



Taller de Metodología WBL

Remuneración

20 de mayo de 2025





Remuneración

Safety	Mobility	Work	Pay	Marriage
Parenthood	Childcare	Entrepreneurship	Assets	Pension

Remuneración – Motivación



- En promedio, las mujeres trabajadoras en todo el mundo ganan alrededor de un **20 por ciento menos** que los hombres (OIT, 2019).
- La **igualdad de remuneración** tiene el potencial de mejorar las oportunidades económicas de las mujeres y se basa en el Convenio n.º 100 de la OIT.
- Las **leyes que restringen los sectores económicos y las horas de trabajo** de las mujeres amplían la brecha salarial de género y reducen la productividad (Blau y Kahn, 2017).
- Los **datos desagregados por sexo sobre empleo y salarios** pueden mejorar la comprensión de cómo los cambios macroeconómicos afectan a las mujeres e informar la formulación de políticas (Doss, 2014; Doss y Kieran, 2014).
- Las **medidas de transparencia salarial** contribuyen a reducir la brecha salarial de género al permitir que las mujeres identifiquen y cuestionen las prácticas salariales injustas (Kulow, 2013; Reshi y Sudha, 2023).
- Las **políticas públicas de seguridad y salud ocupacional con perspectiva de género** promueven la igualdad de oportunidades de empleo (OIT, 2013).
- Los **incentivos para que las mujeres trabajen en áreas STEM** amplían las oportunidades económicas (Funk y Fry, 2021).



Pilar I: Remuneración – Marcos Legales



Preguntas subyacentes

01

¿La Ley Exige Igualdad de Remuneración por Trabajo de Igual Valor?

- No hay puntos de datos subyacentes.

02

¿Una Mujer Puede Trabajar de Noche del Mismo Modo que un Hombre?

- No hay puntos de datos subyacentes.

03

¿Una Mujer Puede Desempeñar un Trabajo Considerado Peligroso del Mismo Modo que un Hombre?

- ¿Una mujer puede desempeñar un trabajo considerado riesgoso, arduo y moralmente inapropiado del mismo modo que un hombre?
- ¿Está la ley libre de disposiciones legales que explícitamente otorgan a la autoridad gubernamental pertinente el poder de restringir o prohibir que las mujeres trabajen en empleos considerados peligrosos?

04

¿Puede una Mujer Trabajar en Diferentes Sectores Económicos del Mismo Modo que un Hombre?

- ¿Una mujer puede trabajar en los sectores de minería, construcción, manufactura, agricultura, transporte, energía y agua del mismo modo que un hombre?
- ¿Está la ley libre de disposiciones legales que explícitamente otorgan a la autoridad gubernamental pertinente el poder de restringir o prohibir que las mujeres trabajen en diferentes sectores económicos?



Pilar I: Remuneración – Marcos Legales – I.4.1

	Puntos	Puntuación máxima reescalada
I.4.1 ¿La Ley Exige Igualdad de Remuneración por Trabajo de Igual Valor?	0 o 1	25

A la pregunta I.4.1 se le asigna un puntaje de 1 si se cumplen las tres condiciones siguientes:

- ▶ La ley exige que los empleadores paguen la misma remuneración a los empleados, hombres y mujeres, que realicen un trabajo de igual valor, de conformidad con las definiciones de ‘remuneración’ y ‘trabajo de igual valor’ proporcionadas por la OIT; Y
- ▶ La ley no limita el principio de trabajo de igual valor a igual trabajo, mismo trabajo, trabajo similar, o trabajo de naturaleza similar; Y
- ▶ La ley no limita el concepto amplio de ‘remuneración’ únicamente al sueldo o salario básico.

Norma Internacional

Los términos ‘remuneración’ y ‘trabajo de igual valor’ se definen de conformidad con el **Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100) de la OIT.**

‘Remuneración’ se refiere al salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto de la relación de empleo.

‘Trabajo de igual valor’ se refiere no solo a trabajos iguales o similares, sino también a diferentes trabajos del mismo valor; es decir, trabajos que pueden ser de naturaleza diferente, pero que tienen el mismo valor en términos de factores como la habilidad, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones laborales.



Pilar I: Remuneración – Marcos Legales – I.4.2

	Puntos	Puntuación máxima reescalada
I.4.2 ¿Una Mujer Puede Trabajar de Noche del Mismo Modo que un Hombre?	0 o 1	25

A la pregunta I.4.2 se le asigna un puntaje de 1 si se cumplen las tres condiciones siguientes:

- ▶ La ley no prohíbe a una mujer que no esté embarazada ni amamantando trabajar de noche del mismo modo que un hombre; Y
- ▶ La ley no prohíbe de manera general que una mujer, incluyendo a las que tienen hijos mayores de un año, trabaje de noche ni limita las horas que puede trabajar de noche; Y
- ▶ La ley no otorga a la autoridad competente la facultad de restringir o prohibir la capacidad de una mujer para trabajar de noche, independientemente de las decisiones emitidas por dicha autoridad.

Norma Internacional

El término ‘empresa industrial’ se define de conformidad con el **Convenio sobre las Horas de Trabajo (Industria), 1919 (núm. 1)**, y el **Convenio sobre las Prestaciones en caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, 1964 (núm. 121)**, de la OIT.

El término abarca todas las actividades de los siguientes sectores económicos: minería y canteras, manufacturas, construcción, electricidad, gas, agua y servicios sanitarios, así como transporte, almacenamiento y comunicaciones.



Pilar I: Remuneración – Marcos Legales – 1.4.3

	Puntos	Puntuación máxima reescalada
I.4.3 ¿Una Mujer Puede Desempeñar un Trabajo Considerado Peligroso del Mismo Modo que un Hombre?	0 o 0,25	25
I.4.3.1 ¿Una mujer puede desempeñar un trabajo considerado riesgoso del mismo modo que un hombre?	0 o 0,25	
I.4.3.2 ¿Una mujer puede desempeñar un trabajo considerado arduo del mismo modo que un hombre?	0 o 0,25	
I.4.3.3 ¿Una mujer puede desempeñar un trabajo considerado moralmente inapropiado del mismo modo que un hombre?	0 o 0,25	
I.4.3.4 ¿Está la ley libre de disposiciones legales que explícitamente otorgan a la autoridad gubernamental pertinente el poder de restringir o prohibir que las mujeres trabajen en empleos considerados peligrosos?	0 o 0,25	

I.4.3.1 ¿Una mujer puede desempeñar un trabajo considerado riesgoso del mismo modo que un hombre?

A la pregunta I.4.3.1 se le asigna un puntaje de 0,25 si no existen leyes que prohíban o restrinjan a una mujer que no esté embarazada ni amamantando trabajar en una categoría amplia y subjetiva de trabajos considerados riesgosos.

I.4.3.2 ¿Una mujer puede desempeñar un trabajo considerado arduo del mismo modo que un hombre?

A la pregunta I.4.3.2 se asigna un puntaje de 0,25 si no existen leyes que prohíban o restrinjan a una mujer que no esté embarazada ni amamantando trabajar en una categoría amplia y subjetiva de trabajos considerados arduos.

I.4.3.3 ¿Una mujer puede desempeñar un trabajo considerado moralmente inapropiado del mismo modo que un hombre?

A la pregunta I.4.3.3 se le asigna un puntaje de 0,25 si no existen leyes que prohíban o restrinjan a una mujer que no esté embarazada ni amamantando trabajar en una categoría amplia y subjetiva de trabajos considerados moralmente inapropiados.

I.4.3.4 ¿Está la ley libre de disposiciones legales que explícitamente otorgan a la autoridad gubernamental pertinente el poder de restringir o prohibir que las mujeres trabajen en empleos considerados peligrosos?

A la pregunta I.4.3.4 se le asigna un puntaje de 0,25 si la ley no otorga a la autoridad competente la facultad de prohibir o restringir la capacidad de una mujer para trabajar en empleos considerados peligrosos, por ejemplo, determinando si determinados empleos son demasiado riesgosos, arduos o moralmente inapropiados para una mujer, pero no para un hombre, independientemente de cualquier decisión emitida por esa autoridad.



Pilar I: Remuneración – Marcos Legales – 1.4.4

	Puntos	Puntuación máxima reescalada
1.4.4 ¿Puede una Mujer Trabajar en Diferentes Sectores Económicos del Mismo Modo que un Hombre?	0-1	25
1.4.4.1 – 1.4.4.7 ¿Una mujer puede trabajar en los sectores de [minería, construcción, manufactura, agricultura, transporte, energía y agua] del mismo modo que un hombre?		
1.4.4.8 ¿Está la ley libre de disposiciones legales que explícitamente otorgan a la autoridad gubernamental pertinente el poder de restringir o prohibir que las mujeres trabajen en diferentes sectores económicos?		

Las preguntas 1.4.4.1 a 1.4.4.7 reciben una respuesta calificada de Sí si se cumplen las dos condiciones siguientes:

- ▶ Ninguna ley prohíbe o restringe que una mujer que no esté embarazada ni amamantando trabaje en los sectores de minería, construcción, manufactura, agricultura, transporte, energía o agua, respectivamente; Y
- ▶ El empleo de una mujer en los sectores de minería, construcción, manufactura, agricultura, transporte, energía o agua no está restringido de ninguna otra manera, como por ejemplo prohibiéndole trabajar de noche en ‘empresas industriales’.

1.4.4.8 ¿Está la ley libre de disposiciones legales que explícitamente otorgan a la autoridad gubernamental pertinente el poder de restringir o prohibir que las mujeres trabajen en diferentes sectores económicos?

La pregunta 1.4.4.8 recibe una respuesta calificada de Sí si la ley no otorga a la autoridad pertinente la facultad de prohibir o restringir la capacidad de una mujer para trabajar en diferentes sectores económicos, independientemente de cualquier decisión emitida por esa autoridad.

# Preguntas de la 1.4.4.1 a la 1.4.4.8 = Sí	Puntuación (0-1)
8 respuestas Sí	1
6 o 7 respuestas Sí	0,75
4 o 5 respuestas Sí	0,50
2 o 3 respuestas Sí	0,25
0 o 1 respuestas Sí	0

Pilar II: Remuneración – Marcos de Apoyo



01

¿Publica el Gobierno Datos Anonimizados Desagregados por Sexo sobre Empleo y Salarios en Diferentes Sectores Económicos?

Preguntas subyacentes

- ¿Publica el gobierno datos anonimizados desagregados por sexo sobre empleo en diferentes sectores económicos?
- ¿Publica el gobierno datos desagregados por sexo sobre el salario de los trabajadores en diferentes sectores económicos?

02

¿Existen Medidas de Transparencia Salarial para Abordar la Brecha Salarial o Mecanismos para Hacer Cumplir la Legislación sobre Igualdad de Remuneración?

- ¿Existen medidas de transparencia salarial para abordar la brecha salarial?
- ¿Existen mecanismos para hacer cumplir la legislación sobre igualdad de remuneración?

03

¿Existen Políticas Públicas de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) con Perspectiva de Género Aplicables al Sector Privado?

- No hay puntos de datos subyacentes.

04

¿Existen Iniciativas Lideradas por el Gobierno Destinadas a Incentivar a las Mujeres a Trabajar en los Sectores de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM)?

- No hay puntos de datos subyacentes.



Pilar II: Remuneración – Marcos de Apoyo – II.4.1

	Puntos	Puntuación máxima reescalada
II.4.1. ¿Publica el Gobierno Datos Anonimizados Desagregados por Sexo sobre Empleo y Salarios en Diferentes Sectores Económicos?	0 -1	25
II.4.1.1 ¿Publica el gobierno datos anonimizados desagregados por sexo sobre empleo en diferentes sectores económicos?	0 o 0,50	
II.4.1.2 ¿Publica el gobierno datos desagregados por sexo sobre el salario de los trabajadores en diferentes sectores económicos?	0 o 0,50	

II.4.1.2 ¿Publica el gobierno datos desagregados por sexo sobre el salario de los trabajadores en diferentes sectores económicos?

A la pregunta II.4.1.2 se le asigna un puntaje de 0,50 si se cumplen las cuatro condiciones siguientes:

- ▶ Una entidad pública u oficina nacional de estadística ha recopilado y publicado datos desagregados por sexo sobre los *salarios* reales en los diferentes sectores económicos; Y
- ▶ Igual que las condiciones 2-4 en II.4.1.1.

II.4.1.1 ¿Publica el gobierno datos anonimizados desagregados por sexo sobre empleo en diferentes sectores económicos?

A la pregunta II.4.1.1 se le asigna un puntaje de 0,50 si se cumplen las cuatro condiciones siguientes:

- ▶ Una entidad pública u oficina nacional de estadística ha recopilado y publicado datos desagregados por sexo sobre las *tasas de empleo* en diferentes sectores económicos; Y
- ▶ Los datos están disponibles para al menos cuatro sectores económicos, como minería, construcción, manufactura, energía, agua, agricultura, transporte y servicios; Y
- ▶ Los datos se publicaron en los tres años anteriores a la fecha límite de recopilación de datos; Y
- ▶ Los datos se presentan en un formato de tabla estructurado y completo, adecuado para su análisis e interpretación, ya sea en un sitio web gubernamental o en un informe relacionado. Los datos pueden presentarse en cifras exactas o porcentajes. Los datos presentados únicamente en formato de resumen descriptivo, o disponibles únicamente en fuentes secundarias, como comunicados de prensa o declaraciones generalizadas sobre la participación de las mujeres en la fuerza laboral en diferentes sectores económicos, son insuficientes.



Pilar II: Remuneración – Marcos de Apoyo – II.4.2

	Puntos	Puntuación máxima reescalada
II.4.2 ¿Existen Medidas de Transparencia Salarial para Abordar la Brecha Salarial o Mecanismos para Hacer Cumplir la Legislación sobre Igualdad de Remuneración?	0 o 1	25
II.4.2.1 ¿El gobierno exige al sector privado implementar medidas de transparencia salarial para abordar la brecha salarial?	La respuesta a al menos una de las preguntas debe ser Sí para obtener 1 punto.	
II.4.2.2 ¿Ha introducido el gobierno mecanismos de aplicación para garantizar el cumplimiento de la legislación sobre igualdad de remuneración por parte del sector privado?		

II.4.2.1 ¿El gobierno exige al sector privado implementar medidas de transparencia salarial para abordar la brecha salarial?

A la pregunta II.4.2.1 se le asigna una respuesta Sí si se cumplen las dos condiciones siguientes:

- ▶ El gobierno exige al sector privado que implemente medidas de transparencia salarial para abordar la brecha salarial de género; Y
- ▶ Las medidas de transparencia salarial existentes son obligatorias.

II.4.2.2 ¿Ha introducido el gobierno mecanismos de aplicación para garantizar el cumplimiento de la legislación sobre igualdad de remuneración por parte del sector privado?

A la pregunta II.4.2.2 se le asigna una respuesta Sí si se cumplen las dos condiciones siguientes:

- ▶ El gobierno ha implementado mecanismos de aplicación para garantizar el cumplimiento de la legislación sobre igualdad de remuneración por parte del sector privado; Y
- ▶ Los mecanismos de aplicación existentes son obligatorios.



Pilar II: Remuneración – Marcos de Apoyo – II.4.3

	Puntos	Puntuación máxima reescalada
II.4.3 ¿Existen Políticas Públicas de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) con Perspectiva de Género Aplicables al Sector Privado?	0 o 1	25

Al indicador II.4.3 se le asigna un puntaje de 1 si se cumplen las tres condiciones siguientes:

- ▶ La ley no prohíbe a las mujeres trabajar en determinados empleos o sectores económicos, ni durante determinados horarios, según se evalúa en las preguntas I.4.2, I.4.3 y I.4.4; Y
- ▶ Existe una política activa de seguridad y salud ocupacional, ya sea a nivel nacional, estatal o municipal (es decir, en la principal ciudad de negocios del país); Y
- ▶ La política considera explícitamente la seguridad y salud ocupacional de las mujeres, los riesgos específicos que afectan desproporcionadamente a las mujeres trabajadoras (como riesgos reproductivos, violencia laboral, factores estresantes en el lugar de trabajo, equipo de protección personal, herramientas y maquinaria inadecuados, entre otros), o el establecimiento de un instituto nacional que examine las cuestiones de género en materia de seguridad y salud ocupacional.

‘**Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)**’ se refiere a la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en el lugar de trabajo o del mismo y que podrían perjudicar la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta el posible impacto en las comunidades circundantes y el medio ambiente en general (Alli, 2008).

‘**Con perspectiva de género**’ se refiere a la capacidad de reconocer las diferencias de género e incorporarlas en estrategias y acciones (UNDP, 2007).



Pilar II: Remuneración – Marcos de Apoyo – II.4.4

	Puntos	Puntuación máxima reescalada
II.4.4 ¿Existen Iniciativas Lideradas por el Gobierno Destinadas a Incentivar a las Mujeres a Trabajar en los Sectores de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM)?	0 o 1	25

Al indicador II.4.4 se le asigna un puntaje de 1 si se cumplen las dos condiciones siguientes:

- ▶ Existe al menos una iniciativa administrada o financiada, al menos parcialmente, por una entidad pública para incentivar el trabajo de las mujeres en los sectores de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM); Y
- ▶ La iniciativa está vigente durante el ciclo de presentación de informes o se ha publicado en los últimos cinco años anteriores a la fecha límite de recopilación de datos, si no se especifica una fecha de vencimiento en el documento.

‘**Iniciativa**’ se define como programas estructurados, políticas o un conjunto de acciones emprendidas y/o apoyadas por gobiernos e instituciones públicas para incentivar a las mujeres a trabajar en los sectores STEM. Estas iniciativas pueden incluir programas de políticas públicas, campañas de concienciación pública, provisión de servicios de apoyo, programas informativos o de capacitación, becas, mentorías, entre otros.

‘**STEM**’ se define como ocupaciones en informática y matemáticas, arquitectura e ingeniería, y ciencias biológicas y físicas, así como ocupaciones docentes gerenciales y postsecundarias relacionadas con estas áreas funcionales y ocupaciones de ventas que requieren conocimiento científico o técnico a nivel postsecundario, de acuerdo con la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos (US BLS, 2024).

Pilar III: Remuneración – Percepciones Acerca del Cumplimiento



01

En Su Opinión, ¿Hasta Qué Punto las Autoridades Públicas *Hacen Cumplir* la Legislación en Vigor sobre Igual Remuneración por Trabajo de Igual Valor entre Hombres y Mujeres, en la Práctica?

02

En Su Opinión, ¿Hasta Qué Punto las Autoridades Públicas *Hacen Cumplir* la Legislación en Vigor que *Restringe* el Derecho de Una Mujer a Trabajar de Noche, en la Práctica? (O)

En Su Opinión, ¿Hasta Qué Punto las Autoridades Públicas *Hacen Cumplir* la Igualdad de Derechos entre Mujeres y Hombres para Trabajar de Noche, en la Práctica?

03

En Su Opinión, ¿Hasta Qué Punto las Autoridades Públicas *Hacen Cumplir* la Legislación en Vigor que Restringe el Derecho de Una Mujer a Desempeñar un Trabajo Considerado Peligroso, en la Práctica? (Y/O)

En Su Opinión, ¿Hasta Qué Punto las Autoridades Públicas *Hacen Cumplir* la Igualdad de Derechos entre Mujeres y Hombres para Desempeñar un Trabajo Considerado Peligroso, en la Práctica?

04

En Su Opinión, ¿Hasta Qué Punto las Autoridades Públicas *Hacen Cumplir* la Legislación en Vigor que Restringe el Derecho de las Mujeres a Trabajar en un Sector Económico, en la Práctica? (Y/O)

En Su Opinión, ¿Hasta Qué Punto las Autoridades Públicas *Hacen Cumplir* la Igualdad de Derechos entre Mujeres y Hombres para Trabajar en un Sector Económico, en la Práctica?

Respuestas de la Escala de Likert

- Nunca
 - Rara vez
 - Algunas veces
 - A menudo
 - Totalmente
-
- Totalmente (O) Nunca
 - A menudo (O) Rara vez
 - Algunas veces

Pilar III: Remuneración – Percepciones Acerca del Cumplimiento

– III.4.1



La pregunta de Percepción Acerca del Cumplimiento III.4.1 se muestra de acuerdo con la puntuación de I.4.1 ¿La Ley Exige Igualdad de Remuneración por Trabajo de Igual Valor?

Si la puntuación es 0:

No se formula ninguna pregunta de Percepción Acerca del Cumplimiento.

La economía obtiene una puntuación de 0 en el indicador III.4.1.

Si la puntuación es 1:

III.4.1 En Su Opinión, ¿Hasta Qué Punto las Autoridades Públicas **Hacen Cumplir** la Legislación en Vigor sobre Igual Remuneración por Trabajo de Igual Valor entre Hombres y Mujeres, en la Práctica?

Opciones de Respuesta	Puntuación (0-4)	Puntuación Ponderada (0-100)
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
A menudo	3	75
Totalmente	4	100

Pilar III: Remuneración – Percepciones Acerca del Cumplimiento

– III.4.2.1 y III.4.2.2



Las preguntas de Percepción Acerca del Cumplimiento III.4.2.1 y III.4.2.2 se muestran de acuerdo con la puntuación de I.4.2 ¿Una Mujer Puede Trabajar de Noche del Mismo Modo que un Hombre?

Si la puntuación es 0:

III.4.2.1 En Su Opinión, ¿Hasta Qué Punto las Autoridades Públicas **Hacen Cumplir** la Legislación en Vigor que Restringe el Derecho de Una Mujer a Trabajar de Noche, en la Práctica?

Opciones de Respuesta	Puntuación (0-4)	Puntuación Ponderada (0-100)
Nunca	4	100
Rara vez	3	75
Algunas veces	2	50
A menudo	1	25
Totalmente	0	0

Si la puntuación es 1:

III.4.2.2 En Su Opinión, ¿Hasta Qué Punto las Autoridades Públicas **Hacen Cumplir** la Igualdad de Derechos entre Mujeres y Hombres para Trabajar de Noche, en la Práctica?

Opciones de Respuesta	Puntuación (0-4)	Puntuación Ponderada (0-100)
Nunca	0	0
Rara vez	1	25
Algunas veces	2	50
A menudo	3	75
Totalmente	4	100

Pilar III: Remuneración – Percepciones Acerca del Cumplimiento

– III.4.3.1 y III.4.3.2



Las preguntas de Percepción Acerca del Cumplimiento III.4.3.1 y III.4.3.2 se muestran de acuerdo con la puntuación de I.4.3 ¿Una Mujer Puede Desempeñar un Trabajo Considerado Peligroso del Mismo Modo que un Hombre?

Si la puntuación es 0: (0)

Si la puntuación de cualquiera de las preguntas (I.4.3.1, I.4.3.2 o I.4.3.3) es 0:

III.4.3.1 En Su Opinión, ¿Hasta Qué Punto las Autoridades Públicas **Hacen Cumplir** la Legislación en Vigor que Restringe el Derecho de Una Mujer a Desempeñar un Trabajo Considerado Peligroso, en la Práctica?

Si la puntuación es 1: (0)

Si la puntuación de cualquiera de las preguntas (I.4.3.1, I.4.3.2 o I.4.3.3) es 0,25:

III.4.3.2 En Su Opinión, ¿Hasta Qué Punto las Autoridades Públicas **Hacen Cumplir** la Igualdad de Derechos entre Mujeres y Hombres para Desempeñar un Trabajo Considerado Peligroso, en la Práctica?

Opciones de Respuesta	Puntuación (0-4)	Puntuación Ponderada (0-100)
Nunca	4	100 multiplicado por (1 menos la puntuación del indicador 1.4.3)
Rara vez	3	75 multiplicado por (1 menos la puntuación del indicador 1.4.3)
Algunas veces	2	50 multiplicado por (1 menos la puntuación del indicador 1.4.3)
A menudo	1	25 multiplicado por (1 menos la puntuación del indicador 1.4.3)
Totalmente	0	0

Opciones de Respuesta	Puntuación (0-4)	Puntuación Ponderada (0-100)
Nunca	0	0
Rara vez	1	25 multiplicado por la puntuación del indicador 1.4.3
Algunas veces	2	50 multiplicado por la puntuación del indicador 1.4.3
A menudo	3	75 multiplicado por la puntuación del indicador 1.4.3
Totalmente	4	100 multiplicado por la puntuación del indicador 1.4.3

Pilar III: Remuneración – Percepciones Acerca del Cumplimiento

– III.4.4.1 y III.4.4.2



La pregunta de Percepción Acerca del Cumplimiento III.4.4.1 y III.4.4.2 se muestran de acuerdo con la puntuación de I.4.4 ¿Puede una Mujer Trabajar en Diferentes Sectores Económicos del Mismo Modo que un Hombre?

Si la puntuación es 0: (0)

Si la puntuación de cualquiera de las preguntas (I.4.4.1- I 4.4.7) es 0:

III.4.4.1 En Su Opinión, ¿Hasta Qué Punto las Autoridades Públicas **Hacen Cumplir** la Legislación en Vigor que Restringe el Derecho de las Mujeres a Trabajar en un Sector Económico, en la Práctica?

Si la puntuación es 1: (0)

Si la puntuación de cualquiera de las preguntas (I 4.4.4.1 – I.4.4.7) es superior a 0:

III.4.4.2 En Su Opinión, ¿Hasta Qué Punto las Autoridades Públicas **Hacen Cumplir** la Igualdad de Derechos entre Mujeres y Hombres para Trabajar en un Sector Económico, en la Práctica?

Opciones de Respuesta	Puntuación (0-4)	Puntuación Ponderada (0-100)
Nunca	4	100 multiplicado por (1 menos la puntuación del indicador 1.4.4)
Rara vez	3	75 multiplicado por (1 menos la puntuación del indicador 1.4.4)
Algunas veces	2	50 multiplicado por (1 menos la puntuación del indicador 1.4.4)
A menudo	1	25 multiplicado por (1 menos la puntuación del indicador 1.4.4)
Totalmente	0	0

Opciones de Respuesta	Puntuación (0-4)	Puntuación Ponderada (0-100)
Nunca	0	0
Rara vez	1	25 multiplicado por la puntuación del indicador 1.4.4
Algunas veces	2	50 multiplicado por la puntuación del indicador 1.4.4
A menudo	3	75 multiplicado por la puntuación del indicador 1.4.4
Totalmente	4	100 multiplicado por la puntuación del indicador 1.4.4