

© 2018 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 21 20 19 18

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, 2018, *Mujer, Empresa y el Derecho* 2018. Washington, DC: Banco Mundial. 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, EE. UU.; correo electrónico: pubrights@worldbank.org.

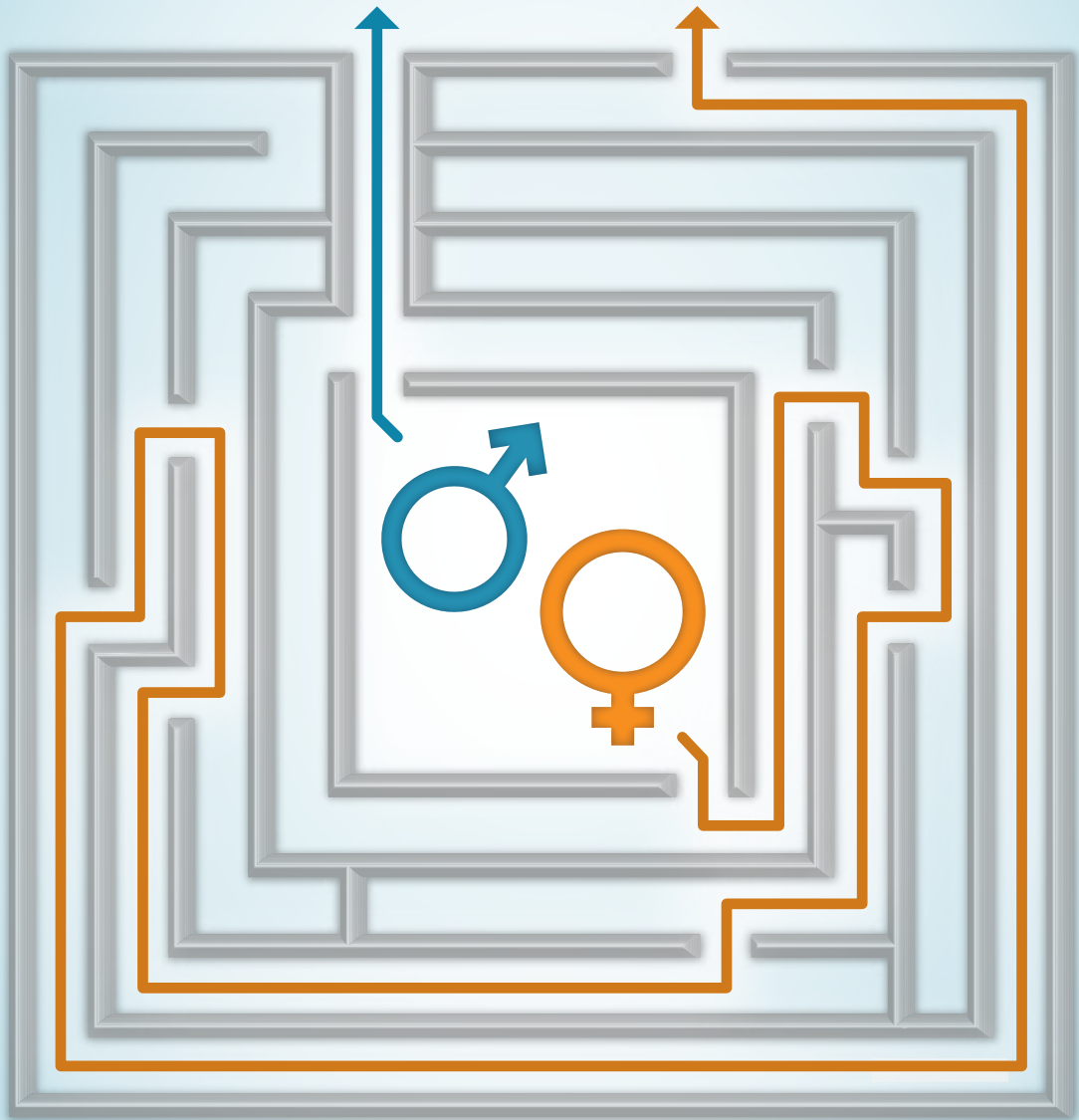
ISBN (edición impresa): 978-1-4648-1252-1

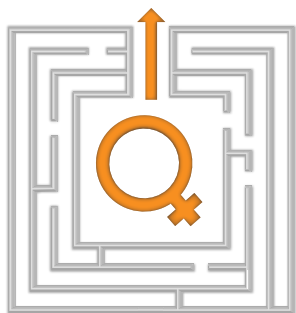
ISBN (edición electrónica): 978-1-4648-1253-8

DOI: 10.1596/978-1-4648-1252-1

Diseño de la portada: Corporate Visions.

Los datos de la catalogación en la publicación de la Biblioteca del Congreso han sido solicitados





PREFACIO

Ninguna economía puede alcanzar su máximo potencial sin una participación plena de mujeres y hombres. Las mujeres, que representan a la mitad de la población mundial, tienen un rol equivalente al de los hombres en promover el crecimiento económico.

Mujer, Empresa y el Derecho 2018 es la quinta edición de una serie de informes bienales que miden los obstáculos legales que enfrentan las mujeres que se dedican a actividades económicas en todo el mundo. Desde que el Banco Mundial empezó este estudio hace una década, ha aumentado nuestra comprensión acerca de la influencia que tienen las leyes en las decisiones que toman las mujeres para empezar y administrar negocios o conseguir un empleo.

El análisis de este informe se basa en datos recientes en siete indicadores: acceso a las instituciones, uso de la propiedad, obtención de empleo, incentivos al trabajo, presencia en los tribunales, obtención de crédito y protección de la mujer contra la violencia. El presente estudio amplía la cobertura a 189 economías en el mundo.

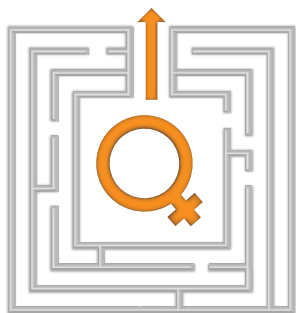
Los datos muestran el desafío que enfrentan muchas mujeres en la búsqueda de oportunidades económicas. En 104 economías, las mujeres todavía no pueden trabajar en determinados empleos por el simple hecho de ser mujeres; en 59 economías, no hay ninguna ley sobre acoso sexual en el lugar de trabajo; en 18 economías, los esposos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen.

Algunos movimientos en los medios sociales, como #**我也是** en China; #**YoTambien** en América Latina; #**كمان_نا** en el Oriente Medio; y #**MeToo** en los Estados Unidos han puesto en evidencia la prevalencia del acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo. No obstante, en muchos lugares las mujeres no cuentan con protección legal, y a diario nos enteramos de sectores donde las mujeres son pagadas menos que los hombres por el mismo trabajo.

¿Qué medidas pueden tomarse para aumentar las oportunidades económicas de las mujeres? ¿Qué pueden hacer los gobiernos para mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral? Los datos cuantitativos nos ayudan a responder estas preguntas.

Al informar a los políticos acerca de los obstáculos legales que limitan las oportunidades económicas de las mujeres, *Mujer, Empresa y el Derecho* contribuye a fomentar la igualdad de género. Este estudio celebra el progreso que se ha logrado y a la vez subraya el trabajo que queda por hacer para garantizar la igualdad de oportunidades.

Kristalina Georgieva
Directora General
Banco Mundial
Washington, DC



HALLAZGOS PRINCIPALES

En todo el mundo, más de **2.7** mil millones de mujeres no pueden legalmente acceder a las mismas opciones laborales que los hombres.

Mujer, Empresa y el Derecho 2018 es la quinta edición de una serie de informes bienales que miden las diferencias de género en la ley. Desde que empezó este estudio, hay una conciencia cada vez mayor acerca de la importancia de la actividad empresarial y del empleo para las mujeres, así como de la relación entre la igualdad de género en la ley y los resultados económicos alcanzados por las mujeres.

Si bien se entiende que el acceso de las mujeres al empleo y a la actividad empresarial está relacionado con muchos factores, los datos que contiene este informe ilustran cómo las leyes y normas limitan la participación de las mujeres en la economía.

Consideremos el caso de una niña que aspira a ser capitán de una embarcación. Sobresale en la escuela con la esperanza de obtener el trabajo de sus sueños. Puede incluso ser contratada, pero al poco tiempo ser despedida simplemente por ser mujer. ¿Qué consecuencia tiene esto para sus aspiraciones y para las de todas las niñas que quieren seguir sus pasos?

Consideremos ahora el caso de Svetlana Medvedeva, quien estudió navegación en la universidad y se graduó como oficial de navegación en la Federación Rusa. Ella postuló al puesto de timonel de un buque y fue seleccionada. Después fue informada que no podía ocupar ese puesto ya que en el Reglamento N.º 162 la ocupación de timonel es uno de los 456 empleos considerados peligrosos, insalubres o que implican grandes esfuerzos para las mujeres.¹

Medvedeva demandó a la compañía con base en las disposiciones de la Constitución rusa sobre igualdad. El tribunal desestimó su demanda alegando que el propósito de dicha regulación es velar por la salud reproductiva de las mujeres. En seguida apeló, pero su apelación

también fue desestimada. Apeló nuevamente ante el tribunal de casación. Este declaró que la apelación tampoco tenía lugar. Finalmente llevó su caso al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas. El Comité concluyó que Medvedeva había sido discriminada en base a su género.²

Después de esa decisión, cinco años después del comienzo del juicio, Medvedeva se presentó una vez más ante un tribunal ruso de primera instancia. En septiembre de 2017, el tribunal concluyó que efectivamente había sido discriminada. Sin embargo, no ordenó que la compañía la contratara, y la prohibición que impide que mujeres ocupen el puesto de oficiales sigue vigente.³

Mientras tanto, otras economías están avanzando en el tema de igualdad de género en la ley. En 2016, la Corte Constitucional de Colombia derogó por discriminatoria la disposición del Código del Trabajo que prohibía a las mujeres el trabajo en minas subterráneas y en otras labores consideradas peligrosas, insalubres o que requieren grandes esfuerzos.⁴ Bulgaria, Kiribati y Polonia también han eliminado todas las restricciones laborales a las mujeres.

Desde el principio, el propósito del informe *Mujer, Empresa y el Derecho* ha sido contribuir a la investigación y al debate político sobre el impacto de las

leyes y reglamentaciones en la actividad económica de las mujeres. En buena medida, este objetivo ha sido alcanzado. Desde comprender la importancia del derecho de familia para las decisiones económicas de las mujeres hasta reconocer el efecto de la violencia contra las mujeres en sus oportunidades de empleo, *Mujer, Empresa y el Derecho* ha contribuido a una mejor comprensión de la importancia de la igualdad legal por razón de género.

No obstante, no se ha hecho lo suficiente para alcanzar la igualdad legal de género. Muchas leyes impiden que las mujeres trabajen o dirijan un negocio. Por ejemplo, 104 economías todavía tienen leyes que prohíben que las mujeres trabajen en ciertos empleos, 59 economías no cuentan con leyes sobre acoso sexual en el lugar de trabajo, y en 18 economías los esposos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen. ¿Qué efectos tienen leyes como estas en las decisiones económicas de las mujeres?

Son necesarios más estudios y evidencias para comprender los efectos de las leyes y reglamentaciones en la actividad empresarial y el empleo de la mujer, para que los encargados de formular las políticas públicas sepan con mayor claridad cuales políticas promover. *Mujer, Empresa y el Derecho* se basa en un creciente cuerpo de investigación que hace énfasis en la importancia de las leyes para la creación de oportunidades económicas para las mujeres y mejorar la igualdad de género. Los estudios han puesto en duda la noción de que el crecimiento económico, por sí solo, consigue mejorar la igualdad de género. Más bien, es necesario que se asuman continuos compromisos políticos con la igualdad de género.⁵

¿Qué hay de nuevo en esta edición?

A fin de comprender en qué aspectos las leyes facilitan o perjudican la igualdad de género y la participación económica de

las mujeres, *Mujer, Empresa y el Derecho 2018* proporciona por primera vez una puntuación en cada uno de sus siete indicadores: acceso a las instituciones, uso de la propiedad, obtención de empleo, incentivos al trabajo, presencia en los tribunales, obtención de crédito y protección de la mujer contra la violencia. La puntuación de cada indicador consiste en un número entre 0 y 100, donde 100 corresponde a la mejor. La puntuación se obtiene calculando el promedio no ponderado de las preguntas correspondientes a cada indicador y ajustando el resultado a la escala de 100.

La puntuación de los indicadores facilita la investigación y el debate político sobre cómo el entorno jurídico influye en las oportunidades y los resultados económicos de las mujeres. Las preguntas que recibieron puntuación se basan en dos criterios: su relevancia para los derechos humanos de las mujeres establecidos en el marco internacional de los derechos de las mujeres, incluida la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), y la existencia de estudios que demuestren su importancia para el empoderamiento económico de las mujeres (cuadro 1.1).

Los derechos humanos internacionales de las mujeres, como establece la CEDAW, sirven como justificación subyacente para cada pregunta puntuada. En las áreas que cubren la violencia contra la mujer, se ha complementado la referencia al derecho internacional de los tratados con la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer y con las recomendaciones generales del Comité de la CEDAW. Las preguntas sobre licencia de maternidad utilizan como referencia el Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000, de la Organización Internacional del Trabajo (figura 1.1).

De los siete indicadores cincuenta preguntas son evaluadas (recuadro 1.1). Estas preguntas se dividen en tres categorías: las que plantean diferencias

explícitas basadas en el género que afectan la iniciativa empresarial o el empleo de las mujeres (como las restricciones laborales basadas en género); las que reflejan la ausencia de leyes que protegen a las mujeres (como la falta de legislación en materia de acoso sexual) y las que examinan instituciones o procesos que pueden ser favorables a las mujeres (como las comisiones contra la discriminación). Los detalles sobre la metodología empleada y la puntuación para cada pregunta están disponibles en el capítulo Notas sobre los datos.

Este informe abarca datos de 189 economías, incluyendo dieciséis economías no analizadas en el estudio anterior: Cabo Verde; Chipre; Comoras; Eritrea; Gambia; Guinea-Bissau; Islas Marshall; Islas Salomón; Kiribati; Libia; los Estados Federados de Micronesia; Palau; República Centroafricana; Samoa; San Marino; y Vanuatu.

El informe *Mujer, Empresa y el Derecho 2018* también presenta un estudio de caso sobre la inclusión financiera de las mujeres y el derecho, el cual se dedica a examinar cómo el entorno jurídico y regulatorio influyen en la demanda de servicios financieros por parte de las mujeres.

Los indicadores del estudio *Mujer, Empresa y el Derecho* complementan otros índices de género que se construyen a partir de variables de resultado y, en algunos casos, evaluaciones cualitativas (figura 1.2). Si bien *Mujer, Empresa y el Derecho* se centra en las principales áreas legales y regulatorias directamente controladas por los legisladores, muchos otros factores influyen en las oportunidades económicas de las mujeres, como el nivel de educación y las normas sociales y culturales, los cuales no son analizados.

Otros índices adoptan enfoques diferentes al desarrollar indicadores de género y presentan diferentes puntos de vista sobre la posición social de la mujer. *Mujer, Empresa y el Derecho* es uno de los pocos conjuntos de datos a nivel global que utiliza datos cuantitativos y objetivos

RECUADRO 1.1**MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO – PREGUNTAS CON PUNTUACIÓN ASIGNADA****Acceso a las instituciones**

1. ¿Exige la ley que las mujeres casadas obedezcan a sus maridos?
2. ¿Puede una mujer solicitar legalmente su pasaporte de la misma manera en que puede hacerlo un hombre?
3. ¿Puede una mujer solicitar legalmente su documento nacional de identidad de la misma manera en que puede hacerlo un hombre?
4. ¿Puede una mujer viajar legalmente fuera del país de la misma manera en que puede hacerlo un hombre?
5. ¿Puede una mujer viajar legalmente fuera de su hogar de la misma manera en que puede hacerlo un hombre?
6. ¿Puede una mujer obtener legalmente un empleo o un oficio o profesión de la misma manera en que puede hacerlo un hombre?
7. ¿Puede una mujer firmar contratos de la misma manera en que puede hacerlo un hombre?
8. ¿Puede una mujer registrar legalmente una empresa de la misma manera en que puede hacerlo un hombre?
9. ¿Puede una mujer abrir legalmente una cuenta en un banco de la misma manera en que puede hacerlo un hombre?
10. ¿Puede una mujer legalmente elegir dónde quiere vivir de la misma manera en que puede hacerlo un hombre?
11. ¿Puede una mujer ser legalmente “cabeza del hogar” o “cabeza de familia” de la misma manera en que puede ser un hombre?

Uso de la propiedad

12. ¿Quién administra legalmente la propiedad del matrimonio?
13. ¿La ley prevé el reconocimiento de las contribuciones no monetarias?
14. ¿Tienen los hombres y las mujeres los mismos derechos de propiedad sobre los bienes inmuebles?
15. ¿Tienen los hijos e hijas los mismos derechos a heredar los bienes de sus padres?
16. ¿Tienen los esposos y las esposas que sobreviven a sus cónyuges los mismos derechos a heredar los bienes?

Obtención de empleo

17. ¿Las mujeres tienen al menos 14 semanas de licencia con goce de sueldo?
18. ¿Las mujeres perciben al menos 2/3 del sueldo durante las primeras 14 semanas de la licencia o durante todo el período, si la licencia es más corta?
19. ¿Qué porcentaje de los beneficios de la licencia por maternidad paga el gobierno?
20. ¿En qué difieren las licencias reservadas para mujeres y hombres comparadas a las licencias reservadas para mujeres en función de quién paga?
21. ¿Existe la licencia parental remunerada?
22. ¿La ley incluye un mandato para la igualdad en la remuneración por un trabajo de igual valor?
23. ¿La ley incluye un mandato de no discriminación en el trabajo basada en el género?
24. ¿Se prohíbe el despido de trabajadoras embarazadas?

25. ¿Los padres gozan de flexibilidad para trabajar?
26. ¿Pueden las mujeres trabajar en el horario nocturno de la misma manera que los hombres?
27. ¿Pueden las mujeres trabajar en actividades peligrosas, tareas arduas o que requieran esfuerzo extraordinario, trabajos considerados como inmorales inapropiados del mismo que los hombres?
28. ¿Pueden las mujeres trabajar en los mismos sectores que los hombres?
29. ¿Pueden las mujeres realizar las mismas tareas que los hombres?
30. ¿La edad en la que pueden jubilarse hombres y mujeres gozando de la totalidad de los beneficios es la misma?
31. ¿La edad en la que pueden jubilarse hombres y mujeres con beneficios parciales es la misma?
32. ¿La edad de jubilación forzosa es la misma para hombres y mujeres?

Incentivos al trabajo

33. ¿Tienen las madres garantizado un puesto equivalente después de regresar de la licencia de maternidad?
34. ¿El Estado apoya o proporciona servicios de cuidado infantil?
35. ¿Son deducibles de impuestos los pagos por cuidado infantil?
36. ¿Es la educación primaria gratuita y obligatoria?
37. ¿Existen casos concretos de deducciones fiscales o créditos fiscales que solo se aplican a los hombres?

Presencia en los tribunales

38. ¿Tiene el testimonio de una mujer el mismo valor probatorio en los tribunales que el de un hombre?
39. ¿Establece la ley una comisión contra la discriminación?
40. ¿La ley obliga la asistencia legal en materia civil y familiar?
41. ¿Existe algún tribunal de menor cuantía o algún procedimiento expedito para los litigios de menor cuantía?

Obtención de crédito

42. ¿Facilitan los minoristas información a los burós privados de crédito o a los registros públicos de crédito?
43. ¿Facilitan las empresas de servicios públicos información a los burós privados de crédito o a los registros públicos de crédito?
44. ¿Prohíbe la ley la discriminación por parte de los acreedores por sexo o género en el acceso al crédito?
45. ¿Prohíbe la ley discriminación por parte de los acreedores por el estatus marital en el acceso al crédito?

Protección de la mujer contra la violencia

46. ¿Existen leyes específicas en materia de violencia doméstica? De no existir, ¿existen sanciones agravantes para delitos cometidos contra un cónyuge o un miembro de la familia?
47. ¿Existe legislación en materia de acoso sexual en el lugar de trabajo?
48. ¿Existe legislación en materia de acoso sexual en el ámbito de educación?
49. ¿Existen sanciones penales para casos de acoso sexual en el lugar de trabajo?
50. ¿Existen remedios civiles para casos de acoso sexual en el lugar de trabajo?

Indicador	Investigación
Acceso a las instituciones	La reforma del Código de Familia de Etiopía llevada a cabo en el año 2000 ya no permite que el esposo impida que su esposa trabaje, entre otras cosas. La reforma, que ya ha sido implementada en todo el país, se introdujo por primera vez en tres regiones y dos ciudades. En esas zonas, ha aumentado la participación de la mujer en la fuerza laboral y en el trabajo fuera del hogar. Además, ha aumentado la probabilidad de que trabajen a tiempo completo y en puestos de trabajo más cualificados. ^a La libertad de circulación es un indicador significativo de empoderamiento que ha sido relacionado con la independencia económica de las mujeres, así como con una mayor voz y agencia. ^b
Uso de la propiedad	La brecha de género en la propiedad puede afectar el poder de negociación de las mujeres y su capacidad de emprender actividades económicas. ^c Ampliar el acceso de las mujeres a bienes a través de la herencia puede significar mejores resultados para sus hijos, especialmente para las niñas. En 1994, dos estados de la India reformaron la Ley de Sucesiones otorgando a mujeres y hombres los mismos derechos sucesorios respecto a los bienes familiares. Esta medida modificó el control de los bienes dentro de las familias y significó una mayor suma de recursos destinados a las hijas. Las madres que beneficiaron de la reforma gastaron el doble en la educación de sus hijas, y donde se llevó a cabo la reforma más mujeres tienen una cuenta bancaria y hay más letrinas sanitarias. La reforma se ha extendido a todo el país. ^d
Obtención de empleo	Políticas como la concesión de licencia parental remunerada están asociadas con un mayor número de puestos de trabajo ocupados por mujeres; sin embargo, licencias parentales más largas conllevan reducciones en el salario de las mujeres. ^e Mientras tanto, las restricciones a la labor femenina limitan su capacidad para obtener los empleos que desean y para maximizar su potencial de ingresos. Rusia registró una elevada diferencia de género en los ingresos durante la transición a una economía de mercado, en gran parte debido a las restricciones legales a las labores en las que podían desempeñarse las mujeres. ^f Dichas diferencias en los salarios y en la permanencia en el empleo pueden explicar en buena medida la desigualdad en las pensiones que cobran mujeres y hombres. ^g
Incentivos al trabajo	Apoyar a las madres, por ejemplo, a través de créditos fiscales y guarderías, puede significar una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral. ^h Estudios sugieren que invertir en educación infantil y en guarderías puede resultar en un aumento de la participación de la mujer en la fuerza laboral y en una reducción de las desigualdades de género. ⁱ
Presencia en los tribunales	La desigualdad de género puede afectar negativamente el uso del sistema legal por parte de las mujeres. El acceso a asistencia jurídica y a otros servicios puede mejorar el acceso de las mujeres a la justicia. ^j Se ha comprobado que el acceso a asistencia jurídica civil puede reducir la necesidad de programas de asistencia social, el tiempo que los niños pasan en hogares de guarda y los casos de violencia doméstica. ^k
Obtención de crédito	Antes de que los Estados Unidos aprobaran la Ley de Igualdad de Oportunidades de Crédito, en 1974, los bancos a menudo tenían políticas explícitas que trataban mujeres y hombres de manera desigual. La prohibición legal de que las clasificaciones y los descuentos por nivel de ingresos se basaran en el sexo parece haber tenido un efecto dramático en las políticas bancarias orientadas a las mujeres. Por ejemplo, la legislación tuvo un impacto favorable en la capacidad de las mujeres para obtener recursos a través del sistema de hipoteca. ^l
Protección de la mujer contra la violencia	En las economías donde el marido puede prohibir que la esposa trabaje o donde hay una alta prevalencia de violencia contra ellas es menos probable que las mujeres tengan una cuenta corriente, una libreta de ahorros o acceso a líneas crediticias formales. ^m Por otra parte, el acoso sexual en el trabajo afecta a la autoridad, refuerza los estereotipos de género y reduce a las mujeres a meros objetos sexuales. Un estudio acerca de las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo realizado en una comunidad de los Estados Unidos halló que el acoso sexual incrementa el estrés financiero y puede alterar significativamente la trayectoria profesional de una mujer. ⁿ

^a Hallward-Driemeier y Gajigo 2013.^b Nagaraja 2013.^c Deere y León 2003.^d Deininger et al. 2014.^e Ruhm 1998.^f Oglöblin 1999.^g Johnson 1999.^h Averett, Peters y Waldman 2006.ⁱ Olivetti y Petrongolo 2017.^j Comisión Australiana de Reforma de la Ley 1994.^k Abel y Vignola 2010.^l Ladd 1982.^m Demirguc-Kunt, Klapper y Singer 2013.ⁿ McLaughlin, Uggen y Blackstone 2017.

FIGURA 1.1

MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO: INDICADORES Y PRINCIPALES DERECHOS HUMANOS QUE CORRESPONDEN A LAS MUJERES

<p>Acceso a las instituciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad ante la ley y capacidad jurídica idéntica a la del hombre (CEDAW, Art. 15(1)-(2)) • Igualdad con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio (CEDAW, Art. 15(4)) • Igualdad en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares (CEDAW, Art. 16), en particular, con respecto al derecho a elegir una profesión y una ocupación (CEDAW, Art. 16(1)(g)) • Los Estados tomarán medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prácticas consuetudinarias [...] basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los dos sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (CEDAW, Art. 5(a))
<p>Uso de la propiedad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos iguales para firmar contratos y administrar bienes (CEDAW, Art. 15(2)) • Igualdad de derechos en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares (CEDAW, Art. 16 (1)) y, en particular, los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compra, gestión, administración, goce y disposición de los bienes. (CEDAW, Art. 16(1)(h))
<p>Obtención de empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad, prohibición del despido por motivo de embarazo y licencia de maternidad remunerada (CEDAW, Art. 11(2) y Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad núm. 183, Arts. 8 y 9) • Derecho a un período de licencia de maternidad de al menos catorce semanas (Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, núm. 183, Art. 4(1)) • Derecho a prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional, cuyo monto no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer (Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, núm. 183, Art. 6(3)) • Las prestaciones pecuniarias deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, con excepciones (Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, núm. 183, Art. 6(8)) • No discriminación en la esfera del empleo (CEDAW, Art. 11); derecho al trabajo (CEDAW, Art. 11(1)(a)); mismas oportunidades de empleo, inclusive derecho a la aplicación de los mismos criterios de selección (CEDAW, Art. 11(1)(b)); libertad para elegir profesión y empleo (CEDAW, Art. 11(1)(c)); igualdad de remuneración y de trato con respecto a un trabajo de igual valor (CEDAW, Art. 11(1)(d)); igualdad de derecho a la seguridad social, jubilación, licencia y otros beneficios pagados (CEDAW, Art. 11(1)(e))
<p>Incentivos al trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Licencia de maternidad con sueldo pagado o prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales (CEDAW, Art. 11(2)(b)) • Suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, tales como servicios destinados al cuidado de los niños (CEDAW, Art. 11(2)(c)) • Igualdad de derechos y no discriminación en la vida económica (CEDAW, Art. 13) • Derecho a la educación (CEDAW, Art. 10)
<p>Presencia en los tribunales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No discriminación en base al sexo (CEDAW, Art. 2) • Protección jurídica de los derechos de la mujer y protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación, por conducto de los tribunales nacionales o competentes (CEDAW, Art. 2(c)) • Ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre (CEDAW, Art. 3) • Igualdad con el hombre ante la ley (CEDAW, Art. 15(1)-(2)) • El Comité de la CEDAW recomienda a los Estados que garanticen que las mujeres tengan acceso a soluciones jurídicas que sean asequibles, accesibles y oportunas, con asistencia jurídica según sea necesario, que deberá determinar un tribunal competente e independiente (CEDAW GR N. 28 párr. 34))
<p>Obtención de crédito</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No discriminación en la vida económica y acceso a préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero, en igualdad de condiciones con los hombres (CEDAW, Art. 13(b)) • Acceso a créditos y préstamos agrícolas para la mujer de las zonas rurales (CEDAW, Art. 14(2)(g))
<p>Protección de la mujer contra la violencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El acoso sexual es uno de los tipos de violencia contra la mujer. Los Estados deben castigar todo acto de violencia contra la mujer conforme a la legislación nacional (DEVAW, Arts. 2(b) and 4(c-d)) • El Comité de la CEDAW recomienda que los Estados incluyan en sus informes periódicos información sobre medidas legislativas y de otros tipos contra el acoso sexual (CEDAW GR N. 12 y 19, párr. 24(j) y (t)) • La violencia contra la mujer engloba la violencia física, sexual y psicológica en la familia. Los Estados deben investigar y castigar todo acto de violencia contra la mujer conforme a la legislación nacional (DEVAW, Arts. 2(a) and 4(c))

FIGURA 1.2 OTROS ÍNDICES GLOBALES DE GÉNERO

Índice Global de Desigualdad de Género	Índice de Género e Instituciones Sociales	Índice de Desigualdad de Género	Índice de Desarrollo relacionado con el Género
El Índice Global de Desigualdad de Género del Foro Económico Mundial cuantifica la magnitud de las disparidades de género y sigue su progreso en el tiempo en 144 economías y cuatro áreas temáticas: Participación económica y oportunidad, logro educativo, salud y supervivencia y empoderamiento político. El índice utiliza principalmente variables dependientes cuantitativas, como la proporción entre hombres y mujeres en la fuerza de trabajo.	El Índice de Género e Instituciones Sociales de la OCDE puntúa 160 economías respecto a la discriminación en las instituciones sociales. La medida compuesta es una media no ponderada de cinco subíndices: discriminación en el código de la familia, restricciones a la integridad física, parcialidad hacia los hijos varones, restricción a los recursos y activos y restricciones a las libertades civiles. Estos datos son tanto cuantitativos como cualitativos.	El Índice de Desigualdad de Género de la ONU es una medida compuesta que refleja la desigualdad de logros entre mujeres y hombres en 159 economías. El índice engloba cinco indicadores en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento (medido a través del logro educativo y la representación parlamentaria) y mercado laboral. Estos indicadores se basan en variables dependientes cuantitativas.	El Índice de Desarrollo relacionado con el Género de las Naciones Unidas estudia las diferencias de género en los resultados de desarrollo relacionados con salud, educación y dominio equitativo de los recursos económicos. Cubriendo 160 economías, estos indicadores basados en variables dependientes miden la diferencia de género al mostrar el índice de desarrollo humano de las mujeres como un porcentaje del índice de los hombres.

Fuentes: Foro Económico Mundial, Centro de Desarrollo de la OCDE y bases de datos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

para medir las diferencias legales basadas en el género en la esfera de las políticas públicas. El capítulo “*Acerca de Mujer, Empresa y el Derecho*” contiene información acerca de lo que se mide y lo que no se mide.

La puntuación del estudio *Mujer, Empresa y el Derecho* está correlacionado con el Índice Global de Desigualdad de Género, el Índice de Desigualdad de Género y el Índice de Desarrollo Relacionado con el Género (figura 1.3). Demostrar que las variables relativas a políticas públicas que ha medido el estudio *Mujer, Empresa y el Derecho* están asociadas con resultados confirma que la ley influye en lo que sucede sobre el terreno en áreas como empoderamiento, participación en el mercado laboral y control de los recursos económicos. Por lo tanto, una forma de influir en los resultados en las vidas de las mujeres puede ser reformar las leyes y normas que limitan su participación en los negocios y en el mundo laboral.

¿Por qué importan las diferencias legales basadas en el género en la participación económica de las mujeres?

Las desigualdades de género en la actividad empresarial están asociadas con

la disminución de los ingresos y de la productividad agregada. Según estudios, se estima que la desigualdad de género causa una pérdida de ingresos promedio de un 15% en las economías de la OCDE, de la cual el 40% se debe a diferencias en la actividad empresarial. En los países en desarrollo se estima que las pérdidas son significativamente más altas.⁶ Además, se estima que las diferencias legales basadas en el género reducen la participación femenina en la fuerza laboral y afectan el crecimiento del PIB.⁷ Los estudios indican que para algunas economías una porción considerable de las diferencias en la producción per cápita entre países puede atribuirse a la desigualdad de género, y que muchos países pueden elevar la producción per cápita al reducir las barreras de género en el mercado laboral.⁸

Las evidencias indican que la ley puede influir en la participación económica de las mujeres. En los Estados Unidos, por ejemplo, más mujeres comenzaron a obtener patentes en el siglo XIX después de que algunos estados promulgaron leyes que otorgaban derechos de propiedad a las mujeres en su propio nombre, así como la capacidad de actuar como trabajadoras autónomas y de tener ingresos propios.⁹ Este mismo conjunto de cambios en las leyes llevó a las familias a invertir más en la educación secundaria de sus hijas.¹⁰

La igualdad de oportunidades permite que las mujeres elijan lo mejor para ellas, sus familias y sus comunidades. Sin embargo, donde prevalecen las diferencias legales por razón de género no hay igualdad de condiciones para conseguir un trabajo o abrir un negocio. Las restricciones legales limitan la capacidad de las mujeres para tomar decisiones económicas y pueden tener profundas consecuencias. Por ejemplo, las mujeres pueden decidir no trabajar o desistir de abrir un negocio en las economías donde la ley lo hace más difícil para ellas (figura 1.4).

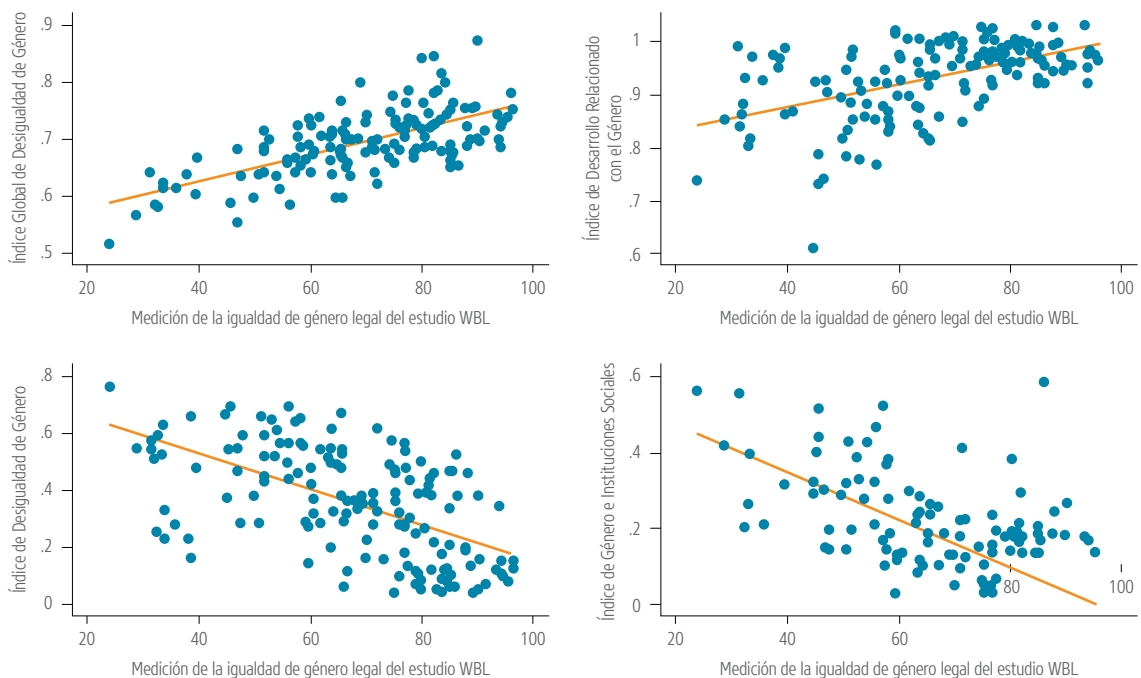
¿Dónde son mejores o peores las leyes para las mujeres?

Las puntuaciones de los siete indicadores facilitan identificar las economías en las que las mujeres pueden participar en actividades económicas específicas por región, así como identificar las economías en las que hay margen para mejorar. Si bien ninguna economía obtuvo la puntuación máxima en los 7 indicadores, entre las 20 economías con mejor puntuación en cada indicador se encuentran España, Nueva Zelanda y el Reino Unido.

Las economías de ingreso alto de la OCDE tienden a tener la puntuación promedio más alta en la mayoría de los indicadores.

FIGURA 1.3

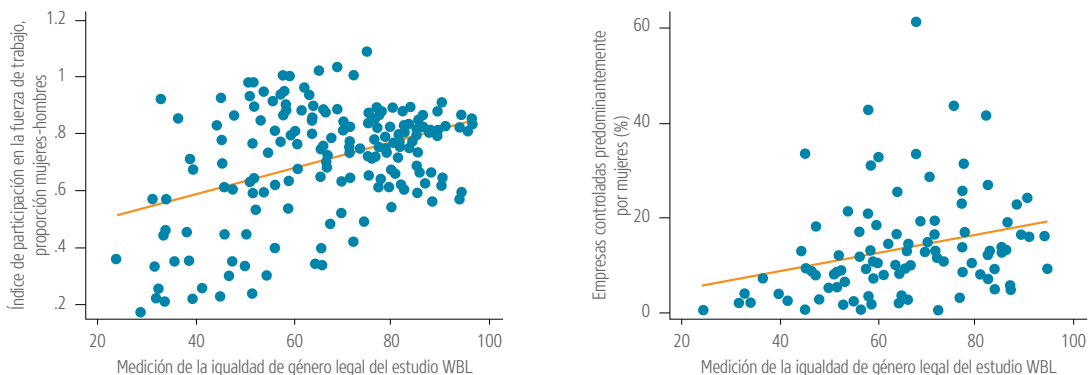
LOS INDICADORES DE MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO ESTÁN ASOCIADOS CON OTROS ÍNDICES DE GÉNERO



Fuentes: Base de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho* (WBL, por sus siglas en inglés), del Foro Económico Mundial, del Centro de Desarrollo de la OCDE y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Nota: En el estudio *Mujer, Empresa y el Derecho*, la igualdad de género legal es el promedio de los siete indicadores del estudio. Valores más altos indican una mayor igualdad de género en el Índice Global de Desigualdad de Género (2016) y el Índice de Desarrollo Relacionado con el Género (2015), mientras que valores más altos en el Índice de Desigualdad de Género (2015) y el Índice de Género e Instituciones Sociales (2014) significan menos igualdad de género.

FIGURA 1.4

EN LAS ECONOMÍAS CON MENOS IGUALDAD LEGAL DE GÉNERO, MENOS MUJERES TRABAJAN O SON DUEÑAS DE SUS PROPIAS EMPRESAS



Fuentes: Base de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho*, de la encuesta Enterprise Surveys y de los Indicadores de Desarrollo Mundial. Nota: La medición de la igualdad de género legal que hace el estudio *Mujer, Empresa y la Ley* (WBL, por sus siglas en inglés) es el promedio de los siete indicadores del estudio. Las relaciones positivas entre la medición de la igualdad de género legal del estudio WBL y la proporción mujeres-hombres en la participación en la fuerza laboral (2016), así como de la medición de igualdad de género legal de este informe y el porcentaje de empresas controladas predominantemente por mujeres son estadísticamente significativas al menos en el nivel del 5% utilizando como variables de control el logaritmo del INB per cápita (2015), la proporción de años (promedio) de estudio entre mujeres y hombres (más de 25 años de edad) (2015), la proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (2016) y el estado de derecho (2016). Las variables de control provienen de las bases de datos de los indicadores de Desarrollo Mundial y de Desempeño Educativo Barro-Lee. Las regresiones se basan en las 164 y 93 economías para las que se dispone de datos, respectivamente. No se debe interpretar estas relaciones estadísticas como relaciones causales.

Las economías de Oriente Medio y Norte de África tienden a tener la puntuación promedio más baja en la mayoría de los indicadores (figura 1.5).

En más de un tercio de las economías examinadas la capacidad jurídica de las mujeres tiene al menos una restricción, medida a través del acceso a las instituciones. Del mismo modo, cerca del 40% de las economías presenta al menos una restricción respecto a los derechos de propiedad de las mujeres, medida a través del indicador de uso de la propiedad.

21 economías de 5 regiones reciben una puntuación de 0 en el indicador de protección de la mujer contra la violencia. En el Oriente Medio y Norte de África, el 35% de las economías reciben una puntuación de 0 en este indicador, al igual que el 19% de las economías del África Subsahariana. En otras regiones, las economías que han obtenido puntuación 0 incluyen Haití, los Estados Federados de Micronesia, Myanmar, Rusia y Uzbekistán.

Mientras el promedio global en el indicador obtención de empleo es de 67, la puntuación promedio en las economías de Asia Meridional es 39, la más baja de todas las regiones.

Con respecto al indicador obtención de crédito, queda mucho por hacer a nivel mundial: el 42% de las economías obtuvieron una puntuación de cero en este indicador. En cuatro regiones, Asia Oriental y el Pacífico, Oriente Medio y Norte de África, Asia Meridional y África Subsahariana, la puntuación promedio es igual o inferior a 20. La puntuación promedio para las economías de ingreso bajo es de 8 (figura 1.6).

¿Cuáles economías han mejorado más en los últimos dos años?

Mujer, Empresa y el Derecho registró 87 reformas en lo que se refiere a la igualdad legal de género en 65 economías a

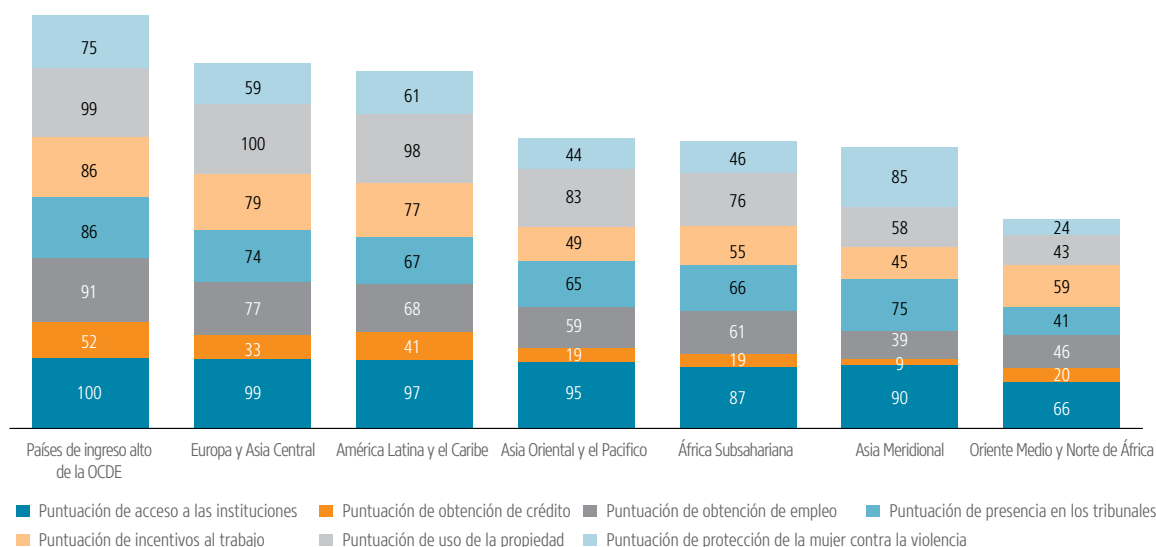
lo largo de los últimos dos años, teniendo en cuenta las preguntas que tienen asignada una puntuación.

Cuatro de las cinco economías que implementaron la mayoría de las reformas se encuentran en el África Subsahariana: la República Democrática del Congo, Kenya, Tanzania y Zambia. La quinta, Iraq, se sitúa en la región del Oriente Medio y Norte de África. Cada una de estas economías llevó a cabo reformas en tres o más indicadores que integran el informe *Mujer, Empresa y el Derecho*.

La República Democrática del Congo reformó su código de familia a fin de permitir que las mujeres casadas firmen contratos, obtengan un empleo, abran cuentas bancarias y registren empresas de la misma manera que los hombres casados. Se eliminó la obligación de obedecer al marido y se ha permitido que los cónyuges elijan de común acuerdo el hogar de la pareja. Además, fueron eliminadas las restricciones al trabajo nocturno de las mujeres en establecimientos industriales públicos o privados.

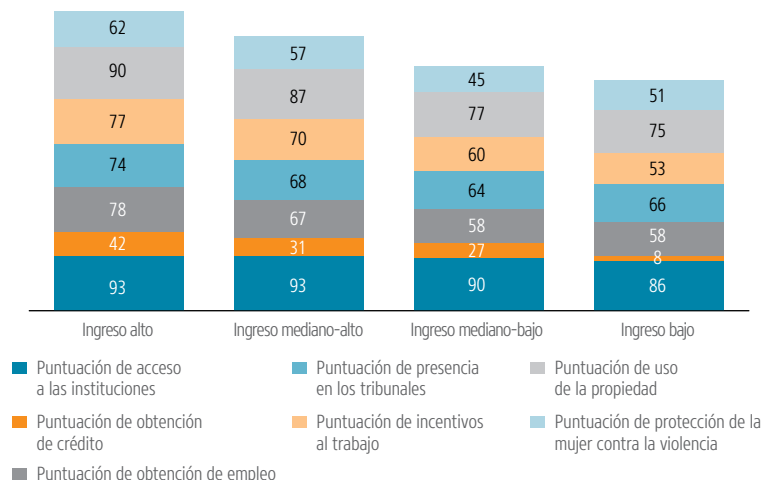
FIGURA 1.5

EN PROMEDIO LAS ECONOMÍAS DE INGRESO ALTO DE LA OCDE PRESENTAN MEJOR DESEMPEÑO EN LA MAYORÍA DE LOS INDICADORES



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

FIGURA 1.6 EN PROMEDIO LAS ECONOMÍAS DE INGRESO ALTO DE LA OCDE TIENEN RESULTADOS MEJORES EN TODOS LOS INDICADORES



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

Ahora la no discriminación basada en el género es obligatoria en diversos aspectos del empleo, como en las contrataciones y las promociones. Por último, la República Democrática del Congo prohíbe la discriminación de género por parte de los acreedores en las transacciones financieras.

Kenya ha promulgado su primera ley sobre violencia doméstica, que protege contra los abusos físicos, sexuales, psicológicos y económicos hacia los miembros de la familia, cónyuges, ex cónyuges y parejas. Asimismo, Kenya brinda asistencia legal en asuntos civiles y ha mejorado el acceso a la información crediticia mediante la distribución de datos de dos empresas de servicios públicos que informan tanto la información positiva como negativa sobre pagos. En Tanzania, la educación primaria ahora es gratuita y obligatoria y su nueva Ley de Asistencia Jurídica garantiza la asistencia legal en los procedimientos civiles. Además, ha mejorado el acceso a la información crediticia con la distribución de datos provenientes de minoristas.

La Ley de Equidad e Igualdad de Género de Zambia ahora prohíbe la discriminación de género en diversos aspectos del mundo laboral y establece pagos iguales por trabajo de igual valor. Además, Zambia creó la Comisión de Igualdad de Género y ahora prohíbe la discriminación basada en el género y estado civil en el acceso al crédito. Por último, Zambia ha establecido remedios civiles para casos de acoso sexual en el trabajo.

Iraq ha promulgado una nueva ley que introdujo los pasaportes electrónicos. Según esta ley, el proceso de solicitud ahora es el mismo para hombres y mujeres y estas ya no necesitan de un guardián. Iraq también ha criminalizado el acoso sexual en el lugar de trabajo. Ahora las trabajadoras que regresan de la licencia de maternidad tienen asegurado el mismo puesto o un puesto similar con el mismo salario. Iraq también ha aumentado de 72 a 98 días la duración de la licencia de maternidad remunerada. El nuevo código de trabajo ahora prohíbe la discriminación basada en el género

en diversos aspectos del empleo, como en las contrataciones y los despidos. Sin embargo, el código de trabajo también permite a los empleadores terminar el contrato de los empleados cuando estos alcanzan la edad de jubilación, la cual es desigual para hombres y mujeres.

Mientras que la mayoría de las reformas están concentradas en la África Subsahariana, en el Asia Meridional se encuentra el porcentaje más alto de economías que realizaron reformas. La mitad de las economías del Asia Meridional ha llevado a cabo al menos una reforma, seguidas por la África Subsahariana (45%), Europa y Asia Central (44%) y Asia Oriental y el Pacífico (40%) (figura 1.7).

El porcentaje más bajo de economías que realizaron reformas corresponde a las economías de ingreso alto de la OCDE (16%). Sin embargo, dichas economías también tienen la puntuación promedio más alta en todos los indicadores.

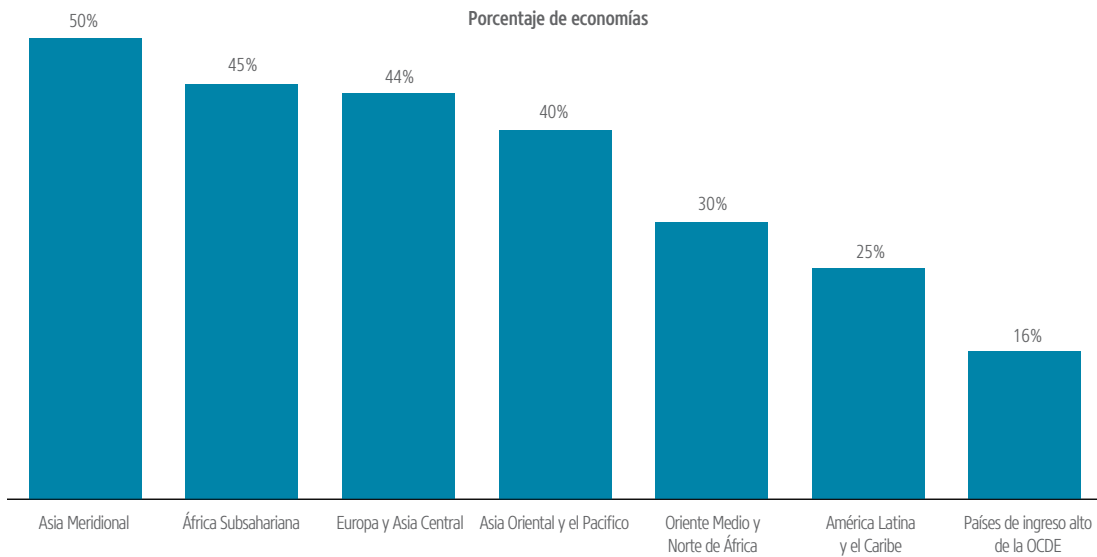
El indicador que concentra el mayor número de reformas fue obtención de empleo (28 economías), seguido por obtención de crédito (24 economías). El que ha tenido menos reformas fue el de uso de la propiedad, en el cual solo Ecuador ha introducido una reforma positiva (figura 1.8). Sin embargo, las reformas relacionadas con la propiedad son las más lentas. El capítulo Síntesis de las Reformas provee una descripción de todas las reformas.

En las siguientes secciones se presenta una descripción general de los principales resultados de cada indicador.

Acceso a las instituciones

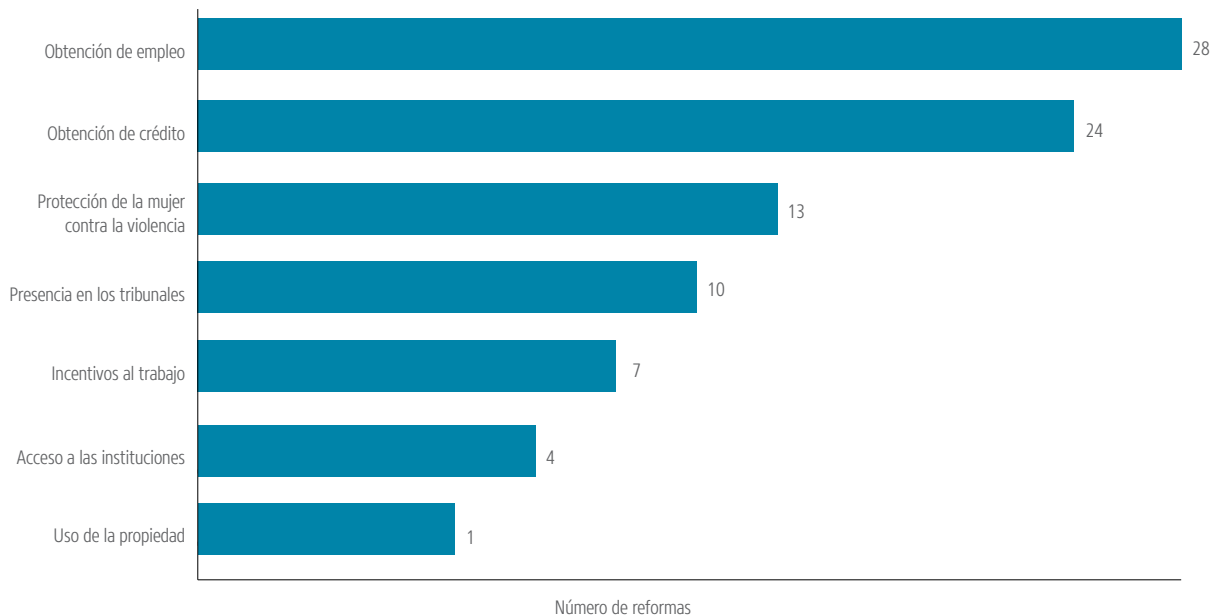
La capacidad de tomar decisiones efectivas y transformarlas en resultados económicos depende de la existencia de un marco normativo adecuado. El

FIGURA 1.7 ASIA MERIDIONAL TIENE EL PORCENTAJE MÁS ALTO DE ECONOMÍAS QUE PRESENTAN MEJORAS



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

FIGURA 1.8 OBTENCIÓN DE EMPLEO ES EL INDICADOR CON EL MAYOR NÚMERO DE MEJORAS



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

indicador de acceso a las instituciones de *Mujer, Empresa y el Derecho* examina las leyes que regulan las interacciones de las mujeres con las autoridades públicas y el sector privado con el propósito de determinar dónde pueden estar limitadas la actuación y las actividades económicas de las mujeres. Hay varias esferas en las que las mujeres pueden sufrir limitaciones a su capacidad legal de acción o su capacidad para llevar a cabo transacciones.

Por ejemplo, la imposición de límites a la capacidad jurídica de las mujeres casadas, incluida la posibilidad de trabajar sin el permiso de sus maridos, menoscaban su poder decisional. Además, cuando las mujeres no tienen independencia para decidir a dónde ir, viajar o vivir pueden tener dificultades en obtener un trabajo o realizar transacciones comerciales.

Dichas restricciones pueden derivar del rol que tenían las mujeres en las sociedades tradicionales, a menudo limitado por la tutela del padre o del marido.

En la actualidad esta tendencia se ha invertido en gran medida en las antiguas potencias coloniales. En 1938 y 1975, Francia y España reconocieron, respectivamente, la capacidad de la mujer casada para contratar en su propio nombre. No obstante, muchas de sus antiguas colonias no han adoptado todavía reformas similares y siguen basándose en los antiguos códigos legales.

En economías como Guinea Ecuatorial, por ejemplo, el Código Civil español de 1960 todavía está en vigor. Hoy Guinea Ecuatorial es la única economía examinada en la que la mujer necesita el permiso

de su esposo para firmar un contrato. De igual manera, Chad, Guinea-Bissau y Níger siguen basándose en versiones coloniales de códigos civiles que no permiten a las mujeres casadas abrir cuentas bancarias sin el permiso de sus maridos.

Las restricciones a la libertad de circulación y agencia de las mujeres también persisten (cuadro 1.2). Por ejemplo, en 18 economías las mujeres no pueden obtener un empleo o desempeñar un oficio o profesión sin permiso. La República Democrática del Congo es una excepción a esa prohibición al reformar el código de familia introducido por Bélgica, y adoptado del Código Napoleónico. Con la reforma, las mujeres casadas pueden firmar contratos, abrir cuentas, registrar empresas y obtener empleo sin el permiso escrito de sus maridos.

CUADRO 1.2

UN TERCIO DE LAS ECONOMÍAS SIGUEN RESTRINGIENDO LA AGENCIA Y LA LIBERTAD DE CIRCULACIÓN DE LAS MUJERES

A diferencia de los hombres, las mujeres no pueden legalmente realizar ciertas actividades	Economías	Número de economías
Solicitar un pasaporte	Afganistán; Arabia Saudita; Argelia; Bahrein; Barbados; Belice; Benin; Botswana; Camerún; Chipre; Congo, República del; Dominica; Egipto, República Árabe de; Emiratos Árabes Unidos; Fiji; Filipinas; Gabón; Grenada; Guyana; Haití; Irán, República Islámica del; Islas Salomón; Jordania; Malawi; Malí; Myanmar; Nigeria; Omán; Pakistán; Samoa; San Vicente y las Granadinas; Seychelles; Sudán; Trinidad y Tobago; Uganda; Yemen, República de; Zambia	37
Elegir dónde vivir	Afganistán; Arabia Saudita; Bahrein; Benin; Brunei Darussalam; Burkina Faso; Camerún; Chad; Comoras; Congo, República del; Emiratos Árabes Unidos; Gabón; Guinea; Guinea-Bissau; Guinea Ecuatorial; Haití; Irán, República Islámica del; Iraq; Jordania; Kuwait; Malasia; Malí; Níger; Omán; Qatar; República Árabe Siria; República Centroafricana; Ribera Occidental y Gaza; Senegal; Sudán; Yemen, República de	31
Ser jefa de hogar	Arabia Saudita; Bahrein; Burundi; Camerún; Chad; Chile; Comoras; Congo, República del; Congo, República Democrática del; Djibouti; Emiratos Árabes Unidos; Gabón; Guinea; Guinea-Bissau; Indonesia; Irán, República Islámica del; Iraq; Jordania; Libia; Madagascar; Malí; Marruecos; Mauritania; Níger; Omán; República Centroafricana; San Marino; Senegal; Sudán; Túnez; Yemen, República de	31
Obtener un empleo sin permiso	Bahrein; Camerún; Chad; Comoras; Emiratos Árabes Unidos; Gabón; Guinea; Guinea-Bissau; Irán, República Islámica del; Jordania; Kuwait; Mauritania; Níger; Qatar; República Árabe Siria; Ribera Occidental y Gaza; Sudán; Yemen, República de	18
Viajar fuera del hogar	Afganistán; Arabia Saudita; Bahrein; Brunei Darussalam; Emiratos Árabes Unidos; Egipto, República Árabe de; Irán, República Islámica del; Iraq; Jordania; Kuwait; Malasia; Omán; Qatar; República Árabe Siria; Ribera Occidental y Gaza; Sudán; Yemen, República de	17
Solicitar un documento nacional de identidad	Afganistán; Arabia Saudita; Argelia; Benin; Camerún; Congo, República del; Egipto, República Árabe de; Mauricio; Namibia; Omán; Pakistán	11
Viajar fuera del país	Arabia Saudita; Irán, República Islámica del; Iraq; Qatar; República Árabe Siria; Sudán	6
Registrar una empresa	Bhután; Guinea-Bissau; Pakistán; Suriname	4
Abrir una cuenta bancaria	Chad; Guinea-Bissau; Níger	3
Firmar contratos	Guinea Ecuatorial	1

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

Las reformas que amplían el acceso de las mujeres a las instituciones pueden contribuir a que estas ocupen más puestos de autoridad. El análisis de *Mujer, Empresa y el Derecho* muestra que la probabilidad de que las mujeres ocupen puestos de liderazgo en la vida pública aumenta a medida que tengan más poder para tomar decisiones en la esfera jurídica (figura 1.9).

Uso de la propiedad

Con derechos de propiedad sólidos, las mujeres pueden aprovechar los activos para obtener ganancias económicas. El indicador sobre el uso de la propiedad examina la capacidad de las mujeres para adquirir, tener acceso, administrar y controlar bienes en función de los regímenes sucesorios y matrimoniales. El acceso a la propiedad a través de estos medios puede aumentar la seguridad financiera de las mujeres y representar la garantía necesaria para que abran su negocio.

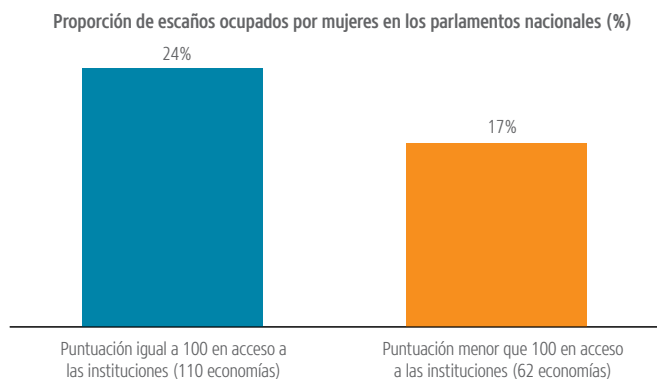
Mujer, Empresa y el Derecho observa que los derechos de propiedad de las mujeres están positivamente asociados con su posición de liderazgo en el sector privado. Es menos probable que las mujeres ocupen cargos directivos en las empresas en las economías que establecen restricciones a sus derechos de propiedad (figura 1.10).

Los regímenes económicos matrimoniales determinan la administración del patrimonio de la pareja durante y después del matrimonio. En la mayoría de las economías, este régimen se establece por defecto. Denominado régimen patrimonial del matrimonio, es el conjunto de reglas que determinan la asignación de los bienes entre los cónyuges y se aplica automáticamente a los cónyuges que no han manifiestan otra voluntad.

Los regímenes patrimoniales más comunes que ha analizado el estudio *Mujer, Empresa y el Derecho* son el de separación de bienes y el de comunidad de

FIGURA 1.9

LA PROBABILIDAD DE QUE LAS MUJERES OCUPEN PUESTOS DE LIDERAZGO EN LA VIDA PÚBLICA AUMENTA A MEDIDA QUE GOZAN DE MAYOR CAPACIDAD PARA DECIDIR

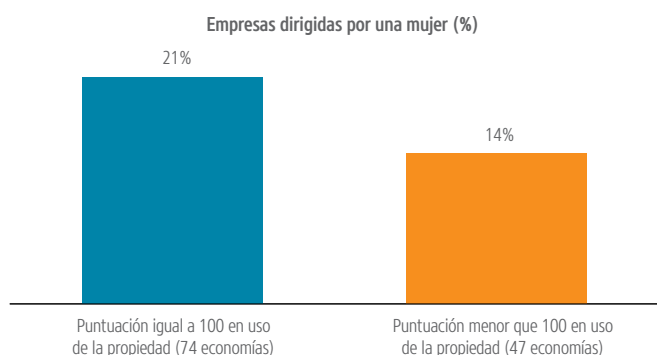


Fuentes: Bases de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho* y de los Indicadores de Desarrollo Mundial.

Nota: La diferencia en los porcentajes presentados es estadísticamente significativa al nivel del 1% teniendo como variables de control el logaritmo del INB per cápita (2015), la proporción de años (promedio) de estudio entre mujeres y hombres (más de 25 años de edad) (2015) y el estado de derecho (2016). Las variables de control provienen de las bases de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial y de Desempeño Educativo Barro-Lee. El análisis de regresión se basa en 172 economías para las que se dispone de datos. No se debe interpretar esta relación estadística como una relación causal.

FIGURA 1.10

LA PROBABILIDAD DE QUE LAS MUJERES OCUPEN CARGOS DIRECTIVOS EN EMPRESAS ES MENOR CUANDO CARECEN DE DERECHOS DE PROPIEDAD



Fuentes: Bases de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho* y Enterprise Surveys.

Nota: La diferencia en los porcentajes presentados es estadísticamente significativa al nivel del 10% teniendo como variables de control el logaritmo del INB per cápita (2015), la proporción de años (promedio) de estudio entre mujeres y hombres (más de 25 años de edad) (2015), la proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (2016) y el estado de derecho (2016). Las variables de control provienen de las bases de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial y de Desempeño Educativo Barro-Lee. El análisis de regresión se basa en 121 economías para las que se dispone de datos. No se debe interpretar esta relación estadística como una relación causal.

bienes. En el régimen de separación de bienes, cada cónyuge puede conservar la propiedad y el control sobre sus propios bienes, con plenos derechos para administrarlos, mientras que en el de comunidad la propiedad de ambos cónyuges es tratada como propiedad conjunta independientemente de quién los haya adquirido.

Los estudios derivados del proyecto *Gender Asset Gap* (Desigualdad de Género en la Propiedad) subrayan la importancia de ciertos regímenes matrimoniales para los derechos de propiedad de la mujer. Por ejemplo, un estudio comparativo en el cual participaron Ecuador, Ghana y el estado indio de Karnataka concluyó que en los regímenes matrimoniales de separación de bienes hay una más amplia brecha de género en la propiedad. Por otra parte, estas diferencias son menores en los regímenes de comunidad de bienes. Según el estudio, en Ghana y Karnataka las mujeres representan, respectivamente, solo el 38% y el 20% de los propietarios de tierras. El régimen adoptado por defecto en ambas economías es el de separación de bienes. En cambio, en Ecuador, donde el régimen matrimonial predeterminado es el de comunidad de bienes, las mujeres representan el 51% de los terratenientes agrícolas.

Contar con derechos de propiedad sólidos, incluso a través de regímenes económicos matrimoniales, es un componente crítico de la tenencia de la tierra. Además, ejercer el control de la tierra o la vivienda puede proporcionar beneficios económicos directos para las mujeres empresarias (recuadro 1.2).

Como suelen desempeñarse más en actividades no remuneradas que benefician al hogar, como el cuidado a niños o ancianos, las mujeres normalmente aportan menos dinero que los hombres, motivo por el cual adquieren menos bienes durante el matrimonio. Reconocer estas contribuciones no monetarias es importante cuando el matrimonio se disuelve, ya que pueden representar para las mujeres acceso a una parte de la propiedad conyugal. Si bien los regímenes de comunidad de bienes reconocen implícitamente estas contribuciones, los de separación pueden penalizar al cónyuge que no tiene ingresos durante el matrimonio. Esta disparidad de ingresos puede ser mitigada en el divorcio con el reconocimiento explícito de las contribuciones no monetarias de la mujer al hogar.

De las 189 economías examinadas por *Mujer, Empresa y el Derecho*, 134 reconocen las contribuciones no monetarias. Entre estas se encuentran todas aquellas en que el régimen económico por

defecto es el de comunidad de bienes y 28 de las 75 que aplican el régimen de separación de bienes.

Otra explicación para las diferencias entre mujeres y hombres con respecto a la propiedad de bienes es el derecho sucesorio. La herencia a menudo brinda tanto a hombres como a mujeres la oportunidad de poseer tierra o vivienda. Para las viudas, la herencia puede ser la única manera de adquirir la titularidad de bienes y puede ser fundamental para su seguridad financiera tras la muerte del marido. No obstante, en 36 de las 189 economías analizadas las viudas no gozan de los mismos derechos sucesorios que los viudos. Además, 39 economías impiden que las hijas hereden la misma proporción de bienes que los hijos varones. Diferencias como estas pueden limitar las perspectivas económicas de una mujer durante una fase vulnerable de la vida.

Obtención de empleo

El indicador obtención de empleo examina las leyes y normas que afectan a millones de mujeres que trabajan en empleos formales en todo el mundo. Desde el momento en que una mujer solicita un empleo hasta su jubilación, este indicador

RECUADRO 1.2

LA TITULACIÓN Y EL REGISTRO CONJUNTO DE LA TIERRA AYUDAN AL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Derechos de propiedad y sistemas de titulación robustos representan un incentivo a los préstamos basados en activos o con bienes en garantía. La titulación de la propiedad es particularmente importante para las mujeres en las economías de bajos ingresos, donde la actividad empresarial es una oportunidad para superar la pobreza. La titulación corresponde a una comprobación de propiedad, lo que facilita su uso como garantía. Las políticas gubernamentales que promueven la titulación conjunta, donde más de una persona tiene los derechos de propiedad, pueden ampliar el conjunto de bienes que las mujeres pueden dar en garantía para obtener financiamiento. Para algunas mujeres, puede significar la posibilidad de acceder al crédito y abrir un negocio.

Mujer, Empresa y el Derecho observa que algunas economías establecen legalmente la titulación conjunta para las parejas casadas en los regímenes matrimoniales o las leyes agrarias. Por ejemplo, la Ley Agraria de Lesotho establece que los títulos de propiedad son conjuntos cuando el matrimonio se rige por el régimen de comunidad de bienes. En las Filipinas, cada título de propiedad de una pareja casada lleva el nombre de ambos cónyuges, como lo exige el Decreto Presidencial n.º 1529. La Ley de Tierras de Vietnam también establece la titulación conjunta cuando los derechos de uso de la tierra y la vivienda sean propiedad común. También han adoptado la titulación conjunta las siguientes economías: Albania, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Eslovenia, España, Kosovo, Lituania, la Ex República Yugoslava de Macedonia, Namibia, Paraguay, Rwanda y Sudáfrica.

Además, algunas economías han introducido leyes innovadoras para promover aún más el registro de tierras por parte de las mujeres. Por ejemplo, en Nepal, la Ley de Finanzas del 2017 ofrece tarifas descontadas cuando la propiedad se registra conjuntamente a nombre de los cónyuges o bajo el nombre de una mujer. En Serbia se ofrecen descuentos similares. Por último, las mujeres rurales y las jefas del hogar en Colombia tienen acceso preferencial a los programas de formalización de fincas rurales a través del Decreto n.º 902.

Fuentes: De Soto 2001; Giovarelli y Girma 2013; Ali, Deininger y Goldstein 2014.

explora las políticas que afectan a su capacidad de trabajar, así como sus perspectivas laborales, su potencial de ingresos, su crecimiento profesional y capacidad de conciliar el trabajo y la familia.

En las economías que han obtenido mejor desempeño en este indicador, más mujeres tienden a trabajar respecto a los hombres. En esas economías las mujeres también ganan más respecto a los hombres, lo que demuestra que las leyes del mercado laboral pueden fomentar el ingreso de mujeres en la fuerza de trabajo formal y elevar su potencial de ingresos (figura 1.11).

Restricciones laborales

Las economías crecen más rápido cuando más mujeres trabajan.¹¹ Si bien las buenas prácticas de hoy determinan la igualdad de género en las oportunidades laborales, no siempre ha sido así. Por ejemplo, el *Convenio de la OIT sobre el*

trabajo subterráneo (mujeres) de 1935 y los convenios de 1919, 1934 y 1948 sobre el trabajo nocturno de las mujeres instaron a los estados a prohibir el empleo de mujeres en minas subterráneas y el trabajo nocturno en plantas industriales. De igual manera, en los años posteriores a la Revolución Industrial, varias economías prohibieron que las mujeres se desempeñaran en ciertas labores para protegerlas de condiciones laborales peligrosas (recuadro 1.3).

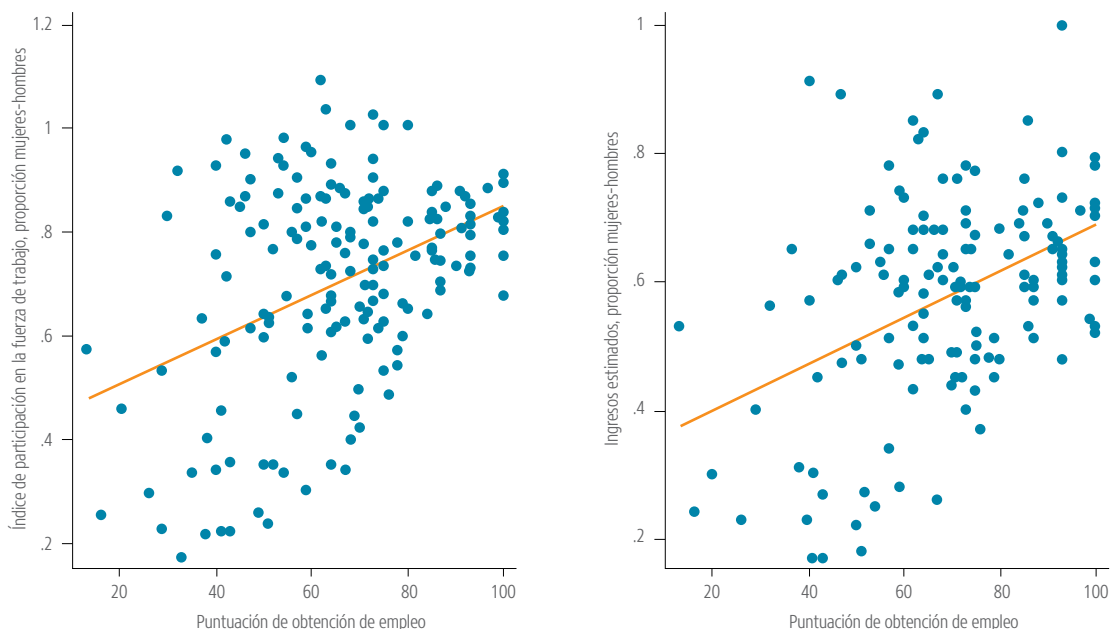
Si bien las condiciones han mejorado tanto para los hombres como para las mujeres a lo largo del tiempo, muchas restricciones basadas en el género perduran. Las restricciones que se aplican a la industria, como las de minería, son particularmente comunes. Las mujeres están excluidas del trabajo en el sector de la minería en 65 economías. Asimismo, enfrentan restricciones laborales en industrias como

de manufactura (47 economías), construcción (37 economías), energía (29 economías), agricultura (27 economías), agua (26 economías) y transporte (21 economías).

En 29 de las 189 economías estudiadas las mujeres no pueden hacer el mismo número de horas de trabajo nocturno que los hombres. Restricciones al trabajo nocturno existen en todas las regiones, excepto en las economías de ingreso alto de la OCDE. Dichas restricciones son más comunes en el Asia Meridional y en el Oriente Medio y Norte de África, donde las mujeres no pueden trabajar el mismo número de horas nocturnas que los hombres en el 63% y el 55% de las economías, respectivamente. En total, 104 economías siguen imponiendo restricciones al empleo femenino (figura 1.12). Se estima que eliminar las barreras que impiden que las mujeres se desempeñen en ciertos sectores u ocupaciones

FIGURA 1.11

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DERECHO LABORAL ESTÁ ASOCIADA CON UN MAYOR NÚMERO DE MUJERES TRABAJANDO Y GANANDO MÁS RESPECTO A LOS HOMBRES



Fuentes: Bases de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho* y de los Indicadores de Desarrollo Mundial; Informe del Índice Global de Desigualdad de Género 2016 del Foro Económico Mundial (Cuadro C3, pág. 47).

Nota: Las relaciones positivas entre la puntuación del indicador Obtención de empleo y la proporción mujeres-hombres en la tasa de participación en la fuerza laboral (2016) y entre Obtención de empleo y proporción de ingresos aproximados que perciben mujeres y hombres (2016) son estadísticamente significativas en el nivel del 1% teniendo como variables de control el logaritmo del INB per cápita (2015), la proporción de años (promedio) de estudio entre mujeres y hombres (más de 25 años de edad) (2015), la proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (2016) y el estado de derecho (2016). Las variables de control provienen de las bases de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial y de Desempeño Educativo Barro-Lee. Las regresiones se basan en las 164 y 138 economías para las que se dispone de datos, respectivamente. No se debe interpretar estas relaciones estadísticas como relaciones causales.

RECUADRO 1.3

LOS EFECTOS DURADEROS DEL LEGADO JURÍDICO

Ciertas restricciones laborales se deben en gran medida a una herencia jurídica que refleja normas de seguridad obsoletas. En muchas economías de la Commonwealth, las restricciones a la labor de las mujeres en la minería, por ejemplo, se remontan a la Ley de Minas del Reino Unido de 1842. En la actualidad, casi la mitad de las economías de la Commonwealth imponen límites a las labores en que las mujeres pueden desempeñarse. En la Comunidad de los Estados Independientes (CEI), la mayoría de las economías tiene una larga lista de restricciones laborales para las mujeres, un resquicio de una ley soviética de 1932. De las nueve economías de la CEI examinadas, solo Armenia está libre de tales restricciones. En el África francófona, el África de lengua portuguesa y el mundo de hispanohablante existen tendencias semejantes.

El 75% de las economías del África francófona tienen normas que restringen el trabajo de las mujeres, y muchas reflejan una ordenanza de 1954 de la antigua Federación del África Occidental Francesa. Entre estas economías se encuentran Benín, Burkina Faso, Camerún, Chad, la República del Congo, la República Democrática del Congo, Costa de Marfil, Gabón, Guinea, Madagascar, Mali, Mauritania, Níger, la República Centroafricana y Senegal.

La herencia jurídica de Portugal y España también ha dejado su huella en muchas antiguas colonias. Portugal introdujo por primera vez una serie de decretos que restringían el trabajo de las mujeres en los años 1890. Estos decretos solo fueron totalmente revocados a principios de los años 2000. En la actualidad, casi todos los países del África de lengua portuguesa y Brasil imponen por lo menos una restricción al trabajo de las mujeres. En 1957, España promulgó un decreto que prohibía a las mujeres desempeñarse en una gama de trabajos, incluso en la minería y ciertos trabajos de construcción y electricidad. Este decreto solo fue derogado en 1995. Hoy, 12 economías del mundo hispanohablante imponen restricciones legales al trabajo de las mujeres: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Guinea Ecuatorial, Honduras, Nicaragua, Panamá y Uruguay.

podría aumentar la productividad laboral en hasta un 25% en algunas economías, por el simple hecho de ampliar su participación en la fuerza de trabajo.¹²

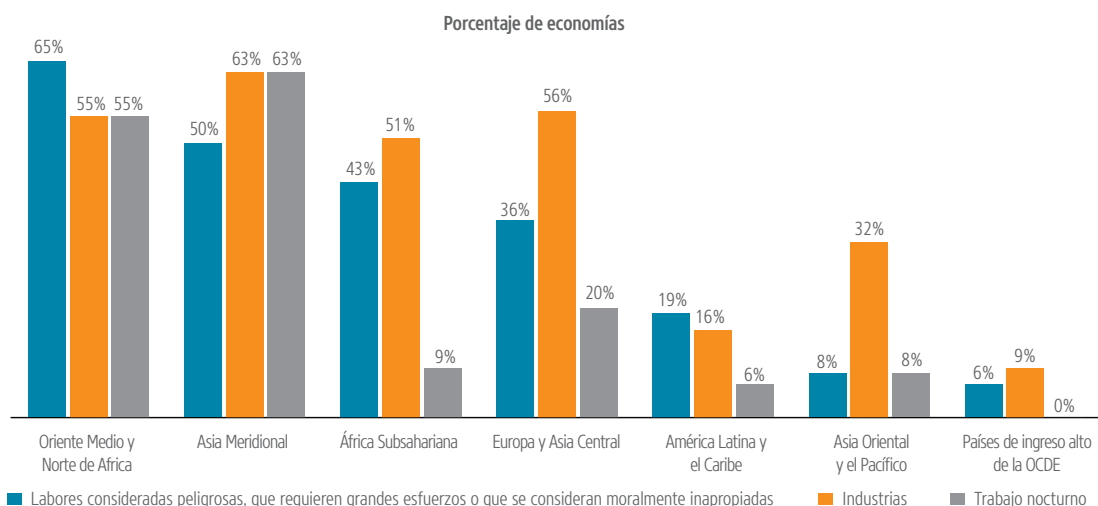
Protecciones en el lugar de trabajo

Sin embargo, la existencia de protecciones en el lugar de trabajo puede hacer que sea más fácil para las mujeres conseguir y mantener un empleo. Por ejemplo, protecciones legales como la no discriminación en el empleo basada en el género pueden incentivar el ingreso de mujeres en la fuerza de trabajo. De igual modo, garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es una manera de asegurar que las mujeres no sean sujetas a discriminación en los salarios y beneficios.

Aunque casi el 80% de las economías estudiadas prohíben la discriminación basada en el género en el empleo, solo el 40% exigen igual remuneración por un trabajo de igual valor. Este estándar fue establecido por el Convenio de Igualdad de Remuneración de la OIT y proporciona un marco más amplio que el de la igualdad de remuneración por trabajos

FIGURA 1.12

EN TODAS LAS REGIONES EXISTEN RESTRICCIONES AL EMPLEO DE LAS MUJERES



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

iguales, ya que permite una comparación no solo del mismo trabajo o de trabajos similares, sino también entre trabajos diferentes de igual valor.

La mayoría de las economías de ingreso alto de la OCDE y de las economías de Europa y Asia Central establecen la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. El cuarenta por ciento de las economías del África Subsahariana también lo hacen, mientras que solo el 25% o menos de las economías de América Latina y el Caribe, Oriente Medio y Norte de África, Asia Oriental y el Pacífico y Asia Meridional imponen igual remuneración.

Beneficios de la licencia

El entorno regulatorio también tiene un papel importante en el desarrollo de la capacidad de las mujeres para conseguir trabajo y permanecer en la fuerza laboral después de constituir una familia. Mecanismos como las licencias de maternidad, de paternidad y parental pueden contribuir a que las labores no remuneradas en el hogar sean reconocidas y redistribuidas. Asegurarse de que las licencias de trabajo tengan duración y remuneración adecuadas para madres y padres es fundamental para una variedad de resultados en materia de salud, economía y desarrollo social. El Convenio sobre protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 2000 establece un mínimo de 98 días (14 semanas) de licencia de maternidad remunerada. El beneficio sustitutivo se establece como un mínimo de 67% (2/3) de las ganancias idealmente proporcionadas a través del seguro social obligatorio o a cargo de fondos públicos.

A nivel mundial, la duración media de la licencia de maternidad remunerada coincide con la norma que establece la OIT de 14 semanas, con el correspondiente reemplazo de beneficios de salario que varía entre el 25% y el 100% de los ingresos. Solo siete economías no cuentan con licencias remuneradas para las madres: los Estados Unidos, las Islas Marshall, los Estados Federados de Micronesia, Palau, Papua Nueva Guinea, Suriname y Tonga.

La contratación de mujeres en edad fértil es más costosa para los empleadores en las economías donde las leyes los obligan a pagar los beneficios de la licencia y la duración de esta para las madres supera significativamente aquella a que tienen derecho los padres. La duración media de la licencia de paternidad remunerada es de solo 5 días en las 91 economías donde es obligatoria, lo que significa que la licencia de maternidad es 93 días más larga, en promedio.

En la India, por ejemplo, la reciente extensión de la licencia de maternidad de 84 a 182 días puede ser vista por los empleadores como un desincentivo a la contratación de mujeres, porque corresponde exclusivamente a ellos asumir el costo total. La ley no obliga a los empleadores a conceder licencia de paternidad remunerada. La disparidad entre el costo de contratar a mujeres y hombres también puede llevar a los empleadores a reducir los salarios de las mujeres para compensar los mayores beneficios que reciben por la licencia.

Si, por el contrario, el Gobierno cubre ese costo, la contratación de mujeres no necesariamente implica costos más elevados para las empresas. Los gobiernos pagan el 100% de los beneficios de la licencia de maternidad en 96 economías. En 53 economías, los empleadores pagan el 100% de los beneficios de la licencia. En 27 economías, el 50% o más de esos beneficios están a cargo del gobierno.

Algunas economías están sustituyendo la licencia de maternidad y paternidad por la licencia parental. Por ejemplo, el Reino Unido reformó sus políticas de licencias en 2015 para que las 37 semanas de licencia de maternidad remunerada puedan ser utilizadas y compartidas como licencia parental remunerada. De las 42 economías con licencia parental remunerada, casi el 90% la proporcionan además de la licencia de maternidad. Esta licencia parental remunerada es más común en las economías de ingreso alto y mediano alto.

La licencia parental suele estar disponible para ambos padres. Sin embargo, usualmente las mujeres la utilizan más que los hombres. A pesar de que la licencia más larga y con mejor remuneración para las madres tiene beneficios significativos, para ellas ausentarse durante demasiado tiempo de la fuerza de trabajo puede perjudicar la progresión de su carrera y sus ingresos.¹³ La clave al diseñar políticas en materia de licencias que no exacerben la desigualdad de género puede ser promover el uso de estas por los padres (cuadro 1.3).

Un informe reciente basado en más de 100 estudios destacados sobre salud y bienestar infantil, salud materna, igualdad de género y su impacto económico concluyó que, para garantizar un nivel óptimo de salud y bienestar de lactantes e infantes, la duración ideal de la licencia remunerada debe ser de un año, dividida por igual entre los padres.¹⁴

Cuando terminan las licencias de maternidad, de paternidad y parental, los padres que trabajan continúan teniendo responsabilidades familiares que pueden afectar su vida laboral. Las leyes que promueven la flexibilidad en el trabajo pueden reducir los conflictos laborales-familiares. Además, la capacidad de trabajar horas reducidas, trabajar horas variables (horario flexible), hacer teletrabajo o tener autonomía para elegir cuando trabajar puede ser benéfica tanto para las empresas como para los empleados, pues significa una reducción de los costos operativos y los gastos de rotación, así como una mejora de la productividad y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.¹⁵ De las economías analizadas por *Mujer, Empresa y el Derecho*, solo 33 economías otorgan explícitamente a los padres el derecho a solicitar o acordar esquemas de trabajo flexibles, conforme a la ley.

Jubilación

En lo que se refiere a dejar la fuerza de trabajo, las edades legales de jubilación definen expectativas y duraciones de carrera para los trabajadores hombres

CUADRO 1.3

POLÍTICAS ORIENTADAS A PROMOVER LA ADOPCIÓN DE LA LICENCIA PARENTAL

Economía	Ejemplos
Alemania	Si cada uno de los padres utiliza al menos 2 de los 12 meses iniciales, ambos reciben 2 meses adicionales de pago.
Austria	Cada uno de los padres gana una bonificación en efectivo cuando comparten la licencia por igual o, al menos, en una proporción de 60:40.
Corea, República de	El segundo de los padres que utilice la licencia parental (generalmente el padre) recibe el 100% de su salario hasta un máximo de 3 meses. El primero recibe el 40%.
Francia	Los padres reciben pagos más altos cuando ambos gozan de parte de la licencia.
Italia	Si el padre utiliza al menos 3 de los 10 meses iniciales de licencia, ambos padres reciben un mes adicional.
Japón	Los padres reciben 2 meses adicionales de licencia remunerada si comparten los 12 meses iniciales.
Noruega	Están reservados para cada uno de los padres setenta días de la duración total de la licencia parental posnatal.
Portugal	Los padres que comparten los 120 días iniciales de la licencia parental reciben 30 días más.
Rumania	El padre que no solicitó inicialmente la licencia parental (generalmente el padre) está obligado a utilizar 1 mes de los 24 meses de licencia.
Suecia	Noventa de los 480 días de duración de la licencia parental remunerada posnatal están reservados a cada uno de los padres.

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

y mujeres. Las leyes que fijan edades de jubilación inferiores para las mujeres pueden afectar de manera negativa sus ganancias, los beneficios de la pensión y sus ahorros para la jubilación, así como sus perspectivas de crecimiento profesional. Al tener que jubilarse a una edad más temprana que los hombres, las mujeres concluyen su vida laboral con menos años de empleo. A la inversa, cuando la edad legal de jubilación de las mujeres es igual a la de los hombres, los años trabajados se igualan y la participación de las mujeres en la fuerza laboral puede verse incentivada.

En todas partes del mundo existen edades de jubilación diferenciadas por género, particularmente en las economías de Oriente Medio y Norte de África (58%) y Europa y Asia Central (40%). En casi la cuarta parte de las economías en que la edad de jubilación hace una distinción entre géneros la jubilación es obligatoria.

En 41 de las 189 economías estudiadas, las mujeres pueden jubilarse, gozando de todos los beneficios, entre uno y 10 años antes que los hombres. En la mayoría de las economías con edades de jubilación diferenciadas por género la diferencia entre las edades de jubilación de mujeres y hombres es de 5 años. La mayor diferencia se encuentra en China, donde pueden jubilarse a los 50 años, 10 años antes que los hombres.

En 13 economías, las leyes permiten que las mujeres se jubilen con beneficios parciales antes que los hombres: Albania, Argelia, Bahrein, Brasil, Bulgaria, Costa Rica, Emiratos Árabes Unidos, República Islámica del Irán, Kirguistán, Pakistán, Panamá, Suiza y República de Yemen. En estas economías, una jubilación anticipada puede significar renunciar a ascensos y aumentos. Además, en estas circunstancias las mujeres contribuyen menos a sus pensiones y ahorros, lo que puede significar dificultades financieras durante la jubilación.¹⁶

Incentivos al trabajo

Los gobiernos también pueden ayudar a equilibrar la vida laboral y familiar apoyando e incentivando la reinserción de las madres a la fuerza laboral después del parto. Las reglamentaciones en materia de impuesto sobre la renta de las personas físicas y la oferta de guarderías y escuelas durante los primeros años de vida de los hijos pueden afectar la decisión de la mujer de ingresar y permanecer en la fuerza de trabajo. El indicador de incentivos al trabajo analiza tales beneficios y cómo estos pueden influir en las decisiones de las mujeres respecto al trabajo.

La facilidad, el costo y la disponibilidad de servicios de cuidado para niños menores pueden determinar que una madre trabaje fuera del hogar. Como ellas suelen ser las cuidadoras principales de los niños, la asistencia del Estado con guarderías puede crear oportunidades para que las mujeres ingresen a la fuerza de trabajo. Por ejemplo, según un estudio, la disponibilidad de guarderías públicas para niños menores de 5 años en las economías de la OCDE está fuertemente correlacionada con las tasas de empleo de las madres con niños menores.¹⁷

Más de dos tercios de las economías analizadas por *Mujer, Empresa y el Derecho* ofrecen directamente servicios de guardería o subsidian los servicios privados. En Finlandia, por ejemplo, las guarderías ofrecidas por los municipios están disponibles desde el final de las licencias por de maternidad y parental hasta que el niño ingrese a la escuela primaria. Como alternativa, los padres pueden optar por utilizar guarderías privadas, cuyos costos serán pagados por el Seguro Social a través de la Prestación para Guarderías Privadas. En otras economías, como Ghana, Brasil y Costa Rica, la educación preescolar es gratuita y obligatoria a partir de los cuatro años. Este tipo de políticas puede hacer que las guarderías sean más asequibles y permitir a los padres trabajar.

Deducir del impuesto sobre la renta de personas físicas los gastos por guardería también puede representar para los padres una reducción de la carga financiera que implica cuidar a los hijos. Aunque sea menos común que las guarderías ofrecidas o subsidiadas por el Estado, este tipo de deducción puede influir en la decisión de los padres de regresar o de ingresar a la fuerza laboral.

En 33 de las economías analizadas, los gastos por guarderías son deducibles de impuestos. Todas las economías en que este tipo de deducción está previsto son de ingreso medio-alto y alto, excepto Bhután y El Salvador. Bhután además es la única economía en Asia Meridional que ofrece este incentivo, y solo una economía en la región de Oriente Medio y Norte de África—Malta—proporciona este beneficio.

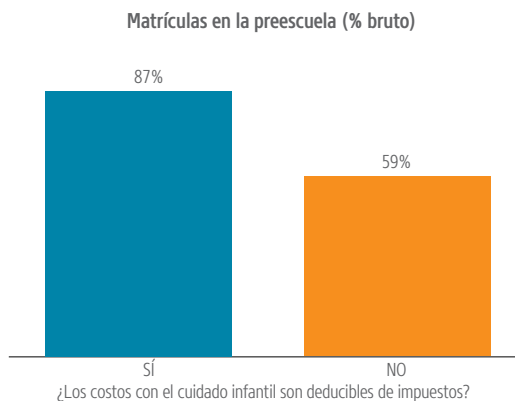
Mujer, Empresa y el Derecho observa que las tasas de matriculación de niños en la educación preprimaria son más altas en las economías donde existen deducciones por los gastos de guarderías que en las economías sin tales deducciones (figura 1.13).

La decisión de la mujer de participar en el mercado laboral formal puede verse afectada en las economías donde existen diferencias de género en las regulaciones en materia de impuesto sobre la renta de personas físicas. Algunas economías conceden deducciones o créditos fiscales a los contribuyentes hombres por defecto, reduciendo su base imponible y aumentando su salario neto. En algunos casos, esto puede significar que los impuestos que pagan las mujeres son desproporcionadamente más altos que los que pagan los hombres. Sin esas mismas deducciones o créditos, las mujeres terminan pagando más impuestos, lo que reduce su salario neto y desincentiva su ingreso al mercado de trabajo formal.

De las 189 economías examinadas, quince conceden deducciones o créditos fiscales a los contribuyentes hombres por defecto: Benin, Brunei Darussalam, Burkina

FIGURA 1.13

LAS TASAS DE MATRÍCULA EN LA ESCUELA PREPRIMARIA SON MÁS ALTAS CUANDO LOS GASTOS POR GUARDERÍAS SON DEDUCIBLES DE LOS IMPUESTOS



Fuentes: Bases de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho* y de los Indicadores de Desarrollo Mundial.

Nota: La diferencia en los porcentajes presentados es estadísticamente significativa al nivel del 10% teniendo como variables de control el logaritmo del INB per cápita (2015), la proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (2016) y el estado de derecho (2016). Las variables de control provienen de la base de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial. El análisis de regresión se basa en 127 economías para las que se dispone de datos. No se debe interpretar esta relación estadística como una relación causal.

Faso, República del Congo, República Democrática del Congo, Filipinas, Guinea, Indonesia, Iraq, Libia, Malasia, Marruecos, República Democrática Popular Lao, Togo y Túnez.

En Guinea, por ejemplo, los hombres tienen derecho a una deducción fiscal por cada hijo dependiente y por cada esposa. Los hijos menores de contribuyentes casados son considerados dependientes del marido. La esposa solo recibe beneficios fiscales si el esposo está ausente o incapacitado. En Iraq, solo tienen derecho a deducciones fiscales si no están casadas o si son divorciadas o viudas. En Malasia, los hombres tienen derecho a deducciones fiscales si la esposa es su dependiente.

En algunas circunstancias, las mujeres pueden gozar de las mismas deducciones o créditos de los hombres, pero no por defecto. Por ejemplo, en Togo, cuando la declaración del impuesto sobre la renta es conjunta, los créditos fiscales por tener dependientes son destinados al hombre jefe del hogar. La esposa también puede

recibir este crédito fiscal proporcionado al jefe del hogar, pero solo si se cumplen criterios específicos.

De igual manera, en Túnez, el jefe de familia recibe deducciones fiscales por tener padres e hijos dependientes. La esposa puede recibir las mismas deducciones si se la considera la jefa de familia. Sin embargo, esto solo ocurre si el esposo carece de ingresos o si la esposa vuelve a casarse y tiene la custodia de los hijos.

Presencia en los tribunales

Fortalecer el estado de derecho y reducir la desigualdad permite que los individuos puedan acceder a los tribunales para abogar por sus intereses y asegura el cumplimiento de la ley. El indicador presencia en los tribunales examina el acceso de las mujeres a la justicia a través del análisis de las instituciones legales y de los procedimientos que mejoran el acceso al sistema legal.

El trato desigual en los tribunales puede afectar la capacidad legal de las mujeres. Deponer ante la justicia como testigo es de suma importancia para el resultado de cualquier caso y es la oportunidad para que el testigo presente una representación precisa de los hechos. La declaración testimonial puede afectar la distribución de recursos entre mujeres y hombres, particularmente en los casos en que están en juego derechos económicos.

Mujer, Empresa y el Derecho examina los países en que el testimonio de las mujeres en los tribunales no tiene el mismo peso probatorio que el de los hombres. En 16 economías, la ley otorga diferente valor probatorio al testimonio de mujeres y hombres. Doce de estas economías se encuentran en el Oriente Medio y Norte de África (Arabia Saudita, Bahrein, República Islámica del Irán, Iraq, Jordania, Kuwait, Libia, Omán, Qatar, República Árabe Siria, Ribera Occidental y Gaza y República de Yemen), dos se encuentran

en el África Subsahariana (Mauritania y Sudán), una en Asia Oriental y el Pacífico (Brunei Darussalam) y una en Asia Meridional (Pakistán).

Las instituciones extrajudiciales también pueden desempeñar un importante papel en asegurar el acceso de las mujeres a la justicia. Las comisiones de lucha contra la discriminación son independientes del sistema legal y son responsables de proteger, controlar y promover los derechos fundamentales. *Mujer, Empresa y el Derecho* examina las comisiones de lucha contra la discriminación cuyo mandato es recibir denuncias de discriminación de género por parte de actores públicos y privados.

Dichas comisiones pueden asesorar a los gobiernos respecto a problemas relacionados con las políticas públicas, como la segregación ocupacional, la brecha salarial de género y la participación de la mujer en la fuerza de trabajo. Por ejemplo,

la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Zelanda analizó la igualdad de oportunidades de empleo en el sector de atención a personas mayores, donde las mujeres son la mayoría. A partir de sus recomendaciones acerca de los salarios, las condiciones de trabajo y la capacitación de la fuerza de trabajo, el Juzgado de Trabajo descubrió que el salario bajo recibido por las empleadas violaba la Ley de Igualdad Salarial.¹⁸

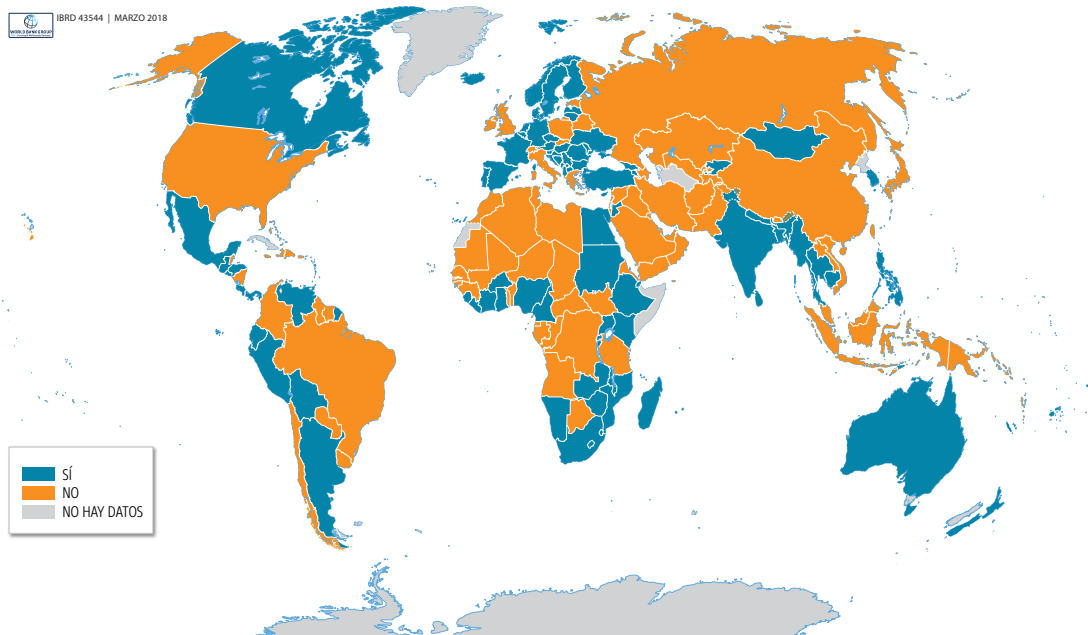
De las 189 economías analizadas en este informe, 93 han creado comisiones a cargo de recibir denuncias de las víctimas de discriminación basada en el género (mapa 1.1). Europa y Asia Central concentra el 72% de las economías que cuentan con esas instituciones, el porcentaje más alto de todas las regiones examinadas. En comparación, solo el 20% de las economías de Oriente Medio y Norte de África las han establecido.

MAPA 1.1

PAÍSES EN LOS QUE LA LEY HA ESTABLECIDO UNA COMISIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Este mapa fue producido por la Unidad de Cartografía del Grupo Banco Mundial. Las fronteras, los colores, las denominaciones y los demás datos que figuran en el mapa no implican ningún tipo de juicio, por parte del Banco Mundial, sobre la condición jurídica de ninguno de los territorios, ni tampoco la aprobación o aceptación de tales fronteras.

IBRD 43544 | MARZO 2018



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

Brindar asistencia jurídica a las mujeres que no pueden pagar un abogado puede mejorar su acceso a los tribunales. Según un estudio reciente realizado en los Estados Unidos, financiar los servicios de asistencia jurídica puede significar un retorno de hasta 11 veces la cantidad invertida. Por ejemplo, la mujer víctima de violencia doméstica que utiliza asistencia legal para obtener una orden de protección pierde menos días de trabajo. Del mismo modo, la madre que consigue la pensión alimenticia del cónyuge con la ayuda de la asistencia jurídica civil puede que no solicite beneficios públicos.¹⁹ Fue lo que sucedió en Ecuador, donde se establecieron tres centros de asistencia legal para ayudar a mujeres y niños pobres. Gracias al apoyo que proporcionan estos centros, se registró una reducción del 17% en la probabilidad de que las mujeres fueran víctimas de violencia doméstica después de divorciarse. A la inversa, aumentó del 10% la probabilidad de que estas reciban una pensión alimenticia.²⁰

Los datos de *Mujer, Empresa y el Derecho* muestran que en 120 economías es obligatoria la asistencia legal en materia civil o familiar. Por ejemplo, Etiopía aprobó en 2016 una ley que determina la obligatoriedad de los servicios de asistencia jurídica para mujeres indigentes en los procesos civiles. La Ley de Asistencia Jurídica de Tanzania de 2017 también autorizó la asistencia legal en procesos civiles y penales.

Las formalidades jurídicas y los costos procesales, tanto directos como indirectos, son un desincentivo más para las mujeres y personas de bajos recursos para acceder a los tribunales. Normas procedimentales más flexibles podrían mejorar la receptividad de los tribunales a las demandas relacionadas a la aplicación de los derechos sociales y económicos.²¹ Una manera de conseguirlo es a través de la creación de tribunales de demandas de menor cuantía en casos civiles que involucran sumas relativamente pequeñas. Los procedimientos en estos tribunales son simplificados, cuestan menos y se solucionan más rápidamente. Los tribunales para demandas de menor cuantía

son ideales para pequeñas empresas, muchas de las cuales son de propiedad de mujeres.

Mujer, Empresa y el Derecho ha encontrado tribunales para demandas de menor cuantía en 131 economías del mundo. Entre ellos se encuentran Côte d'Ivoire e Indonesia, que los introdujeron en 2015. Sin embargo, algunas economías han optado por abolirlos. Los nuevos códigos de procedimiento civil de Ecuador y Hungría sustituyeron recientemente las demandas de menor cuantía por la resolución arbitral o mediación.

Obtención de crédito

Un ambiente institucional sólido es la clave para ampliar el acceso a la financiación de las empresas propiedad de mujeres. Para funcionar, el ambiente institucional debe tener en cuenta las limitaciones que enfrentan las mujeres en el acceso al crédito, así como los efectos de la discriminación y el historial de crédito limitado de las mujeres en comparación con el de los hombres. El indicador de

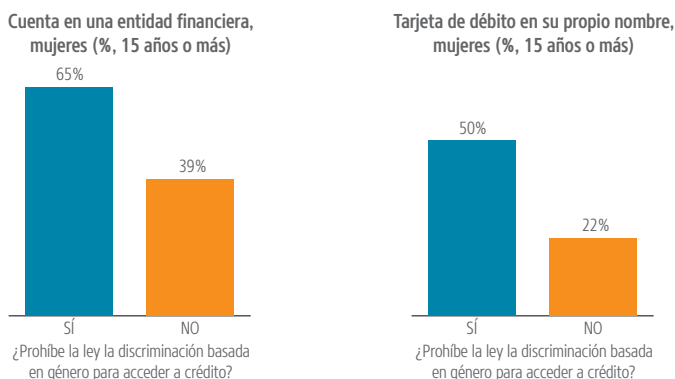
obtención de crédito evalúa el acceso de las mujeres a las finanzas y la solidez de los sistemas de información crediticia. Tener un buen historial de crédito puede ayudar a las mujeres que no tienen bienes a construir un historial que sirva como garantía para los préstamos.

Sin embargo, la capacidad de construir dicho historial podría verse afectada por la discriminación de los prestamistas. Las intervenciones por medio de políticas públicas pueden fomentar el espíritu empresarial de las mujeres al prohibir la discriminación por parte de los acreedores basada en el género y en el estado civil.

La legislación que prohíbe la discriminación basada en el género en los servicios financieros existe en 72 de las 189 economías examinadas. En 36 de ellas también se prohíbe la discriminación en los servicios financieros basada en el estado civil. Disposiciones como estas pueden ser encontradas en una variedad de leyes; desde la no discriminación y la igualdad de género hasta el acceso al crédito y la protección del consumidor.

FIGURA 1.14

MÁS MUJERES TIENEN CUENTAS EN INSTITUCIONES FINANCIERAS Y TARJETAS DE DÉBITO DONDE LA LEY PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN BASADA EN EL GÉNERO EN EL ACCESO AL CRÉDITO



Fuentes: Bases de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho* y Global Findex (2014).

Nota: Las diferencias en los porcentajes presentados son estadísticamente significativas al menos en el nivel del 10% teniendo como variables de control el logaritmo del INB per cápita (2015), la proporción de años (promedio) de estudio entre mujeres y hombres (más de 25 años de edad) (2015), la proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (2016) y el estado de derecho (2016). Las variables de control provienen de las bases de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial y de Desempeño Educativo Barro-Lee. Los análisis de regresión se basan en 133 economías para las que se dispone de datos. No se debe interpretar estas relaciones estadísticas como relaciones causales.

En América Latina y el Caribe, disposiciones como las anteriores son particularmente comunes en la normativa de protección del consumidor. Por ejemplo, en Nicaragua la Ley de Protección del Consumidor prohíbe a los proveedores de servicios financieros discriminar por razones de género o estado civil. En Europa y Asia Central, las leyes de igualdad de género con frecuencia prohíben la discriminación. Por ejemplo, la Ley de Igualdad de Género de Albania prohíbe la discriminación en los servicios bancarios, incluidos los préstamos, los depósitos y la financiación.

Los datos de *Mujer, Empresa y el Derecho* muestran que ha crecido el número de mujeres que tienen una cuenta corriente y tarjetas de débito en su propio nombre en las economías donde la ley prohíbe la discriminación basada en el género para acceder al crédito (figura 1.14).

Protección de la mujer contra la violencia

Proteger a las mujeres contra la violencia también es importante para garantizar su empoderamiento económico. Este tipo de violencia puede perjudicar el empoderamiento económico de las mujeres impidiéndoles conseguir empleo y limitando su acceso a los recursos financieros. Las mujeres pueden desempeñarse con más libertad en la sociedad y en el mundo de los negocios cuando no están expuestas a amenazas de violencia. El indicador de protección de la mujer contra la violencia estudia la existencia y el ámbito de aplicación de la legislación relativa a la violencia contra la mujer, incluyendo la violencia doméstica y el acoso sexual.

La violencia doméstica es el tipo de violencia de género perpetrada por familiares o parejas íntimas y puede englobar diferentes tipos de malos tratos. En todo el mundo, una de cada 3 mujeres ha sufrido violencia física o sexual por parte de su pareja. Las parejas íntimas son responsables de hasta el 38% de los asesinatos de mujeres.²² La legislación sobre violencia doméstica es un primer

paso de suma importancia para garantizar la protección de las mujeres.

De las 189 economías estudiadas, 45 no cuentan con leyes sobre violencia doméstica. Sin embargo, 9 de estas 45 economías (Bélgica, Canadá, Chad, Djibouti, Estonia, Libia, Madagascar, Marruecos y Túnez) han agravado las penas para tipos específicos de malos tratos cometidos entre cónyuges o familiares en lugar de las leyes contra la violencia doméstica. Con ello, han enfrentado el problema intensificando las penas en casos de violencia intrafamiliar.

De las 36 economías que no cuentan con leyes contra la violencia doméstica o agravantes por violencia en el hogar, 19 se encuentran en el África Subsahariana y 10 en Oriente Medio y Norte de África. Economías de otras regiones también carecen de tales leyes. Entre esas economías se encuentran Afganistán, Armenia, Haití, Estados Federados de Micronesia, Myanmar, Rusia y Uzbekistán.

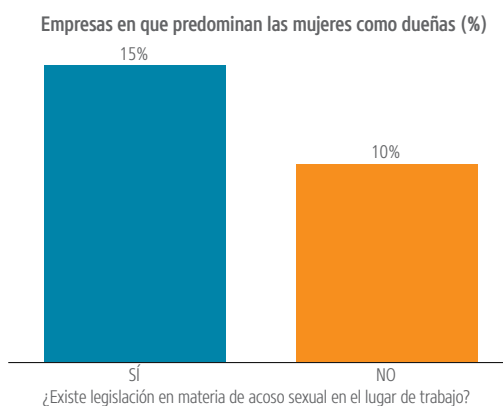
Si bien estadísticamente las mujeres corren mayor riesgo de sufrir actos de violencia por parte de una pareja, también son comunes otras formas de violencia. En el lugar de trabajo y en otras situaciones, por ejemplo, las mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual. El acoso sexual implica el abuso a partir de una posición jerárquica o de una disparidad de poder significativa.

Tradicionalmente, el acoso sexual ha estado relacionado con el trabajo. Sin embargo, el acoso sexual también puede ocurrir en otras esferas, entre las cuales la educación. Las economías han comenzado a enfocar el problema del acoso sexual a través de legislación de varios tipos, como las leyes de antidiscriminación y el derecho penal.²³

Mujer, Empresa y el Derecho ha encontrado que las mujeres tienen más probabilidades de tener una participación mayoritaria en empresas en economías que cuentan con leyes contra el acoso sexual (figura 1.15).

FIGURA 1.15

EL NÚMERO DE MUJERES DUEÑAS DE EMPRESAS SUELE SER MAYOR DONDE HAY LEYES CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO



Fuentes: Bases de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho* y Enterprise Surveys.

Nota: La diferencia en los porcentajes presentados es significativa al nivel del 5% teniendo como variables de control el logaritmo del INB per cápita (2015), la proporción de años (promedio) de estudio entre mujeres y hombres (más de 25 años de edad) (2015), la proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales (2016) y el estado de derecho (2016). Las variables de control provienen de las bases de datos de los Indicadores de Desarrollo Mundial y de Desempeño Educativo Barro-Lee. El análisis de regresión se basa en 93 economías para las que se dispone de datos. No se debe interpretar esta relación estadística como una relación causal.

De las 189 economías estudiadas por *Mujer, Empresa y el Derecho*, 130, entre las cuales todas las economías de Asia Meridional, tienen leyes que prohíben el acoso sexual en el trabajo. Sin embargo, 59 economías siguen sin leyes que se ocupen del tema.

En Oriente Medio y Norte de África, por ejemplo, el 70% de las economías estudiadas carecen de legislación que proteja a las mujeres del acoso sexual en el trabajo. En Asia Oriental y el Pacífico, cerca de la mitad de las economías estudiadas no tienen tales leyes. En América Latina y el Caribe, aproximadamente un tercio de las economías tampoco las tienen. En Europa y Asia Central, en aproximadamente una cuarta parte de las economías faltan leyes sobre esta materia. De las economías de ingreso alto de la OCDE, Japón es la única que no protege legalmente a las mujeres del acoso sexual en el trabajo.

Sin embargo, algunas economías recientemente llevaron a cabo reformas en esta área. Camerún, por ejemplo, adoptó un nuevo código penal que tipifica el acoso sexual en el empleo y la educación.

Sin protecciones como estas, el acoso sexual en el trabajo puede perjudicar las carreras, la capacidad de trabajar y el clima laboral.

Informar para reformar

A través de la puntuación de estas siete esferas de la vida de las mujeres trabajadoras, *Mujer, Empresa y el Derecho* espera poner énfasis en la legislación que afecta las perspectivas de las mujeres como empleadas y empresarias e identificar potenciales áreas de reforma. Hay cada vez más evidencias que vinculan los derechos legales con las oportunidades económicas de las mujeres. *Mujer, Empresa y el Derecho 2018* contiene un abundante cuerpo de datos sobre estos siete indicadores que puede ser usado para generar acciones en el campo de las políticas públicas y para establecer una hoja de ruta para futuros estudios.

Notas

- 1 Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW). 2016. "Communication No. 60/2013: Views Adopted by the Committee at its Sixty-Third Session (15 de febrero a 4 de marzo de 2016)." CEDAW/C/63/D/60/2013, Naciones Unidas, Nueva York.
- 2 Id.
- 3 Corte Suprema de la Federación de Rusia, Decisión n.º 46-KG 17-24, 24 de julio de 2017, http://www.supcourt.ru/stor_pdf.php?id=1566432.
- 4 Tribunal Constitucional de la República de Colombia, Decisión C-586/16, 26 de octubre de 2016, <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/C-586-16.htm>.
- 5 Duflo 2012.
- 6 Cuberes y Teignier 2016.
- 7 Gonzales et al. 2015.
- 8 Cavalcanti y Tavares 2016.
- 9 Khan 1996.
- 10 Geddes, Lueck y Tennyson 2012.
- 11 Aguirre 2012.
- 12 Banco Mundial 2011.
- 13 Kahn, Garcia-Manglano y Bianchi 2014.
- 14 Schulte et al. 2017.
- 15 Shepard, Clifton y Kruse 1996; Halpern 2005; Lister 2010.
- 16 Chłoń-Domińczak 2017.
- 17 OCDE 2001.
- 18 APF y GANHRI 2017.
- 19 Buckwalter-Poza 2016.
- 20 Owen y Portillo 2003.
- 21 Gloppen y Kanyongolo 2007.
- 22 OMS 2013.
- 23 Numhauser-Henning 2012.

Referencias bibliográficas

- Abel, Laura K. y Susan Vignola. 2010. "Economic and Other Benefits Associated with the Provision of Civil Legal Aid." *Seattle Journal for Social Justice* 9 (1): 139–68.
- Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp y Karim Sabbagh. 2012. "Empowering the Third Billion: Women and the World of Work in 2012." Booz and Company.
- Ali, Daniel Ayalew, Klaus Deininger y Markus Goldstein. 2014. "Environmental and Gender Impacts of Land Tenure Regularization in Africa: Pilot Evidence from Rwanda." *Journal of Development Economics* 110: 262–75.
- APF (Foro Asia-Pacífico) y GANHRI (Alianza Global de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos). 2017. "Concept Note: The Role of National Human Rights Institutions in Promoting and Protecting Women's Economic Participation in the Changing World of Work." Sydney, Australia: APF y GANHRI.
- Australia Law Reform Commission. 1994. "Equality before the Law: Justice for Women." Government of Australia: Report No. 69, Part 1.
- Averett, Susan L., H. Elizabeth Peters y Donald M. Waldman. 2006. "Tax Credits, Labor Supply, and Child Care." *Review of Economics and Statistics* 79 (1): 125–35.
- Banco Mundial. 2011. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*.
- Buckwalter-Poza, Rebecca. 2016. *Making Justice Equal*. Center for American Progress.
- Cavalcanti, Tiago V. de V., y José Tavares. 2016. "The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-Based Macroeconomics Estimate." *Economic Journal* 126 (590): 109–34.
- Chłoń-Domińczak, Agnieszka. 2017. "Gender Gap in Pensions: Looking Ahead." Study for the FEMM Committee, Directorate-General for Internal Policies, European Parliament, Brussels, Belgium.
- Cuberes, David y Mark Teignier. 2016. "Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate." *Journal of Human Capital* 10 (1): 1–32.

- De Soto, Hernando. 2001. "The Mystery of Capital." 38 *Finance and Development* 1, IMF, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2001/03/desoto.htm>.
- Deere, Carmen Diana y Magdalena León. 2003. "The Gender Asset Gap: Land in Latin America." *World Development* 31 (6): 925–47.
- Deininger, Klaus, Hari Nagarajan, Fang Xia y Songqing Jin. 2014. "Inheritance Law Reform, Empowerment, and Human Capital Accumulation: Second-Generation Effects from India." Policy Research Working Paper 7086, World Bank Group, Washington, DC.
- Demirgüç-Kunt, Asli, Leora Klapper y Dorothe Singer. 2013. "Financial Inclusion and Legal Discrimination against Women: Evidence from Developing Countries." Policy Research Working Paper 6416, World Bank, Washington, DC.
- Duflo, Esther. 2012. "Women Empowerment and Economic Development." *Journal of Economic Literature* 50 (4): 1051–79.
- Geddes, Rick, Dean Lueck y Sharon Tennyson. 2012. "Human Capital Accumulation and the Expansion of Women's Economic Rights." *Journal of Law and Economics* 55 (4): 839–67.
- Giovarelli, Renée y Hirut Girma. 2013. "Gender Implications of Joint Land Titles in Ethiopia (Brief)." LANDESA.
- Gluppen, Siri y Fidelis Edge Kanyongolo. 2007. "Courts and the Poor in Malawi: Economic Marginalization, Vulnerability, and the Law." *International Journal of Constitutional Law* 5 (2): 258–93.
- 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, International Monetary Fund, Washington, DC.
- Hallward-Driemeier, Mary y Ousman Gajigo. 2013. "Strengthening Economic Rights and Women's Occupational Choice: The Impact of Reforming Ethiopia's Family Law." Policy Research Working Paper 6695, World Bank, Washington, DC.
- Halpern, D. F. 2005. "How Time-Flexible Work Policies Can Reduce Stress, Improve Health, and Save Money." *Stress and Health* 21: 157–68.
- Johnson, Richard W. 1999. "The Gender Gap in Pension Wealth: Is Women's Progress in the Labor Market Equalizing Benefits?" The Retirement Project, Brief Series 1, Urban Institute, Washington, DC.
- Kahn, Joan R., Javier García-Manglano y Suzanne M. Bianchi. 2014. "The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers." *Journal of Marriage and the Family* 76 (1): 56–72.
- Khan, B. Zorina. 1996. "Married Women's Property Laws and Female Commercial Activity: Evidence from United States Patent Records, 1790-1895." *Journal of Economic History* 56 (2): 356–88.
- Ladd, Helen F. 1982. "Equal Credit Opportunity: Women and Mortgage Credit." *American Economic Review* 72 (2): 166–70.
- Lister, Kate. 2010. "Workshifting Benefits: The Bottom Line." Telework Researchers Network.
- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen y Amy Blackstone. 2017. "The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women." *Gender & Society* 31 (3): 333–58.
- Nagaraja, B. 2013. "Empowerment of Women in India: A Critical Analysis." *Journal of Humanities and Social Science* 9 (2): 45–52.
- Numhauser-Henning, Ann. 2012. "Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination versus Dignity." Lund University Faculty of Law.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2001. "Balancing Work and Family Life: Helping Parents into Paid Employment." Chapter 4 in *OECD Employment Outlook 2001*. Paris: OECD.
- Ogloblin, Constantin G. 1999. "The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy." *Industrial and Labor Relations Review* 52 (4): 602–27.
- Olivetti, Claudia y Barbara Petrongolo. 2017. "The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries." *Journal of Economic Perspectives* 31 (1): 205–30.
- OMS (Organización Mundial de la Salud). 2013. "Global and Regional Estimates of Violence Against Women Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Non-Partner Sexual Violence." Geneva: WHO.
- Owen, Bruce M., y Jorge E. Portillo. 2003. "Legal Reform, Externalities and Economic Development: Measuring the Impact of Legal Aid on Poor Women in Ecuador." John M. Olin Program in Law and Economics Working Paper No. 255, Public Law & Legal Theory Working Paper Series Research Paper No. 55, Stanford Law School, Stanford, CA.
- Ruhm, Christopher J. 1998. "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe." *Quarterly Journal of Economics* 113 (1): 285–317.
- Schulte, Brigid, Alieza Durana, Brian Stout y Jonathan Moyer. 2017. *Paid Family Leave: How Much Time Is Enough?* Washington, DC: New America.
- Shepard, Edward M., III, Thomas J. Clifton y Douglas Kruse. 1996. "Flexible Work Hours and Productivity: Some Evidence from the Pharmaceutical Industry." *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 35: 123–39.

En la publicación *Mujer, Empresa y el Derecho 2018* se examinan las leyes y reglas que inciden en las perspectivas de las mujeres como empresarias y empleadas en 189 economías del mundo. Los indicadores cuantitativos del informe tienen como objeto aportar información a los debates sobre políticas respecto a la manera de eliminar las restricciones legales que padecen las mujeres y promover estudios sobre cómo mejorar la inclusión económica de las mujeres.

wbi.worldbank.org