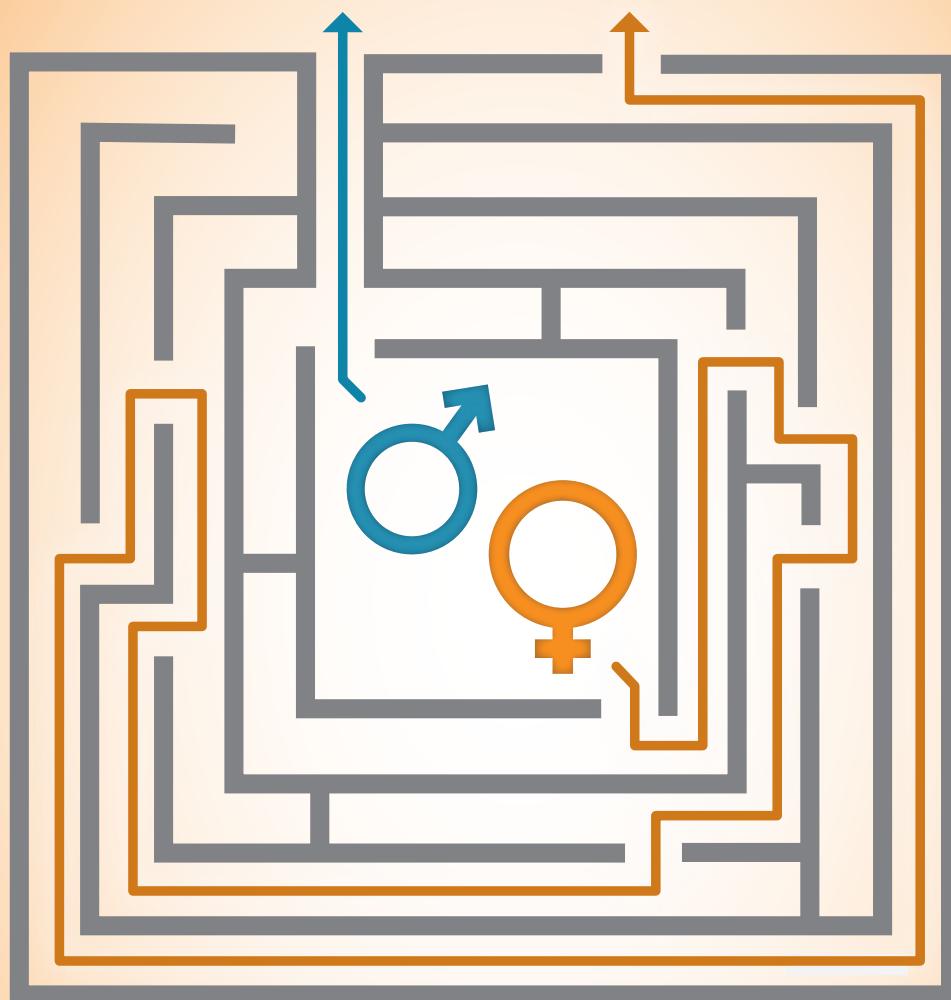


# MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO 2019



UNA DÉCADA DE REFORMAS

La presente obra fue publicada originalmente por el Banco Mundial en inglés bajo el título *Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform* en 2019. En caso de discrepancias, prevalecerá el idioma original.

© 2019 Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial  
1818 H Street NW  
Washington DC 20433 EE. UU.  
Teléfono: 202-473-1000  
Sitio web: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

Esta obra ha sido realizada por el personal del Banco Mundial con contribuciones externas. Las opiniones, interpretaciones y conclusiones aquí expresadas no son necesariamente reflejo de la opinión del Banco Mundial, de su Directorio Ejecutivo ni de los países representados por este.

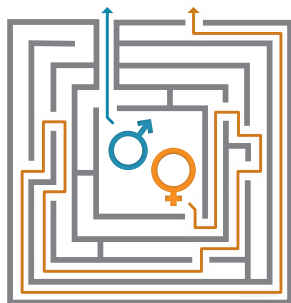
El Banco Mundial no garantiza la exactitud de los datos que figuran en esta publicación. Las fronteras, los colores, las denominaciones y demás datos que aparecen en los mapas de este documento no implican juicio alguno, por parte del Banco Mundial, sobre la condición jurídica de ninguno de los territorios, ni la aprobación o aceptación de tales fronteras.

### **Derechos y autorizaciones**

El material contenido en esta publicación está registrado como propiedad intelectual. El Banco Mundial alienta la difusión de sus conocimientos y autoriza la reproducción total o parcial de este informe para fines no comerciales en tanto se cite la fuente.

Cualquier otra consulta sobre derechos y licencias, incluidos derechos subsidiarios, deberá dirigirse a la siguiente dirección: World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, EE. UU.; fax: 202-522-2625; correo electrónico: [pubrights@worldbank.org](mailto:pubrights@worldbank.org).

*Diseño de la portada:* Corporate Visions



# PRÓLOGO

La igualdad de género es un componente esencial del crecimiento económico. Las mujeres constituimos la mitad de la población mundial y estamos llamadas a desempeñar un papel importante en la creación de un mundo más próspero. Sin embargo, no lo lograremos si las leyes nos impiden avanzar.

A fin de entender mejor en qué modo la discriminación legal incide en la actividad empresarial y el empleo de las mujeres, el informe *Mujer, empresa y el derecho 2019: Una década de reformas* examina 10 años de datos mediante un índice estructurado en torno a las decisiones económicas que toman las mujeres en cada etapa de su vida laboral. El índice permite establecer el modo en que la ley afecta las decisiones económicas que toman las mujeres: desde una joven de 25 años que obtiene su primer empleo o una madre que busca el equilibrio entre su empleo y el cuidado de sus hijos hasta una mujer que está a punto de jubilarse.

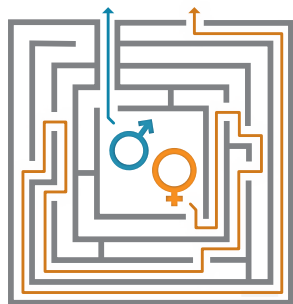
Los datos indican que en la última década se han registrado grandes avances hacia la igualdad de género ante la ley. En 131 economías se han efectuado 274 reformas a leyes y reglamentaciones que permitieron aumentar la igualdad de género. Estas reformas incluyen 35 economías que sancionaron leyes sobre acoso sexual en el trabajo, brindando protección a casi 2000 millones más de mujeres que hace una década. No obstante, la puntuación mundial promedio es 74,71, lo que indica que en una economía típica las mujeres solo gozan de las tres cuartas partes de los derechos legales concedidos a los hombres en las áreas medidas.

Aún existen numerosas leyes y reglamentaciones que impiden a las mujeres ingresar en la fuerza de trabajo o poner en marcha una empresa, y esta discriminación puede tener efectos duraderos en la inclusión económica de las mujeres y su participación en la fuerza laboral. En las economías que no implementaron reformas en favor de la igualdad de género durante los últimos 10 años, por ejemplo, se registró un incremento menor en el porcentaje de empleo femenino en general y en el porcentaje de empleo femenino en comparación con el empleo masculino.

Sabemos que para alcanzar la igualdad de género no basta con modificar las leyes. Las leyes deben implementarse de manera significativa, para lo cual se requiere voluntad política sostenida, liderazgo femenino y masculino en todos los ámbitos sociales, y cambios en las actitudes y normas culturales arraigadas. Al medir los avances registrados a lo largo del tiempo y proporcionar a los encargados de las políticas un punto de partida para llevar a cabo las reformas, el informe *Mujer, empresa y el derecho* contribuye significativamente a ampliar la igualdad de oportunidades para las mujeres.

En última instancia, los datos nos indican que las leyes pueden ser instrumentos que empoderan a las mujeres, en lugar de constituir obstáculos que nos impiden desarrollar todo nuestro potencial. Proporcionando los fundamentos económicos pertinentes, instamos a los Gobiernos a garantizar la participación plena e igualitaria de las mujeres. Después de todo, el mundo prospera cuando aprovecha los talentos de todos sus habitantes.

Kristalina Georgieva  
Presidenta interina del Grupo Banco Mundial  
Directora general del BIRF y la AIF



# MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO 2019: UNA DÉCADA DE REFORMAS

A los 25 años, muchas mujeres están iniciando su carrera. Las decisiones que tomen incidirán en su seguridad económica, en su crecimiento profesional y en el equilibrio entre su vida laboral y personal. Este período es aún más desafiante en las economías en las que la decisión de trabajar de las mujeres no está respaldada por el entorno jurídico.

Por ejemplo, una mujer que no puede salir de su hogar sin permiso no puede buscar empleo ni presentarse a una entrevista de trabajo. Incluso si pudiera asistir a una entrevista, ¿habría empleadores dispuestos a contratarla? Y si fuera contratada, ¿debería renunciar a su trabajo cuando se case y tenga hijos? Si no lo fuera, ¿tendría que aceptar un trabajo con menor remuneración debido a que está obligada a buscar un equilibrio entre el trabajo y el cuidado de su familia?

¿Y qué sucede si la ley no le permite administrar sus propios bienes, menoscabando así su capacidad para poner en marcha una empresa? Al final de su carrera, tal vez deba jubilarse antes que un hombre, por lo que su jubilación sería más prolongada, pero percibiría una pensión menor por haber trabajado menos años con una remuneración más baja.

En el informe *Mujer, empresa y el derecho 2019: Una década de reformas* se examinan estos temas elaborando una serie cronológica para medir la discriminación por razón de género en 187 economías durante los últimos 10 años<sup>1</sup>.

Entendiendo que el acceso de las mujeres al empleo y la actividad empresarial está relacionado con numerosos factores, el presente estudio pone el acento en la manera en que las mujeres deben hacer frente a los obstáculos impuestos por las leyes y las reglamentaciones discriminatorias en cada etapa de su carrera, y que limitan sus posibilidades de tener las mismas oportunidades que los hombres.

Asimismo, con el fin de obtener nuevos conocimientos sobre cómo la discriminación legal por razón de género incide en las decisiones de las mujeres respecto al empleo y la actividad empresarial, este estudio

analiza los datos recopilados en el curso de 10 años por *Mujer, empresa y el derecho* a través de un índice estructurado en torno a las decisiones económicas que toman las mujeres en cada etapa de su vida laboral.

Esta perspectiva genera resultados interesantes. Seis economías —Bélgica, Dinamarca, Francia, Letonia, Luxemburgo y Suecia— obtienen 100 puntos en el índice del informe *Mujer, empresa y el derecho*, es decir que asignan a mujeres y hombres los mismos derechos legales en las áreas medidas. Hace una década, ninguna de esas economías recibía dicha puntuación, lo que indica que en todas ellas se llevaron a cabo reformas en los últimos 10 años.

Entre las economías con mejor desempeño, Francia fue el que logró el mayor nivel de mejora aumentando de una puntuación de 91,88 en el índice hace 10 años a 100 en la actualidad, tras la adopción de una ley sobre violencia doméstica que dispone sanciones penales para los casos de acoso sexual en el trabajo y la introducción de la licencia parental remunerada.

La puntuación mundial promedio es 74,71, lo que indica que en una economía típica las mujeres solo gozan de las tres cuartas partes de los derechos legales concedidos a los hombres en las áreas medidas. No obstante, la puntuación promedio en Oriente Medio y Norte de África es 47,37, es decir que en la economía típica de la región las mujeres tienen menos de la mitad de los derechos legales que los hombres en las áreas medidas.

Otra manera de interpretar esta información es que a nivel mundial la economía promedio no otorga a las mujeres igualdad de oportunidades en aproximadamente 9 de los 35 puntos de datos examinados en el índice, mientras que en la economía promedio de Oriente Medio y Norte de África esto sucede en aproximadamente 17 de los 35 puntos de datos.

No obstante, en la última década se han registrado grandes avances. Hace 10 años, la puntuación mundial promedio era 70,06. Desde entonces, 131 economías han efectuado 274 reformas a leyes y reglamentaciones que permitieron aumentar la igualdad de género en las áreas medidas en el índice. Gracias a esas reformas, el promedio mundial incrementó de 4,65 puntos. Otra manera de interpretar esta mejora es que, en promedio, las economías implementaron reformas en 2 de los 35 puntos de datos medidos en el índice. Estas reformas incluyen a las 35 economías que sancionaron leyes para proteger a las mujeres del acoso sexual en el trabajo, brindando protección a casi 2000 millones más de mujeres que hace una década.

La mayor parte de las reformas para promover la igualdad de género tuvo lugar en África al sur del Sahara, donde se encuentran seis de las principales economías reformadoras: Guinea, Malawi, Mauricio, la República Democrática del Congo, Santo Tomé y Príncipe y Zambia. Las otras tres principales economías reformadoras están situadas en Asia oriental y el Pacífico, América Latina y el Caribe, y Asia meridional, respectivamente: Samoa, Bolivia y Maldivas.

El elevado número de países de África al sur del Sahara que figuran entre las principales economías reformadoras se debe, en parte, al gran número de economías de la región. Esto también demuestra el amplio margen para introducir mejoras. De hecho, en África al sur del Sahara se registró el tercer incremento más alto en la puntuación regional promedio del índice, que aumentó de 64,04 a 69,63, es decir, 5,59 puntos, en el curso de 10 años.

Asia meridional registró el mayor nivel de mejora en la puntuación regional promedio, que aumentó de 50 a 58,36, es decir, 8,36 puntos. La región de Asia oriental y el Pacífico ocupó el segundo lugar al pasar de 64,80 a 70,73 y registrar así un aumento de 5,93 puntos.

La mayoría de las principales economías reformadoras sancionaron leyes sobre acoso sexual o prohibieron la discriminación en el acceso al crédito. Un tercio de esas economías eliminaron las restricciones laborales al trabajo nocturno o ciertos tipos de empleos.

Las economías que implementan reformas suelen tener un mejor desempeño que las que no lo hacen en otros índices que miden la igualdad de género. Asimismo, las economías que sancionaron reformas en el marco del índice del informe *Mujer, empresa y el derecho* suelen registrar un mayor aumento en el porcentaje de trabajo femenino en general y en el porcentaje de trabajo femenino en comparación con el masculino.

## Una nueva manera de analizar los datos

En el informe *Mujer, empresa y el derecho 2019: Una década de reformas* se utilizan ocho indicadores que están estructurados en torno a las interacciones de las mujeres con la ley cuando comienzan su carrera, avanzan en ella y la finalizan. Esta manera de analizar los datos permite armonizar diversas áreas del derecho con las decisiones económicas que toman las mujeres en las diferentes etapas de su vida laboral.

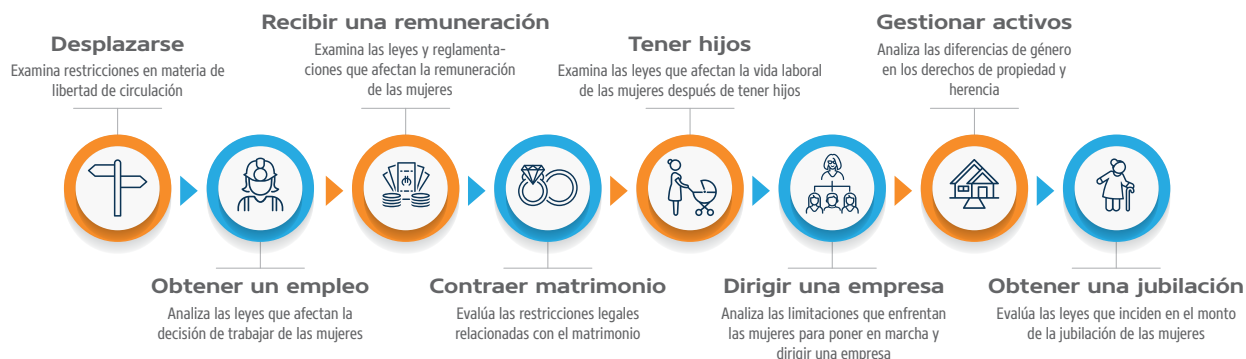
Los ocho indicadores son: Desplazarse, Obtener un empleo, Recibir una remuneración, Contraer matrimonio, Tener hijos, Dirigir una empresa, Gestionar activos y Obtener una jubilación (gráfico 1).

El indicador Tener hijos, por ejemplo, abarca las leyes relativas a la maternidad, la paternidad y la licencia parental, que normalmente influyen en las decisiones económicas que toman las mujeres cuando piensan en formar una familia. Los encargados de las políticas que tienen interés en impedir que las mujeres abandonen la fuerza laboral después de tener hijos pueden examinar las puntuaciones de su economía en este indicador como un punto de partida para emprender reformas.

El examen de los datos del informe *Mujer, empresa y el derecho 2019: Una década de reformas* evalúa 35 preguntas a través de los 8 indicadores del índice (cuadro 1). Si bien muchas de las preguntas son coherentes con ciclos anteriores del informe, otras se han combinado o reformulado, se han agregado tres preguntas nuevas y los datos correspondientes al panel de 10 años han sido recalculados<sup>2</sup>. Para obtener más información sobre la elaboración del panel, la metodología y la calificación de cada pregunta, consulte Data Notes (notas sobre datos), en el sitio web de *Mujer, empresa y el derecho* en <http://wbl.worldbank.org>.

### GRÁFICO 1

## LOS INDICADORES QUE MIDEN LA MANERA EN QUE LAS LEYES AFECTAN A LAS MUJERES DURANTE SU VIDA LABORAL



Fuente: Equipo del informe *Mujer, empresa y el derecho*.

## CUADRO 1 INDICADORES Y PREGUNTAS

| Desplazarse              |  |
|--------------------------|--|
| 1.                       | ¿Puede una mujer elegir dónde vivir de la misma manera que un hombre?  |
| 2.                       | ¿Puede una mujer viajar fuera de su hogar de la misma manera que un hombre?  |
| 3.                       | ¿Puede una mujer solicitar su pasaporte de la misma manera que un hombre?  |
| 4.                       | ¿Puede una mujer viajar fuera del país de la misma manera que un hombre?   |
| Obtener un empleo        |  |
| 1.                       | ¿Puede una mujer obtener legalmente un empleo o dedicarse a un oficio o profesión de la misma manera que un hombre?  |
| 2.                       | ¿La ley incluye un mandato de prohibir la discriminación por razón de género en el trabajo?  |
| 3.                       | ¿Existe legislación en materia de acoso sexual en el trabajo?  |
| 4.                       | ¿Existen sanciones penales o recursos civiles para casos de acoso sexual en el trabajo?  |
| Recibir una remuneración |  |
| 1.                       | ¿La ley incluye un mandato de garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor?  |
| 2.                       | ¿Pueden las mujeres trabajar en el horario nocturno de la misma manera que los hombres?  |
| 3.                       | ¿Pueden las mujeres trabajar en empleos peligrosos, arduos o moralmente inapropiados de la misma manera que los hombres?   |
| 4.                       | ¿Pueden las mujeres trabajar en los mismos sectores que los hombres?   |
| Contraer matrimonio      |  |
| 1.                       | ¿Una mujer casada no está obligada legalmente a obedecer a su marido?  |
| 2.                       | ¿Una mujer está autorizada legalmente a ser "jefa del hogar" o "jefa de familia" de la misma manera que un hombre?   |
| 3.                       | ¿Existen leyes específicas en materia de violencia doméstica?  |
| 4.                       | ¿Puede una mujer obtener una sentencia de divorcio de la misma manera que un hombre?   |
| 5.                       | ¿Las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres para volver a contraer matrimonio?   |
| Tener hijos              |  |
| 1.                       | ¿Las mujeres tienen al menos 14 semanas de licencia remunerada?  |
| 2.                       | ¿El Gobierno paga el 100 % de los beneficios de la licencia por maternidad, o los beneficios de la licencia parental remunerada (cuando no se dispone de licencia por maternidad)? |
| 3.                       | ¿Existe la licencia por paternidad remunerada?   |
| 4.                       | ¿Existe la licencia parental remunerada?   |
| 5.                       | ¿Se prohíbe el despido de trabajadoras embarazadas?  |
| Dirigir una empresa      |  |
| 1.                       | ¿Prohíbe la ley la discriminación por parte de los acreedores en razón del sexo o el género en el acceso al crédito?   |
| 2.                       | ¿Puede una mujer firmar legalmente contratos de la misma manera que un hombre?   |
| 3.                       | ¿Puede una mujer registrar legalmente una empresa de la misma manera que un hombre?  |
| 4.                       | ¿Puede una mujer abrir legalmente una cuenta en un banco de la misma manera que un hombre?   |
| Gestionar activos        |  |
| 1.                       | ¿Tienen los hombres y las mujeres los mismos derechos de propiedad sobre los bienes inmuebles?   |
| 2.                       | ¿Tienen los hijos y las hijas los mismos derechos a heredar los bienes de sus padres?  |
| 3.                       | ¿Tienen los esposos y las esposas que sobreviven a sus cónyuges los mismos derechos a heredar los bienes?  |
| 4.                       | ¿La ley otorga a los cónyuges las mismas facultades administrativas respecto de los bienes durante el matrimonio?  |
| 5.                       | ¿La ley prevé la valoración de las contribuciones no monetarias?   |
| Obtener una jubilación   |  |
| 1.                       | ¿Pueden hombres y mujeres jubilarse con beneficios plenos a la misma edad?   |
| 2.                       | ¿Pueden hombres y mujeres jubilarse con beneficios parciales a la misma edad?  |
| 3.                       | ¿La edad de jubilación forzosa es la misma para hombres y mujeres?   |
| 4.                       | ¿La ley establece créditos de pensión explícitos para los períodos dedicados al cuidado de los hijos?  |

Fuente: Equipo del informe *Mujer, empresa y el derecho*.

Este enfoque metodológico se basa en la experiencia derivada del proyecto *Doing Business* en la elaboración de indicadores sobre los impedimentos a la actividad empresarial y el empleo, mediante la aplicación de una perspectiva de género a las limitaciones del entorno empresarial.

El examen de los datos de una economía sirve de ejemplo para mostrar cómo funciona la calificación en el índice. Bolivia obtiene 100 puntos en cuatro indicadores: Desplazarse, Contraer matrimonio, Dirigir una empresa y Gestionar activos, no habiendo restricciones legales en las áreas medidas.

En el indicador de Obtener un empleo, Bolivia obtiene 75 puntos, puesto que la ley no incluye un mandato de prohibir la discriminación por razón de género en el empleo, lo cual implica que no obtiene puntuación en uno de los cuatro puntos de datos. En el indicador Recibir una remuneración, obtiene 50 puntos porque las mujeres, a diferencia de los hombres, no pueden trabajar durante los mismos horarios nocturnos que los hombres y no pueden trabajar en empleos que se consideran peligrosos, arduos o moralmente inapropiados de la misma manera que los hombres. Por otra parte, obtiene 60 puntos en el indicador Tener hijos porque la licencia por maternidad remunerada es inferior a 14 semanas y no existe la licencia parental remunerada. Por último, recibe 75 puntos en el área Obtener una jubilación debido a que las edades de jubilación con beneficios plenos para hombres y mujeres son distintas.

La puntuación general de Bolivia se calcula como el promedio no ponderado de las puntuaciones de los 8 indicadores en una escala de 0 a 100, donde 100 representa la mejor puntuación general. La economía obtiene 82,50 puntos. El cuadro de datos económicos contiene las puntuaciones de las 187 economías incluidas en el índice.

## ¿Qué se mide y por qué?

---

El índice del informe *Mujer, empresa y el derecho* se basa en asociaciones estadísticamente significativas con los resultados relacionados con el empoderamiento económico de las mujeres, en particular con la participación femenina en la fuerza laboral, así como con otros resultados conexos<sup>3</sup>.

Además de la asociación de los indicadores con los resultados, cada indicador de *Mujer, empresa y el derecho* está respaldado por un minucioso examen de la bibliografía económica (gráfico 2). Este examen permite determinar el modo en que la legislación influye en la igualdad de oportunidades de las mujeres durante las distintas etapas de su vida laboral y afecta los resultados económicos.

Por último, cada indicador del informe *Mujer, empresa y el derecho* está respaldado por el marco jurídico en materia de derechos humanos de las mujeres establecido en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Las preguntas sobre acoso sexual incluidas en el indicador Obtener un empleo, sobre el divorcio y la violencia doméstica en el indicador Contraer matrimonio y sobre créditos de pensión para períodos dedicados al cuidado de los hijos en el indicador Obtener una jubilación están respaldadas por el derecho internacional de los tratados, que se ha visto complementado por la declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer y las recomendaciones generales del Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Las preguntas sobre la licencia por maternidad correspondientes al indicador Tener hijos se basan en el Convenio n.º 183 establecido por la Organización Mundial del Trabajo en 2000. La sección Data Notes (notas sobre datos), en el sitio web de *Mujer, empresa y el derecho* en <http://wbl.worldbank.org>, contiene un cuadro en el que se vinculan los ocho indicadores y las preguntas que los integran con los correspondientes derechos humanos.



## GRÁFICO 2

### INDICADORES DEL INFORME MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO Y SUS CORRESPONDIENTES RESULTADOS ECONÓMICOS

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| <b>Desplazarse</b>              | Las limitaciones que sufren las mujeres en materia de viajes y movilidad constituyen un claro factor predictivo que permite determinar si las mujeres pueden poseer bienes y participar en la fuerza laboral (Htun, Jensenius y Nelson-Núñez, 2019).   |
| <b>Obtener un empleo</b>        | En Estados Unidos, el acoso sexual puede tener efectos perjudiciales en la carrera profesional de las mujeres (McLaughlin, Uggen y Blackstone, 2017). En el Reino Unido, por el contrario, la legislación contra la discriminación está asociada en forma positiva con el empleo y los ingresos de las mujeres (Zabalza y Tzannatos, 1985).  |
| <b>Recibir una remuneración</b> | Se ha observado que existe una correlación negativa entre el empleo femenino y las restricciones respecto de ciertos trabajos en la Federación de Rusia (Ogloblin, 1999; Ogloblin, 2005) y las restricciones vinculadas al horario nocturno en Taiwán, China (Zveglic y Rodgers, 2003).  |
| <b>Contraer matrimonio</b>      | En un estudio de 143 economías se estableció que existe una correlación negativa entre la discriminación legal de las mujeres, incluyendo los límites a la posibilidad de ser jefas de hogares, y su participación en la fuerza laboral (Gonzales y cols., 2015). En Estados Unidos, la eliminación de esas restricciones fue uno de los factores que impulsaron el aumento de la oferta laboral de las mujeres sin que disminuyeran sus salarios (Goldin y Olivetti, 2013). |
| <b>Tener hijos</b>              | La probabilidad de que las mujeres vuelvan a trabajar es mayor cuando la licencia por maternidad está establecida por ley (Berger y Waldfogel, 2004). Aunque la evidencia del impacto de la licencia por paternidad o la licencia parental no es uniforme, en el Reino Unido, Estados Unidos y Japón la cobertura de la licencia parental fue un incentivo para que las mujeres volvieran a trabajar (Waldfogel, Higuchi y Abe, 1999).                                       |
| <b>Dirigir una empresa</b>      | Es muy posible que en Estados Unidos la ley sobre igualdad de oportunidades crediticias haya tenido un impacto favorable en la capacidad de las mujeres para obtener préstamos hipotecarios (Ladd, 1982). En las economías en desarrollo existe una firme correlación entre el acceso a una cuenta bancaria y la oferta laboral de las mujeres (Field y cols., 2016).  |
| <b>Gestionar activos</b>        | En el caso de las zonas rurales de Tanzania, la mejora de los derechos sucesorios y de propiedad de las mujeres está asociada de manera positiva con sus ingresos y su empleo (Peterman, 2011). De igual modo, en India, la reforma jurídica que otorga iguales derechos sucesorios a las mujeres aumentó el número de mujeres en el mercado del trabajo (Heath y Tan, 2018).  |
| <b>Obtener una jubilación</b>   | En China, la jubilación anticipada de las mujeres reduce sus beneficios en comparación con los de los hombres, dado que las mujeres de 60 años y mayores perciben alrededor de la mitad del monto de la pensión social que reciben los hombres (Lee, Zhao y Zou, 2017; Zhao y Zhao, 2018).   |

Nota: En Roy, 2019 se proporciona un examen completo de la bibliografía.

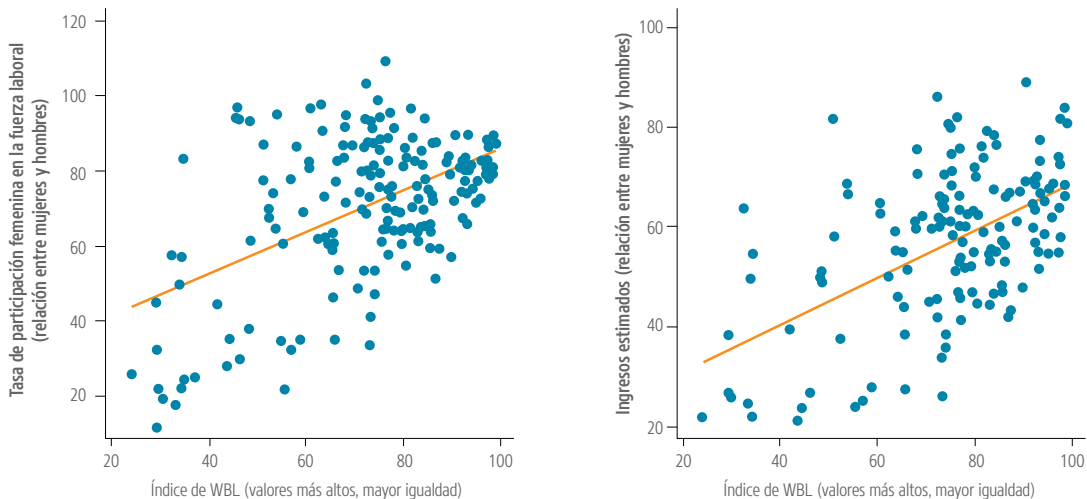
## ¿Por qué las diferencias jurídicas por razón de género influyen en la participación económica de las mujeres?

La igualdad de oportunidades permite que las mujeres tomen las decisiones más convenientes para sí mismas, sus familias y sus comunidades. Sin embargo, cuando prevalecen las diferencias jurídicas por razón de género, no existe igualdad de oportunidades para obtener un empleo o poner en marcha una empresa. Las restricciones legales limitan la capacidad de las mujeres para tomar decisiones económicas y pueden tener graves consecuencias. Por ejemplo, es posible que las mujeres opten por no trabajar en las economías en las que la legislación les pone trabas en el camino o donde podrían percibir una remuneración menor que la de los hombres por realizar un trabajo similar (gráfico 3).

No obstante, la aplicación de reformas orientadas a lograr la igualdad de género ante la ley puede ser un incentivo para que un mayor número de mujeres trabaje. Los datos indican que la participación femenina en la fuerza laboral como porcentaje del total de dicha fuerza aumentó 0,70 puntos porcentuales en las economías que implementan reformas y tan solo 0,21 puntos porcentuales en aquellas que no lo hacen, lo que representa una diferencia de 0,49 puntos porcentuales. Este resultado implica que

### GRÁFICO 3

## CUANDO AUMENTA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, INCREMENTA EL NÚMERO DE MUJERES QUE TRABAJAN Y LAS QUE TRABAJAN RECIBEN UNA MEJOR REMUNERACIÓN



Fuentes: Bases de datos de *Mujer, empresa y el derecho* y de los Indicadores del Desarrollo Mundial; Foro Económico Mundial.

Nota: Las relaciones positivas entre el promedio de 10 años del índice de *Mujer, empresa y el derecho* y el coeficiente entre participación femenina y masculina en la fuerza laboral, y el promedio de 10 años del índice de *Mujer, empresa y el derecho* y la relación entre los ingresos aproximados que perciben mujeres y hombres son estadísticamente significativas en el nivel del 1 % cuando se utiliza como variable de control el logaritmo del ingreso nacional bruto (INB) per cápita. Estas relaciones siguen siendo estadísticamente significativas en el nivel del 1 % incluso cuando se utilizan como variables de control el coeficiente entre la matriculación bruta de mujeres y de hombres en la educación secundaria, el coeficiente entre población femenina y masculina, la población urbana total (%) y la tasa de fecundidad total (partos por mujer). La fuente de las variables de control es la base de datos de los Indicadores del Desarrollo Mundial. El análisis de regresiones se basa en las 159 y 136 economías para las que se dispone de datos. Estas relaciones estadísticas no deben interpretarse como relaciones causales.

un mayor número de mujeres se incorpora a la fuerza de trabajo en general en las economías que están adoptando reformas orientadas a la igualdad de género.

La tasa de participación femenina en la fuerza laboral en comparación con la masculina también registró un aumento de 2,05 puntos porcentuales en las economías reformadoras y aumentó apenas 1,74 puntos porcentuales en las que no efectuaron reformas, lo que representa una diferencia de 0,31 puntos porcentuales. Esto implica que en las economías que están aplicando reformas orientadas a la igualdad de género es más probable que el número de mujeres que se incorpora a la fuerza de trabajo sea mayor que el número de hombres (gráfico 4).

### ¿En qué economías las reglamentaciones son más, o menos, favorables para las mujeres?

La puntuación mundial promedio es 74,71, lo que indica que, en promedio, existe desigualdad de género en un cuarto de las áreas examinadas. No obstante, seis economías — Bélgica, Dinamarca, Francia, Letonia, Luxemburgo y Suecia — obtienen 100 puntos, lo que significa que en estas economías las mujeres gozan de la misma condición jurídica que los hombres en los ocho indicadores (cuadro 2).

De las 39 economías que obtienen 90 o más puntos, 26 son países de ingreso alto miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), 8 están situados en Europa y Asia central,

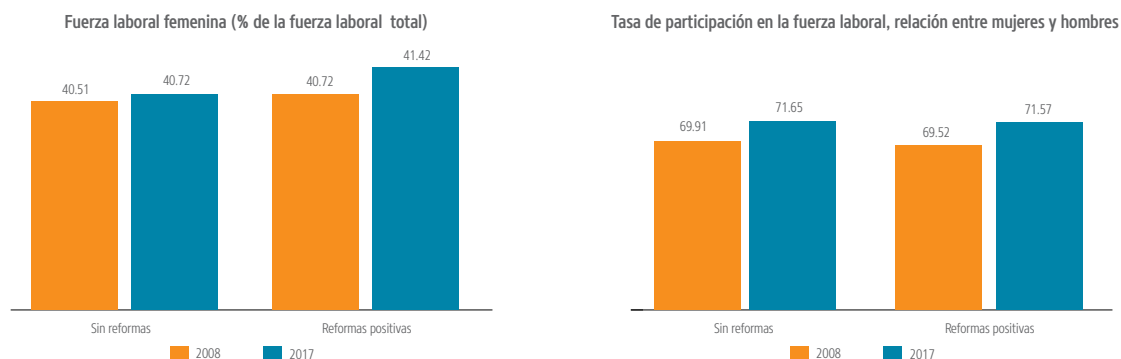
**CUADRO 2**
**PUNTUACIONES DEL ÍNDICE DEL INFORME MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO**

| Economía  | Puntuación | Economía                 | Puntuación | Economía                         | Puntuación |
|---|------------|--------------------------|------------|----------------------------------|------------|
| Bélgica   | 100        | Malawi                   | 83.75      | Uzbekistán                       | 70.63      |
| Dinamarca   | 100        | Estados Unidos           | 83.75      | Congo, Rep. Dem. del             | 70         |
| Francia   | 100        | Armenia                  | 83.13      | Antigua y Barbuda                | 69.38      |
| Letonia   | 100        | Mongolia                 | 83.13      | Bhután                           | 69.38      |
| Luxemburgo  | 100        | Bolivia                  | 82.50      | Nigeria                          | 68.75      |
| Suecia  | 100        | Singapur                 | 82.50      | Guinea                           | 68.13      |
| Austria   | 97.50      | Suiza                    | 82.50      | Jamaica                          | 68.13      |
| Canadá  | 97.50      | Brasil                   | 81.88      | Saint Kitts y Nevis              | 68.13      |
| Estonia   | 97.50      | Montenegro               | 81.88      | San Vicente y las Granadinas     | 68.13      |
| Finlandia   | 97.50      | Tayikistán               | 81.88      | Chad                             | 66.25      |
| Grecia  | 97.50      | Vietnam                  | 81.88      | Guinea Ecuatorial                | 66.25      |
| Irlanda   | 97.50      | Filipinas                | 81.25      | Vanuatu                          | 66.25      |
| Portugal  | 97.50      | Puerto Rico              | 81.25      | Sri Lanka                        | 65.63      |
| España  | 97.50      | Israel                   | 80.63      | Suriname                         | 65.63      |
| Reino Unido                                       | 97.50      | Rwanda                   | 80.63      | Indonesia                        | 64.38      |
| Australia   | 96.88      | Costa Rica               | 80         | Eswatini                         | 63.75      |
| Islandia  | 96.88      | Timor-Leste              | 80         | Senegal                          | 63.75      |
| Serbia  | 96.88      | Belice                   | 79.38      | Sierra Leona                     | 63.13      |
| Perú  | 95         | Georgia                  | 79.38      | Dominica                         | 62.50      |
| Croacia   | 94.38      | Japón                    | 79.38      | Papua Nueva Guinea               | 62.50      |
| República Checa                                   | 94.38      | Panamá                   | 79.38      | Micronesia, Estados Federados de | 61.25      |
| Italia  | 94.38      | Turquía                  | 79.38      | Botswana                         | 60.63      |
| Países Bajos                                      | 94.38      | Azerbaiyán               | 78.75      | Djibouti                         | 59.38      |
| Noruega   | 94.38      | Belarús                  | 78.75      | Comoras                          | 58.75      |
| Paraguay  | 94.38      | Ucrania                  | 78.75      | Líbano                           | 58.75      |
| República Eslovaca                                | 94.38      | Zambia                   | 78.75      | Islas Marshall                   | 58.75      |
| Bulgaria  | 93.75      | Côte d'Ivoire            | 78.13      | Palau                            | 58.75      |
| Hungría   | 93.75      | Chile                    | 77.50      | Tonga                            | 58.75      |
| Lituania  | 93.75      | San Marino               | 77.50      | Túnez                            | 58.75      |
| Polonia   | 93.75      | Trinidad y Tabago        | 77.50      | Gabón                            | 58.13      |
| Alemania  | 91.88      | Angola                   | 76.88      | Haití                            | 58.13      |
| Kosovo  | 91.88      | Burkina Faso             | 76.88      | Argelia                          | 57.50      |
| Malta   | 91.88      | República Kirguisa       | 76.88      | Camerún                          | 56.88      |
| Mauricio  | 91.88      | Mozambique               | 76.88      | Islas Salomón                    | 56.88      |
| Albania   | 91.25      | Santo Tomé y Príncipe    | 76.88      | Libia                            | 56.25      |
| Nueva Zelanda                                     | 91.25      | Argentina                | 76.25      | Myanmar                          | 56.25      |
| Taiwán, China                                     | 91.25      | China                    | 76.25      | Malí                             | 54.38      |
| Rumania   | 90.63      | Seychelles               | 76.25      | Brunei Darussalam                | 53.13      |
| Eslovenia   | 90.63      | Kazajistán               | 75.63      | Nepal                            | 53.13      |
| Ecuador   | 89.38      | Camboya                  | 75         | Níger                            | 53.13      |
| Santa Lucía                                       | 89.38      | Ghana                    | 75         | Egipto, Rep. Árabe de            | 50.63      |
| Chipre  | 88.75      | Honduras                 | 75         | Malasia                          | 50         |
| República Dominicana                              | 88.75      | Liberia                  | 75         | Bangladesh                       | 49.38      |
| El Salvador                                       | 88.75      | Tailandia                | 75         | Ribera Occidental y Gaza         | 46.88      |
| Uruguay   | 88.75      | Benin                    | 74.38      | Congo, República del             | 46.25      |
| Bosnia y Herzegovina                              | 88.13      | Fiji                     | 74.38      | Pakistán                         | 46.25      |
| Lao, Rep. Dem. Pop.                               | 88.13      | Gambia                   | 74.38      | Sudán del Sur                    | 45.63      |
| Macedonia del Norte                               | 88.13      | Barbados                 | 73.75      | Omán                             | 44.38      |
| Sudáfrica   | 88.13      | Maldivas                 | 73.75      | Iraq                             | 41.88      |
| Guyana  | 86.88      | Samoa                    | 73.75      | Mauritania                       | 41.88      |
| Zimbabwe  | 86.88      | Burundi                  | 73.13      | Afganistán                       | 38.13      |
| Cabo Verde  | 86.25      | Marruecos                | 73.13      | Bahrein                          | 37.50      |
| Hong Kong, Región Administrativa Especial (China) | 86.25      | Federación de Rusia      | 73.13      | Guinea-Bissau                    | 36.25      |
| México  | 86.25      | Uganda                   | 73.13      | Jordania                         | 35         |
| Namibia   | 86.25      | Kiribati                 | 72.50      | Kuwait                           | 35         |
| Nicaragua   | 86.25      | Lesoto                   | 72.50      | República Árabe Siria            | 34.38      |
| Colombia  | 85         | Eritrea                  | 71.88      | Qatar                            | 32.50      |
| Corea, Rep. de                                    | 85         | Etiopía                  | 71.88      | Irán, Rep. Islámica del          | 31.25      |
| Moldova   | 84.38      | Granada                  | 71.88      | Sudán                            | 29.38      |
| Tanzanía  | 84.38      | Madagascar               | 71.88      | Emiratos Árabes Unidos           | 29.38      |
| Togo  | 84.38      | República Centroafricana | 71.25      | Arabia Saudita                   | 25.63      |
| Bahamas   | 83.75      | India                    | 71.25      |                                  |            |
| Kenya   | 83.75      | Guatemala                | 70.63      |                                  |            |

Fuente: Base de datos de *Mujer, empresa y el derecho*.

## GRÁFICO 4

### EL NÚMERO DE MUJERES QUE SE INCORPORA A LA FUERZA DE TRABAJO EN GENERAL Y EN COMPARACIÓN CON EL NÚMERO DE HOMBRES ES MAYOR EN LAS ECONOMÍAS REFORMADORAS



Fuentes: Bases de datos del informe *Mujer, empresa y el derecho* y de los Indicadores del Desarrollo Mundial.

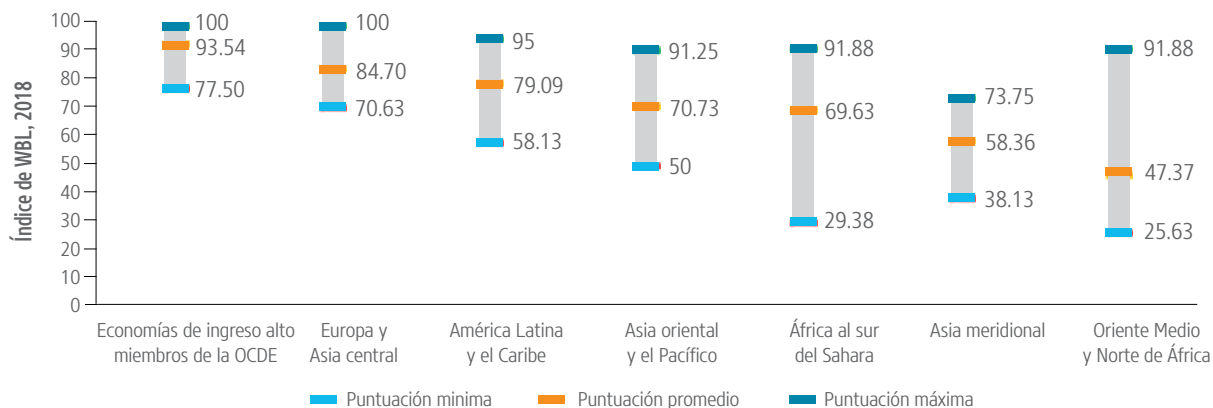
2 en América Latina y el Caribe (Paraguay y Perú), y los 3 restantes en Asia oriental y el Pacífico (Taiwán, China), Oriente Medio y Norte de África (Malta) y África al sur del Sahara (Mauricio).

Las economías de ingreso alto miembros de la OCDE encabezan la lista con una puntuación mundial promedio de 93,54, seguidas por Europa y Asia central (84,70), América Latina y el Caribe (79,09) y Asia oriental y el Pacífico (70,73). Las economías de África al sur del Sahara registran una puntuación regional promedio de 69,63 y las economías de Asia meridional obtienen, en promedio, 58,36 puntos.

Las economías de Oriente Medio y Norte de África registran la puntuación mundial promedio más baja (47,37), lo que significa que en la economía promedio de la región hay desigualdades en al menos la mitad de las áreas medidas (gráfico 5).

## GRÁFICO 5

### LAS ECONOMÍAS DE INGRESO ALTO MIEMBROS DE LA OCDE OBTIENEN LA PUNTUACIÓN PROMEDIO MÁS ELEVADA



Fuentes: Base de datos de *Mujer, empresa y el derecho*.

Cuando se clasifican por nivel de ingresos, las economías de ingreso alto obtienen la puntuación más alta, con un promedio de 82,86 puntos. Las economías de ingreso mediano alto obtienen una puntuación promedio de 75,93. En las economías de ingreso mediano bajo y de ingreso bajo se registran puntuaciones promedio muy similares de 68,74 y 67,56, respectivamente.

## ¿Cómo evolucionaron las leyes en la última década?

Los datos presentados en el informe *Mujer, empresa y el derecho entre 2008 y 2017* permitieron establecer que 131 economías llevaron a cabo 274 reformas orientadas a la igualdad de género en los 8 indicadores. Estas reformas dieron lugar a un aumento de 4,65 puntos en la puntuación mundial promedio, que pasó de 70,06 hace una década a 74,71 en 2017.

Asia meridional registró el mayor aumento en la puntuación regional promedio (8,36 puntos porcentuales), seguida por Asia oriental y el Pacífico (5,93 puntos), y África al sur del Sahara (5,59 puntos).

En las economías de Oriente Medio y Norte de África se registró el menor aumento de la puntuación promedio, que solo subió 2,86 puntos en el curso de 10 años, lo que incrementó aún más la disparidad de género en la legislación entre dicha región y el resto del mundo (gráfico 6).

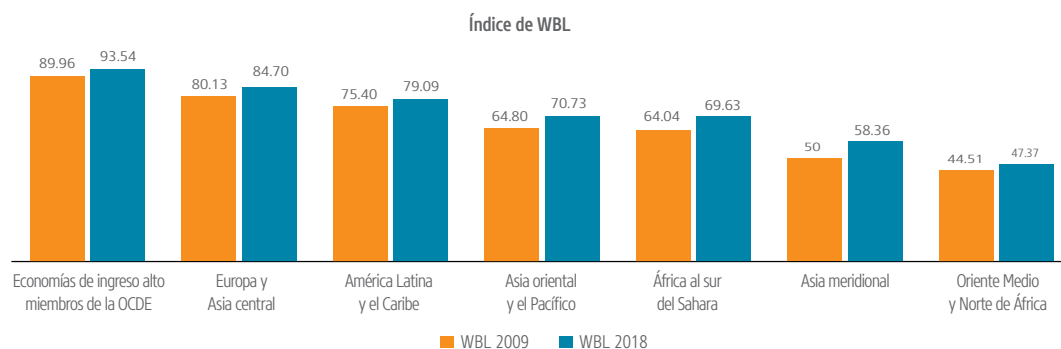
La economía que registró la mejora más importante fue la República Democrática del Congo, que aumentó 27,50 puntos pasando de 42,50 hace 10 años a 70 puntos en 2017, y casi alcanzó el promedio mundial (gráfico 7).

Esta mejora se debe, en parte, a las reformas que otorgaron a las mujeres casadas el derecho a registrar empresas, abrir cuentas bancarias, firmar contratos, obtener empleo y elegir dónde vivir de la misma manera que los hombres. Asimismo, se eliminó el requisito legal de que la esposa obedezca al marido, así como las restricciones que impedían a las mujeres trabajar en sectores específicos, como la minería, las manufacturas y la construcción. También se estableció el mandato de prohibir la discriminación por razón de género en el empleo y el acceso al crédito.

Otras de las principales economías reformadoras son Bolivia, Guinea, Malawi, Maldivas, Mauricio, Samoa, Santo Tomé y Príncipe, y Zambia.

### GRÁFICO 6

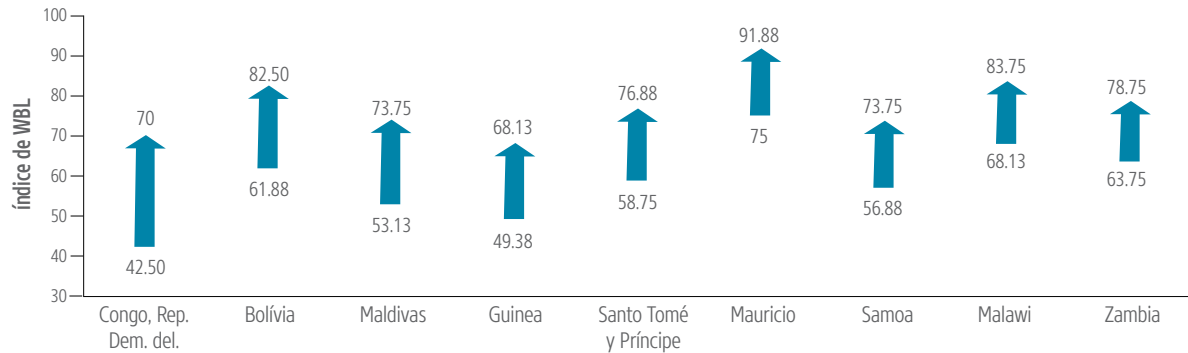
### EN PROMEDIO, EL TRATAMIENTO LEGAL DE LAS MUJERES SE VOLVIÓ MAS EQUITATIVO EN TODAS LAS REGIONES



Fuente: Base de datos de *Mujer, empresa y el derecho*

## GRÁFICO 7

### LA MAYORÍA DE LAS ECONOMÍAS QUE REGISTRARON MEJORAS SIGNIFICATIVAS ESTÁN EN ÁFRICA AL SUR DEL SAHARA



↑ variación en la puntuación entre WBL 2009 y WBL 2018

Fuente: Base de datos de Mujer, empresa y el derecho.

En algunas de las principales economías reformadoras también se registraron mejoras en resultados conexos. En 2008, por ejemplo, Mauricio llevó a cabo reformas en Obtener un empleo, Tener hijos y Dirigir una empresa instituyendo recursos civiles para casos de acoso sexual en el trabajo, la prohibición de despedir a mujeres embarazadas, la licencia por paternidad remunerada y la prohibición de toda forma de discriminación por razón de género en el acceso al crédito. En 2013 implementó reformas en Recibir una remuneración estableciendo el mandato de garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor. Por último, en 2015 emprendió una nueva reforma en Tener hijos prolongando de 12 a 14 semanas la licencia por maternidad remunerada.

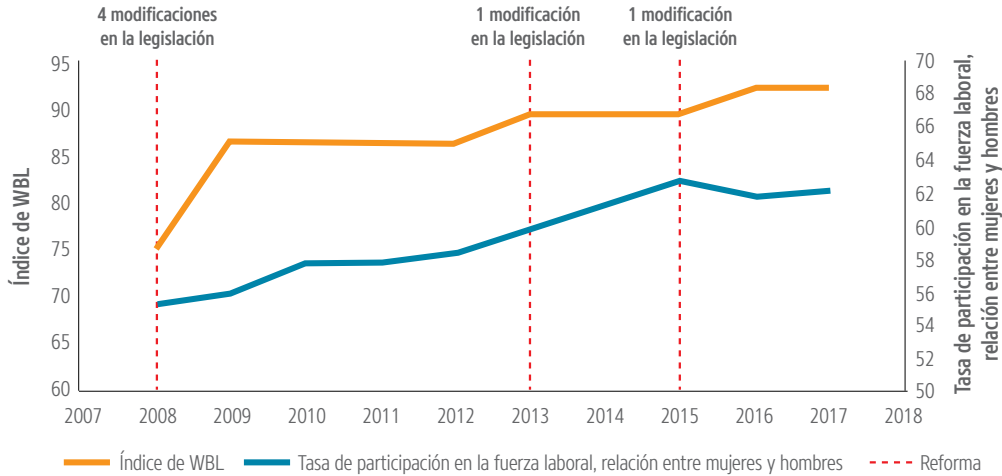
A raíz de estos cambios legales, la calificación de Mauricio aumentó 16,88 puntos. En el mismo período, la tasa nacional de participación femenina en la fuerza de trabajo también incrementó 6,82 puntos porcentuales en comparación con la masculina (gráfico 8).

De igual modo, durante el período de 10 años, la puntuación de Santo Tomé y Príncipe aumentó 18,13 puntos. En 2009, la economía llevó a cabo reformas en Contraer matrimonio sancionando una ley sobre violencia doméstica. En 2012 reformó el indicador Obtener un empleo adoptando una ley sobre acoso sexual en el lugar de trabajo acompañada por sanciones penales. En 2014 incorporó reformas en el área relativa a la jubilación equiparando las edades a las que hombres y mujeres tienen derecho a percibir todos los beneficios jubilatorios, así como las respectivas edades de jubilación obligatoria. Durante el mismo período, la tasa nacional de participación femenina en la fuerza de trabajo también aumentó 1,75 puntos porcentuales en comparación con la masculina (gráfico 9).

Durante el período de 10 años, 56 economías de todas las regiones y de todos los niveles de ingreso no adoptaron ninguna reforma orientada hacia la igualdad de género. Ninguna de ellas tiene una puntuación equivalente a 100, lo que indica que cuentan con un margen para introducir mejoras. De estas, 54 economías no implementaron ningún tipo de reforma y 2 de ellas — Bahrein y Uzbekistán — implementaron reformas que menoscabaron la igualdad de género, lo que incidió negativamente en sus puntuaciones. Bahrein codificó normas que afectan las relaciones familiares al designar al esposo jefe de familia y exigir que la esposa le obedezca. Asimismo, las mujeres deben acudir al hogar conyugal designado por el marido y solo pueden salir del mismo en los casos especificados en la ley. Uzbekistán estableció edades de jubilación obligatoria diferentes para hombres y mujeres.

## GRÁFICO 8

### MAURICIO EFECTUÓ SEIS REFORMAS EN LA LEGISLACIÓN Y EXPERIMENTÓ UN AUMENTO EN EL NÚMERO DE MUJERES QUE TRABAJAN EN PROPORCIÓN AL DE HOMBRES

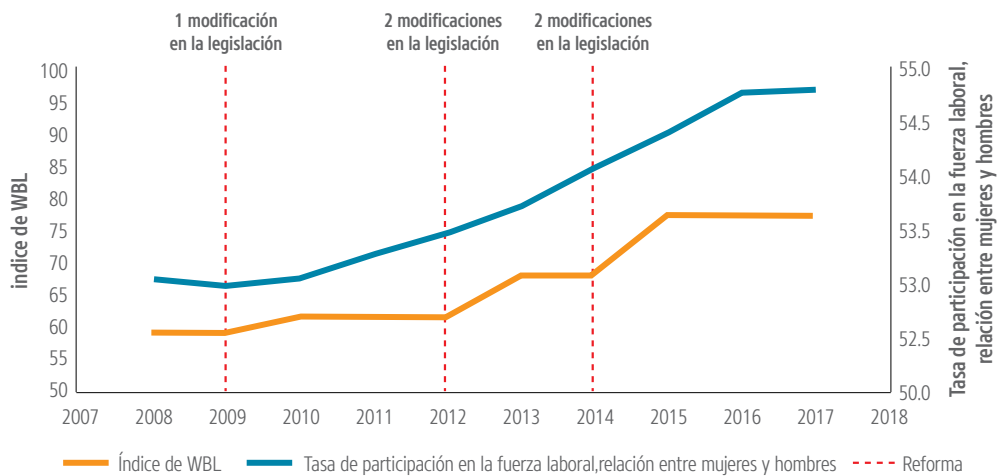


Fuentes: Bases de datos de *Mujer, empresa y el derecho* y de los Indicadores del Desarrollo Mundial.

Nota: Las líneas verticales representan los años en que se modificó la legislación, y no se refieren a los ciclos de datos del informe *Mujer, empresa y el derecho*, que no están totalmente alineados con el año civil.

## GRÁFICO 9

### SANTO TOMÉ Y PRÍNCIPE EFECTUÓ SEIS REFORMAS EN LA LEGISLACIÓN Y EXPERIMENTÓ UN AUMENTO EN EL NÚMERO DE MUJERES QUE TRABAJAN EN PROPORCIÓN AL DE HOMBRES



Fuentes: Bases de datos de *Mujer, empresa y el derecho* y de los Indicadores del Desarrollo Mundial.

Nota: Las líneas verticales representan los años en que se modificó la legislación, y no se refieren a los ciclos de datos del informe *Mujer, empresa y el derecho*, que no están totalmente alineados con el año civil.

## Avances logrados entre las regiones y dentro de ellas

---

África al sur del Sahara fue la región que implementó más reformas: 71 en el curso de la última década. Aunque esto se debe, en parte, al gran número de economías de la región. Esto también demuestra el amplio margen para introducir mejoras.

Más de la mitad de las reformas en África al sur del Sahara se llevaron a cabo en las áreas relativas al empleo y el casamiento. En cada uno de estos indicadores, las mayores reformas se efectuaron en relación a la legislación sobre violencia de género. Cinco economías — Burundi, Comoras, Rwanda, Santo Tomé y Príncipe y Zambia — sancionaron leyes sobre acoso sexual en el trabajo y violencia doméstica. Otras siete sancionaron leyes sobre acoso sexual en el trabajo, y ocho economías incorporaron leyes sobre violencia doméstica.

Durante el período de 10 años se registraron 47 reformas en Europa y Asia central, la mayoría de ellas en el área relativa a la jubilación. De las 11 economías que emprendieron reformas en este indicador, 9 — Albania, Azerbaiyán, Bulgaria, Croacia, Kazajstán, Moldova, Montenegro, Serbia y Ucrania — están llevando a cabo un proceso de equiparación de las edades de jubilación con plenos beneficios para hombres y mujeres a lo largo del tiempo. Si bien el informe *Mujer, empresa y el derecho* toma en cuenta estas reformas, solo se les asignan puntos cuando las edades de jubilación son efectivamente las mismas. Por ejemplo, si bien Serbia está equiparando gradualmente las edades jubilatorias de mujeres y hombres, estas serán idénticas recién en 2031.

En las economías de ingreso alto miembros de la OCDE se implementaron 42 reformas, y en las economías de América Latina y el Caribe, 39. En ambas regiones, la mayoría de las reformas se llevaron a cabo en el indicador Tener hijos, pero los patrones de reforma fueron diferentes. Las economías de ingreso alto miembros de la OCDE se centraron en la incorporación de la licencia parental y por paternidad remuneradas, mientras que las economías en América Latina y el Caribe estuvieron mayormente orientadas a prolongar la licencia de maternidad.

En Asia oriental y el Pacífico se llevaron a cabo 38 reformas, que a nivel regional se centraron en las leyes sobre violencia de género. Nueve economías implementaron reformas en Contraer matrimonio sancionando legislación sobre violencia doméstica: Fiji, Kiribati, las Islas Marshall, Palau, Papua Nueva Guinea, Samoa, Timor-Leste, Tonga y Vanuatu.

En Oriente Medio y Norte de África se implementaron 19 reformas y también se introdujeron cambios significativos en el indicador Contraer matrimonio. Cuatro economías — Arabia Saudita, Argelia, Bahrein y Líbano — sancionaron leyes sobre violencia doméstica que se tuvieron en cuenta en este indicador. Iraq implementó el mayor número de cambios en favor de la igualdad de género en la región, reflejando así una tendencia de reforma en las economías que salen de un conflicto.

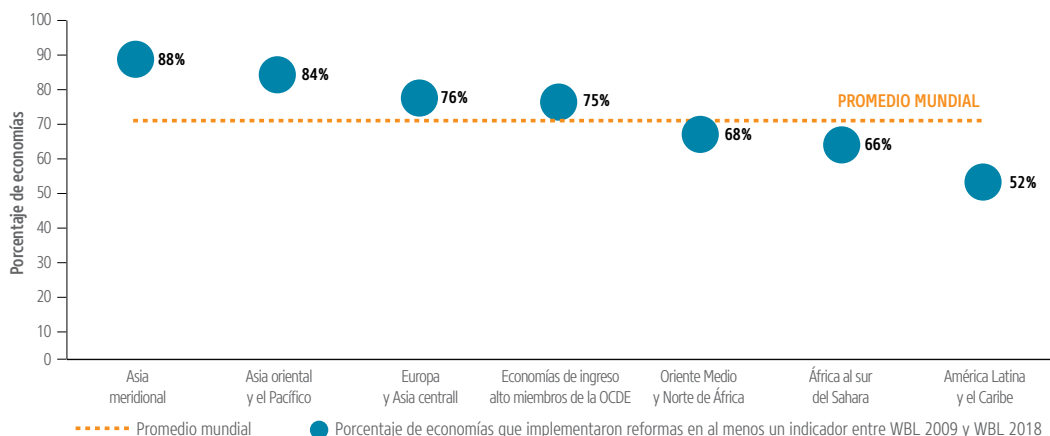
Asia meridional implementó el menor número de reformas: 18. No obstante, también se registró el mayor porcentaje de economías reformadoras: el 88 % (gráfico 10). Seis economías implementaron reformas en Obtener un empleo mediante la sanción de leyes sobre acoso sexual en el trabajo: Afganistán, Bangladesh, India, Maldivas, Nepal y Pakistán.

En Asia oriental y el Pacífico se registró el segundo porcentaje más alto de economías reformadoras, el 84 %, y, en Europa y Asia Central, el 76 % de las economías implementaron reformas. El 75 % de las economías de ingreso alto miembros de la OCDE y el 66 % de las economías de África al sur del Sahara



## GRÁFICO 10

### EN ASIA MERIDIONAL SE REGISTRÓ EL MAYOR PORCENTAJE DE ECONOMÍAS REFORMADORAS



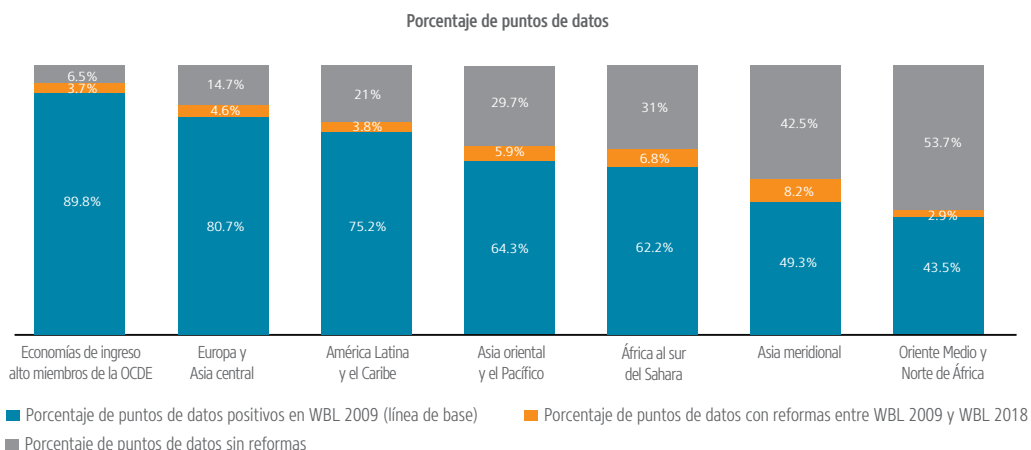
Fuente: Base de datos de *Mujer, empresa y el derecho*.

llevaron a cabo reformas. Por último, se sancionaron reformas en el 68 % de las economías de Oriente Medio y Norte de África y en el 52 % de las economías de América Latina y el Caribe.

Observar los puntos de datos correspondientes a cada región donde se produjeron reformas, y donde no hubo, muestra la línea base, el ritmo de las reformas y la brecha restante. Por ejemplo, en las economías de ingreso alto miembros de la OCDE, la línea de base de la igualdad de género ante la ley en 2008 se aproximaba al 90 % y el porcentaje de puntos de datos que fueron objeto de reformas permitió reducir en aproximadamente un tercio la brecha restante durante la última década (gráfico 11).

## GRÁFICO 11

### LAS ECONOMÍAS DE INGRESO ALTO DE LA OCDE REGISTRARON LA MENOR DISPARIDAD DE GÉNERO EN LA LEGISLACIÓN Y LOGRARON REDUCIR EN UN TERCIO LA QUE EXISTÍA PREVIAMENTE



Fuente: Base de datos de *Mujer, empresa y el derecho*.

Nota: El número máximo posible de puntos de datos positivos es 1645 en África al sur del Sahara, 1120 en las economías de ingreso alto miembros de la OCDE, 1085 en América Latina y el Caribe, 875 en Europa y Asia central y en Asia oriental y el Pacífico, 665 en Oriente Medio y Norte de África, y 280 en Asia meridional.

## Reformas por indicador

---

Las siguientes secciones ofrecen una breve descripción de las principales reformas en cada uno de los ocho indicadores. A efectos del recuento, cuando las economías realizaron cambios en diversos puntos de datos de un indicador, se consideró que se había implementado una sola reforma. Por ejemplo, en el área relativa a la remuneración, Colombia eliminó las restricciones que impedían a las mujeres trabajar en el sector de la minería y las que les impedían realizar trabajos que se consideraban peligrosos, arduos o moralmente inapropiados. Estas medidas se contabilizaron como una reforma en el área relativa a la remuneración

### Desplazarse

---

Este indicador mide las restricciones a la libertad de circulación, así como la capacidad de las mujeres para decidir de manera independiente dónde ir, viajar y vivir. Durante la última década, en esta área se registró el segundo número más bajo de reformas en los ocho indicadores: apenas nueve.

Afganistán eliminó el requisito de que las mujeres casadas fueran acompañadas por su esposo o contarán con una autorización escrita de este para obtener un pasaporte. Côte d'Ivoire ya no exige que todas las mujeres casadas presenten un certificado de matrimonio cuando solicitan un pasaporte, un paso engorroso en una economía en la que muchos matrimonios no se formalizan. La nueva ley de pasaportes de Iraq derogó el requisito de que las mujeres menores de 40 años fueran acompañadas por un tutor cuando solicitaban un pasaporte. Por último, tras una decisión del tribunal constitucional, Kuwait modificó su ley de pasaportes, de manera que ya no es necesario que el marido preste conformidad para que una mujer casada obtenga un pasaporte separado.

La República Democrática del Congo, Côte d'Ivoire, Honduras, Nicaragua, Rwanda y Togo reformaron sus leyes de familia a fin de permitir que las mujeres pudieran elegir el lugar donde vivir de la misma manera que los hombres. Previamente, los maridos elegían la residencia familiar y las esposas debían vivir en la misma. Varias de estas reformas se basaron en el índice de género en la economía de la Millennium Challenge Corporation, que mide los compromisos de los Gobiernos de promover la igualdad de género en las economías de ingreso bajo y de ingreso mediano bajo utilizando los datos del estudio *Mujer, empresa y el derecho*.

### Obtener un empleo

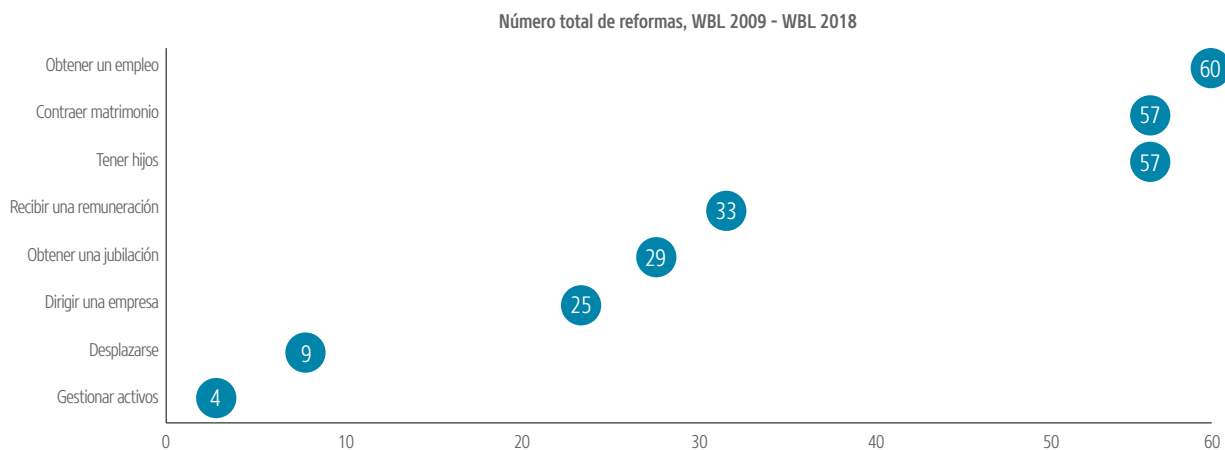
---

Este indicador analiza las leyes que inciden en las decisiones de las mujeres de ingresar al mercado laboral. En esta área se implementó el mayor número de reformas durante los últimos 10 años (gráfico 12). Cuatro economías — Bolivia, Côte d'Ivoire, la República Democrática del Congo y Togo — llevaron a cabo reformas para permitir que las mujeres obtengan un empleo o ejerzan actividades comerciales o profesionales sin autorización previa.

En total, 35 economías de todas las regiones implementaron leyes sobre acoso sexual para proteger a las mujeres en el lugar de trabajo (gráfico 13). Entre ellas, 5 — Argentina, Bangladesh, Georgia, Malasia y Moldova — sancionaron leyes sobre acoso sexual, pero no establecieron sanciones penales ni recursos civiles en caso de violación de estas leyes. En Georgia, por ejemplo, la ley sobre igualdad de género de 2010 define el acoso sexual y establece que está prohibido, pero no prevé ninguna sanción penal por acoso sexual y la víctima tampoco puede iniciar acciones civiles.

## GRÁFICO 12

## LA MAYORÍA DE LAS REFORMAS SE PRODUJERON EN OBTENER UN EMPLEO



Fuente: Base de datos de *Mujer, empresa y el derecho*.

## GRÁFICO 13

## EN 35 ECONOMÍAS SE PROHIBIÓ EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO



Fuente: Base de datos de *Mujer, empresa y el derecho*.

Asimismo, nueve economías implementaron leyes que prohíben la discriminación en el empleo en razón de género.

### Recibir una remuneración

Este indicador mide las leyes que inciden en la segregación ocupacional y la brecha salarial en razón del género. En su marco, 13 economías — Albania, Bélgica, Bolivia, Comoras, Guinea Ecuatorial, Liberia, Libia, Mauricio, Montenegro, Serbia, Sudáfrica, Vietnam y Zambia — implementaron leyes que obligan a garantizar igualdad remuneración por trabajo de igual valor.

Veintidós economías llevaron a cabo reformas para eliminar las restricciones al trabajo femenino, reduciendo la probabilidad de que las mujeres no tengan acceso a empleos en ciertos sectores de la economía. Entre ellos, Bulgaria, Croacia, Kiribati, Filipinas, Polonia y Taiwán, China eliminaron todas las restricciones laborales que pesaban sobre las mujeres.

Asimismo, Bahrein, Brunei Darussalam, Guinea, Jamaica, Libia, Moldova, Samoa y Tayikistán eliminaron las restricciones al trabajo femenino en horario nocturno.

Cinco economías eliminaron las restricciones al trabajo femenino en sectores específicos. Colombia y la República Checa las eliminaron en el sector de la minería; la República Democrática del Congo, en los sectores de la construcción, las manufacturas y la minería; Mongolia, en los sectores de la construcción, la energía, las manufacturas, la minería, el transporte y los servicios de agua, y Eslovenia, en el sector de construcción. En varios casos, las reformas estuvieron motivadas por el mayor uso de la tecnología en esos sectores.

Bosnia y Herzegovina, Colombia, Guinea, Hungría, Samoa y Vietnam también eliminaron las restricciones al trabajo femenino en empleos considerados peligrosos, arduos o moralmente inapropiados.

Por otra parte, Vietnam también aplicó restricciones al trabajo femenino en la agricultura, la construcción, la energía, el transporte y los servicios de agua. Sin embargo, estas modificaciones contrarias a la igualdad de género se vieron compensadas por otros cambios positivos en favor de dicha igualdad, lo que generó un aumento neto de la puntuación de la economía en el índice.

## Contraer matrimonio

---

Este indicador evalúa las limitaciones legales relacionadas con el matrimonio. La mayoría de las reformas en esta área se produjo mediante la introducción de leyes sobre violencia doméstica. Cuarenta y siete economías de todas las regiones sancionaron estas leyes (cuadro 3). Este incremento se ha visto impulsado, incluso en la última década, por la mayor atención concedida a la violencia de género tras la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing.

Por otra parte, Bolivia, Ecuador, Malta y Nicaragua otorgaron a las mujeres los mismos derechos que los hombres para contraer un nuevo matrimonio. Malta y Timor-Leste también otorgaron a las mujeres el mismo derecho que los hombres a obtener un divorcio.

La República Democrática del Congo eliminó el requisito legal que obligaba a la esposa a obedecer a su marido, y Côte d'Ivoire, Honduras, Nicaragua, Rwanda y Togo autorizaron a las mujeres a ser jefas de hogar.

## Tener hijos

---

Este indicador examina las leyes relacionadas al trabajo de las mujeres después del embarazo. En el período de 10 años se registraron 57 reformas en este indicador.

Dieciséis economías prolongaron la licencia por maternidad remunerada cumpliendo con el límite mínimo de 14 semanas establecido por la Organización Internacional del Trabajo. Además, 33 economías en todas las regiones implementaron la licencia por paternidad remunerada (cuadro 4).

**CUADRO 3****CUARENTA Y SIETE ECONOMÍAS SANCIONARON LEYES SOBRE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

| Región  | Economías que sancionaron leyes sobre violencia doméstica  |
|---|--|
| Asia oriental y el Pacífico                   | Fiji, Kiribati, Islas Marshall, Palau, Papua Nueva Guinea, Samoa, Timor-Leste, Tonga, Vanuatu  |
| Europa y Asia central                         | Azerbaiyán, Belarús, Hungría, Kazajstán, Letonia, Lituania, Montenegro, Macedonia del Norte, Tayikistán, Ucrania                               |
| América Latina y el Caribe                    | Suriname   |
| Oriente Medio y Norte de África               | Argelia, Bahrein, Líbano, Arabia Saudita   |
| Economías de ingreso alto miembros de la OCDE | Bélgica, Dinamarca, Francia, Islandia, Países Bajos  |
| Asia meridional                               | Bangladesh, Bhután, Nepal, Pakistán  |
| África al sur del Sahara                      | Angola, Benin, Burundi, Cabo Verde, Comoras, Gambia, Guinea-Bissau, Kenya, Maldivas, Mozambique, Rwanda, Santo Tomé y Príncipe, Uganda, Zambia |

Fuente: Base de datos de *Mujer, empresa y el derecho*.

**CUADRO 4****EN 33 ECONOMÍAS DE TODAS LAS REGIONES SE IMPLEMENTÓ LA LICENCIA POR PATERNIDAD**

| Región  | Economías que implementaron la licencia por paternidad remunerada  |
|---|--|
| Asia oriental y el Pacífico                   | Hong Kong, Región Administrativa Especial (China), Myanmar, República Democrática Popular Lao, Samoa, Singapur, Timor-Leste, Vietnam |
| Europa y Asia central                         | Albania, Bulgaria, Kosovo, Macedonia del Norte, Moldova, Turquía   |
| América Latina y el Caribe                    | Bolivia, El Salvador, México, Nicaragua, Panamá, Perú  |
| Oriente Medio y Norte de África               | República Islámica del Irán  |
| Economías de ingreso alto miembros de la OCDE | Australia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, República de Corea  |
| Asia meridional                               | Bhután, Maldivas   |
| África al sur del Sahara                      | Guinea Ecuatorial, Gambia, Mauricio, Seychelles  |

Fuente: Base de datos de *Mujer, empresa y el derecho*.

Por otra parte, Australia, Chile, Francia, Montenegro, Nueva Zelandia, Polonia, Portugal, el Reino Unido y Singapur implementaron la licencia parental remunerada, una licencia que permite que cualquiera de los padres pueda ocuparse del cuidado de los hijos. Por último, Georgia, Mauricio, México y Samoa prohibieron el despido de trabajadoras embarazadas.

## Dirigir una empresa

Este indicador analiza las limitaciones que enfrentan las mujeres para poner en marcha y dirigir una empresa. En esta área, la República Democrática del Congo implementó reformas para permitir que las mujeres registren empresas, abran cuentas bancarias y firmen contratos de la misma manera que los hombres.

Asimismo, prohibió la discriminación por razón de género en el acceso al crédito, al igual que otras 23 economías de todas las regiones, excepto Oriente Medio y Norte de África.

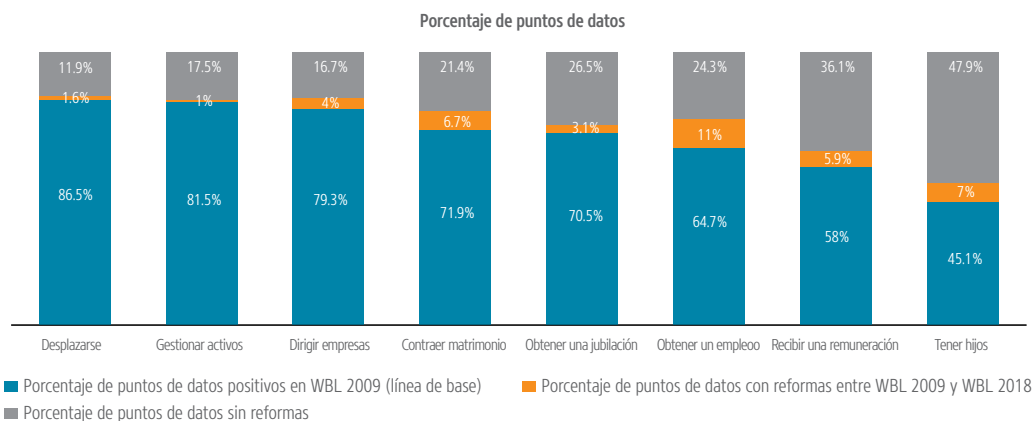
Las reformas que prohíben la discriminación por razón de género en el acceso al crédito se implementan a través de diversas leyes que abarcan desde leyes sobre la no discriminación y la igualdad de género hasta leyes sobre el acceso al crédito y la protección del consumidor. Maldivas, por ejemplo, sancionó en 2016 la ley sobre igualdad de género, que exige que las instituciones financieras garanticen que hombres y mujeres tengan igual acceso a instalaciones y servicios financieros.

## Gestionar activos

En este indicador, que examina las diferencias de género en las leyes de propiedad y de sucesiones, se registraron cuatro reformas, el menor número entre los ocho indicadores. Ecuador otorgó a las mujeres iguales derechos de propiedad sobre los bienes. Malí reformó su ley de sucesiones a fin de otorgar los mismos derechos sucesorios a los hijos y las hijas y a los esposos y esposas que sobreviven a sus cónyuges. Timor-Leste otorgó a las mujeres iguales derechos de propiedad sobre los bienes y adoptó

### GRÁFICO 14

### EN EL INDICADOR RELATIVO A LA GESTIÓN DE ACTIVOS SE REGISTRÓ EL RITMO DE REFORMA MÁS LENTO



Fuente: Base de datos de *Mujer, empresa y el derecho*.

Nota: El número máximo posible de respuestas positivas es 935 en los indicadores referidos a contraer matrimonio, tener hijos y gestionar activos, y 748 en los referidos a desplazarse, obtener un empleo, recibir remuneración, dirigir empresas y obtener una jubilación.

medidas destinadas a garantizar que los esposos no sean los únicos administradores de la propiedad. Por último, Togo otorgó a las mujeres iguales derechos de propiedad sobre los bienes, así como iguales derechos sucesorios a los hijos y las hijas.

Los datos correspondientes a cada indicador en que se incorporaron reformas, y en los que no las hubo, muestran el punto de partida, el ritmo de las reformas y la brecha restante. Por ejemplo, en el área relativa a la gestión de activos aún es necesario implementar reformas en aproximadamente el 17 % de los puntos de datos, y se llevaron a cabo reformas en alrededor del 1 % de los puntos de datos durante el período de 10 años. Esto indica que el ritmo de las reformas en este indicador es muy lento y que todavía queda camino por recorrer (gráfico 14).

### **Obtener una jubilación**

---

Este indicador evalúa las leyes que inciden en el monto de la jubilación de las mujeres. Durante los últimos 10 años, 22 economías equipararon o están equiparando gradualmente las edades de jubilación con beneficios plenos para hombres y mujeres. Asimismo, 8 economías equipararon o están equiparando gradualmente las edades a las que hombres y mujeres pueden jubilarse con beneficios parciales: Albania, Bosnia y Herzegovina, Estonia, Etiopía, Grecia, Madagascar, Eslovenia y Ucrania. Santo Tomé y Príncipe también estableció una misma edad de jubilación obligatoria para hombres y mujeres. Muchas de las reformas jubilatorias que favorecen la igualdad de género son consecuencia de medidas orientadas a lograr una mayor sostenibilidad fiscal.

Por último, Bolivia, Jordania, Malawi y Macedonia del Norte implementaron créditos de pensión para los períodos de interrupción del empleo dedicados al cuidado de los hijos.

### **Cómo se producen las reformas**

---

Existen determinados agentes que impulsan las reformas orientadas a la igualdad de género, entre ellos las actividades de promoción que llevan a cabo grupos de mujeres, combinadas con litigios de interés público, y el apoyo brindado por organizaciones bilaterales e internacionales. Estos catalizadores son muy similares a los que promueven reformas en otras áreas, como el entorno empresarial, donde las reformas a menudo son impulsadas por grupos de apoyo internos o propiciadas por organizaciones internacionales.

En Botswana, por ejemplo, a través de campañas llevadas a cabo por grupos de mujeres y litigios de interés público se logró respaldar un emblemático recurso de inconstitucionalidad, el caso de Unity Dow, que derogó la legislación sobre ciudadanía que contenía disposiciones discriminatorias para la mujer<sup>4</sup>. En Brasil, la labor de promoción realizada por grupos de mujeres en favor de una víctima de violencia doméstica, María Da Penha, inspiró a los legisladores a aprobar una ley sobre violencia doméstica que lleva su nombre. En la actualidad se considera que dicha ley es una de las más exhaustivas del mundo para combatir la violencia contra las mujeres<sup>5</sup>.

La labor de promoción ha sido esencial en India, incluso en el caso Vishakha contra el estado de Rajastán, presentado ante la Corte Suprema, en el que grupos de mujeres entablaron un litigio de interés público para exigir el cumplimiento de los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo, establecidos en la Constitución del país. El caso dio lugar a la elaboración de las Directrices Vishaka, que definen el acoso sexual en el trabajo y establecen medidas para abordarlo<sup>6</sup>.

Las organizaciones bilaterales, como la Millennium Challenge Corporation, también pueden impulsar reformas. En Lesotho, la Millennium Challenge Corporation de Estados Unidos colaboró con el Gobierno para introducir la ley sobre la capacidad jurídica de las personas casadas, que permitió a las mujeres casadas tomar sus propias decisiones económicas. Previamente, el concepto jurídico de potestad marital asignaba a las mujeres la misma condición que a los menores de edad, impidiéndoles tomar decisiones económicas, como abrir una empresa u obtener un préstamo<sup>7</sup>. Asimismo, en la República Árabe de Egipto, la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional respaldó las medidas de coordinación entre la sociedad civil y el Gobierno para modificar el código penal a fin de tipificar el acoso sexual como un delito<sup>8</sup>.

Además, como parte de un proyecto de transporte, el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD), en asociación con el Gobierno y un operador de transporte público en Almaty, respaldó la reforma de la legislación que impedía a las mujeres trabajar como conductoras de autobús en Kazajstán. Previamente, las mujeres no podían obtener la licencia para conducir autobuses debido a que, como prerrequisito, debían contar con la licencia para conducir vehículos pesados y un año de experiencia en esa actividad. Sin embargo, no estaban legalmente autorizadas a conducir vehículos pesados, por lo que tampoco podían conducir autobuses<sup>9</sup>. Durante los últimos 10 años, este tipo de medidas coordinadas ha contribuido a reducir la diferencia jurídica por razón de género.

## Próximos pasos

---

En la última década se han logrado importantes mejoras, sobre todo en África al sur del Sahara, donde el ritmo de la reforma se está acelerando, pero aún existen brechas persistentes. No obstante, en Oriente Medio y Norte de África el ritmo de la reforma es tan lento que la disparidad de género en la legislación continúa aumentando mientras otras regiones implementan reformas a un ritmo más rápido.

El presente estudio aporta nueva información sobre cómo la discriminación legal por razón de género incide en el empleo y la actividad empresarial de las mujeres y, a su vez, cómo esto influye en los resultados económicos, como la participación femenina en el mercado laboral. La serie cronológica de 10 años pone en relieve la magnitud de la disparidad de género en la legislación, la rapidez con la que esta se está reduciendo y los lugares en los que se observan patrones regionales de reforma.

Al establecer una hoja de ruta para avanzar en el curso del tiempo y al identificar las posibles áreas de reforma, en este estudio se celebran los avances logrados y se pone énfasis en el trabajo que aún queda por hacer. Para continuar esta labor, la serie cronológica aquí elaborada será ampliada a fin de proseguir la investigación sobre la interacción entre la desigualdad de oportunidades para las mujeres y las dinámicas del mercado laboral.



## Notas

---

- 1 Los ciclos de datos del informe *Mujer, empresa y el derecho* abarcan desde junio de 2007 hasta junio de 2017. Los datos se han publicado en forma bianual y los informes se publicaron pocos meses después de la fecha de corte de los datos. El primer informe (*Mujer, empresa y el derecho 2010*) abarcó el período comprendido entre junio de 2007 y junio de 2009. El más reciente fue *Mujer, empresa y el derecho 2018* y los datos abarcaron el período comprendido entre mayo de 2015 y junio de 2017. A efectos de este estudio retrospectivo de 10 años, el equipo completó los datos faltantes examinando las reformas comprendidas en el ciclo bianual y organizándolas de forma anual elaborar un panel de 10 años.
- 2 Las tres preguntas nuevas son: ¿puede una mujer obtener una sentencia de divorcio de la misma manera que un hombre?, ¿las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres en lo que respecta a volver a contraer matrimonio? y ¿la ley establece créditos de pensión explícitos para los períodos dedicados al cuidado de los hijos?
- 3 Los primeros siete indicadores demuestran relaciones estadísticamente significativas con uno más de los siguientes resultados incluso utilizando como variable de control el logaritmo del INB per cápita y los efectos fijos por región: el coeficiente entre participación femenina y masculina en la fuerza laboral, de la base de datos de los Indicadores del Desarrollo Mundial del Banco Mundial; la relación entre los ingresos percibidos por las mujeres y por los hombres que surge del informe mundial sobre la brecha de género del Foro Económico Mundial; el porcentaje de empresas dirigidas por una mujer de acuerdo con la encuesta de empresas del Banco Mundial, y el porcentaje de mujeres (mayores de 15 años) que declaran poseer cuentas financieras según la base de datos Global FINDEX del Banco Mundial. En el caso de indicador relativo a las jubilaciones, se encontró una relación estadísticamente significativa con el porcentaje de mujeres (mayores de 15 años) que declaran haber ahorrado o reservado dinero para su vejez durante el último año de acuerdo con la base de datos Global FINDEX del Banco Mundial.
- 4 Hasan y Tanzer, 2013.
- 5 De Silva de Alwis, 2014.
- 6 De Silva de Alwis, 2014. En 2013, India sancionó la ley sobre acoso sexual de las mujeres en el lugar de trabajo (prevención, prohibición y reparación).
- 7 Landesa, 2013.
- 8 “Gender Equality and Women’s Empowerment” (Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres), Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), 7 de noviembre de 2017, <https://www.usaid.gov/egypt/gender-equality-and-womens-empowerment>.
- 9 BERD, 2015.






## Referencias

---

- Berger, Lawrence M., and Jane Waldfogel. 2004. “Maternity Leave and the Employment of New Mothers in the United States.” *Journal of Population Economics* 17 (2): 331–49.
- De Silva de Alwis, Rangita. 2014. “Women’s Voice and Agency: The Role of Legal Institutions and Women’s Movements.” Women’s Voice and Agency Research Series No. 7, World Bank, Washington, DC.
- European Bank for Reconstruction and Development (EBRD). 2015. “Supporting Women’s Employment in the Passenger Transport Sector in Kazakhstan: Lessons on Equal Opportunity from Almatyelectrotrans.” EBRD, London, United Kingdom.
- Field, Erica, Rohini Pande, Natalia Rigol, Simone Schaner and Charity Troyer Moore. 2016. “On Her Account: Can Strengthening Women’s Financial Control Boost Female Labour Supply?” Working Paper, Harvard University, Cambridge, MA.

- Goldin, Claudia, and Claudia Olivetti. 2013. "Shocking Labor Supply: A Reassessment of the Role of World War II on Women's Labor Supply." *American Economic Review* 103 (3): 257–62.
- Gonzales, Christian, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar and 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.
- Hasan, Tazeen, and Ziona Tanzer. 2013. "Women's Movements, Plural Legal Systems and the Botswana Constitution: How Reform Happens." Policy Research Working Paper 6690, World Bank, Washington, DC.
- Heath, Rachel, and Xu Tan. 2018. "Intrahousehold Bargaining, Female Autonomy, and Labor Supply: Theory and Evidence from India." Working Paper, Department of Economics, University of Washington, Seattle, WA.
- Htun, Mala, Francesca R. Jensenius and Jami Nelson-Nuñez. 2019. "Gender-Discriminatory Laws and Women's Economic Agency." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 26 (1).
- Ladd, Helen. 1982. "Equal Credit Opportunity: Women and Mortgage Credit." *American Economic Review* 72 (2): 166–70.
- Landesa Center for Women's Land Rights. 2013. "Gender and Land: Good Practices and Lessons Learned from Four Millennium Challenge Corporation Compact-Funded Land Projects. Synthesis Report and Case Studies: Benin, Lesotho, Mali, and Namibia." Landesa, Seattle, WA.
- Lee, Hyun, Kai Zhao and Fei Zou. 2017. "Does the Early Retirement Policy for Women Really Benefit Women?" Working Paper, Department of Economics, The University of Connecticut, Storrs, CT.
- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen and Amy Blackstone. 2017. "The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women." *Gender and Society* 31 (3): 333–58.
- Ogloblin, Constantin G. 1999. "The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy." *Industrial and Labor Relations Review* 52 (4): 602–27.
- Ogloblin, Constantin G. 2005. "The Gender Earnings Differential in Russia after a Decade of Economic Transition." *Applied Econometrics and International Development* 5 (3): 5–26.
- Peterman, Amber. 2011. "Women's Property Rights and Gendered Policies: Implications for Women's Long-term Welfare in Rural Tanzania." *Journal of Development Studies* 47(1): 1–30.
- Roy, Sanchari. 2019. "Discriminatory Laws Against Women: A Survey of the Literature" (English). Policy Research Working Paper No. WPS 8719, World Bank Group, Washington, DC.
- Waldfogel, Jane, Yoshio Higuchi and Masahiro Abe. 1999. "Family Leave Policies and Women's Retention after Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan." *Journal of Population Economics* 12 (4): 523–45.
- Zabalza, Antoni, and Zafiris Tzannatos. 1985. "The Effect of Britain's Anti-Discriminatory Legislation on Relative Pay and Employment." *The Economic Journal* 95 (379): 679–99.
- Zhao, Rui, and Yaohui Zhao. 2018. "The Gender Pension Gap in China." *Feminist Economics* 24 (2): 218–39.
- Zveglich, Joseph E., and Yana van der Meulen Rodgers. 2003. "The Impact of Protective Measures for Female Workers." *Journal of Labor Economics* 21 (3): 533–55.

## Economía










|                      |  Desplazarse |  Obtener un empleo |  Recibir una remuneración |  Contraer matrimonio |  Tener hijos |  Dirigir una empresa |  Gestionar activos |  Obtener una jubilación |  Puntuación de WBL 2019 |
|----------------------|---|---|--|---|---|--|---|--|--|
| Afganistán           | 50  | 75  | 0  | 20  | 20  | 75   | 40  | 25   | 38.13  |
| Albania              | 100   | 100   | 100  | 100   | 80  | 100  | 100   | 50   | 91.25  |
| Alemania             | 100   | 100   | 75   | 100   | 60  | 100  | 100   | 100  | 91.88  |
| Angola               | 100   | 50  | 50   | 100   | 40  | 100  | 100   | 75   | 76.88  |
| Antigua y Barbuda    | 100   | 50  | 75   | 100   | 0   | 75   | 80  | 75   | 69.38  |
| Arabia Saudita       | 0   | 25  | 0  | 20  | 20  | 75   | 40  | 25   | 25.63  |
| Argelia              | 75  | 75  | 50   | 60  | 60  | 75   | 40  | 25   | 57.50  |
| Argentina            | 100   | 75  | 50   | 100   | 60  | 75   | 100   | 50   | 76.25  |
| Armenia              | 100   | 75  | 75   | 80  | 60  | 75   | 100   | 100  | 83.13  |
| Australia            | 100   | 100   | 100  | 100   | 100   | 100  | 100   | 75   | 96.88  |
| Austria              | 100   | 100   | 100  | 100   | 80  | 100  | 100   | 100  | 97.50  |
| Azerbaiyán           | 100   | 100   | 0  | 100   | 80  | 100  | 100   | 50   | 78.75  |
| Bahamas              | 100   | 100   | 75   | 100   | 20  | 75   | 100   | 100  | 83.75  |
| Bahrein              | 25  | 25  | 25   | 20  | 40  | 75   | 40  | 50   | 37.50  |
| Bangladesh           | 100   | 50  | 25   | 60  | 20  | 75   | 40  | 25   | 49.38  |
| Barbados             | 75  | 25  | 75   | 100   | 40  | 75   | 100   | 100  | 73.75  |
| Belarús              | 100   | 50  | 50   | 100   | 80  | 75   | 100   | 75   | 78.75  |
| Bélgica              | 100   | 100   | 100  | 100   | 100   | 100  | 100   | 100  | 100  |
| Belice               | 75  | 75  | 50   | 100   | 60  | 75   | 100   | 100  | 79.38  |
| Benin                | 50  | 100   | 50   | 80  | 60  | 75   | 80  | 100  | 74.38  |
| Bhután               | 100   | 100   | 100  | 60  | 40  | 50   | 80  | 25   | 69.38  |
| Bolivia              | 100   | 75  | 50   | 100   | 60  | 100  | 100   | 75   | 82.50  |
| Bosnia y Herzegovina | 100   | 100   | 50   | 100   | 80  | 100  | 100   | 75   | 88.13  |
| Botswana             | 75  | 25  | 75   | 100   | 0   | 75   | 60  | 75   | 60.63  |
| Brasil               | 100   | 100   | 75   | 100   | 80  | 75   | 100   | 25   | 81.88  |
| Brunei Darussalam    | 50  | 25  | 100  | 40  | 0   | 75   | 60  | 75   | 53.13  |
| Bulgaria             | 100   | 100   | 100  | 100   | 100   | 100  | 100   | 50   | 93.75  |
| Burkina Faso         | 75  | 100   | 25   | 60  | 80  | 75   | 100   | 100  | 76.88  |
| Burundi              | 100   | 100   | 75   | 60  | 40  | 75   | 60  | 75   | 73.13  |
| Cabo Verde           | 100   | 100   | 75   | 100   | 40  | 100  | 100   | 75   | 86.25  |

*Nota:* Los datos informados aquí reflejan el índice a partir del 1 de junio de 2017. Para obtener datos completos de series de tiempo, visite [wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org).





|  |  Desplazarse |  Obtener un empleo |  Recibir una remuneración |  Contraer matrimonio |  Tener hijos |  Dirigir una empresa |  Gestionar activos |  Obtener una jubilación |  Puntuación de WBL 2019 |
|--|---|---|--|---|---|--|---|--|--|
|--|---|---|--|---|---|--|---|--|--|

|                        |     |     |     |     |     |     |     |     |       |
|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| Camboya                | 100 | 100 | 75  | 80  | 20  | 100 | 100 | 25  | 75    |
| Camerún                | 50  | 50  | 25  | 40  | 80  | 50  | 60  | 100 | 56.88 |
| Canadá                 | 100 | 100 | 100 | 100 | 80  | 100 | 100 | 100 | 97.50 |
| Chad                   | 75  | 75  | 50  | 40  | 80  | 50  | 60  | 100 | 66.25 |
| Chile                  | 100 | 75  | 75  | 60  | 100 | 75  | 60  | 75  | 77.50 |
| China                  | 100 | 100 | 25  | 80  | 80  | 75  | 100 | 50  | 76.25 |
| Chipre                 | 75  | 100 | 75  | 100 | 60  | 100 | 100 | 100 | 88.75 |
| Colombia               | 100 | 100 | 75  | 100 | 80  | 75  | 100 | 50  | 85    |
| Comoras                | 75  | 75  | 100 | 40  | 40  | 75  | 40  | 25  | 58.75 |
| Congo, Rep. Dem. del   | 100 | 100 | 50  | 40  | 60  | 100 | 60  | 50  | 70    |
| Congo, República del   | 50  | 25  | 25  | 40  | 20  | 75  | 60  | 75  | 46.25 |
| Corea, Rep. de         | 100 | 100 | 25  | 100 | 80  | 75  | 100 | 100 | 85    |
| Costa Rica             | 100 | 100 | 25  | 100 | 40  | 75  | 100 | 100 | 80    |
| Côte d'Ivoire          | 100 | 100 | 50  | 60  | 80  | 75  | 60  | 100 | 78.13 |
| Croacia                | 100 | 100 | 100 | 100 | 80  | 100 | 100 | 75  | 94.38 |
| Dinamarca              | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100   |
| Djibouti               | 100 | 50  | 75  | 0   | 60  | 100 | 40  | 50  | 59.38 |
| Dominica               | 75  | 25  | 50  | 100 | 0   | 75  | 100 | 75  | 62.50 |
| Ecuador                | 100 | 100 | 100 | 100 | 40  | 75  | 100 | 100 | 89.38 |
| Egipto, Rep. Árabe de  | 50  | 100 | 25  | 20  | 20  | 75  | 40  | 75  | 50.63 |
| El Salvador            | 100 | 100 | 75  | 80  | 80  | 100 | 100 | 75  | 88.75 |
| Emiratos Árabes Unidos | 25  | 0   | 0   | 0   | 0   | 75  | 60  | 75  | 29.38 |
| Eritrea                | 100 | 100 | 75  | 80  | 20  | 75  | 100 | 25  | 71.88 |
| Eslovenia              | 100 | 100 | 75  | 100 | 100 | 100 | 100 | 50  | 90.63 |
| España                 | 100 | 100 | 100 | 100 | 80  | 100 | 100 | 100 | 97.50 |
| Estados Unidos         | 100 | 100 | 75  | 100 | 20  | 100 | 100 | 75  | 83.75 |
| Estonia                | 100 | 100 | 100 | 80  | 100 | 100 | 100 | 100 | 97.50 |
| Eswatini               | 100 | 50  | 50  | 80  | 20  | 75  | 60  | 75  | 63.75 |
| Etiopía                | 100 | 100 | 25  | 80  | 20  | 75  | 100 | 75  | 71.88 |
| Federación de Rusia    | 100 | 50  | 25  | 80  | 80  | 75  | 100 | 75  | 73.13 |




*Nota:* Los datos informados aquí reflejan el índice a partir del 1 de junio de 2017. Para obtener datos completos de series de tiempo, visite [wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org).

|   |  Desplazarse |  Obtener un empleo |  Recibir una remuneración |  Contraer matrimonio |  Tener hijos |  Dirigir una empresa |  Gestionar activos |  Obtener una jubilación |  Puntuación de WBL 2019 |
|---|---|---|--|---|---|--|---|--|--|
| Fiji  | 75  | 100   | 50   | 100   | 20  | 75   | 100   | 75   | 74.38  |
| Filipinas   | 75  | 100   | 100  | 60  | 60  | 100  | 80  | 75   | 81.25  |
| Finlandia   | 100   | 100   | 100  | 100   | 80  | 100  | 100   | 100  | 97.50  |
| Francia   | 100   | 100   | 100  | 100   | 100   | 100  | 100   | 100  | 100  |
| Gabón   | 50  | 75  | 50   | 20  | 60  | 50   | 60  | 100  | 58.13  |
| Gambia  | 100   | 50  | 75   | 100   | 60  | 75   | 60  | 75   | 74.38  |
| Georgia   | 100   | 75  | 75   | 100   | 60  | 75   | 100   | 50   | 79.38  |
| Ghana   | 100   | 100   | 50   | 100   | 20  | 75   | 80  | 75   | 75   |
| Granada   | 75  | 50  | 100  | 100   | 20  | 75   | 80  | 75   | 71.88  |
| Grecia  | 100   | 100   | 100  | 100   | 80  | 100  | 100   | 100  | 97.50  |
| Guatemala   | 100   | 25  | 50   | 80  | 60  | 75   | 100   | 75   | 70.63  |
| Guinea  | 75  | 75  | 75   | 20  | 40  | 100  | 60  | 100  | 68.13  |
| Guinea Ecuatorial                                 | 75  | 50  | 100  | 60  | 60  | 50   | 60  | 75   | 66.25  |
| Guinea-Bissau                                     | 75  | 25  | 0  | 60  | 20  | 25   | 60  | 25   | 36.25  |
| Guyana  | 75  | 100   | 100  | 80  | 40  | 100  | 100   | 100  | 86.88  |
| Haití   | 50  | 50  | 75   | 40  | 20  | 75   | 80  | 75   | 58.13  |
| Honduras  | 100   | 100   | 50   | 80  | 20  | 100  | 100   | 50   | 75   |
| Hong Kong, Región Administrativa Especial (China) | 100   | 100   | 75   | 100   | 40  | 100  | 100   | 75   | 86.25  |
| Hungría   | 100   | 75  | 75   | 100   | 100   | 100  | 100   | 100  | 93.75  |
| India   | 100   | 100   | 0  | 100   | 40  | 75   | 80  | 75   | 71.25  |
| Indonesia   | 100   | 50  | 75   | 40  | 40  | 75   | 60  | 75   | 64.38  |
| Irán, Rep. Islámica del                           | 0   | 0   | 50   | 0   | 60  | 75   | 40  | 25   | 31.25  |
| Iraq  | 25  | 100   | 25   | 0   | 20  | 75   | 40  | 50   | 41.88  |
| Irlanda   | 100   | 100   | 100  | 100   | 80  | 100  | 100   | 100  | 97.50  |
| Islandia  | 100   | 100   | 100  | 100   | 100   | 100  | 100   | 75   | 96.88  |
| Islas Marshall                                    | 100   | 25  | 75   | 100   | 0   | 75   | 20  | 75   | 58.75  |
| Islas Salomón                                     | 75  | 25  | 25   | 80  | 0   | 75   | 100   | 75   | 56.88  |
| Israel  | 100   | 100   | 75   | 60  | 60  | 75   | 100   | 75   | 80.63  |
| Italia  | 100   | 100   | 100  | 80  | 100   | 100  | 100   | 75   | 94.38  |
| Jamaica   | 100   | 25  | 50   | 100   | 20  | 75   | 100   | 75   | 68.13  |



*Nota:* Los datos informados aquí reflejan el índice a partir del 1 de junio de 2017. Para obtener datos completos de series de tiempo, visite [wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org).

|                                  |  Desplazarse |  Obtener un empleo |  Recibir una remuneración |  Contraer matrimonio |  Tener hijos |  Dirigir una empresa |  Gestionar activos |  Obtener una jubilación |  Puntuación de WBL 2019 |
|----------------------------------|---|---|--|---|---|--|---|--|--|
| Japón                            | 100   | 50  | 50   | 80  | 80  | 75   | 100   | 100  | 79.38  |
| Jordania                         | 25  | 0   | 25   | 20  | 20  | 75   | 40  | 75   | 35   |
| Kazajstán                        | 100   | 50  | 25   | 100   | 80  | 75   | 100   | 75   | 75.63  |
| Kenya                            | 100   | 100   | 100  | 100   | 40  | 75   | 80  | 75   | 83.75  |
| Kiribati                         | 100   | 50  | 100  | 100   | 20  | 75   | 60  | 75   | 72.50  |
| Kosovo                           | 100   | 100   | 100  | 100   | 60  | 100  | 100   | 75   | 91.88  |
| Kuwait                           | 50  | 0   | 0  | 40  | 0   | 75   | 40  | 75   | 35   |
| Lao, Rep. Dem. Pop.              | 100   | 100   | 75   | 100   | 80  | 100  | 100   | 50   | 88.13  |
| Lesotho                          | 100   | 75  | 75   | 80  | 20  | 75   | 80  | 75   | 72.50  |
| Letonia                          | 100   | 100   | 100  | 100   | 100   | 100  | 100   | 100  | 100  |
| Líbano                           | 100   | 50  | 50   | 60  | 20  | 75   | 40  | 75   | 58.75  |
| Liberia                          | 100   | 50  | 100  | 80  | 40  | 75   | 80  | 75   | 75   |
| Libia                            | 100   | 50  | 100  | 20  | 40  | 75   | 40  | 25   | 56.25  |
| Lituania                         | 100   | 100   | 100  | 100   | 100   | 100  | 100   | 50   | 93.75  |
| Luxemburgo                       | 100   | 100   | 100  | 100   | 100   | 100  | 100   | 100  | 100  |
| Macedonia del Norte              | 100   | 100   | 50   | 100   | 80  | 100  | 100   | 75   | 88.13  |
| Madagascar                       | 75  | 100   | 25   | 60  | 40  | 75   | 100   | 100  | 71.88  |
| Malasia                          | 50  | 50  | 50   | 40  | 0   | 75   | 60  | 75   | 50   |
| Malawi                           | 75  | 100   | 100  | 100   | 20  | 75   | 100   | 100  | 83.75  |
| Maldivas                         | 100   | 100   | 75   | 60  | 40  | 100  | 40  | 75   | 73.75  |
| Malí                             | 50  | 25  | 25   | 20  | 60  | 75   | 80  | 100  | 54.38  |
| Malta                            | 100   | 100   | 100  | 100   | 60  | 100  | 100   | 75   | 91.88  |
| Marruecos                        | 100   | 100   | 50   | 40  | 80  | 100  | 40  | 75   | 73.13  |
| Mauricio                         | 100   | 100   | 100  | 100   | 60  | 100  | 100   | 75   | 91.88  |
| Mauritania                       | 100   | 25  | 25   | 0   | 40  | 75   | 20  | 50   | 41.88  |
| México                           | 100   | 100   | 75   | 80  | 60  | 100  | 100   | 75   | 86.25  |
| Micronesia, Estados Federados de | 100   | 25  | 75   | 80  | 0   | 75   | 60  | 75   | 61.25  |
| Moldova                          | 100   | 75  | 25   | 100   | 100   | 100  | 100   | 75   | 84.38  |
| Mongolia                         | 100   | 100   | 75   | 80  | 60  | 100  | 100   | 50   | 83.13  |
| Montenegro                       | 100   | 100   | 25   | 100   | 80  | 75   | 100   | 75   | 81.88  |

*Nota:* Los datos informados aquí reflejan el índice a partir del 1 de junio de 2017. Para obtener datos completos de series de tiempo, visite [wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org).










|                          |  Desplazarse |  Obtener un empleo |  Recibir una remuneración |  Contraer matrimonio |  Tener hijos |  Dirigir una empresa |  Gestionar activos |  Obtener una jubilación |  Puntuación de WBL 2019 |
|--------------------------|---|---|--|---|---|--|---|--|--|
| Mozambique               | 100   | 100   | 50   | 80  | 60  | 75   | 100   | 50   | 76.88  |
| Myanmar                  | 75  | 25  | 50   | 60  | 60  | 75   | 80  | 25   | 56.25  |
| Namibia                  | 100   | 100   | 100  | 100   | 40  | 75   | 100   | 75   | 86.25  |
| Nepal                    | 100   | 75  | 50   | 60  | 0   | 75   | 40  | 25   | 53.13  |
| Nicaragua                | 100   | 100   | 75   | 100   | 40  | 100  | 100   | 75   | 86.25  |
| Níger                    | 75  | 75  | 50   | 20  | 60  | 50   | 20  | 75   | 53.13  |
| Nigeria                  | 75  | 75  | 50   | 100   | 20  | 75   | 80  | 75   | 68.75  |
| Noruega                  | 100   | 100   | 100  | 100   | 80  | 75   | 100   | 100  | 94.38  |
| Nueva Zelandia           | 100   | 100   | 75   | 100   | 80  | 100  | 100   | 75   | 91.25  |
| Omán                     | 25  | 100   | 25   | 20  | 20  | 75   | 40  | 50   | 44.38  |
| Países Bajos             | 100   | 100   | 100  | 100   | 80  | 100  | 100   | 75   | 94.38  |
| Pakistán                 | 75  | 75  | 0  | 60  | 20  | 50   | 40  | 50   | 46.25  |
| Palau                    | 100   | 25  | 75   | 100   | 0   | 75   | 20  | 75   | 58.75  |
| Panamá                   | 100   | 100   | 50   | 80  | 80  | 75   | 100   | 50   | 79.38  |
| Papua Nueva Guinea       | 75  | 50  | 25   | 100   | 20  | 75   | 80  | 75   | 62.50  |
| Paraguay                 | 100   | 100   | 100  | 100   | 80  | 100  | 100   | 75   | 94.38  |
| Perú                     | 100   | 100   | 100  | 80  | 80  | 100  | 100   | 100  | 95   |
| Polonia                  | 100   | 100   | 75   | 100   | 100   | 100  | 100   | 75   | 93.75  |
| Portugal                 | 100   | 100   | 100  | 80  | 100   | 100  | 100   | 100  | 97.50  |
| Puerto Rico              | 100   | 100   | 75   | 80  | 20  | 100  | 100   | 75   | 81.25  |
| Qatar                    | 25  | 0   | 50   | 20  | 0   | 75   | 40  | 50   | 32.50  |
| Reino Unido              | 100   | 100   | 100  | 100   | 80  | 100  | 100   | 100  | 97.50  |
| República Árabe Siria    | 25  | 25  | 0  | 40  | 20  | 75   | 40  | 50   | 34.38  |
| República Centroafricana | 75  | 75  | 25   | 80  | 40  | 75   | 100   | 100  | 71.25  |
| República Checa          | 100   | 100   | 75   | 100   | 80  | 100  | 100   | 100  | 94.38  |
| República Dominicana     | 100   | 100   | 75   | 100   | 60  | 100  | 100   | 75   | 88.75  |
| República Eslovaca       | 100   | 100   | 75   | 100   | 80  | 100  | 100   | 100  | 94.38  |
| República Kirguisa       | 100   | 100   | 25   | 100   | 40  | 100  | 100   | 50   | 76.88  |
| Ribera Occidental y Gaza | 50  | 25  | 25   | 20  | 20  | 75   | 60  | 100  | 46.88  |
| Rumania                  | 100   | 100   | 100  | 100   | 100   | 100  | 100   | 25   | 90.63  |

*Nota:* Los datos informados aquí reflejan el índice a partir del 1 de junio de 2017. Para obtener datos completos de series de tiempo, visite [wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org).

|                              |  Desplazarse |  Obtener un empleo |  Recibir una remuneración |  Contraer matrimonio |  Tener hijos |  Dirigir una empresa |  Gestionar activos |  Obtener una jubilación |  Puntuación de WBL 2019 |
|------------------------------|---|---|--|---|---|--|---|--|--|
| Rwanda                       | 100   | 100   | 75   | 100   | 20  | 75   | 100   | 75   | 80.63  |
| Saint Kitts y Nevis          | 100   | 25  | 50   | 100   | 40  | 75   | 80  | 75   | 68.13  |
| Samoa                        | 75  | 50  | 75   | 100   | 40  | 75   | 100   | 75   | 73.75  |
| San Marino                   | 100   | 50  | 75   | 60  | 60  | 75   | 100   | 100  | 77.50  |
| San Vicente y las Granadinas | 75  | 25  | 50   | 100   | 20  | 75   | 100   | 100  | 68.13  |
| Santa Lucía                  | 100   | 100   | 100  | 100   | 40  | 75   | 100   | 100  | 89.38  |
| Santo Tomé y Príncipe        | 100   | 100   | 0  | 100   | 40  | 75   | 100   | 100  | 76.88  |
| Senegal                      | 75  | 75  | 25   | 60  | 60  | 75   | 40  | 100  | 63.75  |
| Serbia                       | 100   | 100   | 100  | 100   | 100   | 100  | 100   | 75   | 96.88  |
| Seychelles                   | 75  | 50  | 75   | 100   | 80  | 75   | 80  | 75   | 76.25  |
| Sierra Leona                 | 100   | 25  | 50   | 100   | 0   | 75   | 80  | 75   | 63.13  |
| Singapur                     | 100   | 75  | 75   | 100   | 60  | 75   | 100   | 75   | 82.50  |
| Sri Lanka                    | 100   | 75  | 25   | 100   | 20  | 75   | 80  | 50   | 65.63  |
| Sudáfrica                    | 100   | 100   | 100  | 100   | 80  | 100  | 100   | 25   | 88.13  |
| Sudán                        | 0   | 0   | 0  | 0   | 20  | 75   | 40  | 100  | 29.38  |
| Sudán del Sur                | 100   | 25  | 0  | 80  | 20  | 75   | 40  | 25   | 45.63  |
| Suecia                       | 100   | 100   | 100  | 100   | 100   | 100  | 100   | 100  | 100  |
| Suiza                        | 100   | 100   | 100  | 100   | 60  | 75   | 100   | 25   | 82.50  |
| Suriname                     | 100   | 25  | 75   | 100   | 0   | 50   | 100   | 75   | 65.63  |
| Tailandia                    | 100   | 100   | 50   | 80  | 20  | 75   | 100   | 75   | 75   |
| Taiwán, China                | 100   | 100   | 100  | 100   | 80  | 75   | 100   | 75   | 91.25  |
| Tanzanía                     | 100   | 100   | 100  | 80  | 60  | 75   | 60  | 100  | 84.38  |
| Tayikistán                   | 100   | 50  | 50   | 100   | 80  | 100  | 100   | 75   | 81.88  |
| Timor-Leste                  | 100   | 75  | 75   | 80  | 60  | 75   | 100   | 75   | 80   |
| Togo                         | 100   | 100   | 100  | 60  | 60  | 75   | 80  | 100  | 84.38  |
| Tonga                        | 100   | 25  | 75   | 100   | 0   | 75   | 20  | 75   | 58.75  |
| Trinidad y Tabago            | 75  | 50  | 75   | 100   | 20  | 100  | 100   | 100  | 77.50  |
| Túnez                        | 100   | 50  | 25   | 20  | 60  | 75   | 40  | 100  | 58.75  |
| Turquía                      | 100   | 100   | 50   | 80  | 80  | 75   | 100   | 50   | 79.38  |

*Nota:* Los datos informados aquí reflejan el índice a partir del 1 de junio de 2017. Para obtener datos completos de series de tiempo, visite [wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org).



|            | <br>Desplazarse | <br>Obtener un empleo | <br>Recibir una remuneración | <br>Contraer matrimonio | <br>Tener hijos | <br>Dirigir una empresa | <br>Gestionar activos | <br>Obtener una jubilación | <br>Puntuación de WBL 2019 |
|------------|--|--|---|--|--|---|--|---|---|
| Ucrania    | 100  | 100  | 0   | 100  | 80   | 100   | 100  | 50  | 78.75   |
| Uganda     | 75   | 100  | 100   | 80   | 40   | 75  | 40   | 75  | 73.13   |
| Uruguay    | 100  | 100  | 75  | 80   | 80   | 75  | 100  | 100   | 88.75   |
| Uzbekistán | 100  | 50   | 50  | 80   | 60   | 75  | 100  | 50  | 70.63   |
| Vanuatu    | 100  | 25   | 50  | 80   | 20   | 100   | 80   | 75  | 66.25   |
| Vietnam    | 100  | 100  | 50  | 100  | 80   | 100   | 100  | 25  | 81.88   |
| Zambia     | 75   | 100  | 100   | 80   | 20   | 100   | 80   | 75  | 78.75   |
| Zimbabwe   | 100  | 100  | 75  | 80   | 40   | 100   | 100  | 100   | 86.88   |

*Nota:* Los datos informados aquí reflejan el índice a partir del 1 de junio de 2017. Para obtener datos completos de series de tiempo, visite [wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org).

## Agradecimientos

---

La labor de recopilación y análisis de los datos para el informe *Mujer, empresa y el derecho 2019: Una década de reformas* estuvo a cargo de un equipo encabezado por Sarah Iqbal (gerente del programa, Desarrollo de Indicadores), bajo la dirección general de Rita Ramalho (gerente superior, Grupo de Indicadores Mundiales, Economía del Desarrollo). Shantayanan Devarajan (director superior, Economía del Desarrollo) brindó las orientaciones generales para elaborar el estudio. Tazeen Hasan y Tanya Primiani proporcionaron apoyo para la gestión del proyecto.

El equipo de investigación principal incluyó a los siguientes miembros: Souad Adnane, Maereg Tewoldebirhan Alemayehu, Gharam Alkastalani Dexter, Nayda Almodóvar Reteguis, Nisha Arekapudi, Shirin Batshon, Julia Constanze Braunmiller, Claudia Lenny Corminales, Marina Elefante, Dimitra Christina Heliotis, Asif Islam, Kavell Gianina Joseph, Aida Hammoud Watson, Paul Emile Hutin, Viktoria Khaitina, Gloria Daniele Kuoh, Natalia Mazoni Silva Martins, Marie Nezam, Alena Sakhonchik, Isabel Santagostino Recavarren, Katrin Schulz, Aarushi Sinha, Paula Tavares y Gergana Tsvetanova Tsvetanova. Este equipo contó con la asistencia de Paulina Maribel Flewitt.

El equipo desea agradecer los valiosos comentarios formulados por colegas del Grupo Banco Mundial, en particular las observaciones y el apoyo recibidos por Simeon Djankov. El estudio fue revisado por Markus Goldstein, Caren Grown, Mary Hallward-Driemeier y Aart Kraay, quienes también formularon comentarios sobre la estructura y el diseño del índice de *Mujer, empresa y el derecho*.

La información necesaria para el índice se obtuvo a través de un proceso de consulta sobre el diseño y la elaboración óptimos de un índice de la igualdad de género que permite examinar la actividad empresarial y el empleo de las mujeres. Se recibieron comentarios sobre la estructura y el diseño del índice formulados por investigadores académicos dedicados a cuestiones relativas al empoderamiento económico de las mujeres y a la elaboración de índices, entre ellos Boris Branisa, Geske Dijkstra, Gaelle Ferrant, James Foster, Mala Htun, Stephen Klasen, Milorad Kovacevic, Jaya Krishnakumar, Inaki Permanyer Ugartemendia, Eva Ranehill y Petia Borissova Topalova. Sanchari Roy llevó a cabo un examen de la bibliografía que sirvió como material de antecedentes para este estudio.

En el futuro, se solicitarán comentarios sobre el diseño óptimo y la elaboración del índice a otras partes interesadas, entre ellas la sociedad civil, Gobiernos nacionales y organizaciones internacionales, con el objeto de publicar el índice definitivo en el informe *Mujer, empresa y el derecho 2020*.

La edición del informe estuvo a cargo de Chris Cavanaugh, con diseño y gráficos de Corporate Visions. Marianne Amkieh proporcionó apoyo en materia de infografías. La base de datos en línea de *Mujer, empresa y el derecho* ([wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org)) está respaldada por Varun V. Doiphode, Fengsheng Huang, Arun Chakravarthi Nageswaran, Kamalesh Sengaonkar, Vinod Vasudevan Thottikkatu, Ana Cristina Santos Felix, Flora Rezaei Mood, Akash Pradhan, Geoffrey Shott y Alexander Matthew Smallwood.

La estrategia de divulgación de *Mujer, empresa y el derecho* está gestionada por Chisako Fukuda con la colaboración de Mark Felsenthal, Mikael Reventar, Christopher M. Walsh y Ruihua (Rayna) Zhang. La estrategia relativa a los eventos cuenta con el apoyo de Sushmitha Narsiah Pidatala.

El presente informe fue posible gracias a las generosas contribuciones de aproximadamente 2000 abogados, jueces, académicos, representantes de la sociedad civil y funcionarios públicos de 189 economías. La información de contacto de los asociados locales está disponible en el sitio web de *Mujer, empresa y el derecho* en: [wbl.worldbank.org](http://wbl.worldbank.org). Los nombres de los colaboradores locales que deseaban ser mencionados en forma individual se consignan en el sitio web del proyecto. Los contribuidores mundiales y regionales mencionados son empresas que han llenado múltiples cuestionarios en sus oficinas situadas en diversas partes del mundo.



*Mujer, empresa y el derecho* del Grupo Banco Mundial examina las leyes y reglamentos que afectan las perspectivas de las mujeres como empresarias y empleadas en 187 economías. Su objetivo es informar las discusiones políticas sobre cómo eliminar las restricciones legales a las mujeres y promover la investigación sobre cómo mejorar la inclusión económica de las mujeres.

[wbi.worldbank.org](http://wbi.worldbank.org)



**GRUPO BANCO MUNDIAL**