

MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO 2020



GRUPO BANCO MUNDIAL

MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO 2020



© 2020 Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial
1818 H St. NW, Washington DC, 20433 EE.UU.
Teléfono: 202-473-1000; Sitio web: www.worldbank.org

Algunos derechos reservados

1 2 3 4 23 22 21 20

Esta obra ha sido realizada por el personal del Banco Mundial con contribuciones externas. Los hallazgos, interpretaciones y conclusiones aquí contenidas no son necesariamente reflejo de la opinión del Banco Mundial, de su Directorio Ejecutivo ni de los países representados por éste. El Banco Mundial no garantiza la exactitud de los datos que figuran en esta publicación. Las fronteras, los colores, las denominaciones y demás datos que aparecen en los mapas de este documento no implican juicio alguno, por parte del Banco Mundial, sobre la condición jurídica de ninguno de los territorios, ni la aprobación o aceptación de tales fronteras.

Nada de lo establecido en el presente documento constituirá o se considerará una limitación o renuncia a los privilegios e inmunidades del Banco Mundial, los cuales se reservan específicamente en su totalidad.

Derechos y autorizaciones



Esta publicación está disponible bajo la licencia Creative Commons de Reconocimiento 3.0 para Organizaciones Intergubernamentales (CC BY 3.0 IGO), <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>. Bajo la licencia Creative Commons de Reconocimiento, queda permitido copiar, distribuir, transmitir y adaptar esta obra, incluso para fines comerciales, en las siguientes condiciones:

Cita de la fuente—La obra debe citarse de la siguiente manera: Grupo Banco Mundial. 2020. *Mujer, Empresa y el Derecho* 2020. *Mujer, Empresa y el Derecho*. Washington, DC: Banco Mundial. doi:10.1596/978-1-4648-1532-4. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0 IGO.

Traducciones—En caso de que se haga una traducción de la presente publicación, la cita de la fuente deberá ir acompañada de la siguiente nota de exención de responsabilidad: “*La presente traducción no es obra del Banco Mundial y no deberá considerarse traducción oficial de dicho organismo. El Banco Mundial no responderá por el contenido ni los errores de la traducción*”.

Adaptaciones—En caso de que se haga una adaptación de la presente publicación, la cita de la fuente deberá ir acompañada de la siguiente nota de exención de responsabilidad: “*Ésta es una adaptación de un documento original del Banco Mundial. Las opiniones expresadas en esta adaptación son exclusiva responsabilidad de su autor o de sus autores y no son avaladas por el Banco Mundial*”.

Contenido de terceros—Téngase presente que la autoría de todos los componentes de esta obra no es necesariamente del Banco Mundial, por lo que éste no garantiza que el uso de cualquiera de los distintos componentes o partes de esta obra no violará derechos de propiedad de terceros. El riesgo de reclamación derivado de dicha violación correrá por exclusiva cuenta del usuario. Si se desea reutilizar algún componente de esta obra, es responsabilidad del usuario determinar si debe solicitar autorización y obtener dicho permiso del propietario de los derechos de autor. Como ejemplos de componentes se pueden mencionar los cuadros, los gráficos, las imágenes, entre otros.

Cualquier consulta sobre derechos y licencias deberá enviarse a la siguiente dirección: World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA; correo electrónico: pubrights@worldbank.org.

ISBN (edición impresa): 978-1-4648-1532-4

ISBN (edición electrónica): 978-1-4648-1533-1

DOI: 10.1596/978-1-4648-1532-4

Diseño: Takayo Fredericks y Fathom Creative.

Los datos de la catalogación en la publicación de la Biblioteca del Congreso: 2020901241

TABLA DE CONTENIDO

ii	Prólogo
1	Conclusiones
24	Notas sobre datos
40	Resumen de las reformas
48	Tablas de datos
53	Agradecimientos

Mujer, Empresa y el Derecho 2020 es el sexto de una serie de estudios que analizan diferentes leyes y regulaciones los cuales inciden en las oportunidades económicas de las mujeres en 190 economías.

Ocho indicadores - estructurados conforme a las interacciones que tienen la mujeres con la ley en cuanto inician, progresan y finalizan sus vidas laborales - están alineados con las decisiones que las mujeres toman en las diferentes etapas de su vida. Los indicadores son: *Movilidad, Trabajo, Remuneración, Matrimonio, Parentalidad, Empresariado, Activos y Jubilación.*

Los datos recopilados por *Mujer, Empresa y el Derecho 2020* están actualizados al 1 de septiembre de 2019. Los indicadores mencionados se utilizan para generar evidencia de la relación que existe entre la igualdad de género ante la ley, y la iniciativa empresarial y el empleo de la mujer. Debido a que *Mujer, Empresa y el Derecho* examina las decisiones económicas que toma la mujer a medida que avanza en las diferentes etapas de su vida laboral, así como el ritmo de las reformas en los últimos 2 años, el estudio hace una contribución importante a las discusiones de políticas públicas sobre el estado de las oportunidades económicas de las mujeres.



PRÓLOGO

Mujer, Empresa y el Derecho 2020, analiza cómo la ley afecta a la mujer en diversas etapas de su vida, desde aspectos básicos como la movilidad hasta los desafíos que enfrenta para empezar un trabajo y obtener una pensión de jubilación. El estudio de este año muestra que hay progreso a nivel global, habiendo todas las regiones incrementado sus puntuaciones promedio.

Aun así, los resultados son desiguales: los países de ingreso alto tienden a obtener las mejores puntuaciones, mientras que en otros países las mujeres cuentan apenas con una fracción de los derechos de los hombres. Esto es inaceptable. Las mujeres deberían ser tan libres como los hombres para viajar. Deberían recibir un salario igual al de los hombres por un trabajo de igual valor. No deberían sufrir discriminación por razones de género al solicitar un préstamo o al iniciar un negocio y deberían tener los mismos derechos de propiedad y sucesión que los hombres.

Los derechos legales de la mujer no solo son el camino correcto, sino que además generan beneficios económicos. La investigación muestra claramente que las reformas y políticas públicas que empoderan a la mujer impulsan el crecimiento económico. Cuando las mujeres pueden moverse libremente, trabajar fuera del hogar y administrar activos, es más probable que se unan a la fuerza laboral y fortalezcan la economía.

El estudio de este año se ha ampliado para cubrir los últimos 50 años. Durante este período, se lograron importantes avances para cerrar la brecha entre los géneros, ya que hubo más mujeres que se insertaron en el mercado laboral y crearon empresas. Las mejoras fueron especialmente significativas en cuanto a la capacidad de la mujer para empezar a trabajar. Sin embargo, a pesar de estos logros, las barreras de género persisten, y las leyes y regulaciones continúan restringiendo la capacidad de la mujer en la toma de decisiones económicas y las oportunidades de empleo.

El estudio también reconoce que lograr buenos resultados en materia de desarrollo no es fácil. Los gobiernos pueden usar el índice de *Mujer, Empresa y el Derecho* como una herramienta para identificar impedimentos legales a las oportunidades económicas de la mujer. El último estudio mide la igualdad legal entre hombres y mujeres en 190 economías. Es importante tener en cuenta que *Mujer, Empresa y el Derecho*, mide solo las leyes y regulaciones formales que rigen la capacidad de la mujer para trabajar o tener negocios propios - las costumbres y prácticas de un país no son medidas por los indicadores.

Los resultados del estudio de este año generan optimismo. Las costumbres sociales están mejorando, y muchos países han optimizado el entorno regulatorio para las mujeres en los últimos dos años. Entre las 10 economías que más avanzaron, nueve son de Oriente Medio y Norte de África y África al sur del Sahara. Muchos de sus esfuerzos se centraron en las áreas de empezar un empleo y trabajar después de tener hijos. El resultado se ha reflejado en una mejora en la capacidad de la mujer para unirse a la fuerza laboral y permanecer en ella.

Aún queda mucho trabajo por hacer. No deberíamos estar satisfechos hasta que todas las jóvenes del mundo puedan avanzar en el transcurso de sus vidas sin enfrentar obstáculos jurídicos que frenen su éxito. En el Grupo del Banco Mundial estamos listos para ayudar.

David R. Malpass

Presidente

Grupo Banco Mundial



CONCLUSIONES

- *Un mejor desempeño en las áreas medidas por el índice de Mujer, Empresa y el Derecho está asociado con más mujeres en la fuerza laboral y con mayores ingresos y mejores resultados de desarrollo.*
- *Desde 2017, 40 economías han implementado 62 reformas para incrementar la igualdad de género.*
- *Las economías que más mejoraron son Arabia Saudita, los Emiratos Árabes Unidos, Nepal, Sudán del Sur, Santo Tomé y Príncipe, Bahrein, la República Democrática del Congo, Djibouti, Jordania y Túnez.*
- *En promedio, las mujeres tienen solo tres cuartos de los derechos legales otorgados a los hombres.*
- *Con una reciente reforma de la licencia parental, Canadá se une a las otras siete economías que obtienen una puntuación de 100 en el índice de Mujer, Empresa y el Derecho junto con: Bélgica, Dinamarca, Francia, Islandia, Letonia, Luxemburgo y Suecia.*

Binh vive y trabaja en Vietnam. Cuando era niña, le gustaba la ciencia y estudiaba mucho para sacar buenas notas. Sus padres la apoyaron e invirtieron dinero en su educación, como resultado se convirtió en una de las primeras patólogas forenses en su país. Pero después de unos pocos años de trabajo, se le prohibió continuar en su empleo. Un nuevo decreto lo calificó como un trabajo inapropiado para las mujeres, lo que obligó a su empleador a despedirla.

En todo el mundo las leyes discriminatorias continúan amenazando la seguridad económica de la mujer, el crecimiento profesional y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Estos obstáculos al empleo y la iniciativa empresarial limitan la igualdad de oportunidades para la mujer en el transcurso de su vida, y generan un ambiente de negocios que no apoya adecuadamente a las mujeres trabajadoras. En el Oriente Medio y Norte de África, las mujeres tienen solo la mitad de los derechos legales de los hombres; en todo el mundo tienen el 75 % de estos derechos. Aunque muchas economías han tomado acción para reducir las barreras a la participación económica de la mujer en los últimos 50 años, el progreso alcanzado todavía no es sinónimo de triunfo.

Mujer, Empresa y el Derecho resalta el trabajo que aún queda por hacer, contribuyendo a la investigación y las discusiones de políticas públicas sobre el estado de las oportunidades económicas de la mujer. Desde su inicio en 2009, ha medido las legislaciones y regulaciones que limitan la inclusión económica de la mujer.

Este año, el proyecto ha analizado la relación que existe entre el empoderamiento de la mujer y los resultados económicos. *Mujer Empresa y el Derecho 2020* considera

que, con el tiempo, las reformas que aumentan la igualdad de oportunidades de la mujer contribuirán al éxito de las economías, a una mayor participación femenina en la fuerza laboral y mejores resultados de desarrollo. En los últimos dos años, 40 economías de todas las regiones y grupos de ingresos tomaron como prioridad el empoderamiento económico de la mujer, implementando 62 reformas que facilitaron el ingreso de las mujeres a la fuerza laboral. Dichas reformas han permitido que los gobiernos generen un entorno empresarial más positivo para las mujeres empleadas y emprendedoras, produciendo de esta manera una mejora en la productividad económica y el desarrollo en sus países.

Análisis comparativo de leyes y reglamentos

Con el fin de demostrar donde la legislación facilita u obstaculiza la participación económica de la mujer, el informe *Mujer, Empresa y el Derecho 2020* presenta un índice que abarca 190 economías estructurado en torno al ciclo de vida laboral de una mujer. Para garantizar la comparabilidad, el estudio analiza a las mujeres que residen en la principal ciudad de negocios de su economía y están empleadas en el sector formal.

Ocho indicadores, estructurados en torno a las interacciones de la mujer con la ley a medida que su carrera inicia, progresa y termina, asocian las diferentes áreas de la ley con las decisiones económicas que la mujer toma en varias etapas de su vida (gráfico 1.1). Los indicadores se eligieron con base en la correlación, estadísticamente significativa, entre los resultados del reporte relacionados con los indicadores sobre el empoderamiento económico de la mujer, y las tasas de participación en la fuerza laboral.

El indicador *Movilidad*, por ejemplo, evalúa la legislación que afecta la capacidad de la mujer para tomar sus propias decisiones y movilizarse libremente; dos factores que pueden influir en su ingreso a la fuerza laboral. Los otros indicadores también analizan un conjunto específico de regulaciones y la forma en que dichas leyes afectan la participación económica de la mujer como empresaria y empleada. Los formuladores de políticas interesados en alentar a las mujeres a trabajar, pueden tomar las puntuaciones de cada indicador para su economía como punto de partida para implementar reformas. Este enfoque metodológico se basa en la experiencia del proyecto *Doing Business* del Banco Mundial, que desarrolla indicadores objetivos de los impedimentos para la

GRÁFICO 1.1 | OCHO INDICADORES MUESTRAN LAS DIFERENCIAS LEGALES QUE EXISTEN ENTRE HOMBRES Y MUJERES A MEDIDA QUE AVANZAN EN SU VIDA LABORAL



iniciativa empresarial y el empleo en las economías. *Mujer, Empresa y el Derecho* lo hace bajo una perspectiva de género.

El conjunto de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho* está construido usando las leyes y regulaciones actualmente vigentes. No se consideran las leyes religiosas ni consuetudinarias a menos de que estén debidamente codificadas. Debido a que los indicadores sirven como base para la igualdad jurídica de oportunidades, la implementación de las leyes tampoco se mide.

En total, se asigna una puntuación a 35 preguntas en los ocho indicadores (tabla 1.1). Las puntuaciones generales se calculan tomando el promedio de cada indicador, donde 100 representa la puntuación más alta. El conjunto de los datos resultante permite que el índice funcione como una forma fácil y replicable de medir el ambiente jurídico para las mujeres empresarias o empleadas.

Como se demostró en los últimos 10 años, el conocimiento y el análisis proporcionados por *Mujer, Empresa y el Derecho* constituyen un fuerte argumento económico para legislaciones que empoderen a las mujeres. El proyecto demuestra que la igualdad ante la ley y de oportunidades económicas no solo son excelentes políticas sociales sino también políticas económicas inteligentes. Dada la importancia económica del empoderamiento de las mujeres, el objetivo final de *Mujer, Empresa y el Derecho* es incentivar a los gobiernos a que reformen las leyes que impiden a las mujeres trabajar y tener iniciativa empresarial.

La igualdad de oportunidades es una buena política económica

Mujer, Empresa y el Derecho toma como punto de partida que la participación equitativa de mujeres y hombres permite que las economías puedan alcanzar su potencial. Con igualdad de oportunidades las mujeres pueden tomar las mejores decisiones para ellas, sus familias y sus comunidades. También se asocia con mejores resultados económicos.

Un importante número de investigaciones vincula reformas y políticas destinadas a lograr la igualdad de género con resultados económicos positivos para las mujeres. Por ejemplo, eliminar las barreras que restringen la capacidad de la mujer para movilizarse libremente, firmar contratos, trabajar fuera del hogar o administrar activos se ha asociado con una mayor oferta laboral femenina¹. Además, tener menos barreras jurídicas también está asociado con el acceso a mejores puestos de trabajo, como aquellos que requieren más capacitación, que ofrecen salarios más altos o que presentan una oportunidad para administrar personal².

Reformar las leyes discriminatorias captadas por los indicadores *Movilidad y Empresariado* también se asocia con un mayor nivel de actividad empresarial y un mejor acceso al sistema financiero para las mujeres³. Asimismo, elevar la edad de jubilación de las mujeres para que coincida con la de los hombres está relacionado con una mayor oferta laboral femenina, lo que debería facilitar una pensión más elevada y una mayor seguridad financiera para las mujeres en edad de jubilación⁴.

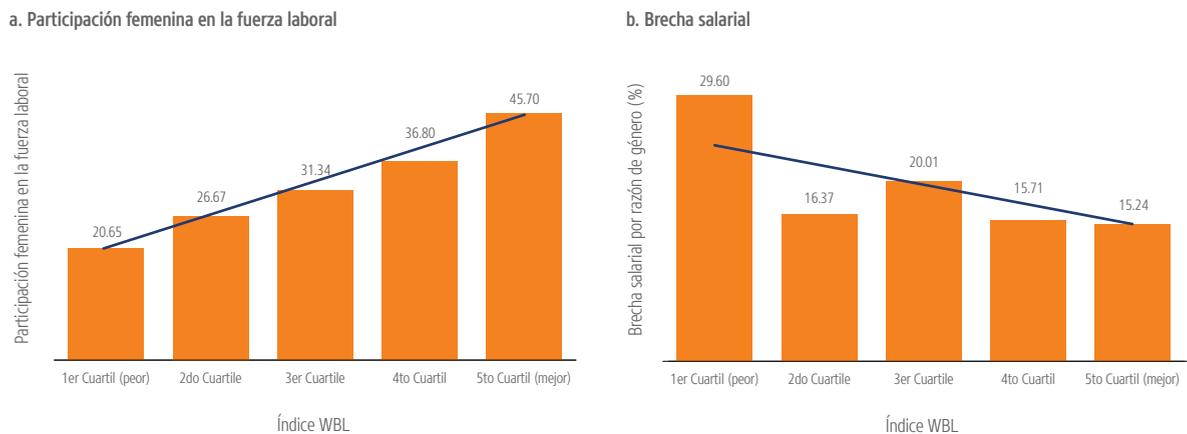
Estudios anteriores sobre la relación entre las reformas legales y los resultados económicos de las mujeres generalmente se limitaban a un cierto número de economías,

TABLA 1.1 ¿QUÉ MIDE EL ÍNDICE DE MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO?	
Movilidad	
1.	¿Puede una mujer elegir dónde vivir de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
2.	¿Puede una mujer viajar fuera de su hogar de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
3.	¿Puede una mujer solicitar su pasaporte de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
4.	¿Puede una mujer viajar fuera del país de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
Trabajo	
1.	¿Puede una mujer conseguir un trabajo de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
2.	¿Incluye la ley un mandato que prohíba la discriminación en el trabajo por razón de género? (Sí = 1, No = 0)
3.	¿Existe legislación sobre acoso sexual en el trabajo? (Sí = 1, No = 0)
4.	¿Existen sanciones penales o recursos civiles para los casos de acoso sexual en el trabajo? (Sí = 1, No = 0)
Remuneración	
1.	¿Incluye la ley un mandato que garantice la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor? (Sí = 1, No = 0)
2.	¿Puede la mujer trabajar en el horario nocturno de la misma manera que los hombres? (Sí = 1, No = 0)
3.	¿Puede la mujer trabajar en empleos considerados peligrosos de la misma manera que los hombres? (Sí = 1, No = 0)
4.	¿Puede la mujer trabajar en las mismas industrias que los hombres? (Sí = 1, No = 0)
Matrimonio	
1.	¿No existe ningún mandato que obligue a la mujer casada a obedecer a su marido? (Sí = 1, No = 0)
2.	¿Puede una mujer ser cabeza de familia de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
3.	¿Existen leyes específicas en materia de violencia doméstica? (Sí = 1, No = 0)
4.	¿Puede una mujer obtener una sentencia de divorcio de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
5.	¿Tiene una mujer el mismo derecho de volver a contraer matrimonio que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
Parentalidad	
1.	¿Tiene una mujer derecho a licencia de maternidad de por lo menos 14 semanas remuneradas? (Sí = 1, No = 0)
2.	¿Es el gobierno el que otorga el 100 % de las prestaciones de la licencia de maternidad? (Sí = 1, No = 0)
3.	¿Existe la licencia de paternidad remunerada? (Sí = 1, No = 0)
4.	¿Existe la licencia parental remunerada? (Sí = 1, No = 0)
5.	¿El despido de trabajadoras embarazadas está prohibido? (Sí = 1, No = 0)
Empresariado	
1.	¿Se prohíbe por ley a la discriminación por razones de género el acceso a un crédito bancario? (Sí = 1, No = 0)
2.	¿Puede una mujer firmar contratos de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
3.	¿Puede una mujer registrar una empresa de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
4.	¿Puede una mujer abrir una cuenta bancaria de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
Activos	
1.	¿Tienen hombres y mujeres los mismos derechos de propiedad sobre los bienes inmuebles? (Sí = 1, No = 0)
2.	¿Tienen los hijos y las hijas los mismos derechos a heredar los bienes de sus padres? (Sí = 1, No = 0)
3.	¿Tienen las esposas y los esposos sobrevivientes los mismos derechos de heredar los bienes? (Sí = 1, No = 0)
4.	¿La ley otorga a los cónyuges las mismas facultades administrativas respecto de los bienes durante el matrimonio? (Sí=1, No=0)
5.	¿La ley prevé la valoración de las contribuciones no monetarias? (Sí=1, No=0)
Jubilación	
1.	¿La edad de jubilación para adquirir una pensión completa es igual para mujeres y hombres? (Sí = 1, No = 0)
2.	¿La edad de jubilación para adquirir una pensión parcial es igual para mujeres y hombres? (Sí = 1, No = 0)
3.	¿La edad de jubilación obligatoria es igual para mujeres y hombres? (Sí = 1, No = 0)
4.	¿Se tienen en cuenta los períodos de ausencia por cuidado infantil para la pensión por jubilación? (Sí = 1, No = 0)

un espacio de tiempo determinado o un aspecto específico de la ley. Sin embargo, una nueva investigación que utiliza datos de *Mujer, Empresa y el Derecho*, (que abarca 50 años, 190 economías y 35 aspectos de la ley), confirma que estas relaciones positivas se mantienen cuando se estudian a escala global⁵. El análisis muestra que donde la ley garantiza una mayor igualdad de oportunidades económicas entre mujeres y hombres, la participación femenina en la fuerza laboral es mayor. Este resultado se mantiene después de tener en cuenta factores importantes (niveles de ingresos, tasas de fertilidad y educación de la mujer) y cuando se utilizan diferentes métodos estadísticos. Los datos de 50 años de *Mujeres, Empresas y Derecho* también sugieren una correlación entre las reformas legales y una reducción de la brecha salarial (gráfico 1.2).

Una puntuación más alta en el índice de *Mujer, Empresa y el Derecho*, no solo se refleja en mejores resultados económicos para las mujeres. Según varios estudios, donde las mujeres y los hombres tienen igualdad de oportunidades, existen resultados positivos en materia de desarrollo económico. Las investigaciones muestran que, tener menos leyes y políticas discriminatorias, está asociado con una mayor inversión en temas de salud y educación (tanto para las propias mujeres como para la próxima generación), y tasas más bajas de enfermedades de transmisión sexual⁶. Tales resultados sugieren, por lo tanto, que otorgar a la mujer más derechos económicos fortalece su poder de negociación dentro del hogar, permitiendo mejores resultados no solo para ellas sino también para sus hijos y familias⁷.

GRÁFICO 1.2 | EL ÍNDICE DE MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO MUESTRA UNA MAYOR IGUALDAD DONDE LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA FUERZA LABORAL SON MÁS ALTAS Y LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES ES MENOR



Fuentes: Panel a: Base de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho*; Base de datos de Indicadores de Desarrollo Mundial (WDI). Panel b: Base de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho*; Base de datos de Indicadores de Desarrollo Mundial (WDI); Ilostat; OCDE Estat.

Nota: Panel a: La relación entre el índice WBL y la participación femenina en la fuerza laboral es estadísticamente significativa después de controlar por el ingreso (medido como el PIB per cápita proporcionado en la base de datos WDI), las tasas de fertilidad, la composición industrial, la educación femenina, la edad laboral masculina, y efectos fijos a nivel económico y de tiempo. Una regresión de la participación femenina en la fuerza laboral en el índice WBL incluye 174 economías para el período 1991-2015, según lo determinado por la disponibilidad de datos. Esta relación estadística no debe interpretarse como causal. Los datos sobre las tasas de participación femenina en la fuerza laboral excluyen el empleo en el sector agrícola. Para ver los resultados completos del análisis empírico de la relación entre las puntuaciones de WBL y los resultados del mercado laboral de las mujeres, ver Hyland, Djankov y Goldberg (2019). Panel b: La relación entre el índice WBL y la brecha salarial de género es estadísticamente significativa después de controlar por el ingreso (medido como el PIB per cápita proporcionado en la base de datos WDI), las tasas de fertilidad, la composición industrial, la educación femenina, la población masculina en edad de trabajar, y efectos fijos a nivel económico y de tiempo. La regresión de la brecha salarial de género en el índice WBL incluye 64 economías para el período 1971-2015, según lo determinado por la disponibilidad de datos. La brecha salarial de género representa la proporción de ingresos de hombres a mujeres. Esta relación estadística no debe interpretarse como causal.

La correlación de los datos de *Mujer, Empresa y el Derecho* con los resultados de desarrollo económico también revela que en las economías donde las mujeres tienen mejores oportunidades económicas, hay tasas más bajas de mortalidad materna y niveles más altos de educación femenina⁸. Estos resultados positivos pueden provenir, al menos en parte, de mejores resultados económicos que benefician a las mujeres cuando el terreno jurídico está más nivelado⁹.

Resultados como los expuestos anteriormente se extienden del mismo modo al resto de las economías. Diversos estudios muestran que la desigualdad entre mujeres y hombres puede frenar el crecimiento económico. Por ejemplo, un estudio concluyó que sin el aumento de la participación femenina en la fuerza laboral entre 1890 y 1980 en los Estados Unidos, el ingreso per cápita podría haber estado hasta un 14 % por debajo de su nivel actual¹⁰. Otras investigaciones más recientes confirmaron este vínculo entre la oferta laboral femenina y el crecimiento económico en otros contextos¹¹. Asimismo, la desigualdad en la educación, el capital humano en general y los salarios entre hombres y mujeres, se han relacionado con consecuencias negativas para todos los sectores de la economía¹². De hecho, la evidencia sugiere una relación positiva entre la igualdad de género y el desarrollo, ilustrada mediante una simple correlación entre las puntuaciones del índice de *Mujer, Empresa y Derecho* y el ingreso per cápita

Al desarrollar una serie de tiempo e investigar más a fondo sobre la interacción entre la desigualdad de oportunidades para las mujeres y las dinámicas del mercado laboral, *Mujer, Empresa y el Derecho* refuerza el argumento en base al cual empleo y el emprendimiento de las mujeres se ven afectados por la discriminación jurídica por razón de género y, a su vez, cómo esto afecta los resultados económicos. El análisis basado en la serie de tiempo revela que, a nivel mundial, la discriminación sigue siendo significativa¹³. Identificar dónde permanecen las brechas, promueve los esfuerzos para avanzar hacia la igualdad de género y el desarrollo económico.

Perspectivas de los nuevos datos

Mujer, Empresa y el Derecho 2020 actualiza el índice presentado en su estudio de 2019, *Una Década de Reforma* en base a un análisis de las reformas que tuvieron lugar desde 2017. En 2019, la puntuación global promedio fue de 75,2 en comparación con 73,9 en 2017. Ocho economías (Bélgica, Canadá, Dinamarca, Francia, Islandia, Letonia, Luxemburgo y Suecia) obtuvieron unas puntuaciones de 100, lo que significa que las mujeres están en una posición legal igual que los hombres en los ocho indicadores (tabla 1.2).

De las 40 economías con puntuaciones superiores a 90, 27 son países de ingreso alto miembros de la Organización de Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y nueve están en Europa y Asia central. Las cuatro economías restantes se encuentran en América Latina y el Caribe, Asia oriental y el Pacífico y África al sur del Sahara. Ninguna economía en el Oriente Medio y Norte de África o Asia meridional tiene puntuaciones superiores a 90.

TABLA 1.2		ÍNDICE MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO 2020							
Economía	Puntuación WBL 2020	Economía	Puntuación WBL 2020	Economía	Puntuación WBL 2020	Economía	Puntuación WBL 2020	Economy	Puntuación WBL 2020
Bélgica	100.0	Bulgaria	90.6	Montenegro	81.9	Benín	74.4	Papua Nueva Guinea	60.0
Canadá	100.0	Rumania	90.6	Bahamas	81.3	Gambia	74.4	Níger	59.4
Dinamarca	100.0	Ecuador	89.4	Puerto Rico	81.3	India	74.4	Comoras	58.8
Francia	100.0	Hong Kong, Región Administrativa Especial	89.4	Zambia	81.3	Maldivas	73.8	Islas Marshall	58.8
Islandia	100.0	El Salvador	88.8	Filipinas	81.3	Nepal	73.8	Myanmar	58.8
Letonia	100.0	Malta	88.8	Granada	80.6	Angola	73.1	Palau	58.8
Luxemburgo	100.0	Uruguay	88.8	Kenya	80.6	Burundi	73.1	Tonga	58.8
Suecia	100.0	Lao, Rep. Dem. Pop.	88.1	Malawi	80.6	Federación de Rusia	73.1	Vanuatu	58.1
Estonia	97.5	Sudáfrica	88.1	Costa Rica	80.0	Uganda	73.1	Algeria	57.5
Finlandia	97.5	Guyana	86.9	Samoa	80.0	Kazajstán	72.5	Gabón	57.5
Alemania	97.5	Zimbabwe	86.9	San Marino	80.0	Bhután	71.9	Camerún	56.9
Grecia	97.5	Cabo Verde	86.3	Belice	79.4	Etiopía	71.9	Islas Salomón	56.9
Irlanda	97.5	República Dominicana	86.3	Burkina Faso	79.4	Madagascar	71.9	Emiratos Árabes Unidos	56.3
Italia	97.5	Namibia	86.3	Fiji	79.4	República Centroafricana	71.3	Brunéi Darussalam	53.1
Países Bajos	97.5	Nicaragua	86.3	Panamá	79.4	Saint Kitts y Nevis	71.3	Libano	52.5
Portugal	97.5	Santo Tomé y Príncipe	86.3	Azerbaiyán	78.8	Guatemala	70.6	Guinea Ecuatorial	51.9
España	97.5	Georgia	85.6	Congo, Rep. Dem. del	78.8	Arabia Saudita	70.6	Libia	50.0
Reino Unido	97.5	Suiza	85.6	Kiribati	78.8	Sudán del Sur	70.0	Malasia	50.0
Australia	96.9	Bosnia y Herzegovina	85.0	Tayikistán	78.8	Túnez	70.0	Bangladesh	49.4
Hungría	96.9	Corea, Rep. de	85.0	Ucrania	78.8	Eritrea	69.4	Pakistán	49.4
Noruega	96.9	Macedonia del Norte	85.0	Vietnam	78.8	Djibouti	68.1	Somalia	46.9
Perú	95.0	Venezuela, RB	85.0	Ruanda	78.1	Jamaica	68.1	Bahrein	46.3
Austria	94.4	Moldova	84.4	Tailandia	78.1	Sri Lanka	68.1	Congo, República del.	46.3
Nueva Zelanda	94.4	Tanzania	84.4	Chile	77.5	San Vicente y las Granadinas	68.1	Eswatini	46.3
Paraguay	94.4	Togo	84.4	Israel	77.5	Uzbekistán	67.5	Mauritania	45.6
República Eslovaca	94.4	Liberia	83.8	Barbados	76.9	Antigua y Barbuda	66.3	Egipto, Rep. Árabe de	45.0
Croacia	93.8	México	83.8	República Kirguisa	76.9	Chad	66.3	Iraq	45.0
República Checa	93.8	Santa Lucía	83.8	Mozambique	76.9	Surinam	66.3	Guinea-Bissau	42.5
Lituania	93.8	Côte d'Ivoire	83.1	Argentina	76.3	Guinea	65.0	Jordania	40.6
Polonia	93.8	Timor-Leste	83.1	Seychelles	76.3	Indonesia	64.4	Omán	38.8
Serbia	93.8	Armenia	82.5	Belarús	75.6	Botswana	63.8	Afganistán	38.1
Eslovenia	93.8	Bolivia	82.5	China	75.6	Senegal	63.8	República Árabe Siria	36.9
Kosovo	91.9	Mongolia	82.5	Lesotho	75.6	Nigeria	63.1	Kuwait	32.5
Mauricio	91.9	Singapur	82.5	Marruecos	75.6	Sierra Leona	63.1	Qatar	32.5
Albania	91.3	Turquía	82.5	Camboya	75.0	Dominica	62.5	Irán, Rep. Islámica del	31.3
Chipre	91.3	Brasil	81.9	Ghana	75.0	Haití	61.3	Sudán	29.4
Taiwán, China	91.3	Colombia	81.9	Honduras	75.0	Micronesia, Estados Federados de	61.3	Yemen, República de	26.9
Estados Unidos	91.3	Japón	81.9	Trinidad y Tobago	75.0	Malí	60.6	Ribera Occidental y Gaza	26.3

Fuente: Base de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho*.

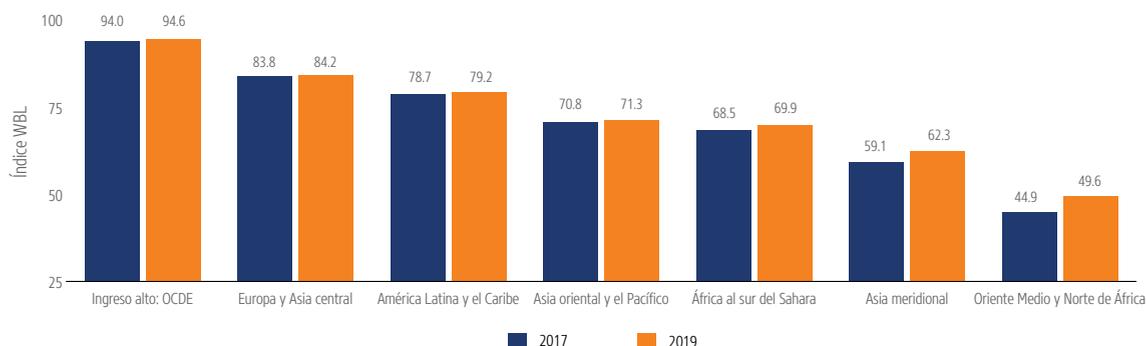
Las tendencias de distribución regional se han mantenido sin cambios desde 2017. Las economías de ingreso alto de la OCDE obtienen la puntuación más alta, seguidas por las regiones de Europa y Asia central, América Latina y el Caribe y Asia oriental y el Pacífico. Las economías en África al sur del Sahara tienen una puntuación regional promedio de 69,9 mientras que las economías en Asia meridional obtienen una puntuación promedio de 62,3. Las economías en el Oriente Medio y Norte de África tienen la puntuación promedio más baja, con 49,6 puntos. Si bien todas las regiones mejoraron sus puntuaciones en promedio, en los últimos dos años fueron las regiones con la puntuación más baja las que progresaron más rápidamente hacia la igualdad de género (gráfico 1.3).

Al hacer la clasificación de las economías según el nivel de ingresos, las economías de ingreso alto obtienen la mejor calificación con una puntuación promedio de 84,9. Las economías de ingreso alto-medio se ubican cerca, con un promedio de 74,9. Las economías de ingreso bajo-medio y bajo tienen puntuaciones promedio similares, de 68,8 y 67,2 respectivamente. Sin embargo, un hallazgo importante es que las economías de ingreso bajo superan a los grupos de ingreso medio en los indicadores *Trabajo y Jubilación*. Una razón para esto podría ser por la introducción de nuevos códigos laborales en estas economías después de un conflicto o un proceso de independencia.

Los datos también indican que las edades de jubilación de mujeres y hombres son iguales en muchas economías de ingreso bajo. Las edades de jubilación desiguales pueden dejar a las mujeres con pensiones más bajas en la vejez. Un impulso para una mayor sostenibilidad fiscal ha llevado a muchas economías a cambiar las leyes en esta área porque las mujeres tienden a vivir más tiempo, pero a menudo se jubilan antes que los hombres.

El indicador que más margen tiene para mejorar es Parentalidad, donde la puntuación promedio es de solo 53,9. En otras palabras, aproximadamente la mitad de las economías medidas por Mujer, Empresa y el Derecho no tienen las buenas prácticas requeridas por este indicador. Por ejemplo, 115 economías garantizan una licencia de maternidad remunerada de 14 semanas o más. Sin embargo, en casi el 50 % de las

GRÁFICO 1.3 | REGIONES CON LAS PUNTUACIONES MÁS BAJAS EN MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO REALIZARON UN MAYOR PROGRESO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO



Fuente: Base de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho*.

economías que ofrecen alguna forma de licencia de maternidad remunerada, la carga recae total o parcialmente en el empleador, lo que hace que contratar mujeres sea más costoso que contratar hombres. No obstante, cabe resaltar que la provisión de licencia de maternidad remunerada puede mejorar la retención de las empleadas, reduciendo los costos de rotación y mejorando la productividad, lo que puede generar retornos para los empleadores que superan los costos a corto plazo¹⁴.

Mientras que más de la mitad de las economías analizadas tienen licencias pagadas específicamente reservadas para los padres, la duración media de esa licencia es de solo cinco días (gráfico 1.4). Solo 43 economías tienen un permiso parental remunerado que las madres y los padres pueden compartir. En 2019, la Unión Europea (UE) aprobó una nueva directiva destinada a aumentar el monto de la licencia disponible para ambos padres y redistribuir las responsabilidades de cuidado infantil entre mujeres y hombres. Los estados de la UE ahora tienen tres años para adoptar legislación que implemente la directiva. Debido a este avance, *Mujer, Empresa y el Derecho* espera más reformas en esta área entre las economías con una puntuación más elevada.

Otro indicador que muestra margen de mejora es *Remuneración*. Noventa economías todavía mantienen al menos una restricción en trabajos que las mujeres podrían obtener (tabla 1.3). Sin embargo, en Europa y Asia central, cuyas economías tienen las listas más largas de trabajos prohibidos para la mujer, se han implementado varias mejoras. Muchas economías se han visto empujadas a eliminar las restricciones al empleo de las mujeres debido a la escasez de mano de obra en las industrias dominadas por los hombres, lo cual ha llevado al reconocimiento de los beneficios económicos generados por una mayor participación de la mujer en la fuerza laboral.

Por ejemplo, Uzbekistán abolió una lista con más de 450 profesiones que estaban prohibidas para la mujer. Del mismo modo, Kazajstán redujo los tipos de trabajos que las mujeres no pueden realizar de 287 a 219. Moldova a su vez, también levantó las restricciones legales al empleo de la mujer al limitarlas a mujeres embarazadas, lactantes y en posparto. En la Federación de Rusia, donde actualmente se prohíbe a la mujer trabajar

GRÁFICO 1.4 | DURACIÓN MEDIA DE LAS LICENCIAS REMUNERADAS POR REGIÓN



Fuente: Base de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho*.

Nota: La licencia de maternidad se refiere a la suma de la licencia de maternidad remunerada y la licencia parental remunerada, excluyendo cualquier licencia parental remunerada reservada específicamente para padres. La licencia de paternidad se refiere a la suma de la licencia de paternidad remunerada y cualquier licencia parental remunerada reservada específicamente para los padres. De las economías cubiertas, 184 garantizan al menos un día de licencia de maternidad y 105 garantizan al menos un día de licencia de paternidad.

TABLA 1.3 NOVENTA ECONOMÍAS PROHÍBEN QUE LAS MUJERES DESEMPEÑEN CIERTOS TRABAJOS		
Industria	Economías con al menos una restricción	Ejemplo
Agricultura	21	Desollar animales (<i>Líbano</i>)
Construcción	35	Trabajos de pintura industrial (<i>Colombia</i>)
Energía	26	Perforación exploratoria de pozos de petróleo y gas (<i>Federación de Rusia</i>)
Manufacturas	48	Limpieza, lubricación o ajuste de cualquier parte de maquinaria (<i>Bangladesh</i>)
Minería	60	Trabajos en minas subterránea (<i>Sierra Leona</i>)
Transporte	16	Conducir un ferrocarril, metro o locomotora; conducir un autobús con más de 14 asientos (<i>Azerbaiyán</i>)
Agua	23	Trabajar en actividades que requieren sumergir el cuerpo en agua sucia (<i>Vietnam</i>)

Fuente: Base de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho*.

en 456 tipos de empleo, el Ministerio de Trabajo emitió una orden para reducir estos tipos de trabajo a 100. Sin embargo, la nueva lista no será efectiva hasta el 2021.

Asimismo, las protecciones en el lugar de trabajo están incluidas bajo este indicador, las cuales pueden facilitar la capacidad de una mujer para asegurar y mantener un empleo. Menos de la mitad de las economías analizadas tienen una legislación que exige igual remuneración por un trabajo de igual valor. Con el reciente debate sobre la igualdad salarial, esta es un área importante de reforma para los gobiernos que esperan reducir la brecha salarial entre géneros.

¿Cuáles economías mejoraron más?

Únicamente en los dos últimos años, 40 economías implementaron 62 reformas que promueven la igualdad de oportunidades en los ocho indicadores medidos. Al mismo tiempo, tres economías implementaron cambios que redujeron la igualdad: Bosnia y Herzegovina, Moldova, y Ribera Occidental y Gaza.

Las economías con un mejor desempeño continúan ejecutando reformas. Por ejemplo, Canadá introdujo un nuevo beneficio de licencia parental que reserva 35 días para el padre. Con esto, Canadá se une al grupo de economías que obtienen una puntuación de 100 en el índice. Asimismo, Chipre, la República Checa y los Estados Unidos¹⁵, también reformaron las leyes relacionadas con paternidad y la licencia parental, dando a los padres más oportunidades para compartir las responsabilidades de cuidado infantil.

Otras dos economías, de puntuación elevada, también aprobaron algunas reformas legales. En Italia la edad de jubilación con beneficios plenos para hombres y mujeres es ahora la misma. Eslovenia hizo lo mismo con la edad para recibir prestaciones de pensión parcial.

Las 10 economías que más mejoraron fueron Arabia Saudita, los Emiratos Árabes Unidos, Nepal, Sudán del Sur, Santo Tomé y Príncipe, Bahrein, la República Democrática del Congo, Djibouti, Jordania y Túnez. Estas economías representan tres regiones y reformas integrales implementadas en diferentes indicadores (tabla 1.4). En particular, las economías en Oriente Medio y Norte de África, y África al sur del Sahara, representan nueve de las 10 economías que mejoraron más. Por el contrario, ninguna economía en

TABLA 1.4 ECONOMÍAS QUE MOSTRARON EL MAYOR PROGRESO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO DESDE 2017

Economía	Puntuación WBL 2020	Cambio positivo en la puntuación WBL	Movilidad	Trabajo	Remuneración	Matrimonio	Parentalidad	Empresariado	Activos	Jubilación
Arabia Saudita	70.6	38.8	✓	✓		✓	✓	✓		✓
Emiratos Árabes Unidos	56.3	29.4	✓	✓	✓	✓	✓			
Nepal	73.8	18.1		✓	✓		✓			✓
Sudán del Sur	70.0	18.1		✓	✓		✓			
San Tomé y Príncipe	86.3	11.9			✓		✓			
Bahrein	46.3	8.8		✓		✓				
Congo, Rep. Dem. del	78.8	8.8					✓			✓
Djibouti	68.1	8.8		✓		✓				
Jordania	40.6	8.8			✓		✓			
Túnez	70.0	8.8		✓		✓				

Fuente: Base de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho*.

Asia oriental y el Pacífico, Europa y Asia central, o América Latina y el Caribe, está dentro del grupo de mayores reformadores.

Aunque la mayoría de las economías de Europa y Asia central tienen un buen desempeño en el índice de *Mujer, Empresa y el Derecho*, persisten algunas limitaciones, especialmente en cuanto a las restricciones al trabajo de la mujer. En Asia oriental y el Pacífico, y América Latina y el Caribe, el desempeño ha sido desigual entre las economías de cada región. Hay oportunidades para mejorar en muchas de las áreas que se miden.

Cada uno de los principales reformadores experimentó un aumento de la puntuación en al menos dos indicadores de *Mujer, Empresa y el Derecho*. Las reformas en Trabajo y Parentalidad fueron las más populares, habiendo siete de las 10 economías que mejoraron más, implementado al menos una reforma en cada área. Sin embargo, solo una de estas economías reformó en el área de Empresariado, y ninguna introdujo cambios que afecten el indicador de Activos.

Las reformas en la región de Oriente Medio y Norte de África representan casi un tercio de las economías con un cambio positivo significativo en los últimos dos años. Las economías en África al sur del Sahara también reformaron de manera importante con el 26 % de las reformas registradas. Estas dos regiones representan más de la mitad de todas las reformas desde 2017.

Muchas de las reformas en el Oriente Medio y Norte de África fueron apoyadas por el trabajo de comités especializados los cuales se comprometieron a mejorar la igualdad de género en la fuerza laboral. Su éxito se basó en el compromiso de los gobiernos para mejorar el entorno empresarial, y a menudo fueron dirigidos por los ministerios de finanzas que ejecutaron agendas de reforma en esta área. No obstante, queda mucho trabajo por hacer siendo Oriente Medio y África del Norte la región con más espacio para mejoras.

Arabia Saudita tuvo la mejora más significativa en el índice desde 2017, con un aumento de 38,8 puntos. Este país promulgó reformas en seis de los ocho indicadores durante un período de dos años analizado por el índice. Bajo el indicador *Movilidad*, Arabia Saudita hizo cambios que tienen consecuencias en la forma en que se moviliza la mujer. Por ejemplo, las mujeres de Arabia Saudita ya no necesitan el permiso de un tutor masculino para viajar al extranjero u obtener un pasaporte. Igualmente, el país modificó la Ley del Estado Civil para permitir que una mujer elija dónde vivir de la misma manera que un hombre, puesto que se eliminó una disposición que estipulaba que el hogar del esposo era la residencia conyugal predeterminada. Además, un esposo ya no puede demandar a su esposa por abandonar el hogar conyugal. Dichas reformas también tienen implicaciones para el indicador *Matrimonio* ya que la ley que requería que una mujer obedeciera a su esposo fue derogada.

En 2018, Arabia Saudita adoptó sanciones penales para el acoso sexual en los trabajos del sector público y privado. También promulgó reformas innovadoras en 2019 para permitir mayores oportunidades económicas a las mujeres. Las enmiendas legales ahora protegen a la mujer de la discriminación en el trabajo, lo que incluye los anuncios de empleo y la contratación, y además se prohíbe a los empleadores despedir a una mujer durante su embarazo o licencia de maternidad. Del mismo modo, igualó a 60 años la edad de jubilación de mujeres y hombres, extendiendo la vida laboral, ingresos y contribuciones de la mujer. Finalmente, Arabia Saudita apoyó el emprendimiento femenino prohibiendo la discriminación por razones de género en el acceso a los servicios financieros. Las reformas mencionadas se basan en otros cambios históricos logrados en el país; en 2015 por ejemplo, por primera vez se permitió a las mujeres votar y presentarse como candidatas en las elecciones municipales, y en 2017 se les otorgó el derecho a conducir.

Estas reformas son impulsadas bajo el entendimiento que las mujeres juegan un papel importante en acercar a Arabia Saudita a su «*Visión 2030*». Este es un ambicioso plan para modernizar la economía del país diversificándola más allá del petróleo y el gas, mediante la promoción del crecimiento del sector privado y el apoyo al emprendimiento. El plan también tiene como objetivo aumentar la participación de la mujer en la fuerza laboral del 22 % al 30 %. Para lograr este objetivo el índice de *Mujer, Empresa y el Derecho* cuenta con una lista de los obstáculos jurídicos que todavía impiden la plena participación de las mujeres a la economía. Remover estas barreras aumentaría su contribución a la economía de Arabia Saudita.

Del mismo modo los Emiratos Árabes Unidos realizaron reformas en cinco indicadores, posicionándose como la segunda economía con el mayor número de reformas. En los últimos años, las autoridades de los Emiratos Arabes Unidos se han comprometido a eliminar las barreras jurídicas al trabajo de las mujeres. En 2005, establecieron el Consejo para el Equilibrio de Género, una agencia federal responsable de implementar iniciativas para mejorar la representación de la mujer en el sector público y privado del país. Reconociendo que la participación igualitaria de la mujer en la economía es fundamental para lograr un crecimiento sostenible, el consejo desarrolló la *Guía de Equilibrio entre los Géneros*, que ofrece a las organizaciones lineamientos sobre cómo crear un mejor ambiente de trabajo para la mujer. Este consejo trabaja en estrecha colaboración con organizaciones internacionales para implementar las políticas de género recomendadas, incluyendo la protección contra la discriminación, los presupuestos con enfoque de género y la licencia parental.

Otras cinco economías en el Oriente Medio y Norte de África implementaron nueve reformas adicionales. Bahrein, por ejemplo, adoptó disposiciones sobre el acoso sexual en el trabajo, que incluyen sanciones penales para los responsables. También comenzó a permitir que las mujeres fueran reconocidas como cabezas de familia.

Bahrein también creó el Consejo Supremo de la Mujer de Bahrein en 2001. El consejo adoptó recientemente un segundo *Plan Nacional para el Avance de la Mujer de Bahrein* para 2013-2022, que se centra en apoyar el emprendimiento, las oportunidades profesionales y la independencia financiera de la mujer; la optimización de su bienestar físico y psicológico y la protección contra la violencia doméstica. El consejo encargó anteriormente un estudio sobre la violencia contra la mujer en la sociedad bahreiní que incluía datos sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. El ministro de trabajo de Bahrein ha explicado que las enmiendas a la legislación laboral que prohíben el acoso sexual y la discriminación en el lugar de trabajo tienen como objetivo adaptar la legislación nacional a las normas internacionales.

Igualmente, en la región, Jordania eliminó las restricciones legales al trabajo de las mujeres en horas nocturnas e introdujo el principio de «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor». Djibouti, Marruecos y Túnez promulgaron leyes que abordan específicamente la violencia doméstica, lo que reflejó un movimiento hacia la protección de las mujeres contra la violencia. Djibouti también introdujo legislación y sanciones penales en materia de acoso sexual en el trabajo.

Las reformas registradas en Túnez fueron impulsadas por un deseo de alinear las leyes del país con su Constitución progresista de 2014, la cual consagra el principio de igualdad entre mujeres y hombres. En agosto de 2017, el presidente de Túnez estableció el Comité de Libertades Individuales e Igualdad para apoyar la agenda de reformas legales. El comité recomendó varias medidas para lograr una igualdad entre mujeres y hombres completa y efectiva, particularmente en el ámbito de derechos de sucesión y violencia contra la mujer. Dicha voluntad política, junto con una sociedad civil activa que defiende los derechos de la mujer, ha facilitado la promulgación de una de las leyes más completas de la región sobre la violencia contra las mujeres.

Nepal, la economía con el tercer mejor progreso en el índice, introdujo una nueva ley laboral que facilita la participación de la mujer en el mercado laboral al prohibir la discriminación en el trabajo. Asimismo, mejoró las oportunidades de empleo y remuneración de las mujeres permitiéndoles trabajar en horas nocturnas y prohibiendo la discriminación en la remuneración por un trabajo de igual valor. Por otra parte, Nepal introdujo 15 días de licencia de paternidad pagada, lo que facilita a las mujeres compartir las responsabilidades de cuidado infantil con sus parejas. Nuevas regulaciones que introducen un esquema obligatorio de pensiones de vejez para los trabajadores del sector privado, también establecen la misma edad de jubilación para mujeres y hombres y, por lo tanto, protegen directamente la seguridad financiera de la mujer en la vejez.

Tres economías en Asia meridional, India, Pakistán y Sri Lanka, también han promulgado reformas. El estado indio de Maharashtra, eliminó las restricciones a la capacidad de la mujer para trabajar en empleos considerados peligrosos. A su vez, Pakistán y Sri Lanka, aumentaron el período de licencia de maternidad remunerada a más de 14 semanas.

Sudán del Sur también mejoró significativamente en el índice. En 2017, el país adoptó su primera ley laboral desde su independencia. La nueva ley protege a las mujeres contra la discriminación por razón de género y el acoso sexual, y mejora sustancialmente las

oportunidades de la mujer para ingresar a la fuerza laboral abriendo nuevos sectores al empleo femenino. Ya no se le prohíbe trabajar en jornada nocturna, bajo tierra o bajo el agua, o en trabajos considerados peligrosos, arduos o dañinos. Otra reforma significativa es que la ley prohíbe la discriminación salarial y exige a los empleadores que «tomen las medidas necesarias para garantizar la igualdad de remuneración para cada empleado por un trabajo de igual valor». Finalmente, la introducción de dos semanas de licencia de paternidad remunerada reconoce y apoya la redistribución del trabajo no remunerado para el cuidado de la familia.

Otras 10 economías en África al sur del Sahara implementaron 13 reformas para mejorar la igualdad de género, y muchas de ellas se ubican entre los principales reformadores en el índice de *Mujer, Empresa y el Derecho 2020*. Por ejemplo, en 2019, Santo Tomé y Príncipe adoptó un nuevo código laboral para satisfacer las demandas del mercado laboral y además cumplir con las normas internacionales. La legislación eliminó las restricciones a la capacidad de las mujeres para trabajar en horas nocturnas, en minería y otros trabajos considerados peligrosos. Ahora limita solo el trabajo que probablemente «represente un riesgo para el patrimonio genético del trabajador» sin especificar el género. Del mismo modo, el nuevo código laboral prohíbe el despido de trabajadoras embarazadas.

Otras economías de la región también han aprobado una variedad de reformas. En Côte d'Ivoire, por ejemplo, los cónyuges ahora tienen los mismos derechos de poseer y administrar la propiedad. Malí exigió tanto la no discriminación en el empleo por razones de género, así como la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Níger eliminó las restricciones al empleo de las mujeres en la minería, construcción y manufacturas. En Uganda, los procedimientos de solicitud de pasaporte son ahora los mismos para mujeres y hombres. En general, las reformas en la región de África al sur del Sahara han logrado mejoras en casi todos los indicadores.

Tres economías introdujeron cambios en las leyes que reducen las oportunidades laborales de la mujer. Bosnia y Herzegovina y Moldova realizaron ajustes a la legislación relacionada con los sistemas de pensiones y jubilación con el objeto de aumentar e igualar gradualmente las edades en que hombres y mujeres pueden reclamar las prestaciones por jubilación. Sin embargo, este aumento gradual introduce una desigualdad temporal porque, durante el período de transición, la edad de jubilación para los hombres y las mujeres es diferente. Por su parte, Ribera Occidental y Gaza suspendió su sistema de seguridad social. Ya no existe un sistema de pensiones que cubra al sector privado y el empleador debe pagar los beneficios de maternidad.

En cuáles indicadores están realizando las economías el mayor número de reformas?

El indicador *Parentalidad* ha sido el área de reformas más popular con 16 economías que han realizado ajustes positivos (tabla 1.5). Con excepción de América Latina y el Caribe, cada región introdujo cambios en esta área. Las reformas incluyeron: la expansión de la licencia de maternidad remunerada disponible para las madres, la introducción de la licencia de paternidad remunerada y la prohibición del despido de las empleadas embarazadas.

Fiji, Filipinas, Pakistán y Zambia expandieron la duración de la licencia de maternidad remunerada a fin de cumplir o superar las 14 semanas. Ocho economías introdujeron en su legislación licencias remuneradas para padres por primera vez, a saber: Canadá,

TABLA 1.5		LA MAYORÍA DE LAS ECONOMÍAS IMPLEMENTARON REFORMAS EN EL INDICADOR PARENTALIDAD	
Indicador	Número de economías	¿Cuáles economías?	Ejemplos de reformas
Movilidad	4	Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos, Granada, Uganda	Granada, Arabia Saudita, Uganda y los Emiratos Árabes Unidos introdujeron procedimientos de solicitud de pasaporte iguales para hombres y mujeres.
Trabajo	10	Arabia Saudita, Bahrein, Barbados, Djibouti, Emiratos Árabes Unidos, Georgia, Malí, Nepal, Sudán del Sur, Túnez	Malí prohibió la discriminación en el empleo por razón de género, lo que facilita a las mujeres empezar a trabajar.
Remuneración	12	Alemania, Emiratos Árabes Unidos, India, Jordania, Malí, Moldova, Nepal, Níger, Santo Tomé y Príncipe, Sudán del Sur, Tailandia, Uruguay	Los Emiratos Árabes Unidos eliminaron todas las restricciones laborales para las mujeres, permitiéndoles trabajar las mismas horas y en los mismos trabajos e industrias que los hombres.
Matrimonio	10	Arabia Saudita, Armenia, Bahrein, Burkina Faso, Djibouti, Emiratos Árabes Unidos, Eswatini, Liberia, Marruecos, Túnez	Armenia estableció una legislación que protege a la mujer de la violencia doméstica.
Parentalidad	16	Arabia Saudita, Canadá, Chipre, Congo, Dem. Rep. del, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Fiji, Filipinas, Jordania, Nepal, Pakistán, República Checa, Santo Tomé y Príncipe, Sri Lanka, Sudán del Sur, Zambia	Estados Unidos introdujo la licencia parental remunerada con la aprobación de la política de licencia familiar remunerada del Estado de Nueva York[a]. Los padres ahora pueden recibir hasta 10 semanas de licencia pagada después del nacimiento de un hijo.
Empresariado	2	Arabia Saudita, Georgia	Georgia facilitó el acceso al crédito para las mujeres al prohibir la discriminación de género en el acceso a los servicios financieros.
Activos	1	Côte d'Ivoire	Côte d'Ivoire otorgó a los cónyuges el mismo derecho a poseer y administrar bienes en el transcurso del matrimonio.
Jubilación	7	Arabia Saudita, Argentina, Congo, Dem. Rep. del, Eslovenia, Italia, Nepal, Timor-Leste	Arabia Saudita igualó la edad de jubilación de hombres y mujeres a 60 años.

Fuente: Base de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho*.

a. *Mujer, Empresa y el Derecho* mide la ley aplicable en la principal ciudad de negocios de cada economía. La principal ciudad de negocios en los Estados Unidos es Nueva York. El estado de Nueva York introdujo la licencia familiar remunerada que actualmente da derecho a cada padre a 70 días de licencia por el nacimiento de un hijo.

Chipre, los Estados Unidos, Fiji, Jordania, Nepal, la República Checa y Sudán del Sur. Los Estados Unidos son la única economía que introdujo la licencia parental remunerada desde 2017 con la aprobación de la política de licencia familiar remunerada del Estado de Nueva York. Esta licencia, sin embargo, no está disponible a nivel federal. En cuanto a las protecciones en el lugar de trabajo, Arabia Saudita, los Emiratos Árabes Unidos y Santo Tomé y Príncipe modificaron la legislación para proteger a las trabajadoras embarazadas de despidos injustos.

Doce economías mejoraron sus leyes en el área de *Remuneración*. Desde 2017, siete economías de todas las regiones, excepto Europa y Asia central, introdujeron legislación para obligar a los empleadores a otorgar la misma remuneración a mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. Alemania e Islandia también adoptaron leyes innovadoras finalizadas a reducir la brecha salarial. En Alemania, algunas empresas con más de 500 empleados deben publicar informes reportando sus esfuerzos para promover la igualdad salarial. En Islandia, las empresas que emplean a 25 o más trabajadores ahora deben obtener una certificación de salario igualitario de parte del gobierno.

Los indicadores *Trabajo* y *Matrimonio* también registraron numerosas reformas entre 2017 y 2019; especialmente en la promulgación de leyes que protegen a las mujeres de la violencia. Hace 50 años, ninguna economía del mundo garantizaba a las mujeres protecciones legales en materia de violencia en el contexto de las relaciones familiares o domésticas. En ese momento, se consideraba un asunto privado no sujeto a regulación externa.

Desde 2017, ocho economías han promulgado por primera vez leyes relativas a la violencia doméstica. Cuatro economías en Oriente Medio y Norte de África (Djibouti, los Emiratos Árabes Unidos, Marruecos y Túnez) se encuentran en este grupo. Esta legislación refleja la tendencia positiva, que empezó con la Primavera Árabe a principios de la década de 2010, finalizada a proteger a la mujer de la violencia. Como consecuencia de este movimiento, Líbano aprobó su primera ley de violencia doméstica, seguido de Arabia Saudita, Argelia y Bahrein en 2015.

De la misma manera, Burkina Faso, Eswatini y Liberia promulgaron, por primera vez, leyes que abordan específicamente la violencia doméstica. A partir del 1 de septiembre de 2019, 30 de las 48 economías en África al sur del Sahara tienen legislación vigente respecto a la violencia doméstica. A nivel mundial son 155 economías.

Algunas economías están adoptando disposiciones progresistas para garantizar que la participación de las mujeres en la fuerza laboral no se vea afectada por la violencia doméstica. En Nueva Zelanda, por ejemplo, el sector privado se preocupó cada vez más por las altas tasas de violencia doméstica en el país y los costos asociados con ella, así como una mayor rotación de empleados y altas tasas de absentismo laboral. Después de que diversas compañías promulgaron políticas para apoyar a las víctimas de violencia doméstica, el gobierno de Nueva Zelanda promulgó la Ley sobre la Violencia Familiar en noviembre de 2018, la cual derogó la anterior Ley contra la Violencia Doméstica de 1995. La nueva normativa introduce por primera vez 10 días de licencia remunerada para las víctimas de violencia doméstica, lo que les permite un tiempo para dejar a sus parejas, encontrar nuevos hogares, y obtener protección para ellas y sus hijos.

Igualmente, en cuanto al acoso sexual, varias economías han tomado medidas para proteger a la mujer en el lugar de trabajo. La adopción de legislación destinada a proteger a la mujer de la violencia doméstica y el acoso sexual se asocia con una reducción en la desigualdad por razón de género y la discriminación en el mercado laboral¹⁶. Los estudios han demostrado que el acoso sexual no solo reduce la productividad de los empleados, lo que genera una mayor rotación de empleadas y un mayor ausentismo, sino que también se asocia con una disminución en el rendimiento y la rentabilidad de las empresas¹⁷. A nivel mundial, 50 economías aún carecen de un marco jurídico que otorgue protección a la mujer contra el acoso sexual en el trabajo.

Entre 2017 y 2019, siete economías promulgaron nuevas protecciones legales contra el acoso sexual en el trabajo, lo que resultó en un cambio positivo en sus puntuaciones. Seis economías, cinco en el Oriente Medio y Norte de África (Arabia Saudita, Bahrein, Djibouti, los Emiratos Árabes Unidos y Túnez) y una en América Latina y el Caribe (Barbados), introdujeron normas respecto al acoso sexual en el lugar de trabajo, incluidas las medidas de reparación como sanciones penales o recursos civiles. En Europa y Asia central, Georgia adoptó una legislación para establecer recursos civiles en el caso del despido injusto de una víctima de acoso sexual. Para complementar la legislación existente sobre el acoso sexual en el empleo, Francia, Santo Tomé y Príncipe y Sudán del Sur también adoptaron remedios civiles, mientras que Gabón, Montenegro y Perú impusieron sanciones penales.

La menor cantidad de reformas se reflejaron en los indicadores *Empresariado* y *Activos*, con solo tres economías en total que realizaron cambios en estas áreas. Arabia Saudita y Georgia facilitaron el acceso al crédito para las mujeres al prohibir la discriminación de género en el acceso a los servicios financieros. Esta disposición jurídica, la cual ha demostrado aumentar el acceso de las mujeres a la financiación, todavía no existe en 115 economías. Quizás la razón es que este principio legal, bastante nuevo, solo se introdujo por primera vez en la legislación nacional a fines de la década de 1970. La adopción de este tipo de reforma ha aumentado desde principios de la década de 2000, con más economías que ahora siguen los pasos de los primeros países que implementaron estos cambios.

Entre 2017 y 2019, Côte d'Ivoire otorgó a los cónyuges los mismos derechos para poseer y administrar bienes durante el matrimonio. Las reformas relacionadas con la propiedad y la sucesión son las más difíciles de aprobar, especialmente en economías donde las normas sociales establecen el proceso sucesorio para transferir los activos al cónyuge o a los hijos. Igualar los derechos de la mujer para que pueda poseer, administrar y heredar la propiedad, aumenta su capacidad para crear empresas e impulsarlas porque el acceso a los activos le proporciona la garantía necesaria para respaldar un crédito.

Las reformas capturadas por *Mujer, Empresa y el Derecho 2020* muestran que las economías de cada región y grupo de ingresos han realizado cambios legales para aumentar la igualdad de oportunidades de la mujer. La mejora media a nivel mundial desde 2017 es de aproximadamente 1 punto, pero la mejora promedio entre las economías que reformaron es de 6,6 puntos. Las economías que reformaron en tres o más indicadores aumentaron su puntuación en más de 20 puntos, mientras que las que introdujeron una sola reforma mejoraron pocos puntos.

La puntuación promedio de las economías que implementaron al menos una reforma aumentó de 69,8 en 2017 a 76,4 en 2019, una puntuación más alta que el promedio mundial actual. A medida que más economías implementan reformas, la igualdad legal de género se convierte en un objetivo alcanzable a escala mundial. Si bien los indicadores *Parentalidad* y *Remuneración* tienen las brechas más grandes que cerrar, también son las áreas en las que las economías están reformando más (gráfico 1.5).

Cinco décadas de reforma

Con base en una serie temporal desarrollada por *Mujer, Empresa y el Derecho 2019*, los datos de *Mujer, Empresa y el Derecho 2020* han sido ampliados para cubrir los últimos 50 años. Esta expansión permite un extenso análisis sobre el ritmo de reforma en las áreas medidas, así como la capacidad de monitorear tendencias y causas de los cambios registrados. A continuación, se analizan algunos hallazgos iniciales de este estudio, con más resultados programados para su publicación en el futuro.

La puntuación promedio del índice del informe *Mujer, Empresa y el Derecho* en 2019 es 75,2, lo que indica que las mujeres tienen aproximadamente las tres cuartas partes de los derechos de los hombres en las áreas cubiertas por el índice. Esta puntuación representa una mejora significativa en las cinco décadas cubiertas por los datos. En 1970, la puntuación promedio global del índice de *Mujer, Empresa y el Derecho* era

GRÁFICO 1.5 | LOS INDICADORES PARENTALIDAD Y REMUNERACIÓN TIENEN LAS BRECHAS MÁS GRANDES POR CERRAR



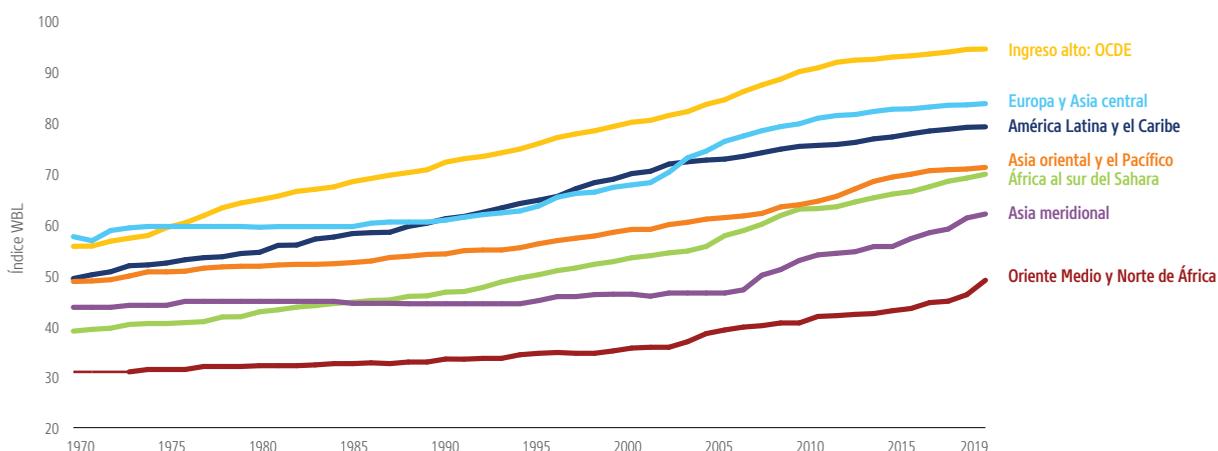
Fuente: Base de datos de Mujer, Empresa y el Derecho

46,5. En total, cada economía medida ha realizado al menos un cambio regulatorio cada año desde 1970, para un total de 1.517 reformas en 50 años.

Aunque el ritmo de reformas difiere significativamente entre las economías que se han analizado, existen algunos patrones regionales. La puntuación promedio regional en 2019 es más alta en las economías de ingreso alto de la OCDE, mientras que en 1970 era más alta en las economías de Europa y Asia central (grafico 1.6). Las economías de ingreso alto de la OCDE avanzaron significativamente hacia la igualdad de género durante todo el período cubierto por los datos. Con un 70 %, el cambio porcentual en la puntuación promedio de las economías de ingreso alto de la OCDE fue el segundo más alto entre las regiones medidas. Solo en África al sur del Sahara el aumento relativo fue mayor.

En la década de 1970 se les prestó mayor atención a los problemas de las mujeres. Naciones Unidas declaró como el «Decenio para las Mujeres» el período de 1975 a 1985 y se promovieron políticas públicas enfocadas en la igualdad salarial, la prevención de la violencia contra la mujer y la propiedad de la tierra. A finales de la década, las economías de ingreso alto de la OCDE habían superado a Europa y Asia central como la región con la puntuación promedio más alta, posición que todavía conserva. A pesar de las puntuaciones inicialmente elevadas de Europa y Asia central, la puntuación promedio de la región se mantuvo relativamente estable durante los años setenta y ochenta. Sin embargo, las economías de esta región parecen haber adoptado una agenda de reformas más agresiva en la década de 1990 y, en particular, en la década de 2000 a 2009.

Otras dos regiones que reflejan un contraste interesante son Asia oriental y el Pacífico y América Latina y el Caribe. En 1970, las puntuaciones del índice de *Mujer, Empresa y el Derecho* en estas dos regiones eran cercanas con 48,8 y 49,3 respectivamente. En el transcurso de las cinco décadas cubiertas por los datos, la puntuación en América Latina y el Caribe aumentó en un 60%, a 79,2. Sin embargo, la puntuación en Asia oriental y el Pacífico solo aumentó en un 46 %, a 71,3.

GRÁFICO 1.6 | PROGRESO DE REFORMAS A NIVEL REGIONAL EN EL ÍNDICE MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO


Fuente: Base de datos de Mujer, Empresa y el Derecho

El ritmo de reforma legal en estas dos regiones fue lento durante la mayor parte de la década de 1970. Sin embargo, en las décadas de 1980 y 1990, las economías de América Latina y el Caribe dieron pasos importantes para eliminar las restricciones impuestas a la mujer. En esa región, el ritmo de las reformas se desaceleró un poco entre 2010 y 2019, mientras que, durante el mismo período, las reformas en Asia oriental y el Pacífico se expandieron, reduciendo parcialmente la brecha entre las dos regiones.

El ritmo de reformas implementadas en África al sur del Sahara fue importante. Entre 1970 y 2019, la puntuación promedio en la región aumentó en un 81 %, más que en cualquier otra región. No obstante, el progreso comenzó desde un nivel muy bajo. En 1970, las mujeres en África al sur del Sahara enfrentaban más restricciones legales que las de cualquier otra región, aparte de Oriente Medio y Norte de África. Pese a lo anterior, es importante resaltar que, para mediados de la década de 1980, las economías de África al sur del Sahara ya habían superado la puntuación promedio de las economías de Asia meridional. Este progreso fue en parte atribuible a la puntuación relativamente plana del índice de Asia meridional durante la década de 1970, que incluso disminuyó ligeramente durante la década de 1980. Sin embargo, esto no debería desestimar el progreso realizado por las economías en África al sur del Sahara para eliminar las barreras legales que enfrentan las mujeres. El período entre 2000 y 2009 es particularmente notable por el progreso realizado; para 2019, la puntuación promedio en la región (69,9) estuvo solo un poco más de 1 punto por debajo de la puntuación de Asia oriental y el Pacífico que se ubica en 71,3.

El lento progreso de la región de Oriente Medio y Norte de África también es notable. Con una puntuación promedio de 31,0 en 1970, las mujeres en esta región tenían menos de un tercio de los derechos de los hombres en las áreas cubiertas por el índice. En 2019, la puntuación promedio es de 49,6 lo que indica que ha habido progreso. De hecho, muchos de estos avances se hicieron recientemente. A lo largo de los años setenta, ochenta y, en menor medida, los noventa, la puntuación promedio en la región

se mantuvo relativamente estable. Sin embargo, en los 20 años transcurridos desde 2000 hasta 2019, las oportunidades económicas de la mujer en la región han mejorado. En los 10 años transcurridos entre 2000 y 2009, la puntuación promedio aumentó en 4,9 puntos, y luego en otros 7,7 puntos entre 2010 y 2019. A pesar de esta mejora, las mujeres en la región aún enfrentan obstáculos legales significativamente mayores en relación con los hombres y las mujeres en otras partes del mundo¹⁸.

Hoy en día, en diversas economías de ingreso alto de la OCDE, no existen desigualdades legales entre mujeres y hombres, pero esto no siempre fue así. Bélgica, por ejemplo, recibe una puntuación de 100 en 2019, pero en 1970 su puntuación era de 38,1 la misma que Afganistán recibe hoy. Esto indica que hace 50 años las mujeres tenían menos de la mitad de los derechos de los hombres en las áreas cubiertas por el índice. Por ejemplo, las mujeres casadas en Bélgica no podían firmar un contrato, conseguir un trabajo o administrar propiedades sin el permiso de su esposo hasta 1976.

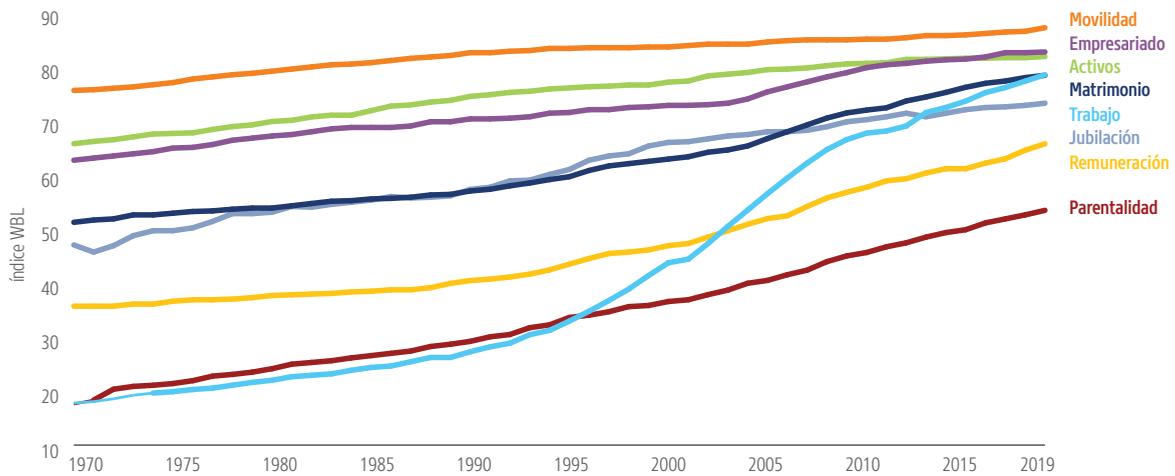
Dependiendo de los patrones de colonización, varias economías de otras regiones heredaron disposiciones de los países que ejercieron control sobre sus territorios. En África al sur del Sahara, por ejemplo, la República Democrática del Congo heredó el código civil belga, mientras que Kenya heredó las leyes de matrimonio británicas. Las restricciones en las versiones coloniales de los códigos laborales y de familia persisten en muchas economías.

Una mirada cercana a la trayectoria de las reformas para cada uno de los ocho indicadores muestra que, en promedio, las reformas más significativas ocurrieron en las legislaciones cubiertas por el indicador *Trabajo* (figura 1.7). La puntuación promedio global para este indicador era de solo 17,6 en 1970, lo cual indica que las mujeres tenían menos de una quinta parte de los derechos legales de los hombres en esta área. En 2019 esta puntuación alcanzó 78,4.

Tanto en 1970 como en 2019, las mujeres enfrentaron la menor cantidad de restricciones dentro de los ocho indicadores medidos en el área de libertad de movimiento. Por otro lado, en 1970 las mujeres enfrentaban la mayor cantidad de restricciones en las leyes que afectan su trabajo después de tener un hijo, algo que sigue vigente en 2019¹⁹.

Este análisis preliminar de 50 años de datos muestra una idea de cómo han evolucionado los derechos de las mujeres en todo el mundo. Los patrones regionales y globales identificados indican que, aunque se han realizado muchas reformas, especialmente entre las economías de ingreso alto de la OCDE y de África al sur del Sahara, todavía hay avances por realizar. Al identificar las brechas que quedan y sus consecuencias para el desarrollo económico, *Mujer, Empresa y el Derecho* intenta servir como una herramienta importante para quienes quieran trabajar hacia la implementación de reformas a fin de promover la igualdad legal de género. El equipo continúa explorando los datos de esta serie tiempo, en particular aquellos que pueden explicar las causas que motivan las reformas en esta área.

GRÁFICO 1.7 | PROGRESO DE REFORMAS EN LOS INDICADORES DEL ÍNDICE *MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO*



Fuente: Base de datos de Mujer, Empresa y el Derecho

¿Qué sigue?

En los últimos 10 años, el equipo de *Mujer, Empresa y el Derecho* ha actualizado su conjunto de datos en un ciclo bienal. Sin embargo, a medida que aumenta el ritmo de reformas y para dar a las economías que mejoran sus legislaciones un mayor reconocimiento en tiempo real, el proyecto planea actualizar los datos e informar sobre los avances alcanzados anualmente. Al mismo tiempo, el equipo realizará más investigación y considerará áreas adicionales para incluir en el índice, como el cuidado infantil y la implementación de las leyes a favor de la igualdad de género.

Comprender cómo ocurren las reformas y qué motiva a las economías a reformar requiere dar un paso atrás y examinar el progreso que se ha logrado. El reciente análisis de los datos recopilados desde hace 50 años en 190 economías ayuda a identificar tendencias interesantes para comprender mejor la interacción entre la desigualdad de oportunidades y las dinámicas del mercado laboral. Los datos y el análisis de las leyes y reformas realizadas desde 1970 están disponibles en el sitio web de *Mujer, Empresa y el Derecho* (<http://wbl.worldbank.org>).

Notes

1. Amin e Islam 2015; Htun, Jensenius y Nelson-Núñez 2019; Zabalza y Tzannatos 1985. Aunque muchos estudios se basan en correlaciones, Field et al. (2016) proporcionan evidencia experimental de que depositar salarios en la cuenta bancaria de una mujer (a diferencia de la del jefe de hogar masculino) aumenta su oferta laboral, lo que ilustra que la autonomía financiera puede ejercer un impacto causal en las tasas de participación femenina en la fuerza laboral
2. Zabalza and Tzannatos 1985.
3. Islam, Muzi, and Amin 2019.
4. Atalay and Barrett 2015; Staubli and Zweimüller 2013.
5. Hyland, Djankov, and Goldberg 2019.

6. Anderson 2018; Branisa, Klasen y Ziegler 2013; Deininger, Goyal y Nagarajan 2013; Deiniger et al. 2019; Roy 2015. Branisa, Klasen y Ziegler (2013) también muestran que donde las instituciones sociales limitan la autonomía de las mujeres, las tasas de fertilidad son más altas. Tasas de fertilidad más altas pueden tener impactos a largo plazo en el crecimiento económico, según lo discutido por Ashraf, Weil y Wilde (2012).
7. Harari (2019) sugiere que un mayor poder de negociación puede ser el canal a través del cual mejores resultados podrán alcanzarse en derechos económicos para las mujeres
8. Con base en una sección de datos de corte transversal para 2017, el coeficiente de correlación entre la puntuación de Mujer, Empresa y del Derecho y la tasa de mortalidad materna es -0.31 . Según los datos de 2015, la correlación entre la puntuación de *Mujer, Empresa y del Derecho* y el promedio de años de educación para mujeres mayores de 25 años es de 0.57.
9. Hyland, Djankov y Goldberg (2019) analizan la relación entre la igualdad legal de género y los resultados económicos de las mujeres.
10. Goldin 1986.
11. Bloom et al. 2009.
12. Cavalcanti and Tavares 2016; Klasen 2018; Lagerlöf 2003.
13. Hyland, Djankov, and Goldberg 2019.
14. *Mujer, Empresa y del Derecho* mide la ley aplicable en la principal ciudad de negocios de cada economía. La principal ciudad de negocios en los Estados Unidos es Nueva York. El estado de Nueva York introdujo la licencia familiar remunerada que actualmente da derecho a cada padre a 70 días de licencia por el nacimiento de un hijo.
15. Consejo de Asesores Económicos 2014.
16. Malta et al. 2019.
17. Au, Dong, and Tremblay 2019; Newman 1995.
18. El progreso relativo de la reforma en la región de Oriente Medio y Norte de África también se discute en Hyland, Djankov y Goldberg (2019).
19. Hyland, Djankov y Goldberg (2019) examinan cómo cambia la puntuación promedio de cada uno de los ocho indicadores de *Mujer, Empresa y del Derecho* cuando las puntuaciones de las economías son ponderados por sus poblaciones.

Referencias

- Amin, Mohammad, y Asif Islam. 2015. «Does Mandating Nondiscrimination in Hiring Practices Affect Female Employment? Evidence Using Firm-Level Data». *Feminist Economics* 12 (1&2).
- Anderson, Siwan. 2018. «Legal Origins and Female HIV». *American Economic Review* 108 (6): 1407–39.
- Ashraf, Quamrul H., David N. Weil y Joshua Wilde. 2012. «The Effect of Interventions to Reduce Fertility on Economic Growth». NBER Working Paper 17377, Oficina Nacional de Investigación Económica, Cambridge, MA.
- Atalay, Kadir, y Garry F. Barrett. 2015. «The Impact of Age Pension Eligibility Age on Retirement and Program Dependence: Evidence from an Australian Experiment». *Review of Economics and Statistics* 97 (1):71–87.
- Au, Shiu-Yik, Ming Dong y Andreeanne Tremblay. 2019. «Me Too: Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value?». *SSRN Working Paper*. <https://ssrn.com/abstract=3437444>.
- Bloom, David E., David Canning, Günther Fink y Jocelyn E. Finlay. 2009. «Fertility, Female Labor Force Participation, and the Demographic Dividend». *Journal of Economic Growth* 14 (2): 79–101.
- Branisa, Boris, Stephan Klasen y Maria Ziegler. 2013. «Gender Inequality in Social Institutions and Gendered Development Outcomes». *World Development* 45: 252–68.
- Cavalcanti, Tiago, y José Tavares. 2016. «The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-based Macroeconomics Estimate». *Economic Journal* 126: 109–34.
- Consejo de Asesores Económicos. 2014. *The Economics of Paid and Unpaid Leave*. Washington, DC: Consejo de Asesores Económicos.
- Deininger, Klaus, Aparajita Goyal y Hari Nagarajan. 2013. «Women's Inheritance Rights and Intergenerational Transmission of Resources in India». *Journal of Human Resources* 48 (1): 114–41.
- Deininger, Klaus, Songqing Jin, Hari Nagarajan y Fang Xia. 2019. «Inheritance Law Reform, Empowerment, and Human Capital Accumulation: Second-Generation Effects from India». *Journal of Development Studies* 55 (12): 2549–71.

- Field, Erica, Rohini Pande, Natalia Rigol, Simone Schaner y Charity Troyer Moore. 2016. «On Her Account: Can Strengthening Women's Financial Control Boost Female Labor Supply?». *Working Paper*, Escuela de Negocios de Harvard, Cambridge, MA, Noviembre. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=56847>.
- Goldin, Claudia. 1986. «The Female Labor Force and American Economic Growth, 1890–1980». En *Long-term Factors in American Economic Growth*, ed. Stanley L. Engerman y Robert E. Gallman, 557–604. Chicago: Medios de la Universidad de Chicago.
- Harari, Mariaflavia. 2019. «Women's Inheritance Rights and Bargaining Power: Evidence from Kenya». *Economic Development and Cultural Change* 68 (1): 189–238.
- Htun, Mala, Francesca Jensenius y Jami Nelson-Núñez. 2019. «Gender-Discriminatory Laws and Women's Economic Agency». *Social Politics* 26 (2): 193–222.
- Hyland, Marie, Simeon Djankov y Pinelopi K. Goldberg. 2019. «Gendered Laws». Investigación de Políticas, Working Paper WPS9080, Banco Mundial, Washington, DC.
- Islam, Asif, Silvia Muzi y Mohammad Amin. 2019. «Unequal Laws and the Disempowerment of Women in the Labour Market: Evidence from Firm-Level Data». *Journal of Development Studies* 55 (5): 822–44.
- Klasen, Stephan. 2018. «The Impact of Gender Inequality on Economic Performance in Developing Countries». *Annual Review of Resource Economics* 10: 279–98.
- Lagerlöf, Nils-Petter. 2003. «Gender Equality and Long-run Growth». *Journal of Economic Growth* 8 (4): 403–26.
- Malta, Vivian, Lisa Kolovich, Angelica Martínez Leyva y Marina Mendes Tavares. 2019. «Informality and Gender Gaps Going Hand in Hand». FMI Working Paper 19/112, Fondo Monetario Internacional, Washington, DC.
- Newman, Meredith Ann. 1995. «Sexual Harassment and Productivity: It's Not Just a U.S. Problem». *Public Productivity and Management Review* 19 (2): 172–86.
- Roy, Sanchari. 2015. «Empowering Women? Inheritance Rights, Female Education and Dowry Payments in India». *Journal of Development Economics* 114: 233–51.
- Staubli, Stefan, and Josef Zweimüller. 2013. «Does Raising the Early Retirement Age Increase Employment of Older Workers?». *Journal of Public Economics* 108: 17–32.
- Zabalza, Antoni, y Zafiris Tzannatos. 1985. «The Effect of Britain's Anti-discriminatory Legislation on Relative Pay and Employment». *Economic Journal* 95 (379): 679–99.



NOTAS SOBRE DATOS

Mujer, Empresa y el Derecho mide las leyes y regulaciones que limitan la capacidad de una mujer de emprender y trabajar en 190 economías. Aunque ha habido avances en este tema, el análisis de los datos recopilados refleja la necesidad de garantizar aun más la igualdad de oportunidades para las mujeres en la obtención de empleos y la creación de empresas.

Mujer, Empresa y el Derecho 2019: una Década de Reformas introdujo un índice y estructuró los datos con el fin de reflejar las diferentes etapas de la vida laboral de una mujer (gráfico 2.1). Este marco ayuda a conectar diferentes tipos de leyes con las decisiones económicas que toma la mujer a medida que va alcanzando diferentes metas. Estos indicadores representan la interacción de la mujer con la ley durante el principio, progreso y final de su carrera. Los indicadores que se presentarán a continuación son medidas que pueden replicarse fácilmente en otros países para evaluar el entorno jurídico de la mujer empresaria y empleada. *Mujer, Empresa y el Derecho 2020* continua el trabajo de reportes anteriores, al presentar una actualización de las leyes y regulaciones que han sido reformadas desde el 2 de junio de 2017 al 1 de septiembre de 2019.

Metodología

Mujer, Empresa y el Derecho se basa en un análisis de las leyes y regulaciones nacionales que afectan las oportunidades económicas de las mujeres. Los indicadores fueron seleccionados en base a investigaciones académicas y consultas con expertos.

GRÁFICO 2.1 | OCHO INDICADORES MUESTRAN LAS DIFERENCIAS LEGALES QUE EXISTEN ENTRE HOMBRES Y MUJERES A MEDIDA QUE AVANZAN EN SU VIDA LABORAL



Asimismo, toman en cuenta el marco legal internacional, como: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), las Recomendaciones generales del Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW RG), la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas (DEVAW), así como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183), y el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190).

El conjunto de datos y el análisis pueden ser empleados para apoyar la investigación y los debates sobre políticas públicas sobre la forma en que el entorno jurídico influye en la actividad económica de la mujer. Se asigna una puntuación a 35 puntos de datos en ocho indicadores de cuatro o cinco preguntas binarias, y cada indicador representa una fase diferente de la carrera de una mujer (tabla 2.1). Las puntuaciones de cada indicador se obtienen calculando el promedio no ponderado de las preguntas dentro de ese indicador y ajustando el resultado a 100. Luego, las puntuaciones totales se calculan tomando en cuenta el promedio de cada indicador, donde 100 representa la puntuación más alta posible.

TABLA 2.1 INDICADORES DE MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO	
Movilidad (0–100)	
1.	¿Puede una mujer elegir dónde vivir de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
2.	¿Puede una mujer viajar fuera de su hogar de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
3.	¿Puede una mujer solicitar su pasaporte de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
4.	¿Puede una mujer viajar fuera del país de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
Trabajo (0–100)	
1.	¿Puede una mujer conseguir un trabajo de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
2.	¿Incluye la ley un mandato que prohíba la discriminación en el trabajo por razón de género? (Sí = 1, No = 0)
3.	¿Existe legislación sobre acoso sexual en el trabajo? (Sí = 1, No = 0)
4.	¿Existen sanciones penales o recursos civiles para los casos de acoso sexual en el trabajo? (Sí = 1, No = 0)
Remuneración (0–100)	
1.	¿Incluye la ley un mandato que garantice la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor? (Sí = 1, No = 0)
2.	¿Puede la mujer trabajar en el horario nocturno de la misma manera que los hombres? (Sí = 1, No = 0)
3.	¿Puede la mujer trabajar en empleos considerados peligrosos de la misma manera que los hombres? (Sí = 1, No = 0)
4.	¿Puede la mujer trabajar en las mismas industrias que los hombres? (Sí = 1, No = 0)
Matrimonio (0–100)	
1.	¿No existe ningún mandato que obligue a la mujer casada a obedecer a su marido? (Sí = 1, No = 0)
2.	¿Puede una mujer ser cabeza de familia de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
3.	¿Existen leyes específicas en materia de violencia doméstica? (Sí = 1, No = 0)
4.	¿Puede una mujer obtener una sentencia de divorcio de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
5.	¿Tiene una mujer el mismo derecho de volver a contraer matrimonio que un hombre? (Sí = 1, No = 0)

(Continúa en la siguiente página)

TABLA 2.1 INDICADORES DE MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO	
Parentalidad (0–100)	
1.	¿Tiene una mujer derecho a licencia de maternidad de por lo menos 14 semanas remuneradas? (Sí = 1, No = 0)
2.	¿Es el gobierno el que otorga el 100 % de las prestaciones de la licencia de maternidad? (Sí = 1, No = 0)
3.	¿Existe la licencia de paternidad remunerada? (Sí = 1, No = 0)
4.	¿Existe la licencia parental remunerada? (Sí = 1, No = 0)
5.	¿El despido de trabajadoras embarazadas está prohibido? (Sí = 1, No = 0)
Empresariado (0–100)	
1.	¿Se prohíbe por ley a la discriminación por razones de género el acceso a un crédito bancario? (Sí = 1, No = 0)
2.	¿Puede una mujer firmar contratos de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
3.	¿Puede una mujer registrar una empresa de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
4.	¿Puede una mujer abrir una cuenta bancaria de la misma manera que un hombre? (Sí = 1, No = 0)
Activos (0–100)	
1.	¿Tienen hombres y mujeres los mismos derechos de propiedad sobre los bienes inmuebles? (Sí = 1, No = 0)
2.	¿Tienen los hijos y las hijas los mismos derechos a heredar los bienes de sus padres? (Sí = 1, No = 0)
3.	¿Tienen las esposas y los esposos sobrevivientes los mismos derechos de heredar los bienes? (Sí = 1, No = 0)
4.	¿La ley otorga a los cónyuges las mismas facultades administrativas respecto de los bienes durante el matrimonio? (Sí=1, No=0)
5.	¿La ley prevé la valoración de las contribuciones no monetarias? (Sí=1, No=0)
Jubilación (0–100)	
1.	¿La edad de jubilación para adquirir una pensión completa es igual para mujeres y hombres? (Sí = 1, No = 0)
2.	¿La edad de jubilación para adquirir una pensión parcial es igual para mujeres y hombres? (Sí = 1, No = 0)
3.	¿La edad de jubilación obligatoria es igual para mujeres y hombres? (Sí = 1, No = 0)
4.	¿Se tienen en cuenta los períodos de ausencia por cuidado infantil para la pensión por jubilación? (Sí = 1, No = 0)

Fuente: Base de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho*.

Examinar los datos de una de las economías medidas ilustra cómo funciona la puntuación en el índice. Por ejemplo, la República Democrática Popular Lao obtiene una puntuación de 100 en cinco de los indicadores: *Movilidad*, *Trabajo*, *Matrimonio*, *Empresariado* y *Activos*. Esto significa que no se encontraron restricciones legales en las áreas medidas en estos indicadores.

Sin embargo, en el indicador *Remuneración*, Lao RDP recibe una puntuación de 75 debido a que la ley no exige igual remuneración por un trabajo de igual valor. Igualmente, en el área de *Parentalidad* la ausencia de licencia parental remunerada da como resultado una puntuación de 80. Finalmente, Lao RDP recibe una puntuación de 50 en el indicador *Jubilación* ya que la edad a la que el hombre y la mujer pueden recibir una jubilación completa no es igual y el período de ausencia requerido para el cuidado infantil no se tiene en cuenta para la pensión de jubilación.

Con esta información, la puntuación total para Lao RDP, se calcula como el promedio no ponderado de los ocho puntos de los indicadores en una escala de 0 a 100, donde 100 representa la mejor puntuación general. Lao RDP tiene una puntuación de 88.13.

Los datos de *Mujer, Empresa y el Derecho 2020* analizan un período que va desde el 2 de junio de 2017 al 1 de septiembre de 2019. Los indicadores de este informe se estructuran con base en respuestas de más de 2000 encuestados con experiencia en derecho de familia, laboral y penal, incluidos académicos y miembros de organizaciones de la sociedad civil que trabajan en temas de género, abogados y jueces. Además de completar cuestionarios escritos, los encuestados proporcionan referencias sobre leyes y regulaciones relevantes. Luego, el equipo de *Mujer, Empresa y el Derecho* recopila el texto de estas leyes y regulaciones y revisa las respuestas del cuestionario para verificar su exactitud. Dicha verificación se realiza de acuerdo con las fuentes codificadas de la legislación nacional pertinente, que incluye: las constituciones, códigos, leyes, estatutos, normas, regulaciones y procedimientos en áreas tales como: trabajo, seguridad social, procedimiento civil, impuestos, violencia contra la mujer, matrimonio y familia, sucesiones, nacionalidad y propiedad. Los datos de este informe están actualizados al 1 de septiembre de 2019.

No obstante, este enfoque único tiene sus fortalezas y limitaciones (tabla 2.2). Los indicadores se basan en supuestos estandarizados (recuadro 2.1) debido a que los datos deben ser comparables en todas las economías. Por ejemplo, un supuesto utilizado para las preguntas sobre la licencia de maternidad es que la mujer en cuestión va a tener un bebé. Aunque las prestaciones de la licencia de maternidad a menudo cambian cuando nacen dos o más bebés, solo se capturan datos para nacimientos individuales. Otro supuesto es que la mujer se encuentra en la ciudad comercial más grande de la economía. En las economías federales, las leyes que afectan a la mujer pueden variar según el estado o la provincia. Incluso en las economías no federales, las mujeres de las zonas rurales y las ciudades pequeñas podrían enfrentar una legislación local más restrictiva. Dichas restricciones no son capturadas por *Mujer, Empresa y el Derecho* a menos que también apliquen a la ciudad principal de negocios. Además,

TABLA 2.2 FORTALEZAS Y LIMITACIONES DE LA METODOLOGÍA DE MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO		
Elementos importantes	Fortalezas	Limitaciones
Uso de supuestos estandarizados	Permite que los datos sean comparables entre economías y la metodología transparente	Reduce el alcance de los datos; solo las reformas regulatorias en las áreas medidas pueden ser rastreadas sistemáticamente
Cobertura limitada a la ciudad comercial más grande	Permite que la recopilación de datos sea manejable y comparable	En las economías federales, puede limitar la representatividad de los datos donde las leyes varían en lugares diferentes
Enfoque en el grupo más poblado	Permite que los datos de todas las economías sean comparables, donde hay sistemas jurídicos paralelos que prescriben diferentes derechos para los diferentes grupos de mujeres	Es posible que las restricciones que se aplican a las poblaciones minoritarias no estén cubiertas
Énfasis en el sector formal	Mantiene la atención en la economía formal, donde las regulaciones son más relevantes	No refleja la realidad de las mujeres en el sector informal, que puede ser una población significativa en algunas economías
Enfoque solo en la ley codificada	Permite que los indicadores sean accionables, siendo la ley modificable por las autoridades que formulan políticas públicas	Donde sistemáticamente hay ausencia de implementación de la legislación, los cambios regulatorios por sí solos no lograrán los resultados deseados; las normas sociales y culturales no son consideradas

Fuente: Base de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho*.

RECUADRO 2.1 SUPUESTOS UTILIZADOS POR *MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO*, PARA GARANTIZAR LA COMPARABILIDAD

La mujer analizada por el reporte

- Reside en la principal ciudad de negocios de la economía.
- Ha alcanzado la mayoría de edad legal y es capaz de tomar decisiones como adulta, goza de buena salud y no tiene antecedentes penales.
- Es una ciudadana legal en la economía considerada.
- Es una cajera en el sector minorista de alimentos ya sea un supermercado o tienda de comestibles con 60 empleados.
- Está en un matrimonio monógamo registrado con las autoridades correspondientes (los matrimonios de hecho y las uniones consuetudinarias no son tomados en cuenta).
- Es de la misma religión que su esposo.
- Está en un matrimonio regido por las reglas del régimen de propiedad conyugal predeterminado, o el régimen más común para esa jurisdicción, que no cambiará durante el curso del matrimonio.

Para las preguntas sobre maternidad, paternidad o licencia parental se supone que

- La mujer dio a luz a su primer hijo sin complicaciones el 1 de septiembre de 2019 y su hijo goza de buena salud.
- Ambos padres han estado trabajando el tiempo suficiente para obtener beneficios de maternidad, paternidad y parentales.

Para la pregunta sobre los derechos de sucesión de los cónyuges sobrevivientes, se supone que

- El cónyuge fallecido no tiene hijos.

Para las preguntas sobre jubilación y pensión, se supone que

- La mujer dio a luz sin complicaciones a dos niños sanos.
- La mujer cesó toda actividad remunerada durante los períodos de cuidado infantil. Si el período de cuidado que se reconoce para la pensión está condicionado a la edad del niño, se cuenta el período hasta que el niño cumpla 1 año.
- Si las disposiciones transitorias aumentan, disminuyen o igualan gradualmente la edad legal de jubilación, la respuesta reflejará la edad de jubilación aplicable al día 1 de septiembre de 2019, incluso si la ley prevé cambios posteriores.

cuando la ley personal prescribe diferentes derechos y obligaciones para diferentes grupos de mujeres, los datos se centran en el grupo más representativo, lo que puede significar que se omitan las restricciones que se aplican a las poblaciones minoritarias.

Además, *Mujer, Empresa y el Derecho* se centra únicamente en las formas en que el entorno legal y regulatorio formal determina si la mujer puede trabajar o abrir su propio negocio. Aunque muchas mujeres en las economías en desarrollo están empleadas en la economía informal, uno de los objetivos de este proyecto es definir algunas de las características del marco legal que dificultan la transición de la mujer de la economía informal a la formal.

Este estudio también reconoce las brechas, a menudo amplias, entre lo que estipula la ley y la práctica. Una razón por la cual esto sucede, puede ser la imperfecta implementación de la legislación debido a su falta de aplicación, mal diseño de la ley o baja capacidad de las autoridades para ejecutar dichas regulaciones. No obstante, identificar las diferencias legales es un importante avance para entender mejor dónde se limitan los derechos económicos de la mujer en la práctica.

Mujer, Empresa y el Derecho reconoce que la igualdad de oportunidades para la mujer en los negocios y en el lugar de trabajo depende de la interacción de varios factores económicos, sociales y culturales. Por ejemplo, a menos que las mujeres tengan la oportunidad de obtener una educación o desarrollar sus habilidades, igualar las leyes que afectan la iniciativa empresarial y el empleo podría significar poco. Otros factores, como la infraestructura del lugar donde vive la mujer, también pueden afectar su capacidad y deseo de trabajar. Además, las normas sociales y culturales pueden presentar obstáculos para que ellas dirijan empresas o trabajen fuera del hogar. Es por esto que *Mujer, Empresa y el Derecho* reconoce las limitaciones de sus supuestos estandarizados y se enfoca en la ley estatutaria. Aunque tales suposiciones pueden ser demasiado específicas, también aseguran la comparabilidad de los datos.

Preguntas medidas

Esta sección tiene 35 preguntas a las cuales se les asigna una puntuación de forma binaria, que están agrupadas por indicador. Las respuestas a las preguntas se basan únicamente en la ley codificada; no se tiene en cuenta la implementación de la ley. El derecho consuetudinario tampoco se tiene en cuenta a menos de que esté debidamente codificado. Cuando la respuesta difiere según el sistema legal (por ejemplo, en sistemas legales mixtos donde diferentes leyes gobiernan diferentes grupos de personas dentro de una economía), la respuesta utilizada es la que se aplica a la mayoría de la población. Las leyes supranacionales, como las promulgadas por la Organización para la Armonización del Derecho Mercantil en África (OHADA), no se tienen en cuenta cuando la ley nacional contradice estas reglas supranacionales y limita las garantías legales de las mujeres.



Movilidad

Este indicador examina las restricciones que enfrenta la mujer a su capacidad y libertad para movilizarse, las cuales pueden influir en su decisión de ingresar a la fuerza laboral o poner en marcha una empresa¹. Este indicador tiene cuatro componentes que miden

- **Si una mujer puede elegir dónde vivir de la misma manera que un hombre.** Si no hay restricciones sobre la decisión de la mujer de dónde vivir, se asigna una puntuación de 1. Por el contrario, se asigna una puntuación de 0 si existen restricciones explícitas; si el esposo es quien elige la residencia familiar o si éste tiene más peso para determinar dónde vivirá la familia.
- **Si una mujer puede viajar fuera de su hogar de la misma manera que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si no hay restricciones para que la mujer viaje sola a nivel nacional. En cambio, se asigna una puntuación de 0 si se requiere permiso; documentación adicional o la presencia de su esposo o tutor para que viaje a nivel nacional. Igualmente, se asigna una puntuación de 0 si la mujer tiene que justificar sus razones para salir del hogar, o si no tener un motivo válido se considera desobediencia y tiene consecuencias jurídicas; por ejemplo, la pérdida de su derecho a la asistencia financiera por parte de su marido.
- **Si una mujer puede solicitar un pasaporte de la misma manera que un hombre.** Se le da una puntuación de 1 si no hay diferencias en el procedimiento para solicitar un pasaporte. Pero si una mujer adulta necesita el permiso o la firma de su esposo, padre u otro pariente o tutor para solicitar un pasaporte, se asigna una puntuación de 0. También tiene una puntuación de 0 si para solicitar un pasaporte, se requiere que la mujer (y no el hombre) proporcione información sobre su esposo, padre o cualquier otro pariente o tutor; o documentos adicionales como un certificado de matrimonio.
- **Si una mujer puede viajar fuera del país de la misma manera que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si no hay restricciones para que una mujer viaje sola a nivel internacional. Se asigna una puntuación de 0 si se requiere permiso, documentación adicional o la presencia de su esposo o tutor para que salga del país. También se asigna una puntuación de 0 si la ley exige que la mujer casada acompañe a su esposo fuera del país si así él lo desea.



Trabajo

Este indicador analiza las leyes que afectan las decisiones de la mujer de ingresar al mercado laboral, incluida su capacidad legal y laboral, así como las protecciones brindadas en el lugar de trabajo contra la discriminación y el acoso sexual. La legislación antidiscriminatoria está positivamente asociada con el empleo y los ingresos de la mujer, mientras que el acoso sexual puede influir negativamente en la trayectoria profesional de la mujer². Este indicador tiene cuatro componentes que evalúan

- **Si una mujer puede conseguir un trabajo o ejercer un oficio o profesión de la misma manera que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si no hay restricciones a la capacidad jurídica y laboral de una mujer. Se asigna una puntuación de 0 si un esposo tiene la facultad de evitar que su esposa consiga un trabajo, o si se

requiere permiso o documentación adicional para que una mujer trabaje, pero no para el hombre. También se asigna una puntuación de 0 si se considera una forma de desobediencia que una mujer trabaje en contra de los deseos de su esposo o los intereses de la familia, y por lo tanto tiene consecuencias jurídicas, como la pérdida de asistencia financiera.

- **Si la ley prohíbe la discriminación en el trabajo por razón de género.** Se asigna una puntuación de 1 si la ley prohíbe a los empleadores discriminar por razones de género o exige un trato igualitario entre mujeres y hombres en el trabajo. Por el contrario, se asigna una puntuación de 0 si la ley no prohíbe dicha discriminación o solo lo prohíbe en un tema específico del empleo; por ejemplo, sobre la remuneración o las reglas de despido.
- **Si existe legislación sobre el acoso sexual en el trabajo.** Se asigna una puntuación de 1 si las disposiciones legales protegen específicamente a la mujer contra el acoso sexual en el trabajo, incluyendo conductas físicas o verbales de naturaleza sexual. Se asigna una puntuación de 0 si no existe tal legislación. También se asigna una puntuación de 0 si la ley aborda el acoso en general pero no hace referencia a actos de naturaleza sexual o contacto físico no deseado; o si establece que únicamente el empleador tiene el deber de prevenir el acoso sexual, pero no hay disposiciones que lo prohíban o impongan sanciones u otras formas de reparación.
- **Si existen sanciones penales o recursos civiles por acoso sexual en el trabajo.** Se asigna una puntuación de 1 si la ley establece sanciones penales, tales como multas o encarcelamiento por acoso sexual en el trabajo. Se asignará esta misma puntuación si el código penal establece la reparación de daños y perjuicios por los delitos establecidos por la ley; o si existen regulaciones que prevén recursos civiles o indemnización para las víctimas de acoso sexual en el desarrollo de sus funciones laborales o en el lugar de trabajo, incluso después del despido de las víctimas. Por el contrario, se asigna una puntuación de 0 si la ley no establece sanciones penales por acoso sexual en el trabajo, ni recursos civiles o compensación para las víctimas del acoso. También se asigna una puntuación de 0 si la ley solo prohíbe el acoso sexual en el trabajo y deja a discreción del empleador las sanciones a aplicar.



Remuneración

Este indicador mide las leyes que afectan la segregación ocupacional y la brecha salarial por razón de género. Se ha encontrado que las restricciones en ciertos trabajos se correlacionan negativamente con el empleo femenino³. Este indicador tiene cuatro componentes que evalúan

- **Si la ley exige igual remuneración por trabajo de igual valor.** La «remuneración» se refiere al salario ordinario, básico o mínimo y cualquier honorario adicional pagado directa o indirectamente por el empleador al trabajador, ya sea en efectivo o en especie, y que surja por la actividad realizada en el trabajo. «Trabajo de igual valor» se refiere no solo a un trabajo de la misma o similar naturaleza, sino también a trabajos de diferente naturaleza, pero del mismo valor. Igualmente, se asigna una puntuación de 1 si los empleadores están legalmente obligados a pagar la misma remuneración a los empleados, ya sean hombres o mujeres, que realizan trabajos de igual valor en

concordancia con estas definiciones. Se asigna una puntuación de 0 si la ley limita el principio de igual remuneración a igual trabajo, trabajo similar o trabajo de naturaleza similar. Esta misma puntuación se asigna si la ley limita el concepto amplio de «remuneración» solo a sueldos o salarios básicos, o si la ley limita el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor al mismo lugar de empleo o al mismo empleador.

- **Si las mujeres pueden trabajar las mismas horas en jornada nocturna que los hombres.** Se asigna una puntuación de 1 si las mujeres que no están embarazadas ni lactando pueden trabajar las mismas horas en jornada nocturna que los hombres. También se asigna esta puntuación en los siguientes casos: cuando las restricciones a la capacidad de la mujer para trabajar de noche no se aplican al sector minorista de alimentos; se requiere el consentimiento de la mujer para trabajar de noche; o cuando el empleador cumple con las medidas de seguridad adecuadas (tales como proporcionar transporte). Por el contrario, se asigna una puntuación de 0 si la ley prohíbe a las mujeres en general, incluidas aquellas con hijos mayores de 1 año, trabajar de noche o limita las horas que pueden trabajar en este horario. También se asigna una puntuación de 0 si la ley otorga al ministro o ministerio pertinente el poder de restringir o prohibir el trabajo nocturno de las mujeres.
- **Si las mujeres pueden trabajar en empleos considerados peligrosos de la misma manera que los hombres.** Se asigna una puntuación de 1 si no hay leyes que prohíban o restrinjan que las mujeres que no están embarazadas ni lactando trabajen en una categoría amplia y subjetiva de trabajos considerados «peligrosos», «arduos» o «moralmente inapropiados». Se asigna una puntuación de 0 si la ley prohíbe o restringe a la mujer realizar trabajos considerados peligrosos, arduos o moralmente inapropiados. También se asigna una puntuación de 0 si el empleador, el ministro o ministerio pertinente tiene la potestad de determinar si ciertos trabajos son demasiado peligrosos, arduos o moralmente inapropiados para las mujeres, pero no para los hombres.
- **Si las mujeres pueden trabajar en los mismos sectores económicos que los hombres.** Se asigna una puntuación de 1, si las mujeres que no están embarazadas ni lactando pueden trabajar en las industrias de minería, construcción, manufactura, energía, agua, agricultura y transporte de la misma manera que los hombres. Se asigna una puntuación de 0 si la ley prohíbe que las mujeres trabajen en estas industrias. También se asigna una puntuación de 0 si el empleo de las mujeres en industrias específicas está restringido de alguna manera, como prohibir que las mujeres trabajen de noche en «empresas industriales» u otorgar al ministro o ministerio pertinente el poder de prohibir o restringir a la mujer su capacidad de trabajar en ciertos empleos o sectores económicos.



Matrimonio

Este indicador examina las restricciones legales relacionadas con el matrimonio. Se ha encontrado que la discriminación legal contra las mujeres (incluyendo la limitación a su capacidad para ser cabeza de familia), se correlaciona negativamente con la participación en la fuerza laboral⁴. Los derechos desiguales tanto en el matrimonio como en

el divorcio también pueden tener efectos negativos en el poder de negociación de la mujer dentro del hogar y poner en peligro su seguridad financiera cuando se concreta el divorcio⁵. Este indicador tiene cinco componentes que miden

- **Si hay disposiciones legales que requieren que una mujer casada obedezca a su esposo.** Se asigna una puntuación de 1, si no hay una disposición que requiera que una mujer casada debe obedecer a su esposo. Pero, se asigna una puntuación de 0 si hay una disposición explícita que establezca que una mujer casada debe obedecer a su esposo, o si la desobediencia de un esposo tiene consecuencias legales para su esposa, como la pérdida de la asistencia financiera.
- **Si una mujer puede ser cabeza de familia de la misma manera que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si no hay restricciones para que una mujer se convierta cabeza de hogar o cabeza de familia. Se asigna una puntuación de 0 si hay restricciones explícitas, como una disposición que designe al esposo como cabeza de familia o que estipule que el esposo dirige a la familia. También se asigna una puntuación de 0 si se estipula que por defecto se debe designar a un hombre como miembro de la familia para recibir el libro de familia o el documento que se necesita para acceder a servicios sociales.
- **Si existe legislación específica en materia de violencia doméstica.** Se asigna una puntuación de 1 si hay legislación que aborde la violencia doméstica y que incluya sanciones penales o prevea medidas de protección a la mujer por violencia doméstica. También se asigna una puntuación de 1 cuando la legislación aborda el «acoso» que claramente provoca un daño físico o mental en el contexto de la violencia doméstica. Se asigna una puntuación de 0 si no hay legislación que aborde la violencia doméstica, si la legislación sobre violencia doméstica no prevé sanciones o medidas de protección o si solo se protege una categoría específica de mujeres o miembros de la familia. También se asigna una puntuación de 0 si solo existe una disposición general por delitos establecidos en el código penal, en la que se aumente la sanción cuando se cometan entre cónyuges o dentro del núcleo familiar.
- **Si una mujer puede obtener una sentencia de divorcio de la misma manera que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si el proceso es igual para mujeres y hombres o si incluye protecciones adicionales para la mujer, como prohibir que un esposo inicie un proceso de divorcio mientras su esposa está embarazada. Se asigna una puntuación de 0 si el divorcio no está legalmente permitido, si existen diferencias procesales o probatorias para las mujeres o si solo los hombres pueden iniciar un proceso de divorcio.
- **Si una mujer tiene el mismo derecho de volver a contraer matrimonio que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si mujeres y hombres tienen el mismo derecho de volverse a casar. Se asigna una puntuación de 0 si las disposiciones limitan el derecho de una mujer de volverse a casar como, por ejemplo, exigir un período de espera únicamente a la mujer antes del nuevo matrimonio. También se asigna una puntuación de 0 si el divorcio no está legalmente permitido.



Parentalidad

Este indicador analiza las leyes que afectan el trabajo de la mujer durante y después del embarazo. Es más probable que las mujeres regresen a trabajar si la ley estipula una licencia de maternidad⁶. Este indicador tiene cinco componentes que miden

- **Si las madres tienen derecho a licencia de maternidad remunerada de al menos 14 semanas.** Se asigna una puntuación de 1 si las madres tienen derecho legal a al menos 14 semanas (98 días calendario) de licencia de maternidad remunerada por el nacimiento de un hijo, o licencia parental o una combinación de ambas. Se asigna una puntuación de 0 si la ley no establece dicha licencia o si tiene una duración inferior a 14 semanas.
- **Si el gobierno otorga el 100 % de las prestaciones de la licencia de maternidad.** Se asigna una puntuación de 1 si una entidad gubernamental es la encargada de otorgar completamente las prestaciones de licencia, en particular: los planes de seguro social obligatorios (como la seguridad social), fondos públicos, seguro privado obligatorio del gobierno o el reembolso al empleador de cualquier beneficio de licencia de maternidad pagado directamente a una empleada. Por el contrario, se asigna una puntuación de 0 si el empleador comparte algunos de los costos. También se asigna una puntuación de 0 si las contribuciones o los impuestos son obligatorios solo para las empleadas, si el plan de seguro social que proporciona beneficios de licencia por maternidad es opcional o si no hay licencia pagada disponible para las mujeres embarazadas y las nuevas madres.
- **Si existe licencia de paternidad remunerada.** Se asigna una puntuación de 1 si los padres tienen derecho legal de al menos un día de licencia de paternidad remunerada por el nacimiento de un hijo, o si la ley reserva una parte de la licencia parental remunerada específicamente para los padres; esto es a través del principio de «extinción del derecho» en caso de no utilización de las políticas o cuotas de paternidad. También se asigna una puntuación de 1 si los padres tienen derecho individual a la licencia parental remunerada. En cambio, se asigna una puntuación de 0 si la ley no garantiza al padre licencia de paternidad remunerada u otro permiso específico por el nacimiento de su hijo. También se asigna una puntuación de 0 si las prestaciones que se dan por el nacimiento del niño se deducen de las vacaciones remuneradas o de la licencia por enfermedad. La regla de puntuación para esta pregunta se actualizó este año para incluir tanto la licencia de paternidad remunerada como la licencia parental remunerada que se establece específicamente para los padres como derecho individual, a través de una cuota o del principio de «extinción del derecho» en caso de no utilización.
- **Si existe la licencia parental remunerada.** Se asigna una puntuación de 1 si ambos padres tienen derecho legal a alguna forma de licencia parental remunerada de tiempo completo, ya sea compartida entre madre y padre o como un derecho individual que cada uno puede tomar independientemente del otro. Se asigna una puntuación de 0 si la ley no exige ninguna forma de licencia parental remunerada.
- **Si el despido de trabajadoras embarazadas está prohibido.** Se asigna una puntuación de 1 si la ley prohíbe explícitamente el despido de mujeres embarazadas, si el embarazo no puede servir como base para la terminación de un contrato o si el despido de trabajadoras embarazadas se considera una forma de despido ilegal,

improcedente o injustificado. Se asigna una puntuación de 0 si no hay disposiciones que prohíban el despido de trabajadoras embarazadas, o si la ley solo prohíbe el despido de trabajadoras embarazadas durante la licencia de maternidad o por un período limitado del embarazo o cuando su embarazo resulta en enfermedad o discapacidad.

Los acuerdos de negociación colectiva se consideran cuando cubren más del 50 % de la fuerza laboral en el sector minorista de alimentos y cuando también aplican a las personas que no fueron parte del acuerdo de negociación colectiva original.



Empresariado

Este indicador mide las limitaciones que enfrenta la mujer para iniciar y dirigir una empresa. Tener acceso a cuentas bancarias está fuertemente correlacionado con la oferta laboral de la mujer⁷. Este indicador tiene cuatro componentes que examinan

- **Si la ley prohíbe la discriminación por razón de género en el acceso al crédito.** Se asigna una puntuación de 1 si la ley prohíbe la discriminación por parte de los acreedores por razón de género o dispone la igualdad de acceso para hombres y mujeres cuando realizan transacciones financieras, actividades empresariales o reciben asistencia financiera. También se asigna una puntuación de 1 si la ley prohíbe la discriminación por razón de género para acceder a bienes y servicios (y en los servicios se incluyen los servicios financieros). Se asigna una puntuación de 0 si la ley no prohíbe dicha discriminación, o no prevé recursos eficaces para revertirla.
- **Si una mujer puede firmar un contrato de la misma manera que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si una mujer obtiene la capacidad legal plena al alcanzar la mayoría de edad, y no existen restricciones para firmar contratos legalmente vinculantes. Se asigna una puntuación de 0 si una mujer tiene una capacidad legal limitada para firmar un contrato o necesita la firma, el consentimiento o el permiso de su esposo para vincularse legalmente.
- **Si una mujer puede registrar un negocio de la misma manera que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si no hay restricciones para que una mujer registre un negocio. Se asigna una puntuación de 0 si la capacidad legal de la mujer se limita para registrar una empresa. Esto incluye situaciones en las que necesita el permiso, la firma o el consentimiento de su esposo o tutor para registrar una empresa. También se asigna una puntuación de 0 si el proceso de registro en cualquier etapa requiere que únicamente la mujer deba proporcionar información o documentación adicional.
- **Si una mujer puede abrir una cuenta bancaria de la misma manera que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si no hay restricciones para que una mujer abra una cuenta bancaria. Se asigna una puntuación de 0 si se limita la capacidad legal de la mujer o se le requiere que proporcione cualquier permiso o documentación adicional que no se pide a un hombre. También se asigna una puntuación de 0 si las disposiciones legales limitan la capacidad de una mujer para abrir una cuenta bancaria como, por ejemplo, solicitar una declaración en la que conste que la mujer casada que trabaja por separado de su esposo puede abrir una cuenta bancaria a su propio nombre.



Activos

Dicho indicador examina las diferencias de género en las legislaciones de propiedad y sucesiones. Mayores derechos de propiedad y sucesión están positivamente relacionados con los ingresos y el empleo de la mujer⁸. Este indicador tiene cinco componentes que miden

- **Si los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos de propiedad sobre los bienes inmuebles.** Se asigna una puntuación de 1 si no se aplica ninguna restricción legal por razón de género relacionada con la propiedad. Se asigna una puntuación de 0 si se aplican restricciones legales a la propiedad por razón de género, o si existe diferencias por razón de género en el trato que le da la ley a la mujer sobre la propiedad conyugal; tal como otorgarle al esposo el control administrativo de la propiedad conyugal. Esto incluye instancias en las que los sistemas legales están respaldados por precedentes judiciales y consuetudinarios.
- **Si hijos e hijas tienen los mismos derechos para heredar los bienes de sus padres.** Se asigna una puntuación de 1 si no hay diferencias en las reglas de sucesión intestada para la transferencia de bienes de padres a hijos. Se asigna una puntuación de 0 si hay diferencias por razón de género en el reconocimiento de los hijos como sucesores de la propiedad.
- **Si los cónyuges sobrevivientes (hombres y mujeres) tienen los mismos derechos para heredar bienes.** Se asigna una puntuación de 1 si los cónyuges sobrevivientes de cualquier sexo tienen los mismos derechos de suceder. Se asigna una puntuación de 0 si hay diferencias por razones de género en el derecho a suceder de los cónyuges sobrevivientes.
- **Si la ley otorga a las cónyuges la misma autoridad administrativa sobre los bienes durante el matrimonio.** Se asigna una puntuación de 1 si los cónyuges conservan el poder administrativo sobre aquellos activos que cada uno trajo al matrimonio o adquirieron durante el matrimonio, y su valor acumulado, sin la necesidad del consentimiento del otro cónyuge. También se asigna una puntuación de 1 si los cónyuges administran sus bienes por separado, pero para transacciones importantes, como vender o prometer la propiedad como garantía, se requiere el consentimiento del otro cónyuge; o si ambos cónyuges tienen los mismos derechos en la administración y las transacciones relacionadas con la propiedad matrimonial. Se asigna una puntuación de 0 si el esposo tiene todos los derechos administrativos sobre toda la propiedad, incluidos los bienes de propiedad de la esposa.
- **Si la ley prevé la valoración de las contribuciones no monetarias.** Las contribuciones no monetarias incluyen el cuidado de menores de edad; el cuidado del hogar familiar o cualquier otra contribución no monetaria de un cónyuge que se queda en casa. Se asigna una puntuación de 1 si hay un reconocimiento legal explícito de tales contribuciones y la ley establece una división igual o equitativa de la propiedad o la transferencia de una suma global al cónyuge que se queda en casa con base en contribuciones no monetarias. También se asigna una puntuación de 1 si el régimen de propiedad conyugal predeterminado es régimen comunitario pleno, parcial o diferido porque estos regímenes reconocen implícitamente las contribuciones no monetarias en el momento de la división de la propiedad y benefician a ambos cónyuges, independientemente de quién compró la propiedad o tiene el título de propiedad. Por el contrario, se asigna una puntuación de 0 si el régimen de propiedad

conyugal predeterminado no es un régimen comunitario pleno, parcial o un régimen comunitario de propiedad diferida total o parcial, y no existe una disposición legal explícita que prevea una división igualitaria o equitativa de la propiedad basada en contribuciones no monetarias.



Jubilación

Este indicador analiza las leyes que afectan el monto de la pensión de jubilación de la mujer. La jubilación anticipada puede ampliar la posible brecha de género en los niveles de pensiones y aumentar el riesgo de pobreza de las mujeres en la vejez⁹. Este indicador tiene cuatro componentes que miden

- **Si las edades en que hombres y mujeres pueden jubilarse con pensión completa son iguales.** Se asigna una puntuación de 1 si la edad legal a la que hombres y mujeres pueden jubilarse y recibir una pensión de vejez mínima irrevocable es la misma. Se asigna una puntuación de 0 si hay una diferencia en la edad legal o si no existe una ley nacional sobre prestaciones por jubilación.
- **Si las edades en que hombres y mujeres pueden jubilarse con pensión parcial son iguales.** La pensión parcial se refiere a una pensión de vejez mínima reducida o proporcional, remunerada a los trabajadores que no acumularon suficiente experiencia laboral, o no hicieron las contribuciones necesarias o no han alcanzado la edad legal para calificar para una pensión de vejez mínima. Se asigna una puntuación de 1 si la edad a la que hombres y mujeres pueden jubilarse y recibir una pensión parcial es la misma, o si la edad a la que hombres y mujeres pueden jubilarse y recibir pensión parcial no es obligatoria. Se asigna una puntuación de 0 si la edad a la que hombres y mujeres pueden jubilarse y recibir pensión parcial es diferente o si no existe una ley nacional sobre beneficios de pensión.
- **Si las edades de jubilación obligatorias son iguales para hombres y mujeres.** Se asigna una puntuación de 1 si la edad legalmente establecida en la que hombres y mujeres deben jubilarse es la misma, o si no hay una edad de jubilación obligatoria. Se asigna una puntuación de 0 si la edad a la que los hombres y las mujeres deben jubilarse es diferente.
- **Si los períodos de ausencia del trabajo debido al cuidado de los hijos se tienen en cuenta para la pensión por jubilación.** Se asigna una puntuación de 1 si las aportaciones a los planes de pensión se pagan o se tienen en cuenta durante la licencia de maternidad o parental; o cuando el período de la licencia se incluye en el cálculo de las prestaciones de pensión por jubilación. También se asigna una puntuación de 1 si existen mecanismos para compensar las interrupciones en las contribuciones y si se garantiza que en el período de licencia no se reduzca la base para evaluar el monto de la pensión o la cantidad de la pensión; o si no existe un régimen contributivo de pensión obligatoria, pero existe un régimen de pensión social universal no contributivo condicionado a requisitos no contributivos y que no exija prueba de la situación económica o laboral de los padres. Se asigna una puntuación de 0 si no hay arreglos de pensión compensatoria para los períodos de cuidado infantil, o si no hay un régimen obligatorio de pensiones contributivas para los trabajadores del sector privado y si no hay un régimen de pensión social universal no contributivo. La

regla de puntuación para esta pregunta se actualizó este año para incluir planes de jubilación sociales universales no contributivos que implícitamente toman en cuenta períodos de cuidado infantil en las prestaciones por jubilación cuando son obligatorios y cuando los beneficiarios no deben demostrar que pueden acceder a servicios sociales. También se actualizó para examinar la legislación sobre licencia de maternidad, paternidad y parental que aborda tanto las prestaciones por jubilación como la legislación relativa a las pensiones.

En el sitio web del proyecto se proporcionan datos más detallados sobre cada economía, incluyendo los enlaces de las fuentes jurídicas utilizadas. El equipo agradece los comentarios sobre la metodología y la construcción de este conjunto de indicadores. Esperamos mejorar su cobertura y alcance. Se pueden hacer comentarios contactando al equipo de Mujer, Empresa y el Derecho en <http://wbl.worldbank.org>.

Notas

1. Htun, Jensenius, and Nelson-Nuñez 2019.
2. McLaughlin, Uggen, and Blackstone 2017; Zabalza and Tzannatos 1985.
3. Ogloblin 1999, 2005; Zveglic and Rodgers 2003.
4. Goldin and Olivetti 2013; Gonzales et al. 2015.
5. Voena 2015.
6. Berger y Waldfogel 2004.
7. Field et al. 2016; Ladd 1982.
8. Heath y Tan 2018; Peterman 2011.
9. Chłoń-Domińczak 2017.

Referencias

- Berger, Lawrence M., y Jane Waldfogel. 2004. «Maternity Leave and the Employment of New Mothers in the United States». *Journal of Population Economics* 17 (2): 331–49.
- Chłoń-Domińczak, Agnieszka. 2017. «Gender Gap in Pensions: Looking Ahead». Estudio por la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM), Dirección General de Políticas Internas, Parlamento Europeo, Bruselas.
- Field, Erica, Rohini Pande, Natalia Rigol, Simone Schaner y Charity Troyer Moore. 2016. «On Her Account: Can Strengthening Women's Financial Control Boost Female Labour Supply?» *Working Paper*, Universidad de Harvard, Cambridge, MA.
- Goldin, Claudia, y Claudia Olivetti. 2013. «Shocking Labor Supply: A Reassessment of the Role of World War II on Women's Labor Supply». *American Economic Review* 103 (3): 257–62.
- Gonzales, Christian, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar y Monique Newiak. 2015. «Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation». *IMF Staff Discussion Note SDN/15/02*, Fondo Monetario Internacional, Washington, DC.
- Heath, Rachel, y Xu Tan. 2018. «Intrahousehold Bargaining, Female Autonomy, and Labor Supply: Theory and Evidence from India». *Working Paper*, Departamento de Economía, Universidad de Washington, Seattle, WA.
- Htun, Mala, Francesca R. Jensenius y Jami Nelson-Nuñez. 2019. «Gender-Discriminatory Laws and Women's Economic Agency». *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 26 (1).
- Ladd, Helen. 1982. «Equal Credit Opportunity: Women and Mortgage Credit». *American Economic Review* 72 (2): 166–70.
- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen y Amy Blackstone. 2017. «The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women». *Gender and Society* 31 (3): 333–58.
- Ogloblin, Constantin G. 1999. «The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy». *Industrial and Labor Relations Review* 52 (4): 602–27.

- _____. 2005. «The Gender Earnings Differential in Russia after a Decade of Economic Transition». *Applied Econometrics and International Development* 5 (3): 5–26.
- Peterman, Amber. 2011. «Women's Property Rights and Gendered Policies: Implications for Women's Long-term Welfare in Rural Tanzania». *Journal of Development Studies* 47 (1): 1–30.
- Voena, Alessandra. 2015. «Yours, Mine, and Ours: Do Divorce Laws Affect the Intertemporal Behavior of Married Couples? ». *American Economic Review* 105 (8): 2295–2332.
- Zabalza, Antoni, y Zafiris Tzannatos. 1985. «The Effect of Britain's Anti-Discriminatory Legislation on Relative Pay and Employment». *Economic Journal* 95 (379): 679–99.
- Zveglich, Joseph E., y Yana van der Meulen Rodgers. 2003. «The Impact of Protective Measures for Female Workers». *Journal of Labor Economics* 21 (3): 533–55.



RESUMEN DE LAS REFORMAS

En el período de dos años desde el 2 de junio de 2017 hasta el 1 de septiembre de 2019, el reporte *Mujer, Empresa y el Derecho* registró 62 reformas destinadas a mejorar la igualdad de género en el empleo y la actividad empresarial en 40 economías alrededor del mundo. Durante el mismo período, tres economías implementaron cuatro reformas que ampliaron la brecha legal entre los géneros.

✓ Reforma que mejora la igualdad de género
 ✗ Reforma que reduce la igualdad de género

Alemania

✓ Remuneración

Alemania introdujo una nueva legislación que exige la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Arabia Saudita

✓ Movilidad

Arabia Saudita facilitó la movilidad de las mujeres al eliminar las restricciones para obtener un pasaporte y viajar al extranjero. Las nuevas enmiendas legales también igualaron el derecho de la mujer a elegir dónde vivir y a salir del hogar conyugal.

✓ Trabajo

Arabia Saudita promulgó leyes y sanciones penales contra el acoso sexual en el trabajo. También prohibió la discriminación por razones de género en el trabajo.

✓ Matrimonio

Arabia Saudita ahora permite que la mujer sea cabeza de familia y eliminó la obligación legal para la mujer casada de obedecer a su esposo.

✓ Parentalidad

Arabia Saudita prohibió el despido de trabajadoras embarazadas.

✓ Empresariado

Arabia Saudita hizo más fácil para la mujer el acceso al crédito con la prohibición de la discriminación por razones de género en los servicios financieros.

✓ Jubilación

Arabia Saudita igualó la edad (60 años) de jubilación con una pensión completa para hombres y mujeres.

Argentina

✓ Jubilación

Argentina igualó la edad de jubilación obligatoria (70 años) para mujeres y hombres.

Armenia

✓ Matrimonio

Armenia promulgó legislación que protege a la mujer de la violencia doméstica.

Bahrein

✓ Trabajo

Bahrein mejoró la protección de la mujer en el trabajo mediante la adopción de leyes y sanciones penales contra el acoso sexual.

Barbados

✓ Trabajo

Barbados mejoró la protección de la mujer en el trabajo al promulgar leyes y recursos civiles contra el acoso sexual.

Bosnia y Herzegovina

x Jubilación

Bosnia y Herzegovina adoptó una nueva ley que permite a mujeres y hombres retirarse con pensión parcial a los 56 y 61 años respectivamente. Las edades se igualarán en 2026.

Burkina Faso

✓ Matrimonio

Burkina Faso promulgó legislación que protege a la mujer de la violencia doméstica.

Canadá

✓ Parentalidad

Canadá introdujo un nuevo beneficio para compartir la licencia parental que asigna al padre 35 días de licencia remunerada.

Chipre

✓ Parentalidad

Chipre introdujo 10 días de licencia de paternidad remunerada.

Congo, Rep. Dem. del

✓ Parentalidad

La República Democrática del Congo introdujo prestaciones de maternidad del seguro social del Estado. La licencia de maternidad ahora es pagada por el gobierno y no el empleador.

✓ Jubilación

La República Democrática del Congo igualó la edad de jubilación (60 años) para mujeres y hombres y estableció el reconocimiento de los períodos de cuidado infantil para la pensión.

Côte d'Ivoire

✓ Activos

Côte d'Ivoire otorgó a los cónyuges los mismos derechos a los bienes inmuebles y la misma autoridad administrativa sobre los bienes durante el matrimonio.

Djibouti

✓ Trabajo

Djibouti introdujo leyes y sanciones penales contra el acoso sexual en el trabajo.

Emiratos Árabes Unidos

✓ Movilidad

Los Emiratos Árabes Unidos facilitaron los viajes internacionales para las mujeres al permitir que una mujer casada solicite un pasaporte sin necesitar el consentimiento escrito de su esposo.

✓ Trabajo

Los Emiratos Árabes Unidos mejoraron la protección de la mujer en el trabajo al prohibir la discriminación por razón de género en el trabajo. También adoptaron leyes y sanciones penales por acoso sexual en el trabajo.

✓ Remuneración

Los Emiratos Árabes Unidos eliminaron las restricciones al trabajo nocturno de las mujeres y en trabajos considerados peligrosos. También eliminaron las restricciones al empleo de las mujeres en la agricultura y en la industria minera, manufacturera y energética.

✓ Matrimonio

Los Emiratos Árabes Unidos ahora permiten que la mujer sea cabeza de familia y adoptaron leyes que protegen a las mujeres de la violencia doméstica.

✓ Parentalidad

Los Emiratos Árabes Unidos prohibieron el despido de trabajadoras embarazadas.

Eslovenia

✓ Jubilación

Eslovenia igualó la edad (60 años) para la jubilación con pensión parcial para mujeres y hombres.

Estados Unidos

✓ Parentalidad

El estado de Nueva York introdujo la licencia familiar remunerada que actualmente otorga el derecho a cada padre a 70 días de licencia por el nacimiento de un hijo. Gradualmente aumentará a 84 días. La compañía aseguradora del empleador está encargada de pagar este beneficio.

Eswatini

✓ Matrimonio

Eswatini promulgó una legislación que protege a las mujeres de la violencia doméstica.

Fiji

✓ Parentalidad

Fiji introdujo cinco días de licencia de paternidad remunerada. También aumentó la duración de la licencia de maternidad remunerada de 84 a 98 días.

Filipinas

✓ Parentalidad

Filipinas aumentó la duración de la licencia de maternidad remunerada de 60 a 105 días.

Georgia

✓ Trabajo

Georgia mejoró la protección de la mujer en el trabajo al introducir recursos civiles para las víctimas de acoso sexual.

✓ Empresariado

Georgia facilitó el acceso a al crédito para las mujeres al prohibir la discriminación por razones de género en el acceso a los servicios financieros.

Granada

✓ Movilidad

Granada facilitó los viajes internacionales para las mujeres al permitirles solicitar un pasaporte del mismo modo que lo hacen los hombres, sin necesidad de documentación adicional.

India

✓ Remuneración

El estado de Maharashtra eliminó las restricciones a la capacidad de la mujer para trabajar en tareas consideradas peligrosas.

Italia

✓ Jubilación

Italia igualó la edad (67 años) en la que hombres y mujeres pueden jubilarse con una pensión completa.

Jordania

✓ Remuneración

Jordania eliminó las restricciones para que la mujer pueda trabajar en horarios nocturnos. También promulgó una legislación que exige la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

✓ Parentalidad

Jordania introdujo tres días de licencia de paternidad remunerada.

Liberia

✓ Matrimonio

Liberia promulgó legislación que protege a la mujer de la violencia doméstica.

Malí

✓ Trabajo

Malí promulgó legislación que prohíbe la discriminación en el empleo por razones de género.

✓ Remuneración

Malí promulgó legislación que exige la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Marruecos

✓ Matrimonio

Marruecos promulgó legislación que protege a la mujer de la violencia doméstica.

Moldova

✓ Remuneración

Moldova eliminó las restricciones a la capacidad de la mujer para ejercer trabajos considerados peligrosos. También eliminó las restricciones para que las mujeres puedan trabajar en ciertas industrias. Dichas restricciones ahora se limitan a las mujeres embarazadas, lactantes o en posparto.

✗ Jubilación

Moldova introdujo edades de jubilación obligatorias que difieren para mujeres y hombres. Los empleadores ahora pueden rescindir los contratos de las mujeres a los 58 años y 6 meses y de los hombres a los 63 años. Las edades se igualarán en 2028.

Nepal

✓ Trabajo

Nepal promulgó una nueva legislación que prohíbe la discriminación en el empleo por razones de género.

✓ Remuneración

Nepal eliminó las restricciones para que la mujer pueda trabajar en horarios nocturnos y exigió la misma remuneración por un trabajo de igual valor.

✓ Parentalidad

Nepal introdujo 15 días de licencia de paternidad remunerada.

✓ Jubilación

Nepal adoptó su primer sistema de pensiones para la vejez que permite a hombres y mujeres jubilarse con una pensión completa a los 60 años. El sistema de pensiones no estipula la edad en la que las mujeres y los hombres pueden jubilarse con beneficios de pensiones parciales.

Níger

✓ Remuneración

Níger eliminó las restricciones al empleo de la mujer en la minería, construcción y manufactura. Las mujeres ahora pueden trabajar en estas industrias de la misma manera que los hombres.

Pakistán

✓ Parentalidad

Pakistán aumentó la duración de la licencia de maternidad remunerada de 84 a 112 días.

Republica Checa

✓ Parentalidad

La República Checa introdujo cinco días de licencia de paternidad remunerada.

Ribera Occidental y Gaza

✗ Parentalidad

Ribera Occidental y Gaza cambió una reforma anterior que introdujo la Ley de Seguridad Social en 2016. Ahora los empleadores son los únicos responsables de pagar los beneficios de maternidad.

✓ Jubilación

Ribera Occidental y Gaza revisó una reforma anterior que introdujo la Ley de Seguridad Social en 2016. Ahora no existe un sistema de pensiones para el sector privado.

Santo Tomé y Príncipe

✓ Remuneración

Santo Tomé y Príncipe eliminó las restricciones a la capacidad de la mujer para trabajar en horarios nocturnos, en la minería y en trabajos considerados peligrosos.

✓ Parentalidad

Santo Tomé y Príncipe prohibió el despido de trabajadoras embarazadas.

Sri Lanka

✓ Parentalidad

Sri Lanka extendió la duración de la licencia de maternidad remunerada de 59 a 118 días.

Sudán del Sur

✓ Trabajo

Sudán del Sur prohibió la discriminación por razones de género en el empleo. También adoptó recursos civiles para el acoso sexual en el trabajo.

✓ Remuneración

Sudán del Sur eliminó las restricciones para que la mujer pueda trabajar en horarios nocturnos, bajo tierra, bajo el agua y en trabajos considerados peligrosos. También promulgó regulaciones para exigir igual remuneración por trabajo de igual valor.

✓ Parentalidad

Sudán del Sur introdujo 10 días de licencia de paternidad remunerada.

Tailandia

✓ Remuneración

Tailandia introdujo una nueva legislación que exige la igualdad de remuneración para hombres y mujeres que realizan trabajos de igual valor.

Timor-Leste

✓ Jubilación

Timor-Leste estipuló de manera explícita que los períodos de ausencia debido al cuidado infantil califican para el cálculo de los beneficios de pensión.

Túnez

✓ Trabajo

Túnez mejoró la protección de la mujer en el trabajo mediante la adopción de leyes y sanciones penales contra el acoso sexual.

✓ Matrimonio

Túnez implementó una legislación que protege a la mujer de la violencia doméstica.

Uganda

✓ Movilidad

Uganda facilitó los viajes internacionales para las mujeres al permitirles solicitar un pasaporte de la misma manera que los hombres, sin necesidad de proporcionar información adicional.

Uruguay

✓ Remuneración

Uruguay introdujo una legislación que exige la igualdad de remuneración para hombres y mujeres que realizan trabajos de igual valor.

Zambia

✓ Parentalidad

Zambia extendió la duración de la licencia de maternidad remunerada de 84 a 98 días.



TABLA DE DATOS

Los indicadores analizan las diferencias jurídicas entre hombres y mujeres en las siguientes áreas:

Economía	 MOVILIDAD	 TRABAJO	 REMUNERACIÓN	 MATRIMONIO	 PARENTALIDAD	 EMPRESARIADO	 ACTIVOS	 JUBILACIÓN	 PUNTAJÓN WBL 2020
Afganistán	50	75	0	20	20	75	40	25	38.1
Albania	100	100	100	100	80	100	100	50	91.3
Alemania	100	100	100	100	80	100	100	100	97.5
Angola	100	50	50	100	60	100	100	25	73.1
Antigua y Barbuda	75	50	75	100	0	75	80	75	66.3
Arabia Saudita	100	100	25	60	40	100	40	100	70.6
Argelia	75	75	50	60	60	75	40	25	57.5
Argentina	100	75	50	100	60	75	100	50	76.3
Armenia	100	50	75	100	60	75	100	100	82.5
Australia	100	100	100	100	100	100	100	75	96.9
Austria	100	100	100	100	80	100	100	75	94.4
Azerbaiyán	100	100	0	100	80	100	100	50	78.8
Bahamas	100	100	75	80	20	75	100	100	81.3
Bahrein	50	75	0	40	40	75	40	50	46.3
Bangladesh	100	50	25	60	20	75	40	25	49.4
Barbados	75	75	50	100	40	75	100	100	76.9
Belarús	100	50	50	100	80	75	100	50	75.6
Bélgica	100	100	100	100	100	100	100	100	100.0
Belize	75	75	50	100	60	75	100	100	79.4
Benín	50	100	50	80	60	75	80	100	74.4
Bhután	100	100	100	80	40	50	80	25	71.9
Bolivia	100	75	50	100	60	100	100	75	82.5
Bosnia y Herzegovina	100	100	50	100	80	100	100	50	85.0
Botswana	75	25	75	100	0	75	60	100	63.8
Brasil	100	100	75	100	80	75	100	25	81.9
Brunei Darussalam	50	25	75	40	0	75	60	100	53.1
Bulgaria	100	100	100	100	100	100	100	25	90.6
Burkina Faso	75	100	25	80	80	75	100	100	79.4
Burundi	100	100	75	60	40	75	60	75	73.1
Cabo Verde	100	100	75	100	40	100	100	75	86.3
Cambodia	100	100	75	80	20	100	100	25	75.0
Camerún	50	50	25	40	80	50	60	100	56.9

Economía	 MOVILIDAD	 TRABAJO	 REMUNERACIÓN	 MATRIMONIO	 PARENTALIDAD	 EMPRESARIADO	 ACTIVOS	 JUBILACIÓN	 PUNTUACIÓN WBL 2020
Canadá	100	100	100	100	100	100	100	100	100.0
Chad	75	75	50	60	60	50	60	100	66.3
Chile	100	75	75	60	100	75	60	75	77.5
China	100	100	25	100	80	75	100	25	75.6
Chipre	75	100	75	100	80	100	100	100	91.3
Colombia	100	100	50	100	80	75	100	50	81.9
Comoras	75	75	100	40	40	75	40	25	58.8
Congo, Rep. Dem. del	100	100	50	40	80	100	60	100	78.8
Congo, Republica del	50	25	25	40	20	75	60	75	46.3
Corea, Rep. de	100	100	25	100	80	75	100	100	85.0
Costa Rica	100	100	25	100	40	75	100	100	80.0
Côte d'Ivoire	100	100	50	60	80	75	100	100	83.1
Croacia	100	100	100	100	100	100	100	50	93.8
Dinamarca	100	100	100	100	100	100	100	100	100.0
Djibouti	100	100	50	20	60	100	40	75	68.1
Dominica	75	25	50	100	0	75	100	75	62.5
Ecuador	100	100	100	100	40	75	100	100	89.4
Egipto, Rep. Árabe de	50	75	0	0	20	75	40	100	45.0
El Salvador	100	100	75	80	80	100	100	75	88.8
Emiratos Árabes Unidos	25	75	75	40	20	75	40	100	56.3
Eritrea	100	100	75	60	20	75	100	25	69.4
Eslovenia	100	100	75	100	100	100	100	75	93.8
España	100	100	100	100	80	100	100	100	97.5
Estados Unidos	100	100	75	100	80	100	100	75	91.3
Estonia	100	100	100	80	100	100	100	100	97.5
Eswatini	100	25	50	40	20	0	60	75	46.3
Etiopía	100	100	25	80	20	75	100	75	71.9
Federación de Rusia	100	50	50	80	80	75	100	50	73.1
Fiji	75	100	50	100	60	75	100	75	79.4
Filipinas	75	100	100	60	80	100	60	75	81.3
Finlandia	100	100	100	100	80	100	100	100	97.5
Francia	100	100	100	100	100	100	100	100	100.0
Gabón	50	75	25	20	80	50	60	100	57.5
Gambia	100	50	75	100	60	75	60	75	74.4
Georgia	100	100	75	100	60	100	100	50	85.6
Ghana	100	100	50	100	20	75	80	75	75.0
Granada	100	50	100	100	20	75	100	100	80.6
Grecia	100	100	100	100	80	100	100	100	97.5
Guatemala	100	25	50	80	60	75	100	75	70.6
Guinea	75	75	50	20	40	100	60	100	65.0
Guinea Ecuatorial	75	25	100	20	60	0	60	75	51.9

Fuente: Base de datos de Mujer, Empresa y el Derecho.

Economía	 MOVILIDAD	 TRABAJO	 REMUNERACIÓN	 MATRIMONIO	 PARENTALIDAD	 EMPRESARIADO	 ACTIVOS	 JUBILACIÓN	 PUNTUACIÓN WBL 2020
Guinea-Bissau	75	25	0	60	20	25	60	75	42.5
Guyana	75	100	100	80	40	100	100	100	86.9
Haití	50	50	100	40	20	75	80	75	61.3
Honduras	100	100	50	80	20	100	100	50	75.0
Hong Kong, Región Administrativa Especial	100	100	75	100	40	100	100	100	89.4
Hungría	100	100	75	100	100	100	100	100	96.9
India	100	100	25	100	40	75	80	75	74.4
Indonesia	100	50	75	40	40	75	60	75	64.4
Irán, Rep. Islámica del	0	0	50	0	60	75	40	25	31.3
Iraq	25	100	50	0	20	75	40	50	45.0
Irlanda	100	100	100	100	80	100	100	100	97.5
Islandia	100	100	100	100	100	100	100	100	100.0
Islas Marshall	100	25	75	100	0	75	20	75	58.8
Islas Salomón	75	25	25	100	0	75	80	75	56.9
Israel	100	100	50	60	60	75	100	75	77.5
Italia	100	100	100	80	100	100	100	100	97.5
Jamaica	100	25	50	100	20	75	100	75	68.1
Japón	100	50	50	80	100	75	100	100	81.9
Jordania	0	0	75	20	40	75	40	75	40.6
Kazajstán	100	50	50	100	80	75	100	25	72.5
Kenya	100	100	100	100	40	50	80	75	80.6
Kiribati	100	100	100	100	20	75	60	75	78.8
Kosovo	100	100	100	100	60	100	100	75	91.9
Kuwait	50	0	0	20	0	75	40	75	32.5
Lao, Rep. Dem. Pop.	100	100	75	100	80	100	100	50	88.1
Lesotho	100	75	75	80	20	75	80	100	75.6
Letonia	100	100	100	100	100	100	100	100	100.0
Líbano	100	50	50	60	20	75	40	25	52.5
Liberia	100	100	100	100	40	75	80	75	83.8
Libia	75	50	75	20	40	75	40	25	50.0
Lituania	100	100	100	100	100	100	100	50	93.8
Luxemburgo	100	100	100	100	100	100	100	100	100.0
Macedonia del Norte	100	100	50	100	80	100	100	50	85.0
Madagascar	75	100	25	60	40	75	100	100	71.9
Malasia	50	50	50	40	0	75	60	75	50.0
Malawi	50	100	100	100	20	75	100	100	80.6
Maldivas	100	100	75	60	40	100	40	75	73.8
Malí	50	50	50	20	60	75	80	100	60.6
Malta	100	100	75	100	60	100	100	75	88.8

Fuente: Base de datos de Mujer, Empresa y el Derecho.

Economía	 MOVILIDAD	 TRABAJO	 REMUNERACIÓN	 MATRIMONIO	 PARENTALIDAD	 EMPRESARIADO	 ACTIVOS	 JUBILACIÓN	 PUNTUACIÓN WBL 2020
Marruecos	100	100	50	60	80	100	40	75	75.6
Mauricio	100	100	100	100	60	100	100	75	91.9
Mauritania	100	25	25	0	40	75	0	100	45.6
México	100	100	75	60	60	100	100	75	83.8
Micronesia, Estados Federados de	100	25	75	80	0	75	60	75	61.3
Moldova	100	75	75	100	100	100	100	25	84.4
Mongolia	100	100	75	100	60	100	100	25	82.5
Montenegro	100	100	25	100	80	100	100	50	81.9
Mozambique	100	100	50	80	60	75	100	50	76.9
Myanmar	75	25	50	80	60	75	80	25	58.8
Namibia	75	100	100	100	40	75	100	100	86.3
Nepal	100	100	100	80	20	75	40	75	73.8
Nicaragua	100	100	75	100	40	100	100	75	86.3
Níger	75	75	75	20	60	50	20	100	59.4
Nigeria	50	75	50	100	0	75	80	75	63.1
Noruega	100	100	100	100	100	75	100	100	96.9
Nueva Zelanda	100	100	75	100	80	100	100	100	94.4
Omán	0	100	25	20	0	75	40	50	38.8
Países Bajos	100	100	100	100	80	100	100	100	97.5
Pakistán	75	75	25	60	20	50	40	50	49.4
Palau	100	25	75	100	0	75	20	75	58.8
Panamá	100	100	50	80	80	75	100	50	79.4
Papua Nueva Guinea	75	50	25	100	0	75	80	75	60.0
Paraguay	100	100	100	100	80	100	100	75	94.4
Perú	100	100	100	80	80	100	100	100	95.0
Polonia	100	100	100	100	100	100	100	50	93.8
Portugal	100	100	100	80	100	100	100	100	97.5
Puerto Rico	100	100	75	80	20	100	100	75	81.3
Qatar	25	0	50	20	0	75	40	50	32.5
Reino Unido	100	100	100	100	80	100	100	100	97.5
República Árabe Siria	25	25	0	40	40	75	40	50	36.9
República Centroafricana	75	75	25	80	40	75	100	100	71.3
República Checa	100	100	100	100	100	100	100	50	93.8
República Dominicana	100	100	75	80	60	100	100	75	86.3
República Eslovaca	100	100	75	100	80	100	100	100	94.4
República Kirguisa	100	100	25	100	40	100	100	50	76.9
Ribera Occidental y Gaza	25	25	0	20	0	75	40	25	26.3
Rumania	100	100	100	100	100	100	100	25	90.6

Fuente: Base de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho*.

Economía	 MOVILIDAD	 TRABAJO	 REMUNERACIÓN	 MATRIMONIO	 PARENTALIDAD	 EMPRESARIADO	 ACTIVOS	 JUBILACIÓN	 PUNTAJACIÓN WBL 2020
Rwanda	100	100	75	80	20	75	100	75	78.1
Saint Kitts y Nevis	100	25	50	100	40	75	80	100	71.3
Samoa	75	100	75	100	40	75	100	75	80.0
San Marino	100	50	75	80	60	75	100	100	80.0
San Tomé y Príncipe	100	100	75	80	60	75	100	100	86.3
San Vicente y las Granadinas	75	25	50	100	20	75	100	100	68.1
Santa Lucía	75	100	100	80	40	75	100	100	83.8
Senegal	75	75	25	60	60	75	40	100	63.8
Serbia	100	100	100	100	100	100	100	50	93.8
Seychelles	75	50	75	100	80	75	80	75	76.3
Sierra Leona	100	25	50	100	0	75	80	75	63.1
Singapur	100	75	75	100	60	75	100	75	82.5
Somalia	75	50	50	20	40	75	40	25	46.9
Sri Lanka	100	75	25	100	40	75	80	50	68.1
Sudáfrica	100	100	100	100	80	100	100	25	88.1
Sudán	0	0	0	0	20	75	40	100	29.4
Sudán del Sur	100	100	100	80	40	75	40	25	70.0
Suecia	100	100	100	100	100	100	100	100	100.0
Suiza	100	100	100	100	60	75	100	50	85.6
Suriname	100	25	75	80	0	50	100	100	66.3
Tailandia	100	100	75	80	20	75	100	75	78.1
Taiwán, China	100	100	100	100	80	75	100	75	91.3
Tanzanía	100	100	100	80	60	75	60	100	84.4
Tayikistán	100	50	50	100	80	100	100	50	78.8
Timor-Leste	100	75	75	80	60	75	100	100	83.1
Togo	100	100	100	60	60	75	80	100	84.4
Tonga	100	25	75	100	0	75	20	75	58.8
Trinidad y Tobago	75	50	75	80	20	100	100	100	75.0
Túnez	100	100	25	60	60	75	40	100	70.0
Turquía	100	100	75	80	80	75	100	50	82.5
Ucrania	100	100	0	100	80	100	100	50	78.8
Uganda	75	100	100	80	40	75	40	75	73.1
Uruguay	100	100	75	80	80	75	100	100	88.8
Uzbekistán	100	50	50	80	60	75	100	25	67.5
Vanuatu	75	25	50	80	0	100	60	75	58.1
Venezuela, RB	100	100	75	100	80	75	100	50	85.0
Vietnam	100	100	50	100	80	100	100	0	78.8
Yemen, República de	25	25	25	0	0	75	40	25	26.9
Zambia	75	100	100	80	40	100	80	75	81.3
Zimbabwe	100	100	75	80	40	100	100	100	86.9



AGRADECIMIENTOS

La recopilación de datos y el análisis del reporte *Mujer, Empresa y el Derecho 2020* estuvo a cargo del equipo encabezado por Tea Trumbic (Gerente de programa, Mujer, Empresa y el Derecho) bajo la dirección general de Rita Ramalho (Gerente superior, *Global Indicators Group, Development Economics*). La orientación general para la preparación del estudio fue provista por Simeon Djankov (Director, Política de Desarrollo). El equipo de investigación principal incluyó a los siguientes miembros: Souad Adnane, Gharam Alkastalani Dexter, Nayda Almodóvar Reteguis, Nisha Arekapudi, Shirin Batshon, Julia Constanze Braunmiller, Nour Chamseddine, Claudia Lenny Corminales, Sheng Cui, Marina Elefante, Aida Hammoud Watson, Marie Vitrland, Marie Caitr Khaitina, Gloria Daniele Kuoh, Olga Kuzmina, Kook Hee Lee, Natalia Mazoni Silva Martins, Alena Sakhonchik, Isabel Santagostino Recavarren, Katrin Schulz, Aarushi Sinha, Gergana Tsvetanova Tsvetanova, Siyi Wang y Yasmin Zand. Este equipo contó con la asistencia de Paulina Maribel Flewitt y Consuelo Jurado Tan.

Mujer, Empresa y el Derecho recibió el apoyo de: La Fundación Bill y Melinda Gates, la Fundación William y Flora Hewlett y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).

El equipo agradece las valiosas observaciones hechas por colegas, tanto dentro como fuera del Grupo Banco Mundial, y por la orientación brindada por los Directores Ejecutivos del Grupo Banco Mundial. Este informe fue posible gracias a la generosa contribución de cerca de 2000 abogados, jueces, académicos, representantes de la sociedad civil y funcionarios públicos de 190 economías. Los datos de contacto de los asociados locales están disponibles en la página web de *Mujer, Empresa y el Derecho* en <http://wbl.worldbank.org>. Los nombres de los expertos locales que desean ser reconocidos individualmente figuran en la página web del proyecto. Los colaboradores globales y regionales enumerados son empresas que han completado múltiples cuestionarios desde sus oficinas en diversas partes del mundo.

Mujer, Empresa y el Derecho del Grupo Banco Mundial examina leyes y reglamentos que afectan las perspectivas de las mujeres como empresarias y empleadas en 190 economías del mundo. Su objetivo es informar el debate sobre políticas para eliminar las restricciones legales a las mujeres y promover la investigación sobre cómo mejorar la inclusión económica de las mujeres.

WBL.WORLDBANK.ORG

