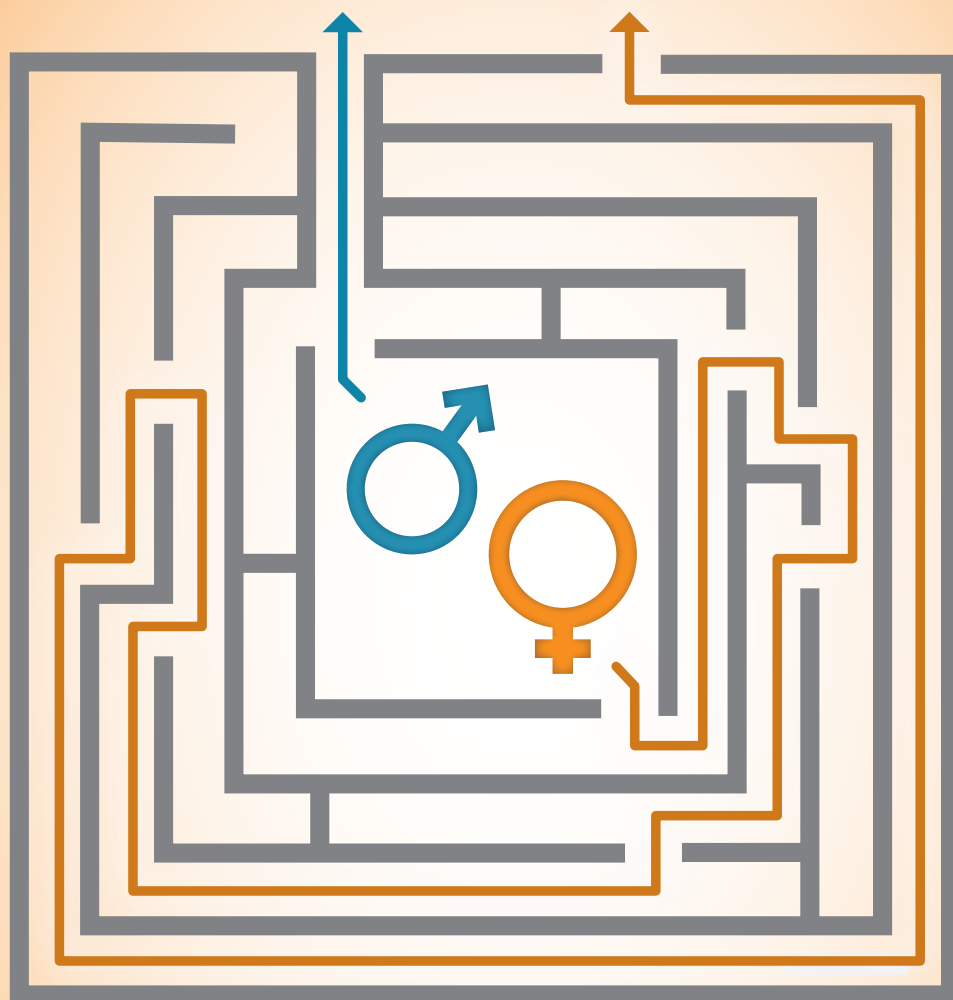


MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 2019



UMA DÉCADA DE REFORMAS

Este trabalho foi publicado originalmente pelo Banco Mundial em inglês, com o título *Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform*, em 2019. Em caso de discrepâncias, prevalecerá a versão no idioma original.

© 2019 Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento / Banco Mundial
1818 H Street NW
Washington DC 20433
Telefone: 202-473-1000
Site: www.worldbank.org

Esta obra é um produto da equipe do Banco Mundial com contribuições externas. Os resultados, interpretações e conclusões aqui expressos não refletem, necessariamente, as opiniões do Banco Mundial, seus Diretores Executivos ou os governos que representam.

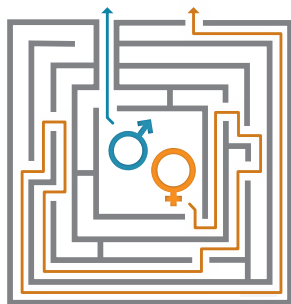
O Banco Mundial não garante a exatidão dos dados incluídos nesta obra. As fronteiras, cores, denominações e outras informações apresentadas em qualquer mapa desta obra não implicam qualquer posicionamento, por parte do Banco Mundial, quanto à situação legal de qualquer território, nem o endosso ou aceitação de tais fronteiras.

Direitos e Permissões

O material desta obra está sujeito a direitos autorais. Visto que o Banco Mundial incentiva a disseminação de seu conhecimento, esta obra pode ser reproduzida, em sua totalidade ou em parte, para fins não comerciais, desde que sejam citados todos os devidos créditos.

Consultas sobre direitos e licenças, inclusive direitos subsidiários, devem ser enviadas a: World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, EUA; Fax: 202-522-2625; E-mail: pubrights@worldbank.org.

Design: Corporate Visions.



PREFÁCIO

A igualdade de gênero é um componente fundamental do crescimento econômico. As mulheres representam metade da população mundial; o nosso papel é fundamental para a criação de um mundo mais próspero. Mas não é possível desempenhá-lo quando as leis restringem as nossas ações.

Para entender melhor como as discriminações legais afetam o emprego e o empreendedorismo das mulheres, o estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2019: uma Década de Reformas* examina dez anos de dados por meio de um índice estruturado com base nas decisões econômicas tomadas pelas mulheres ao longo de suas vidas profissionais. O índice explora como as leis afetam as decisões econômicas tomadas por mulheres de diversos perfis - desde uma jovem de 25 anos que acabou de conseguir seu primeiro emprego, ou uma mãe que concilia o trabalho e a criação dos filhos, até a mulher que está prestes a se aposentar.

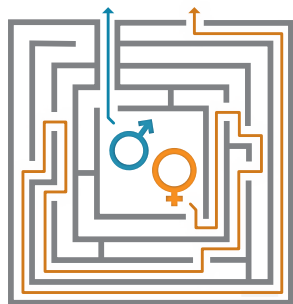
Os dados mostram que, na última década, houve grandes avanços em direção à igualdade de gênero na lei. Em 131 países, ocorreram 274 reformas de leis e regras conducentes ao aumento da igualdade de gênero. Isso inclui 35 economias que adotaram leis sobre assédio sexual no local de trabalho, protegendo quase dois bilhões de mulheres a mais do que há uma década. A pontuação global média, no entanto, é de 74,71 pontos - indicando que, tipicamente, os países concedem às mulheres apenas três quartos dos direitos concedidos aos homens nas áreas analisadas.

Várias leis e regras ainda impedem as mulheres de ingressarem no mercado de trabalho ou abrirem seu próprio negócio; essa discriminação pode ter efeitos duradouros na inclusão econômica das mulheres e em sua participação no mercado laboral. Os países que não realizaram reformas em prol da igualdade de gênero nos últimos dez anos, por exemplo, tiveram um aumento menor no percentual de mulheres que trabalham de modo geral e no percentual de mulheres que trabalham em relação aos homens.

Sabemos que alcançar a igualdade de gênero exige mais do que apenas mudanças na legislação. As leis precisam ser concretamente implementadas, o que requer uma vontade política sustentada, a liderança de mulheres e homens de toda a sociedade e mudanças em normas e atitudes com raízes culturais profundas. Ao medir o progresso ao longo do tempo e indicar para os formuladores de políticas qual o ponto de partida para reformas, o estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* oferece uma contribuição importante para a expansão da igualdade de oportunidades para as mulheres.

Em última análise, os dados mostram que as leis podem ser ferramentas para capacitar as mulheres, em lugar de impedi-las de atingir seu potencial. Ao refletir sobre a perspectiva econômica, incentivamos os governos a garantir a participação plena e igualitária das mulheres. Afinal, o mundo torna-se um lugar melhor quando usufrui dos talentos de toda a sua população.

Kristalina Georgieva
Presidente Interina do Grupo Banco Mundial
Diretora Executiva, BIRD / ADI



MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 2019: UMA DÉCADA DE REFORMAS

Aos 25 anos, muitas mulheres estão no início da carreira. As decisões que elas tomam afetam sua segurança econômica, seu crescimento profissional e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Esse momento de desafios fica ainda mais difícil em economias onde a legislação não apoia a decisão das mulheres que querem trabalhar.

Por exemplo, a mulher não pode, efetivamente, procurar emprego ou comparecer a uma entrevista se não puder sair de casa sem permissão. Mesmo que possa comparecer à entrevista, estará o empregador disposto a contratá-la? E sendo ela contratada, poderá ter que abandonar o emprego ao se casar ou ter filhos? Caso contrário, terá ela que optar por uma função com salário mais baixo para poder conciliar a vida profissional e seus afazeres familiares?

E se a lei não permitir que ela administre seus próprios ativos, afetando sua capacidade de iniciar um negócio? No final da carreira, ela pode ter que se aposentar mais cedo do que um homem, com uma aposentadoria mais longa, mas com benefícios menores, visto que trabalhou por menos tempo e recebeu salários mais baixos.

O estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2019: Uma Década de Reformas* examina essas questões ao construir uma série temporal que mede a discriminação de gênero em 187 economias nos últimos dez anos.¹

Entendendo que o acesso das mulheres ao emprego e à atividade empreendedora está relacionado a diversos fatores, este estudo se concentra no fato de que as mulheres se deparam com leis e regras discriminatórias em todos os momentos de suas carreiras, o que lhes limita a igualdade de oportunidades.

Para entender melhor como a discriminação de gênero nas leis afeta as escolhas de emprego e empreendedorismo das mulheres, este estudo examina dez anos de dados de *Mulheres, Empresas e o Direito* por meio de um índice estruturado com base nas decisões econômicas que as mulheres tomam nas diversas fases da vida profissional.

Essa perspectiva apresenta resultados interessantes. Seis economias - Bélgica, Dinamarca, França, Letônia, Luxemburgo e Suécia - obtêm a pontuação máxima (100) no Índice *Mulheres, Empresas e o Direito*, o que significa que as mulheres e os homens gozam de direitos iguais perante a lei nas áreas mensuradas. Há uma década, nenhuma dessas economias obteve os 100 pontos, o que indica que todas promoveram reformas ao longo dos últimos dez anos.

A melhora mais acentuada entre as economias com melhor desempenho foi a da França, que passou de 91,88 pontos no índice há dez anos para os atuais 100 pontos, após aprovar uma lei sobre violência doméstica, instituir sanções penais para casos de assédio sexual no local de trabalho e adotar a licença-paternidade remunerada.

A pontuação global média é de 74,71 pontos, indicando que, tipicamente, os países concedem às mulheres apenas três quartos dos direitos concedidos aos homens nas áreas medidas. No entanto, a pontuação média no Oriente Médio e Norte da África é de 47,37 pontos, o que significa que, tipicamente, as economias da região concedem às mulheres menos da metade dos direitos legais disponíveis para os homens nas áreas pontuadas.

Outra maneira de interpretar esses dados é sob a ótica de que certas economias não oferecem às mulheres oportunidades iguais às dos homens em, aproximadamente, nove dos 35 pontos de dados considerados no índice. Além disso, no Oriente Médio e Norte da África, certos países não oferecem às mulheres oportunidades iguais às dos homens em, aproximadamente, 17 dos 35 pontos de dados sob análise.

Porém, a última década trouxe avanços consideráveis. Há dez anos, a pontuação média global era de 70,06 pontos. Desde então, 131 economias promoveram 274 reformas em leis e regras visando aumentar a igualdade de gênero nas áreas medidas pelo índice. Essas reformas aumentaram a média global em 4,65 pontos. Outra maneira de interpretar esse avanço é que, em média, dois dos 35 pontos de dados medidos no índice foram reformados. Essas reformas incluem as 35 economias que aprovaram leis que protegem as mulheres contra o assédio sexual no trabalho, protegendo quase dois bilhões de mulheres a mais do que há uma década.

A África Subsaariana foi a região que realizou mais reformas em prol da igualdade de gênero. Nessa região estão seis das principais economias reformadoras: República Democrática do Congo, Guiné, Malawi, Maurício, São Tomé e Príncipe e Zâmbia. As outras três principais economias reformadoras estão no Leste da Ásia e o Pacífico, na América Latina e o Caribe e no Sul da Ásia, respectivamente: Samoa, Bolívia e Maldivas.

O alto número de reformas na África Subsaariana deve-se, em parte, ao número expressivo de economias na região, mas também demonstra o grande espaço para melhora em relação à linha de base. De fato, a África Subsaariana apresentou o terceiro maior aumento na pontuação média regional de acordo com o índice, passando de 64,04 para 69,63 em dez anos - um aumento de 5,59 pontos.

O Sul da Ásia apresentou o maior aumento da pontuação regional média, passando de 50 para 58,36 pontos - um aumento de 8,36 pontos. Em seguida vem a região do Leste da Ásia e o Pacífico, que passou de 64,80 para 70,73 pontos - um aumento de 5,93 pontos.

A maioria dos principais reformadores adotou leis contra o assédio sexual ou instituiu a não-discriminação no acesso a crédito. Um terço dos principais países reformadores aboliu as restrições ao trabalho em horário noturno ou em determinadas atividades.

As economias reformadoras tendem a apresentar melhor desempenho do que as não-reformadoras também em outras medidas de igualdade entre homens e mulheres; aquelas que fizeram reformas nas áreas medidas pelo índice *Mulheres, Empresas e o Direito* também apresentaram aumentos mais expressivos no percentual de mulheres que trabalham em geral, bem como no percentual de mulheres que trabalham em relação aos homens.

Uma nova Maneira de ver os Dados

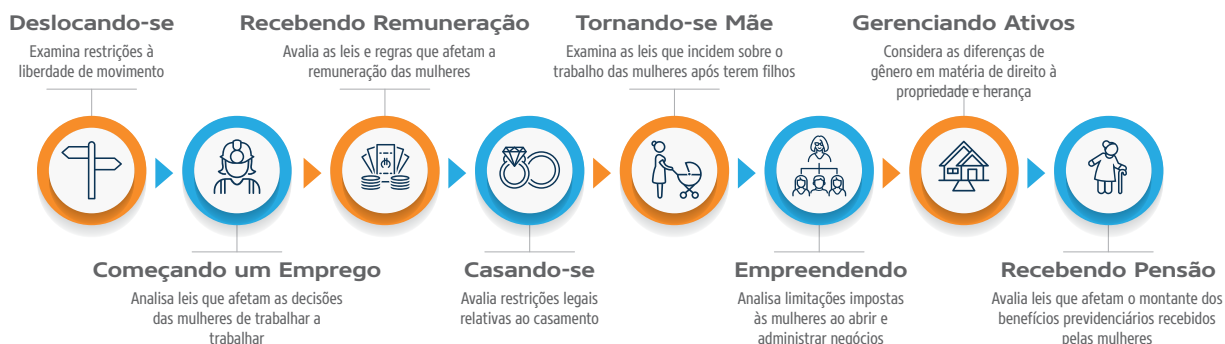
O estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2019: uma Década de Reformas* apresenta oito indicadores estruturados com base na forma em que as leis afetam as mulheres na medida em que elas iniciam, avançam e encerram suas carreiras. Essa abordagem ajuda a alinhar, por meio dos dados, as diversas áreas da legislação às decisões econômicas que as mulheres tomam nas várias etapas de suas vidas profissionais.

Os oito indicadores são: Deslocando-se, Começando um Emprego, Recebendo Remuneração, Casando-se, Tornando-se Mãe, Empreendendo, Gerenciando Ativos e Recebendo Pensão (Figura 1).

O indicador Tornando-se Mãe, por exemplo, inclui leis relativas a licença maternidade, paternidade e parental que podem influenciar as decisões econômicas das mulheres que querem constituir família. O desempenho do país neste indicador pode servir de referência como ponto de partida em relação a reformas necessárias, para legisladores interessados em evitar que as mulheres abandonem o mercado de trabalho ao ter filhos.

Na análise dos dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2019: uma Década de Reformas*, 35 perguntas foram pontuadas nos oito indicadores do índice (tabela 1). Muitas destas foram mantidas de maneira consistente com ciclos anteriores do relatório *Mulheres, Empresas e o Direito*, mas outras foram consolidadas ou reformuladas. Além disso, três novas perguntas foram acrescentadas e os dados foram recalculados para a elaboração do painel de dez anos.² Mais informações sobre a construção do painel, a metodologia e a pontuação de cada pergunta estão disponíveis nas Notas de Dados (*Data Notes*), no site de *Mulheres, Empresas e o Direito*: <http://wbl.worldbank.org>.

FIGURA 1 OS INDICADORES MEDEM A FORMA COMO AS LEIS AFETAM AS MULHERES AO LONGO DE SUA VIDA PROFISSIONAL



Fonte: Equipe de Mulheres, Empresas e o Direito.

TABELA 1 INDICADORES E PERGUNTAS

Deslocando-se	
1.	As mulheres podem, por lei, escolher onde morar da mesma maneira que os homens?
2.	As mulheres podem, por lei, se deslocar fora de casa da mesma maneira que os homens?
3.	As mulheres podem, por lei, obter um passaporte da mesma maneira que os homens?
4.	As mulheres podem, por lei, viajar para fora do país da mesma maneira que os homens?
Começando um Emprego	
1.	As mulheres podem, por lei, obter um emprego ou exercer um ofício ou profissão da mesma maneira que os homens?
2.	A lei prevê a não discriminação baseada no gênero em relação ao trabalho?
3.	Existe uma lei contra o assédio sexual no ambiente de trabalho?
4.	Existe a previsão de penas criminais ou reparação cível em caso de assédio sexual no trabalho?
Recebendo Remuneração	
1.	A lei estabelece igualdade de remuneração por trabalho de igual valor?
2.	As mulheres podem trabalhar em horário noturno da mesma maneira que os homens?
3.	As mulheres podem desempenhar funções consideradas perigosas, árduas ou moralmente inadequadas da mesma maneira que os homens?
4.	As mulheres podem trabalhar nos mesmos setores ou indústrias que os homens?
Casando-se	
1.	As mulheres casadas não são obrigadas, por lei, a obedecerem a seus maridos?
2.	As mulheres podem, por lei, ser "chefes de família" da mesma maneira que os homens?
3.	Há uma lei que trate especificamente da violência doméstica?
4.	As mulheres podem obter uma sentença de divórcio da mesma forma que os homens?
5.	As mulheres têm o mesmo direito que os homens de se casar novamente?
Tornando-se Mãe	
1.	Existe licença remunerada de, pelo menos, 14 semanas para as mulheres?
2.	O governo paga 100% dos benefícios da licença maternidade ou licença parental (nos casos em que não há licença maternidade)?
3.	Existe licença paternidade remunerada?
4.	Existe licença parental remunerada?
5.	É proibida a demissão de trabalhadoras grávidas?
Empreendendo	
1.	A lei proíbe a discriminação por parte de credores com base no sexo ou gênero no acesso ao crédito?
2.	As mulheres podem, por lei, assinar contratos da mesma maneira que os homens?
3.	As mulheres podem, por lei, registrar empresas da mesma maneira que os homens?
4.	As mulheres podem, por lei, abrir contas bancárias da mesma maneira que os homens?
Gerenciando Ativos	
1.	Homens e mulheres possuem direitos iguais em relação à propriedade de imóveis?
2.	Filhos e filhas possuem os mesmos direitos de herdar bens de seus pais?
3.	Cônjuges sobreviventes do sexo feminino e masculino possuem os mesmos direitos de herdar bens?
4.	A lei prevê aos cônjuges igual autoridade administrativa sobre os bens durante o casamento?
5.	A lei reconhece o valor das contribuições não monetárias?
Recebendo Pensão	
1.	A idade de aposentadoria com benefícios integrais é a mesma para homens e mulheres?
2.	A idade de aposentadoria com benefícios parciais é a mesma para homens e mulheres?
3.	A idade de aposentadoria obrigatória é a mesma para homens e mulheres?
4.	A lei prevê, de maneira explícita, créditos previdenciários para os períodos de cuidados infantis?

Fonte: : Equipe de Mulheres, Empresas e o Direito.

A abordagem metodológica baseia-se na experiência do projeto *Doing Business* de desenvolver indicadores objetivos para medir os impedimentos ao empreendedorismo e emprego, adotando uma perspectiva de gênero ao examinar as restrições no ambiente de negócios.

Uma análise dos dados de uma das economias ilustra como funciona a pontuação do índice. A Bolívia, por exemplo, tem uma pontuação de 100 em quatro indicadores: Deslocando-se, Casando-se, Empreendendo e Gerenciando Ativos, já que não foram encontradas restrições legais nas áreas avaliadas.

No indicador Começando um Emprego, a Bolívia recebe 75 pontos porque não existe legislação que preveja a não-discriminação de gênero no emprego. Em termos do índice, portanto, dos quatro pontos avaliados na legislação em termos dos dados, um está faltando. Em relação a Recebendo Remuneração, a Bolívia obteve 50 pontos porque a legislação restringe o direito das mulheres em duas das quatro áreas avaliadas: elas não podem trabalhar em horário noturno da mesma maneira que os homens e não podem realizar trabalhos considerados perigosos, árduos ou moralmente inadequados, restrição esta que não é imposta aos homens. No indicador Tornando-se Mãe, a Bolívia obteve 60 pontos porque não cumpre com dois parâmetros avaliados: a licença-maternidade remunerada é inferior a 14 semanas e não há licença-paternidade remunerada. Finalmente, no indicador Recebendo Pensão, a Bolívia obteve 75 pontos porque não cumpre com um dos parâmetros avaliados: as idades em que homens e mulheres podem se aposentar e receber benefícios integrais são diferentes.

A pontuação geral da Bolívia é calculada como a média não-ponderada das pontuações de todos os oito indicadores em uma escala de 0 a 100, em que 100 representa a melhor pontuação possível. A pontuação da Bolívia é de 82,50 pontos. As pontuações das 187 economias incluídas no índice estão disponíveis na Tabela de Dados das Economias.

O que é medido e por quê?

O Índice *Mulheres, Empresas e o Direito* baseia-se em associações estatisticamente significativas com resultados relativos ao empoderamento econômico das mulheres, em particular a participação das mulheres no mercado de trabalho, além de outros resultados de interesse.³

Além da associação dos indicadores a resultados, o estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* se vale de uma revisão completa da literatura econômica para fundamentar cada um dos indicadores (figura 2). Essa revisão demonstra de que maneira a legislação influencia a igualdade de oportunidades para as mulheres nas diversas fases da vida profissional, como também os resultados econômicos.

Além disso, todos os indicadores do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* são respaldados pelo arcabouço jurídico internacional sobre os direitos humanos das mulheres, tal como estabelecido na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*).

As perguntas sobre assédio sexual no indicador Começando um Emprego, as relativas a divórcio e violência doméstica no indicador Casando-se e a pergunta sobre créditos previdenciários aplicados aos períodos de ausência da força de trabalho para cuidados infantis no indicador Recebendo Pensão encontram respaldo no direito dos tratados internacionais complementado pela Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres (DEVAW, *Declaration on the Elimination of Violence against Women*) e pelas Recomendações Gerais da Comissão para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher. As perguntas sobre licença maternidade no indicador Tornando-se Mãe têm como referência

FIGURA 2 INDICADORES DO ESTUDO MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO E RESULTADOS ECONÔMICOS CORRESPONDENTES

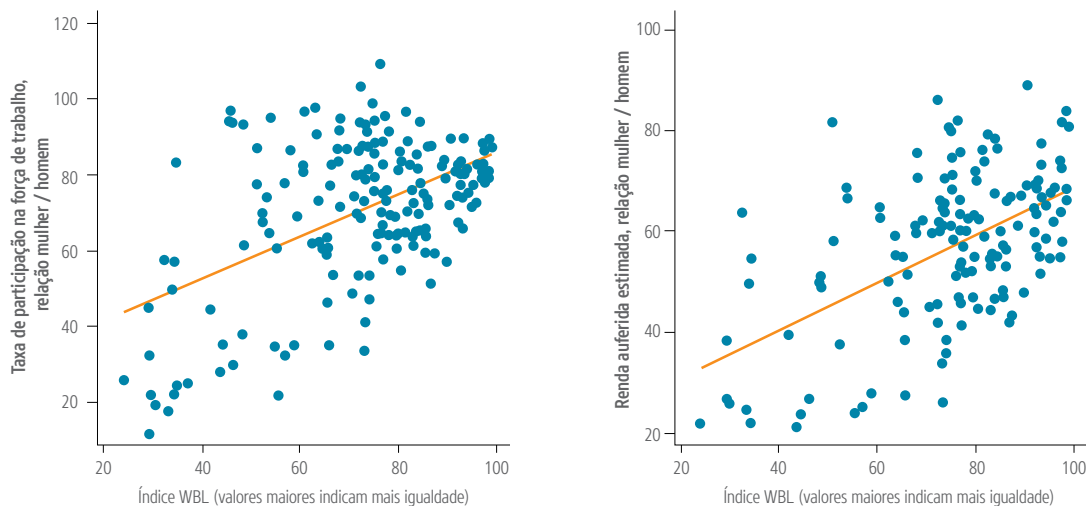
Deslocando-se	Limitações à mobilidade e ao deslocamento das mulheres casadas são um indicador claro de sua participação no mercado de trabalho e propriedade de bens (Htun, Jensenius e Nelsou- Nuñez 2019).
Começando um Emprego	Nos Estados Unidos, o assédio sexual pode ter uma influência negativa sobre as trajetórias profissionais das mulheres (McLaughlin, Uggen e Blackstone 2017). Por outro lado, a legislação antidiscriminação está positivamente associada ao emprego e à remuneração das mulheres no Reino Unido (Zabalza e Tzannatos, 1985)
Recebendo Remuneração	Restrições a certos empregos na Federação Russa (Ogloblin 1999; Ogloblin 2005) e restrições ao trabalho em horário noturno em Taiwan, China (Zveglic e Rodgers, 2003) têm correlação negativa com o emprego feminino.
Casando-se	Um estudo de 143 economias constatou que a discriminação legal contra as mulheres, incluindo a limitação de sua capacidade de ser chefe de família, está negativamente correlacionada à participação feminina no mercado de trabalho (Gonzales et al, 2015). A eliminação dessas restrições nos Estados Unidos foi um fator importante para aumento da oferta de mão-de-obra feminina sem redução salarial (Goldin e Olivetti, 2013).
Tornando-se Mãe	As mulheres são mais propensas a retornar ao trabalho quando a lei prevê a licença maternidade (Berger e Waldfogel, 2004). Embora as evidências sobre o impacto das licenças paternidade e parental sejam mistas, a cobertura da licença parental estimulou as mulheres a voltarem ao trabalho no Reino Unido, nos Estados Unidos e no Japão (Waldfogel, Higuchi e Abe, 1999).
Empreendendo	A Lei de Oportunidade Igual no Acesso ao Crédito pode ter tido um impacto favorável na capacidade das mulheres de conseguir financiamento residencial nos Estados Unidos (Ladd, 1982). Nas economias em desenvolvimento, ter acesso a contas bancárias está fortemente correlacionado à participação das mulheres no mercado de trabalho (Field et al. 2016).
Gerenciando Ativos	Para as mulheres nas zonas rurais da Tanzânia, a maior garantia dos direitos de propriedade e herança está associada positivamente aos rendimentos e ao emprego das mulheres (Peterman, 2011). Da mesma forma, a reforma de legislação para conceder direitos de herança iguais às mulheres na Índia aumentou sua oferta de trabalho (Heath e Tan, 2018).
Recebendo Pensão	Na China, a aposentadoria antecipada das mulheres reduz sua seguridade social em comparação à dos homens, uma vez que as mulheres com 60 anos ou mais recebem cerca de metade do valor dos benefícios de aposentadoria dos homens (Lee, Zhao e Zou, 2017; Zhao e Zhao, 2018).

Nota: A revisão completa da literatura pode ser consultada em Roy 2019.

a Convenção 183 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Proteção à Maternidade. Uma tabela relacionando cada um dos oito indicadores e suas respectivas perguntas e os direitos humanos correspondentes pode ser consultada nas Notas de Dados, disponível no site do *Mulheres, Empresas e o Direito*: <http://wbl.worldbank.org>.

Qual a Importância das Diferenças de Gênero para a Participação Econômica das Mulheres?

A igualdade de oportunidades permite que as mulheres façam melhores escolhas para suas vidas, a vida de suas famílias e para suas comunidades. No entanto, não há igualdade de oportunidades na obtenção de um emprego ou para iniciar um negócio quando há diferenças de gênero na lei. As restrições impostas por lei limitam a capacidade das mulheres de tomar decisões econômicas e podem ter consequências duradouras. Por exemplo, em países onde a lei dificulta a capacidade delas de conseguir um emprego ou onde sua remuneração é menor do que a dos homens por trabalhos semelhantes, as mulheres podem optar por não trabalhar (figura 3).

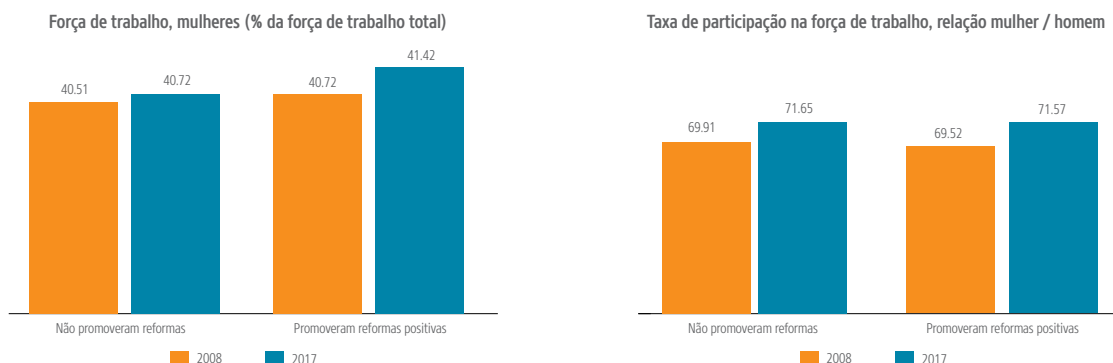
FIGURA 3**ONDE HÁ MAIOR IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, MAIS MULHERES TRABALHAM, E QUANDO TRABALHAM RECEBEM SALÁRIOS MAIS ELEVADOS**

Fontes: Bancos de dados de *Mulheres, Empresas e o Direito* e dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial; Fórum Econômico Mundial.

Nota: as relações positivas entre o índice WBL médio de dez anos e a proporção entre homens e mulheres na taxa de participação no mercado de trabalho, e entre o índice WBL médio de dez anos e a proporção entre mulheres e homens na renda auferida estimada são estatisticamente significantes ao nível de 1%, adotando como variável de controle o logaritmo da RNB per capita. Estas relações se mantêm estatisticamente significantes ao nível de 1%, mesmo quando se utilizam como variáveis de controle a proporção entre mulheres e homens em termos do índice

Por outro lado, reformas em prol da igualdade de gênero perante a lei podem incentivar mais mulheres a trabalhar. Os dados mostram que, no caso das economias que implementaram reformas na legislação, a participação feminina no mercado de trabalho como percentual do mercado de trabalho total aumentou em 0,70 pontos percentuais. Já nas economias onde não houve reformas, esse aumento foi de apenas 0,21 pontos percentuais - uma diferença de 0,49 pontos percentuais. Este resultado significa que, de modo geral, mais mulheres ingressam no mercado de trabalho nas economias que implementaram reformas em prol da igualdade de gênero.

A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens também aumentou 2,05 pontos percentuais nas economias que implementaram reformas. Onde não houve reformas, esse aumento foi de apenas 1,74 pontos percentuais; uma diferença de 0,31 pontos percentuais. Isso significa que há maior propensão de as mulheres ingressarem no mercado de trabalho em relação aos homens nas economias que realizaram reformas em sua legislação em prol da maior igualdade de gênero (figura 4).

FIGURA 4**MAIS MULHERES INGRESSAM NO MERCADO DE TRABALHO – NO TOTAL E EM RELAÇÃO AOS HOMENS - NAS ECONOMIAS ONDE HOUVE REFORMAS**

Fontes: Bancos de dados de *Mulheres, Empresas e o Direito* e dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial.

Onde a Legislação é Melhor ou Pior para as Mulheres?

A pontuação global média é de 74,71 pontos, o que indica que, em média, há desigualdade de gênero em um quarto das áreas examinadas. No entanto, seis economias - Bélgica, Dinamarca, França, Letônia, Luxemburgo e Suécia - acumulam 100 pontos, o que significa que, nesses países, as mulheres estão em condição de igualdade com os homens em todos os oito indicadores (tabela 2).

Das 39 economias com pontuação igual ou superior a 90 pontos, 26 são países de alta renda da OCDE, oito são da Europa e Ásia Central, dois são da América Latina e o Caribe (Paraguai e Peru) e os outros três são do Leste da Ásia e o Pacífico (Taiwan, China), Oriente Médio e Norte da África (Malta) e África Subsaariana (Maurício).

Os países de alta renda da OCDE são os que receberam o maior número de pontos, com uma pontuação global média de 93,54, seguidos pela Europa e Ásia Central (84,70), América Latina e o Caribe (79,09) e Leste da Ásia e o Pacífico (70,73). As economias da África Subsaariana obtiveram uma pontuação regional média de 69,63 e as do Sul da Ásia acumularam, na média, 58,36 pontos.

As economias do Oriente Médio e Norte da África apresentam a menor média global (47,37), o que significa que uma economia média nesta região é desigual em pelo menos metade das áreas medidas (figura 5).

Na classificação por nível de renda, as economias de alta renda apresentam as maiores pontuações, com uma média de 82,86. A pontuação média das economias de renda média-alta é de 75,93, enquanto as economias de renda média-baixa e baixa apresentam pontuações médias muito semelhantes, de 68,74 e 67,56, respectivamente.

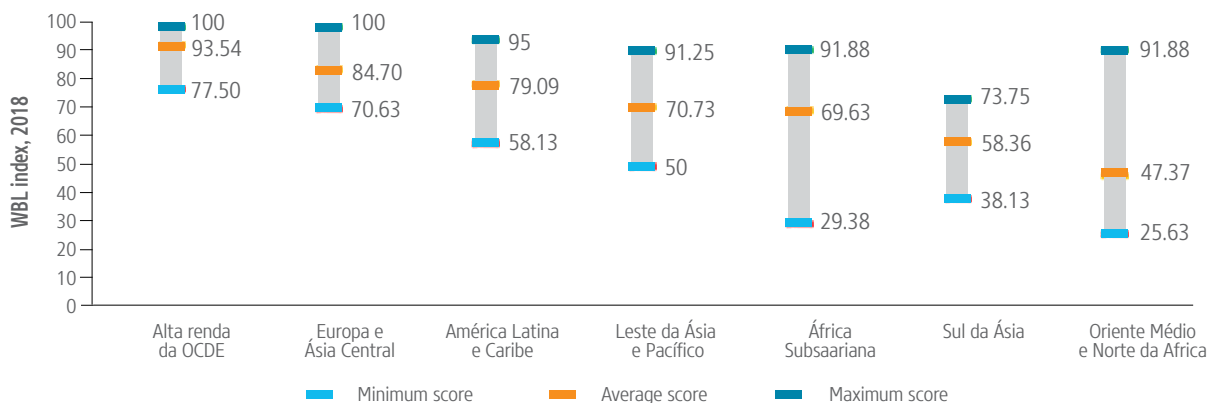
TABELA 2

PONTUAÇÕES DO ÍNDICE MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO

Economia	Pontuação	Economia	Pontuação	Economia	Pontuação
Bélgica	100	Malawi	83.75	Uzbequistão	70.63
Dinamarca	100	Estados Unidos	83.75	Congo, Rep. Dem.	70
França	100	Armênia	83.13	Antígua e Barbuda	69.38
Letônia	100	Mongólia	83.13	Butão	69.38
Luxemburgo	100	Bolívia	82.50	Nigéria	68.75
Suécia	100	Cingapura	82.50	Guiné	68.13
Austria	97.50	Suíça	82.50	Jamaica	68.13
Canadá	97.50	Brasil	81.88	São Cristóvão e Névis	68.13
Estônia	97.50	Montenegro	81.88	São Vicente e Granadinas	68.13
Finlândia	97.50	Tajiquistão	81.88	Chade	66.25
Grécia	97.50	Vietnã	81.88	Guiné Equatorial	66.25
Irlanda	97.50	Filipinas	81.25	Vanuatu	66.25
Portugal	97.50	Porto Rico	81.25	Sri Lanka	65.63
Espanha	97.50	Israel	80.63	Suriname	65.63
Reino Unido	97.50	Ruanda	80.63	Indonésia	64.38
Austrália	96.88	Costa Rica	80	Essuatíni	63.75
Islândia	96.88	Timor-Leste	80	Senegal	63.75
Sérvia	96.88	Belize	79.38	Serra Leoa	63.13
Peru	95	Geórgia	79.38	Dominica	62.50
Croácia	94.38	Japão	79.38	Papua Nova Guiné	62.50
República Checa	94.38	Panamá	79.38	Micronésia, Est. Fed.	61.25
Itália	94.38	Turquia	79.38	Botsuana	60.63
Países Baixos	94.38	Azerbaijão	78.75	Djibuti	59.38
Noruega	94.38	Belarus	78.75	Comores	58.75
Paraguai	94.38	Ucrânia	78.75	Líbano	58.75
República Eslovaca	94.38	Zâmbia	78.75	Ilhas Marshall	58.75
Bulgária	93.75	Costa do Marfim	78.13	Palau	58.75
Hungria	93.75	ChileCosta do Marfim	77.50	Tonga	58.75
Lituânia	93.75	San Marino	77.50	Tunísia	58.75
Polônia	93.75	Trinidade e Tobago	77.50	Gabão	58.13
Alemanha	91.88	Angola	76.88	Haiti	58.13
Kosovo	91.88	Burquina Faso	76.88	Argélia	57.50
Malta	91.88	República do Quirguistão	76.88	Camarões	56.88
Maurício	91.88	Moçambique	76.88	Ilhas Salomão	56.88
Albânia	91.25	São Tomé e Príncipe	76.88	Líbia	56.25
Nova Zelândia	91.25	Argentina	76.25	Myanmar	56.25
Taiwan, China	91.25	China	76.25	Mali	54.38
Romênia	90.63	Seicheles	76.25	Brunei Darussalam	53.13
Eslovênia	90.63	Cazaquistão	75.63	Nepal	53.13
Equador	89.38	Camboja	75	Níger	53.13
Santa Lúcia	89.38	Gana	75	Egito, Rep. Árabe.	50.63
Chipre	88.75	Honduras	75	Malásia:	50
República Dominicana	88.75	Libéria	75	Bangladesh	49.38
El Salvador	88.75	Tailândia	75	Cisjordânia e Gaza	46.88
Uruguai	88.75	Benin	74.38	Congo, Rep.	46.25
Bósnia e Herzegovina	88.13	Fiji	74.38	Paquistão	46.25
Laos, RDP	88.13	Gâmbia	74.38	Sudão do Sul	45.63
Macedônia do Norte	88.13	Barbados	73.75	Omã	44.38
África do Sul	88.13	Maldívas	73.75	Iraque	41.88
Guiana	86.88	Samoa	73.75	Mauritânia	41.88
Zimbábue	86.88	Burundi	73.13	Afeganistão	38.13
Cabo Verde	86.25	Marrocos	73.13	Barein	37.50
Hong Kong, RAE, China	86.25	Federação Russa	73.13	Guiné-Bissau	36.25
México	86.25	Uganda	73.13	Jordânia	35
Namíbia	86.25	Kiribati	72.50	Kuwait	35
Nicarágua	86.25	Lesoto	72.50	Síria, Rep. Árabe	34.38
Colômbia	85	Eritreia	71.88	Catar	32.50
Rep. da Coreia	85	Etiópia	71.88	Irã, Rep. Islâmica.	31.25
Moldávia	84.38	Granada	71.88	Sudão	29.38
Tanzânia	84.38	Madagascar	71.88	Emirados Árabes Unidos	29.38
Togo	84.38	República Centro-Africana	71.25	Arábia Saudita	25.63
Bahamas, As	83.75	Índia	71.25		
Quênia	83.75	Guatemala	70.63		

Fonte: Banco de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*.

FIGURA 5 AS ECONOMIAS DE ALTA RENDA DA OCDE TÊM AS PONTUAÇÕES MAIS ALTAS



Fonte: Banco de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*.

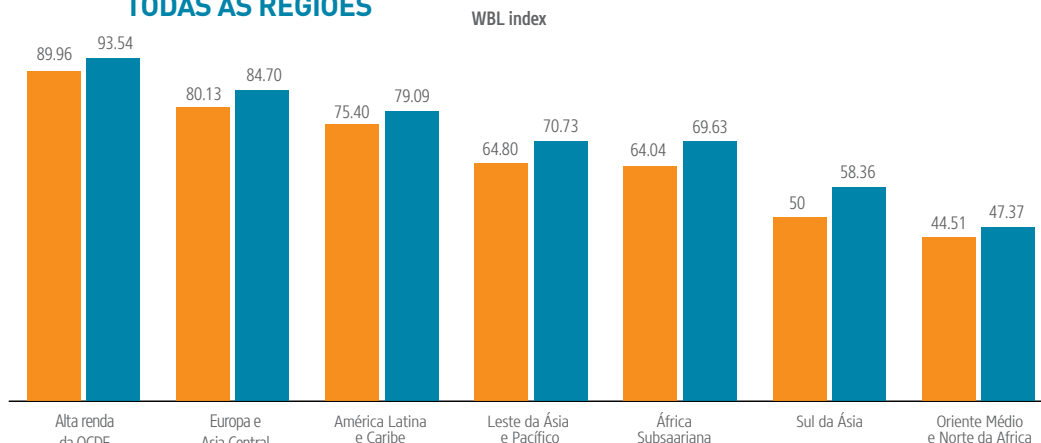
Como as Leis Evoluíram na Última Década?

Entre 2008 e 2017, o estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* identificou 131 economias que aprovaram 274 reformas em prol da igualdade de gênero nas áreas medidas nos oito indicadores. Em razão dessas reformas, houve um aumento de 4,65 pontos na pontuação global média, a qual passou de 70,06 (há uma década) para 74,71 (em 2017).

O maior aumento da pontuação média em nível regional ocorreu no Sul da Ásia, que registrou um aumento de 8,36 pontos percentuais, seguido do Leste da Ásia e o Pacífico, com um aumento de 5,93 pontos, e da África Subsaariana, com um aumento de 5,59 pontos.

As economias do Oriente Médio e Norte da África apresentaram o menor aumento na pontuação média - apenas 2,86 pontos em dez anos - ampliando ainda mais as desigualdades de gênero com base na lei entre o Oriente Médio e Norte da África e o resto do mundo (figura 6).

FIGURA 6 EM MÉDIA, A LEI PASSOU A TRATAR AS MULHERES COM MAIS IGUALDADE EM TODAS AS REGIÕES



Fonte: Banco de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*.

A economia que mais progrediu foi a República Democrática do Congo, que tinha 42,50 pontos há dez anos e somou mais 27,50 pontos, atingindo 70 pontos em 2017, assim quase alcançando a média global (figura 7).

Essa melhoria teve como base, em parte, reformas que possibilitaram que as mulheres casadas registrem empresas, abram contas bancárias, assinem contratos, obtenham emprego e escolham onde morar da mesma maneira que os homens. A exigência legal de que as esposas obedecessem a seus maridos também foi abolida, bem como restrições à atuação das mulheres em setores específicos, incluindo a mineração, a manufatura e a construção civil. Também foi instituída a não-discriminação baseada em gênero no trabalho e no acesso ao crédito.

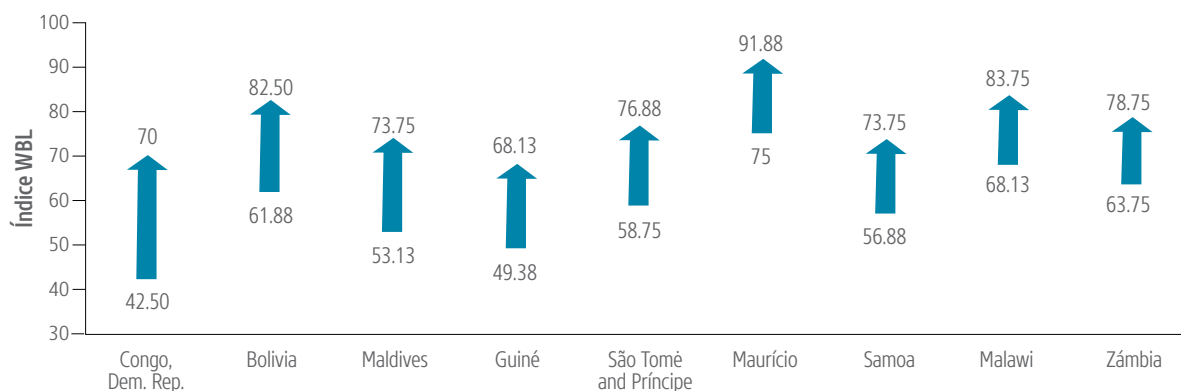
Os outros países que mais promoveram reformas foram a Bolívia, a Guiné, o Malawi, as Maldivas, Maurício, Samoa, São Tomé e Príncipe e o Zâmbia.

Algumas das principais economias reformadoras também apresentaram melhorias em resultados relacionados. Em 2008, por exemplo, a República de Maurício aprovou reformas nos indicadores Começando um Emprego, Tornando-se Mãe e Empreendendo, ao introduzir processos administrativos em casos de assédio sexual no trabalho, proibir a demissão de trabalhadoras grávidas, introduzir a licença paternidade remunerada e proibir a discriminação no acesso a crédito. Em 2013, Maurício adotou reformas relativas ao indicador Recebendo Remuneração, instituindo a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Por fim, em 2015, adotou novas reformas no indicador Tornando-se Mãe, ao estender a duração da licença-maternidade remunerada de 12 para 14 semanas.

Com essas alterações na legislação, a pontuação de Maurício aumentou em 16,88 pontos. No mesmo período, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho também aumentou 6,82 pontos percentuais em relação à masculina (figura 8).

Da mesma forma, a pontuação de São Tomé e Príncipe aumentou 18,13 pontos nesse período de dez anos. O país promoveu reformas no indicador Casando-se, ao introduzir, em 2009, uma lei de violência doméstica. Em 2012, adotou uma lei de assédio sexual no local de trabalho com sanções penais previstas em lei, registrando assim uma reforma no indicador Começando um Emprego. Em 2014, aprovou

FIGURA 7 A MAIORIA DOS PAÍSES QUE MAIS MELHORARAM ESTÁ NA ÁFRICA SUBSARIANA

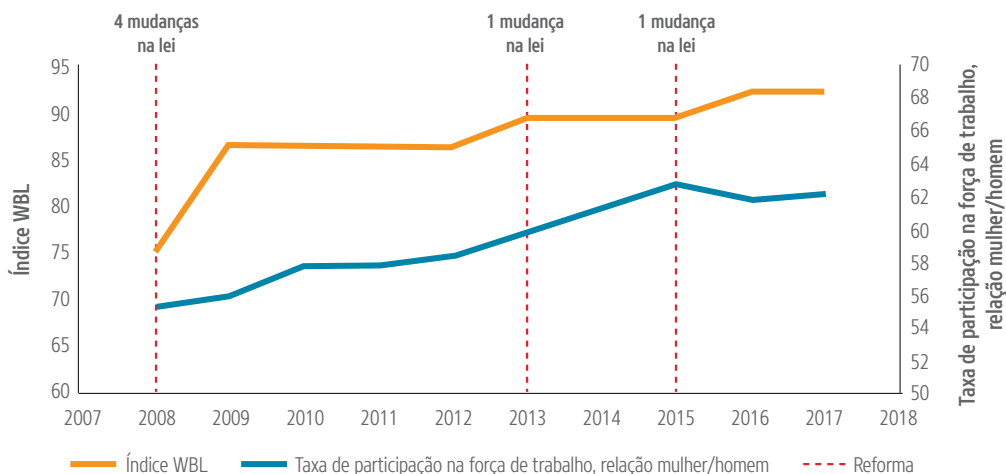


↑ Mudança na pontuação entre 2009 e 2018

Fonte: Banco de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*

FIGURA 8

A REPÚBLICA DE MAURÍCIO INTRODUZIU SEIS MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO E TEVE UM AUMENTO NA PROPORÇÃO DE MULHERES TRABALHANDO EM RELAÇÃO AOS HOMENS



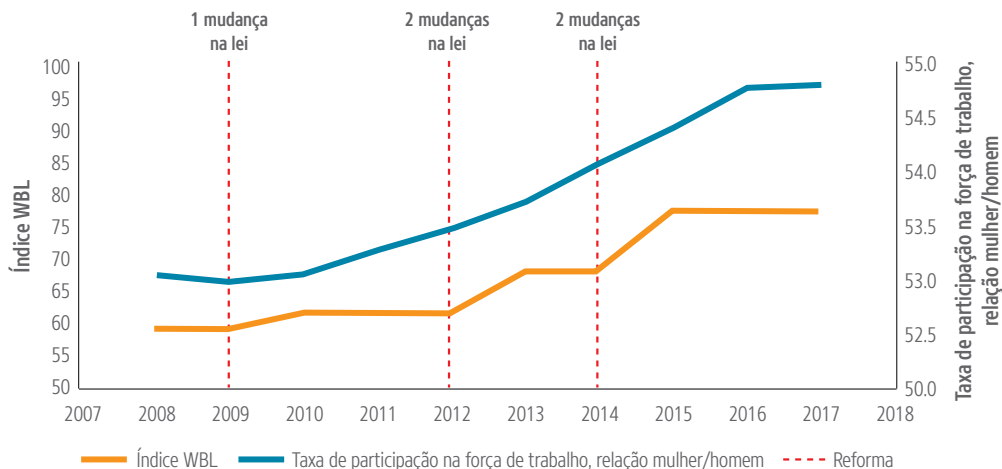
Fontes: Bancos de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* e dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial

Nota: As linhas verticais representam os anos em que ocorreram as mudanças na lei, não os ciclos de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*, que não são inteiramente alinhados com os anos civis.

reformas no indicador Recebendo Pensão, ao instituir a mesma idade de aposentadoria com benefícios integrais para homens e mulheres, bem como para a aposentadoria obrigatória. No mesmo período, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho aumentou em 1,75 pontos percentuais em relação à masculina (figura 9).

FIGURA 9

SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE PROMOVEU CINCO MUDANÇAS NA LEI E VIU UM AUMENTO NO ÍNDICE DE MULHERES TRABALHANDO EM RELAÇÃO AOS HOMENS



Fontes Bancos de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* e dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial.

Nota: As linhas verticais representam os anos reais em que ocorreram as mudanças na lei, não os ciclos de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*, que não são inteiramente alinhados com os anos civis.

Cinquenta e seis economias em todas as regiões e níveis de renda não introduziram reformas em prol da igualdade de gênero nesse período de dez anos. Nenhuma delas tem pontuação 100, o que significa que ainda há espaço para melhorias. Dessas, 54 economias não promoveram reforma alguma, mas duas - Barein e Uzbequistão - adotaram reformas que prejudicaram a igualdade de gênero, com efeitos negativos em suas respectivas pontuações. O Barein codificou regras com relação aos assuntos familiares, designando o marido como o chefe da família e exigindo a obediência da esposa. A mulher também tem obrigação de morar com o marido no domicílio conjugal e só pode sair ou trabalhar fora de casa quando autorizada. O Uzbequistão instituiu idades desiguais de aposentadoria obrigatória para homens e mulheres.

Avanços Intra-regionais e Inter-regionais

A África Subsaariana foi a região que mais promoveu reformas na última década - 71 ao todo. Embora isso deva-se, em parte, ao grande número de países na região, também demonstra que há espaço para melhorar os resultados em comparação às linhas de base nacionais.

Mais da metade das reformas na África Subsaariana se enquadram nos indicadores Começando um Emprego e Casando-se. Nesses dois indicadores, as maiores reformas foram nas leis sobre violência baseada em gênero. Cinco economias - Burundi, Comores, Ruanda, São Tomé e Príncipe e Zâmbia - adotaram leis sobre assédio sexual no local de trabalho e violência doméstica. Outras sete legislaram contra o assédio sexual no local de trabalho e oito economias aprovaram leis de violência doméstica.

No período de dez anos, ocorreram 47 reformas na Europa e Ásia Central. A maioria dessas reformas se enquadrou no indicador Recebendo Pensão. Das 11 economias que reformaram nesse indicador, nove - Albânia, Azerbaijão, Bulgária, Croácia, Cazaquistão, Moldávia, Montenegro, Sérvia e Ucrânia - estão atualmente no processo de igualar gradualmente a idade mínima de aposentadoria (com benefícios integrais) de homens e mulheres. Embora essas reformas sejam contabilizadas no estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*, os países só irão receber os pontos relativos à igualdade da idade de aposentadoria quando as idades se tornarem, de fato, iguais. Por exemplo, embora a Sérvia esteja gradualmente aproximando a idade de aposentadoria das mulheres à dos homens, estes só terão a mesma idade de aposentadoria em 2031.

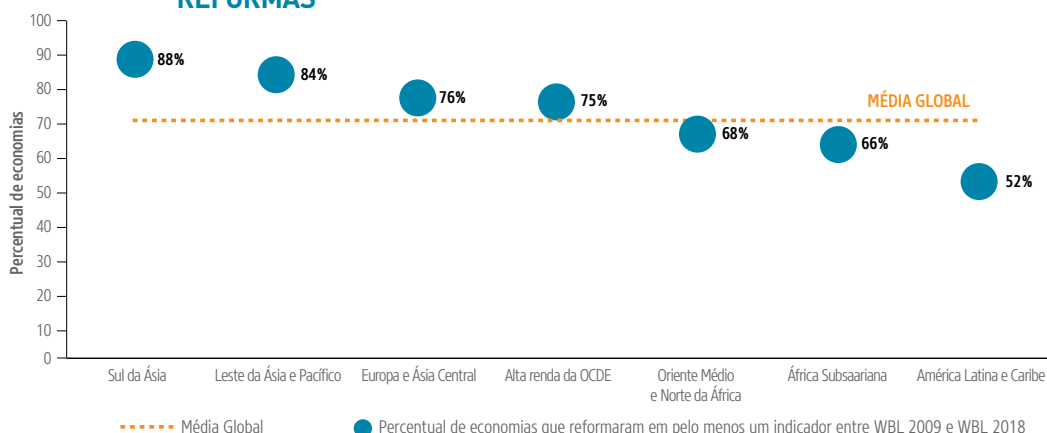
As economias de alta renda da OCDE realizaram 42 reformas, seguidas das economias da América Latina e o Caribe, com 39. Nas duas regiões, a maioria das reformas incidiu sobre o indicador Tornando-se Mãe, mas os padrões de reforma foram diferentes. Em economias de alta renda da OCDE, as reformas concentraram-se na introdução das licenças paternidade e parental remuneradas; já o foco predominante das reformas na América Latina e o Caribe foi a ampliação da licença-maternidade.

Ocorreram 38 reformas no Leste da Ásia e o Pacífico, com foco regional nas leis de violência baseadas em gênero. Nove economias promoveram reformas no indicador Casando-se, com a introdução de leis sobre violência doméstica: Fiji, Quiribati, Ilhas Marshall, Palau, Papua Nova Guiné, Samoa, Timor-Leste, Tonga e Vanuatu.

Economias do Oriente Médio e Norte da África fizeram 19 reformas, com mudanças significativas no indicador Casando-se. Quatro economias - Argélia, Barein, Líbano e Arábia Saudita - adotaram leis de violência doméstica que compõem esse indicador. O Iraque foi o país com o maior número de reformas em relação à igualdade de gênero na região, refletindo uma tendência de reformas em economias pós-conflito.

O Sul da Ásia foi a região que registrou o menor número de reformas: 18. No entanto, a região apresenta também o maior percentual de economias reformadoras: 88% (figura 10). Seis economias do Sul da Ásia reformaram no indicador Começando um Emprego mediante a introdução de leis sobre assédio sexual no local de trabalho: Afeganistão, Bangladesh, Índia, Maldivas, Nepal e Paquistão.

FIGURA 10 O SUL DA ÁSIA APRESENTA O MAIOR PERCENTUAL DE ECONOMIAS COM REFORMAS

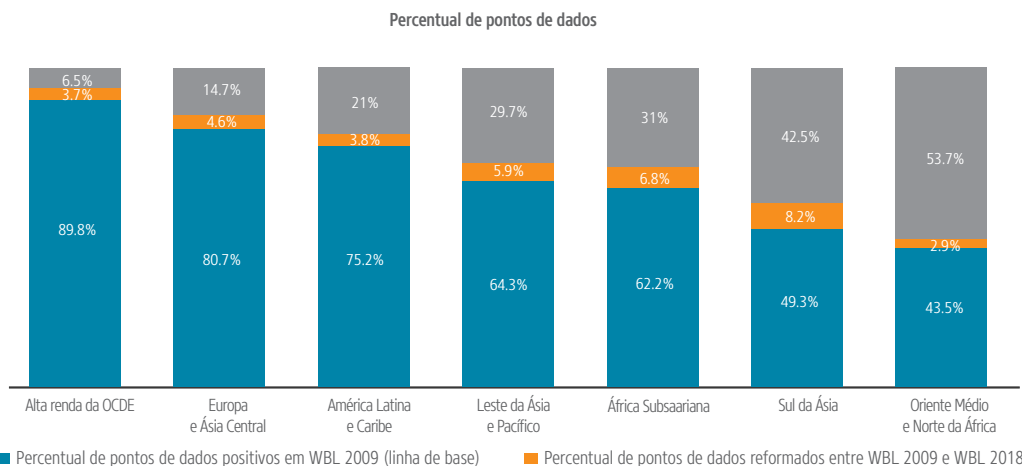


Fonte: Banco de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*.

A região do Leste da Ásia e o Pacífico apresenta o segundo maior percentual de economias reformadoras, com 84%, seguida da Europa e Ásia Central, em que 76% das economias realizaram reformas. Setenta e cinco por cento das economias de alta renda da OCDE e 66% das economias da África Subsaariana fizeram reformas. Além disso, 68% das economias do Oriente Médio e Norte da África e 52% das economias da América Latina e o Caribe empreenderam reformas.

Uma análise dos pontos de dados em cada região onde houve ou não reformas mostra a linha de base, o ritmo das reformas e as diferenças que ainda existem. Por exemplo, nas economias de alta renda da OCDE, a linha de base da igualdade de gênero na lei em 2008 ficou próxima de 90% e, na última década, o percentual de pontos de dados reformados preencheu cerca de um terço da lacuna que ainda restava (figura 11).

FIGURA 11 ECONOMIAS DE ALTA RENDA DA OCDE APRESENTARAM AS MENORES DESIGUALDADES DE GÊNERO DE NATUREZA JURÍDICA E PREENCHERAM UM TERÇO DA LACUNA ANTES EXISTENTE



Fonte: Banco de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*.

Nota: O número máximo de pontos de dados positivos possível na África Subsaariana é 1645; nas economias de alta renda da OCDE, é 1120; na América Latina e Caribe, é 1085; na Europa e Ásia Central e no Leste da Ásia e o Pacífico, é 875; no Oriente Médio e Norte da África, é 665; e no Sul da Ásia é 280.

Reformas por Indicador

As seções a seguir trazem uma visão geral das principais reformas em cada um dos oito indicadores. Para fins de contagem, nos casos de economias em que houve alteração em vários pontos de dados dentro de um mesmo indicador, foi contabilizada apenas uma reforma. Por exemplo, no indicador Recebendo Remuneração, a Colômbia aboliu as restrições ao trabalho de mulheres na mineração e em ofícios considerados perigosos, árduos ou moralmente inadequados. Isto é contabilizado como uma reforma na Colômbia, no indicador Recebendo Remuneração.

Deslocando-se

O indicador Deslocando-se mede restrições à liberdade de movimento, incluindo se as mulheres gozam de independência para decidir onde ir, viajar e morar. Na última década, esse indicador teve o segundo menor número de reformas de todos os oito indicadores - apenas nove.

O Afeganistão eliminou a exigência de que a mulher casada esteja acompanhada ou tenha a permissão por escrito de seu marido para obter um passaporte. Costa do Marfim não exige mais que as mulheres casadas apresentem a certidão de casamento ao solicitar um passaporte, uma exigência onerosa em um país onde muitos casamentos não são formalizados. A nova lei de emissão de passaportes do Iraque revogou a exigência de que as mulheres com menos de 40 anos sejam acompanhadas por um tutor ao solicitar um passaporte. Por fim, uma decisão do tribunal constitucional do Kuwait alterou a lei de emissão de passaportes; agora, a autorização do marido não é mais necessária para uma mulher casada tirar seu próprio passaporte.

A República Democrática do Congo, Costa do Marfim, Honduras, Nicarágua, Ruanda e Togo reformaram suas leis para permitir às mulheres escolher onde morar em condições de igualdade com os homens. Antes, cabia aos maridos escolher a residência da família e as esposas tinham que acompanhar. Muitas dessas reformas decorreram do Indicador de Gênero na Economia da Millennium Challenge Corporation, que mede os compromissos dos governos de promover a igualdade de gênero nas economias de renda baixa e média-baixa com base nos dados de *Mulheres, Empresas e o Direito*.

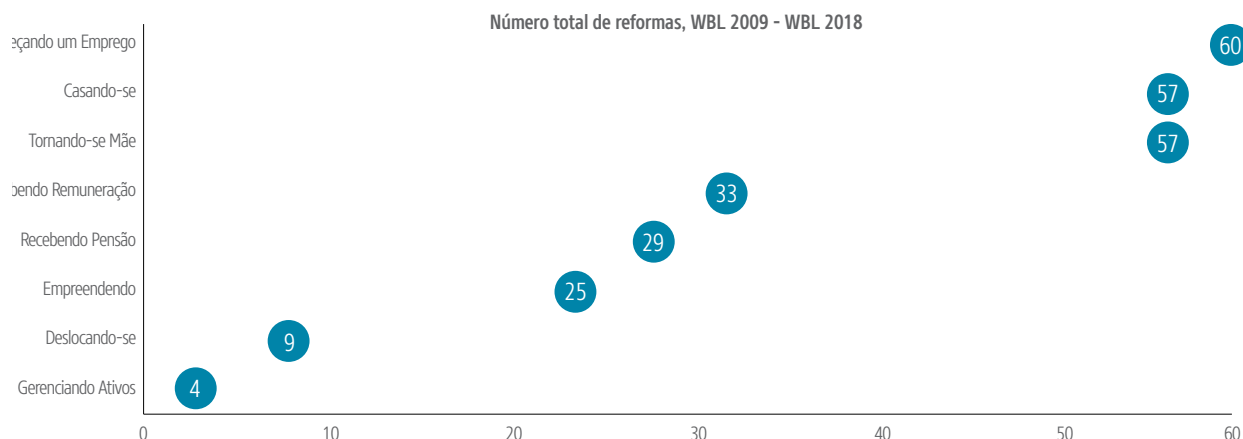
Começando um Emprego

O indicador Começando um Emprego analisa as leis que afetam as decisões das mulheres de entrar no mercado de trabalho. Foi o indicador com o maior número de reformas nos últimos dez anos (figura 12). Quatro economias - Bolívia, República Democrática do Congo, Costa do Marfim e Togo - fizeram reformas para permitir às mulheres conseguir emprego ou buscar um ofício ou profissão sem permissão.

Trinta e cinco economias de todas as regiões introduziram leis para proteger as mulheres contra o assédio sexual no trabalho (figura 13). Dessas, cinco - Argentina, Bangladesh, Geórgia, Malásia e Moldávia - adotaram leis de assédio sexual, mas não preveem sanções penais ou reparação civil para casos de violação da lei. Na Geórgia, por exemplo, a Lei de Igualdade de Gênero de 2010 define o assédio sexual e estipula que o comportamento não é permitido, mas não inclui sanções penais para casos de assédio, nem permite à vítima recorrer a processos administrativos para obter reparação cível.

Além dessas, nove economias adotaram leis de não-discriminação baseada em gênero no trabalho.

FIGURA 12 COMEÇANDO UM EMPREGO FOI O INDICADOR COM MAIS REFORMAS



Fonte: Banco de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*.

FIGURA 13 TRINTA E CINCO ECONOMIAS PROIBIRAM O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO



Fonte: Banco de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*.

Recebendo Remuneração

O indicador Recebendo Remuneração examina leis que afetam a segregação ocupacional e a diferença salarial entre homens e mulheres. Neste indicador, 13 economias - Albânia, Bélgica, Bolívia, Comores, Guiné Equatorial, Libéria, Líbia, Maurício, Montenegro, Sérvia, África do Sul, Vietnã e Zâmbia - introduziram leis que determinam a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.

Vinte e duas economias promoveram reformas para eliminar restrições ao trabalho realizado pelas mulheres, reduzindo a probabilidade de as mulheres serem impedidas de trabalhar em alguns setores da economia. Desses países, Bulgária; Croácia; Kiribati; Filipinas; Polônia; e Taiwan, China, eliminaram todas as restrições ao trabalho realizado pelas mulheres.

Barein, Brunei Darussalam, Guiné, Jamaica, Líbia, Moldávia, Samoa e Tajiquistão também eliminaram as restrições ao trabalho das mulheres em horário noturno.

Cinco economias eliminaram restrições ao trabalho das mulheres em setores específicos. A Colômbia e a República Tcheca aboliram restrições ao trabalho das mulheres na mineração. A República Democrática do Congo eliminou as restrições ao trabalho das mulheres nos setores de construção civil, manufatura e mineração. A Mongólia revogou as restrições ao trabalho das mulheres nos setores de construção civil, energia, manufatura, mineração, transporte e recursos hídricos. A Eslovênia aboliu as restrições ao trabalho das mulheres na construção civil. Em muitos casos, essas reformas foram motivadas pelo melhor uso da tecnologia nos setores em questão.

Bósnia e Herzegovina, Colômbia, Guiné, Hungria, Samoa e Vietnã também eliminaram restrições ao trabalho das mulheres em atividades consideradas perigosas, árduas ou moralmente inadequadas.

No entanto, o Vietnã também introduziu restrições ao trabalho das mulheres na agricultura, construção civil, energia, transporte e recursos hídricos. Essas mudanças, que reduzem a igualdade de gênero, foram compensadas porém por outras mudanças positivas em prol da igualdade de gênero, resultando em um aumento na pontuação geral do Vietnã no índice.

Casando-se

O indicador Casando-se avalia as restrições legais relativas ao casamento. A maioria das reformas neste indicador se deu por meio da introdução de leis contra a violência doméstica. Quarenta e sete países de todas as regiões adotaram leis dessa natureza (tabela 3). Esse movimento decorreu de um maior enfoque na violência baseada em gênero, inclusive na última década, após a criação da Plataforma de Ação de Pequim.

TABELA 3 QUARENTA E SETE ECONOMIAS ADOTARAM LEIS CONTRA A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Região	Economias que adotaram leis contra a violência doméstica
Leste Asiático e o Pacífico	Fiji; Kiribati; Ilhas Marshall; Palau; Papua Nova Guiné; Samoa; Timor-Leste; Tonga; Vanuatu;
Europa e Ásia Central	Azerbaijão; Belarus; Hungria; Cazaquistão; Letônia; Lituânia; Montenegro; Macedônia do Norte; Tajiquistão; Ucrânia
América Latina e Caribe	Suriname
Oriente Médio e Norte da África	Argélia; Barein; Líbano; Arábia Saudita
Alta renda da OCDE	Bélgica; Dinamarca; França; Islândia; Países Baixos
Sul da Ásia	Bangladesh; Butão; Nepal; Paquistão
África Subsaariana	Angola; Benin; Burundi; Cabo Verde; Comores; Gâmbia; Guiné-Bissau; Quênia; Maldivas; Moçambique; Ruanda; São Tomé e Príncipe; Uganda; Zâmbia

Fonte: Banco de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*.

Enquanto isso, Bolívia, Equador, Malta e Nicarágua garantiram às mulheres os mesmos direitos que os homens de se casar novamente. Malta e Timor-Leste também concederam às mulheres o mesmo direito ao divórcio que os homens.

A República Democrática do Congo eliminou a exigência legal de que as esposas obedeçam a seus maridos. E Costa do Marfim, Honduras, Nicarágua, Ruanda e Togo permitiram que as mulheres sejam chefes de família.

Tornando-se Mãe

O indicador Tornando-se Mãe examina leis que afetam o trabalho das mulheres após a gravidez. No período de dez anos, ocorreram 57 reformas relacionadas a esse indicador.

Dezesseis economias aumentaram a licença-maternidade remunerada para cumprir o período mínimo de 14 semanas definido pela Organização Internacional do Trabalho. Além disso, 33 economias de todas as regiões introduziram a licença paternidade remunerada (tabela 4).

Enquanto isso, Austrália, Chile, França, Montenegro, Nova Zelândia, Polônia, Portugal, Cingapura e o Reino Unido introduziram a licença parental remunerada, disponível para o pai ou a mãe cuidar de uma criança pequena. Geórgia, Maurício, México e Samoa proibiram a demissão de trabalhadoras grávidas.

TABELA 4 TRINTA E TRÊS ECONOMIAS DE TODAS AS REGIÕES INTRODUZIRAM A LICENÇA PATERNIDADE

Região	Economias que introduziram licença paternidade remunerada
Leste Asiático e o Pacífico	Hong Kong, RAE, China; Laos, RDP; Myanmar; Samoa; Singapura; Timor-Leste; Vietnã
Europa e Ásia Central	Albânia; Bulgária; Kosovo; Moldávia; Macedônia do Norte; Turquia
América Latina e Caribe	Bolívia; El Salvador; México; Nicarágua; Panamá; Peru
Oriente Médio e Norte da África	Irã, Rep. Islâmica
Alta renda da OCDE	Austrália; Irlanda; Itália; Rep. da Coreia; Luxemburgo; Países Baixos; Polônia
Sul da Ásia	Butão; Maldivas
África Subsaariana	Guiné Equatorial; Gâmbia; Maurício; Seicheles

Fonte: Banco de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*.

Empreendendo

O indicador Empreendendo analisa restrições impostas às mulheres para abrir e administrar empresas. No âmbito desse indicador, a República Democrática do Congo promoveu uma reforma para permitir que as mulheres registrem empresas, abram contas bancárias e assinem contratos da mesma maneira que os homens.

A República Democrática do Congo também proibiu a discriminação de gênero no acesso ao crédito, como também o fizeram outras 23 economias de todas as regiões, exceto do Oriente Médio e Norte da África.

As reformas que proíbem a discriminação baseada em gênero no acesso ao crédito são implementadas por meio de várias leis - desde leis de não-discriminação e igualdade de gênero até leis de proteção ao consumidor e crédito. As Maldivas, por exemplo, aprovaram a Lei de Igualdade de Gênero em 2016, que exige que as instituições financeiras garantam a igualdade entre homens e mulheres no acesso a serviços e empresas financeiras.

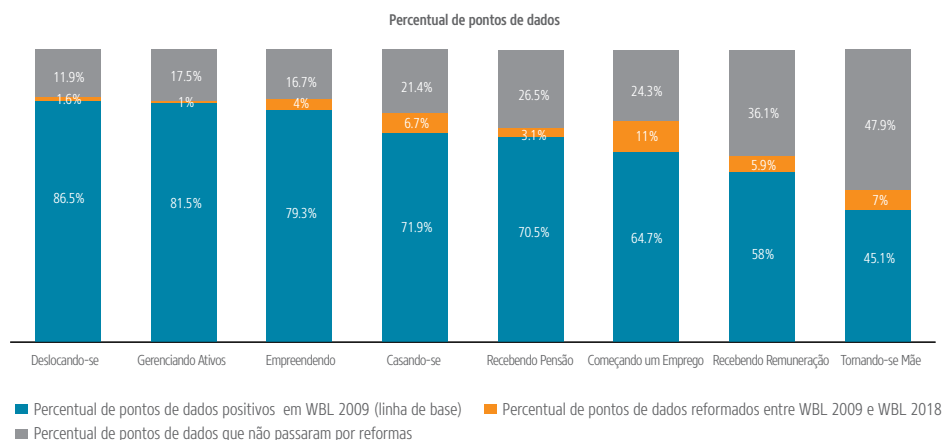
Gerenciando Ativos

O indicador Gerenciando Ativos examina as diferenças de gênero nas leis relativas a heranças e propriedade. Dos oito indicadores, este foi o que teve menos reformas - apenas quatro. O Equador concedeu às mulheres direitos iguais de propriedade e o Mali alterou sua lei de herança para que filhos e filhas, bem como os cônjuges sobreviventes dos dois sexos, tenham direitos equivalentes de herança. O Timor-Leste instituiu direitos iguais de propriedade para as mulheres, garantindo que os maridos não sejam os únicos administradores dos bens. Por fim, o Togo concedeu às mulheres direitos iguais à propriedade em relação aos homens, bem como direitos iguais de herança aos filhos e às filhas.

Uma análise dos pontos de dados em cada indicador onde houve ou não reformas mostra o ponto de partida, a rapidez na adoção de reformas e as diferenças que ainda existem. Por exemplo, no indicador Gerenciando Ativos, aproximadamente 1% dos pontos de dados sofreu reformas no período de 10 anos, e aproximadamente 17% dos pontos de dados ainda carecem de reformas. Isso mostra que o ritmo das reformas nesse indicador é muito lento e ainda há bastante caminho pela frente (figura 14).

FIGURA 14

O INDICADOR GERENCIANDO ATIVOS APRESENTOU O RITMO MAIS LENTO DE REFORMAS



Fonte: Banco de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*.

Nota: O número máximo possível de respostas positivas nos indicadores Casando-se, Tomando-se Mãe e Gerenciando Ativos é 935; nos indicadores Deslocando-se, Começando um Emprego, Recebendo Remuneração, Empreendendo e Recebendo Pensão, é 748.

Recebendo Pensão

O indicador Recebendo Pensão avalia leis que afetam o montante dos benefícios previdenciários recebidos pelas mulheres. Nos últimos dez anos, 22 economias igualaram ou vêm gradualmente igualando a idade de aposentadoria com benefícios integrais para homens e mulheres. Além disso, oito economias igualaram ou vêm gradualmente igualando a idade de aposentadoria com benefícios parciais para homens e mulheres: Albânia, Bósnia e Herzegovina, Estônia, Etiópia, Grécia, Madagascar, Eslovênia e Ucrânia. São Tomé e Príncipe também igualou a idade de aposentadoria obrigatória entre homens e mulheres. Muitas das reformas previdenciárias em prol da igualdade de gênero decorrem de uma pressão por maior sustentabilidade fiscal.

A Bolívia, a Jordânia, o Malawi e a Macedônia do Norte introduziram créditos previdenciários por períodos de interrupção das atividades laborais para cuidar de filhos pequenos.

Como as Reformas Acontecem

As reformas em prol da igualdade de gênero são impulsionadas por alguns elementos, como, por exemplo, atividades de sensibilização (*advocacy*) empreendidas por grupos de mulheres, conjugadas com litigâncias de interesse público, e o apoio de organizações bilaterais e internacionais. Esses fatores catalisadores são muito semelhantes às reformas em outras áreas, como no ambiente de negócios, onde costumam ser motivadas por grupos internos ou incentivadas por organizações internacionais.

Em Botsuana, por exemplo, campanhas de grupos de mulheres, juntamente com uma litigância de interesse público, fundamentaram uma ação direta de inconstitucionalidade (o caso Unity Dow) que acabou por derrogar as leis de cidadania que discriminavam com base no gênero.⁴ No Brasil, o trabalho de grupos de mulheres inspiradas pelo caso Maria da Penha, sobrevivente de violência doméstica, motivou os legisladores a aprovar uma lei sobre violência doméstica em sua homenagem. Hoje, a Lei Maria da Penha, como é conhecida popularmente, é considerada uma das mais abrangentes do mundo no combate à violência contra as mulheres.⁵

As ações de *advocacy* também foram fundamentais na Índia - inclusive no caso da Suprema Corte de Vishakha contra o Estado de Rajasthan, em que grupos de mulheres iniciaram litigâncias de interesse público para fazer valer os direitos das mulheres no local de trabalho, em cumprimento à Constituição indiana. O caso motivou a elaboração das Diretrizes Vishaka, que tipificaram o assédio sexual no local de trabalho e incluíram medidas para lidar com o problema.⁶

Outro elemento catalisador pode ser a pressão de organizações bilaterais, como a Millennium Challenge Corporation. Em Lesoto, a Millennium Challenge Corporation dos Estados Unidos trabalhou com o governo para adotar a Lei de Capacidade Jurídica de Pessoas Casadas, permitindo que as mulheres casadas tomem suas próprias decisões econômicas. No conceito anterior de poder conjugal, as mulheres casadas tinham a capacidade jurídica de um menor: não podiam tomar decisões econômicas, abrir um negócio ou conseguir um empréstimo.⁷ Além disso, na República Árabe do Egito, a Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional apoiou as iniciativas de coordenação entre a sociedade civil e o governo para alterar o Código Penal e tipificar o assédio sexual como crime.⁸

O Banco Europeu para a Reconstrução e o Desenvolvimento, como parte de um projeto de transporte, apoiou a reforma da legislação que impedia as mulheres de trabalharem como motoristas de ônibus no Cazaquistão, em parceria com o governo e um operador de transporte público de Almaty. Antes,

as mulheres não podiam obter habilitação para conduzir ônibus porque um dos pré-requisitos era ter habilitação para transportar produtos pesados, bem como um ano de experiência na condução de veículos pesados de mercadorias. Porém, as mulheres não tinham autorização por lei para conduzir veículos pesados de mercadorias, o que portanto as impedia também de dirigir ônibus.⁹ Essas e outras iniciativas coordenadas contribuíram para reduzir as desigualdades de gênero de natureza jurídica nos últimos dez anos.

O que Há por Diante?

A última década trouxe grandes avanços, especialmente na África Subsaariana, onde o ritmo das reformas vem aumentando, embora ainda existam lacunas persistentes. No entanto, no Oriente Médio e Norte da África, o ritmo das reformas tem sido tão lento que as desigualdades de gênero de natureza jurídica têm aumentado em relação a outras regiões que implementaram reformas em ritmos mais acelerados.

Este estudo apresenta novas perspectivas sobre como o emprego e o empreendedorismo das mulheres são afetados pela discriminação de gênero nas leis e, por sua vez, como isso afeta os resultados econômicos - a exemplo da participação das mulheres no mercado de trabalho. Esta série temporal de dez anos elucida o tamanho das disparidades de gênero, o ritmo em que estas estão diminuindo e onde têm havido tendências regionais de reforma.

Ao mapear os avanços ao longo do tempo e identificar potenciais áreas de reforma, este estudo comemora o progresso já alcançado e coloca em evidência o trabalho que ainda há por diante. Para suplementar este trabalho, as séries temporais aqui desenvolvidas serão ampliadas a fim de aprofundar a pesquisa sobre a interação entre a desigualdade de oportunidades para as mulheres e as dinâmicas do mercado de trabalho.

Notas

- 1 Os ciclos de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* compreendem o período de junho de 2007 a junho de 2017. Os dados foram publicados bianualmente e os relatórios foram publicados alguns meses após as respectivas datas de corte dos dados. O primeiro relatório (*Mulheres, Empresas e o Direito 2010*) compreendeu o período de junho de 2007 a junho de 2009. A edição mais recente do relatório foi o *Mulheres, Empresas e o Direito 2018*, com dados relativos ao período de maio de 2015 a junho de 2017. Para fins desta retrospectiva de dez anos, a equipe preencheu as lacunas de dados por meio de uma análise de todas as reformas empreendidas nos ciclos bienais e as organizou por ano para gerar um painel de dez anos.
- 2 As três novas perguntas são: “As mulheres podem obter uma sentença de divórcio da mesma forma que homens?”; “As mulheres têm o mesmo direito que os homens de se casar novamente?”; e “A lei prevê, de maneira explícita, créditos previdenciários para os períodos de cuidados infantis?”
- 3 Os sete primeiros indicadores apresentam associações estatisticamente significativas com um ou mais dos seguintes resultados, mesmo depois de adotar-se como variável de controle o logaritmo da RNB per capita e os efeitos fixos da região: A proporção entre homens e mulheres no índice de participação no mercado de trabalho, segundo as informações da base de dados dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial do Banco Mundial, a proporção salarial entre mulheres e homens do Relatório Global Gender Gap do Fórum Econômico Mundial, o percentual de empresas com mulheres na alta gestão segundo os Enterprise Surveys do Banco Mundial e o percentual de mulheres (a partir dos 15 anos de idade) que informam possuir contas bancárias, segundo o banco de dados Global FINDEX do Banco Mundial. No último indicador, Recebendo Pensão, foi identificada uma associação estatisticamente significativa com o percentual de mulheres (a partir dos 15 anos) que informam ter poupado ou guardado dinheiro para a velhice no ano passado, de acordo com o banco de dados Global FINDEX do Banco Mundial.

- 4 Hasan e Tanzer 2013.
- 5 De Silva de Alwis 2014.
- 6 De Silva de Alwis 2014. Em 2013, a Índia aprovou a Lei de Assédio Sexual de Mulheres no Local de Trabalho (Prevenção, Proibição e Composição dos Danos).
- 7 Landesa 2013.
- 8 “Gender Equality and Women’s Empowerment,” United States Agency for International Development (USAID), 7 de novembro de 2017, <https://www.usaid.gov/egypt/gender-equality-and-womens-empowerment>.
- 9 BERD 2015.

Referências










- 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.
-










Dados por Economia

	 Deslocando-se	 Começando um Emprego	 Recebendo Remuneração	 Casando-se	 Tomando-se Mãe	 Empreendendo	 Gerenciando Ativos	 Recebendo Pensão	 Pontuação WBL 2019
Afeganistão	50	75	0	20	20	75	40	25	38.13
Albânia	100	100	100	100	80	100	100	50	91.25
Argélia	75	75	50	60	60	75	40	25	57.50
Angola	100	50	50	100	40	100	100	75	76.88
Antígua e Barbuda	100	50	75	100	0	75	80	75	69.38
Argentina	100	75	50	100	60	75	100	50	76.25
Armênia	100	75	75	80	60	75	100	100	83.13
Austrália	100	100	100	100	100	100	100	75	96.88
Áustria	100	100	100	100	80	100	100	100	97.50
Azerbaijão	100	100	0	100	80	100	100	50	78.75
Bahamas, As	100	100	75	100	20	75	100	100	83.75
Barein	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
Belarus	100	50	50	100	80	75	100	75	78.75
Bélgica	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Belize	75	75	50	100	60	75	100	100	79.38
Benin	50	100	50	80	60	75	80	100	74.38
Butão	100	100	100	60	40	50	80	25	69.38
Bolívia	100	75	50	100	60	100	100	75	82.50
Bósnia e Herzegovina	100	100	50	100	80	100	100	75	88.13
Botsuana	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
Bulgária	100	100	100	100	100	100	100	50	93.75
Burquina 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
Camboja	100	100	75	80	20	100	100	25	75
Camarões	50	50	25	40	80	50	60	100	56.88










Fonte: Os dados aqui relatados refletem o índice em 1 de junho de 2017. Para obter dados completos das séries cronológicas, visite wbl.worldbank.org.

	 Deslocando-se	 Começando um Emprego	 Recebendo Remuneração	 Casando-se	 Tomando-se Mãe	 Empreendendo	 Gerenciando Ativos	 Recebendo Pensão	 Pontuação WBL 2019
Canadá	100	100	100	100	80	100	100	100	97.50
República Centro-Africana	75	75	25	80	40	75	100	100	71.25
Chade	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
Colômbia	100	100	75	100	80	75	100	50	85
Comores	75	75	100	40	40	75	40	25	58.75
Congo, Rep. Dem.	100	100	50	40	60	100	60	50	70
Congo, Rep.	50	25	25	40	20	75	60	75	46.25
Costa Rica	100	100	25	100	40	75	100	100	80
Côte d'Ivoire	100	100	50	60	80	75	60	100	78.13
Croácia	100	100	100	100	80	100	100	75	94.38
Chipre	75	100	75	100	60	100	100	100	88.75
República Checa	100	100	75	100	80	100	100	100	94.38
Dinamarca	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Djibuti	100	50	75	0	60	100	40	50	59.38
Dominica	75	25	50	100	0	75	100	75	62.50
República Dominicana	100	100	75	100	60	100	100	75	88.75
Equador	100	100	100	100	40	75	100	100	89.38
Egito, Rep. Árabe.	50	100	25	20	20	75	40	75	50.63
El Salvador	100	100	75	80	80	100	100	75	88.75
Guiné Equatorial	75	50	100	60	60	50	60	75	66.25
Eritreia	100	100	75	80	20	75	100	25	71.88
Estônia	100	100	100	80	100	100	100	100	97.50
Essuatíni	100	50	50	80	20	75	60	75	63.75
Etiópia	100	100	25	80	20	75	100	75	71.88
Fiji	75	100	50	100	20	75	100	75	74.38
Finlândia	100	100	100	100	80	100	100	100	97.50
França	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Gabão	50	75	50	20	60	50	60	100	58.13



Fonte: Os dados aqui relatados refletem o índice em 1 de junho de 2017. Para obter dados completos das séries cronológicas, visite wbl.worldbank.org.

	 Deslocando-se	 Começando um Emprego	 Recebendo Remuneração	 Casando-se	 Tomando-se Mãe	 Empreendendo	 Gerenciando Ativos	 Recebendo Pensão	 Pontuação WBL 2019
Gâmbia	100	50	75	100	60	75	60	75	74.38
Geórgia	100	75	75	100	60	75	100	50	79.38
Alemanha	100	100	75	100	60	100	100	100	91.88
Gana	100	100	50	100	20	75	80	75	75
Grécia	100	100	100	100	80	100	100	100	97.50
Granada	75	50	100	100	20	75	80	75	71.88
Guatemala	100	25	50	80	60	75	100	75	70.63
Guiné	75	75	75	20	40	100	60	100	68.13
Guiné-Bissau	75	25	0	60	20	25	60	25	36.25
Guiana	75	100	100	80	40	100	100	100	86.88
Haiti	50	50	75	40	20	75	80	75	58.13
Honduras	100	100	50	80	20	100	100	50	75
Hong Kong, RAE, China	100	100	75	100	40	100	100	75	86.25
Hungria	100	75	75	100	100	100	100	100	93.75
Islândia	100	100	100	100	100	100	100	75	96.88
Índia	100	100	0	100	40	75	80	75	71.25
Indonésia	100	50	75	40	40	75	60	75	64.38
Irã, Rep. Islâmica.	0	0	50	0	60	75	40	25	31.25
Iraque	25	100	25	0	20	75	40	50	41.88
Irlanda	100	100	100	100	80	100	100	100	97.50
Israel	100	100	75	60	60	75	100	75	80.63
Itália	100	100	100	80	100	100	100	75	94.38
Jamaica	100	25	50	100	20	75	100	75	68.13
Japão	100	50	50	80	80	75	100	100	79.38
Jordânia	25	0	25	20	20	75	40	75	35
Cazaquistão	100	50	25	100	80	75	100	75	75.63
Quênia	100	100	100	100	40	75	80	75	83.75
Kiribati	100	50	100	100	20	75	60	75	72.50
Coreia, Rep.	100	100	25	100	80	75	100	100	85
Kosovo	100	100	100	100	60	100	100	75	91.88

Fonte: Os dados aqui relatados refletem o índice em 1 de junho de 2017. Para obter dados completos das séries cronológicas, visite wbl.worldbank.org.

	 Deslocando-se	 Começando um Emprego	 Recebendo Remuneração	 Casando-se	 Tomando-se Mãe	 Empreendendo	 Gerenciando Ativos	 Recebendo Pensão	 Pontuação WBL 2019
Kuwait	50	0	0	40	0	75	40	75	35
República do Quirguistão	100	100	25	100	40	100	100	50	76.88
Laos, RDP	100	100	75	100	80	100	100	50	88.13
Letônia	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Líbano	100	50	50	60	20	75	40	75	58.75
Lesoto	100	75	75	80	20	75	80	75	72.50
Libéria	100	50	100	80	40	75	80	75	75
Líbia	100	50	100	20	40	75	40	25	56.25
Lituânia	100	100	100	100	100	100	100	50	93.75
Luxemburgo	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Macedônia do Norte	75	100	25	60	40	75	100	100	71.88
Madagascar	75	100	100	100	20	75	100	100	83.75
Malawi	50	50	50	40	0	75	60	75	50
Malásia:	100	100	75	60	40	100	40	75	73.75
Maldivas	50	25	25	20	60	75	80	100	54.38
Mali	100	100	100	100	60	100	100	75	91.88
Malta	100	25	75	100	0	75	20	75	58.75
Ilhas Marshall	100	25	25	0	40	75	20	50	41.88
Mauritânia	100	100	100	100	60	100	100	75	91.88
Maurício	100	100	75	80	60	100	100	75	86.25
México	100	25	75	80	0	75	60	75	61.25
Micronésia, Est. Fed.	100	75	25	100	100	100	100	75	84.38
Moldávia	100	100	75	80	60	100	100	50	83.13
Mongólia	100	100	25	100	80	75	100	75	81.88
Montenegro	100	100	50	40	80	100	40	75	73.13
Marrocos	100	100	50	80	60	75	100	50	76.88
Moçambique	75	25	50	60	60	75	80	25	56.25
Myanmar	100	100	100	100	40	75	100	75	86.25
Namíbia	100	75	50	60	0	75	40	25	53.13
Nepal	100	100	100	100	80	100	100	75	94.38










Fonte: Os dados aqui relatados refletem o índice em 1 de junho de 2017. Para obter dados completos das séries cronológicas, visite wbl.worldbank.org.

	 Deslocando-se	 Começando um Emprego	 Recebendo Remuneração	 Casando-se	 Tomando-se Mãe	 Empreendendo	 Gerenciando Ativos	 Recebendo Pensão	 Pontuação WBL 2019
Países Baixos	100	100	75	100	80	100	100	75	91.25
Nova Zelândia	100	100	75	100	40	100	100	75	86.25
Nicarágua	75	75	50	20	60	50	20	75	53.13
Níger	75	75	50	100	20	75	80	75	68.75
Nigéria	100	100	50	100	80	100	100	75	88.13
Noruega	100	100	100	100	80	75	100	100	94.38
Omã	25	100	25	20	20	75	40	50	44.38
Paquistão	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 Nova Guiné	75	50	25	100	20	75	80	75	62.50
Paraguai	100	100	100	100	80	100	100	75	94.38
Peru	100	100	100	80	80	100	100	100	95
Filipinas	75	100	100	60	60	100	80	75	81.25
Polônia	100	100	75	100	100	100	100	75	93.75
Portugal	100	100	100	80	100	100	100	100	97.50
Porto Rico (EUA)	100	100	75	80	20	100	100	75	81.25
Catar	25	0	50	20	0	75	40	50	32.50
Romênia	100	100	100	100	100	100	100	25	90.63
Federação Russa	100	50	25	80	80	75	100	75	73.13
Ruanda	100	100	75	100	20	75	100	75	80.63
Samoa	75	50	75	100	40	75	100	75	73.75
San Marino	100	50	75	60	60	75	100	100	77.50
São Tomé e Príncipe	100	100	0	100	40	75	100	100	76.88
Arábia Saudita	0	25	0	20	20	75	40	25	25.63
Senegal	75	75	25	60	60	75	40	100	63.75
Sérvia	100	100	100	100	100	100	100	75	96.88
Seicheles	75	50	75	100	80	75	80	75	76.25
Serra Leoa	100	25	50	100	0	75	80	75	63.13
Cingapura	100	75	75	100	60	75	100	75	82.50

Fonte: Os dados aqui relatados refletem o índice em 1 de junho de 2017. Para obter dados completos das séries cronológicas, visite wbl.worldbank.org.

	 Deslocando-se	 Começando um Emprego	 Recebendo Remuneração	 Casando-se	 Tomando-se Mãe	 Empreendendo	 Gerenciando Ativos	 Recebendo Pensão	 Pontuação WBL 2019
República Eslovaca	100	100	75	100	80	100	100	100	94.38
Eslovênia	100	100	75	100	100	100	100	50	90.63
Ilhas Salomão	75	25	25	80	0	75	100	75	56.88
África do Sul	100	100	100	100	80	100	100	25	88.13
Sudão do Sul	100	25	0	80	20	75	40	25	45.63
Espanha	100	100	100	100	80	100	100	100	97.50
Sri Lanka	100	75	25	100	20	75	80	50	65.63
São Cristóvão e Névis	100	25	50	100	40	75	80	75	68.13
Santa Lúcia	100	100	100	100	40	75	100	100	89.38
São Vicente e Granadinas	75	25	50	100	20	75	100	100	68.13
Sudão	0	0	0	0	20	75	40	100	29.38
Suriname	100	25	75	100	0	50	100	75	65.63
Suécia	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Suíça	100	100	100	100	60	75	100	25	82.50
Síria, Rep. Árabe	25	25	0	40	20	75	40	50	34.38
Taiwan, China	100	100	100	100	80	75	100	75	91.25
Tajiquistão	100	50	50	100	80	100	100	75	81.88
Tanzânia	100	100	100	80	60	75	60	100	84.38
Tailândia	100	100	50	80	20	75	100	75	75
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
Trinidade e Tobago	75	50	75	100	20	100	100	100	77.50
Tunísia	100	50	25	20	60	75	40	100	58.75
Turquia	100	100	50	80	80	75	100	50	79.38
Uganda	75	100	100	80	40	75	40	75	73.13
Ucrânia	100	100	0	100	80	100	100	50	78.75
Emirados Árabes Unidos	25	0	0	0	0	75	60	75	29.38
Reino Unido	100	100	100	100	80	100	100	100	97.50

Fonte: Os dados aqui relatados refletem o índice em 1 de junho de 2017. Para obter dados completos das séries cronológicas, visite wbl.worldbank.org.

	 Deslocando-se	 Começando um Emprego	 Recebendo Remuneração	 Casando-se	 Tomando-se Mãe	 Empreendendo	 Gerenciando Ativos	 Recebendo Pensão	 Pontuação WBL 2019
Estados Unidos	100	100	75	100	20	100	100	75	83.75
Uruguai	100	100	75	80	80	75	100	100	88.75
Uzbequistão	100	50	50	80	60	75	100	50	70.63
Vanuatu	100	25	50	80	20	100	80	75	66.25
Vietnã	100	100	50	100	80	100	100	25	81.88
Cisjordânia e Gaza	50	25	25	20	20	75	60	100	46.88
Zâmbia	75	100	100	80	20	100	80	75	78.75
Zimbabwe	100	100	75	80	40	100	100	100	86.88

Fonte: Os dados aqui relatados refletem o índice em 1 de junho de 2017. Para obter dados completos das séries cronológicas, visite wbi.worldbank.org.

Agradecimentos

A coleta e análise dos dados usados no estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2019: uma Década de Reformas* foram realizadas por uma equipe liderada por Sarah Iqbal (Gerente de Programa, Desenvolvimento de Indicadores) sob a direção geral de Rita Ramalho (Gerente Sênior, Grupo de Indicadores Globais, Economia do Desenvolvimento). Shantayanan Devarajan (Diretor Sênior de Economia do Desenvolvimento) contribuiu com as diretrizes gerais para a elaboração do estudo. O projeto foi gerenciado com o apoio de Tazeen Hasan e Tanya Primiani.

A equipe principal de pesquisa incluiu Souad Adnane, Maereg Teweldebirhan 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, Natália Mazoni Silva Martins, Marie Nezam, Alena Sakhonchik, Isabel Santagostino Recavarren, Katrin Schulz, Aarushi Sinha, Paula Tavares e Gergana Tsvetanova Tsvetanova. A equipe principal de pesquisa contou com a assistência de Paulina Maribel Flewitt.

A equipe é grata pelos valiosos comentários dos colegas do Grupo Banco Mundial. A equipe gostaria de destacar e agradecer o apoio e os comentários de Simeon Djankov. O estudo foi revisado por Markus Goldstein, Caren Grown, Mary Hallward-Driemeier e Aart Kraay, que também teceram comentários sobre a estrutura e a concepção do Índice *Mulheres, Empresas e o Direito* (Women, Business and the Law).

A elaboração do índice foi embasada por um processo consultivo sobre a concepção e construção de um índice de igualdade de gênero ideal para examinar o empreendedorismo e o empregabilidade das mulheres. A equipe recebeu comentários sobre a estrutura e a concepção do índice de pesquisadores acadêmicos que trabalham com questões de empoderamento econômico das mulheres e construção de índices, incluindo Boris Branisa, Geske Dijkstra, Gaele Ferrant, James Foster, Mala Htun, Stephen Klasen, Milorad Kovacevic, Jaya Krishnakumar, Inaki Permanyer Ugartemendia, Eva Ranehill e Petia Borissova Topalova. A revisão da literatura que serviu de apoio para este estudo foi realizada por Sanchari Roy.

Mais à frente, outras partes interessadas serão consultadas sobre a concepção ideal e a construção do índice, incluindo a sociedade civil, governos nacionais e organizações internacionais, com vistas a publicar uma versão final do índice no *Mulheres, Empresas e o Direito 2020*.

O relatório foi editado por Chris Cavanaugh, com design e gráficos da Corporate Visions. Marianne Amkieh contribuiu com os infográficos. A equipe de suporte do banco de dados online do *Mulheres, Empresas e o Direito* (wbl.worldbank.org) é composta por Varun V. Doiphode, Fengsheng Huang, Arun Chakravarthi Nageswaran, Kamallesh Sengaonkar, Vinod Vasudevan Thottikkatu, Ana Cristina Santos Felix, Flora Rezaei Mood, Akash Pradhan, Geoffrey Shott e Alexander Matthew Smallwood.

A estratégia de divulgação e disseminação do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* é liderada por Chisako Fukuda, em colaboração com Mark Felsenthal, Mikael Reventar, Christopher M. Walsh e Ruihua (Rayna) Zhang. A estratégia de eventos conta com o apoio de Sushmitha Narsiah Pidatala.

A elaboração deste relatório só foi possível graças à contribuição generosa de informações de cerca de 2 mil advogados, juízes, acadêmicos, representantes da sociedade civil e servidores públicos de 187 economias. As informações de contato dos parceiros locais estão disponíveis no site do *Mulheres, Empresas e o Direito*, em: wbl.worldbank.org. Os nomes dos parceiros locais que desejam ser reconhecidos individualmente figuram no site do projeto. Os contribuintes globais e regionais listados são firmas que preencheram vários questionários em seus diversos escritórios ao redor do mundo.

O relatório *Mulheres, Empresas e o Direito 2019* examina as leis e regulamentos que afetam as perspectivas das mulheres como empreendedoras e trabalhadoras em 187 economias. Os indicadores quantitativos do relatório visam a embasar debates na área de políticas públicas sobre como remover restrições jurídicas que afetam as mulheres, bem como promover pesquisas sobre como melhorar a inclusão econômica das mulheres.

wbi.worldbank.org