



THOMSON REUTERS

IDS

El Programa de Trabajo Decente: una perspectiva de género

Informe de la Confederación Sindical Internacional

Incomes Data Services
Octubre de 2009

**Publicado con ocasión de la Primera Conferencia Mundial de la CSI para la Mujer,
Bruselas (Bélgica) 19-21 de octubre de 2009**



THOMSON REUTERS

IDS

Este informe ha sido preparado por IDS para la Confederación Sindical Internacional.
El equipo de investigación de IDS está formado por:

Simone Melis
Anna Warberg

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

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

Teléfono: 0845 077 2911
Fax: 0845 310 5517
Correo electrónico: ids@incomesdata.co.uk

Sitio web: www.incomesdata.co.uk

Índice

1. Introducción	2
2. Metodología y recursos	4
2.1 Países incluidos en el informe	4
2.2 Datos de WageIndicator	4
2.3 Perfiles de trabajo decente por país	6
3. Resultados de WageIndicator	7
3.1 Perfil de los encuestados	7
3.2 Brecha salarial de género	8
3.3 Oportunidades de ascenso y desarrollo profesional	12
3.4 Equilibrio entre vida laboral y personal	13
3.5 Afiliación sindical y cobertura por un convenio colectivo	16
3.6 Condiciones laborales	16
4. Perfiles de trabajo decente por país	22
4.1 Argentina	26
4.2 Brasil	29
4.3 India	32
4.4 México	35
4.5 Países Bajos	38
4.6 Sudáfrica	41
5. Conclusión	43
Apéndice: tablas de datos	46

1. INTRODUCCIÓN

Este informe sobre la perspectiva de género del Programa de *Trabajo Decente* ha sido elaborado por Incomes Data Services (IDS) para la Confederación Sindical Internacional (CSI). *Trabajo Decente, Vida Decente para la Mujer* es el tema de la 1ª Conferencia Mundial de la CSI para la Mujer¹ y de la Campaña Mundial, lanzada el 8 de marzo de 2008².

El objetivo principal del informe es examinar las pruebas que existen en materia de trabajo decente para las mujeres y cómo se puede asegurar que un mayor número de mujeres tengan acceso a un trabajo decente. Hemos analizado también la brecha salarial de género, una medida fundamental de la igualdad de género.

El *Trabajo Decente* ha sido un objetivo primordial para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación en 1919. Está fundado en cuatro objetivos estratégicos – los *pilares* del trabajo decente³:

1. Normas y derechos en el trabajo.
2. Oportunidades de creación de empleo e ingresos.
3. Protección y seguridad social.
4. Diálogo social y tripartismo.

Además, en el tercer objetivo de los *Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)*, cuya meta es erradicar la pobreza para 2015, Naciones Unidas (NU) se centra en la paridad de género y la potenciación de la mujer, es decir en incrementar la participación de las mujeres en el empleo remunerado y, en particular, en conseguir que haya más mujeres en puestos de trabajo mejor pagados y más seguros. La necesidad de este tipo de acción se expresó en el informe de progresos de NU de 2008, que concluye que “casi dos tercios de las mujeres del mundo en desarrollo ocupan puestos de trabajo vulnerables como trabajadoras por cuenta propia o en trabajos familiares no remunerados”⁴.

¹ <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique268&lang=es>

² Campaña trabajo decente, vida decente para las mujeres, con la participación de 102 centrales sindicales nacionales de 64 países: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique198&lang=es>

³ http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang--es/index.htm

⁴ http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/MDG_Report_2008_SPANISH.pdf#page=20 y <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/>

La reciente crisis económica mundial ha exigido que los investigadores y responsables del diseño de políticas vuelvan a centrarse en estos objetivos de la OIT y NU. Efectivamente, los ODM han cobrado más importancia que nunca en un mundo en que las oportunidades de empleo e ingresos se encuentran tan sumamente entrelazadas con el comercio mundial. Además, en investigaciones anteriores realizadas para la CSI se concluyó que las recesiones económicas repercuten negativamente en la posición de las mujeres en el mercado laboral, sobre todo en las zonas del mundo económicamente menos desarrolladas⁵. Se vaticina que este va a ser también el caso como resultado de la actual recesión económica, tal como lo recalca el informe *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres 2009*⁶ de la OIT. El informe revela que las mujeres se encuentran “a menudo en una posición desaventajada, en comparación con los hombres, en los mercados laborales de todo el mundo” y que “en la mayoría de las regiones, el impacto de género de la crisis económica en materia de índices de desempleo se augura más perjudicial para ellas que para ellos”. Por lo tanto, al tenerse en cuenta la recesión global, la integración plena de la perspectiva de género en el Programa de trabajo decente ha cobrado más importancia todavía.

En junio de 2009, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) mantuvo una discusión general sobre “La igualdad de género como eje del trabajo decente” y la OIT lanzó una campaña de sensibilización sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo como parte de su campaña global sobre trabajo decente. La CIT aprobó una resolución sobre igualdad de género y señaló que “las crisis no deberían utilizarse como excusa para crear desigualdades aún mayores ni para socavar los derechos adquiridos por las mujeres”. La conferencia instó a los gobiernos a elaborar planes de recuperación que se “ajusten a los objetivos a largo plazo del desarrollo económico, social y ambiental sostenible, con inclusión de la igualdad de género.”⁷

El objetivo de este informe es ver en qué medida han dado resultados los objetivos de políticas y planes de acción para superar la discriminación contra las mujeres en el campo de la remuneración y el empleo. Esperamos que sirva para proporcionar indicios que permitan revelar hasta qué punto las mujeres han logrado acceder a un trabajo decente.

⁵ Glenn, S., Melis, S. y L. Withers (2009), *(Des)igualdad de género en el mercado laboral: visión general de las tendencias y progresos mundiales*. http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES_09.pdf

⁶ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf

⁷ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_108261.pdf

2. METODOLOGÍA Y RECURSOS

El informe utiliza dos fuentes principales: la encuesta de WageIndicator y el Decent Work Check. En este capítulo se describe cómo se han utilizado estas fuentes para examinar en qué medida se han cumplido las metas del Programa de trabajo decente.

2.1 Países incluidos en el informe

La investigación se centra en 12 países:

- Argentina
- Brasil
- Estados Unidos
- Federación Rusa
- Finlandia
- India
- México
- Países Bajos
- Polonia
- Reino Unido
- Sudáfrica
- Suecia

Esta selección se ha hecho en base a los países para los cuales el conjunto de datos es lo suficientemente amplio como para generar unos resultados significativos. Hemos intentado obtener la mejor distribución geográfica posible en función de los datos internacionales disponibles. Además hemos incluido países que llevan varios años participando en la encuesta de WageIndicator, lo cual nos ha permitido identificar determinadas tendencias (como la brecha salarial de género) a lo largo del tiempo. En el futuro, cuando los conjuntos de datos sean mayores, sería interesante incluir más países asiáticos y africanos.

2.2 Datos de WageIndicator

WageIndicator es una encuesta continua por internet, operativa en 46 países y que sigue expandiéndose. Consiste en cuestionarios por internet basados en los datos aportados por los propios usuarios, donde se incluyen preguntas sobre las características individuales de la persona encuestada (por ejemplo, género, edad, nivel educativo, si vive en pareja y con hijos, etc.), sobre su entorno laboral (por ejemplo, tipo de trabajo, nivel de responsabilidad, salario) y otras preguntas relativas al empleo, como afiliación a un sindicato, participación en regímenes de prestaciones relacionadas con el trabajo, y muchos otros aspectos. Es uno de los instrumentos de la Fundación WageIndicator, cuyo objetivo es proporcionar información para contribuir al logro de un mercado laboral justo y más transparente⁸.

El método de recopilación de datos da por resultado una mano de obra global más joven y con un mayor nivel educativo que el de la población real en general, puesto que este grupo suele tener mayor tendencia a utilizar internet para rellenar una encuesta. Esto resulta en una ligera desviación de la muestra con respecto al tipo de encuestados, algo que se debe tener presente a la hora de interpretar los resultados.

La investigación realizada para este informe se centra en los datos de WageIndicator procedentes de los 12 países enumerados más arriba. No se disponen de datos sobre determinados temas para los 12 países, en cuyo caso los resultados se centran en una selección de países más pequeña. Hemos utilizado los datos de la encuesta de WageIndicator para examinar una serie de variables relacionadas con los cuatro pilares del trabajo decente. Los temas cubiertos por estas variables son:

- La brecha salarial de género. La igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor es uno de los objetivos del Programa de trabajo decente. En este informe nos centramos en la igualdad de remuneración y en la satisfacción salarial desde una perspectiva de género.
- Afiliación sindical y cobertura por un convenio colectivo. Esto guarda relación con el pilar del diálogo social y tripartismo del Programa de trabajo decente.
- Condiciones laborales, incluyendo entornos laborales insalubres y peligrosos, horas de trabajo y participación en regímenes de prestaciones relacionados con el trabajo, como

⁸ <http://www.wageindicator.org/main>

- asistencia sanitaria y previsiones de jubilación. Esto guarda relación con los pilares de normas y derechos en el trabajo, y de protección y seguridad social.
- Equilibrio entre vida laboral y personal, incluyendo la combinación de cuidados infantiles y trabajo. La responsabilidad de tener que cuidar de alguien suele influir en el nivel (inferior) de participación de las mujeres en el empleo. Como tal, este tópico está relacionado con el pilar de oportunidades de creación de empleo e ingresos.
 - Oportunidades de ascenso y desarrollo profesional. Este punto entra dentro del pilar de oportunidades de empleo e ingresos, aunque también, en parte, dentro del de normas y derechos en el trabajo, dado que examina posibles pruebas relacionadas a la limitación de las oportunidades para la mujer en el lugar de trabajo en base a la discriminación de género.

2.3 Perfiles de trabajo decente por país

Seis de los 12 países cubiertos por la investigación de WageIndicator han sido también utilizados para proporcionar un *perfil de trabajo decente* haciendo uso del Decent Work Check, una herramienta práctica que permite al usuario comprobar si su entorno laboral es compatible con los estándares mínimos establecidos por los Convenios de la OIT⁹ y de la ONU¹⁰. Es también parte de la Fundación WageIndicator.

El objetivo del Decent Work Check es proporcionar un instrumento accesible para complementar estas (en ocasiones, abstractas) provisiones de la ONU y la OIT. Toda la información de las tablas de síntesis de trabajo decente está basada en los datos disponibles en el sitio web de Decent Work Check: www.decentworkcheck.org. En algunos casos se ha complementado con fuentes oficiales disponibles en internet, como por ejemplo sobre el salario mínimo y las previsiones de jubilación.

⁹ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

¹⁰ El Decent Work Check incluye los temas establecidos en el Artículo 11 del Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobado por la Asamblea General de la ONU en 1979. La mayoría de los Estados Miembros de la ONU han firmado este Convenio y están por lo tanto obligados en Derecho a poner sus disposiciones en práctica y a cumplir con las obligaciones de tratado. En el Artículo 11 se solicita a los países que tomen las medidas necesarias en el ámbito de la discriminación de las mujeres en materia de empleo, como es la igualdad de oportunidades de empleo, la libre elección de profesión y empleo, la igualdad de remuneración, seguridad social, salud y seguridad en el lugar de trabajo y la prevención de la discriminación contra las mujeres en base al matrimonio y a la maternidad. Prestaciones como la baja por maternidad remunerada y un régimen de seguridad social adecuado son también parte de esto. Las tablas de Decent Work Check incluidas en este informe están estructuradas en este sentido.

El texto completo del tratado del Convenio puede consultarse en internet:
<http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/cedaw/index.htm>

RESULTADOS DE WAGEINDICATOR

3.1 Perfil de los encuestados

La investigación cubre datos recopilados a lo largo de dos períodos distintos. Los datos de la brecha salarial han sido recopilados a lo largo de 12,5 meses, del 1 de enero de 2008 hasta el 13 de enero de 2009. La brecha salarial de género internacional ha sido calculada en base a una muestra de 97.337 respuestas de la encuesta. Las demás variables (a parte de la brecha salarial) han sido recopiladas a lo largo de un período mayor, de poco más de dos años, del 1 de enero de 2007 al 13 de enero de 2009, por lo que el tamaño de la muestra es mayor para dichas variables. Esto nos ha permitido llevar a cabo una investigación más detallada sobre determinados temas, como por ejemplo no sólo examinar la satisfacción con respecto al equilibrio entre vida laboral y personal, sino desglosar este aspecto en función de determinadas características del hogar. Este tipo de análisis genera una valiosa información socioeconómica sobre las personas que proceden de diferentes tipos de hogares (por ejemplo, hogares de madres/padres solteras/os, hogares con o sin hijos, etc.).

Para hacerse una mejor idea del tipo de hogares que estamos examinando, la investigación se centra en la presencia de pareja e hijos, puesto que estas variables repercuten en el equilibrio de la vida laboral y personal de la persona. La Tabla I del Apéndice revela que, en la presente muestra, una proporción mayor de hombres que de mujeres viven en pareja cuando tienen hijos, lo que quiere decir que, en todos los países implicados en la investigación, los hogares monoparentales están en su mayoría encabezados por mujeres.

Por ejemplo, en Argentina, el 30% de las mujeres que viven con hijos no viven en pareja, en comparación con tan sólo un 6% de los hombres. Una tendencia parecida se observa en los Países Bajos, Polonia, Rusia, Sudáfrica, el Reino Unido y Estados Unidos, y en menor medida en Suecia y Finlandia. Es interesante observar que en India sólo una proporción relativamente pequeña tanto de hombres como de mujeres no viven en pareja cuando hay hijos en el hogar. No obstante, aunque las proporciones sean relativamente pequeñas, la proporción de mujeres que no viven en pareja sigue siendo ocho veces mayor que la de hombres, a saber 7,3% frente a 0,9% respectivamente.

Cuando en el hogar no hay hijos, en algunos países se observa que una alta proporción de los encuestados viven en hogares de una sola persona, como ocurre en India y Argentina, donde la cifra asciende al 80% de los encuestados. Suecia presenta la tendencia opuesta: un 85% de los participantes de la encuesta que no viven con hijos, viven en pareja, lo que indica que la población de la encuesta es joven y aún no ha creado una familia; o bien refleja una mano de obra mayor donde los hijos ya han abandonado el hogar; o bien se deba a que una alta proporción de individuos han decidido no tener hijos.

En otros países de la muestra se observa una distribución más o menos uniforme entre los hogares de personas solteras y los hogares en que la persona encuestada vive en pareja, como es el caso de Finlandia, los Países Bajos, el Reino Unido y Estados Unidos.

3.2 Brecha salarial de género

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, de Naciones Unidas, ha organizado varias conferencias mundiales sobre la mujer a lo largo de las tres últimas décadas. En 1995, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing estableció 12 *esferas de especial preocupación* que requerían medidas concretas y urgentes. Uno de estos objetivos es “promover los derechos económicos y la independencia de las mujeres, incluyendo su acceso al empleo, a unas condiciones de trabajo adecuadas y al control sobre los recursos económicos”. La Comisión sugirió que entre las medidas que los gobiernos deberían tomar para alcanzar estos objetivos esté la de adoptar y garantizar la aplicación de la legislación para asegurar la igualdad de remuneración por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, tal como lo estipula el Convenio núm. 100 de la OIT¹¹, y eliminar la discriminación en el mercado laboral en base al género¹².

En el presente informe hemos utilizado los datos de WageIndicator para calcular la brecha salarial de género, que es la diferencia entre la remuneración bruta por hora de hombres y mujeres asalariados, en porcentaje de la remuneración bruta por hora de los hombres. Este es también el método utilizado por organizaciones oficiales como Eurostat¹³.

¹¹ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/singles.pl?query=011951100@ref&chspec=01>

¹² <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

¹³ Para más información sobre la brecha salarial de género y su metodología, consultar los informes de la CSI de 2008 y de marzo de 2009 elaborados por IDS: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES.pdf y http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES_09.pdf

La brecha salarial de género a lo largo del tiempo

En un informe anterior de la CSI¹⁴, IDS examinó la brecha salarial de género en el mundo desde 1995 a 2006, utilizando estadísticas oficiales de la OIT. Estos datos dieron como resultado una imagen mixta en la que Europa, Oceanía y América Latina presentan por lo general una brecha inferior a la de África y Asia, donde la falta de datos oficiales constituyó un obstáculo adicional a la hora de medir la brecha. Aunque desde 1996 la brecha salarial de género ha disminuido en algunos países, sobre todo en países europeos, no se han encontrado pruebas claras de que esta tendencia se mantenga.

En este informe hemos examinado la brecha salarial de género en 12 países, incluyendo una serie temporal de 2006-2008 para una muestra más pequeña a fin de examinar las últimas tendencias. Aunque la muestra no incluye año tras año a los mismo individuos y no es por tanto una comparación exactamente idéntica, es sin embargo lo suficientemente amplia como para proporcionar una buen “porción” de la población trabajadora en cada país para cada año, y la consideramos en consecuencia un indicador fiable de las últimas variaciones de la brecha salarial de género.

Tal y como se observa en la Tabla II del Apéndice, las cifras de la media y la mediana de la brecha salarial son por lo general próximas entre sí, a excepción de India y Estados Unidos, donde la media de la brecha salarial es muy inferior a la mediana de la misma, lo cual indica un conjunto de datos menos fiable. Es probable que en este caso varios valores atípicos estén influyendo en la brecha media, haciendo que parezca inferior de lo que realmente es. Dado que la mediana no tiene en consideración estos valores atípicos, en nuestra discusión sobre la brecha salarial de género nos centraremos en las cifras de porcentaje de la mediana. La mediana global de la brecha salarial para el conjunto de países de la muestra se sitúa en un 28% a favor de los hombres, y oscila entre el 12% en Rusia y Suecia y el 39% en Brasil.

La brecha salarial de género en el trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo

Al igual que en años anteriores, la brecha de las remuneraciones entre hombres y mujeres que trabajan a tiempo completo es mayor que para los trabajadores y trabajadoras empleados a tiempo parcial. La mediana de la brecha salarial para los trabajadores/as a tiempo completo del conjunto de países de la muestra se sitúa en un 28% a favor de los hombres. Para los trabajadores/as a

¹⁴ http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES.pdf

tiempo parcial la brecha es inferior: del 17%. Esta tendencia puede explicarse, al menos en parte, por el hecho de que los hombres pueden ascender más rápidamente a puestos de mayor grado (y mejor remunerados) que las mujeres, dado que ellas se toman a menudo un tiempo de descanso para tener hijos, y que asumen además más responsabilidades familiares y de cuidados que los hombres. Otra explicación es la segregación profesional, donde más mujeres que sus homólogos hombres realizan un trabajo peor remunerado. Además, en el trabajo a tiempo parcial suele haber más mano de obra femenina y, por lo general, suele estar peor pagado (tanto para hombres como mujeres), lo cual podría explicar también por qué las diferencias salariales de género en puestos a tiempo parcial son inferiores a las de puestos a tiempo completo.

La mediana más pequeña de la brecha salarial de género para trabajadores a tiempo completo es del 13% en Suecia, mientras que la más grande es del 41%, en Brasil. Entre los trabajadores/as a tiempo parcial, la brecha salarial de género más pequeña se localiza en el Reino Unido, donde se observa una brecha positiva del -1%, seguida de la brecha del 0.1% en Suecia. La mayor brecha entre los trabajadores a tiempo parcial se encuentra en Sudáfrica, con un 33%. Las cifras detalladas de la brecha para el trabajo a tiempo completo y tiempo parcial en cada país se presentan en la Tabla III del Apéndice.

Brecha salarial de género a lo largo del tiempo

También hemos analizado la progresión de la brecha salarial de género a lo largo del tiempo para una serie de países. En la Tabla I se muestra la brecha salarial de género durante el período de 2006 a 2009. Los resultados indican que a lo largo de los tres últimos años la brecha salarial de género para todos los trabajadores/as (a tiempo parcial y a tiempo completo) ha incrementado – o bien ha decrecido ligeramente en un primer momento y seguidamente ha vuelto a incrementarse en todos los países de la muestra. El Gráfico 1 más abajo ilustra claramente esta tendencia.

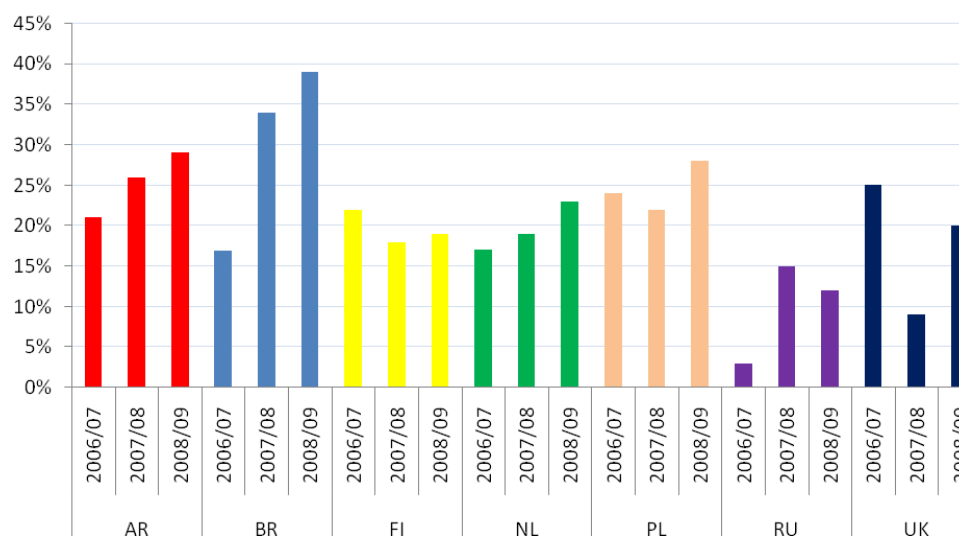
Al examinar la brecha en el trabajo a tiempo completo, las cifras muestran una estabilidad ligeramente mayor, pero en el trabajo a tiempo parcial se vuelve a observar o bien un incremento de la brecha salarial de género a lo largo del tiempo, o bien cierta inestabilidad. La excepción es Finlandia, donde la brecha salarial de género para todos los empleados y para los empleados a tiempo completo ha incrementado menos que en otros países, y donde la brecha en el trabajo a tiempo parcial ha disminuido. Sin embargo, en nuestra muestra de siete países no hay indicios de una reducción global de la brecha salarial de género.

Tabla 1: Mediana de la brecha salarial de género a lo largo de tres años, 2006-2009

País	Año	Todos los trabajadores/as	Trabajadores/as a tiempo completo	Trabajadores/as a tiempo completo
Argentina	2008/09	29%	30%	21%
	2007/08	26%	30%	22%
	2006/07	21%	22%	10%
Brasil	2008/09	39%	41%	22%
	2007/08	34%	40%	23%
	2006/07	17%	18%	4%
Finlandia	2008/09	22%	22%	9%
	2007/08	18%	19%	13%
	2006/07	19%	19%	18%
Países Bajos	2008/09	23%	23%	14%
	2007/08	19%	18%	25%
	2006/07	17%	18%	14%
Polonia	2008/09	28%	28%	15%
	2007/08	22%	22%	7%
	2006/07	24%	23%	20%
Federación Rusa	2008/09	12%	14%	-3%
	2007/08	15%	14%	3%
	2006/07	3%	2.5%	Sin datos
Reino Unido	2008/09	20%	18%	-1%
	2007/08	9%	18%	10%
	2006/07	25%	23%	5%

Gráfico 1

**Brecha salarial de género
Todos los trabajadores, 2006-2009**



Satisfacción salarial

También hemos examinado la satisfacción salarial en hogares con hijos, a fin de establecer hasta qué punto el compromiso de los cuidados infantiles y la estructura del hogar son factores vinculados a la satisfacción salarial. La satisfacción salarial puede percibirse como un indicador del trabajo decente.

La Tabla IV del Apéndice muestra los resultados para hogares monoparentales (que viven con hijos pero no en pareja) y para individuos que viven en hogares con hijos y en pareja. Una primera observación es que en los tipos de hogares incluidos en la investigación, las mujeres están más satisfechas con su salario que los hombres en todos los países. Al mismo tiempo, en la mayoría de los casos no se observa una diferencia evidente entre la satisfacción salarial en los hogares monoparentales y en los hogares donde los encuestados viven con su pareja. Finlandia es una excepción, donde la proporción de encuestados y encuestadas "muy insatisfechos" es el doble cuando no viven en pareja que cuando viven con ella. Lo mismo sucede en Argentina, donde el número de encuestados "muy insatisfechos" es también mucho mayor en las familias monoparentales que en los hogares en que la persona encuestada vive con su pareja.

Además, los trabajadores de Argentina (en especial las madres solteras) y en el Reino Unido parecen estar más contentos con su salario que sus homólogos en los Países Bajos, que están relativamente satisfechos.

3.3 Oportunidades de ascenso y desarrollo profesional

Las oportunidades y perspectivas profesionales son también una parte importante del desarrollo de un trabajador. Al analizar las proporciones de trabajadores que han sido ascendidos (Tabla V del Apéndice), el cuadro resultante es variado. En México tan sólo el 0,2% de los trabajadores encuestados han recibido una promoción; y aunque en los Países Bajos y Estados Unidos la cifra es más alta, sigue siendo relativamente baja: uno de cada cinco trabajadores. En los países con las mayores proporciones de trabajadores que han sido ascendidos, las cifras se encuentran entre el 30% y el 40%. En todos los casos, no obstante, más hombres que mujeres han recibido un ascenso.

Oportunidades profesionales

Las oportunidades profesionales están estrechamente vinculadas al tema de los ascensos. En este caso el cuadro resultante es distinto entre los diversos países para los que se dispone de datos. Los datos proporcionados en la Tabla VI del Apéndice muestran que en Finlandia la mayoría de los encuestados varones (un 60%) dicen no tener buenas oportunidades profesionales. Y esto frente a una mano de obra femenina aún más negativa, donde casi tres cuartos afirman no tener buenas perspectivas profesionales. En los Países Bajos ocurre lo contrario: aproximadamente tres cuartos de los encuestados afirman tener buenas perspectivas, y las cifras para las mujeres son ligeramente superiores a las de los hombres.

En Polonia, los hombres son mucho más positivos respecto a sus oportunidades profesionales que sus colegas mujeres, mientras que los trabajadores/as del Reino Unido están prácticamente equilibrados entre las dos opciones. En todo caso, también en el Reino Unido, una cantidad ligeramente mayor de mujeres que de hombres son menos optimistas en cuanto a sus perspectivas profesionales.

3.4 Equilibrio entre vida laboral y profesional

El trabajo decente también puede medirse en función de la medida en que los trabajadores dicen ser felices con su equilibrio entre vida laboral y profesional. Para examinar dicho equilibrio en nuestra muestra de países, hemos examinado las personas que trabajan a tiempo completo y a tiempo parcial en hogares con y sin hijos, a fin de establecer si las mujeres, y sobre todo las madres solteras, se ven adversamente afectadas.

Repercusión de los hijos en el número de horas trabajadas

Al examinar si la persona encuestada vive con hijos y la relación con el número de horas trabajadas, aparecen diversas tendencias, tal como se ilustra en la Tabla VII del Apéndice. En los 11 países para los que se dispone de datos suficientes, la proporción de encuestados que trabaja a tiempo completo es muy alta: superior al 80% en la mayoría de los casos. En cuatro países – Argentina, Finlandia, Polonia y Estados Unidos – la gente que vive con hijos presenta mayor tendencia a trabajar a tiempo completo que la que no vive con hijos. Esto podría parecer en un principio ilógico, pero una posible explicación es que las personas con hijos tengan que trabajar a tiempo completo para mantener a su familia. La tendencia opuesta se observa en los Países

Bajos y el Reino Unido, donde el trabajo a tiempo parcial entre la gente con hijos – especialmente entre las mujeres – es más frecuente. En cuatro países – India, Rusia, Sudáfrica y Suecia – la proporción de trabajadores a tiempo completo entre los encuestados que viven con hijos es parecida a la de los encuestados que viven sin hijos.

En la mayoría de los países cubiertos por este estudio, los hombres tienden más a trabajar a tiempo completo que las mujeres, y la diferencia tiende a ser más pronunciada entre los hombres y mujeres que viven con hijos. Un ejemplo especialmente destacado de esta observación es el de los Países Bajos, donde entre los hombres y las mujeres que no viven con hijos la proporción que trabaja a tiempo completo es del 86% entre los hombres y del 64% entre las mujeres. Entre los hombres y mujeres que viven con hijos, la proporción cambia considerablemente: 91% y 28% respectivamente. En Sudáfrica, por otro lado, las proporciones de hombres y mujeres que trabajan a tiempo completo son muy similares: cerca del 96% para ambos géneros, independientemente de si viven con o sin hijos.

Trabajo a tiempo parcial debido al compromiso de tener que cuidar de los hijos

La Tabla VIII del Apéndice muestra que al examinar la relación entre los cuidados infantiles y el hecho de trabajar a tiempo parcial, surgen varias tendencias interesantes. Una consideración importante a tener en cuenta al analizar estas cifras es que los datos de la encuesta no recogen el dato de si los encuestados han elegido trabajar a tiempo parcial o si se debe a que no consiguen encontrar trabajo a tiempo completo.

El análisis de los datos para la mayoría de los países indica que las personas que cuentan con el apoyo de una pareja que aporta ingresos adicionales al hogar son las que presentan una tendencia más marcada a trabajar a tiempo parcial a fin de cuidar de los hijos. Por ejemplo, en los Países Bajos y el Reino Unido, la mayoría de trabajadores a tiempo parcial solteros dicen que trabajar a tiempo parcial *no* se debe al hecho de estar cuidando de los hijos. Los que viven en pareja dicen lo contrario: la mayoría afirma que su situación laboral a tiempo parcial es debida a su compromiso de cuidados infantiles. No obstante, la proporción de encuestados solteros que dicen trabajar a tiempo parcial debido a la responsabilidad de cuidar de los hijos sigue siendo significativa en los Países Bajos y el Reino Unido, donde las cifras son de 33% y 31% respectivamente.

Existen también algunas diferencias en función del género, donde las mujeres tienden más que los hombres a decir que trabajan a tiempo parcial debido a su compromiso de cuidar de los hijos. Este es el caso tanto de los padres/madres solteros/as como de las personas que viven en pareja. Por ejemplo, en el Reino Unido, 39% de las madres solteras dicen trabajar a tiempo parcial porque necesitan cuidar de los hijos, mientras que entre los padres solteros esta cifra es tan sólo del 4,5%. Entre las personas que viven en pareja, el 69% de las mujeres dicen trabajar a tiempo parcial porque tienen que cuidar de los hijos, frente a tan sólo un 18% entre los hombres. Una tendencia parecida se observa en los Países Bajos.

En Argentina y Brasil, no obstante, cerca del 100% de los encuestados que trabajan a tiempo parcial dicen que no se debe al compromiso de cuidados infantiles, y no se da ninguna variación según el género ni en función de si los encuestados son solteros o viven en pareja.

Satisfacción con el equilibrio entre vida laboral y personal

La Tabla IX del Apéndice proporciona un análisis de las respuestas de la encuesta a preguntas relativas a la satisfacción de la combinación trabajo y familia, es decir el equilibrio entre la vida laboral y personal, de la gente que vive con hijos. Muestra que la respuesta más habitual en la mayoría de los países para los que se dispone de datos suficientes, es un nivel medio de satisfacción, a excepción de Finlandia y los Países Bajos donde el resultado más frecuente es más alto: de cuatro en una escala de uno a cinco (donde cinco significa “muy satisfecho”). En todos estos países, el índice de satisfacción más común es el mismo para la gente soltera que para la gente que vive en pareja.

Al desglosarlas por género, las cifras muestran que el índice de satisfacción más habitual es por lo general el mismo para hombres y mujeres, independientemente de si son solteros o no. Finlandia es la excepción: el índice de satisfacción del equilibrio entre vida laboral y personal para los hombres solteros es inferior al de las mujeres solteras.

En la mayoría de los países hay más encuestados que dicen estar satisfechos con su equilibrio entre vida laboral y personal que los que dicen sentirse insatisfechos, independientemente de si viven en pareja o no. Tal es el caso concretamente en los Países Bajos, donde la proporción de encuestados que dicen sentirse satisfechos con su equilibrio entre vida laboral y personal es entre cuatro y cinco veces mayor que la proporción de los que expresan insatisfacción. En el caso de la Federación Rusa sucede lo contrario: el 38% de los encuestados expresan cierto grado de

insatisfacción con su equilibrio entre vida laboral y personal, frente al 26% que expresan cierto grado de satisfacción.

La proporción de encuestados que dicen no sentirse satisfechos con su equilibrio entre vida laboral y personal es mayor entre los padres/madres solteros/as que entre las personas que viven en pareja, donde la responsabilidad de cuidar de los hijos puede repartirse entre ambos. También sucede a menudo que la proporción de encuestados insatisfechos entre los padres/madres solteros/as sea ligeramente superior entre las mujeres que entre los hombres.

3.5 Afiliación sindical y cobertura por un convenio colectivo

Previas investigaciones realizadas por la CSI han demostrado que la membresía sindical tiene un efecto especialmente positivo en el salario de las mujeres y que puede jugar un papel positivo a la hora de reducir la brecha salarial de género¹⁵. El diálogo social y el tripartismo constituyen también uno de los pilares del trabajo decente, y se supone que la afiliación sindical y los acuerdos colectivos mejoran las condiciones de trabajo.

Al examinar más de cerca los últimos resultados de la investigación para los países incluidos en este informe, la densidad de afiliación sindical varía considerablemente: de un 9% en Rusia a un 70% en Brasil y un 80% en Finlandia (ver la Tabla X del Apéndice). Brasil es un caso interesante porque tiene una afiliación sindical relativamente alta entre los participantes de la encuesta y sin embargo, también, una de las mayores brechas salariales. Esto significa que la brecha salarial de género en este país es alta tanto para los miembros sindicales como para los no miembros, lo cual va en contra de la tendencia general según la cual la brecha salarial de género suele ser inferior cuando las mujeres están afiliadas a un sindicato. La proporción de trabajadores/as de la muestra que son miembros de un sindicato es bastante baja en el resto de los países: entre un 12% y un 40%.

Por otro lado, una proporción considerable de encuestados que no son miembros de un sindicato están cubiertos por un convenio colectivo. Entre un cuarto (en el Reino Unido) y tres cuartos (en los Países Bajos) de los trabajadores de la muestra mencionaron estar cubiertos por este tipo de acuerdo. Tal como ilustra la Tabla XI del Apéndice, las proporciones de trabajadores y trabajadoras están equilibradas.

¹⁵ Para más información, consultar los informes sobre la brecha salarial de género de 2008 y 2009 de la CSI: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES.pdf y http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_ES_09.pdf

3.6 Condiciones laborales

Las condiciones bajo las cuales los empleados llevan a cabo sus tareas son indicadores importantes del trabajo decente. En las siguientes tablas se examinan diversas variables que pueden considerarse indicadores del entorno de trabajo, como la salud y seguridad en el lugar de trabajo, las horas extras en el lugar de trabajo y la participación en planes de jubilación y de seguro médico relacionados con el trabajo.

Condiciones de trabajo insalubres

La salud y seguridad en el entorno laboral es una medida importante del trabajo decente. En los cuatro países de la muestra para los cuales se dispone de datos suficientes, la tendencia general es que la mayoría de los encuestados respondan que nunca o muy raramente se ven expuestos a condiciones de trabajo insalubres (ver la Tabla XII del Apéndice). Este es concretamente el caso de Rusia, donde cerca del 60% de los encuestados dicen no trabajar nunca en condiciones insalubres. La proporción de trabajadores expuestos a condiciones insalubres a diario es inferior, pero sigue siendo significativa, y oscila entre alrededor de un 5% en Rusia a cerca del 14% en Polonia. Es importante tener en cuenta que estas cifras están basadas en la propia percepción de los encuestados en cuanto a si trabajan en condiciones insalubres, y el nivel de conocimiento que puedan tener respecto a lo que constituye unas condiciones de trabajo satisfactorias es también un factor clave.

Las mujeres están por lo general menos expuestas a condiciones de trabajo insalubres que los hombres. En los cuatro países, la proporción de mujeres que dicen no trabajar nunca en condiciones insalubres es mayor que la de los hombres, y en la mayoría de los casos la proporción de mujeres que dicen estar expuestas a veces a condiciones insalubres es inferior a la de los hombres. En Sudáfrica y Polonia, no obstante, una proporción mayor de mujeres que de hombres dicen trabajar en condiciones insalubres a diario.

Condiciones de trabajo peligrosas

Al examinar las incidencias de condiciones de trabajo peligrosas aparece una tendencia parecida a la observada para las condiciones de trabajo insalubres descritas más arriba. De hecho, tal como se ilustra en la Tabla XIII del Apéndice, la mayoría de los trabajadores de los cuatro países para los que se cuenta con suficientes datos dicen que *nunca* se ven expuestos a condiciones de

trabajo peligrosas. La proporción de trabajadores que dicen trabajar en condiciones de trabajo peligrosas a diario es inferior pero sigue siendo significativa, y oscila entre cerca del 3% en Rusia y el 5% en Polonia y los Países Bajos. De nuevo, es importante tener en cuenta que estas cifras están basadas en la percepción y conocimientos de los encuestados respecto a las condiciones de trabajo peligrosas.

Como en el caso para las condiciones de trabajo insalubres, los hombres tienen mayor tendencia que las mujeres a verse expuestos a condiciones de trabajo peligrosas. En los cuatro países, la proporción de mujeres que dicen no trabajar nunca en condiciones peligrosas es mayor que la de hombres. La proporción de hombres que dicen trabajar en condiciones peligrosas a diario es también mayor que la de mujeres. En los Países Bajos, la diferencia es bastante significativa, donde un 8% de hombres trabajan en condiciones peligrosas a diario, frente a tan sólo un 2% de mujeres.

Horas extras

El trabajo decente también puede evaluarse en función de la medida en que los trabajadores realizan más horas de las especificadas en su contrato. A fin de examinar la medida de las horas extras trabajadas en los países cubiertos por este proyecto, hemos examinado las respuestas de la encuesta comparando las horas trabajadas realmente con las horas acordadas en el contrato de empleo. Estos resultados tienen que situarse en el contexto de la correspondiente normativa nacional o (en el caso de los países de la UE) de la UE sobre tiempo de trabajo, como es el máximo de 48 horas de trabajo por semana estipulado para la UE y la opción de los británicos de excluirse de esta legislación.

Por lo general, al menos el 60% de los trabajadores y trabajadoras de la mayoría de los países dicen trabajar normalmente las horas acordadas en su contrato de empleo (ver la Tabla XIV del Apéndice). La excepción en este caso es Suecia, los Países Bajos y el Reino Unido, donde una mayoría inferior, del 57%, 56% y 54%, trabajan las horas acordadas. No obstante, la proporción de encuestados que trabajan más horas es también significativa: desde un 22% en Finlandia a un 52% en Rusia.

Al desglosar los resultados por género, se observa que las mujeres tienen mayor tendencia a trabajar sus horas correspondientes que los hombres, y que ellos presentan mayor tendencia que ellas a trabajar más horas que las acordadas en su contrato. Este es concretamente el caso en

los Países Bajos, donde el 62% de las mujeres dicen que suelen trabajar las horas acordadas (frente a un 51% de hombres) y que el 47% de los hombres dicen que suelen trabajar más horas de las acordadas en su contrato (frente a un 36% de mujeres).

Remuneración de las horas extras

Tal como se describe más arriba, una proporción significativa de empleados suelen trabajar más horas que las acordadas en su contrato de trabajo. Al examinar hasta qué punto un empleado recibe algún tipo de compensación por estas horas extras se obtiene también un indicador del trabajo decente. Al estudiar los siete países para los cuales se dispone de datos suficientes, se observa que, en muchos casos, las horas extras trabajadas no son compensadas (ver la Tabla XV del Apéndice). En cuatro de estos países – Argentina, México, Polonia y el Reino Unido – la mayoría de los trabajadores/as que suelen realizar más horas de las acordadas en su contrato no recibe ninguna compensación por las mismas. La proporción oscila entre poco más de la mitad en Polonia y el Reino Unido, hasta un 80% en México.

En Brasil y los Países Bajos se observa una diferencia inferior entre las horas de trabajo extras no compensadas y las incidencias en las que los trabajadores reciben algún tipo de compensación, con cerca del 40% que no reciben ninguna. Finlandia es el único país donde la mayoría de los trabajadores que trabajan a menudo más horas de las acordadas reciben compensación, siendo lo más habitual en forma de descanso compensatorio.

Las mujeres presentan una tendencia ligeramente mayor a no recibir compensación por horas extras, como sucede en Argentina, Brasil, México y Polonia, mientras que en Finlandia, los Países Bajos y el Reino Unido la proporción de hombres que no reciben compensación es mayor que la de mujeres.

Participación en un plan de seguro médico privado relacionado con el trabajo

El trabajo decente puede también depender de la participación en planes o prestaciones relacionadas con el trabajo, que contribuyan a los diversos gastos que afectan el bienestar general de los trabajadores y su equilibrio entre vida laboral y personal. En este caso hemos estudiado la participación en general de los trabajadores en estos planes del lugar de trabajo, lo cual incluye las contribuciones del empleador y/o empleado a diversos planes.

En el caso de la contribución a un seguro médico, la tendencia general es que las personas no participen en los planes que contribuyen a estos gastos. No obstante, este resultado tiene que ser interpretado con cuidado y situarse dentro del contexto de la prestación estatal en materia de seguro médico de cada país, lo cual puede variar considerablemente de uno a otro. Además también hay que tener presentes las diversas actitudes en cada país con respecto a los seguros médicos privados. Teniendo en cuenta estas consideraciones, los resultados de la encuesta que se presentan en la Tabla XVI del Apéndice revelan que la proporción de trabajadores que no participan en planes de seguro médico es muy alta (del 80% como mínimo) en Argentina, Finlandia, India, el Reino Unido, Sudáfrica y Suecia.

Estados Unidos es el único país donde la proporción de trabajadores/as que participan en planes de seguro médico es mayor que la proporción de los que no participan, lo cual podría atribuirse a la composición de la muestra, que está formada por una mano de obra relativamente joven y culta en comparación con la población global del país, y donde una proporción más alta de estos trabajadores, frente a la situación para la población global trabajadora, están empleados en puestos profesionales (y relativamente bien pagados). Para este grupo, un seguro médico privado es por lo general más asequible que para los trabajadores con salarios bajos. Se observa asimismo una diferencia menor entre las personas que participan y las que no, en Brasil, México, Rusia y los Países Bajos.

Los casos de participación en un plan de seguro médico están más extendidos entre los hombres que entre las mujeres. En ocho de los 11 países en los que los encuestados participan en planes de seguro médico, la proporción de hombres que dicen participar es más alta que la proporción de mujeres que afirman que este sea el caso.

Participación en un plan de pensión privado relacionado con el trabajo

Al igual que en el caso de la participación en planes de seguro médico, la tendencia general en cuanto a planes de jubilación es que las personas no participen. Sin embargo, este resultado ha de interpretarse en el contexto de los diferentes modelos y niveles de disposiciones de jubilación que ofrezca el Estado – algunos países apenas ofrecen un plan de pensión estatal mientras que otros ofrecen previsiones de pensión básica más generosas. Esto podría explicar el hecho que los ciudadanos de algunos países (con planes de pensión estatal generosos) se sientan menos inclinados a contribuir de forma individual a un plan privado.

Además, la presencia de trabajo informal, que prevalece más en algunos países que en otros, y que se incluye en este estudio, ejerce un efecto considerable en las oportunidades que tienen los trabajadores para participar en planes de pensión relacionados con el trabajo. Por supuesto, estos planes apenas existen, o no existen en absoluto, en el mundo del empleo informal. Por otro lado, no suele ser tampoco aplicable al caso de los trabajadores autónomos. Es importante tener estos aspectos presentes a la hora de examinar los resultados de la investigación.

En los 12 países cubiertos por este estudio, la mayoría de los encuestados afirmaron que (empleador y/o empleado) no contribuyen a un plan de jubilación. No obstante, se observa una variación de cerca del 100% en Argentina y Finlandia a cerca del 60% en los Países Bajos y Suecia.

Cuando los encuestados sí que participan, tiende a ser de manera más extensa entre los hombres que entre las mujeres. Tal como lo ilustra la Tabla XVII del Apéndice, el 15% de los hombres en Brasil afirman participar en un plan relacionado con el trabajo que contribuye a un plan de pensión, pero entre las mujeres la proporción es de la mitad. En la mayoría de los demás países, la diferencia es inferior. Rusia es el sólo país donde una proporción mayor de mujeres que de hombres participan en planes de pensión privados.

4. PERFILES DE TRABAJO DECENTE POR PAÍS

En este capítulo presentamos, en primer lugar, una visión general resumida de las normas de Trabajo Decente establecidas por la OIT, y a continuación, en las tablas de perfil por país, discutimos la medida en que seis países (Argentina, Brasil, México, los Países Bajos, India y Sudáfrica) cumplen con estas normas. Es preciso tener en cuenta que no todos los países han firmado cada uno de los Convenios de la OIT aquí mencionados. No obstante, dado que las normas de la OIT están consideradas como “mejores prácticas”, hemos evaluado cada país en función de estas normas para ver dónde se podrían llevar a cabo mejoras.

En cada uno de los países encontramos áreas específicas carentes de legislación o donde la legislación es parcial y podría mejorarse.

India es el ejemplo más claro de país donde muchas de las áreas que permitirían que el trabajo fuera más “decente”, no están reguladas.

Extractos de las normas de la OIT

<p>Trabajo y salarios Convenios de la OIT sobre trabajo y salarios: Salario mínimo: Convenio 131 (1970); Pago regular: Convenios 95 (1949) y 117(1962); Compensación por horas extras: Convenios 47 (1935) y 106 (1957).</p>	<p>Salario mínimo El salario mínimo debe cubrir los gastos de subsistencia del empleado y los miembros de su familia. Además tiene que estar razonablemente relacionado con los niveles salariales generalas de otros grupos sociales y con el nivel de vida de los mismos. Pago regular Los salarios deben pagarse con regularidad. Compensación por horas extras Se tiene que evitar trabajar horas extras. Si resulta inevitable, se deberá ofrecer una compensación adicional que incluya, como mínimo, el salario básico por hora más todas las prestaciones adicionales a las que tenga derecho un trabajador.</p>
<p>Trabajo y vacaciones Convenio 132 (1970) sobre las vacaciones pagadas (revisado).</p>	<p>Vacaciones pagadas El mínimo anual está establecido en tres semanas de vacaciones pagadas, sin incluir los días festivos nacionales y religiosos.</p>
<p>Trabajo durante vacaciones y fines de semana Convenios de la OIT: Convenios 14, 47 y 106. Además, diferentes Convenios son aplicables para varias industrias.</p>	<p>Paga en días festivos Los empleados deberán tener derecho a vacaciones pagadas durante los días festivos nacionales y religiosos oficialmente reconocidos. Compensación por días festivos Si los empleados tienen que trabajar en días festivos nacionales o religiosos, deberán tener derecho a una compensación. Ésta no tiene que proveerse necesariamente en la misma semana, siempre y cuando no se pierda el derecho a un día de compensación remunerado. Compensación por fines de semana Si un empleado tiene que trabajar durante el fin de semana, deberá obtener el derecho a un período de descanso ininterrumpido de 24 horas. Esto no tiene que ser necesariamente durante el fin de semana, pero al menos en el curso de la siguiente semana.</p>

<p>Hijos en la escuela Convenios de la OIT: Convenio 156: trabajadores con responsabilidades familiares (1981).</p>	<p>Vacaciones escolares Tiene que permitirse que las vacaciones pagadas de un empleado puedan coincidir con las vacaciones escolares de los niños. Igualdad de oportunidades de los padres Los empleados (independientemente de su género) con responsabilidades familiares deberán tener las mismas oportunidades que sus compañeros de trabajo que carezcan de tales responsabilidades.</p>
<p>Maternidad y trabajo Convenio 183 (2000).</p>	<p>Atención médica gratuita Durante la baja por embarazo y maternidad, la trabajadora deberá tener derecho a atención médica y de comadrona sin ningún gasto adicional. Trabajo no perjudicial Durante el embarazo y la lactancia, la empleada deberá estar exenta de tareas que pudieran perjudicarla a ella o al bebé. Baja La baja por maternidad deberá de ser de 14 semanas como mínimo. Un Convenio anterior (Convenio 103, de 1952) establece un mínimo de 12 semanas de baja por maternidad: 6 semanas antes del parte y 6 semanas después. Ingresos Durante la baja por maternidad/paternidad, los ingresos de la persona deberán ser equivalentes, como mínimo, a dos tercios del salario que ganaba hasta entonces.</p>
<p>Salud y seguridad en el trabajo Convenio 155 (1981) sobre seguridad y salud de los trabajadores. Otros Convenios, no incluidos aquí, abordan riesgos de seguridad profesional muy específicos, como los relacionados al amianto y sustancias químicas.</p>	<p>Deber de diligencia del empleador Se espera, en la medida de lo posible, que el empleador garantice un proceso de trabajo seguro. Protección gratuita El empleador deberá proporcionar indumentaria protectora y demás precauciones de seguridad sin que esto suponga ningún gasto adicional para el empleado. Formación Los empleados deberán recibir formación en todos los aspectos de la seguridad y salud relacionados con el trabajo, y se les deberá mostrar las salidas de emergencia en el lugar de trabajo. Quejas Cuando un trabajador/a informe a su superior de una situación inminente o actualmente peligrosa en su trabajo, no se le deberá obligar a realizar dicho trabajo hasta que la situación haya sido resuelta.</p>
<p>Trabajo y enfermedad Convenios 121 (1964) y 130 (1969) concernientes a las prestaciones en caso de accidentes y enfermedades profesionales, y asistencia médica y prestaciones por enfermedad.</p>	<p>Paga en concepto de baja por enfermedad Los derechos de un empleado a trabajar y tener unos ingresos deberán estar protegidos para los casos de enfermedad. No es obligatorio compensar los tres primeros días de ausencia por enfermedad del trabajador. Ingresos mínimos El empleado deberá tener derecho a unos ingresos mínimos del 60% del salario mínimo durante un período de seis meses. Cada país es libre de optar por un sistema que garantice el 60% del último salario durante los seis primeros meses de enfermedad o durante el primer año. Seguridad del empleo El trabajador no deberá ser despedido durante los seis primeros meses de su enfermedad. Prestaciones por discapacidad En caso de que un empleado adquiera una discapacidad como consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, deberá recibir unas prestaciones superiores a las recibidas cuando la causa no guarde relación con el trabajo.</p>

<p>Seguridad social Convenio 102 (1952). Para algunas prestaciones se han establecido determinadas normas superiores en Convenios posteriores: 121 (1964), 128 (1967), 130 (1969) y 168 (1988).</p>	<p>Derechos de pensión Estos deberán aplicarse a partir de los 65 años de edad, y establecerse como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.</p> <p>Prestaciones de dependientes Cuando el/la cabeza de familia haya fallecido, el cónyuge y los hijos tienen derecho a una prestación equivalente a un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.</p> <p>Prestaciones por desempleo Durante un período limitado de tiempo, la persona desempleada tiene derecho a una prestación por desempleo equivalente a un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.</p> <p>Atención médica Los empleados y su familia deberán tener acceso a los cuidados médicos mínimos indispensables a un precio asequible.</p>
<p>Trato justo en el trabajo Convenio 111 (1958) y 100 (1952). El Convenio 111 enumera los ámbitos de discriminación prohibidos. El Convenio 100 (1952) incluye la igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor.</p>	<p>Igualdad de remuneración La igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor es imprescindible, independientemente del estado civil de las personas. La desigualdad de remuneraciones basada en religión, raza u origen étnico está también prohibida. Un sistema de remuneración transparente y una concordancia clara entre salario y puesto en el lugar de trabajo contribuye a prevenir la discriminación salarial.</p> <p>Acoso sexual La intimidación sexual es discriminación de género.</p> <p>Igualdad de oportunidades de formación Todos los empleados, independientemente de su género, religión, raza u origen étnico deberán tener derecho a idénticas oportunidades de formación y desarrollo.</p> <p>Libertad para quejarse Los trabajadores deberán saber a quién acudir para obtener ayuda en caso de discriminación. Cuando un empleado/a haga preguntas en materia de discriminación, o presente una queja, deberá estar protegido de toda intimidación y del despido.</p>
<p>Trabajo infantil Convenios 138 (1973) y 182 (1999).</p>	<p>Niños/as menores de 14 años Los niños y las niñas no deberán realizar ningún trabajo que pudiera perjudicar su salud u obstaculizar su desarrollo físico y mental. Todos los niños deberán poder asistir a la escuela. Una vez que estas medidas de salvaguardia hayan sido establecidas y se cumplan, no hay inconveniente en que los niños de edades entre 12 y 14 años desempeñen tareas ligeras.</p> <p>Trabajos peligrosos Los trabajos más exigentes, que pudieran acarrear riesgos de salud, están sujetos a criterios más rigurosos.</p>
<p>Trabajo forzoso Los Convenios 29 (1930) y 105 (1957) especifican las clasificaciones de trabajo forzoso, trabajo que uno tiene que realizar bajo la amenaza de castigo: multa salarial, despido, acoso o violencia, incluso castigo corporal. El trabajo forzoso es una violación de los derechos humanos.</p>	<p>Libertad para cambiar de trabajo Los empleadores tienen que permitir al trabajador buscar otras oportunidades de trabajo. Si el empleado lo hace, no deberá sufrir ninguna reducción salarial ni ser amenazado con el despido. Si esto sucede, la legislación internacional lo considera como trabajo forzoso.</p> <p>No tener que entregar el pasaporte o tarjeta de identidad al empleador Cada individuo deberá guardar su propio pasaporte o tarjeta de identidad, no el empleador.</p> <p>Devolución de préstamo Si un empleado no recibe ninguna paga porque todavía no ha devuelto enteramente un préstamo personal proporcionado por su empleador, el trabajo se considera trabajo forzoso.</p>

<p>Derechos sindicales Convenios 87 (1948) y 98 (1949).</p>	<p>Libertad de negociación colectiva Los sindicatos tienen el derecho de negociar libremente con los empleadores sobre las condiciones de empleo del trabajador. La libertad de un sindicato para negociar con los empleadores para intentar establecer y concluir un convenio colectivo está protegida.</p> <p>Libertad de afiliarse a un sindicato y participar en actividades sindicales fuera de horas de trabajo La libertad sindical incluye la libertad de afiliarse a un sindicato. Esto es parte de los derechos humanos fundamentales de un individuo. Los empleados no podrán ser puestos en desventaja cuando realicen actividades en el sindicato fuera de las horas de trabajo.</p>
--	---

Fuente: Fundación WageIndicator; www.decentworkcheck.org

4.1 Argentina

Trabajo y salarios	<p>Salario mínimo El salario mínimo en Argentina es de 1.400 pesos desde agosto de 2009, 1.440 pesos desde octubre de 2009 y 1.500 pesos a partir de enero de 2010.</p> <p>Pago regular La legislación garantiza una paga regular (mensual, semanal, cada dos semanas) para los empleados con un contrato mensual, semanal, por hora o por trabajo a destajo.</p> <p>Compensación por horas extras Las horas extras – concepto definido como toda hora trabajada en exceso de 8 horas al día o de 48 horas a la semana y los sábados hasta la 1.00 pm – deberán pagarse con una prima adicional del 50%.</p>
Trabajo y vacaciones	<p>Vacaciones pagadas La cantidad de vacaciones pagadas depende del número de años que el empleado haya trabajado en la empresa. Con menos de 5 años de servicio, el empleado tiene derecho a 14 días consecutivos de vacaciones; entre 5 y 10 años de servicio, la cifra se incrementa a 21 días; entre 10 y 20 años, 28 días; más de 20 años de servicio, 35 días.</p>
Trabajo durante vacaciones y fines de semana	<p>Paga en días festivos Los trabajadores tienen derecho a que los días festivos nacionales y religiosos, durante los cuales no trabaja, sean remunerados.</p> <p>Compensación por días festivos El doble del salario por hora (2T).</p> <p>Compensación por fines de semana Los sábados a partir de la 1.00 pm, descanso compensatorio (TOIL).</p>
Niños en la escuela	<p>Igualdad de oportunidades de los padres Un empleado (independientemente de su género) con responsabilidades familiares tiene las mismas oportunidades que sus compañeros que carezcan de tales responsabilidades.</p>
Maternidad y trabajo	<p>Atención médica gratuita Todas las contribuciones de la seguridad social y las medicinas prepagadas deben cubrir el embarazo, nacimiento y cuidado del recién nacido.</p> <p>Trabajo no perjudicial Independientemente de si están embarazadas o no, está prohibido solicitar a las mujeres que realicen trabajos dolorosos, peligrosos o insalubres.</p> <p>Baja La ley prohíbe a la empleada embarazada trabajar durante los 45 días antes y los 45 días después del parto. No obstante, la trabajadora puede solicitar una reducción del período anterior al parto, hasta un mínimo de 30 días, y añadir el resto de los días a la baja posterior al parto. En caso de parto prematuro, los días que no se haya tomado antes del parto serán añadidos a la baja posterior al parto, de manera que el período total siga siendo de 90 días.</p> <p>Ingresos La paga de maternidad es el 100% de lo que se hubiera recibido durante los 90 días de baja por maternidad, abonada por la seguridad social.</p>
Salud y seguridad en el trabajo	<p>Deber de diligencia del empleador El empleador tiene que disponer de un seguro de “riesgo en el lugar de trabajo”, o de un autoseguro que cubra a todos los empleados en caso de accidente o enfermedad relacionados con el trabajo.</p> <p>Protección gratuita El empleador debe suministrar al trabajador el equipo/elementos necesarios para la protección del trabajador, como precauciones de seguridad, de forma gratuita.</p> <p>Formación El empleador ha de proporcionar formación de salud y seguridad en el lugar de trabajo, y señalar las salidas de emergencia.</p>

	<p>Quejas Si el trabajador informa a un miembro superior del personal acerca de un peligro posible o real en el lugar de trabajo, los empleadores estarán exentos de realizar estas tareas mientras prevalezca el peligro.</p>
Trabajo y enfermedad	<p>Paga en concepto de baja por enfermedad Si un trabajador se pone enfermo y no puede trabajar, tiene derecho a recibir su salario completo por un período de entre tres y seis meses, en función de la duración de su servicio en la empresa. Las responsabilidades familiares pueden otorgar al trabajador el derecho a un período de entre seis y 12 meses de salario completo.</p> <p>Ingresos mínimos La paga que un trabajador reciba durante una baja por enfermedad deberá ser equivalente al salario que recibía antes de enfermar.</p> <p>Seguridad del empleo Una vez expirado el período de interrupción de trabajo por accidente o enfermedad por el cual el trabajador no sea responsable, el empleador tiene el deber de mantener el puesto de trabajo abierto para el trabajador durante un año a partir de la fecha de expiración de dicho período, si el empleado no puede volver a trabajar. Tras este período de un año, la relación de empleo se mantendrá hasta que una de las partes dé aviso para finalizarla. Concluir un contrato de empleo de esta manera implica que ambas partes estarán exentas de responsabilidades de indemnización.</p> <p>Prestaciones por discapacidad Si como consecuencia del accidente o enfermedad el empleado queda discapacitado, el empleador deberá pagar un mes de salario por cada año de servicio, o una paga de tres meses (en base al salario recibido durante el último año o una media de lo recibido durante el período de empleo, en caso de que esto sea inferior).</p>
Seguridad social	<p>Derechos de pensión Las mujeres se pueden jubilar a los 60 años, y los hombres a los 65. Una persona que haya contribuido durante 30 años (ya sea a una pensión estatal o privada), recibirá el 45% (1,5% x 30) de la media de los 10 últimos años. A esto se le tiene que añadir la 'Prestación Básica Universal', que para las personas que hayan contribuido durante 30 años será de 326 pesos.</p> <p>Prestaciones de dependientes La esposa o los hijos de un fallecido pueden reclamar una pensión. No se han encontrado disposiciones para los viudos.</p> <p>Prestaciones por desempleo Si un trabajador está empleado y es despedido, puede acceder al subsidio de desempleo y recibir prestaciones familiares.</p> <p>Atención médica Un 3% del salario del trabajador es deducido en concepto de seguridad social. Para los autónomos, el pago de la seguridad social se incluye en los impuestos mensuales.</p>
Trato justo en el trabajo	<p>Igualdad de remuneración La ley exige igualdad de remuneración al realizar un mismo trabajo. La "ley del contrato de trabajo" prohíbe todo tipo de discriminación basada en el género, raza, nacionalidad, religión, inclinación política, asociación o edad.</p> <p>Acoso sexual No existe ninguna legislación al respecto.</p> <p>Igualdad de oportunidades de formación La formación relacionada con el trabajo, con igualdad de acceso y trato, es un derecho fundamental para los trabajadores.</p> <p>Libertad para quejarse Los empleados pueden presentar quejas en materia de discriminación y están protegidos contra posibles sanciones.</p>

Trabajo infantil	<p>Niños/as menores de 14 años A partir de 2010, la edad mínima para trabajar pasará de los 15 a los 16 años. Las personas con edades comprendidas entre los 15 (ó 16, a partir de 2010) y 17 años necesitarán una autorización paterna/materna a la hora de firmar un contrato de empleo</p>
Trabajo forzoso	<p>Libertad para cambiar de trabajo El empleador no puede forzar a nadie a permanecer en un puesto de trabajo. No obstante, para poder abandonar el empleo, el trabajador tiene que dar un aviso de un mes y seguir trabajando durante este período.</p> <p>No tener que entregar el pasaporte o tarjeta de identidad al empleador Es ilegal retener los documentos de identidad de otra persona.</p>
Derechos sindicales	<p>Libertad de negociación colectiva La legislación permite la negociación colectiva.</p> <p>Libertad de afiliarse a un sindicato y participar en actividades sindicales fuera de horas de trabajo La Constitución garantiza el derecho a pertenecer a un sindicato.</p>

Fuente: Fundación WageIndicator; www.decentworkcheck.org

4.2 Brasil

<p>Trabajo y salarios</p>	<p>Salario mínimo El salario mínimo nacional en Brasil es de R\$ 465,00 al mes (R\$ 2,11 por hora).</p> <p>Pago regular El empleador debe pagar los salarios, como máximo, antes del quinto día del mes siguiente.</p> <p>Compensación por horas extras Además del día normal de trabajo, un empleado puede trabajar horas extras. La prima para estas horas deberá ser de al menos el 50% de lo que se paga por las horas de trabajo normales.</p>
<p>Trabajo y vacaciones</p>	<p>Vacaciones pagadas En Brasil, el trabajador tiene derecho a 30 días consecutivos de vacaciones pagadas cada 12 meses (estos días incluyen los días festivos). Conforme a la Constitución de 1988, también tiene derecho a recibir una prima salarial de un tercio como mínimo, para que pueda pagarse las vacaciones.</p>
<p>Trabajo durante vacaciones y fines de semana</p>	<p>Paga en días festivos El trabajador tiene derecho a un permiso remunerado durante los días festivos nacionales y religiosos oficialmente reconocidos, que en total son 12 días al año.</p> <p>Compensación por días festivos En caso de trabajar durante un día festivo civil o religioso, el trabajador tiene derecho a recibir 2T por ese día, o 24 horas consecutivas de TOIL durante otro día de la semana.</p> <p>Compensación por fines de semana El empleador puede designar otro día de la semana como “día de descanso”. En caso de trabajar durante un día que haya sido designado como “día de descanso” semanal, el trabajador tiene derecho a recibir doble paga por ese día.</p>
<p>Niños en la escuela</p>	<p>Permiso remunerado durante las vacaciones escolares No existe ninguna legislación al respecto.</p> <p>Igualdad de oportunidades de los padres No existe ninguna legislación al respecto.</p>
<p>Maternidad y trabajo</p>	<p>Atención médica gratuita Las mujeres embarazadas tienen derecho a cuidados pre-natales por parte del Sistema Único de Salud Pública (Sistema Único de Saúde público).</p> <p>Trabajo no perjudicial Durante el embarazo, la trabajadora tiene garantizado el derecho a “cambiar de función” cuando su estado de salud así lo requiera, sin que ello implique una pérdida de ingresos ni de otros derechos. El derecho a volver a la función ocupada anteriormente, tras el período de baja por maternidad, está también garantizado.</p> <p>Baja A partir de un mes antes del parto, la mujer embarazada tiene derecho a un período de 120 días de baja. En caso de que el empleador participe en el programa de ciudadanos de la empresa (Programa Empresa Cidadã), el período de baja por maternidad podrá prolongarse 60 días más.</p> <p>Ingresos Durante el período de baja por maternidad, la mujer embarazada deberá recibir un salario equivalente a su salario normal, abonado por el sistema de la seguridad social (Previdência Social). En caso de que el período de baja por maternidad se prolongue 60 días más, la paga por maternidad correspondiente a esos 60 días será abonada por el empleador.</p>
<p>Salud y seguridad en el trabajo</p>	<p>Deber de diligencia del empleador El empleador está obligado a ocuparse de la seguridad de los empleados en el entorno de trabajo.</p>

	<p>Protección gratuita El empleador tiene que suministrar Equipos de Protección Individual (Equipamentos de Proteção Individual), supervisar e incentivar su uso y sustituirlos cuando estén dañados.</p> <p>Formación Las Normas Regulatoras obligan al empleador a suministrar a sus empleados instrucciones por escrito sobre las precauciones que se deben de tomar a fin de evitar accidentes o enfermedades profesionales relacionados con el trabajo.</p> <p>Quejas No existe ninguna legislación formal al respecto.</p>
<p>Trabajo y enfermedad</p>	<p>Paga en concepto de baja por enfermedad Si una persona no puede trabajar por enfermedad, tiene derecho a recibir una paga por enfermedad.</p> <p>Ingresos mínimos Si una persona no puede trabajar durante más de 15 días consecutivos a causa de enfermedad o un accidente no relacionado con el trabajo, tiene derecho a recibir una paga por enfermedad, abonada por la seguridad social, por un valor del 91% del “salario de prestación”. A fin de tener derecho a la paga por enfermedad, el trabajador tiene que haber contribuido al sistema de la seguridad social durante al menos 12 meses. Los 15 primeros días de enfermedad serán remunerados por el empleador.</p> <p>Seguridad del empleo El trabajador que reciba paga por enfermedad o por accidente no puede ser despedido de la empresa durante el período en el que no pueda trabajar y al recibir la prestación por enfermedad. El trabajador que reciba una paga en concepto de baja por enfermedad en caso de accidente podría tener derecho a una garantía de “estabilidad de trabajo” durante 12 meses más. Los que reciban una paga normal en concepto de baja por enfermedad, no obstante, pueden ser despedidos de la empresa después de su retorno al trabajo.</p> <p>Prestaciones por discapacidad Una persona que no pueda trabajar durante más de 15 días consecutivos debido a una enfermedad o accidente relacionado con el trabajo tiene derecho a recibir un subsidio de enfermedad por accidente, abonado por la seguridad social, por un valor del 91% del salario de prestación. El empleador cubre los 15 primeros días del período de enfermedad.</p>
<p>Seguridad social</p>	<p>Derechos de pensión El trabajador puede jubilarse en base a la edad o en base al tiempo de contribución. Para los trabajadores urbanos, la edad mínima de jubilación es de 65 años para los hombres y de 60 para las mujeres. En el caso de los trabajadores rurales, la edad mínima es de 60 años para los hombres y 55 para las mujeres. La jubilación en base al tiempo de contribución requiere un período mínimo de 35 años para los hombres y de 30 para las mujeres. El valor de la pensión varía en función del período y del valor de las contribuciones abonadas al sistema de la seguridad social.</p> <p>Prestaciones de dependientes Si un trabajador fallece, las personas que tuviera a su cargo tienen el derecho a recibir una pensión, sin que se requiera un período mínimo de contribución para poder recibirla.</p> <p>Prestaciones por desempleo Un trabajador que haya sido despedido de manera improcedente sin previo aviso, tiene derecho a recibir prestaciones por desempleo. El valor de la prestación se basa en el último salario mensual recibido, con un tope de R\$ 776,46 establecido desde marzo de 2008.</p> <p>Atención médica Todo ciudadano brasileño tiene derecho a asistencia médica por parte del Sistema Único de Salud (Sistema Único de Saúde). Los cuidados adicionales o ‘Saúde Complementar’ pueden ser garantizados en convenios y acuerdos colectivos.</p>

<p>Trato justo en el trabajo</p>	<p>Igualdad de remuneración La Constitución Federal prohíbe la diferencia de salarios, tareas y criterios de admisión en base al género, edad, raza (“color”) o estado civil. La legislación del empleo también prohíbe la discriminación, limitando la posibilidad de diferencias salariales para trabajo de valor distinto (es decir, diferente productividad, “artesanía” técnica” y tiempo de servicio).</p> <p>Acoso sexual La legislación del empleo garantiza al trabajador el derecho a revocar el contrato de empleo y exigir una compensación adecuada cuando corra un peligro considerable y también cuando el empleador o sus representantes lleven a cabo actos que sean perjudiciales “para el honor o reputación” del trabajador. Además, el acoso sexual está considerado un crimen por el Código Penal.</p> <p>Igualdad de oportunidades de formación No existe ninguna legislación con respecto a la igualdad de oportunidades de formación. Pero la Constitución prohíbe la discriminación, donde se abarca la formación y la educación de los empleados.</p> <p>Libertad para quejarse El derecho a quejarse está garantizado por la Constitución y por la legislación del empleo. No obstante, no hay garantías contra posibles represalias llevadas a cabo indirectamente por el empleador.</p>
<p>Trabajo infantil</p>	<p>Niños/as menores de 14 años La Constitución Federal ha establecido la edad mínima para trabajar en los 14 años de edad. Aquellos con edades comprendidas entre los 14 y los 16 años sólo pueden trabajar como aprendices.</p>
<p>Trabajo forzoso</p>	<p>Libertad para cambiar de trabajo La ley no prohíbe buscar otro trabajo, siempre y cuando la búsqueda sea compatible con las obligaciones contenidas en el contrato de empleo vigente. Además, el trabajador tiene el derecho a revocar el contrato de empleo en cualquier momento.</p> <p>No tener que entregar el pasaporte o tarjeta de identidad al empleador El empleador está obligado a devolver, en un plazo de 48 horas, todos los documentos presentados por el empleado en el momento de empezar a trabajar. De lo contrario se verá sujeto a una multa.</p> <p>Devolución de préstamo Por regla general no se permite ninguna deducción salarial, a excepción de deducciones provenientes de pagos por adelantado o de disposiciones o convenios legales.</p>
<p>Derechos sindicales</p>	<p>Libertad de negociación colectiva Cuando existen estructuras sindicales formales en el lugar de trabajo, este derecho proviene de los acuerdos o convenios colectivos.</p> <p>Libertad de afiliarse a un sindicato y participar en actividades sindicales fuera de horas de trabajo La Constitución y la legislación del empleo garantizan el derecho de asociación a un sindicato y la participación en actividades sindicales. Además, los representantes sindicales tienen estabilidad temporal de empleo. Toda violación de estos derechos está sujeta a multas.</p>

Fuente: Fundación WageIndicator; www.decentworkcheck.org

4.3 India

Trabajo y salarios	<p>Salario mínimo Existe un salario mínimo para todos los trabajadores, incluidos los que no sean miembros de un sindicato o aquellos que trabajen en la economía informal. El salario mínimo es de RS45 al día. Varios estados han establecido un salario mínimo más alto para los trabajadores no especializados de varios sectores. En algunos estados existe también un salario mínimo para los trabajadores especializados.</p> <p>Pago regular La Ley de Pago de Salarios de 1936 regula la paga regular de los empleados.</p>
Trabajo y vacaciones	<p>Vacaciones pagadas No existe ninguna legislación al respecto.</p>
Trabajo durante vacaciones y fines de semana	<p>Paga en días festivos No existe ninguna legislación al respecto.</p> <p>Compensación por días festivos No existe ninguna legislación al respecto.</p>
Niños en la escuela	<p>Baja remunerada durante las vacaciones escolares No existe ninguna legislación al respecto.</p> <p>Igualdad de oportunidades de los padres No existe ninguna legislación al respecto.</p>
Maternidad y trabajo	<p>Atención médica gratuita La Ley de Prestaciones por Maternidad (Maternity Benefit Act) (1961) estipula una prestación de RS 250 en caso de que el empleador no proporcione atención pre-natal y pos-natal gratuita.</p> <p>Trabajo no perjudicial Las empleadas embarazadas pueden solicitar no desempeñar tareas duras o trabajos que impliquen estar de pie muchas horas, o trabajo que pudiera ser perjudicial para su embarazo. Es ilegal que en estas circunstancias el empleador deduzca parte del salario.</p> <p>Baja Las mujeres que trabajan en fábricas, minas, plantaciones, establecimientos de actuación y tiendas con más de 10 empleados tienen derecho a una baja por maternidad remunerada, conforme a las Prestaciones por Maternidad. Los funcionarios del gobierno central entran dentro de las Reglas (de baja) de la Administración Pública Central, que otorga a las empleadas el derecho a 90 días de baja por maternidad, y que puede extenderse un mes más (como máximo) en condiciones excepcionales.</p> <p>Ingresos La paga por maternidad durante la baja por maternidad es del 100% del salario habitual. Las trabajadoras que estén cubiertas por la Ley del Seguro Estatal de los Empleados pueden reclamar una paga por maternidad del 75% de su salario. Para las funcionarias del gobierno central, la prestación por maternidad del 100% del salario normal es aplicable a los dos primeros recién nacidos. Se han introducido planes especiales a nivel nacional, estatal y local para las mujeres que no estén sindicalizadas y para las autónomas. La Ley de los Trabajadores de Bidis y Cigarros proporciona cierto grado de paga por maternidad para las trabajadoras agrícolas y trabajadoras agrícolas a domicilio en determinados estados indios.</p>
Salud y seguridad en el trabajo	<p>Deber de diligencia del empleador No existe ninguna legislación al respecto.</p> <p>Protección gratuita No existe ninguna legislación al respecto.</p> <p>Formación No existe ninguna legislación al respecto.</p>

	<p>Quejas No existe ninguna legislación al respecto.</p>
Trabajo y enfermedad	<p>Paga en concepto de baja por enfermedad Los trabajadores cubiertos por la Ley del Seguro Estatal de los Empleados pueden reclamar una paga por enfermedad, pero sólo una pequeña proporción de la mano de obra sindicalizada está cubierta por la legislación de la seguridad social.</p> <p>Ingresos mínimos No existe ninguna legislación al respecto.</p> <p>Seguridad del empleo No existe ninguna legislación al respecto.</p> <p>Prestaciones por discapacidad Los trabajadores cubiertos por la Ley del Seguro Estatal de los Empleados pueden solicitar prestaciones por discapacidad, pero sólo una pequeña proporción de la mano de obra sindicalizada está cubierta por la legislación de la seguridad social.</p>
Seguridad social	<p>Derechos de pensión Una pequeña proporción de la mano de obra sindicalizada está cubierta por el Plan de Pensión del Empleado. Este plan proporciona pensiones a partir de los 58 años de edad a las personas que hayan prestado 20 años de servicio.</p> <p>Prestaciones de dependientes Una pequeña proporción de la mano de obra sindicalizada está cubierta por el Plan de Pensión del Empleado que también proporciona una pensión para las viudas y viudos.</p> <p>Prestaciones por desempleo Una pequeña proporción de la mano de obra sindicalizada está cubierta por la Ley del Pago de Gratificación, aplicable a los trabajadores de fábricas, minas, plantaciones, puertos, empresas de ferrocarril y tiendas con más de 10 empleados. El trabajador que haya completado un servicio continuado de cinco años o más tiene derecho a una paga por despido.</p> <p>Atención médica Una pequeña proporción de la mano de obra sindicalizada está cubierta por la Ley del Seguro Estatal de los Empleados que incluye la previsión de atención sanitaria.</p>
Trato justo en el trabajo	<p>Igualdad de remuneración La Ley de Igualdad de Remuneración regula la igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor, incluyendo el trabajo en el sector informal.</p> <p>Acoso sexual La Ley (de la Prohibición) de la Representación Indecente de las Mujeres prohíbe la producción, uso y distribución de material pornográfico ilegal. El Artículo 16 de la Constitución regula la discriminación en base al sexo.</p> <p>Igualdad de oportunidades de formación La Ley de Igualdad de Remuneración establece que el trabajo de igual valor debe ser remunerado equitativamente y establecerse bajo condiciones de empleo similares.</p> <p>Libertad para quejarse La Ley de Igualdad de Remuneración también incluye disposiciones penales. Los inspectores de lugares de trabajo tienen autoridad para examinar si las normativas se cumplen apropiadamente en el lugar de trabajo y, si hace falta, se pueden establecer Comisiones de Asesoramiento para abordar las quejas en materia de discriminación en el lugar de trabajo.</p>
Trabajo infantil	<p>Niños/as menores de 14 años No existe ninguna legislación específica que prohíba el trabajo infantil, pero la Ley (de la Prohibición y Regulación) del Trabajo Forzoso considera ilegal que los niños menores de 14 años de edad sean empleados en fábricas, incluyendo 13 “profesiones peligrosas” y 57 “procesos”.</p>

Trabajo forzoso	Libertad para cambiar de trabajo La Ley (de la Abolición) del Trabajo en Régimen de Servidumbre considera ilegal todas las formas de trabajo de servidumbre. No tener que entregar el pasaporte o tarjeta de identidad al empleador No existe ninguna legislación al respecto. Devolución de préstamo Ley (de la Abolición) del Trabajo en Régimen de Servidumbre incluye una disposición para la abolición de la deuda en obligaciones y considera ilegal el trabajo de servidumbre (que incluye las deudas que el trabajador tiene que saldar con el empleador).
Derechos sindicales	Libertad de negociación colectiva La Constitución garantiza el derecho a la negociación colectiva. Libertad de afiliarse a un sindicato y participar en actividades sindicales fuera de horas de trabajo La Constitución garantiza el derecho de los trabajadores para establecer y ser miembros de un sindicato.

Fuente: Fundación WageIndicator; www.decentworkcheck.org

4.4 México

Trabajo y salarios	<p>Salario mínimo En México existen dos marcos distintos para el salario mínimo. El primero viene establecido por la <i>Comisión Nacional de los Salarios Mínimos</i>, por región. Los índices para 2009 son: región A: \$54,80; región B: \$53,26; región B: \$51,95. El segundo marco de salario mínimo es aplicable a profesiones o actividades económicas concretas.</p> <p>Pago regular Nadie tiene el derecho a retener el salario por el cual un empleado haya trabajado.</p> <p>Compensación por horas extras El empleador debe pagar 2T. Las horas extras están limitadas a un máximo de tres horas al día, o más de tres veces consecutivas.</p>
Trabajo y vacaciones	<p>Vacaciones pagadas Si un empleado ha trabajado en el mismo lugar durante un año, tiene derecho a un período mínimo de seis días de permiso al año, y durante el período de permiso el empleador debe pagar al trabajador al menos el 25% de su salario habitual.</p>
Trabajo durante vacaciones y fines de semana	<p>Paga en días festivos La ley federal del trabajo designa varios días de descanso obligatorio, durante los cuales el trabajador tiene derecho a vacaciones remuneradas.</p> <p>Compensación por días festivos Si el empleado tiene que trabajar durante un día festivo, el empleador debe pagarle 2T.</p> <p>Compensación por fines de semana Por cada seis días de trabajo, el empleado tiene derecho a, por lo menos, un día completo de descanso remunerado.</p>
Niños en la escuela	<p>Baja remunerada durante las vacaciones escolares No existe ninguna legislación al respecto.</p> <p>Igualdad de oportunidades de los padres No existe ninguna legislación al respecto.</p>
Maternidad y trabajo	<p>Trabajo no perjudicial Las mujeres embarazadas no realizarán ningún trabajo que requiera un esfuerzo considerable y que suponga un riesgo para su salud con relación al embarazo.</p> <p>Baja La baja por maternidad debe incluir las seis semanas antes y seis semanas después del parto, con la posibilidad de extender el período en caso de incapacidad para trabajar debido al embarazo o al parto.</p> <p>Ingresos Durante el período de baja por maternidad, la empleada deberá recibir su salario completo. Durante un período de extensión de la baja por maternidad, la empleada tiene derecho a recibir el 50% de su salario.</p>
Salud y seguridad en el trabajo	<p>Deber de diligencia del empleador El empleador tiene la obligación de cumplir con las disposiciones legales en materia de higiene y seguridad en la planta y adoptar las medidas adecuadas para garantizar la salud “y la vida” de los trabajadores.</p> <p>Protección gratuita El empleador debe suministrar a los empleados las herramientas, instrumentos y materiales necesarios para llevar a cabo su trabajo.</p> <p>Formación El acceso a las normativas e instrucciones en materia de salud y seguridad deben estar a disposición de todos los trabajadores en el lugar de trabajo.</p> <p>Quejas No existe ninguna legislación al respecto.</p>

<p>Trabajo y enfermedad</p>	<p>Paga en concepto de baja por enfermedad Ni la Constitución ni la ley federal del trabajo especifican lo que hacer en estos casos. La legislación de la seguridad social está establecida para garantizar los derechos de los trabajadores en caso de accidente o enfermedad relacionados con el trabajo, o para casos de enfermedad mental.</p> <p>Ingresos mínimos Ni la Constitución ni la ley federal del trabajo especifican lo que hacer en estos casos. No obstante, la legislación de la seguridad social estipula que si un empleado ha sufrido un accidente relacionado con el trabajo que le impide trabajar, el individuo tiene derecho a recibir su salario completo durante el período de recuperación.</p> <p>Seguridad del empleo No existe ninguna legislación al respecto.</p> <p>Prestaciones por discapacidad Ni la Constitución ni la ley federal del trabajo especifican lo que hacer en estos casos. La legislación de la seguridad social garantiza los derechos del trabajador en caso de accidente o enfermedad relacionados con el trabajo, o para casos de enfermedad mental.</p>
<p>Seguridad social</p>	<p>Derechos de pensión Las principales instituciones de la seguridad social en México (IMSS e ISSSTE) han sido sometidas a una reforma estructural. La ley del ISSSTE, que cubría los derechos de pensión, fue revocada en 2007. Desde entonces, los derechos de pensión son contractuales, es decir cubiertos por acuerdos individuales o colectivos.</p> <p>Prestaciones de dependientes Ni la Constitución ni la ley federal del trabajo especifican disposiciones en cuanto a los beneficios para las personas a cargo de un trabajador, en caso de fallecimiento del mismo. Sin embargo, la legislación de la seguridad social y la legislación del ISSSTE estipulan que si los riesgos relacionados con el trabajo condujeron al fallecimiento de una persona herida, su viuda e hijos recibirán la pensión y demás prestaciones. No se ha encontrado ninguna disposición para el caso de hombres viudos.</p> <p>Prestaciones por desempleo No existe ninguna legislación actual que garantice los derechos de las personas que pierden su trabajo o que no consiguen encontrar trabajo. Únicamente en el Distrito Federal (la capital) se ha promovido el seguro de desempleo como prestación para “aquellas personas que lo soliciten” pero no como condición para todos los trabajadores/as.</p> <p>Atención médica Las principales instituciones de la seguridad social para los trabajadores de México son el IMSS y el ISSSTE. Otra opción es el Seguro Popular promocionado por el gobierno federal.</p>
<p>Trato justo en el trabajo</p>	<p>Igualdad de remuneración Tiene que haber igualdad de remuneración por un mismo trabajo, independientemente del género o la nacionalidad.</p> <p>Acoso sexual La legislación sobre “el acceso de las mujeres a una vida sin violencia” cubre también el entorno de trabajo en México.</p> <p>Igualdad de oportunidades de formación El trabajador tiene derecho a recibir formación.</p> <p>Libertad para quejarse No existe ninguna legislación al respecto.</p>
<p>Trabajo infantil</p>	<p>Niños/as menores de 14 años Las personas menores de 14 años de edad no tienen permitido trabajar. Aquellas con edades comprendidas entre los 14 y los 16 años pueden trabajar un máximo de seis horas al día.</p>

<p>Trabajo forzoso</p>	<p>Libertad para cambiar de trabajo Es ilegal firmar un contrato que pretenda limitar la libertad del trabajador en cualquier sentido.</p> <p>No tener que entregar el pasaporte o tarjeta de identidad al empleador Es ilegal firmar un contrato que pretenda limitar la libertad del trabajador en cualquier sentido.</p> <p>Devolución de préstamo Si un empleado tiene una deuda con su empleador, la cantidad a devolver cada mes tiene que ser acordada entre las dos partes y no puede ser superior al 30% de la cantidad por encima del salario mínimo.</p>
<p>Derechos sindicales</p>	<p>Libertad de negociación colectiva Los empleadores y los empleados tienen derecho a afiliarse y formar sindicatos, asociaciones profesionales, etc.</p> <p>Libertad de afiliarse a un sindicato y participar en actividades sindicales fuera de horas de trabajo Es ilegal despedir a un trabajador en base a su participación en actividades sindicales. El empleador debe permitir al empleado ausentarse del trabajo para asistir a reuniones sindicales siempre y cuando éste proporcione un aviso adecuado.</p>

Fuente: Fundación WageIndicator; www.decentworkcheck.org

4.5 Países Bajos

Trabajo y salarios	<p>Salario mínimo A partir del 1 de julio de 2009, el salario mínimo mensual en los Países Bajos es de 419,60 Euros para los trabajadores jóvenes (de 15 años) y se incrementa cada año con la edad. El salario mínimo de los adultos empieza a los 23 años de edad y es de 1398,60 Euros. Fuente: Ministerio Holandés de Asuntos Sociales y Empleo: www.minszw.nl.</p> <p>Pago regular La legislación garantiza la paga regular (mensual, semanal, cada cuatro semanas) para los empleados y, si el salario no ha sido abonado a tiempo, el derecho a reclamar el sueldo más una determinada cantidad de compensación.</p> <p>Compensación por horas extras Legalmente, las horas extras no tienen que ser compensadas más que las horas establecidas en el contrato de empleo. No obstante, las horas extras tienen que incorporar todos los elementos del salario normal, como vacaciones remuneradas y el pago de pensiones, días de vacaciones anuales, etc.</p>
Trabajo y vacaciones	<p>Vacaciones pagadas El derecho mínimo de vacaciones anuales es de cuatro veces el número semanal de horas de empleo.</p>
Trabajo durante vacaciones y fines de semana	<p>Paga en días festivos No existe ninguna legislación al respecto.</p> <p>Compensación por días festivos Se requiere legalmente una compensación en tiempo (TOIL) pero no en remuneración.</p> <p>Compensación por fines de semana El tiempo de descanso semanal tiene que incluir un mínimo de 36 horas ininterrumpidas, o de 72 horas cada 14 días, incluyendo como mínimo un período de 32 horas. Estas horas han de ser compensadas si se requiere trabajar durante el fin de semana.</p>
Niños en la escuela	<p>Igualdad de oportunidades de los padres No existe ninguna legislación al respecto.</p>
Maternidad y trabajo	<p>Atención médica gratuita La legislación de seguros médicos cubre la atención médica durante el embarazo, el parto y los cuidados del recién nacido, sin que impliquen contribuciones individuales.</p> <p>Trabajo no perjudicial El empleador está legalmente obligado a asegurarse de que la mujer, durante su embarazo y lactancia, pueda llevar a cabo sus tareas laborales en un entorno seguro. En estas disposiciones se incluye la exención de realizar horas extras y trabajo nocturno, y el derecho a descansos extras (remunerados) durante las horas de trabajo. Si hace falta, la persona embarazada o lactante tiene derecho (durante el período del embarazo o de la lactancia) a realizar un trabajo alternativo o a la exención completa de sus tareas, sin perder por ello su salario.</p> <p>Baja La baja por maternidad es de 16 semanas, y puede extenderse en circunstancias excepcionales.</p> <p>Ingresos La paga de maternidad durante la baja por maternidad es del 100% del salario normal. El empleador es compensado por el sistema holandés de la seguridad social.</p>
Salud y seguridad en el trabajo	<p>Deber de diligencia del empleador El gobierno ha establecido una serie de reglas en materia de salud y seguridad que proporcionan las normas mínimas requeridas. Las organizaciones de empleadores y de empleados deciden en conjunto cómo cumplir con estas normas.</p>

	<p>Protección gratuita Cuando las demás medidas de seguridad resulten insuficientes, el empleador debe suministrar al trabajador, de forma gratuita, el equipo/elementos necesarios para la protección del trabajador.</p> <p>Formación El empleador debe proporcionar formación de salud y seguridad en el lugar de trabajo y señalar las salidas de emergencia.</p> <p>Quejas Todos los empleados pueden consultar de forma gratuita y en todo momento a un asesor de salud y seguridad.</p>
<p>Trabajo y enfermedad</p>	<p>Paga en concepto de baja por enfermedad Si un trabajador enferma y no puede trabajar, tiene derecho a recibir su salario completo durante dos años. Esto no es requerido para los dos primeros días de baja por enfermedad.</p> <p>Ingresos mínimos El salario que recibe un trabajador durante la baja por enfermedad deberá ser equivalente, por lo menos, al 70% del último salario recibido, y en ningún caso inferior al salario mínimo.</p> <p>Seguridad del empleo Es ilegal despedir a un trabajador mientras esté de baja por enfermedad o esté incapacitado para trabajar. Esta “protección contra el despido” es aplicable durante dos años, con algunas excepciones.</p> <p>Prestaciones por discapacidad Si el accidente o enfermedad provocan alguna discapacidad en el empleado, éste sólo puede ser sujeto a un examen médico cuando así se requiera debido a la naturaleza del trabajo.</p>
<p>Seguridad social</p>	<p>Derechos de pensión La edad de jubilación oficial es 65 años. Fuente: Ministerio Holandés de Asuntos Sociales y Empleo: www.minszw.nl.</p> <p>Prestaciones por desempleo Si un trabajador está empleado y es despedido, tiene derecho como mínimo a tres meses de prestación por desempleo, equivalente al 75% del salario normal durante los dos primeros meses de solicitud de la prestación, y al 70% después. La duración de la prestación aumenta en función de la longitud del período del empleo anterior.</p> <p>Atención médica La legislación nacional de seguro médico proporciona acceso suficiente a atención médica.</p>
<p>Trato justo en el trabajo</p>	<p>Igualdad de remuneración La ley exige la igualdad de remuneración por un mismo trabajo. La “Ley sobre igualdad de trato para hombres y mujeres” y la “Ley sobre igualdad de trato” prohíben todo tipo de discriminación basada en el género, estado civil, raza y etnia, preferencia sexual, salud o discapacidad, nacionalidad, religión o duración de empleo.</p> <p>Acoso sexual La “Ley sobre igualdad de trato para hombres y mujeres” prohíbe explícitamente la intimidación sexual.</p> <p>Igualdad de oportunidades de formación Todos los trabajadores tienen derecho al mismo acceso a formación y educación.</p> <p>Libertad para quejarse La “Comisión para la Igualdad de Trato” proporciona asistencia gratuita a las personas que quieran presentar una queja en base a algún tipo de discriminación.</p>

Trabajo infantil	<p>Niños/as menores de 14 años Los niños menores de 13 años no pueden realizar ningún empleo remunerado. Los niños con edades entre los 13 y los 16 años sólo tienen permitido desempeñar “tareas ligeras” que no obstaculicen su educación. A partir de los 17 años, los niños tienen permitido inscribirse en aprendizajes remunerados.</p>
Trabajo forzoso	<p>Libertad para cambiar de trabajo Todas las personas pueden cambiar de empleador y/o de trabajo, siempre que se tenga en cuenta el período de aviso correspondiente.</p> <p>No tener que entregar el pasaporte o tarjeta de identidad al empleador Es ilegal retener los documentos de identidad de otra persona.</p> <p>Devolución de préstamo Si un trabajador tiene un préstamo pendiente con su empleador, los salarios tienen que ser abonados al individuo de manera normal. No obstante, el empleador tiene derecho a retener parte del salario del trabajador (como medida para devolver el préstamo), pero sólo en la medida en que el trabajador siga teniendo un salario suficiente para mantener razonablemente a su familia.</p>
Derechos sindicales	<p>Libertad de negociación colectiva La legislación nacional tiene en cuenta el derecho a la negociación colectiva.</p> <p>Libertad de afiliarse a un sindicato y participar en actividades sindicales fuera de horas de trabajo La Constitución garantiza el derecho a la libertad sindical. No existe ninguna legislación que garantice la protección del empleo para los miembros sindicales, excepto para los miembros de un comité de empresa.</p>

Fuente: Fundación WageIndicator; www.decentworkcheck.org

4.6 Sudáfrica

<p>Trabajo y salarios</p>	<p>Salario mínimo No existe un salario mínimo nacional (legal), y como resultado éste varía considerablemente entre diversos sectores de la economía. No obstante, la “Ley de Condiciones Básicas de Empleo” (BCEA) permite que el Ministro de Trabajo establezca el salario mínimo en casos en que no haya sido establecido mediante un convenio colectivo.</p> <p>Pago regular Los salarios deben pagarse con regularidad.</p> <p>Compensación por horas extras No existe ninguna legislación formal al respecto, excepto para los sectores donde el Ministro de Trabajo haya establecido el salario mínimo.</p>
<p>Trabajo y vacaciones</p>	<p>Vacaciones pagadas La “Ley de Condiciones Básicas de Empleo” proporciona el derecho a un mínimo de 21 días de vacaciones anuales remuneradas por cada año trabajado, excluyendo los días festivos. Si las vacaciones anuales se calculan proporcionalmente, los convenios colectivos deben proporcionar al menos un día de vacaciones anuales remunerado, por cada 17 días de trabajo.</p>
<p>Trabajo durante vacaciones y fines de semana</p>	<p>Paga en días festivos Los trabajadores tienen derecho a un permiso remunerado en días festivos religiosos y nacionales, y no tienen que trabajar durante esos días a menos que un acuerdo lo establezca específicamente.</p> <p>Compensación por días festivos La compensación por trabajar en días festivos religiosos y nacionales es de 2T.</p> <p>Compensación por fines de semana El tiempo de descanso semanal tiene que incluir un mínimo de 36 horas ininterrumpidas, incluyendo el domingo, a menos que se haya establecido de otra manera. Si se requiere trabajar durante el fin de semana, el período ininterrumpido de 36 horas tiene que ser compensado durante la siguiente semana.</p>
<p>Niños en la escuela</p>	<p>Igualdad de oportunidades de los padres La “Ley de igualdad de empleo” tiene en cuenta la igualdad de derechos y oportunidades en el lugar de trabajo para trabajadores con responsabilidades familiares, en comparación con otros trabajadores.</p>
<p>Maternidad y trabajo</p>	<p>Atención médica gratuita No existe ninguna legislación al respecto.</p> <p>Trabajo no perjudicial La “Ley de Condiciones Básicas de Empleo” y el “Código de buenas prácticas sobre el embarazo” protegen a las empleadas embarazadas de tener que realizar tareas perjudiciales.</p> <p>Baja La baja por maternidad se sitúa en cuatro meses ininterrumpidos.</p> <p>Ingresos La trabajadora que haya contribuido al “Fondo de seguro de desempleo” puede reclamar una paga por maternidad al “Fondo de prestaciones por maternidad”.</p>
<p>Salud y seguridad en el trabajo</p>	<p>Deber de diligencia del empleador Conforme a la “Ley de salud y seguridad profesional enmendada”, el empleador está obligado a garantizar un proceso de trabajo seguro.</p> <p>Protección gratuita El empleador debe suministrar al trabajador, de manera gratuita, el equipo/elementos necesarios para la protección del trabajador.</p> <p>Formación El empleador debe proporcionar formación de salud y seguridad en el lugar de trabajo, y señalar las salidas de emergencia.</p>

	<p>Quejas Es ilegal tratar injustamente a un trabajador que haya presentado una queja con relación a una situación peligrosa “inminente o actual” en el lugar de trabajo.</p>
Trabajo y enfermedad	<p>Paga en concepto de baja por enfermedad Si un trabajador enferma y es incapaz de trabajar, tiene derecho a recibir una paga por enfermedad durante seis semanas en un ciclo de tres años de empleo. Para los primeros seis meses de empleo, la paga por enfermedad está limitada a un día. Después de dos semanas de baja por enfermedad no remunerada, un trabajador puede solicitar una paga por enfermedad a través del Fondo de seguro de desempleo.</p> <p>Ingresos mínimos La paga que un trabajador reciba durante una baja por enfermedad deberá ser equivalente a su salario normal, aunque existen excepciones.</p> <p>Seguridad del empleo No existe ninguna legislación al respecto.</p> <p>Prestaciones por discapacidad Si el accidente o enfermedad profesional provoca una discapacidad en el empleado, éste tiene derecho a prestaciones por discapacidad.</p>
Seguridad social	<p>Derechos de pensión Los jubilados tienen derecho a una pensión del Estado.</p> <p>Prestaciones de dependientes Bajo determinadas condiciones, el cónyuge o hijos del fallecido pueden solicitar prestaciones al Fondo de seguro de desempleo.</p> <p>Prestaciones por desempleo Una persona desempleada tiene derecho a un máximo de 34 semanas de prestaciones por desempleo.</p> <p>Atención médica No existe ninguna legislación al respecto.</p>
Trato justo en el trabajo	<p>Igualdad de remuneración La “Ley de promoción de la igualdad y prevención de la discriminación injusta” garantiza la igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor.</p> <p>Acoso sexual La “Ley de relaciones de trabajo” tiene un “Código de buenas prácticas contra el acoso sexual” que establece las mejores maneras de abordar quejas de esta índole.</p> <p>Igualdad de oportunidades de formación Todos los trabajadores tienen el derecho a un acceso idéntico e igualdad de oportunidades en materia de formación.</p> <p>Libertad para quejarse Las personas que quieran presentar una queja pueden dirigirse a los Tribunales de Igualdad. Al hacerlo, las personas deberán estar protegidas de posibles represalias.</p>
Trabajo infantil	<p>Niños/as menores de 14 años La Ley de Condiciones Básicas de Empleo prohíbe el empleo de menores de 15 años.</p>
Trabajo forzoso	<p>Libertad para cambiar de trabajo La Ley de Condiciones Básicas de Empleo prohíbe el trabajo forzoso.</p> <p>No tener que entregar el pasaporte o tarjeta de identidad al empleador No existe ninguna legislación al respecto.</p> <p>Devolución de préstamo No existe ninguna legislación al respecto.</p>
Derechos sindicales	<p>Libertad de negociación colectiva La legislación nacional aprueba el derecho a la negociación colectiva.</p> <p>Libertad de afiliarse a un sindicato y participar en actividades sindicales fuera de horas de trabajo La Constitución garantiza el derecho a sindicalizarse, incluyendo el derecho a afiliarse a un sindicato.</p>

Fuente: Fundación WageIndicator; www.decentworkcheck.org

5. CONCLUSIÓN

Este informe ha examinado diversos indicadores de trabajo decente en 12 países. A continuación sigue una visión general de los principales resultados obtenidos.

Muestra

En todos los países incluidos en la investigación, los hogares monoparentales están en su mayoría encabezados por mujeres.

Brecha salarial de género

“La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” es uno de los elementos clave del trabajo decente. Para evaluar este aspecto desde una perspectiva de género, el informe examina las últimas tendencias en la brecha salarial de género. La mediana de la brecha salarial de género para todos los encuestados (trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial combinados), en los 12 países de la muestra, es del 28% a favor de los hombres, y va del 12% en Rusia y Suecia al 39% en Brasil. Al 28%, la brecha es mayor para los trabajadores a tiempo completo que para los trabajadores a tiempo parcial, para los cuales se sitúa en un 17%.

Posibles explicaciones de esta tendencia son la segregación profesional, el hecho que más mujeres que hombres trabajen a tiempo parcial, y que las mujeres se tomen un tiempo sin trabajar para tener hijos o para cuidar de alguien, lo cual reduce sus oportunidades de progresar profesionalmente. Un análisis de serie temporal de la brecha salarial de género para siete países, que cubre el período de 2006 a 2009, muestra que no se ha producido ninguna disminución de la brecha salarial de género.

Satisfacción salarial

En los tipos de hogares incluidos en la investigación, las mujeres están más insatisfechas con su salario que los hombres en todos los países. Al mismo tiempo, en la mayoría de los casos no se observa una diferencia evidente entre la satisfacción salarial en los hogares monoparentales y en los hogares donde la persona encuestada vive con su pareja.

Oportunidades de promoción y desarrollo profesional

El trabajo decente también significa que los trabajadores puedan desarrollar sus carreras y, como resultado, recibir mejores salarios. En todos los países de la muestra, el resultado es que más hombres que mujeres han recibido un ascenso. Al examinar las oportunidades profesionales, en cuatro de los cinco países investigados, las mujeres son más negativas en cuanto a sus perspectivas profesionales que los hombres, con los Países Bajos como excepción.

Equilibrio entre vida laboral y personal

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal, medido por ejemplo según el número de horas trabajadas y el tipo de hogar, es también un indicador de trabajo decente. La investigación revela que los hombres presentan mayor tendencia que las mujeres a trabajar a tiempo completo, y la diferencia es más marcada entre los encuestados que viven con hijos.

El trabajo a tiempo parcial está más a menudo peor remunerado que el trabajo a tiempo completo. El hecho que en la mayoría de los hogares el trabajador a tiempo parcial sea la mujer proporciona otra explicación a la persistencia de la brecha salarial de género. Esto indica que los trabajadores en hogares monoparentales con frecuencia no pueden elegir trabajar a tiempo parcial: trabajan a tiempo completo porque son los que mantienen a la familia.

Afiliación sindical y cobertura por un convenio colectivo

“Diálogo social y tripartismo” es uno de los pilares del Programa de trabajo decente. Hemos utilizado la afiliación sindical y los convenios colectivos como indicadores de este pilar porque se supone que pueden mejorar las condiciones en el lugar de trabajo. Algunos países de la muestra tienen un alto nivel de afiliación sindical, como es el caso en Brasil y Finlandia, mientras que otros, como Rusia, la membresía sindical es muy baja. En algunos países, una proporción considerable de encuestados que no son miembros de un sindicato siguen estando cubiertos por un convenio colectivo.

Condiciones de trabajo

Los diversos elementos que constituyen el entorno de trabajo forman un importante indicador de trabajo decente. Nuestra investigación ha examinado factores como la salud y seguridad, las horas extras y la participación en planes de pensión y seguro médico relacionados con el trabajo.

Las mujeres están por lo general ligeramente menos expuestas que los hombres a condiciones laborales insalubres o peligrosas, posiblemente a causa de la segregación profesional.

Entre un quinto y la mitad de los encuestados en todos los países trabajan más horas de las acordadas en su contrato, y Rusia presenta la mayor proporción de trabajadores (52%) que trabajan horas extras. Las mujeres son de alguna manera menos propensas que los hombres a trabajar las horas establecidas en sus contratos, los cuales tienen mayor tendencia a trabajar horas extras.

En cuatro de los siete países para los cuales se dispone de datos sobre la compensación de las horas extras, la mayoría de los trabajadores que suelen trabajar más horas de las acordadas en su contrato no reciben ninguna compensación por las mismas. Las proporciones varían de más de la mitad de los trabajadores en Polonia y el Reino Unido, hasta el 80% en México. Finlandia es el único país de la muestra donde la mayoría de los trabajadores que trabajan horas extras de manera regular obtienen alguna compensación por ello. En Argentina, Brasil, México y Polonia, las mujeres se ven más afectadas al no recibir una compensación por las horas extras trabajadas. Por otro lado, el caso contrario se observa en Finlandia, los Países Bajos y el Reino Unido.

Al examinar el grado de participación en planes de pensión y seguro médico relacionados con el trabajo, aparece un cuadro distinto, donde la participación en tales planes es más común entre los hombres que entre las mujeres. No obstante, el grado de participación en estos planes es por lo general bajo: sólo una minoría de los trabajadores/as de todos los países participan. También cabe señalar que no se han tomado en cuenta las provisiones estatales, lo que quiere decir que estas cifras no deben ser interpretadas como medidas estrictas del trabajo decente.

Perfiles de trabajo decente por país

Seis países han sido incluidos en una visión general instantánea de las normas de trabajo decente, tal y como las concibe la OIT. Todos los países presentan áreas en las que las normativas no se cumplen, donde la legislación es mínima o inexistente. India es el país con el nivel más bajo de cumplimiento de los principios de la OIT.

APÉNDICE: Tablas de datos**Tabla I. Encuestados que viven con pareja e hijos**

País	Viven con uno o más hijos			Género		Total		
				Masculino	Femenino			
Argentina	No	Viven con su pareja	No	Conteo	4424	2840	7264	
				% dentro del género	78,7%	83,8%	80,6%	
		Sí	No	Conteo	1199	549	1748	
				% dentro del género	21,3%	16,2%	19,4%	
		Total	No	Conteo	5623	3389	9012	
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Viven con su pareja	No	Conteo	369	945	1314	
				% dentro del género	5,9%	29,8%	13,9%	
		Sí	No	Conteo	5928	2223	8151	
				% dentro del género	94,1%	70,2%	86,1%	
		Total	No	Conteo	6297	3168	9465	
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
	Estados Unidos	No	Viven con su pareja	No	Conteo	230	259	489
					% dentro del género	52,4%	55,6%	54,0%
Sí			No	Conteo	209	207	416	
				% dentro del género	47,6%	44,4%	46,0%	
Total			No	Conteo	439	466	905	
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
Sí		Viven con su pareja	No	Conteo	46	164	210	
				% dentro del género	7,3%	28,3%	17,4%	
		Sí	No	Conteo	583	415	998	
				% dentro del género	92,7%	71,7%	82,6%	
		Total	No	Conteo	629	579	1208	
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
Federación Rusa		No	Viven con su pareja	No	Conteo	1102	1101	2203
					% dentro del género	72,0%	74,9%	73,4%
	Sí		No	Conteo	429	369	798	
				% dentro del género	28,0%	25,1%	26,6%	
	Total	No	Conteo	1531	1470	3001		
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%		

País	Viven con uno o más hijos			Género		Total	
				Masculino	Femenino		
	Sí	Viven con su pareja	No	Conteo	41	414	455
				% dentro del género	2,4%	27,4%	14,2%
			Sí	Conteo	1649	1095	2744
				% dentro del género	97,6%	72,6%	85,8%
		Total		Conteo	1690	1509	3199
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Finlandia	No	Viven con su pareja	No	Conteo	1317	1239	2556
				% dentro del género	56,7%	54,2%	55,5%
			Sí	Conteo	1006	1046	2052
				% dentro del género	43,3%	45,8%	44,5%
		Total		Conteo	2323	2285	4608
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
	Sí	Viven con su pareja	No	Conteo	75	566	641
				% dentro del género	2,7%	17,3%	10,7%
			Sí	Conteo	2663	2708	5371
				% dentro del género	97,3%	82,7%	89,3%
	Total		Conteo	2738	3274	6012	
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
India	No	Viven con su pareja	No	Conteo	214	71	285
				% dentro del género	80,8%	80,7%	80,7%
			Sí	Conteo	51	17	68
				% dentro del género	19,2%	19,3%	19,3%
		Total		Conteo	265	88	353
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
	Sí	Viven con su pareja	No	Conteo	4	4	8
				% dentro del género	,9%	7,3%	1,6%
			Sí	Conteo	430	51	481
				% dentro del género	99,1%	92,7%	98,4%
	Total		Conteo	434	55	489	
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	

Países Bajos	No	Viven con su pareja	No	Conteo	9416	7062	16478
				% dentro del género	53,0%	51,3%	52,2%
			Sí	Conteo	8357	6712	15069
			% dentro del género	47,0%	48,7%	47,8%	
		Total		Conteo	17773	13774	31547
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Viven con su pareja	No	Conteo	1447	3413	4860
				% dentro del género	6,5%	26,2%	13,8%
			Sí	Conteo	20697	9618	30315
			% dentro del género	93,5%	73,8%	86,2%	
		Total		Conteo	22144	13031	35175
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
Polonia	No	Viven con su pareja	No	Conteo	567	466	1033
				% dentro del género	61,4%	68,2%	64,3%
			Sí	Conteo	356	217	573
			% dentro del género	38,6%	31,8%	35,7%	
		Total		Conteo	923	683	1606
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Viven con su pareja	No	Conteo	18	173	191
				% dentro del género	1,3%	16,6%	7,9%
			Sí	Conteo	1369	869	2238
			% dentro del género	98,7%	83,4%	92,1%	
		Total		Conteo	1387	1042	2429
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
Reino Unido	No	Viven con su pareja	No	Conteo	2619	2440	5059
				% dentro del género	58,6%	54,2%	56,4%
			Sí	Conteo	1849	2059	3908
			% dentro del género	41,4%	45,8%	43,6%	
		Total		Conteo	4468	4499	8967
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Viven con su pareja	No	Conteo	182	888	1070
				% dentro del género	5,3%	29,2%	16,4%
		Sí	Conteo	3282	2153	5435	
			% dentro del género	94,7%	70,8%	83,6%	

		Total		Conteo	3464	3041	6505
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Sudáfrica	No	Viven con su pareja	No	Conteo	280	383	663
				% dentro del género	64,1%	63,2%	63,6%
			Sí	Conteo	157	223	380
			% dentro del género	35,9%	36,8%	36,4%	
		Total		Conteo	437	606	1043
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
	Sí	Viven con su pareja	No	Conteo	52	416	468
				% dentro del género	6,2%	28,2%	20,3%
			Sí	Conteo	781	1058	1839
			% dentro del género	93,8%	71,8%	79,7%	
Total		Conteo	833	1474	2307		
		% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%		
Suecia	No	Viven con su pareja	No	Conteo	68	31	99
				% dentro del género	18,5%	10,7%	15,0%
			Sí	Conteo	300	260	560
			% dentro del género	81,5%	89,3%	85,0%	
		Total		Conteo	368	291	659
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
	Sí	Viven con su pareja	No	Conteo	49	128	177
				% dentro del género	4,1%	13,7%	8,3%
			Sí	Conteo	1140	806	1946
			% dentro del género	95,9%	86,3%	91,7%	
Total		Conteo	1189	934	2123		
		% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%		

Tabla II: Brecha salarial de género – Salario bruto por hora, en la moneda nacional

País	Género y brecha salarial de género	Salario bruto por hora, en la moneda nacional		N válido
		Media	Mediana	
Argentina	Masculino	20,63	15,35	N=6107
	Femenino	14,96	10,88	N=3519
	Brecha salarial	27%	29%	N=9626
Brasil	Masculino	15,71	9,05	N=9642
	Femenino	9,82	5,54	N=7356
	Brecha salarial	37%	39%	N=16998
Estados Unidos	Masculino	34,48	26,56	N=349
	Femenino	28,43	17,58	N=311
	Brecha salarial	18%	34%	N=660
Federación Rusa	Masculino	244,91	174,96	N=1015
	Femenino	203,85	153,96	N=1307
	Brecha salarial	17%	12%	N=2322
Finlandia	Masculino	19,81	17,21	N=3899
	Femenino	15,74	13,44	N=3749
	Brecha salarial	21%	22%	N=7648
India	Masculino	660,33	230,95	N=1950
	Femenino	618,86	157,46	N=369
	Brecha salarial	6,3%	32%	N=2319
México	Masculino	89,64	59,40	N=2068
	Femenino	64,73	42,87	N=800
	Brecha salarial	28%	28%	N=2868
Países Bajos	Masculino	24,25	19,25	N=21460
	Femenino	18,05	14,81	N=12515
	Brecha salarial	26%	23%	N=33975
Polonia	Masculino	33,22	21,72	N=1539
	Femenino	22,52	15,75	N=1321
	Brecha salarial	32%	28%	N=2860
Reino Unido	Masculino	21,95	12,50	N=4195
	Femenino	19,14	9,95	N=4016
	Brecha salarial	13%	20%	N=8211
Sudáfrica	Masculino	127,72	75,06	N=2807
	Femenino	80,08	50,23	N=5020
	Brecha salarial	37%	33%	N=7827
Suecia	Masculino	197,01	183,89	N=1136
	Femenino	177,95	161,66	N=887
	Brecha salarial	10%	12%	N=2023

Tabla III: Brecha salarial de género en el trabajo a tiempo parcial (tp) y a tiempo completo (tc)

País	Género, tc/tp y brecha salarial de género		Salario bruto por hora, en la moneda nacional		N válido
			Media	Mediana	
Argentina	Tiempo parcial	Masculino	20,38	14,23	N=738
		Femenino	15,59	11,22	N=812
	Brecha salarial a tiempo parcial		24%	21%	N=1550
	Tiempo completo	Masculino	20,66	15,40	N=5368
		Femenino	14,77	10,81	N=2707
	Brecha salarial a tiempo completo		29%	30%	N=8075
Brasil	Tiempo parcial	Masculino	16,35	8,71	N=845
		Femenino	11,75	6,77	N=753
	Brecha salarial a tiempo parcial		28%	22%	N=1598
	Tiempo completo	Masculino	15,64	9,11	N=8797
		Femenino	9,60	5,40	N=6603
	Brecha salarial a tiempo completo		39%	41%	N=15400
Estados Unidos	Tiempo parcial	Masculino	Sin datos	Sin datos	Sin datos
		Femenino	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	Brecha salarial a tiempo parcial		Sin datos	Sin datos	Sin datos
	Tiempo completo	Masculino	34,60	26,46	N=341
		Femenino	28,01	17,80	N=287
	Brecha salarial a tiempo completo		19%	33%	N=628
Federación Rusa	Tiempo parcial	Masculino	Sin datos	Sin datos	Sin datos
		Femenino	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	Brecha salarial a tiempo parcial		Sin datos	Sin datos	Sin datos
	Tiempo completo	Masculino	246,76	174,96	N=981
		Femenino	201,99	151,33	N=1258
	Brecha salarial a tiempo completo		18%	14%	N=2239
Finlandia	Tiempo parcial	Masculino	19,21	13,18	N=158
		Femenino	16,37	12,01	N=373
	Brecha salarial a tiempo parcial		15%	9%	N=531
	Tiempo completo	Masculino	19,83	17,32	N=3741
		Femenino	15,67	13,51	N=3375
	Brecha salarial a tiempo completo		21%	22%	N=7116
India	Tiempo parcial	Masculino	Sin datos	Sin datos	Sin datos
		Femenino	Sin datos	Sin datos	Sin datos
	Brecha salarial a tiempo parcial		Sin datos	Sin datos	Sin datos
	Tiempo completo	Masculino	662,63	230,95	N=1940
		Femenino	622,21	157,46	N=360
	Brecha salarial a tiempo completo		6%	32%	N=2300

País	Género, tc/tp y brecha salarial de género		Salario bruto por hora, en la moneda nacional		N válido
			Media	Mediana	
México	Tiempo parcial	Masculino	70,05	47,77	N=191
		Femenino	61,47	38,89	N=120
	Brecha salarial a tiempo parcial		12%	19%	N=311
	Tiempo completo	Masculino	91,62	61,36	N=1876
		Femenino	65,31	43,74	N=680
	Brecha salarial a tiempo completo		29%	29%	N=2556
Países Bajos	Tiempo parcial	Masculino	22,50	16,99	N=2025
		Femenino	17,69	14,59	N=5952
	Brecha salarial a tiempo parcial		21%	14%	N=7977
	Tiempo completo	Masculino	24,43	19,45	N=19435
		Femenino	18,38	14,92	N=6563
	Brecha salarial a tiempo completo		25%	23%	N=25998
Polonia	Tiempo parcial	Masculino	33,81	17,58	N=64
		Femenino	44,01	14,96	N=68
	Brecha salarial a tiempo parcial		-30%	15%	N=132
	Tiempo completo	Masculino	33,19	21,94	N=1475
		Femenino	21,36	15,75	N=1253
	Brecha salarial a tiempo completo		36%	28%	N=2728
Reino Unido	Tiempo parcial	Masculino	17,59	8,00	N=151
		Femenino	16,08	8,08	N=650
	Brecha salarial a tiempo parcial		9%	-1%	N=801
	Tiempo completo	Masculino	22,11	12,65	N=4044
		Femenino	19,73	10,36	N=3366
	Brecha salarial a tiempo completo		11%	18%	N=7410
Sudáfrica	Tiempo parcial	Masculino	222,35	77,97	N=80
		Femenino	126,72	52,08	N=183
	Brecha salarial a tiempo parcial		43%	33%	N=263
	Tiempo completo	Masculino	124,94	75,00	N=2727
		Femenino	78,31	50,16	N=4837
	Brecha salarial a tiempo completo		37%	33%	N=7564
Suecia	Tiempo parcial	Masculino	232,10	211,32	N=31
		Femenino	229,24	211,05	N=100
	Brecha salarial a tiempo parcial		1%	0,1%	N=131
	Tiempo completo	Masculino	196,03	182,83	N=1105
		Femenino	171,43	158,78	N=787
	Brecha salarial a tiempo completo		13%	13%	N=1892

Tabla IV: Satisfacción de la persona con su remuneración, en función de las diversas características del hogar (Sólo para aquellas personas que viven con hijos)

País	Vive en pareja sí/no y está satisfecha con su salario			Conteo y %	Género		Total	
					Masculino	Femenino		
Argentina	No	Satisfacción con el salario	Muy insatisfecha	Conteo	104	325	429	
				% dentro del género	33,7%	40,3%	38,5%	
			-	-	Conteo	66	166	232
					% dentro del género	21,4%	20,6%	20,8%
			-	-	Conteo	80	176	256
					% dentro del género	25,9%	21,8%	23,0%
			-	-	Conteo	48	92	140
					% dentro del género	15,5%	11,4%	12,6%
			Muy satisfecha	-	Conteo	11	47	58
					% dentro del género	3,6%	5,8%	5,2%
	Total	-	-	Conteo	309	806	1115	
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Satisfacción con el salario	Muy insatisfecha	Conteo	1201	546	1747	
				% dentro del género	23,3%	30,0%	25,1%	
			-	-	Conteo	1254	417	1671
					% dentro del género	24,3%	22,9%	24,0%
			-	-	Conteo	1603	472	2075
					% dentro del género	31,1%	25,9%	29,8%
			-	-	Conteo	846	277	1123
					% dentro del género	16,4%	15,2%	16,1%
			Muy satisfecha	-	Conteo	250	107	357
					% dentro del género	4,9%	5,9%	5,1%
Total			-	-	Conteo	5154	1819	6973
					% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Finlandia	No	Satisfacción con el salario	Muy insatisfecha	Conteo	15	124	139	
				% dentro del género	22,1%	23,7%	23,5%	
			-	-	Conteo	11	146	157
					% dentro del género	16,2%	27,9%	26,5%

País	Vive en pareja sí/no y está satisfecha con su salario		Conteo y %	Género		Total		
				Masculino	Femenino			
			-	Conteo	26	156	182	
				% dentro del género	38,2%	29,8%	30,7%	
			-	Conteo	13	91	104	
				% dentro del género	19,1%	17,4%	17,6%	
			Muy satisfecha	Conteo	3	7	10	
				% dentro del género	4,4%	1,3%	1,7%	
		Total		Conteo	68	524	592	
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Satisfacción con el salario	Muy insatisfecha		Conteo	287	528	815
					% dentro del género	11,8%	21,0%	16,5%
			-		Conteo	614	773	1387
					% dentro del género	25,3%	30,8%	28,1%
			-		Conteo	768	685	1453
					% dentro del género	31,7%	27,3%	29,4%
			-		Conteo	649	449	1098
					% dentro del género	26,8%	17,9%	22,2%
			Muy satisfecha		Conteo	108	78	186
					% dentro del género	4,5%	3,1%	3,8%
			Total		Conteo	2426	2513	4939
					% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Países Bajos	No	Satisfacción con el salario	Muy insatisfecha		Conteo	153	539	692
					% dentro del género	13,0%	18,1%	16,7%
		-		Conteo	267	829	1096	
				% dentro del género	22,6%	27,9%	26,4%	
		-		Conteo	341	866	1207	
				% dentro del género	28,9%	29,2%	29,1%	
		-		Conteo	280	554	834	
				% dentro del género	23,7%	18,7%	20,1%	
		Muy satisfecha		Conteo	139	182	321	
				% dentro del género	11,8%	6,1%	7,7%	

País	Vive en pareja sí/no y está satisfecha con su salario		Conteo y %	Género		Total	
				Masculino	Femenino		
	Total		Conteo	1180	2970	4150	
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Satisfacción con el salario	Muy insatisfecha	Conteo	1848	1069	2917
				% dentro del género	10,2%	12,7%	11,0%
		-	Conteo	4112	2023	6135	
		% dentro del género	22,6%	24,0%	23,1%		
		-	Conteo	5722	2751	8473	
		% dentro del género	31,5%	32,7%	31,9%		
		-	Conteo	5094	2023	7117	
		% dentro del género	28,0%	24,0%	26,8%		
		Muy satisfecha	Conteo	1389	558	1947	
		% dentro del género	7,6%	6,6%	7,3%		
	Total		Conteo	18165	8424	26589	
			% within Género	100,0%	100,0%	100,0%	
	Reino Unido	No	Satisfacción con el salario	Muy insatisfecha	Conteo	35	255
% dentro del género					23,2%	30,7%	29,5%
-			Conteo	35	214	249	
% dentro del género			23,2%	25,8%	25,4%		
-			Conteo	44	213	257	
% dentro del género			29,1%	25,6%	26,2%		
-			Conteo	29	127	156	
% dentro del género			19,2%	15,3%	15,9%		
Muy satisfecha			Conteo	8	22	30	
% dentro del género			5,3%	2,6%	3,1%		
Total			Conteo	151	831	982	
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
Sí		Satisfacción con el salario	Muy insatisfecha	Conteo	526	475	1001
				% dentro del género	18,3%	24,1%	20,7%
		-	Conteo	715	465	1180	
	% dentro del género	24,9%	23,6%	24,4%			

País	Vive en pareja sí/no y está satisfecha con su salario	Conteo y %	Género		Total
			Masculino	Femenino	
	-	Conteo	882	589	1471
		% dentro del género	30,7%	29,9%	30,4%
	-	Conteo	595	373	968
		% dentro del género	20,7%	18,9%	20,0%
	Muy satisfecha	Conteo	151	68	219
		% dentro del género	5,3%	3,5%	4,5%
	Total	Conteo	2869	1970	4839
		% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla V: La persona ha recibido un ascenso

País	Ha recibido un ascenso			Género		Total
				Masculino	Femenino	
Estados Unidos	Ha recibido un ascenso	No	Conteo	1143	1129	2272
			% dentro del género	76,4%	80,6%	78,4%
		Sí	Conteo	354	271	625
			% dentro del género	23,6%	19,4%	21,6%
	Total		Conteo	1497	1400	2897
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Finlandia	Ha recibido un ascenso	No	Conteo	3860	5073	8933
			% dentro del género	56,2%	64,5%	60,6%
		Sí	Conteo	3010	2792	5802
			% dentro del género	43,8%	35,5%	39,4%
	Total		Conteo	6870	7865	14735
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
México	Ha recibido un ascenso	No	Conteo	6380	4286	10666
			% dentro del género	99,7%	99,8%	99,8%
		Sí	Conteo	19	7	26
			% dentro del género	,3%	,2%	,2%
	Total		Conteo	6399	4293	10692
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Países Bajos	Ha recibido un ascenso	No	Conteo	37288	28356	65644
			% dentro del género	76,1%	82,3%	78,7%
		Sí	Conteo	11685	6117	17802
			% dentro del género	23,9%	17,7%	21,3%
	Total		Conteo	48973	34473	83446
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Polonia	Ha recibido un ascenso	No	Conteo	2824	2244	5068
			% dentro del género	66,6%	68,8%	67,5%
		Sí	Conteo	1417	1020	2437
			% dentro del género	33,4%	31,3%	32,5%
	Total		Conteo	4241	3264	7505
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Reino Unido	Ha recibido un ascenso	No	Conteo	6149	6314	12463
			% dentro del género	61,3%	66,5%	63,8%
		Sí	Conteo	3876	3183	7059
			% dentro del género	38,7%	33,5%	36,2%
	Total		Conteo	10025	9497	19522
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla VI: La persona tiene buenas oportunidades profesionales

País	Tiene buenas oportunidades profesionales			Género		Total	
				Masculino	Femenino		
Finlandia	Tiene buenas oportunidades profesionales	No	Conteo	3467	4888	8355	
			% dentro del género	58,4%	71,9%	65,6%	
		Sí	Conteo	2474	1909	4383	
			% dentro del género	41,6%	28,1%	34,4%	
	Total			Conteo	5941	6797	12738
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
México	Tiene buenas oportunidades profesionales	No	Conteo	17	15	32	
			% dentro del género	63,0%	65,2%	64,0%	
		Sí	Conteo	10	8	18	
			% dentro del género	37,0%	34,8%	36,0%	
	Total			Conteo	27	23	50
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Países Bajos	Tiene buenas oportunidades profesionales	No	Conteo	12600	7504	20104	
			% dentro del género	26,7%	24,6%	25,8%	
		Sí	Conteo	33922	22655	56577	
			% dentro del género	71,8%	74,2%	72,7%	
	En general, buenas oportunidades en el lugar de trabajo, pero en mi caso no se aplican			Conteo	746	381	1127
				% dentro del género	1,6%	1,2%	1,4%
	Total			Conteo	47268	30540	77808
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Polonia	Tiene buenas oportunidades profesionales	No	Conteo	1094	1213	2307	
			% dentro del género	38,7%	52,7%	45,0%	
		Sí	Conteo	1733	1090	2823	
			% dentro del género	61,3%	47,3%	55,0%	
	Total			Conteo	2827	2303	5130
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Reino Unido	Tiene buenas oportunidades profesionales	No	Conteo	3849	4423	8272	
			% dentro del género	46,1%	53,5%	49,8%	
		Sí	Conteo	4509	3846	8355	
			% dentro del género	53,9%	46,5%	50,2%	
	Total			Conteo	8358	8269	16627
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla VII: Trabaja a tiempo parcial o a tiempo completo en función de las características del hogar

País	Vive con uno o más hijos sí/no y trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial				Género		Total
					Masculino	Femenino	
Argentina	No	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	919	740	1659
				% dentro del género	16,7%	22,6%	18,9%
			Sí	Conteo	4577	2537	7114
		% dentro del género	83,3%	77,4%	81,1%		
		Total		Conteo	5496	3277	8773
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	489	851	1340
				% dentro del género	7,8%	27,3%	14,2%
			Sí	Conteo	5795	2270	8065
		% dentro del género	92,2%	72,7%	85,8%		
		Total		Conteo	6284	3121	9405
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%	
Estados Unidos	No	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	44	62	106
				% dentro del género	10,2%	13,5%	11,9%
			Sí	Conteo	389	398	787
		% dentro del género	89,8%	86,5%	88,1%		
		Total		Conteo	433	460	893
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	30	66	96
				% dentro del género	4,8%	11,4%	7,9%
			Sí	Conteo	601	511	1112
		% dentro del género	95,2%	88,6%	92,1%		
		Total		Conteo	631	577	1208
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%	
Federación Rusa	No	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	111	87	198
				% dentro del género	7,3%	6,0%	6,7%
			Sí	Conteo	1409	1369	2778
		% dentro del género	92,7%	94,0%	93,3%		
		Total		Conteo	1520	1456	2976
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	72	127	199
				% dentro del género	4,3%	8,4%	6,2%
			Sí	Conteo	1616	1385	3001
		% dentro del género	95,7%	91,6%	93,8%		
		Total		Conteo	1688	1512	3200
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%	
Finlandia	No	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	167	310	477
				% dentro del género	7,3%	13,8%	10,5%
			Sí	Conteo	2114	1943	4057
		% dentro del género	92,7%	86,2%	89,5%		
		Total		Conteo	2281	2253	4534
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%	

País	Vive con uno o más hijos sí/no y trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial				Género		Total
					Masculino	Femenino	
	Sí	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	45	350	395
				% dentro del género	1,6%	10,8%	6,6%
			Sí	Conteo	2684	2905	5589
				% dentro del género	98,4%	89,2%	93,4%
		Total	Conteo	2729	3255	5984	
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
India	No	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	3	3	6
				% dentro del género	1,2%	3,5%	1,7%
			Sí	Conteo	254	83	337
				% dentro del género	98,8%	96,5%	98,3%
		Total	Conteo	257	86	343	
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	5	3	8
				% dentro del género	1,2%	5,5%	1,6%
			Sí	Conteo	429	52	481
				% dentro del género	98,8%	94,5%	98,4%
		Total	Conteo	434	55	489	
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
Países Bajos	No	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	2500	4884	7384
				% dentro del género	14,3%	35,9%	23,7%
			Sí	Conteo	14988	8724	23712
				% dentro del género	85,7%	64,1%	76,3%
		Total	Conteo	17488	13608	31096	
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	1932	9322	11254
				% dentro del género	8,8%	72,0%	32,2%
			Sí	Conteo	20071	3628	23699
				% dentro del género	91,2%	28,0%	67,8%
		Total	Conteo	22003	12950	34953	
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
Polonia	No	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	87	70	157
				% dentro del género	9,5%	10,3%	9,9%
			Sí	Conteo	827	609	1436
				% dentro del género	90,5%	89,7%	90,1%
		Total	Conteo	914	679	1593	
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	47	56	103
				% dentro del género	3,4%	5,4%	4,2%
			Sí	Conteo	1338	986	2324
				% dentro del género	96,6%	94,6%	95,8%
		Total	Conteo	1385	1042	2427	
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	

País	Vive con uno o más hijos sí/no y trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial				Género		Total
					Masculino	Femenino	
Reino Unido	No	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	170	379	549
				% dentro del género	3,8%	8,5%	6,2%
			Sí	Conteo	4257	4105	8362
		% dentro del género	96,2%	91,5%	93,8%		
		Total		Conteo	4427	4484	8911
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	77	888	965
				% dentro del género	2,2%	29,3%	14,9%
			Sí	Conteo	3377	2139	5516
		% dentro del género	97,8%	70,7%	85,1%		
		Total		Conteo	3454	3027	6481
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%	
Sudáfrica	No	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	16	19	35
				% dentro del género	3,7%	3,2%	3,4%
			Sí	Conteo	416	581	997
		% dentro del género	96,3%	96,8%	96,6%		
		Total		Conteo	432	600	1032
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	27	65	92
				% dentro del género	3,2%	4,4%	4,0%
			Sí	Conteo	808	1417	2225
		% dentro del género	96,8%	95,6%	96,0%		
		Total		Conteo	835	1482	2317
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%	
Suecia	No	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	16	36	52
				% dentro del género	4,3%	12,4%	7,9%
			Sí	Conteo	352	254	606
		% dentro del género	95,7%	87,6%	92,1%		
		Total		Conteo	368	290	658
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Trabaja a tiempo completo	No	Conteo	30	152	182
				% dentro del género	2,5%	16,3%	8,6%
			Sí	Conteo	1160	782	1942
		% dentro del género	97,5%	83,7%	91,4%		
		Total		Conteo	1190	934	2124
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%	

Tabla VIII: La persona trabaja a tiempo parcial por tener que cuidar de los hijos, y vive en pareja (sólo para el caso en que la persona trabaje a tiempo parcial)

País	Vive en pareja	Trabaja a tiempo parcial por tener que cuidar de los hijos		Género		Total	
				Masculino	Femenino		
Argentina	No	Trabaja a tiempo parcial por tener que cuidar de los hijos	No	Conteo	276	267	543
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
		Total		Conteo	276	267	543
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
	Sí	Trabaja a tiempo parcial por tener que cuidar de los hijos	No	Conteo	195	218	413
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
		Total		Conteo	195	218	413
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Brasil	No	Trabaja a tiempo parcial por tener que cuidar de los hijos	No	Conteo	349	347	696
				% within Género	99,7%	100,0%	99,9%
			Sí	Conteo	1	0	1
				% dentro del género	,3%	,0%	,1%
		Total		Conteo	350	347	697
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
	Sí	Trabaja a tiempo parcial por tener que cuidar de los hijos	No	Conteo	292	231	523
				% dentro del género	100,0%	99,6%	99,8%
		Sí	Conteo	0	1	1	
			% dentro del género	,0%	,4%	,2%	
Total		Conteo	292	232	524		
		% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%		
Finlandia	No	Trabaja a tiempo parcial por tener que cuidar de los hijos	No	Conteo	93	177	270
				% dentro del género	100,0%	88,5%	92,2%
			Sí	Conteo	0	23	23
				% dentro del género	,0%	11,5%	7,8%
		Total		Conteo	93	200	293
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
	Sí	Trabaja a tiempo parcial por tener que cuidar de los hijos	No	Conteo	93	268	361
				% dentro del género	95,9%	67,3%	72,9%
		Sí	Conteo	4	130	134	
			% dentro del género	4,1%	32,7%	27,1%	

País	Vive en pareja	Trabaja a tiempo parcial por tener que cuidar de los hijos		Género		Total			
				Masculino	Femenino				
		Total		Conteo	97	398	495		
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%		
		Países Bajos	No	Trabaja a tiempo parcial por tener que cuidar de los hijos	No	Conteo	884	1306	2190
					% dentro del género	92,3%	57,0%	67,4%	
				Sí	Conteo	74	984	1058	
					% dentro del género	7,7%	43,0%	32,6%	
Total		Conteo	958	2290	3248				
% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%						
	Sí	Trabaja a tiempo parcial por tener que cuidar de los hijos	No	Conteo	660	1673	2333		
			% dentro del género	51,6%	27,1%	31,3%			
		Sí	Conteo	620	4497	5117			
			% dentro del género	48,4%	72,9%	68,7%			
		Total		Conteo	1280	6170	7450		
		% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%				
Reino Unido	No	Trabaja a tiempo parcial por tener que cuidar de los hijos	No	Conteo	105	220	325		
			% dentro del género	95,5%	61,1%	69,1%			
		Sí	Conteo	5	140	145			
			% dentro del género	4,5%	38,9%	30,9%			
		Total		Conteo	110	360	470		
		% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%				
	Sí	Trabaja a tiempo parcial por tener que cuidar de los hijos	No	Conteo	68	226	294		
			% within Género	81,9%	31,4%	36,7%			
		Sí	Conteo	15	493	508			
			% dentro del género	18,1%	68,6%	63,3%			
Total		Conteo	83	719	802				
% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%						

Tabla IX: Satisfacción con equilibrio vida laboral y personal, y vive en pareja (solo para el caso en que la persona viva con hijos)

País	La persona vive en pareja y está satisfecha con su equilibrio entre vida laboral y personal			Género		Total	
				Masculino	Femenino		
Argentina	No	Satisfacción conciliación trabajo - familia	Muy insatisfecha	Conteo	47	118	165
				% dentro del género	15,3%	15,0%	15,1%
			-	Conteo	49	125	174
				% dentro del género	16,0%	15,9%	15,9%
			-	Conteo	91	217	308
				% dentro del género	29,6%	27,6%	28,2%
		Muy satisfecha	Conteo	69	173	242	
			% dentro del género	22,5%	22,0%	22,1%	
		Total	Conteo	307	786	1093	
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
	Sí	Satisfacción conciliación trabajo - familia	Muy insatisfecha	Conteo	522	249	771
				% dentro del género	10,2%	13,7%	11,1%
			-	Conteo	754	300	1054
				% dentro del género	14,7%	16,5%	15,2%
			-	Conteo	1578	494	2072
				% dentro del género	30,8%	27,1%	29,9%
		-	Conteo	1399	420	1819	
			% dentro del género	27,3%	23,1%	26,2%	
		Muy satisfecha	Conteo	867	358	1225	
			% dentro del género	16,9%	19,7%	17,6%	
Total	Conteo	5120	1821	6941			
	% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%			
Federación Rusa	No	Satisfacción conciliación trabajo - familia	Muy insatisfecha	Conteo	3	52	55
				% dentro del género	11,1%	19,0%	18,3%
			-	Conteo	6	54	60
				% dentro del género	22,2%	19,7%	19,9%
			-	Conteo	8	101	109
				% dentro del género	29,6%	36,9%	36,2%
		-	Conteo	6	45	51	
			% dentro del género	22,2%	16,4%	16,9%	
	Muy satisfecha	Conteo	4	22	26		
		% dentro del género	14,8%	8,0%	8,6%		
	Total	Conteo	27	274	301		
		% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%		
	Sí	Satisfacción conciliación trabajo - familia	Muy insatisfecha	Conteo	170	130	300
				% dentro del género	15,5%	19,3%	17,0%
-			Conteo	232	136	368	
			% dentro del género	21,2%	20,2%	20,8%	
-			Conteo	412	231	643	
			% dentro del género	37,6%	34,3%	36,3%	

País	La persona vive en pareja y está satisfecha con su equilibrio entre vida laboral y personal			Género		Total				
				Masculino	Femenino					
			-	Conteo	195	117	312			
				% dentro del género	17,8%	17,4%	17,6%			
			Muy satisfecha	Conteo	86	60	146			
				% dentro del género	7,9%	8,9%	8,3%			
			Total	Conteo	1095	674	1769			
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%			
			Finlandia	No	Satisfacción conciliación trabajo - familia	Muy insatisfecha	Conteo	1	23	24
							% dentro del género	1,5%	4,4%	4,1%
						-	Conteo	12	91	103
							% dentro del género	17,6%	17,4%	17,5%
-	Conteo	24				171	195			
	% dentro del género	35,3%				32,8%	33,1%			
-	Conteo	23				185	208			
	% dentro del género	33,8%				35,4%	35,3%			
Muy satisfecha	Conteo	8				52	60			
	% dentro del género	11,8%		10,0%	10,2%					
Total	Conteo	68		522	590					
	% dentro del género	100,0%		100,0%	100,0%					
Sí	Satisfacción conciliación trabajo - familia	Muy insatisfecha		Conteo	108	135	243			
				% dentro del género	4,5%	5,4%	4,9%			
		-		Conteo	384	433	817			
				% dentro del género	15,9%	17,3%	16,6%			
		-		Conteo	753	819	1572			
				% dentro del género	31,2%	32,7%	31,9%			
		-	Conteo	932	862	1794				
			% dentro del género	38,6%	34,4%	36,5%				
		Muy satisfecha	Conteo	236	259	495				
% dentro del género	9,8%		10,3%	10,1%						
Total	Conteo	2413	2508	4921						
	% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%						
Países Bajos	No	Satisfacción conciliación trabajo - familia	Muy insatisfecha	Conteo	27	122	149			
				% dentro del género	3,3%	6,0%	5,2%			
			-	Conteo	61	238	299			
				% dentro del género	7,6%	11,7%	10,5%			
			-	Conteo	211	549	760			
				% dentro del género	26,1%	27,0%	26,8%			
			-	Conteo	262	648	910			
				% dentro del género	32,5%	31,9%	32,0%			
			Muy satisfecha	Conteo	246	477	723			
	% dentro del género	30,5%		23,5%	25,4%					
	Total	Conteo	807	2034	2841					
		% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%					
	Sí	Satisfacción conciliación trabajo - familia	Muy insatisfecha	Conteo	283	148	431			
				% dentro del género	2,5%	2,8%	2,6%			
			-	Conteo	982	417	1399			
				% dentro del género	8,8%	7,8%	8,5%			

País	La persona vive en pareja y está satisfecha con su equilibrio entre vida laboral y personal			Género		Total				
				Masculino	Femenino					
			-	Conteo	2845	1267	4112			
				% dentro del género	25,6%	23,7%	25,0%			
			-	Conteo	4548	2092	6640			
				% dentro del género	40,9%	39,1%	40,3%			
			Muy satisfecha	Conteo	2465	1423	3888			
				% dentro del género	22,2%	26,6%	23,6%			
			Total	Conteo	11123	5347	16470			
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%			
			Polonia	No	Satisfacción conciliación trabajo - familia	Muy insatisfecha	Conteo	0	9	9
							% dentro del género	,0%	6,0%	5,6%
-	Conteo	3				33	36			
	% dentro del género	27,3%				22,1%	22,5%			
-	Conteo	3				53	56			
	% dentro del género	27,3%				35,6%	35,0%			
-	Conteo	3				30	33			
	% dentro del género	27,3%				20,1%	20,6%			
Muy satisfecha	Conteo	2				24	26			
	% dentro del género	18,2%		16,1%	16,3%					
Total	Conteo	11		149	160					
	% dentro del género	100,0%		100,0%	100,0%					
Sí	Satisfacción conciliación trabajo - familia	Muy insatisfecha		Conteo	74	53	127			
				% dentro del género	6,7%	7,0%	6,8%			
		-		Conteo	136	94	230			
				% dentro del género	12,3%	12,4%	12,3%			
		-		Conteo	371	239	610			
				% dentro del género	33,5%	31,4%	32,6%			
		-	Conteo	372	243	615				
			% dentro del género	33,5%	32,0%	32,9%				
		Muy satisfecha	Conteo	156	131	287				
% dentro del género	14,1%		17,2%	15,4%						
Total	Conteo	1109	760	1869						
	% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%						
Reino Unido	No	Satisfacción conciliación trabajo - familia	Muy insatisfecha	Conteo	14	95	109			
				% dentro del género	9,5%	11,5%	11,2%			
			-	Conteo	29	176	205			
				% dentro del género	19,7%	21,3%	21,1%			
			-	Conteo	48	282	330			
				% dentro del género	32,7%	34,2%	34,0%			
			-	Conteo	46	198	244			
				% dentro del género	31,3%	24,0%	25,1%			
			Muy satisfecha	Conteo	10	74	84			
				% dentro del género	6,8%	9,0%	8,6%			
Total	Conteo	147	825	972						
	% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%						

País	La persona vive en pareja y está satisfecha con su equilibrio entre vida laboral y personal			Género		Total
				Masculino	Femenino	
Sí	Satisfacción conciliación trabajo - familia	Muy insatisfecha	Conteo	257	207	464
			% dentro del género	9,0%	10,6%	9,7%
		-	Conteo	590	395	985
			% dentro del género	20,7%	20,2%	20,5%
		-	Conteo	942	659	1601
			% dentro del género	33,0%	33,7%	33,3%
		-	Conteo	778	488	1266
			% dentro del género	27,3%	25,0%	26,3%
		Muy satisfecha	Conteo	285	206	491
			% dentro del género	10,0%	10,5%	10,2%
		Total	Conteo	2852	1955	4807
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla X: Afiliación sindical

País			Género		Total	
			Masculino	Femenino		
Argentina	Miembro de un sindicato	No	Conteo	6284	3551	9835
			% dentro del género	72,9%	73,2%	73,0%
		Sí	Conteo	2337	1303	3640
			% dentro del género	27,1%	26,8%	27,0%
	Total		Conteo	8621	4854	13475
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Brasil	Miembro de un sindicato	No	Conteo	3843	2831	6674
			% dentro del género	32,0%	27,1%	29,7%
		Sí	Conteo	8175	7603	15778
			% dentro del género	68,0%	72,9%	70,3%
	Total		Conteo	12018	10434	22452
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Federación Rusa	Miembro de un sindicato	No	Conteo	960	856	1816
			% dentro del género	92,0%	90,2%	91,1%
		Sí	Conteo	84	93	177
			% dentro del género	8,0%	9,8%	8,9%
	Total		Conteo	1044	949	1993
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Finlandia	Miembro de un sindicato	No	Conteo	978	932	1910
			% dentro del género	20,7%	15,9%	18,0%
		Sí	Conteo	3749	4932	8681
			% dentro del género	79,3%	84,1%	82,0%
	Total		Conteo	4727	5864	10591
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
México	Miembro de un sindicato	No	Conteo	3009	1244	4253
			% dentro del género	87,5%	81,6%	85,7%
		Sí	Conteo	430	280	710
			% dentro del género	12,5%	18,4%	14,3%
	Total		Conteo	3439	1524	4963
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Países Bajos	Miembro de un sindicato	No	Conteo	14296	9832	24128
			% dentro del género	56,4%	65,8%	59,9%
		Sí	Conteo	11055	5107	16162
			% dentro del género	43,6%	34,2%	40,1%
	Total		Conteo	25351	14939	40290
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Polonia	Miembro de un sindicato	No	Conteo	1640	1273	2913
			% dentro del género	80,1%	81,9%	80,9%
		Sí	Conteo	408	281	689
			% dentro del género	19,9%	18,1%	19,1%
	Total		Conteo	2048	1554	3602
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Reino Unido	Miembro de un sindicato	No	Conteo	4087	3712	7799
			% dentro del género	69,5%	69,8%	69,7%

País			Género		Total	
			Masculino	Femenino		
	Sí	Conteo	1791	1607	3398	
		% dentro del género	30,5%	30,2%	30,3%	
	Total	Conteo	5878	5319	11197	
		% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
Sudáfrica	Miembro de un sindicato	No	Conteo	1410	2718	4128
			% dentro del género	83,9%	90,1%	87,9%
		Sí	Conteo	271	297	568
			% dentro del género	16,1%	9,9%	12,1%
	Total	Conteo	1681	3015	4696	
		% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabla XI: La persona está cubierta por un convenio colectivo

País			Género		Total	
			Masculino	Femenino		
Brasil	Está en el convenio colectivo de la organización	No	Conteo	4456	3360	7816
			% dentro del género	36,2%	40,8%	38,0%
		Sí	Conteo	7870	4867	12737
			% dentro del género	63,8%	59,2%	62,0%
	Total		Conteo	12326	8227	20553
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Estados Unidos	Está en el convenio colectivo de la organización	No	Conteo	817	662	1479
			% dentro del género	68,1%	65,5%	67,0%
		Sí	Conteo	382	348	730
			% dentro del género	31,9%	34,5%	33,0%
	Total		Conteo	1199	1010	2209
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
India	Está en el convenio colectivo de la organización	No	Conteo	726	145	871
			% dentro del género	40,9%	46,2%	41,7%
		Sí	Conteo	1047	169	1216
			% dentro del género	59,1%	53,8%	58,3%
	Total		Conteo	1773	314	2087
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Países Bajos	Está en el convenio colectivo de la organización	No	Conteo	12600	7504	20104
			% dentro del género	26,7%	24,6%	25,8%
		Sí	Conteo	33922	22655	56577
			% dentro del género	71,8%	74,2%	72,7%
	Total		Conteo	47268	30540	77808
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Reino Unido	Está en el convenio colectivo de la organización	No	Conteo	5703	4975	10678
			% dentro del género	73,0%	72,0%	72,6%
		Sí	Conteo	2110	1930	4040
			% dentro del género	27,0%	28,0%	27,4%
	Total		Conteo	7813	6905	14718
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla XII: La persona trabaja en condiciones insalubres

País	Trabaja en condiciones insalubres			Género		Total	
				Masculino	Femenino		
Fed. Rusa	Trabaja en condiciones insalubres	Nunca	Conteo	1742	2096	3838	
			% dentro del género	53,0%	66,0%	59,4%	
		-	-	Conteo	750	592	1342
				% dentro del género	22,8%	18,6%	20,8%
		-	-	Conteo	394	262	656
				% dentro del género	12,0%	8,2%	10,2%
		-	-	Conteo	206	111	317
				% dentro del género	6,3%	3,5%	4,9%
		A diario	-	Conteo	194	115	309
				% dentro del género	5,9%	3,6%	4,8%
Total			Conteo	3286	3176	6462	
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
Países Bajos	Trabaja en condiciones insalubres	Nunca	Conteo	5983	5185	11168	
			% dentro del género	28,6%	34,5%	31,1%	
		-	-	Conteo	5910	4148	10058
				% dentro del género	28,2%	27,6%	28,0%
		-	-	Conteo	4710	2978	7688
				% dentro del género	22,5%	19,8%	21,4%
		-	-	Conteo	2499	1630	4129
				% dentro del género	11,9%	10,9%	11,5%
		A diario	-	Conteo	1829	1076	2905
				% dentro del género	8,7%	7,2%	8,1%
Total			Conteo	20931	15017	35948	
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
Polonia	Trabaja en condiciones insalubres	Nunca	Conteo	950	844	1794	
			% dentro del género	31,3%	37,3%	33,8%	
		-	-	Conteo	891	553	1444
				% dentro del género	29,3%	24,4%	27,2%
		-	-	Conteo	541	372	913
				% dentro del género	17,8%	16,4%	17,2%
		-	-	Conteo	265	167	432
				% dentro del género	8,7%	7,4%	8,1%
		A diario	-	Conteo	391	328	719
				% dentro del género	12,9%	14,5%	13,6%
Total			Conteo	3038	2264	5302	
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%	
Sudáfrica	Trabaja en condiciones insalubres	Nunca	Conteo	452	792	1244	
			% dentro del género	40,2%	49,8%	45,9%	
		-	-	Conteo	290	328	618
				% dentro del género	25,8%	20,6%	22,8%
		-	-	Conteo	211	219	430
				% dentro del género	18,8%	13,8%	15,8%
		-	-	Conteo	80	117	197
				% dentro del género	7,1%	7,4%	7,3%

País	Trabaja en condiciones insalubres		Género		Total
			Masculino	Femenino	
	A diario	Conteo	91	133	224
		% dentro del género	8,1%	8,4%	8,3%
	Total	Conteo	1124	1589	2713
		% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla XIII: La persona trabaja en condiciones peligrosas

País	Trabaja en condiciones peligrosas			Género		Total		
				Masculino	Femenino			
Federación Rusa	Trabaja en condiciones peligrosas	Nunca	Conteo	1858	2307	4165		
			% dentro del género	57,5%	73,2%	65,3%		
		-	Conteo	705	447	1152		
			% dentro del género	21,8%	14,2%	18,0%		
		-	Conteo	352	220	572		
			% dentro del género	10,9%	7,0%	9,0%		
		-	Conteo	183	100	283		
			% dentro del género	5,7%	3,2%	4,4%		
		A diario	Conteo	134	77	211		
			% dentro del género	4,1%	2,4%	3,3%		
		Total	Conteo	3232	3151	6383		
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%		
		Países Bajos	Trabaja en condiciones peligrosas	Nunca	Conteo	7401	7433	14834
					% dentro del género	43,1%	59,0%	49,9%
-	Conteo			3930	2734	6664		
	% dentro del género			22,9%	21,7%	22,4%		
-	Conteo			3027	1528	4555		
	% dentro del género			17,6%	12,1%	15,3%		
-	Conteo			1643	628	2271		
	% dentro del género			9,6%	5,0%	7,6%		
A diario	Conteo			1155	270	1425		
	% dentro del género			6,7%	2,1%	4,8%		
Total	Conteo			17156	12593	29749		
	% dentro del género			100,0%	100,0%	100,0%		
Polonia	Trabaja en condiciones peligrosas			Nunca	Conteo	1809	1677	3486
					% dentro del género	60,5%	78,2%	67,9%
		-	Conteo	536	255	791		
			% dentro del género	17,9%	11,9%	15,4%		
		-	Conteo	303	108	411		
			% dentro del género	10,1%	5,0%	8,0%		
		-	Conteo	141	47	188		
			% dentro del género	4,7%	2,2%	3,7%		
		A diario	Conteo	202	58	260		
			% dentro del género	6,8%	2,7%	5,1%		
		Total	Conteo	2991	2145	5136		
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%		

País	Trabaja en condiciones peligrosas			Género		Total
				Masculino	Femenino	
Sudáfrica	Trabaja en condiciones peligrosas	Nunca	Conteo	836	1779	2615
			% dentro del género	49,2%	69,5%	61,4%
		-	Conteo	394	404	798
			% dentro del género	23,2%	15,8%	18,7%
		-	Conteo	246	210	456
			% dentro del género	14,5%	8,2%	10,7%
		-	Conteo	112	89	201
			% dentro del género	6,6%	3,5%	4,7%
		A diario	Conteo	110	78	188
			% dentro del género	6,5%	3,0%	4,4%
		Total	Conteo	1698	2560	4258
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla XIV: Horas extras

País	Trabaja las horas normalmente acordadas en el contrato			Género		Total
				Masculino	Femenino	
Argentina	Trabaja normalmente las horas acordadas en el contrato	Sí	Conteo	4735	3202	7937
			% dentro del género	65,4%	69,6%	67,0%
		No, trabajo menos horas	Conteo	220	113	333
			% dentro del género	3,0%	2,5%	2,8%
		No, trabajo más horas	Conteo	2289	1285	3574
			% dentro del género	31,6%	27,9%	30,2%
	Total	Conteo	7244	4600	11844	
% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%			
Brasil	Trabaja normalmente las horas acordadas en el contrato	Sí	Conteo	9412	9357	18769
			% dentro del género	62,6%	68,7%	65,5%
		No, trabajo menos horas	Conteo	362	325	687
			% dentro del género	2,4%	2,4%	2,4%
		No, trabajo más horas	Conteo	5268	3948	9216
			% dentro del género	35,0%	29,0%	32,1%
	Total	Conteo	15042	13630	28672	
% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%			
Estados Unidos	Trabaja normalmente las horas acordadas en el contrato	Sí	Conteo	359	365	724
			% dentro del género	64,1%	67,0%	65,5%
		No, trabajo menos horas	Conteo	12	23	35
			% dentro del género	2,1%	4,2%	3,2%
		No, trabajo más horas	Conteo	189	157	346
			% dentro del género	33,8%	28,8%	31,3%
	Total	Conteo	560	545	1105	
% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%			
Federación Rusa	Trabaja normalmente las horas acordadas en el contrato	Sí	Conteo	1065	1210	2275
			% dentro del género	39,5%	40,9%	40,2%
		No, trabajo menos horas	Conteo	200	220	420
			% dentro del género	7,4%	7,4%	7,4%
		No, trabajo más horas	Conteo	1432	1526	2958
			% dentro del género	53,1%	51,6%	52,3%
	Total	Conteo	2697	2956	5653	
% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%			

País	Trabaja las horas normalmente acordadas en el contrato			Género		Total
				Masculino	Femenino	
Finlandia	Trabaja normalmente las horas acordadas en el contrato	Sí	Conteo	3598	4643	8241
			% dentro del género	76,2%	77,0%	76,6%
		No, trabajo menos horas	Conteo	75	73	148
			% dentro del género	1,6%	1,2%	1,4%
		No, trabajo más horas	Conteo	1047	1317	2364
			% dentro del género	22,2%	21,8%	22,0%
	Total	Conteo	4720	6033	10753	
% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%			
India	Trabaja normalmente las horas acordadas en el contrato	Sí	Conteo	488	133	621
			% dentro del género	58,0%	68,9%	60,0%
		No, trabajo menos horas	Conteo	32	4	36
			% dentro del género	3,8%	2,1%	3,5%
		No, trabajo más horas	Conteo	322	56	378
			% dentro del género	38,2%	29,0%	36,5%
	Total	Conteo	842	193	1035	
% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%			
México	Trabaja normalmente las horas acordadas en el contrato	Sí	Conteo	1987	1727	3714
			% dentro del género	56,2%	63,2%	59,3%
		No, trabajo menos horas	Conteo	86	71	157
			% dentro del género	2,4%	2,6%	2,5%
		No, trabajo más horas	Conteo	1464	933	2397
			% dentro del género	41,4%	34,2%	38,2%
	Total	Conteo	3537	2731	6268	
% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%			
Países Bajos	Trabaja normalmente las horas acordadas en el contrato	Sí	Conteo	28647	26261	54908
			% dentro del género	51,1%	61,9%	55,8%
		No, trabajo menos horas	Conteo	978	870	1848
			% dentro del género	1,7%	2,1%	1,9%
		No, trabajo más horas	Conteo	26418	15279	41697
			% dentro del género	47,1%	36,0%	42,4%
	Total	Conteo	56043	42410	98453	
% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%			

País	Trabaja las horas normalmente acordadas en el contrato			Género		Total	
				Masculino	Femenino		
Polonia	Trabaja normalmente las horas acordadas en el contrato	Sí	Conteo	1813	1733	3546	
			% dentro del género	59,2%	65,7%	62,2%	
		No, I work less hours	Conteo	109	79	188	
			% dentro del género	3,6%	3,0%	3,3%	
		No, I work more hours	Conteo	1143	825	1968	
			% dentro del género	37,3%	31,3%	34,5%	
	Total			Conteo	3065	2637	5702
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Reino Unido	Trabaja normalmente las horas acordadas en el contrato	Sí	Conteo	3895	4421	8316	
			% dentro del género	51,8%	56,6%	54,2%	
		No, trabajo menos horas	Conteo	193	124	317	
			% dentro del género	2,6%	1,6%	2,1%	
		No, trabajo más horas	Conteo	3437	3269	6706	
			% dentro del género	45,7%	41,8%	43,7%	
	Total			Conteo	7525	7814	15339
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Sudáfrica	Trabaja normalmente las horas acordadas en el contrato	Sí	Conteo	854	1414	2268	
			% dentro del género	57,7%	62,6%	60,6%	
		No, trabajo menos horas	Conteo	27	41	68	
			% dentro del género	1,8%	1,8%	1,8%	
		No, trabajo más horas	Conteo	599	805	1404	
			% dentro del género	40,5%	35,6%	37,5%	
	Total			Conteo	1480	2260	3740
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Suecia	Trabaja normalmente las horas acordadas en el contrato	Sí	Conteo	986	867	1853	
			% dentro del género	54,2%	60,6%	57,0%	
		No, trabajo menos horas	Conteo	59	33	92	
			% dentro del género	3,2%	2,3%	2,8%	
		No, trabajo más horas	Conteo	774	531	1305	
			% dentro del género	42,6%	37,1%	40,2%	
	Total			Conteo	1819	1431	3250
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%

**Tabla XV: Cómo se pagan las horas extras
(para encuestados que suelen trabajar más horas de las acordadas)**

País	Cómo se pagan las horas extras			Género		Total
				Masculino	Femenino	
Argentina	Cómo se pagan las horas extras	Como horas normales más una prima por horas extras	Conteo	351	105	456
			% dentro del género	16,1%	8,7%	13,5%
		Como horas normales	Conteo	165	84	249
			% dentro del género	7,6%	7,0%	7,4%
		Tiempo libre a cambio de las horas extras	Conteo	198	117	315
			% dentro del género	9,1%	9,7%	9,3%
		Parcialmente remuneradas, parcialmente compensadas con tiempo libre	Conteo	65	38	103
			% dentro del género	3,0%	3,2%	3,0%
		No compensadas	Conteo	1401	858	2259
			% dentro del género	64,3%	71,4%	66,8%
Total			Conteo	2180	1202	3382
			% dentro	100,0%	100,0%	100,0%
Brasil	Cómo se pagan las horas extras	Como horas normales más una prima por horas extras	Conteo	1318	658	1976
			% dentro del género	31,1%	20,7%	26,7%
		Como horas normales	Conteo	156	124	280
			% dentro del género	3,7%	3,9%	3,8%
		Tiempo libre a cambio de las horas extras	Conteo	838	789	1627
			% dentro del género	19,8%	24,9%	22,0%
		Parcialmente remuneradas, parcialmente compensadas con tiempo libre	Conteo	319	170	489
			% dentro del género	7,5%	5,4%	6,6%
		No compensadas	Conteo	1608	1432	3040
			% dentro del género	37,9%	45,1%	41,0%
Total			Conteo	4239	3173	7412
			% dentro	100,0%	100,0%	100,0%
Finlandia	Cómo se pagan las horas extras	Como horas normales más una prima por horas extras	Conteo	306	157	463
			% dentro del género	30,3%	12,3%	20,3%
		Como horas normales	Conteo	55	108	163
			% dentro del género	5,4%	8,5%	7,1%

País	Cómo se pagan las horas extras		Género		Total	
			Masculino	Femenino		
	Tiempo libre a cambio de las horas extras	Conteo	337	692	1029	
		% dentro del género	33,3%	54,3%	45,0%	
	Parcialmente remuneradas, parcialmente compensadas con tiempo libre	Conteo	113	135	248	
		% dentro del género	11,2%	10,6%	10,8%	
	No compensadas	Conteo	200	183	383	
		% dentro del género	19,8%	14,4%	16,8%	
	Total		Conteo	1011	1275	2286
		% dentro	100,0%	100,0%	100,0%	
México	Cómo se pagan las horas extras	Como horas normales más una prima por horas extras	Conteo	121	48	169
			% dentro del género	8,9%	5,8%	7,7%
	Como horas normales	Conteo	53	33	86	
		% dentro del género	3,9%	4,0%	3,9%	
	Tiempo libre a cambio de las horas extras	Conteo	82	49	131	
		% dentro del género	6,0%	5,9%	6,0%	
	Parcialmente remuneradas, parcialmente compensadas con tiempo libre	Conteo	38	29	67	
		% dentro del género	2,8%	3,5%	3,0%	
	No compensadas	Conteo	1070	674	1744	
		% dentro del género	78,4%	80,9%	79,4%	
	Total		Conteo	1364	833	2197
			% dentro	100,0%	100,0%	100,0%
Países Bajos	Cómo se pagan las horas extras	Como horas normales más una prima por horas extras	Conteo	1651	317	1968
			% dentro del género	11,5%	4,0%	8,8%
	Como horas normales	Conteo	1886	1315	3201	
		% dentro del género	13,2%	16,5%	14,4%	
	Tiempo libre a cambio de las horas extras	Conteo	2825	2682	5507	
		% dentro del género	19,8%	33,6%	24,7%	
	Parcialmente remuneradas, parcialmente compensadas con tiempo libre	Conteo	2074	1282	3356	
		% dentro del género	14,5%	16,1%	15,1%	
	No compensadas	Conteo	5865	2376	8241	
		% dentro del género	41,0%	29,8%	37,0%	

País	Cómo se pagan las horas extras		Género		Total	
			Masculino	Femenino		
	Total		Conteo	14301	7972	22273
			% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Polonia	Cómo se pagan las horas extras	Como horas normales más una prima por horas extras	Conteo	196	73	269
			% dentro del género	18,8%	9,6%	15,0%
	Como horas normales	Conteo	98	72	170	
		% dentro del género	9,4%	9,5%	9,5%	
	Tiempo libre a cambio de las horas extras	Conteo	155	162	317	
		% dentro del género	14,9%	21,4%	17,6%	
	Parcialmente remuneradas, parcialmente compensadas con tiempo libre	Conteo	50	33	83	
		% dentro del género	4,8%	4,4%	4,6%	
	No compensadas	Conteo	541	417	958	
		% dentro del género	52,0%	55,1%	53,3%	
Total		Conteo	1040	757	1797	
		% dentro	100,0%	100,0%	100,0%	
Reino Unido	Cómo se pagan las horas extras	Como horas normales más una prima por horas extras	Conteo	642	236	878
			% dentro del género	20,2%	7,7%	14,1%
	Como horas normales	Conteo	275	363	638	
		% dentro del género	8,7%	11,9%	10,2%	
	Tiempo libre a cambio de las horas extras	Conteo	414	706	1120	
		% dentro del género	13,0%	23,1%	18,0%	
	Parcialmente remuneradas, parcialmente compensadas con tiempo libre	Conteo	110	126	236	
		% dentro del género	3,5%	4,1%	3,8%	
	No compensadas	Conteo	1736	1629	3365	
		% dentro del género	54,6%	53,2%	54,0%	
Total		Conteo	3177	3060	6237	
		% dentro	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabla XVI: Participación en un plan de seguro médico privado relacionado con el trabajo

País	Contribución a un seguro médico			Género		Total
				Masculino	Femenino	
Argentina	Contribución a un seguro médico	No	Conteo	6613	3907	10520
			% dentro del género	83,7%	89,0%	85,6%
		Sí	Conteo	1289	485	1774
			% dentro del género	16,3%	11,0%	14,4%
	Total	Conteo		7902	4392	12294
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%
Brasil	Contribución a un seguro médico	No	Conteo	5955	5394	11349
			% dentro del género	52,4%	60,6%	56,0%
		Sí	Conteo	5404	3513	8917
			% dentro del género	47,6%	39,4%	44,0%
	Total	Conteo		11359	8907	20266
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%
Estados Unidos	Contribución a un seguro médico	No	Conteo	314	264	578
			% dentro del género	39,5%	36,1%	37,9%
		Sí	Conteo	481	467	948
			% dentro del género	60,5%	63,9%	62,1%
	Total	Conteo		795	731	1526
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%
Federación Rusia	Contribución a un seguro médico	No	Conteo	909	949	1858
			% dentro del género	53,9%	52,0%	52,9%
		Sí	Conteo	779	876	1655
			% dentro del género	46,1%	48,0%	47,1%
	Total	Conteo		1688	1825	3513
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%
Finlandia	Contribución a un seguro médico	No	Conteo	2314	2818	5132
			% dentro del género	97,5%	98,1%	97,8%
		Sí	Conteo	60	55	115
			% dentro del género	2,5%	1,9%	2,2%
	Total	Conteo		2374	2873	5247
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%
India	Contribución a un seguro médico	No	Conteo	1954	374	2328
			% dentro del género	84,2%	87,4%	84,7%
		Sí	Conteo	366	54	420
			% dentro del género	15,8%	12,6%	15,3%
	Total	Conteo		2320	428	2748
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%
México	Contribución a un seguro médico	No	Conteo	2345	964	3309
			% dentro del género	65,4%	60,8%	64,0%
		Sí	Conteo	1238	621	1859
			% dentro del género	34,6%	39,2%	36,0%
	Total	Conteo		3583	1585	5168
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%

País	Contribución a un seguro médico			Género		Total
				Masculino	Femenino	
Países Bajos	Contribución a un seguro médico	No	Conteo	17694	11283	28977
			% dentro del género	65,5%	68,1%	66,5%
		Sí	Conteo	9334	5293	14627
			% dentro del género	34,5%	31,9%	33,5%
	Total	Conteo		27028	16576	43604
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%
Reino Unido	Contribución a un seguro médico	No	Conteo	4619	4406	9025
			% dentro del género	85,0%	88,5%	86,7%
		Sí	Conteo	814	572	1386
			% dentro del género	15,0%	11,5%	13,3%
	Total	Conteo		5433	4978	10411
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%
Sudáfrica	Contribución a un seguro médico	No	Conteo	2052	3748	5800
			% dentro del género	73,9%	80,3%	77,9%
		Sí	Conteo	725	918	1643
			% dentro del género	26,1%	19,7%	22,1%
	Total	Conteo		2777	4666	7443
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%
Suecia	Contribución a un seguro médico	No	Conteo	1199	913	2112
			% dentro del género	87,6%	91,1%	89,1%
		Sí	Conteo	169	89	258
			% dentro del género	12,4%	8,9%	10,9%
	Total	Conteo		1368	1002	2370
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%

Tabla XVII: Participación en un plan de pensión privado relacionado con el trabajo

País	Contribución a un plan de pensión			Género		Total	
				Masculino	Femenino		
Argentina	Contribución a un plan de pensión	No	Recuento	7343	4152	11495	
			% dentro del género	97,8%	98,6%	98,1%	
		Sí	Conteo	162	60	222	
			% dentro del género	2,2%	1,4%	1,9%	
	Total			Conteo	7505	4212	11717
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Brasil	Contribución a un plan de pensión	No	Conteo	8431	7216	15647	
			% dentro del género	84,9%	92,5%	88,2%	
		Sí	Conteo	1499	588	2087	
			% dentro del género	15,1%	7,5%	11,8%	
	Total			Conteo	9930	7804	17734
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Estados Unidos	Contribución a un plan de pensión	No	Conteo	423	395	818	
			% dentro del género	61,9%	68,2%	64,8%	
		Sí	Conteo	260	184	444	
			% dentro del género	38,1%	31,8%	35,2%	
	Total			Conteo	683	579	1262
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Federación Rusa	Contribución a un plan de pensión	No	Conteo	2069	395	2464	
			% dentro del género	93,1%	95,0%	93,4%	
		Sí	Conteo	154	21	175	
			% dentro del género	6,9%	5,0%	6,6%	
	Total			Conteo	2223	416	2639
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
Finlandia	Contribución a un plan de pensión	No	Conteo	2585	1024	3609	
			% dentro del género	77,8%	79,0%	78,1%	
		Sí	Conteo	739	272	1011	
			% dentro del género	22,2%	21,0%	21,9%	
	Total			Conteo	3324	1296	4620
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
India	Contribución a un plan de pensión	No	Conteo	2069	395	2464	
			% dentro del género	93,1%	95,0%	93,4%	
		Sí	Conteo	154	21	175	
			% dentro del género	6,9%	5,0%	6,6%	
	Total			Conteo	2223	416	2639
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%
México	Contribución a un plan de pensión	No	Conteo	2585	1024	3609	
			% dentro del género	77,8%	79,0%	78,1%	
		Sí	Conteo	739	272	1011	
			% dentro del género	22,2%	21,0%	21,9%	
	Total			Conteo	3324	1296	4620
				% dentro del género	100,0%	100,0%	100,0%

País	Contribución a un plan de pensión			Género		Total
				Masculino	Femenino	
Países Bajos	Contribución a un plan de pensión	No	Conteo	16347	10648	26995
			% dentro del género	60,0%	64,9%	61,8%
		Sí	Conteo	10905	5764	16669
			% dentro del género	40,0%	35,1%	38,2%
	Total	Conteo		27252	16412	43664
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%
Reino Unido	Contribución a un plan de pensión	No	Conteo	3686	3469	7155
			% dentro del género	66,6%	68,0%	67,3%
		Sí	Conteo	1851	1630	3481
			% dentro del género	33,4%	32,0%	32,7%
	Total	Conteo		5537	5099	10636
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%
Sudáfrica	Contribución a un plan de pensión	No	Conteo	1825	3377	5202
			% dentro del género	63,9%	70,9%	68,3%
		Sí	Conteo	1032	1387	2419
			% dentro del género	36,1%	29,1%	31,7%
	Total	Conteo		2857	4764	7621
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%
Suecia	Contribución a un plan de pensión	No	Conteo	886	710	1596
			% dentro del género	55,3%	61,2%	57,8%
		Sí	Conteo	715	451	1166
			% dentro del género	44,7%	38,8%	42,2%
	Total	Conteo		1601	1161	2762
		% dentro del género		100,0%	100,0%	100,0%