

«Survey\_Economy»

Estimado(a) Colaborador(a):

En nombre del equipo *Mujer, Empresa y el Derecho* (WBL, por sus siglas en inglés) del Grupo del Banco Mundial, nos honra sobremanera poder contar con su colaboración en el proceso de recopilar los datos para nuestro próximo informe, mediante nuestro cuestionario de Derecho Laboral para «Survey\_Economy», que cubre: restricciones e incentivos al trabajo de mujeres. *Mujer, Empresa y el Derecho* es un informe publicado por el Grupo del Banco Mundial que examina las leyes y regulaciones que afectan el empleo y el emprendimiento de las mujeres.

La más reciente edición del informe, *Mujer, Empresa y el Derecho 2016: Alcanzando la Igualdad*, se publicó el 9 de septiembre de 2015. El informe extendió su cobertura a 173 economías, y amplió los aspectos legales analizados en cinco de los siete indicadores legales cubiertos. Además, este informe ha sido citado por medios de comunicación a nivel internacional en todo el mundo, dando una amplia exposición a nuestros expertos locales y generando más de 1,000 menciones en los medios de comunicación a julio 2016. WBL también ha tenido gran cobertura en las redes sociales con más de 8.800 seguidores en Facebook y más de 950 miembros en LinkedIn.

*Mujer, Empresa y el Derecho 2018* aumentará su cobertura a 189 economías y ampliará aún más los aspectos analizados a través de sus indicadores. **Estamos particularmente interesados en las reformas que han sido aprobadas desde el 30 de abril de 2015.** Los enlaces a leyes citadas anteriormente pueden ser encontrados en nuestro [sitio web](#). Su contribución (pro-bono) será reconocida en nuestro sitio web de *Mujer, Empresa y el Derecho* (<http://wbl.worldbank.org/local-experts>) y en la próxima edición impresa del informe.

Contribuciones como la suya son esenciales para asegurar la calidad y la precisión de los datos que recopilamos y analizamos. Le rogamos nos devuelva el cuestionario completado a [WBLlabor@worldbank.org](mailto:WBLlabor@worldbank.org), en o antes del **30 de septiembre**. Asegúrese de confirmar sus datos de contacto para poderle enviar por correo un certificado de reconocimiento y una copia de cortesía de nuestro informe, una vez publicado. No dude en contactarnos en caso de tener alguna pregunta. Gracias nuevamente por su continuo apoyo al equipo *Mujer, Empresa y el Derecho* del Grupo del Banco Mundial.

Atentamente,

Katrin Schulz  
Tel.: +1 (202) 458-1546  
Email: [kschulz@worldbank.org](mailto:kschulz@worldbank.org)

Gharam Alkastalani Dexter  
Tel.: +1 (202) 473-5800  
Email: [gdexter@worldbank.org](mailto:gdexter@worldbank.org)



## Cómo completar el cuestionario

1. Este cuestionario presenta una serie de preguntas acerca de las leyes en «Survey\_Economy» sobre: licencias por maternidad, paternidad y parental, así como licencia para el cuidado de un familiar; protecciones en el trabajo; edad de jubilación y pensión; restricciones al trabajo de las mujeres; y deducciones fiscales. Por favor conteste las preguntas en el cuestionario basándose en el caso hipotético (abajo) y la metodología (disponible [aquí](#)).
2. Puede encontrar las respuestas y las bases legales actualmente publicadas en nuestra página [web](#) para «Survey\_Economy» bajo la columna “Ciclo Anterior” en esta encuesta. Tenga en cuenta que esta información debería ser correcta a la fecha de **30 de abril de 2015**. Por favor incluya sus respuestas y base legal bajo la columna “Este Ciclo”.
3. Si no está de acuerdo con la respuesta o base legal del informe del ciclo pasado, lo puede señalar como corrección (los datos presentados son incorrectos) o reforma (modificación en la ley o la promulgación de una nueva legislación después del **30 de abril de 2015**).

### Caso hipotético

#### **Asuma que el hombre o la mujer:**

- Vive en «Survey\_City» (principal ciudad comercial de la economía).
- Ha alcanzado la mayoría de edad legal y tiene capacidad para tomar decisiones como un adulto. En ausencia de mayoría de edad legal, asuma que la mujer tiene 30 años.
- Goza de buena salud y de todas sus facultades mentales, no tiene antecedentes penales y reside legalmente en «Survey\_Economy».
- Trabaja a tiempo completo con un contrato permanente como cajera(o) en un supermercado o tienda de comestibles privada de por lo menos 60 empleados.
- No es miembro de un sindicato, a menos que la membrecía sea obligatoria.
- Ha trabajado el tiempo suficiente como para tener derecho a todas las prestaciones, incluida cualquier prestación por maternidad o jubilación.

### Ley(es) aplicable(s)

Por favor incluya la información acerca de las principales leyes laborales (como código o ley laboral) aplicables al sector privado en «Survey\_City». Si hay diferentes leyes laborales aplicables a diferentes sectores, por favor cite la ley que gobierna el empleo en una tienda de comestibles o supermercado.

**Nombre de la ley:**

**Año de su más reciente modificación:**

**Enlace a la página web de la ley:**

**Comentarios adicionales:**

## 1. Maternidad, paternidad y licencia parental

- Asuma que la mujer y el hombre están casados y no tienen otros hijos, que se trata del primer embarazo de la pareja, que la mujer está embarazada de un solo hijo, que ni el embarazo ni el parto han tenido complicaciones y que el nacimiento de una criatura sana toma lugar **el 1 de enero de 2017**.
- Si existe licencia pagada no contigua con el nacimiento de un hijo, no es considerada licencia por maternidad, paternidad, o parental porque puede ser tomada en cualquier momento después del nacimiento del hijo.
- **La licencia por maternidad**, se refiere a licencia disponible solamente para la madre por el nacimiento del hijo. Por favor, no se refiera aquí a la licencia parental que está disponible para ambos padres cuando responda a las preguntas relativas a la licencia por maternidad.
- **La licencia por paternidad**, se refiere a licencia disponible solamente para el padre. Por favor, no se refiera aquí a la licencia parental que es disponible a ambos padres para responder a las preguntas relativas a la licencia por paternidad.
- **La licencia parental** se refiere a la licencia conjunta por el nacimiento de un hijo, que puede ser compartida por la madre y el padre, o licencia por el nacimiento de un hijo que un trabajador puede tomar independientemente de su género. Si la licencia conjunta es individual en lugar de un derecho de familia, la suposición es que sólo uno de los padres toma toda la prestación.

### 1.1. ¿Tienen los empleados derecho a una licencia, con o sin paga, en las siguientes modalidades?

En este caso, la licencia puede ser con o sin paga, siempre que la ley explícitamente otorgue el derecho a algún tipo de licencia por nacimiento de un hijo.

	Respuesta y Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)			
	Ciclo anterior	Este ciclo	Ciclo anterior	Este ciclo
<b>Licencia por maternidad</b>	«WBL_gj_Maternity Leave»	-Seleccione	«WBL_gj_Maternity Leave_LegalBasis»	
<b>Licencia por paternidad</b>	«WBL_gj_Paternity Leave»	-Seleccione	«WBL_gj_Paternity Leave_LegalBasis»	
<b>Licencia parental</b>	«WBL_gj_Parental Leave»	-Seleccione	«WBL_gj_Parental Leave_LegalBasis»	

### 1.2. ¿Cuántos días de licencia con paga tienen derecho los empleados por cada uno de los siguientes (en días naturales)? Se trata de la cantidad mínima de días de licencia que el gobierno, el empleador o ambos deben pagar por mandato legal.

	Respuesta y Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)			
	Ciclo anterior	Este ciclo	Ciclo anterior	Este ciclo
<b>Licencia por maternidad</b>	«WBL_gj_Paid Maternity Min Days»		«WBL_gj_Paid Maternity Min Days_LegalBasis»	
<b>Licencia por paternidad</b>	«WBL_gj_Paid Paternity Min Days»		«WBL_gj_Paid Paternity Min Days_LegalBasis»	
<b>Licencia parental</b>	«WBL_gj_Paid Parental Min Days»		«WBL_gj_Paid Parental Min Days_LegalBasis»	

### 1.3. Indique cuántos días de licencia el trabajador está obligado por ley a tomar (en días naturales) para el nacimiento de un hijo. Si la ley distingue entre licencia o baja prenatal y postnatal por favor indique en la respuesta. Ésta pregunta examina si un padre nuevo o en espere es obligado por ley a tomar toda o una parte de la licencia. Notar que ésta pregunta se refiere a la licencia por maternidad y por paternidad solamente.

	Respuesta	Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)
<b>Licencia por maternidad</b>		
<b>Licencia por paternidad</b>		

**1.4. Si la licencia parental puede compartirse entre ambos padres, y se establecen límites en los días de licencia a que tiene derecho cada progenitor, indique el mínimo de días que cada uno debe tomar (en días naturales):**

	<b>Respuesta y Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)</b>			
	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>
<b>La madre</b>	«WBL_gj_Paid Parental Mother Min Days»		«WBL_gj_Paid Parental Mother Min Days_LegalBasis»	
<b>El padre</b>	«WBL_gj_Paid Parental Father Min Days»		«WBL_gj_Paid Parental Father Min Days_LegalBasis»	

**1.5.A. Indique qué porcentaje del salario se recibe durante el tiempo que duren los siguientes tipos de licencia:**

	<b>Respuesta y Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)</b>			
	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>
<b>Licencia por maternidad</b>	«WBL_gj_Paid Maternity Percentage Wages»		«WBL_gj_Paid Maternity Percentage Wages_LegalBasis»	
<b>Licencia por paternidad</b>	«WBL_gj_Paid Paternity Percentage Wages»		«WBL_gj_Paid Paternity Percentage Wages_LegalBasis»	
<b>Licencia parental</b>	«WBL_gj_Paid Parental Percentage Wages»		«WBL_gj_Paid Parental Percentage Wages_LegalBasis»	

**1.5.B. Si la ley no establece un porcentaje exacto o establece un límite en porcentaje de los salarios que se pueden pagar, por favor describa de qué manera se establece el porcentaje del salario a ser pagado, o indique la tasa fija:**

**1.6. ¿Quién paga los siguientes beneficios?** Estas preguntas se refieren a si los beneficios son abonados por el gobierno, el empleador o ambos. Si sólo el empleador paga los beneficios, éste es responsable del costo íntegro de los beneficios y los abona directamente a los empleados.

	<b>Respuesta y Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)</b>			
	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>
<b>Licencia por maternidad</b>	«WBL_gj_Paid Maternity Who Pays»	-Seleccione-	«WBL_gj_Paid Maternity Who Pays_LegalBasis»	
<b>Licencia por paternidad</b>	«WBL_gj_Paid Paternity Who Pays»	-Seleccione-	«WBL_gj_Paid Paternity Who Pays_LegalBasis»	
<b>Licencia parental</b>	«WBL_gj_Paid Parental Who Pays»	-Seleccione-	«WBL_gj_Paid Parental Who Pays_LegalBasis»	

**1.7. Si las prestaciones de licencias son pagadas total o parcialmente por el gobierno, ¿tienen los trabajadores autónomos derecho a?:**

	<b>Respuesta</b>	<b>Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)</b>
<b>Prestaciones de la licencia por</b>	-Seleccione-	

maternidad		
Prestaciones de la licencia por paternidad	-Seleccione-	
Prestaciones de la licencia parental	-Seleccione-	

**1.8. Indique cuántos días de licencia sin paga tienen derecho a disfrutar los empleados en las siguientes categorías** (esto es en adición a la licencia con paga, si esta licencia existe):

	<b>Respuesta y Base Jurídica</b> (por favor indique ley y artículo)			
	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>
<b>Licencia por maternidad</b>	«WBL_gj_Unpaid Maternity Min Days»		«WBL_gj_Unpaid Maternity Min Days_LegalBasis»	
<b>Licencia por paternidad</b>	«WBL_gj_Unpaid Paternity Min Days»		«WBL_gj_Unpaid Paternity Min Days_LegalBasis»	
<b>Licencia parental</b>	«WBL_gj_Unpaid Parental Min Days»		«WBL_gj_Unpaid Parental Min Days_LegalBasis»	

**1.9. Si la licencia parental sin paga puede compartirse entre ambos padres, y se establecen límites en los días de licencia a que tiene derecho cada progenitor, indique el mínimo de días que cada uno tiene que tomar (en días naturales):**

	<b>Respuesta y Base Jurídica</b> (por favor indique ley y artículo)			
	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>
<b>La madre</b>	«WBL_gj_Unpaid Parental Mother Min Days»		«WBL_gj_Unpaid Parental Mother Min Days_LegalBasis»	
<b>El padre</b>	«WBL_gj_Unpaid Parental Father Min Days»		«WBL_gj_Unpaid Parental Father Min Days_LegalBasis»	

**1.10. Incluya aquí cualquier comentario que considere oportuno en relación con las preguntas de esta sección y, cualquier enlace a las leyes y regulaciones mencionadas:**

## 2. Licencia para el cuidado de la familia

### Instrucciones adicionales:

- Las siguientes preguntas se enfocan en las leyes que permiten a los trabajadores tomar licencia específica para atender a un familiar enfermo.
- La licencia para el cuidado de la familia, además de la licencia por maternidad, paternidad y parental, es un tipo de licencia otorgada al trabajador específicamente para cuidar a un pariente enfermo. No incluye licencia por enfermedad a menos que haya una provisión específica que permita al empleado tomar licencia por enfermedad para cuidar a un pariente enfermo.
- Para fines de la pregunta, "pariente" incluye hijos y pareja. Licencias especiales en circunstancias inesperadas son también consideradas si están asociadas con los asuntos familiares del empleado.

### 2.1. ¿Tienen los empleadores la obligación de dar a los empleados licencia por cuidado de familiares enfermos?

Respuesta y Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)			
<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>
«wbl_ic_Family Care_short term leave»	-Seleccione-	«wbl_ic_Family Care_short term leave_LegalBasis»	

### 2.2. Si la respuesta a la pregunta 2.1 es Sí, ¿Es pagada la licencia?

Respuesta	Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)
-Seleccione-	

### 2.3. Por favor, añada aquí cualquier comentario adicional y enlaces a las leyes relevantes para esta sección:

### 3. Protecciones en el lugar de trabajo

#### Instrucciones adicionales:

- **Igualdad en la remuneración** en la pregunta 3.1 se refiere al salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento pagado directamente o indirectamente, ya sea en efectivo o en especie, por el empleador al trabajador, por concepto de empleo de este último.
- **Trabajo de igual valor** en la pregunta 3.1 se refiere, no sólo a puestos de trabajo iguales o similares, sino también a distintos puestos de trabajo del mismo valor.
- **Estatus familiar** en la pregunta 3.6 se refiere tanto al estado civil como a si un posible empleado tiene hijos.

	Respuesta y Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)			
	Ciclo anterior	Este ciclo	Ciclo anterior	Este ciclo
3.1. ¿Incluye la ley un mandato para la igualdad en la remuneración de hombres y mujeres por un trabajo de igual valor?	«WBL_gj_Law- EqualPay4EqualWork ILO standard»	-Seleccione	«WBL_gj_Law- EqualPay4EqualWork ILO standard_LegalBasis»	
3.2. ¿Existe alguna ley que penalice o impida el despido de mujeres embarazadas?	«WBL_gj_Law- Dismissal of Pregnant W»	-Seleccione	«WBL_gj_Law- Dismissal of Pregnant W_LegalBasis»	
3.3. ¿Tienen las madres garantizado un puesto equivalente después de regresar de sus licencias por maternidad?	«WBL_gj_Law- Same job after ML»	-Seleccione	«WBL_gj_Law- Same job after ML_LegalBasis»	
3.4. ¿Se exige a los empleadores que faciliten periodos de descanso para las madres en período de lactancia que decidan dar el pecho en el trabajo?	«WBL_gj_Law- Time for milkbreak»	-Seleccione	«WBL_gj_Law- Time for milkbreak_LegalBasis»	
3.5. ¿Tienen los empleados con hijos menores de edad algún derecho en relación con jornadas flexibles o trabajo a tiempo parcial? <i>Cualquier derecho en relación con jornadas flexibles o de trabajo a tiempo parcial que esté relacionado con la licencia de maternidad, paternidad, o parental no se considera para el propósito de esta pregunta.</i>	«WBL_gj_Flex Time- Employees w/Children vs w-out/Children»	-Seleccione	«WBL_gj_Flex Time- Employees w/Children vs w-out/Children_LegalBasis»	
3.6. ¿Es ilegal que un empleador pregunte sobre el estatus familiar durante una entrevista de trabajo?	«WBL_gj_Law-Q on Family Stat during Interview»	-Seleccione	«WBL_gj_Law-Q on Family Stat during Interview_LegalBasis»	
3.7.A. ¿Existe alguna ley que específicamente prohíba o penalice la discriminación sobre la base de género en el empleo?	Nueva pregunta	-Seleccione	Nueva pregunta	

#### 3.7.B. Si la respuesta en la sección 3.7.A. es Sí, indique si la ley específicamente cubre las siguientes áreas:

	Respuesta y Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)			
	Ciclo anterior	Este ciclo	Ciclo anterior	Este ciclo
Anuncios de empleos	Nueva pregunta	-Seleccione	Nueva pregunta	
Criterio de selección	Nueva pregunta	-Seleccione	Nueva pregunta	



<b>Reclutamiento</b>	Nueva pregunta	-Seleccione	Nueva pregunta	
<b>Contratación</b>	«WBL_gj_Law-NonDiscrim in Hiring»	-Seleccione	«WBL_gj_Law-NonDiscrim in Hiring_LegalBasis»	
<b>Términos y condiciones</b>	Nueva pregunta	-Seleccione	Nueva pregunta	
<b>Promoción (ascenso)</b>	Nueva pregunta	-Seleccione	Nueva pregunta	
<b>Entrenamiento</b>	Nueva pregunta	-Seleccione	Nueva pregunta	
<b>Asignaciones</b>	Nueva pregunta	-Seleccione	Nueva pregunta	
<b>Terminación del empleo</b>	Nueva pregunta	-Seleccione	Nueva pregunta	

**3.8. Indique si existen organismos específicos encargados de recibir quejas, investigar, hacer cumplir o decidir demandas basadas en la discriminación de género en el empleo** (ej.: las agencias gubernamentales, tribunales, comisiones, cortes o defensor del pueblo).

Respuesta	Descripción y Base Jurídica (por favor indique la ley y artículo)
-Seleccione-	

### **Servicio de guardería (cuidado) infantil provisto o subsidiado por el empleador**

Para propósitos de la siguiente sección, se asuma que el empleador es una empresa del sector privado. Esto no incluye asociaciones público-privadas o cooperativas. Se asume que ambos o uno de los padres es empleado a tiempo completo con un contrato permanente en una compañía privada.

**3.9.A. ¿Existe un mandato legal que obligue a los empleadores a proveer o subsidiar el servicio de guardería (cuidado) infantil?** *El servicio de guardería (cuidado) infantil provisto o subsidiado por el empleador incluye contribuciones no monetarias y monetarias, como subsidios proporcionados a los padres o centros de cuidado infantil preexistentes.*

	Respuesta	Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)
<b>0-2 años</b>	-Seleccione-	
<b>3-6 años</b>	-Seleccione-	

**3.9.B. Si la respuesta a la pregunta 3.9.A es Sí, ¿está basado en el número de empleados independientemente de su género?** *Por favor indique el número de empleados requerido para que surja esta obligación.*

Respuesta	Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)
-Seleccione-	

**3.9.C. Si la respuesta a la pregunta 3.9.B es No, ¿se basa en el número de mujeres empleadas?** *Por favor indique el número de empleados necesarios para crear esta obligación.*

Respuesta	Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)
-Seleccione-	

**3.9.D. ¿Existen otras razones que puedan crear la obligación de que los empleadores provean o subsidien el servicio de guardería (cuidado) infantil?** *Por favor explique.*

Respuesta	Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)
-Seleccione-	

**3.10. Incluya aquí cualquier comentario que considere oportuno en relación con las preguntas de esta sección, y cualquier enlace a las leyes y regulaciones mencionadas:**

Muestra

## 4. Jubilación y pensiones

### Instrucciones adicionales:

- Para los fines de estas preguntas, asuma que la mujer o el hombre en cuestión trabaja como cajera(o) en una tienda de comestibles, tiene actualmente 40 años de edad, ha criado un hijo y ha trabajado desde los 25 años.
- La pensión no incluye el derecho a retirar fondos para fines específicos con anterioridad a la edad de jubilación, como por ejemplo para el financiamiento de la compra de una vivienda.
- Si no existe una ley nacional sobre jubilación indique "N/A".

### 4.1. ¿A qué edad una persona puede jubilarse y recibir la totalidad de los beneficios?

Respuesta y Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)				
	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>
<b>Hombres</b>	«WBL_gj_RetireAgeMen»		«WBL_gj_RetireAgeMen_LegalBasis»	
<b>Mujeres</b>	«WBL_gj_RetireAgeWomen»		«WBL_gj_RetireAgeWomen_LegalBasis»	

### 4.2. ¿A qué edad es obligatorio jubilarse? (Por favor, indique N/A si no hay edad de jubilación obligatoria):

Respuesta y Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)				
	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>
<b>Hombres</b>	«WBL_gj_Mandatory retirement age men»		«WBL_gj_Mandatory retirement age men_LegalBasis»	
<b>Mujeres</b>	«WBL_gj_Mandatory retirement age women»		«WBL_gj_Mandatory retirement age women_LegalBasis»	

### 4.3. ¿A qué edad una persona puede jubilarse y recibir beneficios parciales?

Ésta es la edad en la que uno puede retirarse pero no con los beneficios de pensiones completos ya sea porque él/ella no acumuló suficiente experiencia laboral o contribuciones, o porque él/ella no ha llegado a la edad en que califica para una pensión completa. Esto no incluye la jubilación temprana por razones de salud, u otra situación o motivos extraordinarios. Si no existe una edad para calificar a la jubilación con beneficios parciales, la respuesta es la misma que la edad en que uno puede jubilarse y tener beneficios completos.

Respuesta y Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)				
	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>
<b>Hombres</b>	«WBL_gj_PensionAgeMen»		«WBL_gj_PensionAgeMen_LegalBasis»	
<b>Mujeres</b>	«WBL_gj_PensionAgeWomen»		«WBL_gj_PensionAgeWomen_LegalBasis»	

### 4.4. Incluya aquí cualquier comentario que considere oportuno en relación con las preguntas de esta sección y cualquier enlace a las leyes y regulaciones mencionadas:

## 5. Restricciones en el empleo de las mujeres

### Instrucciones adicionales:

- Estas preguntas no incluyen las restricciones para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Se supone que la mujer en cuestión tiene 30 años, no está embarazada y no está lactando.
- Seleccione "Sí" de no existir restricciones para las mujeres, o si los hombres y mujeres pueden trabajar de igual manera en la industria.
- Incluya una base jurídica sólo si la respuesta es "No".

	Respuesta y Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)			
	Ciclo anterior	Este ciclo	Ciclo anterior	Este ciclo
<b>5.1. ¿Puede una mujer trabajar el mismo horario nocturno que un hombre?</b>	«WBL_gj_NightHours»	-Selección	«WBL_gj_NightHours_LegalBasis»	
<b>5.2. ¿Pueden las mujeres trabajar en los mismos sectores y hacer el mismo trabajo que los hombres?</b>	«WBL_gj_Industries»	-Selección	«WBL_gj_Industries_LegalBasis»	

**5.3.A. Si la respuesta a la pregunta 5.2 es No, por favor indique si las mujeres pueden trabajar en los siguientes sectores o empleos del mismo modo que los hombres.** *Seleccione Sí de no existir restricciones para las mujeres o si los hombres y las mujeres pueden trabajar en igualdad de condiciones en el sector.*

	Respuesta y Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)			
	Ciclo anterior	Este ciclo	Ciclo anterior	Este ciclo
<b>Minería</b>	«WBL_gj_Industries Mining»	-Selección	«WBL_gj_Industries Mining_LegalBasis»	
<b>Construcción</b>	«WBL_gj_Industries Construction»	-Selección	«WBL_gj_Industries Construction_LegalBasis»	
<b>Fábricas</b>	«WBL_gj_Industries Factories»	-Selección	«WBL_gj_Industries Factories_LegalBasis»	
<b>Transporte (es decir maquinistas, conductores de camiones)</b>	Nueva pregunta	-Selección	Nueva pregunta	
<b>Agricultura (es decir trabajar con materiales o equipos agrícolas)</b>	Nueva pregunta	-Selección	Nueva pregunta	
<b>Energía (es decir electricista, trabajar en plataformas petrolíferas)</b>	Nueva pregunta	-Selección	Nueva pregunta	
<b>Agua (es decir plomeros)</b>	Nueva pregunta	-Selección	Nueva pregunta	
<b>Ejército</b>	Nueva pregunta	-Selección	Nueva pregunta	
<b>Otras ocupaciones (Si "No", por favor especifique en la pregunta 5.3.B.)</b>	«WBL_gj_Occupation Restrictions»	-Selección	«WBL_gj_Occupation Restrictions_LegalBasis»	

**5.3.B. Si la ley prohíbe a las mujeres trabajar en otras ocupaciones no especificadas anteriormente, por favor descríbalas:**

**5.4.A. ¿Pueden las mujeres hacer las siguientes tareas o actividades del mismo modo que los hombres?** Seleccione Sí de no existir restricciones para las mujeres o si los hombres y las mujeres pueden trabajar en igualdad de condiciones en el sector.

	<b>Respuesta y Base Jurídica</b> (por favor indique ley y artículo)			
	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>
<b>Industria metalúrgica</b>	«WBL_gj_Industries Metal»	-Seleccione	«WBL_gj_Industries Metal_LegalBasis»	
<b>Trabajo con exigencias mínimas para levantar objetos pesados</b>	«WBL_gj_Industries WeightLifting»	-Seleccione	«WBL_gj_Industries WeightLifting_LegalBasis»	
<b>Otras tareas (Si "No", por favor especifique en la pregunta 5.4.B)</b>	«WBL_gj_Tasks Restrictions»	-Seleccione	«WBL_gj_Tasks Restrictions_LegalBasis»	

**5.4.B. Si la ley prohíbe a las mujeres hacer otras tareas o actividades no mencionadas anteriormente, por favor describalas:**

**5.5. ¿Pueden las mujeres trabajar en las siguientes actividades del mismo modo que los hombres?** La respuesta es "No" sólo cuando la ley explícitamente utiliza términos como "peligroso", "arduo", "inmoral o inapropiado" o sus sinónimos para describir una amplia categoría de trabajos que la ley prohíbe a las mujeres hacer. En la mayoría de los casos, la ley no define objetivamente tales trabajos. En otros casos, los trabajos son enumerados en legislación subsidiaria.

	<b>Respuesta y Base Jurídica</b> (por favor indique ley y artículo)			
	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>
<b>Actividades peligrosas</b>	«WBL_gj_Activities Hazardous»	-Seleccione	«WBL_gj_Activities Hazardous_LegalBasis»	
<b>Tareas arduas o que requieran esfuerzo extraordinario</b>	«WBL_gj_Activities Arduous»	-Seleccione	«WBL_gj_Activities Arduous_LegalBasis»	
<b>Trabajos considerados como inmorales o inapropiados</b>	«WBL_gj_Activities Morally Inappropriate»	-Seleccione	«WBL_gj_Activities Morally Inappropriate_LegalBasis»	

**5.6. Incluya aquí cualquier comentario que considere oportuno en relación con las preguntas de esta sección y cualquier enlace a las leyes y regulaciones mencionadas:**

## 6. Manejo de impuestos: Deducciones y créditos

### 6.1. ¿Existen créditos fiscales o deducciones de impuestos específicas por el pago de cuidado infantil?

Respuesta y Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)			
<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>
«WBL_ic_Tax for childcare-deductible»	-Seleccione-	«WBL_ic_Tax for childcare-deductible_LegalBasis»	

### 6.2. Indique si existen créditos fiscales o deducciones de impuestos específicas que sólo se aplican a:

Respuesta y Base Jurídica (por favor indique ley y artículo)				
	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>	<i>Ciclo anterior</i>	<i>Este ciclo</i>
<b>Hombres</b>	«WBL_ic_Men Specific Tax»	-Seleccione-	«WBL_ic_Men Specific Tax_LegalBasis»	
<b>Mujeres</b>	«WBL_ic_Women Specific Tax»	-Seleccione-	«WBL_ic_Women Specific Tax_LegalBasis»	

### 6.3. Por favor, añada aquí cualquier comentario adicional y enlaces a las leyes relevantes para esta sección:

## 7. Reformas o legislación en proceso

**7.1. ¿Ha habido alguna decisión judicial que sienta precedente, o reformas de leyes y reglamentos relativos a esta encuesta desde el 30 de abril de 2015?**

-Seleccione-

**7.2. Si la respuesta anterior es Sí, por favor describa en detalle y, si es posible, proporcione una cita oficial de la decisión del tribunal o un enlace a la nueva legislación o reglamentación (también puede enviarnos por correo electrónico una copia de la nueva legislación o reglamentación como un archivo adjunto [aquí](#)).**

**7.3. ¿Existe actualmente algún proyecto de ley que esté siendo considerado por la rama legislativa, o algún reglamento que esté siendo considerado y en espera de aprobación, que sean pertinentes a los temas incluidos en esta encuesta? *La respuesta es Sí en caso de que a nivel legislativo o ejecutivo se esté discutiendo para su aprobación la ley o reglamento correspondiente.***

-Seleccione-

**7.4. Si la respuesta anterior es Sí, por favor describa en detalle y, si es posible, proporcione el enlace al proyecto de ley o reglamento (también puede enviarnos por correo electrónico una copia del proyecto de ley o reglamento como un [adjunto](#)).**

**¡Gracias por haber completado la encuesta!**

Le agradecemos encarecidamente su contribución al proyecto *Mujer, Empresa y el Derecho*.

Los resultados serán publicados en *Mujer, Empresa y el Derecho 2018* y en nuestro sitio web: [wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org).

Su trabajo será gratamente reconocido en ambos si usted así lo solicita.