0%
		Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	1795	382
				% within Gender	77.4%	19.2%
			Yes	Count	524	1606
				% within Gender	22.6%	80.8%
India	Yes	Total	Count	2319	1988	4307
				% within Gender	100.0%	100.0%
		Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	84	56
				% within Gender	75.0%	39.2%
			Yes	Count	28	87
				% within Gender	25.0%	60.8%
		Total	Count	112	143	255
				% within Gender	100.0%	100.0%
		Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	105	16
				% within Gender	97.2%	9.5%
	No		Yes	Count	3	152
				% within Gender	2.8%	90.5%
		Total	Count	108	168	276
				% within Gender	100.0%	100.0%
		Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	116	34
				% within Gender	49.8%	52.3%
			Yes	Count	117	31
				% within Gender	50.2%	47.7%
		Total	Count	233	65	298
				% within Gender	100.0%	100.0%

Country of survey	Has children	household tasks – if not single	Gender		Total
			male	female	
			% within Gender	47.7%	
Netherlands	No	Contributes most to household tasks – if not single	Yes	Count	78
				% within Gender	15.4%
				Count	89
		Total		% within Gender	45.1%
				Count	11
				% within Gender	54.9%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	Yes	Count	149
				% within Gender	13
				Count	162
		Total		% within Gender	100.0%
				Count	100.0%
				% within Gender	100.0%
Paraguay	No	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	3093
				% within Gender	1640
				Count	4733
		Total		% within Gender	69.7%
				Count	38.6%
				% within Gender	54.5%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	Yes	Count	1344
				% within Gender	2611
				Count	3955
		Total		% within Gender	30.3%
				Count	61.4%
				% within Gender	45.5%
Poland	No	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	5599
				% within Gender	692
				Count	6291
		Total		% within Gender	86.0%
				Count	15.6%
				% within Gender	57.4%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	Yes	Count	910
				% within Gender	3757
				Count	4667
		Total		% within Gender	14.0%
				Count	84.4%
				% within Gender	42.6%
South Africa	No	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	6509
				% within Gender	4449
				Count	10958
		Total		% within Gender	100.0%
				Count	100.0%
				% within Gender	100.0%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	No	Count	163
				% within Gender	39
				Count	202
		Total		% within Gender	97.0%
				Count	42.9%
				% within Gender	78.0%

Country of survey	Has children		Gender		Total
			male	female	
Spain	No	Contributes most to household tasks – if not single	% within Gender	100.0%	100.0%
			Count	1043	751
			% within Gender	86.5%	55.2%
			Yes	163	610
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	% within Gender	13.5%	44.8%
			Total	Count	1206
			% within Gender	100.0%	100.0%
			Count	1361	2567
United Kingdom	No	Contributes most to household tasks – if not single	% within Gender	100.0%	100.0%
			Count	761	127
			% within Gender	92.8%	20.8%
			Yes	59	483
			% within Gender	7.2%	79.2%
			Total	Count	820
			% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Contributes most to household tasks – if not single	Count	1789	1468
			% within Gender	72.8%	52.4%
			Yes	668	1333
			% within Gender	27.2%	47.6%
			Total	Count	2457
			% within Gender	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
				% within Gender	59.1% 57.0% 58.3%
			Yes	Count	1816
				% within Gender	40.9% 43.0% 41.7%
	Yes	Finds combining work and family tough	Total	Count	4441
				% within Gender	100.0% 100.0% 100.0%
			No	Count	2108
				% within Gender	55.5% 50.1% 53.7%
Belgium	No	Finds combining work and family tough	Yes	Count	1691
				% within Gender	44.5% 49.9% 46.3%
			Total	Count	3799
				% within Gender	100.0% 100.0% 100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	738
				% within Gender	66.8% 60.8% 64.0%
			Yes	Count	367
				% within Gender	33.2% 39.2% 36.0%
Brazil	No	Finds combining work and family tough	Total	Count	1105
				% within Gender	100.0% 100.0% 100.0%
			No	Count	832
				% within Gender	59.2% 41.9% 51.6%
	Yes	Finds combining work and family tough	Yes	Count	574
				% within Gender	40.8% 58.1% 48.4%
			Total	Count	1406
				% within Gender	100.0% 100.0% 100.0%
Belarus	No	Finds combining work and family tough	Total	Count	183
				% within Gender	100.0% 100.0% 100.0%
			No	Count	96
				% within Gender	63.6% 51.5% 58.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	Yes	Count	55
				% within Gender	36.4% 48.5% 42.0%
			Total	Count	151
				% within Gender	100.0% 100.0% 100.0%
Chile	No	Finds combining work and family tough	Total	Count	121
				% within Gender	100.0% 100.0% 100.0%
			No	Count	67
				% within Gender	55.4% 52.9% 54.3%
	Yes	Finds combining work and family tough	Yes	Count	54
				% within Gender	44.6% 47.1% 45.7%
			Total	Count	129
				% within Gender	100.0% 100.0% 100.0%

Country of survey	Has children			Gender		Total
				male	female	
		% within Gender	45.6%	30.8%	40.8%	
	Yes	Total	Count	160	78	238
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Finds combining work and family tough	No	Count	123	46
			% within Gender	56.2%	38.0%	49.7%
			Yes	Count	96	75
			% within Gender	43.8%	62.0%	50.3%
		Total	Count	219	121	340
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	No	Finds combining work and family tough	No	Count	122	75
			% within Gender	52.6%	61.0%	55.5%
			Yes	Count	110	48
			% 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
			% within Gender	54.3%	53.8%	54.1%
			Yes	Count	112	66
			% within Gender	45.7%	46.2%	45.9%
		Total	Count	245	143	388
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	No	Finds combining work and family tough	No	Count	1560	1248
			% within Gender	66.6%	66.8%	66.7%
			Yes	Count	784	620
			% 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
			% within Gender	62.3%	62.2%	62.3%
			Yes	Count	919	736
			% within Gender	37.7%	37.8%	37.7%
		Total	Count	2438	1947	4385
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	No	Finds combining work and family tough	No	Count	27	16
			% within Gender	57.4%	59.3%	58.1%
			Yes	Count	20	11
			% 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
			% within Gender	63.6%	44.1%	55.1%
			Yes	Count	16	19
			% within Gender	36.4%	55.9%	44.9%
		Total	Count	44	34	78
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	No	Finds combining work and family tough	No	Count	76	87
			% within Gender	61.8%	57.2%	59.3%
			Yes	Count	47	65
			% 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

Country of survey	Has children	family tough	Gender		Total
			male	female	
			% within Gender	54.6%	
India	No	Finds combining work and family tough	Yes	Count	54
				% within Gender	61.6%
			Total	Count	119
				% within Gender	100.0%
				Count	151
				% within Gender	100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	122
				% within Gender	52.8%
				Count	37
				% within Gender	58.7%
				Count	109
				% within Gender	47.2%
Italy	No	Finds combining work and family tough	Total	Count	231
				% within Gender	100.0%
				Count	63
				% within Gender	100.0%
				Count	294
				% within Gender	100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	75
				% within Gender	52.1%
				Count	6
				% within Gender	54.5%
				Count	109
				% within Gender	47.2%
Netherlands	No	Finds combining work and family tough	Total	Count	144
				% within Gender	100.0%
				Count	11
				% within Gender	100.0%
				Count	155
				% within Gender	100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	30
				% within Gender	50.0%
				Count	8
				% within Gender	47.1%
				Count	49
				% within Gender	40.6%
Paraguay	No	Finds combining work and family tough	Total	Count	108
				% within Gender	100.0%
				Count	32
				% within Gender	100.0%
				Count	140
				% within Gender	100.0%
	Yes	Finds combining work and family tough	No	Count	60
				% within Gender	100.0%
				Count	17
				% within Gender	100.0%
				Count	77
				% within Gender	100.0%

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

Country of survey	Has children			Gender		Total
				male	female	
		% within Gender	Count	86.7%	81.8%	
Colombia	No	Total	Count	2161	1010	3171
		% within Gender	Count	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Has full-time working hours	No	Count	191
				No	% within Gender	7.4%
				Yes	Count	2407
				Yes	% within Gender	92.6%
		Total	Count	2598	1164	3762
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Has full-time working hours	No	Count	97
				No	% within Gender	10.5%
				Yes	Count	827
				Yes	% within Gender	89.5%
Czech Republic	No	Total	Count	924	474	1398
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Has full-time working hours	No	Count	107
				No	% within Gender	11.4%
				Yes	Count	830
				Yes	% within Gender	88.6%
		Total	Count	937	527	1464
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Has full-time working hours	No	Count	66
				No	% within Gender	12.5%
				Yes	Count	1241
				Yes	% within Gender	87.3%
Denmark	No	Total	Count	924	474	1398
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Has full-time working hours	No	Count	88
				No	% within Gender	2.5%
				Yes	Count	3382
				Yes	% within Gender	97.5%
		Total	Count	3470	2681	6151
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Has full-time working hours	No	Count	13
				No	% within Gender	5.8%
				Yes	Count	211
				Yes	% within Gender	94.2%
Finland	No	Total	Count	224	213	437
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Has full-time working hours	No	Count	221
				No	% within Gender	7.4%
				Yes	Count	2772
				Yes	% within Gender	92.6%
		Total	Count	2993	2876	5869
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Has full-time	No	Count	91
				No	Count	352
						443

Country of survey	Has children	working hours	Gender		Total
			male	female	
			% within Gender	3.0%	
France	No	Has full-time working hours	Yes	Count	2898
				% within Gender	97.0%
			Count	3029	5927
		Total	% within Gender	89.6%	93.0%
			Count	2989	6370
			% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	5
				% within Gender	5.7%
			Count	82	136
		Total	% within Gender	94.3%	95.1%
			Count	87	143
			% within Gender	100.0%	100.0%
Germany	No	Has full-time working hours	No	Count	5
				% within Gender	8.2%
			Count	9	14
		Total	% within Gender	18.4%	12.7%
			Count	56	96
			% within Gender	91.8%	87.3%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	61
				% within Gender	100.0%
			Count	49	110
		Total	% within Gender	100.0%	100.0%
			Count	1021	1517
			% within Gender	12.9%	8.1%
Guatemala	No	Has full-time working hours	No	Count	10294
				% within Gender	95.4%
			Count	6910	17204
		Total	% within Gender	87.1%	91.9%
			Count	10790	18721
			% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	334
				% within Gender	2.8%
			Count	2633	2967
		Total	% within Gender	42.4%	16.4%
			Count	11595	15167
			% within Gender	97.2%	83.6%
Hungary	No	Has full-time working hours	No	Count	11929
				% within Gender	6205
			Count	7931	18134
		Total	% within Gender	100.0%	100.0%
			Count	91	144
			% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	5
				% within Gender	5.5%
			Count	7	12
		Total	% within Gender	13.0%	8.3%
			Count	86	133
			% within Gender	94.5%	91.7%
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	91
				% within Gender	54
			Count	145	145
		Total	% within Gender	100.0%	100.0%
			Count	26	35
			% within Gender	10.2%	8.0%
	No	Has full-time working hours	No	Count	171
				% within Gender	95.0%
			Count	230	401
	Yes	Has full-time working hours	No	Count	180
				% within Gender	89.8%
			Count	256	436

Country of survey	Has children	Gender		Total
		male	female	
India	No	Has full-time working hours	% within Gender	100.0%
			Count	35
			% within Gender	1.3%
		Yes	Count	2606
			% within Gender	98.7%
	Yes	Has full-time working hours	Total	2641
			Count	587
			% within Gender	100.0%
		Yes	Total	3228
			Count	14
Italy	No	Has full-time working hours	% within Gender	100.0%
			Count	13
			% within Gender	2.4%
		Yes	Count	3179
			% within Gender	97.6%
	Yes	Has full-time working hours	Total	98.5%
			Count	2606
			% within Gender	98.7%
		Yes	Total	1729
			Count	198
Korea, Rep.	No	Has full-time working hours	% within Gender	100.0%
			Count	8
			% within Gender	11.3%
		Yes	Count	27
			% within Gender	1.5%
	Yes	Has full-time working hours	Total	260
			Count	197
			% within Gender	95.2%
		Yes	Total	93.5%
			Count	1531
Mexico	No	Has full-time working hours	% within Gender	100.0%
			Count	13
			% within Gender	1.5%
		Yes	Total	1545
			Count	198
	Yes	Has full-time working hours	% within Gender	100.0%
			Count	211
			% within Gender	100.0%
		Yes	Total	1756
			Count	1545
Netherlands	No	Has full-time working hours	% within Gender	100.0%
			Count	10
			% within Gender	4.8%
		Yes	Total	18
			Count	12
	Yes	Has full-time working hours	% within Gender	100.0%
			Count	63
			% within Gender	3.5%
		Yes	Total	2641
			Count	587

Country of survey	Has children			Gender		Total
				male	female	
		% within Gender	Count	81.3%	60.0%	
Paraguay	No	Total	Count	15026	10515	25541
		% within Gender	Count	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Has full-time working hours	No	Count	1303
				No	% within Gender	8.7%
				Yes	Count	13614
				Yes	% within Gender	91.3%
		Total	Count	14917	8351	23268
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Has full-time working hours	No	Count	224
				No	% within Gender	19.0%
				Yes	Count	957
				Yes	% within Gender	81.0%
Poland	No	Total	Count	1181	610	1791
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Has full-time working hours	No	Count	152
				No	% within Gender	13.8%
				Yes	Count	953
				Yes	% within Gender	86.2%
		Total	Count	1105	557	1662
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Has full-time working hours	No	Count	99
				No	% within Gender	10.0%
				Yes	Count	894
				Yes	% within Gender	90.0%
Russian Federation	No	Total	Count	993	1212	2205
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Has full-time working hours	No	Count	39
				No	% within Gender	3.9%
				Yes	Count	970
				Yes	% within Gender	96.1%
		Total	Count	1009	844	1853
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Has full-time working hours	No	Count	84
				No	% within Gender	8.0%
				Yes	Count	970
				Yes	% within Gender	92.0%
South Africa	No	Total	Count	1054	1208	2262
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Has full-time working hours	No	Count	51
				No	% within Gender	6.8%
				Yes	Count	697
				Yes	% within Gender	93.2%
		Total	Count	748	681	1429
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Has full-time	No	Count	74
				No	% within Gender	4.2%
				Yes	Count	1826
				Yes	% within Gender	95.8%

Country of survey	Has children	working hours	Gender		Total
			male	female	
			% within Gender	3.2%	
Spain	No	Has full-time working hours	Count	2244	3919
			% within Gender	96.8%	95.0%
			Total	2318	4127
			% within Gender	100.0%	100.0%
Spain	Yes	Has full-time working hours	Count	1980	2040
			% within Gender	93.5%	88.2%
			Total	2117	2313
			% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	Count	28	208
			% within Gender	2.5%	23.4%
			Total	1098	1778
			% within Gender	97.5%	76.6%
Sweden	No	Has full-time working hours	Count	1126	888
			% within Gender	100.0%	100.0%
			Total	216	194
			% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	Count	11	53
			% within Gender	3.8%	18.9%
			Total	275	228
			% within Gender	96.2%	81.1%
United Kingdom	No	Has full-time working hours	Count	286	281
			% within Gender	100.0%	100.0%
			Total	4280	4414
			% within Gender	100.0%	100.0%
	Yes	Has full-time working hours	Count	81	702
			% within Gender	2.4%	25.2%
			Total	3236	5317
			% within Gender	97.6%	74.8%
United States	No	Has full-time working hours	Count	3317	2783
			% within Gender	100.0%	100.0%
			Total	51	71
			% within Gender	7.3%	13.3%
	Yes	Has full-time working hours	Count	643	461
			% within Gender	92.7%	86.7%
			Total	694	532
			% within Gender	100.0%	100.0%
United States	Yes	Has full-time working hours	Count	45	89
			% within Gender	5.0%	12.1%
			Total	860	647
			% within Gender	95.0%	87.9%
			Total	905	736
			Count		1641

Annexes

Country of survey	Has children	Gender		Total
		male	female	
		% within Gender	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
			% within Gender	66.7%	25.5%
		Yes	Count	16	316
			% within Gender	33.3%	74.5%
		Total	Count	48	424
			% within Gender	100.0%	100.0%
Czech Republic	Part-time because looking after children	No	Count	219	252
			% within Gender	97.8%	67.6%
		Yes	Count	5	121
			% within Gender	2.2%	32.4%
		Total	Count	224	373
			% within Gender	100.0%	100.0%
Finland	Part-time because looking after children	No	Count	43	113
			% within Gender	86.0%	53.3%
		Yes	Count	7	99
			% within Gender	14.0%	46.7%
		Total	Count	50	212
			% within Gender	100.0%	100.0%
Germany	Part-time because looking after children	No	Count	1	0
			% within Gender	.9%	.0%
		Yes	Count	108	1898
			% within Gender	99.1%	100.0%
		Total	Count	109	1898
			% within Gender	100.0%	100.0%
Mexico	Part-time because looking after children	No	Count	239	68
			% within Gender	79.1%	38.0%
		Yes	Count	63	111
			% within Gender	20.9%	62.0%
		Total	Count	302	179
			% within Gender	100.0%	100.0%
Netherlands	Part-time because looking after children	No	Count	380	1190
			% within Gender	56.9%	32.0%
		Yes	Count	288	2534
			% within Gender	43.1%	68.0%
		Total	Count	668	3724
			% within Gender	100.0%	100.0%
Spain	Part-time because looking after children	No	Count	9	27
			% within Gender	56.3%	18.8%
		Yes	Count	7	117
			% within Gender	43.8%	81.3%
		Total	Count	16	144
			% within Gender	100.0%	100.0%
United Kingdom	Part-time because looking after children	No	Count	10	37
			% within Gender	40.0%	6.9%
		Yes	Count	15	497
			% within Gender	60.0%	93.1%
		Total	Count	25	534
			% within Gender	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
			% within Gender	83.7%	60.9%
		Yes	Count	7	124
			% within Gender	16.3%	39.1%
		Total		43	317
			% within Gender	100.0%	100.0%
Czech Republic	Part-time because of housekeeping	No	Count	216	345
			% within Gender	96.4%	93.0%
		Yes	Count	8	26
			% within Gender	3.6%	7.0%
		Total		224	371
			% within Gender	100.0%	100.0%
Finland	Part-time because of housekeeping	No	Count	46	127
			% within Gender	95.8%	83.0%
		Yes	Count	2	26
			% within Gender	4.2%	17.0%
		Total		48	153
			% within Gender	100.0%	100.0%
Germany	Part-time because of housekeeping	No	Count	1	0
			% within Gender	2.7%	.0%
		Yes	Count	36	746
			% within Gender	97.3%	100.0%
		Total		37	746
			% within Gender	100.0%	100.0%
Mexico	Part-time because of housekeeping	No	Count	253	76
			% within Gender	87.5%	66.7%
		Yes	Count	36	38
			% within Gender	12.5%	33.3%
		Total		289	114
			% within Gender	100.0%	100.0%
Netherlands	Part-time because of housekeeping	No	Count	456	1736
			% within Gender	76.6%	56.9%
		Yes	Count	139	1317
			% within Gender	23.4%	43.1%
		Total		595	3053
			% within Gender	100.0%	100.0%
United Kingdom	Part-time because of housekeeping	No	Count	11	60
			% within Gender	64.7%	32.4%
		Yes	Count	6	125
			% within Gender	35.3%	67.6%
		Total		17	185
			% within Gender	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
				% within Gender	58.4% 61.5%
			Yes	Count	102
				% within Gender	41.6% 38.5%
			Total	Count	245
				% within Gender	100.0% 100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	123
				% within Gender	58.0% 61.6%
			Yes	Count	89
				% within Gender	42.0% 38.4%
			Total	Count	212
				% within Gender	100.0% 100.0%
Belgium	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	279
				% within Gender	44.1% 49.3%
			Yes	Count	353
				% within Gender	55.9% 50.7%
			Total	Count	632
				% within Gender	100.0% 100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	269
				% within Gender	48.5% 57.6%
			Yes	Count	286
				% within Gender	51.5% 42.4%
			Total	Count	555
				% within Gender	100.0% 100.0%
Brazil	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	128
				% within Gender	58.4% 64.8%
			Yes	Count	91
				% within Gender	41.6% 35.2%
			Total	Count	219
				% within Gender	100.0% 100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	97
				% within Gender	56.4% 64.7%
			Yes	Count	75
				% within Gender	43.6% 35.3%
			Total	Count	172
				% within Gender	100.0% 100.0%
Belarus	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	78
				% within Gender	61.9% 62.5%
			Yes	Count	48
				% within Gender	38.1% 37.5%
			Total	Count	126
				% within Gender	100.0% 100.0%
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	97
				% within Gender	72.9% 75.0%
			Yes	Count	36
				% within Gender	27.1% 25.0%
			Total	Count	133
				% within Gender	100.0% 100.0%
Chile	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	91
				% within Gender	45.7% 46.6%
			Yes	Count	108
				% within Gender	51 159

Country of survey	Has children		Gender		Total
			male	female	
			% within Gender	54.3% 51.5%	53.4%
		Total	Count	199 99	298
			% within Gender	100.0% 100.0%	100.0%
		Yes	Has good career opportunities in organisation	Count	119 71
				% within Gender	43.9% 53.4%
			Yes	Count	152 62
				% within Gender	56.1% 46.6%
		Total	Count	271 133	404
			% within Gender	100.0% 100.0%	100.0%
		Colombia	No	Has good career opportunities in organisation	Count
					130 78
					% within Gender 43.6% 54.9%
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count
					168 64
					% within Gender 56.4% 45.1%
			Total	Count	298 142
				% within Gender	100.0% 100.0%
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count
					137 92
					% within Gender 51.1% 58.6%
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count
					131 65
					% within Gender 48.9% 41.4%
			Total	Count	268 157
				% within Gender	100.0% 100.0%
Czech Republic			No	Has good career opportunities in organisation	Count
					1244 1243
					% within Gender 46.9% 60.4%
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count
					1407 816
					% within Gender 53.1% 39.6%
			Total	Count	2651 2059
				% within Gender	100.0% 100.0%
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count
					1368 1375
					% within Gender 56.3% 72.3%
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count
					1061 528
					% within Gender 43.7% 27.7%
			Total	Count	2429 1903
				% within Gender	100.0% 100.0%
Finland			No	Has good career opportunities in organisation	Count
					1267 1493
					% within Gender 52.7% 64.8%
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count
					1135 812
					% within Gender 47.3% 35.2%
			Total	Count	2402 2305
				% within Gender	100.0% 100.0%
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count
					1444 2088
					% within Gender 61.8% 76.7%
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count
					891 635
					% within Gender 38.2% 23.3%
			Total	Count	2335 2723
				% within Gender	100.0% 100.0%
Germany			No	Has good career opportunities in organisation	Count
					6407 5297
					% within Gender 70.4% 78.2%
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count
					2690 1475
					% within Gender 29.6% 21.8%
			Total	Count	9097 6772
				% within Gender	100.0% 100.0%
			Yes	Has good career	No
				Count	8106 4696
					12802

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

Country of survey		Has children	Gender		Total	
			male	female		
Mexico	No	Has good career opportunities in organisation	% within Gender	100.0%	100.0%	
			Count	566	162	
			% within Gender	49.7%	55.9%	
			Count	573	128	
	Yes		% within Gender	50.3%	44.1%	
			Count	1139	290	
		Total	% within Gender	100.0%	100.0%	
			Count		1429	
			% within Gender			
Netherlands	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	528	
			% within Gender	48.4%	61.0%	
			Count	562	71	
			% within Gender	51.6%	39.0%	
	Total		Count	1090	182	
			% within Gender	100.0%	100.0%	
			Count		1272	
			% within Gender			
Paraguay	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	1219	
			% within Gender	41.1%	50.6%	
			Count	1748	1154	
			% within Gender	58.9%	49.4%	
	Total		Count	2967	2334	
			% within Gender	100.0%	100.0%	
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	1520	
			% within Gender	50.5%	58.9%	
			Count	1488	745	
			% within Gender	49.5%	41.1%	
	Total		Count	3008	1813	
			% within Gender	100.0%	100.0%	
			Count		4821	
			% within Gender			
Poland	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	76	
			% within Gender	44.2%	47.6%	
			Count	96	65	
			% within Gender	55.8%	52.4%	
	Total		Count	172	124	
			% within Gender	100.0%	100.0%	
	Yes	Has good career opportunities in organisation	No	Count	73	
			% within Gender	36.5%	53.2%	
			Count	127	52	
			% within Gender	63.5%	46.8%	
	Total		Count	200	111	
			% within Gender	100.0%	100.0%	
			Count		311	
			% within Gender			
South Africa	No	Has good career opportunities in organisation	No	Count	50	
			% within Gender	37.6%	54.6%	
			Count	83	69	
			% within Gender	100.0%	100.0%	
	Yes		No	Count		
			% within Gender			
			Count		152	
			% within Gender			

Country of survey	Has children		Gender		Total	
			male	female		
			% within Gender	62.4% 45.4%	53.3%	
		Total	Count	133 152	285	
			% within Gender	100.0% 100.0%	100.0%	
		Yes	Has good career opportunities in organisation	Count	80 140	
				% within Gender	54.4% 59.8%	
			Yes	Count	67 94	
				% within Gender	45.6% 40.2%	
		Total	Count	147 234	381	
			% within Gender	100.0% 100.0%	100.0%	
		Spain	No	Has good career opportunities in organisation	Count	
					1062 1251	
					% within Gender 65.0% 76.6%	
					70.8%	
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count	
					573 382	
					% within Gender 35.0% 23.4%	
			Total	Count	1635 1633	
				% within Gender	100.0% 100.0%	
		Yes	Yes	Has good career opportunities in organisation	Count	
					599 502	
					% within Gender 67.9% 81.8%	
					73.6%	
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count	
					283 112	
					% within Gender 32.1% 18.2%	
			Total	Count	882 614	
				% within Gender	100.0% 100.0%	
Sweden		No	No	Has good career opportunities in organisation	Count	
					21 27	
					% within Gender 51.2% 51.9%	
					51.6%	
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count	
					20 25	
					% within Gender 48.8% 48.1%	
			Total	Count	41 52	
				% within Gender	100.0% 100.0%	
		Yes	No	Has good career opportunities in organisation	Count	
					29 51	
					% within Gender 59.2% 65.4%	
					63.0%	
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count	
					20 27	
					% within Gender 40.8% 34.6%	
			Total	Count	49 78	
				% within Gender	100.0% 100.0%	
United Kingdom		No	No	Has good career opportunities in organisation	Count	
					1500 1856	
					% within Gender 43.3% 50.5%	
					47.0%	
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count	
					1964 1819	
					% within Gender 56.7% 49.5%	
			Total	Count	3464 3675	
				% within Gender	100.0% 100.0%	
		Yes	No	Has good career opportunities in organisation	Count	
					1372 1414	
					% within Gender 52.4% 60.0%	
					56.0%	
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count	
					1248 944	
					% within Gender 47.6% 40.0%	
			Total	Count	2620 2358	
				% within Gender	100.0% 100.0%	
United States		No	No	Has good career opportunities in organisation	Count	
					11 17	
					% within Gender 37.9% 42.5%	
			Yes	Has good career opportunities in organisation	Count	
					18 23	
					% within Gender 62.1% 57.5%	
			Total	Count	29 40	
				% within Gender	100.0% 100.0%	
		Yes	Has good career	No	Count	30 19
						49

Annexes

Country of survey	Has children	opportunities in organisation	Gender		Total
			male	female	
Yes		% within Gender	42.9%	52.8%	46.2%
		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		
				% within Gender	68.4%	61.9%		
			No, I am underqualified for my job	Count	29	29		
				% within Gender	3.3%	4.7%		
			No, I am overqualified for my job	Count	246	204		
				% within Gender	28.3%	33.3%		
			Total	Count	870	612		
				% within Gender	100.0%	100.0%		
			Yes	Count	483	242		
				% within Gender	72.5%	64.5%		
Belgium	No	Job level matches education level	No, I am underqualified for my job	Count	16	14		
				% within Gender	2.4%	3.7%		
			No, I am overqualified for my job	Count	167	119		
				% within Gender	25.1%	31.7%		
			Total	Count	666	375		
				% within Gender	100.0%	100.0%		
			Yes	Count	1595	1129		
				% within Gender	74.5%	71.4%		
			No, I am underqualified for my job	Count	200	121		
				% within Gender	9.3%	7.6%		
Brazil	No	Job level matches education level	No, I am overqualified for my job	Count	346	332		
				% within Gender	16.2%	21.0%		
			Total	Count	2141	1582		
				% within Gender	100.0%	100.0%		
			Yes	Count	1545	1018		
				% within Gender	72.0%	70.4%		
			No, I am underqualified for my job	Count	315	170		
				% within Gender	14.7%	11.8%		
			No, I am overqualified for my job	Count	286	258		
				% within Gender	13.3%	17.8%		
Belarus	No	Job level matches education level	Total	Count	2146	1446		
				% within Gender	100.0%	100.0%		
			Yes	Count	441	337		
				% within Gender	72.7%	63.2%		
			No, I am underqualified for my job	Count	33	27		
				% within Gender	5.4%	5.1%		
			No, I am overqualified for my job	Count	133	169		
				% within Gender	21.9%	31.7%		
			Total	Count	607	533		
				% within Gender	100.0%	100.0%		
Yes			Yes	Count	287	192		
				% within Gender	75.1%	58.5%		
			No, I am underqualified for my job	Count	25	55		
				% within Gender	6.5%	16.8%		
			No, I am overqualified for my job	Count	70	81		
				% within Gender	18.3%	24.7%		
			Total	Count	382	328		
				% within Gender	100.0%	100.0%		
			No, I am underqualified	Count	22	12		
				% within Gender	61.9%	59.1%		

Country of survey	Has children			Gender		Total	
				male	female		
		for my job	% within Gender	7.7%	7.3%		
Yes	Job level matches education level	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%	
		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	Count	1813	748	2561
Colombia	Yes	Job level matches education level		% 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%
			Yes	Count	617	293	910
				% within Gender	74.6%	72.2%	73.8%
Czech Republic	No	Job level matches education level	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	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%
			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		
		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%		
Denmark	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	2364	1815	4179
			No, I am underqualified for my job	% within Gender	73.0%	73.2%	73.1%
			No, I am overqualified for my job	Count	257	183	440
			No, I am overqualified for my job	% within Gender	7.9%	7.4%	7.7%
			Total	Count	617	480	1097
			Total	% within Gender	19.1%	19.4%	19.2%
			Total	Count	3238	2478	5716
			Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			No	Count	46	34	80
Finland	Yes	Job level matches education level	Yes	% within Gender	68.7%	70.8%	69.6%
			No, I am underqualified for my job	Count	3	3	6
			No, I am underqualified for my job	% within Gender	4.5%	6.3%	5.2%
			No, I am overqualified for my job	Count	18	11	29
			No, I am overqualified for my job	% within Gender	26.9%	22.9%	25.2%
			Total	Count	67	48	115
			Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			Yes	Count	102	98	200
			Yes	% within Gender	75.6%	70.0%	72.7%
			No, I am underqualified for my job	Count	4	6	10
			No, I am underqualified for my job	% within Gender	3.0%	4.3%	3.6%
France	No	Job level matches education level	No, I am overqualified for my job	Count	29	36	65
			No, I am overqualified for my job	% within Gender	21.5%	25.7%	23.6%
			Total	Count	135	140	275
			Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			No	Count	388	399	787
			No	% within Gender	64.8%	57.4%	60.8%
			No, I am underqualified for my job	Count	32	32	64
			No, I am underqualified for my job	% within Gender	5.3%	4.6%	4.9%
			No, I am overqualified for my job	Count	179	264	443
			No, I am overqualified for my job	% within Gender	29.9%	38.0%	34.2%
			Total	Count	599	695	1294
			Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
Yes	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	537	645	1182
			Yes	% within Gender	68.0%	63.7%	65.6%
			No, I am underqualified for my job	Count	35	54	89
			No, I am underqualified for my job	% within Gender	4.4%	5.3%	4.9%
			No, I am overqualified for my job	Count	218	314	532
			No, I am overqualified for my job	% within Gender	27.6%	31.0%	29.5%
			Total	Count	790	1013	1803
			Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			No	Count	62	36	98
			No	% within Gender	78.5%	75.0%	77.2%
Yes	Yes	Job level matches education level	No, I am underqualified for my job	Count	5	4	9
			No, I am underqualified for my job	% within Gender	6.3%	8.3%	7.1%
			No, I am overqualified for my job	Count	12	8	20
			No, I am overqualified for my job	% within Gender	15.2%	16.7%	15.7%
			Total	Count	79	48	127
			Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			Yes	Count	43	27	70
Yes	Yes	Job level matches education level	Yes	% within Gender	72.9%	69.2%	71.4%
			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%	
			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
			No, I am underqualified for my job	Count	70	15	85
			No, I am overqualified for my job	Count	501	121	622
			Total	Count	1931	418	2349
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	1225	182	1407
			No, I am underqualified for my job	Count	50	10	60
			No, I am overqualified for my job	Count	391	75	466
			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
			No, I am underqualified for my job	Count	1467	803	2270
			No, I am overqualified for my job	Count	2931	2649	5580
			Total	Count	12789	8813	21602
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	9355	4670	14025
			No, I am underqualified for my job	Count	1914	844	2758
			No, I am overqualified for my job	Count	1732	1417	3149
			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
			No, I am underqualified for my job	Count	42	32	74
			No, I am overqualified for my job	Count	278	169	447
			Total	Count	1047	536	1583
				% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	739	338	1077
			No, I am underqualified for my job	Count	42	23	65
			No, I am overqualified for my job	Count	243	135	378
			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
			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%	
		No, I am overqualified for my job	Count	31	51	82
			% within Gender	3.5%	5.0%	4.3%
		Total	Count	885	1026	1911
			% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
		Yes	Job level matches education level	Yes	Count	905
					% within Gender	96.5%
		No, I am underqualified for my job		Count	4	15
				% within Gender	.4%	1.9%
		No, I am overqualified for my job		Count	29	23
				% within Gender	3.1%	3.0%
		Total		Count	938	773
				% within Gender	100.0%	100.0%
		Russian Federation	No	Job level matches education level	Yes	Count
						542
		No, I am underqualified for my job			% within Gender	57.4%
						58.4%
		No, I am overqualified for my job			% within Gender	10.9%
						9.6%
		Total		Count	944	1092
				% within Gender	100.0%	100.0%
		Yes	Job level matches education level	Yes	Count	438
					% within Gender	64.2%
		No, I am underqualified for my job		Count	73	67
				% within Gender	10.7%	10.9%
		No, I am overqualified for my job		Count	171	173
				% within Gender	25.1%	28.2%
		Total		Count	682	614
				% within Gender	100.0%	100.0%
		South Africa	No	Job level matches education level	Yes	Count
					% within Gender	71.9%
		No, I am underqualified for my job		Count	70	94
				% within Gender	6.1%	7.0%
		No, I am overqualified for my job		Count	251	377
				% within Gender	22.0%	28.2%
		Total		Count	1143	1336
				% within Gender	100.0%	100.0%
		Yes	Job level matches education level	Yes	Count	942
					% within Gender	72.2%
		No, I am underqualified for my job		Count	85	144
				% within Gender	6.5%	7.3%
		No, I am overqualified for my job		Count	278	480
				% within Gender	21.3%	24.2%
		Total		Count	1305	1982
				% within Gender	100.0%	100.0%
		Spain	No	Job level matches education level	Yes	Count
					% within Gender	65.5%
		No, I am underqualified for my job		Count	104	104
				% within Gender	5.2%	5.3%
		No, I am overqualified for my job		Count	588	709
				% within Gender	29.3%	36.1%
		Total		Count	2006	1965
						3971

Country of survey	Has children			Gender		Total	
				male	female		
		% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%		
Sweden	Yes	Job level matches education level	Yes	Count	744	466	1210
			No, I am underqualified for my job	% within Gender	69.9%	66.1%	68.4%
			No, I am overqualified for my job	Count	68	24	92
			No, I am overqualified for my job	% within Gender	6.4%	3.4%	5.2%
			Total	Count	253	215	468
	No	Job level matches education level	No, I am overqualified for my job	% within Gender	23.8%	30.5%	26.4%
			Total	Count	1065	705	1770
			Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			Yes	Count	148	120	268
			No, I am underqualified for my job	% within Gender	73.6%	68.6%	71.3%
United Kingdom	Yes	Job level matches education level	No, I am underqualified for my job	Count	6	4	10
			No, I am overqualified for my job	% within Gender	3.0%	2.3%	2.7%
			No, I am overqualified for my job	Count	47	51	98
			No, I am overqualified for my job	% within Gender	23.4%	29.1%	26.1%
			Total	Count	201	175	376
	No	Job level matches education level	Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			Yes	Count	223	210	433
			No, I am underqualified for my job	% within Gender	81.7%	76.9%	79.3%
			No, I am overqualified for my job	Count	8	10	18
			No, I am overqualified for my job	% within Gender	2.9%	3.7%	3.3%
United States	Yes	Job level matches education level	No, I am overqualified for my job	Count	42	53	95
			No, I am overqualified for my job	% within Gender	15.4%	19.4%	17.4%
			Total	Count	273	273	546
			Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			Yes	Count	251	288	539
	No	Job level matches education level	Yes	% within Gender	68.8%	63.2%	65.7%
			No, I am underqualified for my job	Count	36	30	66
			No, I am underqualified for my job	% within Gender	9.9%	6.6%	8.0%
			No, I am overqualified for my job	Count	78	138	216
			No, I am overqualified for my job	% within Gender	21.4%	30.3%	26.3%
	No	Job level matches education level	Total	Count	365	456	821
			Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%
			Yes	Count	202	164	366
			No, I am underqualified for my job	% within Gender	72.4%	68.6%	70.7%
			No, I am overqualified for my job	Count	20	16	36
	Yes	Job level matches education level	No, I am overqualified for my job	% within Gender	7.2%	6.7%	6.9%
			No, I am overqualified for my job	Count	57	59	116
			No, I am overqualified for my job	% within Gender	20.4%	24.7%	22.4%
			Total	Count	279	239	518
			Total	% within Gender	100.0%	100.0%	100.0%

Annexes

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

Editeur responsable:
Guy Ryder, Secrétaire général

CSI
5 Blvd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruxelles, Belgique
Tél: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015615
E-Mail: press@ituc-csi.org • Site Web: <http://www.ituc-csi.org>

Mise en page: **Vicente Cepeda**