

# LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2021



GRUPO BANCO MUNDIAL



# LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2021



© 2021 Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial  
1818 H Street NW, Washington, DC 20433  
Teléfono: 202-473-1000; sitio web: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

Algunos derechos reservados

1 2 3 4 24 23 22 21

Esta obra ha sido realizada por el personal del Banco Mundial con contribuciones externas. Los hallazgos, interpretaciones y conclusiones aquí contenidas no son necesariamente reflejo de la opinión del Banco Mundial, de su Directorio Ejecutivo ni de los países representados por éste. El Banco Mundial no garantiza la exactitud, integridad o vigencia de los datos incluidos en este trabajo y no asume ninguna responsabilidad por los errores, omisiones o discrepancias en la información, ni responsabilidad con respecto al uso o no uso de la información, métodos, procesos o conclusiones establecidas. Las fronteras, los colores, las denominaciones y demás datos que aparecen en cualquier mapa de este documento no implican juicio alguno por parte del Banco Mundial sobre la condición jurídica de ninguno de los territorios, ni la aprobación o aceptación de tales fronteras.

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

## Derechos y autorizaciones



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

**Cita de la fuente:** La obra debe citarse de la siguiente manera: Grupo Banco Mundial. 2021. *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021*. Washington, DC: Banco Mundial. doi: 10.1596/978-1-4648-1652-9. Licencia: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.

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

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

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

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

ISBN (edición impresa): 978-1-4648-1652-9  
ISBN (edición electrónica): 978-1-4648-1653-6  
DOI: 10.1596/978-1-4648-1652-9

Diseño: Takayo Fredericks y Fathom Creative, con actualizaciones y diseño adicional de gráficos de Sergio Andrés Moreno.

**Los datos de la catalogación en la publicación de la Biblioteca del Congreso:** 2020925440



# TABLA DE CONTENIDO

vii	<b>Prólogo</b>
ix	<b>Abreviaturas</b>
1	<b>Capítulo 1: Hallazgos</b>
32	<b>Anexo 1A: Resumen de las reformas</b>
37	<b>Capítulo 2: Mujeres y COVID-19</b>
57	<b>Capítulo 3: Nuevas áreas de estudio</b>
73	<b>Apéndice A: Notas sobre datos</b>
90	<b>Apéndice B: Datos sobre las economías</b>
96	<b>Apéndice C: Agradecimientos</b>

*La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021* es la séptima edición de una serie de estudios anuales que miden aquellas leyes y regulaciones que inciden en las oportunidades económicas de las mujeres en 190 economías. El proyecto consta de ocho indicadores que se estructuran en torno a la interacción que tiene la mujer con la ley a medida que avanza en su carrera: Movilidad, Trabajo, Remuneración, Matrimonio, Parentalidad, Empresariado, Activos y Jubilación.

En medio de una pandemia global que amenaza el progreso hacia la igualdad de género, *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021* identifica las dificultades que enfrentan las mujeres en la participación económica y alienta la reforma de leyes discriminatorias. Este año, el estudio además incluye hallazgos importantes sobre la respuesta de los gobiernos a la crisis de COVID-19 y estudios piloto relacionados con el cuidado infantil y el acceso de la mujer a la justicia.

Al examinar las decisiones económicas que toman las mujeres a lo largo de su vida laboral, así como el ritmo de las reformas en los últimos 50 años, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* contribuye de manera importante a la investigación y a los debates de políticas públicas sobre la realidad del empoderamiento económico de la mujer. Los indicadores muestran evidencia sobre la relación fundamental entre la igualdad legal de género y la iniciativa empresarial y el empleo de la mujer.

Los datos en *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021* están actualizados al 1 de octubre de 2020.

## Recuadros

- 2 **1.1: ¿Qué hay de nuevo en esta edición?**
- 27 **1.2: ¿Cómo se han utilizado los datos y las conclusiones de La Mujer, la Empresa y el Derecho para promover reformas en políticas públicas?**
- 50 **2.1: El uso de palabras en clave para escapar de la violencia doméstica**
- 52 **2.2: Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19 del PNUD y ONU-Mujeres**
- 63 **3.1: Datos existentes sobre el servicio de cuidado infantil**
- 78 **A.1: Supuestos utilizados para garantizar la comparabilidad**

## Gráficos

- 3 **1.1: Leyes que afectan a la mujer a lo largo de su vida laboral**
- 8 **1.2: Comparación de dos índices por región: igualdad jurídica entre los géneros (índice WBL) versus igualdad en oportunidades y resultados (índice FEM)**
- 9 **1.3: Igualdad jurídica de género y participación femenina en la fuerza laboral**
- 10 **1.4: Igualdad jurídica de género y proporción de escaños en el parlamento ocupados por mujeres**
- 13 **1.5: Entre las regiones, las economías de ingreso alto de la OCDE obtienen la puntuación más alta en el índice WBL**
- 14 **1.6: Las economías de África al sur del Sahara muestran una amplia variación en las puntuaciones del índice WBL**
- 15 **1.7: Las economías tienen las puntuaciones más bajas en el indicador Parentalidad**
- 17 **1.8: Sigue habiendo diferencias entre la edad de jubilación de hombres y mujeres en todas las regiones**
- 18 **1.9: Las regiones de Oriente Medio y Norte De África y de ingreso alto de la OCDE fueron las que más reformaron en 2019-20**
- 23 **1.10: Las economías de todas las regiones avanzaron hacia la igualdad de género en los últimos 50 años, pero a ritmos diferentes**

- 24 **1.11: Las economías están reformando las leyes en la dirección correcta**
- 25 **1.12: Desde 1970, las puntuaciones en los indicadores Trabajo y Parentalidad son las que muestran el mayor incremento**
- 26 **1.13: Desde 1970, las economías han aprobado pocas reformas bajo el indicador Activos**
- 38 **2.1: La COVID-19 ha provocado una mayor reducción en el nivel de empleo femenino, economías seleccionadas**
- 39 **2.2: Medidas seleccionadas que fueron adoptadas durante la pandemia de COVID-19**
- 44 **2.3: Economías de todas las regiones permitieron el acceso remoto a los tribunales de familia durante la pandemia de COVID-19**
- 61 **3.1: Tipos de servicios de cuidado infantil**
- 67 **3.2: Otros datos de justicia a nivel global**
- 73 **A.1: Los ocho indicadores de *La Mujer, la Empresa y el Derecho***
- 76 **A.2: Ecuador obtiene una puntuación de 89,4 en el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho***

## Mapa

- 16 **1.1: Noventa economías exigen igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**

## Tablas

- 5 **1.1: Ejemplo de cómo se construye el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, Ecuador**
- 11 **1.2: Índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2021**
- 19 **1.3: Economías de todas las regiones implementaron reformas hacia la igualdad de género entre 2019 y 2020**
- 42 **2.1: Ejemplos de medidas de cuidado infantil adoptadas durante la pandemia de COVID-19**
- 45 **2.2: Ejemplos de respuestas a la pandemia de COVID-19 por parte de los tribunales de familia**

48	<b>2.3: Ejemplos de servicios prestados a sobrevivientes de violencia de género durante la pandemia de COVID-19</b>
59	<b>3.1: Políticas de cuidado infantil y resultados económicos correspondientes: resumen de publicaciones académicas</b>
65	<b>3.2: Acceso a la justicia y resultados económicos correspondientes: resumen de publicaciones académicas</b>
75	<b>A.1: Indicadores de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho</i></b>
76	<b>A.2: Fortalezas y limitaciones de la metodología</b>



# PRÓLOGO

Los incomparables desafíos generados por la pandemia de COVID-19 han expuesto y enfatizado las desigualdades a nivel mundial. Para muchas mujeres en todo el mundo esto podría implicar no solo inseguridad económica, sino también una amenaza a su salud y seguridad. En momentos como estos, un entorno legal que fomente la participación de la mujer en la economía podría ayudar a minimizar su vulnerabilidad ante una crisis.

En momentos difíciles, muchas mujeres parten de una situación de desventaja. En tal sentido, *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021* identifica las leyes y regulaciones que limitan las oportunidades económicas de las mujeres en 190 economías. Desde el concepto básico de desplazamiento dentro de su comunidad hasta los desafíos en el trabajo, la crianza de los hijos y la jubilación, los datos ofrecen puntos de referencia objetivos y medibles acerca de los avances a nivel mundial hacia la igualdad de género. También enfatizan las políticas que podrían implementarse para mejorar las oportunidades económicas de las mujeres.

El estudio de este año es el séptimo de la serie y, nuevamente, los resultados son prometedores. A pesar de las adversidades del último año, muchas economías priorizaron la igualdad de género. Todas las regiones mejoraron su puntuación promedio, y las economías de Oriente Medio y Norte de África registraron el mayor incremento. En general, muchos de los cambios eliminaron las restricciones laborales o tuvieron el objetivo de reducir la brecha salarial entre los géneros. Otras mejoras incluyeron buenas prácticas legales relacionadas con el matrimonio y la parentalidad o la eliminación de limitaciones a las oportunidades de la mujer para crear una empresa.

Aun así, muchas leyes todavía frenan la capacidad de las mujeres para ingresar a la fuerza laboral o iniciar un negocio. En promedio, las mujeres tienen solo las tres cuartas partes de los derechos reconocidos a los hombres; por lo tanto, es necesario que se introduzcan nuevas medidas para salvaguardar sus oportunidades económicas durante esta época de crisis. *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021* muestra la forma en que los gobiernos han respondido a las necesidades únicas de la mujer durante la pandemia. Muchos han implementado soluciones innovadoras, asegurando que las mujeres mantengan el acceso a servicios de cuidado infantil, al sistema judicial y a protecciones contra la violencia intrafamiliar, incluso durante el aislamiento generalizado. El estudio también presenta dos proyectos piloto sobre el cuidado infantil y el acceso de las mujeres a la justicia, ambos fundamentales para el éxito de las mujeres en la fuerza laboral.

La igualdad de género es un derecho humano fundamental. Además, puede impulsar el crecimiento económico y mejorar los resultados del desarrollo. Ahora más que nunca es fundamental garantizar el empoderamiento económico de las mujeres. A medida que las economías se adaptan a las difíciles circunstancias,

el Grupo Banco Mundial persistirá en su esfuerzo por mejorar las condiciones de las comunidades más vulnerables. Reconociendo los obstáculos para alcanzar la inclusión económica de la mujer y sus posibles soluciones, *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021* es una herramienta importante hacia ese objetivo.



**Mari Elka Pangestu**

*Directora gerente de Políticas de Desarrollo y Alianzas  
Banco Mundial*



# ABREVIATURAS

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
IFC	Corporación Financiera Internacional
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ONU	Naciones Unidas
PIB	Producto interno bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UE	Unión Europea
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
WBL	<i>La Mujer, la Empresa y el Derecho</i> (de sus siglas en inglés <i>Women, Business and the Law</i> )

Todos los montos en dólares son dólares estadounidenses a menos que se indique lo contrario.







## CAPÍTULO 1

# Hallazgos

- Un mejor desempeño en las áreas medidas por el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* (WBL) se asocia con una reducción de la brecha de género en los resultados de desarrollo, una mayor participación femenina en la fuerza laboral, un empleo menos vulnerable y una mayor representación de las mujeres en los parlamentos nacionales.
- En promedio, las mujeres tienen solo las tres cuartas partes de los derechos otorgados a los hombres en la ley.
- Diez economías (Bélgica, Canadá, Dinamarca, Francia, Irlanda, Islandia, Letonia, Luxemburgo, Portugal y Suecia) obtienen una puntuación de 100 en el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.
- Desde 2019, 27 economías de todas las regiones han promulgado reformas que aumentan la igualdad de género.
- La mayoría de las reformas introdujeron o enmendaron leyes que afectan la remuneración y la parentalidad. No hubo reformas que abordaran las diferencias de género en la propiedad y la sucesión según lo medido por el indicador Activos.
- Las economías de Oriente Medio y Norte de África y las de ingreso alto de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) fueron las que más mejoraron sus leyes en 2019-20.
- En los últimos 50 años, en tres regiones (ingreso alto de la OCDE, América Latina y el Caribe, y África al sur del Sahara) se ha registrado un aumento récord de la puntuación promedio, de más de 30 puntos.

Aunque en los últimos 50 años ha habido grandes avances, la igualdad de género a nivel mundial aún no se había logrado cuando estalló la crisis en 2020. La COVID-19 ha puesto en peligro directa y desproporcionadamente las posibilidades sociales y económicas de las mujeres. Dado que estas constituyen la mayoría de los trabajadores de servicios de salud, servicios sociales y de cuidados no remunerados, las mujeres han sido especialmente susceptibles a los efectos de la pandemia. Además, siguen ganando menos que los hombres por el mismo trabajo y corren un mayor riesgo de sufrir violencia en sus hogares.

Puede que sea imposible estar completamente preparados para tal situación, pero los gobiernos dan un paso importante para salvaguardar sus economías cuando el entorno jurídico fomenta e incentiva el trabajo de las mujeres. La importancia de la igualdad jurídica no se limita a la preparación para desastres o la mitigación de los efectos de una pandemia. Cuando las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres, ingresan y permanecen en la fuerza laboral, fortaleciendo las economías y estimulando

el desarrollo. La igualdad de género en la ley también se asocia con mejores resultados de desarrollo, como tasas más bajas de empleo vulnerable y pobreza extrema entre las mujeres trabajadoras<sup>1</sup>.

Sin embargo, a pesar de los avances, las leyes discriminatorias en todo el mundo continúan amenazando no solo los derechos humanos fundamentales de las mujeres, sino también su seguridad económica. Los obstáculos al empleo y a la iniciativa empresarial en todas las etapas de la vida limitan la igualdad de oportunidades y fallan en apoyar suficientemente a las mujeres trabajadoras. Las mujeres enfrentan estos desafíos incluso en las economías más desarrolladas. En todo el mundo, las mujeres tienen, en promedio, solo las tres cuartas partes de los derechos otorgados a los hombres. Los gobiernos deben tomar medidas urgentes para cerrar esta brecha, para evitar el riesgo de agravar los efectos de la pandemia.

Al presentar un conjunto de datos y un índice que destaca las oportunidades de reforma, *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021* es una herramienta importante para fomentar el empoderamiento económico de las mujeres. El séptimo de una serie, este estudio examina el progreso hacia la igualdad de género midiendo las leyes y regulaciones que limitan la inclusión económica de las mujeres en 190 economías. Además, presenta hallazgos convincentes sobre la respuesta de los gobiernos a la COVID-19 con perspectiva de género, así como estudios piloto sobre el cuidado infantil y un mejor acceso a la justicia para las mujeres (recuadro 1.1).

*La Mujer, la Empresa y el Derecho* ofrece a los encargados de formular políticas públicas algunos puntos de referencia prácticos sobre las oportunidades económicas de las mujeres, y contiene evidencia adicional sobre la relación entre la igualdad jurídica de género y los resultados económicos. En particular, esta edición identifica que, en las

### RECUADRO 1.1 ¿QUÉ HAY DE NUEVO EN ESTA EDICIÓN?

Esta edición de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* actualiza los datos de 190 economías al 1 de octubre de 2020. Considera reformas de leyes y regulaciones que tuvieron lugar durante el último año y presenta un análisis de las tendencias nuevas y recurrentes.

El capítulo 1 revisa las publicaciones académicas relevantes, presenta asociaciones con resultados de desarrollo para promover la igualdad de oportunidades y describe los datos por región e indicador.

El capítulo 2 resume los datos recopilados sobre cómo los gobiernos y las sociedades han abordado los desafíos que enfrentan las mujeres durante la pandemia de COVID-19. Esta información no afecta el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, sino que proporciona detalles sobre las medidas y los servicios implementados en todo el mundo en respuesta a la COVID-19.

El capítulo 3 destaca dos temas que *La Mujer, la Empresa y el Derecho* quisiera explorar más a fondo para su posible incorporación en el índice en futuras ediciones. Primero examina el acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad, que es indispensable para garantizar el ingreso y la permanencia de la mujer en la fuerza laboral. También presenta una investigación sobre el trasfondo de la importancia de implementar las leyes a través de las instituciones judiciales. Cada área ha demostrado ser fundamental en los esfuerzos para cerrar las persistentes brechas de género en la inclusión económica de las mujeres. *La Mujer, la Empresa y el Derecho* tiene como objetivo desarrollar investigaciones y recopilar datos que resalten las buenas prácticas en estas dos áreas.

economías donde las mujeres enfrentan menos discriminación ante la ley, se ha logrado un mayor progreso en la reducción de la brecha de género en dichos resultados. Autoridades de varias economías han tomado nota de este hallazgo: a pesar de una pandemia mundial, 27 economías en todas las regiones y grupos de ingresos promulgaron reformas en todos los indicadores y añadieron buenas prácticas a su legislación en 45 casos<sup>2</sup>.

## Medir las leyes y regulaciones que afectan el empoderamiento económico de las mujeres

Desde su creación en 2009, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* ha recopilado datos sobre las leyes y regulaciones que restringen las oportunidades económicas de las mujeres. En 2020, el proyecto comenzó a examinar estos datos mediante un índice que se estructura en torno a la vida laboral de una mujer. Esta perspectiva alinea diferentes áreas del derecho con las decisiones que toman las mujeres en el inicio, progreso y término de sus carreras.

Los ocho indicadores de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* coinciden con los diversos hitos que una mujer típica puede experimentar o alcanzar a lo largo de su vida (gráfico 1.1). Los indicadores se eligieron con base en asociaciones estadísticamente significativas con resultados que se relacionan con el empoderamiento económico de las mujeres, como por ejemplo, las tasas de participación de las mujeres en la fuerza laboral. Estos indicadores miden explícitamente la diferencia de género en la ley, así como la presencia de legislación contra la discriminación y otras buenas prácticas que incentivan el empleo y la iniciativa empresarial de las mujeres.

El indicador Remuneración, por ejemplo, mide la legislación en tema de remuneración y las restricciones laborales, factores que pueden influir en la decisión de una mujer de ingresar a la fuerza laboral y en la elección de su carrera. Cada indicador analiza un conjunto específico de normas y la forma en que afectan la participación económica de las mujeres como empresarias y empleadas. Los formuladores de políticas públicas

### GRÁFICO 1.1 | LEYES QUE AFECTAN A LA MUJER A LO LARGO DE SU VIDA LABORAL



Fuente: Equipo de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.

interesados en mejorar la igualdad de oportunidades económicas pueden considerar las puntuaciones de sus economías en cada indicador como un punto de partida para reformas jurídicas.

El índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* se basa en una serie de supuestos para garantizar la comparabilidad entre economías. Por ejemplo, se supone que la mujer analizada por el reporte reside en la ciudad comercial principal de su economía y está empleada en el sector formal. Para mantenerse accionable, el conjunto de datos también se construye utilizando solo las leyes y regulaciones vigentes. A menos que estén codificadas, no se tienen en cuenta las leyes religiosas y consuetudinarias. Por último, aunque es fundamental para garantizar la inclusión económica de las mujeres, la implementación de las leyes no es medida por el reporte. En cambio, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* busca identificar las diferencias jurídicas entre hombres y mujeres como un paso hacia un mayor entendimiento acerca de dónde los derechos económicos de las mujeres pueden estar limitados en la práctica. Futuras áreas de investigación de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* considerarán cómo incluir indicadores *de facto* para complementar el conjunto de indicadores *de iure* desarrollados y presentados en este informe. (Para conocer la metodología completa de los indicadores de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, consulte las notas sobre datos en el apéndice A).

En este estudio, se asigna una puntuación a 35 preguntas en los 8 indicadores. Las puntuaciones totales se calculan tomando en cuenta el promedio de cada indicador, donde 100 representa la puntuación más alta posible (véase la tabla 1.1 para el ejemplo de Ecuador). La puntuación final del índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* muestra la parte de leyes buenas en cada economía ponderada por cada indicador. Por lo tanto, el índice sirve como una forma fácilmente replicable de medir el entorno regulatorio para las mujeres como empresarias y empleadas.

Midiendo los avances logrados a lo largo del tiempo respecto a la igualdad de género, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* ofrece a los responsables de la formulación de políticas públicas una herramienta de evaluación comparativa que expone los desafíos potenciales, identifica las buenas prácticas y muestra las lecciones aprendidas. El enfoque restringido de los indicadores proporciona una base para la igualdad de oportunidades en las áreas medidas que puede complementarse con datos adicionales para adaptarse a las necesidades de una economía en particular. Al informar sobre la investigación y los debates sobre políticas públicas en cuanto a la situación de las oportunidades económicas de las mujeres, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* enfatiza el trabajo que aún queda por hacer para garantizar la igualdad de oportunidades económicas para todos.

## ¿Importa la igualdad ante la ley para cerrar las brechas de género?

Un importante conjunto de investigaciones asocia las reformas legales destinadas a lograr la igualdad de género con los resultados económicos de la mujer. El empoderamiento económico de las mujeres beneficia a la economía en general al reducir la desigualdad de ingresos y aumentar la diversidad y la resiliencia económica<sup>3</sup>. Además, las brechas de género en la iniciativa empresarial y el empleo están asociadas con niveles más bajos de ingresos y productividad<sup>4</sup>. Las economías con niveles más altos de desarrollo económico tienen, en general, mayores niveles de igualdad de género. De hecho, en la relación entre el desarrollo económico y la igualdad jurídica de género, la causalidad probablemente corre en ambas direcciones<sup>5</sup>.

TABLA 1.1 EJEMPLO DE CÓMO SE CONSTRUYE EL ÍNDICE DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO, ECUADOR				
Indicador	Pregunta	Respuesta	Puntuación del indicador	Puntuación WBL de la economía
 <b>Movilidad</b>	1. ¿Puede una mujer elegir dónde vivir de la misma manera que un hombre?	Sí = 1	100	89,4
	2. ¿Puede una mujer viajar fuera de su hogar de la misma manera que un hombre?	Sí = 1		
	3. ¿Puede una mujer solicitar su pasaporte de la misma manera que un hombre?	Sí = 1		
	4. ¿Puede una mujer viajar fuera del país de la misma manera que un hombre?	Sí = 1		
 <b>Trabajo</b>	1. ¿Puede una mujer conseguir trabajo de la misma manera que un hombre?	Sí = 1	100	
	2. ¿Prohíbe la ley la discriminación en el trabajo por razón de género?	Sí = 1		
	3. ¿Existe legislación sobre acoso sexual en el trabajo?	Sí = 1		
	4. ¿Existen sanciones penales o recursos civiles para los casos de acoso sexual en el trabajo?	Sí = 1		
 <b>Remuneración</b>	1. ¿Establece la ley igualdad de remuneración por trabajo de igual valor?	Sí = 1	100	
	2. ¿Puede una mujer trabajar en horario nocturno de la misma manera que un hombre?	Sí = 1		
	3. ¿Puede una mujer trabajar en empleos considerados peligrosos de la misma manera que un hombre?	Sí = 1		
	4. ¿Puede una mujer trabajar en las mismas industrias que un hombre?	Sí = 1		
 <b>Matrimonio</b>	1. ¿No existe ningún mandato que obligue a la mujer casada a obedecer a su marido?	Sí = 1	100	
	2. ¿Puede una mujer ser cabeza de familia de la misma manera que un hombre?	Sí = 1		
	3. ¿Existen leyes específicas en materia de violencia doméstica?	Sí = 1		
	4. ¿Puede una mujer obtener una sentencia de divorcio de la misma manera que un hombre?	Sí = 1		
	5. ¿Tiene una mujer el mismo derecho de volver a contraer matrimonio que un hombre?	Sí = 1		
 <b>Parentalidad</b>	1. ¿Tiene una mujer derecho a licencia de maternidad de por lo menos 14 semanas remuneradas?	No = 0	40	
	2. ¿El Gobierno otorga el 100 % de las prestaciones de la licencia de maternidad?	No = 0		
	3. ¿Existe la licencia de paternidad remunerada?	Sí = 1		
	4. ¿Existe la licencia parental remunerada?	No = 0		
	5. ¿El despido de trabajadoras embarazadas está prohibido?	Sí = 1		
 <b>Empresariado</b>	1. ¿Prohíbe la ley la discriminación por razones de género en el acceso a un crédito bancario?	No = 0	75	
	2. ¿Puede una mujer firmar contratos de la misma manera que un hombre?	Sí = 1		
	3. ¿Puede una mujer registrar una empresa de la misma manera que un hombre?	Sí = 1		
	4. ¿Puede una mujer abrir una cuenta bancaria de la misma manera que un hombre?	Sí = 1		
 <b>Activos</b>	1. ¿Tienen hombres y mujeres los mismos derechos de propiedad sobre los bienes inmuebles?	Sí = 1	100	
	2. ¿Tienen los hijos y las hijas los mismos derechos a heredar los bienes de sus padres?	Sí = 1		
	3. ¿Tienen las esposas y los esposos sobrevivientes los mismos derechos a heredar los bienes?	Sí = 1		
	4. ¿La ley otorga a las cónyuges las mismas facultades administrativas sobre los bienes durante el matrimonio?	Sí = 1		
	4. ¿La ley prevé la valoración de las contribuciones no monetarias?	Sí = 1		
 <b>Jubilación</b>	1. ¿La edad de jubilación para adquirir una pensión completa es igual para mujeres y hombres?	Sí = 1	100	
	2. ¿La edad de jubilación para adquirir una pensión parcial es igual para mujeres y hombres?	Sí = 1		
	3. ¿La edad de jubilación obligatoria es igual para mujeres y hombres?	Sí = 1		
	4. ¿Son tomados en cuenta los períodos de ausencia por cuidado infantil para la pensión por jubilación?	Sí = 1		

Sin embargo, como es común en los campos de análisis emergentes, no todos los estudios han encontrado efectos positivos. Por ejemplo, las licencias de familia con períodos muy largos para las empleadas que tienen hijos se han asociado con una disminución en el empleo y los ingresos femeninos a corto plazo<sup>6</sup>. En India, una reforma legislativa que otorgó a las hijas solteras los mismos derechos de herencia se ha asociado con una variedad de resultados positivos, que incluyen una mayor inversión en la educación de las niñas, retraso en la edad del matrimonio, mayor inclusión financiera y más inversión en saneamiento<sup>7</sup>. No obstante, otros estudios han descubierto algunas consecuencias colaterales de esta reforma, tales como padres que eluden la ley para que las hijas no reciban una herencia, una mayor mortalidad infantil femenina y feticidio, y una mayor tasa de suicidios impulsada por un aumento de los conflictos matrimoniales<sup>8</sup>. También, pueden surgir consecuencias involuntarias en contextos donde existen múltiples limitaciones y perpetuar la desigualdad de género, lo que apunta a la necesidad de un enfoque más integral para abordar problemas tan enraizados<sup>9</sup>.

Otra preocupación que surge a menudo es que, en lugares donde las normas sociales de género están profundamente arraigadas o donde la reforma legal va en contra del derecho consuetudinario, los cambios en la ley no mejorarán las circunstancias de las mujeres. De hecho, las reformas de las leyes discriminatorias no siempre se han aplicado correctamente, por lo que las mujeres son las que sufren las consecuencias<sup>10</sup>. Además, incluso cuando se implementan reformas jurídicas, los factores culturales y económicos pueden resultar un desafío para las mujeres a la hora de ejercer sus derechos<sup>11</sup>.

Lo ideal es que las disposiciones legales reflejen los valores de una sociedad, pero tanto las leyes como las normas sociales deben cambiar con el tiempo para adaptarse a sus circunstancias y contextos. Dicho esto, la relación entre ley y cultura es compleja. En algunos casos, las leyes preceden a las normas sociales y, en otros, el comportamiento social cambia primero, mientras que las leyes se adaptan más lentamente. Estudios han demostrado que, cuando las leyes entran en fuerte conflicto con las normas sociales, no logran el efecto deseado y son más difíciles de hacer cumplir<sup>12</sup>. Algunos argumentan que a menudo se ha subestimado la importancia de las normas informales. Lo mismo ocurre con los costos de seguimiento y transacciones asociados con la codificación de leyes formales<sup>13</sup>.

Por lo tanto, no es necesariamente cierto que solo importe un tipo de norma o la otra. Cambiar las leyes formales y consuetudinarias puede ser un proceso en el que se refuercen mutuamente<sup>14</sup>. La investigación sugiere que las reformas jurídicas pueden tener un efecto magnético, trazando normas en la misma dirección positiva<sup>15</sup>. Algunos análisis sobre cambios legislativos específicos que otorgaron a las mujeres más derechos económicos, como la enmienda de 2005 de la Ley de Sucesión Hindú y la Ley de Sucesión de Rwanda de 1999, han encontrado evidencia de que iniciar reformas legales es importante.

De hecho, un creciente número de investigaciones muestra que las reformas en las áreas analizadas por el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* están asociadas con una gran variedad de mejores resultados para las mujeres, como más iniciativa empresarial, mejor acceso a la financiación, una oferta laboral femenina más abundante y una reducción en la brecha salarial de género<sup>16</sup>. La eliminación de los obstáculos que limitan la capacidad de las mujeres para movilizarse libremente, firmar contratos y trabajar fuera del hogar también se correlaciona con una mayor oferta laboral femenina<sup>17</sup>. Menos impedimentos legales

están relacionados con el acceso a mejores trabajos para las mujeres, como aquellos que requieren niveles de cualificación más altos, que ofrecen mejores salarios o presentan una oportunidad para administrar personal<sup>18</sup>. También está claramente documentado que otorgar a las mujeres el derecho a controlar los activos, especialmente la tierra, puede dar como resultado un mayor poder de negociación para ellas dentro de sus hogares. Las implicaciones de esto incluyen una mayor participación de las mujeres en asuntos domésticos y matrimoniales<sup>19</sup> e inversión en mejores prácticas agrícolas<sup>20</sup>. Asimismo, estudios han determinado que la capacidad de las mujeres para poseer y administrar la tierra se asocia positivamente con su acceso a fuentes de financiamiento<sup>21</sup>. En términos más generales, los derechos sobre la tierra pueden desempeñar un papel importante en el establecimiento de relaciones de género más equitativas dentro de los hogares y en la mejora del estatus de la mujer en la sociedad<sup>22</sup>.

Una nueva investigación basada en los datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* proporciona más evidencia sobre la relación positiva entre los derechos económicos de las mujeres y su inclusión económica y oportunidades laborales<sup>23</sup>. Este análisis considera la relación entre la discriminación de la ley por razones de género y una variedad de indicadores de inclusión económica y empoderamiento de las mujeres. El patrón general de los resultados revela que, donde las mujeres enfrentan menos impedimentos jurídicos, están más empoderadas.

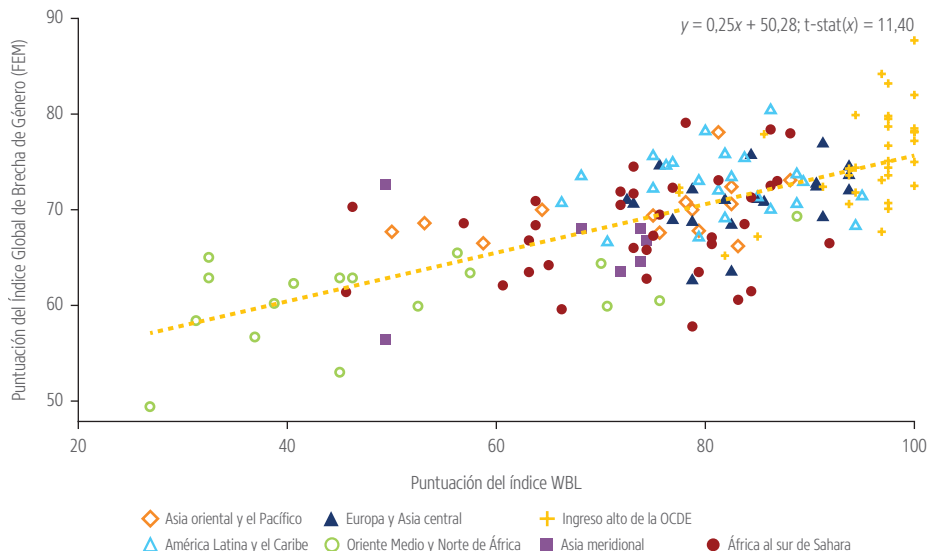
Mientras que el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* monitorea el progreso hacia el cierre de las brechas de género en la legislación, el Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial (FEM) sigue el progreso realizado por las economías para cerrar las brechas entre mujeres y hombres en cuanto a oportunidades y resultados<sup>24</sup>. Mide las brechas de género en la participación y las oportunidades económicas, la situación sanitaria, los logros educativos y el empoderamiento político. La puntuación del índice agregado captura el porcentaje de brechas de género en oportunidades y resultados cerradas hasta la fecha. Según los resultados más recientes, ese porcentaje es del 68,6 % a nivel mundial<sup>25</sup>.

Los datos del reporte *La Mujer, la Empresa y el Derecho* revelan que se han logrado mayores avances en el cierre de las brechas de género en la legislación, lo que sugiere que, en promedio, las reformas jurídicas podrían preceder a las mejoras en las oportunidades y los resultados económicos de las mujeres. Sin embargo, el rango de puntuaciones de las economías medidas muestra una mayor variación para lograr la paridad jurídica entre los géneros: la puntuación más baja del índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* es 26,3 y la más alta, 100. El Índice Global de Brecha de Género 2020 oscila entre 49,4 y 87,7. La correlación de las dos medidas muestra que, donde las mujeres enfrentan menos discriminación bajo las disposiciones legales, se ha logrado un mayor progreso en el cierre de las brechas de género en oportunidades y resultados (gráfico 1.2).

El análisis también muestra que una mayor igualdad ante la ley está asociada con una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral (gráfico 1.3). En efecto, en la relación que existe entre el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* y el sistema de medidas específicas relativo a la inclusión económica y el empoderamiento de las mujeres, uno de los resultados fundamentales es la tasa de participación femenina en la fuerza laboral.

Un análisis más profundo de la relación entre el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* y la inclusión económica de las mujeres muestra que la igualdad jurídica está asociada no solo con más empleo femenino en total, sino también con menos

### GRÁFICO 1.2 | COMPARACIÓN DE DOS ÍNDICES POR REGIÓN: IGUALDAD JURÍDICA ENTRE LOS GÉNEROS (ÍNDICE WBL) VERSUS IGUALDAD EN OPORTUNIDADES Y RESULTADOS (ÍNDICE FEM)



Eje y: Puntuación del Índice Global de Brecha de Género (FEM).

Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*; Índice Global de Brecha de Género (FEM 2019).

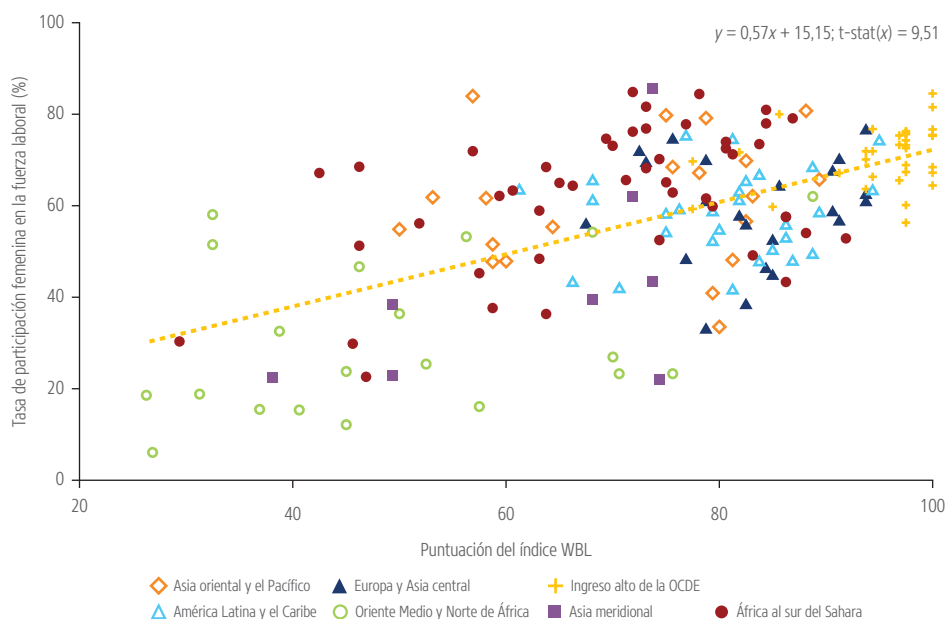
Nota: El gráfico presenta la correlación entre la puntuación del índice WBL y el Índice Global de Brecha de Género del FEM según los datos de 2019. La puntuación del Índice Global de Brecha de Género representa el progreso logrado en el cierre de la brecha de género relativo a las oportunidades y los resultados. Cada punto representa una economía. También se incluye una recta de regresión ajustada. Aunque el gráfico presenta una correlación simple, la relación sigue siendo positiva y estadísticamente significativa después de controlar por ingreso, el cual se mide como el producto interno bruto (PIB) per cápita tomado del banco de datos de Indicadores del Desarrollo Mundial del Banco Mundial (<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>), nivel económico y efectos fijos de tiempo. Esta relación estadística no debe interpretarse como causal. La regresión del Índice Global de Brecha de Género en el índice WBL incluye 151 economías para un período entre 2006 y 2019, según lo determinado por la disponibilidad de datos.

trabajadoras en empleos vulnerables<sup>26</sup>. Empleo vulnerable se refiere a aquellos trabajadores que trabajan por cuenta propia sin ningún empleado o son trabajadores familiares no remunerados. Esta es una asociación importante: los empleados vulnerables son aquellos que tienen menos probabilidades de tener acceso a la seguridad social y las redes de protección social o de poder ahorrar, lo que los deja expuestos a choques económicos y a un mayor riesgo de pobreza. En promedio, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de participar en empleos vulnerables, y el riesgo relativo de las mujeres de tener empleos vulnerables es mayor en las economías de ingreso bajo y mediano bajo. La relación entre la igualdad jurídica y las mujeres en empleos vulnerables varía notablemente según la región y merece un estudio más a fondo.

La representación política de las mujeres también puede tener consecuencias importantes para los derechos de las mujeres. Las investigaciones han revelado que las economías con mayor representación femenina en sus legislaturas nacionales tienen más probabilidades de aprobar leyes sobre acoso sexual, violación, divorcio y violencia doméstica<sup>27</sup>. Según datos de la Unión Interparlamentaria (UIP), en promedio el 25 % de los escaños en los órganos legislativos nacionales están ocupados por mujeres. En solo cuatro economías, al menos la mitad de los escaños



### GRÁFICO 1.3 | IGUALDAD JURÍDICA DE GÉNERO Y PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA FUERZA LABORAL



Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*; banco de datos de Indicadores del Desarrollo Mundial del Banco Mundial, <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>; Organización Internacional del Trabajo (OIT), <https://ilostat.ilo.org/>.

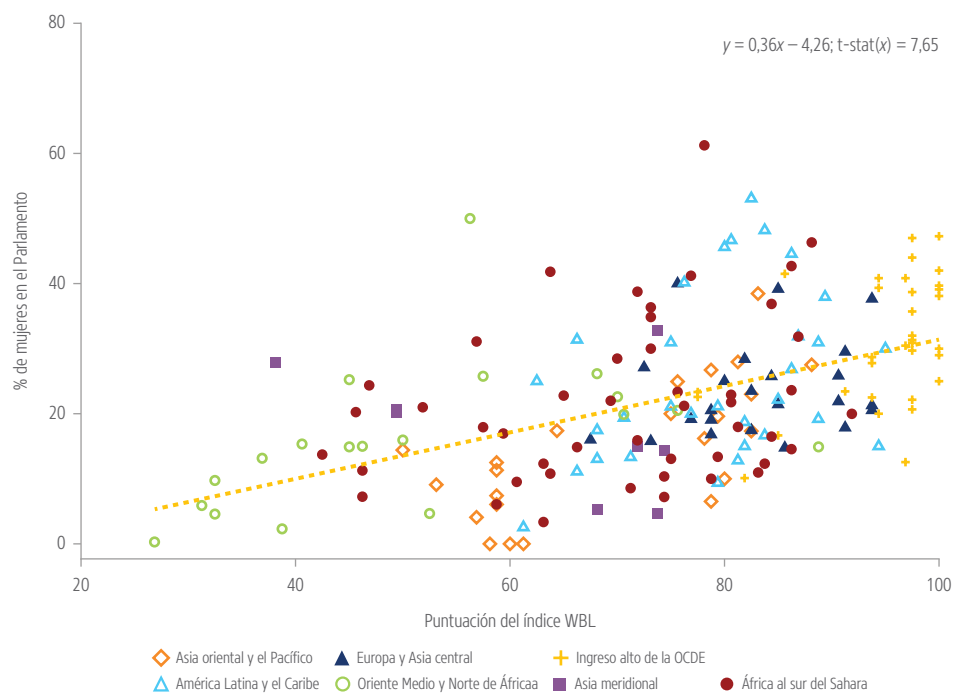
Nota: El gráfico muestra la correlación entre la puntuación del índice WBL y la tasa de participación femenina en la fuerza laboral para mujeres de 15 a 64 años en 2019, según estimaciones modelizadas de la OIT. Cada punto representa una economía. También se incluye una recta de regresión ajustada. Aunque el gráfico presenta una correlación simple, la relación sigue siendo positiva y estadísticamente significativa después de controlar por ingreso, que se mide como el PIB per cápita tomado del banco de datos de Indicadores del Desarrollo Mundial del Banco Mundial (<https://databank.bancomundial.org/source/world-development-indicators>), nivel económico y efectos fijos de tiempo. Esta relación estadística no debe interpretarse como causal. La regresión de la tasa de participación femenina en la fuerza laboral en el índice WBL incluye 176 economías para el periodo entre 1991 y 2019, según lo determinado por la disponibilidad de datos.

legislativos están ocupados por mujeres: Rwanda (61 %), Cuba (53 %), Bolivia (53 %) y los Emiratos Árabes Unidos (50 %)²⁸.

A medida que aumentan los derechos económicos de las mujeres, también aumenta su representación en los órganos legislativos nacionales (gráfico 1.4). Sin embargo, incluso en las economías que reciben las puntuaciones más altas en el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, la proporción promedio de escaños legislativos ocupados por mujeres es solo alrededor de un tercio. La relación entre la igualdad jurídica y la representación legislativa de las mujeres podría ir en cualquier dirección; como se señaló anteriormente, investigaciones preliminares han demostrado que tener más legisladoras se asocia con un entorno jurídico más apropiado para la mujer.

En contextos en los que múltiples limitaciones perpetúan la desigualdad de género, será necesario un enfoque integral para abordar problemas que están profundamente arraigados. Se requerirá más evidencia sobre el rol y las limitaciones de la ley en los resultados económicos de la mujer. Sin embargo, los resultados presentados aquí destacan algunas de las formas en que una mayor igualdad jurídica se correlaciona con un mayor empoderamiento de las mujeres. Se están realizando más investigaciones para descubrir las vías a través de las cuales las reformas jurídicas pueden ayudar a la mujer a alcanzar su máximo potencial, así como para comprender mejor cómo puede haber un mayor avance en la eliminación de los obstáculos legales.

**GRÁFICO 1.4 | IGUALDAD JURÍDICA DE GÉNERO Y PROPORCIÓN DE ESCAÑOS EN EL PARLAMENTO OCUPADOS POR MUJERES**



Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*; Unión Interparlamentaria.

Nota: El gráfico muestra la correlación entre la puntuación del índice WBL y el porcentaje de escaños parlamentarios ocupados por mujeres según los datos de 2019. Cada punto representa una economía. También se incluye una recta de regresión ajustada. La relación entre el índice WBL y la proporción de escaños ocupados por mujeres en el Parlamento sigue siendo positiva y estadísticamente significativa después de controlar por ingreso, que se mide como el PIB per cápita tomado del banco de datos de Indicadores del Desarrollo Mundial (<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>), nivel económico y efectos fijos de tiempo. Esta relación estadística no debe interpretarse como causal. La regresión de la proporción de escaños ocupados por mujeres en el Parlamento en el índice WBL incluye 183 economías para el período entre 1997 y 2019, según lo determinado por la disponibilidad de datos.

## Análisis de los datos

*La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021* actualiza el índice presentado en su edición anterior capturando las reformas que se llevaron a cabo entre el 2 de septiembre de 2019 y el 1 de octubre de 2020. En 2020, la puntuación global promedio es de 76,1 sobre 100 (por encima del promedio de 75,5 en 2019), lo que indica que el mundo ha logrado aproximadamente las tres cuartas partes de buenas prácticas legales según lo medido por los indicadores. Diez economías (Bélgica, Canadá, Dinamarca, Francia, Irlanda, Islandia, Letonia, Luxemburgo, Portugal y Suecia) obtienen una puntuación de 100, lo que significa que las mujeres tienen las mismas condiciones jurídicas que los hombres en todas las áreas medidas (tabla 1.2). (Para obtener más información sobre el conjunto de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, puede consultar los datos económicos en el apéndice B).

De las 39 economías con puntuaciones superiores a 90, 28 son economías de ingreso alto de la OCDE y seven se encuentran en Europa y Asia central. Las cuatro restantes se encuentran en América Latina y el Caribe, Asia oriental y el Pacífico,

**TABLA 1.2 ÍNDICE DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2021**

Economía	Puntuación	Economía	Puntuación	Economía	Puntuación	Economía	Puntuación	Economía	Puntuación
Bélgica	100,0	Rumania	90,6	Singapur	82,5	Belarús	75,6	Nigeria	63,1
Canadá	100,0	Ecuador	89,4	Turquía	82,5	China	75,6	Dominica	62,5
Dinamarca	100,0	Hong Kong, Región Administrativa Especial	89,4	Emiratos Árabes Unidos ✓	82,5	Marruecos	75,6	Malí	60,6
Francia	100,0	Bolivia	88,8	Colombia	81,9	Camboya	75,0	Camerún	60,0
Islandia	100,0	El Salvador	88,8	Japón	81,9	Ghana	75,0	Papua Nueva Guinea	60,0
Irlanda ✓	100,0	Malta	88,8	Vietnam ✓	81,9	Honduras	75,0	Níger	59,4
Letonia	100,0	México	88,8	Bahamas, Las	81,3	Trinidad y Tabago	75,0	Myanmar	58,8
Luxemburgo	100,0	Uruguay	88,8	Tanzanía	81,3	Gambia	74,4	Palau	58,8
Portugal ✓	100,0	Lao, Rep. Dem. Pop.	88,1	Zambia	81,3	India	74,4	Tonga	58,8
Suecia	100,0	Montenegro ✓	88,1	Granada	80,6	Madagascar ✓	74,4	Vanuatu	58,1
Estonia	97,5	Sudáfrica	88,1	Israel	80,6	Maldivas	73,8	Argelia	57,5
Finlandia	97,5	Guyana	86,9	Kenya	80,6	Suriname ✓	73,8	Gabón	57,5
Alemania	97,5	Zimbabwe	86,9	Nepal	80,6	Angola	73,1	Islas Salomón	56,9
Grecia	97,5	Cabo Verde	86,3	Rwanda ✓	80,6	Burundi	73,1	Bahrein ✓	55,6
Italia	97,5	República Dominicana	86,3	Chile ✓	80,0	Federación de Rusia	73,1	Pakistán ✓	55,6
Países Bajos	97,5	Namibia	86,3	Samoa	80,0	Uganda	73,1	Brunei Darussalam	53,1
Nueva Zelandia ✓	97,5	Nicaragua	86,3	San Marino	80,0	Bhután	71,9	Líbano	52,5
España	97,5	Santo Tomé y Príncipe	86,3	Arabia Saudita ✓	80,0	St. Kitts y Nevis	71,3	Guinea Ecuatorial	51,9
Reino Unido	97,5	Georgia	85,6	Belice	79,4	Guatemala	70,6	Libia	50,0
Australia	96,9	Suiza	85,6	Burkina Faso	79,4	Uzbekistán ✓	70,6	Malasia	50,0
Austria ✓	96,9	Bosnia y Herzegovina	85,0	Panamá	79,4	Sudán del Sur	70,0	Bangladesh	49,4
Hungría	96,9	Brasil ✓	85,0	Ucrania	79,4	Eritrea	69,4	Congo, Rep. del	49,4
Noruega	96,9	Corea, Rep. de	85,0	Azerbaiyán	78,8	Kazajistán	69,4	Mauritania	48,1
Eslovenia ✓	96,9	Macedonia del Norte	85,0	Congo, Rep. Dem. del	78,8	Sierra Leona ✓	69,4	Jordania ✓	46,9
Perú	95,0	República Eslovaca ✘	85,0	Kiribati	78,8	Djibouti	68,1	Somalia	46,9
Paraguay	94,4	Venezuela, Rep. Bolivariana de	85,0	Filipinas	78,8	Jamaica	68,1	Eswatini	46,3
Croacia	93,8	Moldova	84,4	Tayikistán	78,8	Islas Marshall ✓	68,1	Egipto, Rep. Árabe de	45,0
República Checa	93,8	Togo	84,4	Lesotho	78,1	San Vicente y las Granadinas	68,1	Iraq	45,0
Lituania	93,8	Liberia	83,8	Tailandia	78,1	Túnez	67,5	Guinea-Bissau	42,5
Polonia	93,8	Puerto Rico (EE. UU.) ✓	83,8	Benin ✓	77,5	Senegal ✓	66,9	Afganistán	38,1

(La tabla continúa en la página siguiente)

TABLA 1.2 ÍNDICE DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2021 (CONTINUACIÓN)									
Economía	Puntuación	Economía	Puntuación	Economía	Puntuación	Economía	Puntuación	Economía	Puntuación
Serbia	93,8	Santa Lucía	83,8	Malawi	77,5	Antigua y Barbuda	66,3	República Árabe Siria	36,9
Kosovo	91,9	Costa Rica ✓	83,1	Barbados	76,9	Chad	66,3	Omán	35,6
Mauricio	91,9	Côte d'Ivoire	83,1	República Centroafricana	76,9	Sri Lanka	65,6	Irán, Rep. Islámica del	31,3
Albania	91,3	Timor-Leste	83,1	Etiopía ✓	76,9	Comoras	65,0	Qatar	29,4
Chipre	91,3	Armenia	82,5	República Kirguisa	76,9	Indonesia	64,4	Sudán	29,4
Taiwán, China	91,3	Fiji ✓	82,5	Argentina	76,3	Botswana	63,8	Kuwait ✓	28,8
Estados Unidos	91,3	Mongolia	82,5	Guinea	76,3	Haití	63,8	Yemen, Rep. del	26,9
Bulgaria	90,6	Mozambique	82,5	Seychelles	76,3	Micronesia, Estados Federados de	63,8	Ribera Occidental y Gaza	26,3

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

Nota: Las economías con una marca de verificación verde (✓) vieron una mejora en la puntuación debido a las reformas en una o más áreas. La economía con una X roja (✗) implementó al menos un cambio que redujo su puntuación.

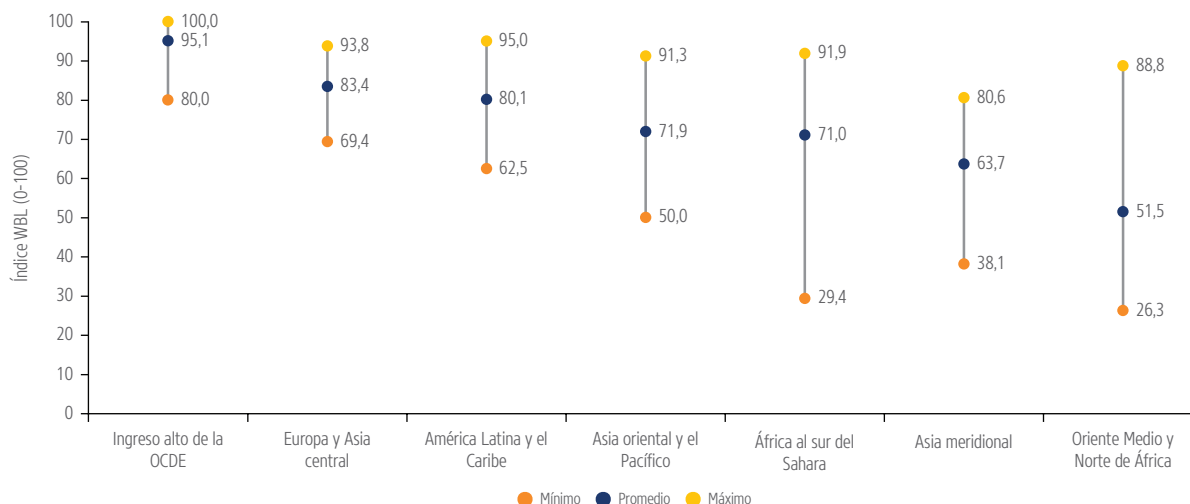
y África al sur del Sahara. Ninguna economía de Oriente Medio y Norte de África o de Asia meridional obtiene una puntuación igual o superior a 90.

Cuando las economías se clasifican por niveles de ingreso, las de ingreso alto obtienen la puntuación más alta, con una puntuación promedio de 85,9 sobre 100. Las economías de ingreso mediano alto se encuentran 10,6 puntos por debajo, con una puntuación promedio de 75,3. Las economías de ingreso mediano bajo y bajo tienen puntuaciones promedio de 70,8 y 66,1, respectivamente. Estas puntuaciones demuestran que la economía promedio de ingreso bajo tiene alrededor de dos tercios de buenas prácticas legales identificadas por los indicadores. La brecha en la puntuación promedio entre las economías de ingreso alto y el resto del mundo es de 14,3 puntos.

Desagregado por región, las economías de ingreso alto de la OCDE obtienen las puntuaciones más altas, seguidas por Europa y Asia central, América Latina y el Caribe, y Asia oriental y el Pacífico (gráfico 1.5). Las economías de África al sur del Sahara tienen una puntuación regional promedio de 71, mientras que las economías de Asia meridional obtienen una puntuación de 63,7. Las economías de Oriente Medio y Norte de África tienen la puntuación promedio más baja, 51,5. El desempeño de las economías dentro de cada región varía. Las economías de Oriente Medio y Norte de África y de África al sur del Sahara tienen la mayor variación en sus puntuaciones: más de 60 puntos de diferencia entre las economías con la puntuación mayor y menor.

Más de la mitad de las economías de África al sur del Sahara obtienen una puntuación más alta que la puntuación media regional de 71 (gráfico 1.6). Mauricio tiene una puntuación de 91,9, la más alta de la región de África al sur del Sahara. A partir de 2020, Mauricio obtiene una puntuación de 100 en 6 de los 8 indicadores del reporte *La Mujer, la Empresa y el Derecho*: Movilidad, Trabajo, Remuneración, Matrimonio,

### GRÁFICO 1.5 | ENTRE LAS REGIONES, LAS ECONOMÍAS DE INGRESO ALTO DE LA OCDE OBTIENEN LA PUNTUACIÓN MÁS ALTA EN EL ÍNDICE WBL



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

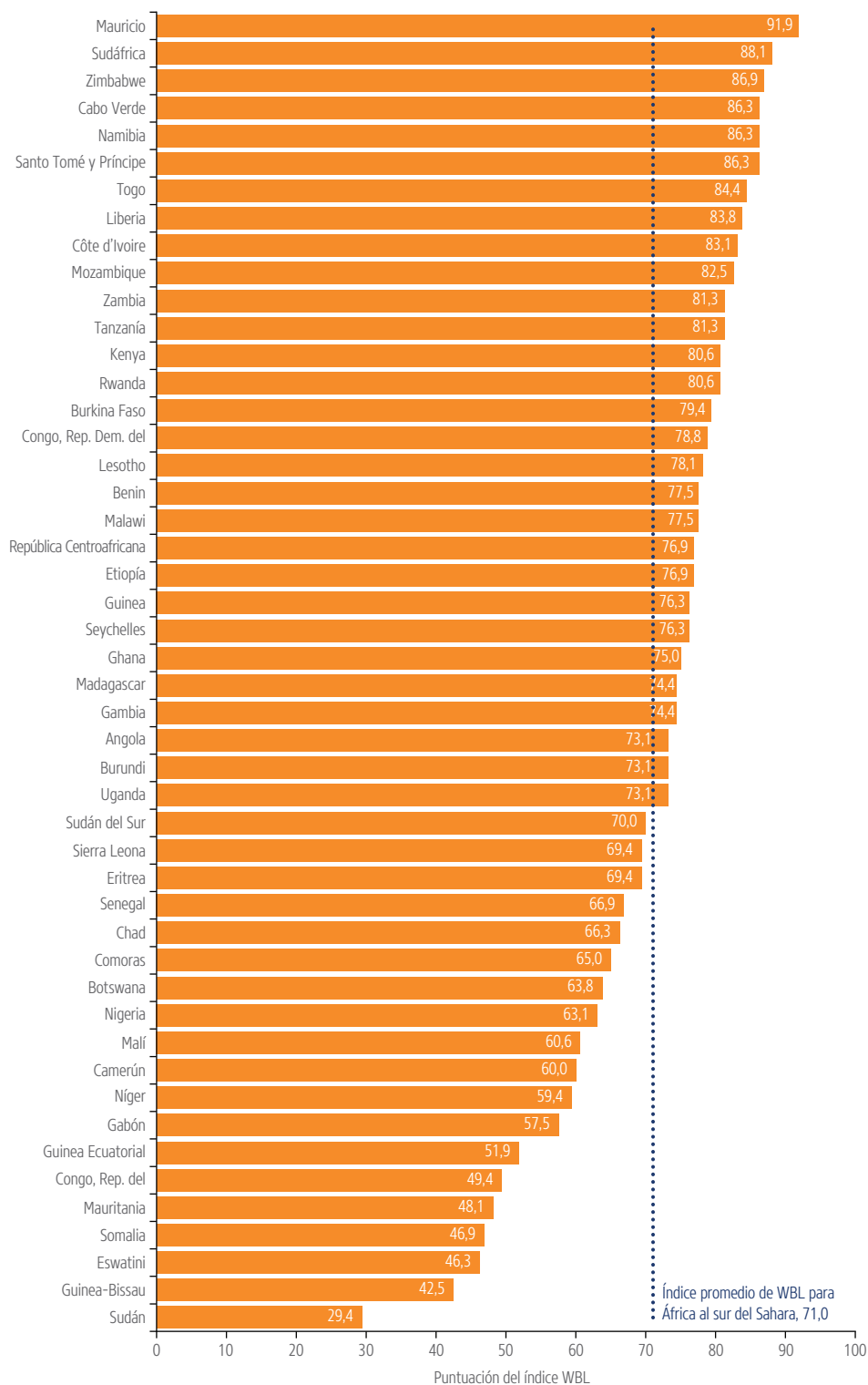
Empresariado y Activos. Las brechas que faltan por cerrarse se encuentran en los indicadores de Parentalidad y Jubilación. En Parentalidad, Mauricio todavía carece de licencia parental remunerada y las prestaciones por licencia de maternidad no son otorgadas 100 % por el gobierno. En Jubilación, Mauricio no ha contabilizado los períodos de ausencia por cuidado infantil en las prestaciones de jubilación. Cada región tiene ejemplos de economías cuyos gobiernos están adoptando buenas prácticas legales y otras que aún tienen margen de mejora. Estos ejemplos pueden inspirar a otros gobiernos de la región interesados en implementar reformas.

### ¿Dónde se ubican las economías en cada indicador?

Los indicadores Movilidad, Trabajo, Matrimonio, Empresariado y Activos tienen una puntuación global promedio superior a 75, lo que significa que las economías han implementado muchas de las buenas prácticas medidas bajo estos indicadores (gráfico 1.7). Por el contrario, las puntuaciones promedio son más bajas para los indicadores Remuneración, Parentalidad y Jubilación. El desempeño regional en cada uno de estos también varía, y las economías de ingreso alto de la OCDE tienen un desempeño por encima del promedio en todos los indicadores. Todas las demás regiones tienen resultados más diversos y margen para mejorar, especialmente las economías de Asia meridional y de Oriente Medio y Norte de África.

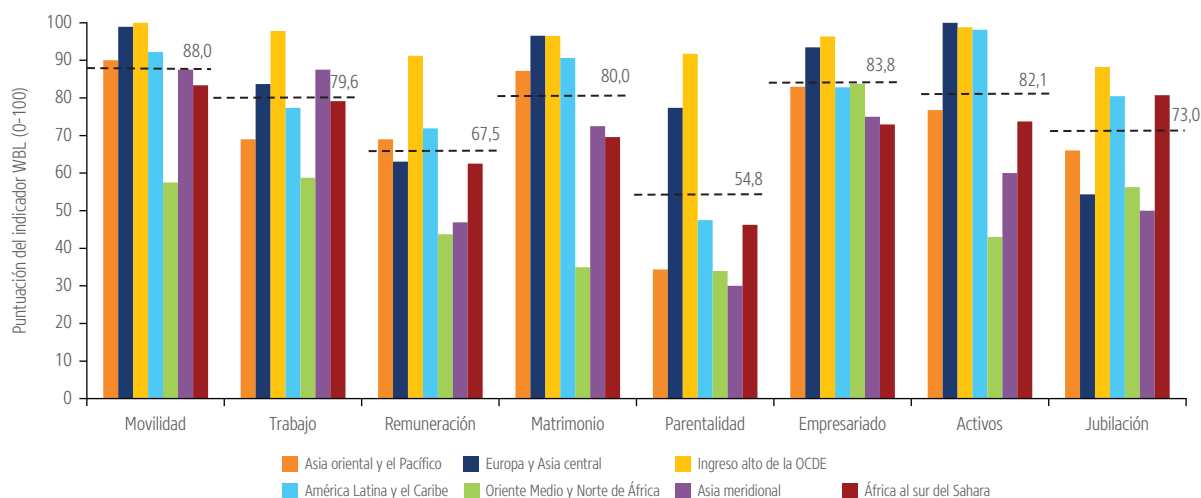
El indicador Parentalidad, con una puntuación promedio de 54,8, sigue siendo el que tiene más margen de mejora. Este indicador mide si existe licencia de maternidad remunerada de al menos 14 semanas, si las prestaciones de maternidad son 100 %

**GRÁFICO 1.6 | LAS ECONOMÍAS DE ÁFRICA AL SUR DEL SAHARA MUESTRAN UNA AMPLIA VARIACIÓN EN LAS PUNTUACIONES DEL ÍNDICE WBL**



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

### GRÁFICO 1.7 | LAS ECONOMÍAS TIENEN LAS PUNTUACIONES MÁS BAJAS EN EL INDICADOR PARENTALIDAD



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

otorgadas por el gobierno, si hay licencia de paternidad remunerada, si existe licencia parental remunerada y si el despido de mujeres embarazadas está prohibido.

Aunque más de la mitad de las economías medidas cuentan con la licencia remunerada específicamente para los padres, la duración media a nivel global de esa licencia es de solo siete días calendario en las economías que la tienen. Los padres en las regiones de Asia oriental y el Pacífico, Europa y Asia central y las economías de ingreso alto de la OCDE reciben las licencias remuneradas más largas; sin embargo, solo 44 economías tienen licencia parental remunerada. En 2019, la Unión Europea (UE) aprobó una nueva directiva destinada a aumentar la cantidad de licencia disponible para ambos padres y a redistribuir las responsabilidades del cuidado de los niños entre hombres y mujeres. Los países de la UE ahora tienen tres años para adoptar una legislación que cumpla con esta directiva. Debido a este avance, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* espera que las economías con puntuaciones más elevadas realicen más reformas en esta área.

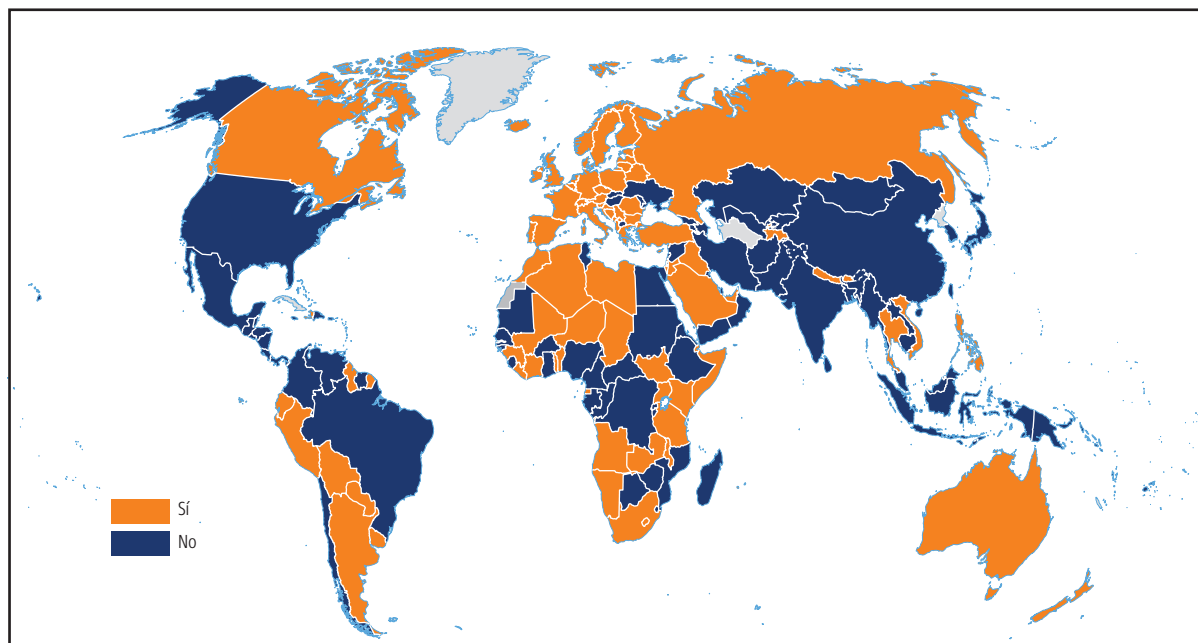
En penúltimo lugar se encuentra el indicador Remuneración, con una puntuación promedio de 67,5. Si una mujer ingresa con éxito y permanece en la fuerza laboral, es imperativo que no enfrente restricciones laborales o reciba un salario más bajo en comparación con un hombre que ocupa el mismo puesto. Bajo el indicador Remuneración, los datos revelan que más de la mitad de las buenas prácticas legales que se ha promulgado está relacionada con leyes que afectan el salario de las mujeres. Sin embargo, 88 economías aún limitan el tipo de trabajos que las mujeres pueden realizar.

Eliminar las leyes que prohíben a la mujer ocupar determinados puestos de trabajo no es el único enfoque legislativo para abordar la brecha salarial de género: también es fundamental que se disponga por ley que los empleadores proporcionen la misma remuneración a hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor. En la

actualidad, menos de la mitad de las economías de todo el mundo (90) han exigido la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. La mayoría de estas economías de ingreso alto de la OCDE; en cambio, el menor número de economías que exigen igual remuneración por trabajo de igual valor están en Asia oriental y el Pacífico, Asia meridional, Oriente Medio y Norte de África (mapa 1.1).

Dejar la fuerza laboral para cuidar a los miembros de la familia es una de las razones por las que las mujeres obtienen una pensión de jubilación reducida al final de su vida laboral. Otra razón son las leyes que establecen diferentes edades de jubilación para hombres y mujeres. Las edades de jubilación siguen siendo desiguales en casi un tercio de las economías analizadas por el reporte, con una diferencia de cinco o más años entre mujeres y hombres en más de la mitad de las economías de Oriente Medio y Norte de África, tales como Argelia, Djibouti, Libia, Omán, la República Islámica del Irán y la República del Yemen (gráfico 1.8). A pesar de un esfuerzo significativo por parte de los gobiernos para igualar gradualmente las edades de jubilación entre hombres y mujeres en Europa y Asia central, se mantiene una diferencia de cinco años en el 26 % de las economías de la región, entre esas: Belarús, la Federación de Rusia, Georgia, la República Kirguisa, Tayikistán y Uzbekistán. Por el contrario, de las 44 economías analizadas que establecen sistemas de pensiones de jubilación obligatorios en África al sur del Sahara, solo en Cabo Verde y Mozambique la edad establecida por ley para la jubilación de las mujeres es cinco años inferior a la de los hombres.

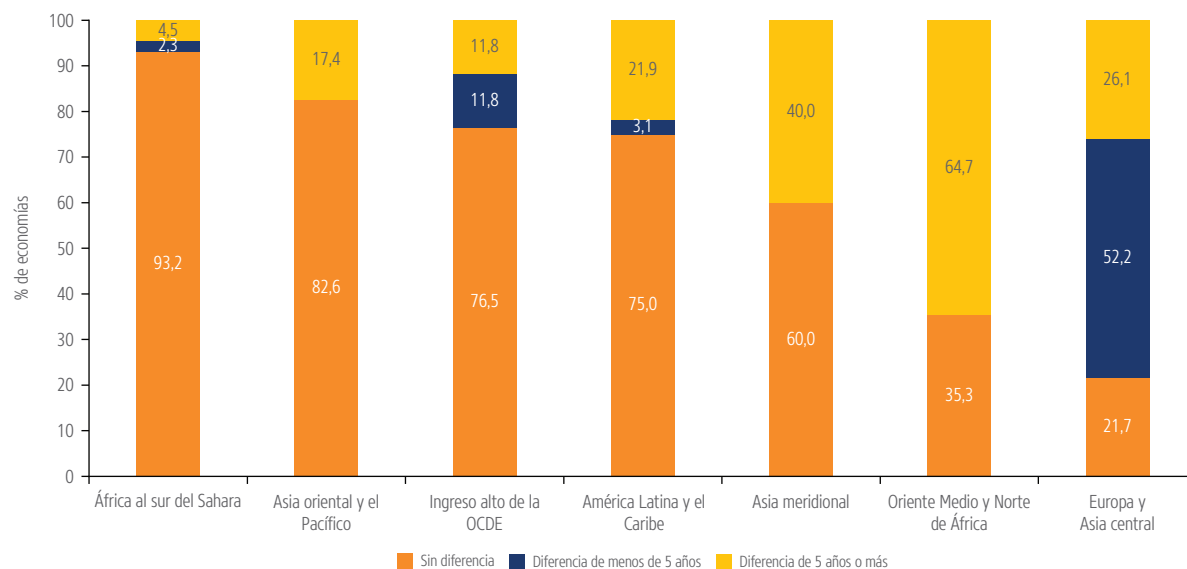
**MAPA 1.1 | NOVENTA ECONOMÍAS EXIGEN IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR**



BIRD 45488 | ENERO 2021



### GRÁFICO 1.8 | SIGUE HABIENDO DIFERENCIAS ENTRE LA EDAD DE JUBILACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN TODAS LAS REGIONES



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

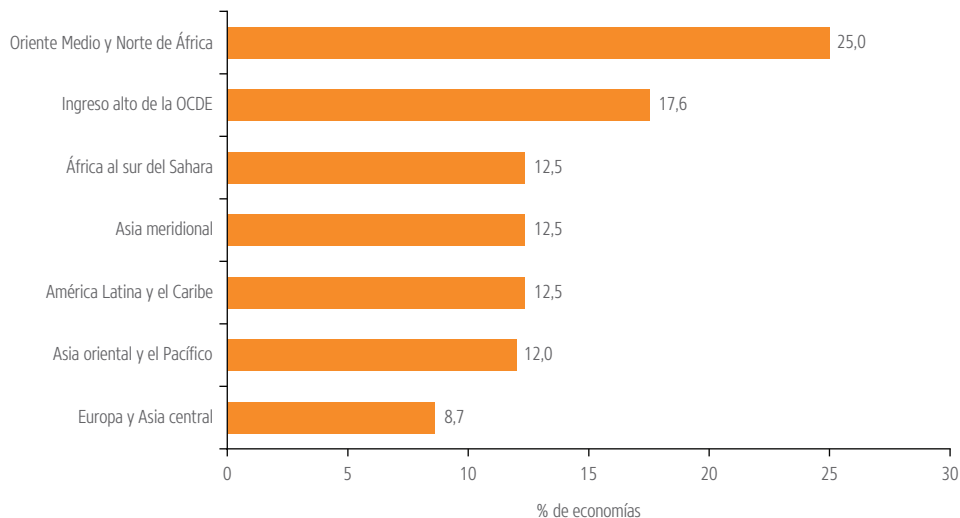
Nota: La diferencia en la edad de jubilación se calcula como la deducción de la edad de jubilación de una mujer de la edad de jubilación de un hombre. El número total de economías de la muestra es 178: Asia oriental y el Pacífico, 23; Europa y Asia central, 23; América Latina y el Caribe, 32; Oriente Medio y Norte de África, 17; ingreso alto de la OCDE, 34; Asia meridional, 5; África al sur del Sahara, 44. Doce economías no tienen sistemas de pensiones obligatorios.

La urgente necesidad de reformar es aún más evidente hoy porque la pandemia de COVID-19 ha ampliado la existente brecha salarial entre los géneros. Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de ausentarse del trabajo o renunciar a sus puestos para cuidar de sus niños en caso de enfermedad o por el cierre de escuelas o guarderías. Incluso, si logran mantenerse en sus puestos de trabajo, las mujeres aún corren con un mayor riesgo de tener que someterse a mayores penalidades salariales como resultado de la pandemia<sup>29</sup>. Reformar las leyes hacia una mayor igualdad de género deberá seguir siendo una prioridad en tanto que los gobiernos aprueben las medidas necesarias para recuperarse del gran impacto generado por esta crisis.

### ¿Bajo qué indicadores se reformaron las economías en 2019-20?

Un número sorprendente de reformas fue registrado incluso mientras la pandemia ocurría durante gran parte del período analizado. Desde 2019, 27 economías han implementado reformas destinadas a la igualdad de oportunidades en siete de los ocho indicadores medidos, lo que ha dado lugar a 45 cambios positivos en los datos. De estos, 17 fueron el resultado de cambios de leyes promulgadas por las economías de la región de Oriente Medio y Norte de África. Aunque la región cuenta con las puntuaciones más bajas, ha avanzado en gran medida por sus esfuerzos enfocados en realizar reformas, con el 25 % de las economías de la región que adoptaron al menos una reforma (gráfico 1.9).

### GRÁFICO 1.9 | LAS REGIONES DE ORIENTE MEDIO Y NORTE DE ÁFRICA Y DE INGRESO ALTO DE LA OCDE FUERON LAS QUE MÁS REFORMARON EN 2019-20



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

Nota: El gráfico muestra el porcentaje de economías de cada región que implementaron al menos una reforma en 2019-20.

A pesar de tener las puntuaciones más altas, las economías de ingreso alto de la OCDE continuaron reformando; un 20 % de estas economías realizaron por lo menos un cambio regulatorio hacia la igualdad de género. El progreso en el resto del mundo fue más lento durante 2020 y otras regiones registraron menos reformas que en años anteriores.

### ***La mayoría de las reformas se implementaron en leyes que afectan el salario de las mujeres***

El indicador Remuneración registró el mayor avance en las puntuaciones, con cambios en 11 puntos de datos que indican reducciones en la desigualdad salarial como resultado de las reformas de 8 economías (tabla 1.3). Por ejemplo, Arabia Saudita, Bahrein, Montenegro y Vietnam eliminaron las restricciones para emplear mujeres en trabajos antes considerados peligrosos. Arabia Saudita y Montenegro también eliminaron todas las restricciones para emplear mujeres en trabajos industriales, como minería, construcción, manufactura y el sector del agua, poniendo a hombres y mujeres en igualdad de condiciones en la elección de oportunidades de empleo. Igualmente, Arabia Saudita y Costa Rica eliminaron las prohibiciones a los trabajos nocturnos de las mujeres.

Los Emiratos Árabes Unidos, las Islas Marshall y Nueva Zelanda modificaron su legislación para introducir leyes que exigen la igualdad de remuneración para hombres

TABLA 1.3 ECONOMÍAS DE TODAS LAS REGIONES IMPLEMENTARON REFORMAS HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE 2019 Y 2020			
Indicador	Número de puntos de datos reformados	Economías	Ejemplo de reforma
Movilidad	6	Benin, Emiratos Árabes Unidos, Fiji, Jordania	Fiji ahora permite que una mujer solicite un pasaporte de la misma manera que un hombre.
Trabajo	5	Emiratos Árabes Unidos, Islas Marshall, Senegal, Sierra Leona	Sierra Leona adoptó legislación sobre acoso sexual en el trabajo.
Remuneración	11	Arabia Saudita, Bahrein, Costa Rica, Emiratos Árabes Unidos, Islas Marshall, Montenegro, Nueva Zelandia, Vietnam	Costa Rica levantó la prohibición de trabajar en jornada nocturna para las mujeres.
Matrimonio	7	Emiratos Árabes Unidos, Chile, Kuwait, Madagascar, Portugal, Puerto Rico (EE. UU.), Rwanda	Los Emiratos Árabes Unidos ya no requieren que una mujer casada obedezca a su marido.
Parentalidad	8	Austria, Emiratos Árabes Unidos, Etiopía, Irlanda, Suriname	Irlanda introdujo dos semanas de licencia parental remunerada como un derecho individual para cada progenitor.
Empresariado	5	Bahrein, Islas Marshall, Jordania, Pakistán, Uzbekistán	Pakistán ahora permite que las mujeres registren una empresa de la misma manera que los hombres.
Jubilación	3	Bahrein, Brasil, Eslovenia	Eslovenia equiparó la edad en la que hombres y mujeres pueden jubilarse con una pensión completa.

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

Nota: El indicador Activos no se incluye en esta tabla porque no se registraron reformas durante el período medido.

y mujeres que realizan un trabajo de igual valor. La enmienda de la Ley de Igualdad de Remuneración de Nueva Zelandia aborda las desigualdades históricas en cuanto al salario de la mujer y proporciona un mecanismo para la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor e incluso para diferentes trabajos del mismo valor. La ley permite a los empleados o sindicatos presentar un reclamo de equidad salarial ante su empleador y deja la acción judicial como último recurso.

### ***Las reformas relacionadas con la licencia parental y el matrimonio siguen siendo prioridad en las agendas de las economías***

Las leyes que inciden en el trabajo de las mujeres después de haber tenido hijos, según como han sido medidas en el indicador Parentalidad, siguen siendo prioridad en los programas de reformas. Cinco economías realizaron reformas en esta área, lo que condujo a mejoras en ocho puntos de datos. Es el caso de Etiopía, que aumentó la licencia de maternidad remunerada de 90 a 120 días y garantizó por primera vez el derecho a tres días de licencia de paternidad remunerada. Igualmente, Suriname, que anteriormente era una de las seis economías del mundo sin ningún tipo de licencia remunerada relacionada con el nacimiento de un hijo, introdujo 16 semanas de licencia de maternidad remunerada y 8 días de licencia de paternidad remunerada. Austria también introdujo la licencia por paternidad remunerada, mientras que los Emiratos Árabes Unidos e Irlanda establecieron la licencia parental remunerada

como un derecho individual, dando a cada empleado el mismo derecho a la licencia remunerada por el nacimiento de un hijo. Los Emiratos Árabes Unidos son ahora la primera y única economía de Oriente Medio y Norte de África que tiene licencia parental remunerada.

La licencia de paternidad es una de las reformas más frecuentes en el indicador Parentalidad debido al creciente reconocimiento de que la igualdad de género en el hogar es necesaria para lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo<sup>30</sup>. Sin embargo, estudios muestran que el padre tiende a tomar la licencia de paternidad solo cuando es altamente remunerada y asignada específicamente a él<sup>31</sup>. Por esa razón, algunas economías cambiaron recientemente sus políticas para motivar el uso de esta licencia por los padres. Estonia, que comenzó el proceso de reconfigurar gradualmente su política sobre las licencias en 2017, cambió su política de licencia de paternidad remunerada de dos semanas por un mes de licencia parental para el padre (el «mes del papá»). En Islandia, las madres y los padres ahora tienen derecho individualmente a un mes más de licencia remunerada cada uno, mientras que la cantidad de licencia parental compartida se ha reducido en un mes. Mientras tanto, en 2019 España comenzó a aumentar gradualmente la licencia de paternidad para igualarla con la licencia de maternidad en 2021 (con 16 semanas cada licencia).

Con siete cambios positivos, la tercera área de reforma más frecuente está relacionada con las leyes medidas por el indicador Matrimonio; principalmente, la legislación sobre violencia doméstica. Estudios recientes han enfatizado los asombrosos costos económicos que genera la violencia intrafamiliar<sup>32</sup>. Kuwait y Madagascar adoptaron por primera vez una legislación específica y completa sobre la violencia doméstica. La nueva ley de Kuwait no solo prohíbe cualquier forma de abuso físico, psicológico, sexual o financiero, sino que también establece órdenes de protección y servicios para las sobrevivientes de violencia. Específicamente, la ley requiere la creación de refugios, una línea de atención directa, servicios psicológicos y asistencia legal para mujeres sobrevivientes de violencia. La nueva legislación de Madagascar establece sanciones penales para las diferentes formas de violencia de género, como el abuso físico, psicológico, emocional o económico, ya sea en el ámbito público o privado; también establece un proceso para obtener órdenes de protección. Además, la nueva ley estipula que el Estado debe apoyar a las sobrevivientes a través de la atención médica, los servicios de asistencia psicológica y legal y la asignación de los recursos necesarios.

A su vez, bajo el indicador Matrimonio, Chile, Portugal, Puerto Rico (EE. UU.) y Rwanda derogaron el plazo que una mujer tenía que esperar antes de volver a casarse después de la finalización de un divorcio. Los nuevos Códigos Civiles en Chile y Puerto Rico introdujeron un lenguaje neutral en cuanto al género, permitiendo que ambos cónyuges se vuelvan a casar tan pronto el divorcio sea finalizado. El Código Civil anterior de Portugal preveía un período de espera entre un matrimonio y otro tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, el tiempo de espera de la mujer era de 300 días, mientras que el del hombre era de 180 días. Rwanda equiparó una disposición en la ley de familia que requería que las viudas, pero no los viudos, esperaran 300 días antes de volverse a casar después de la muerte de su cónyuge. La nueva ley revoca dicho período tanto para hombres como para mujeres. La restricción anterior sobre la capacidad de una mujer para volverse a casar tenía por objeto evitar un posible conflicto de paternidad entre su marido anterior y su futuro marido.

## ***Las economías también reformaron en los indicadores Movilidad, Trabajo y Empresariado***

Cuatro economías mejoraron en seis puntos de datos bajo el indicador Movilidad. Este indicador realiza un seguimiento de las diferencias entre las normas que rigen los derechos de hombres y mujeres para obtener un pasaporte y viajar al extranjero, elegir dónde vivir y salir de casa por voluntad propia. La movilidad tiene efecto en cada paso del ciclo de vida de una mujer que trabaja. Las limitaciones en esta área reducen las oportunidades para que las mujeres creen redes con otros empresarios e intercambien información vital sobre las oportunidades del mercado, lo que en última instancia les impide desarrollar todo su potencial como emprendedoras exitosas<sup>33</sup>. Aumentar la movilidad de las mujeres, incluida la oportunidad de desplazarse libremente hacia y desde un lugar de trabajo fuera del hogar, puede brindarles acceso a mejores oportunidades de empleo.

Conforme a lo anterior, Benin, Fiji y Jordania eliminaron los requisitos de procedimiento que hacían más gravosa la solicitud de un pasaporte para las mujeres que para los hombres. En Benin, una circular de 2019 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública instruyó a todas las dependencias interesadas que, en aras de establecer la igualdad en el trato entre hombres y mujeres, las mujeres casadas ya no estaban obligadas a proporcionar una copia de su certificado de matrimonio para solicitar un pasaporte ordinario. Igualmente, los Emiratos Árabes Unidos abolieron las disposiciones que imponían consecuencias legales cuando una mujer se abstenía de viajar con su esposo o abandonaba el hogar conyugal sin alguna excusa estipulada en la ley. También eliminó el requerimiento de que una mujer debía vivir con su esposo en el hogar elegido por él.

El indicador Trabajo examina las protecciones jurídicas en el lugar de trabajo, como el derecho a la no discriminación y a no sufrir acoso sexual. Al respecto, los Emiratos Árabes Unidos eliminaron las restricciones al derecho de la mujer a conseguir un trabajo. Del mismo modo, las Islas Marshall y Senegal promulgaron una nueva legislación que prohíbe directamente la discriminación en el empleo por razones de género. Adicionalmente, Sierra Leona adoptó legislación sobre el acoso sexual en el empleo. La nueva ley establece definiciones y sanciones integrales para los delitos de acoso sexual en el ámbito del empleo y otras instancias, mientras que la ley anterior no contenía referencias específicas al empleo. Abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo es clave para lograr los objetivos fundamentales en el mercado laboral, incluido el cierre de la brecha salarial entre los géneros<sup>34</sup>.

Bajo el indicador Empresariado, cinco economías han aprobado varias reformas desde 2019. Pakistán, por ejemplo, permitió que las mujeres registraran una empresa de la misma manera que los hombres. Bahrein y Jordania, a través de los poderes regulatorios de su Banco Central, implementaron el derecho a la no discriminación por razones de género en el acceso a la financiación. Para cumplir con la directiva del Banco Central de Bahrein, los bancos y las instituciones financieras deberán garantizar que todos los servicios financieros regulados se presten sin discriminación basada en el género. Debido a que las directivas del Banco Central no siempre son de acceso público o no se difunden ampliamente, después de la adopción de la directiva, los Emiratos Árabes Unidos, donde se adoptó una disposición similar en 2019, lanzaron una campaña de difusión para crear conciencia entre los ciudadanos. Las autoridades también emitieron un mensaje para anunciar la adopción de la disposición, en inglés y árabe, en todas las pantallas de los cajeros automáticos del país.

A su vez, las Islas Marshall y Uzbekistán implementaron el derecho a la no discriminación en el acceso a la financiación a través de una legislación más amplia que también garantiza la igualdad de género. La Ley de Igualdad de Género de las Islas Marshall de 2019 establece que las mujeres tienen derecho a acceder a préstamos, subvenciones, hipotecas, créditos o cualquier otro servicio financiero en igualdad de condiciones que los hombres. De manera similar, la Ley de Uzbekistán sobre Garantías de Igualdad de Derechos y Oportunidades para Hombres y Mujeres de 2019 prescribe la no discriminación en la provisión de bienes muebles e inmuebles, tierras, activos financieros y préstamos. A pesar de estas reformas, 108 economías aún carecen de disposiciones jurídicas que prohíban expresamente la discriminación por razón de género en el acceso a la financiación. Para las mujeres que se convierten en emprendedoras, es muy probable que sea necesario tener acceso a los servicios de financiamiento para sus negocios. Mientras tanto, las mujeres de todo el mundo todavía ganan, poseen y aprenden menos que sus maridos y hermanos<sup>35</sup>.

### ***Menos economías emprendieron reformas relacionadas con Jubilación y Activos***

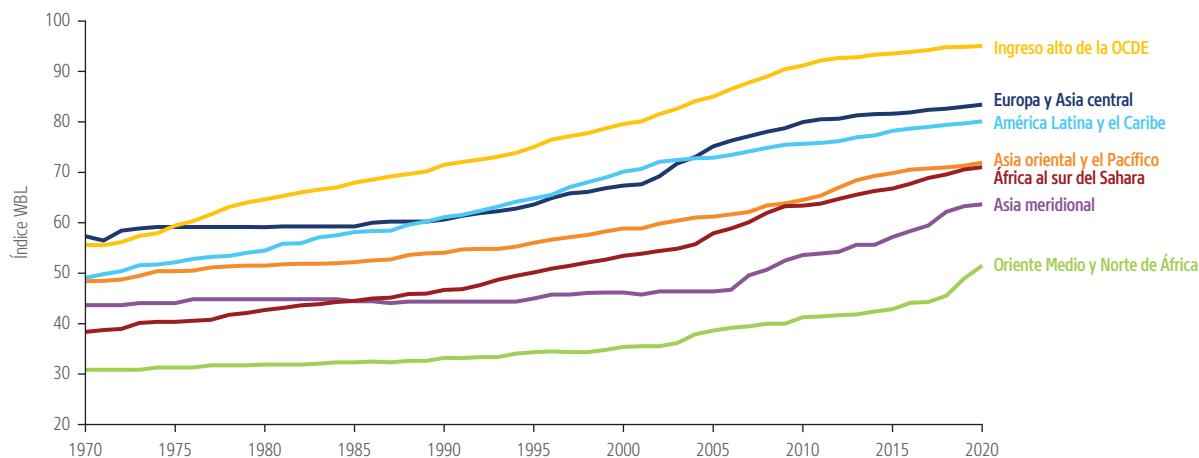
Solo tres economías anunciaron cambios que aumentan la igualdad de género según la medición del indicador Jubilación: Bahrein, Brasil y Eslovenia. Las diferencias en la vida laboral de las mujeres en relación con la de los hombres pueden dar lugar a resultados económicos desiguales en la jubilación. Para abordar esta cuestión, Eslovenia igualó la edad (65 años) en la que hombres y mujeres pueden jubilarse con una pensión completa, a través de un aumento gradual de la edad estipulado por la Ley de Pensiones y Discapacidad de 2013. Bahrein también avanzó en este indicador al contabilizar por primera vez los períodos de cuidado infantil en las prestaciones de pensión por jubilación. Brasil eliminó la pensión por jubilación parcial tanto para hombres como para mujeres. Al mismo tiempo, la República Eslovaca implementó un cambio que amplió la brecha jurídica entre los géneros: una nueva ley estableció diferentes edades para hombres y mujeres en la obtención de las prestaciones por jubilación completa o parcial, y ahora la edad de jubilación obligatoria para hombres y mujeres es diferente.

Por último, no se han registrado reformas en el indicador Activos desde 2019. Una fuerte protección a los derechos de propiedad puede permitir a las mujeres apalancar activos para obtener ganancias económicas, aumentando su seguridad financiera y proporcionándoles una garantía financiera que puede ayudarlas a iniciar un negocio. Los gobiernos de las 75 economías en las que hombres y mujeres aún no tienen los mismos derechos para administrar y heredar propiedades deberían considerar la adopción de buenas prácticas legales en esta área.

## **Cincuenta años de reformas legales**

Los patrones regionales se han mantenido similares durante los últimos 50 años, con las economías de ingreso alto de la OCDE, Europa y Asia central, y América Latina y el Caribe a la cabeza del camino hacia la igualdad jurídica de género. Además, las regiones de ingreso alto de la OCDE, América Latina y el Caribe, y África al sur del Sahara han registrado un aumento en su puntuación promedio de más de 30 puntos desde 1970, la mayor de todas las regiones (gráfico 1.10). En los últimos 10 años, el ritmo de la

### GRÁFICO 1.10 | LAS ECONOMÍAS DE TODAS LAS REGIONES AVANZARON HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS ÚLTIMOS 50 AÑOS, PERO A RITMOS DIFERENTES



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

Nota: La figura muestra el cambio en la puntuación promedio del índice WBL en siete regiones entre 1970 y 2020.

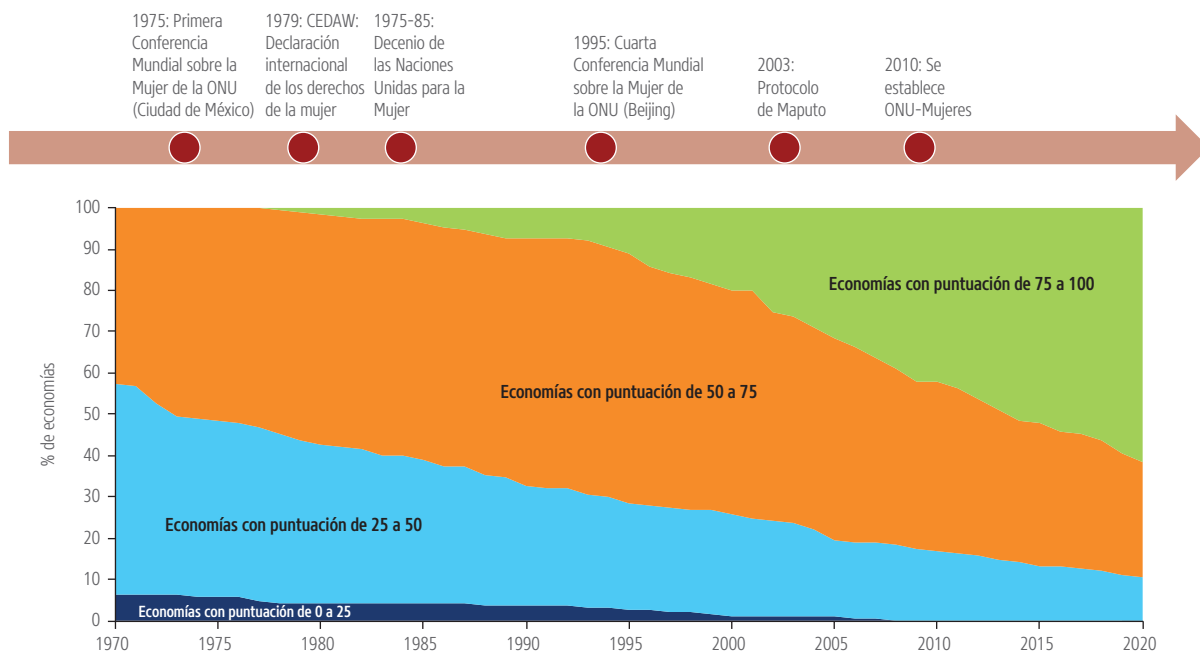
reforma se ha acelerado en Oriente Medio y Norte de África, y Asia meridional, con un aumento en la puntuación promedio de más de 10 puntos en cada región. Las regiones de Asia oriental y el Pacífico, y África al sur del Sahara han ganado cada una más de siete puntos.

La distribución de las economías y sus puntuaciones en el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* ha cambiado significativamente a lo largo del tiempo (gráfico 1.11). Mientras que en 1970 se registraron 12 economías con una puntuación de 25 o menos en el índice, en 1995 solo había 5 economías en esta categoría. En 2008, no había ninguna. Al mismo tiempo, en 1970 ninguna economía obtuvo una puntuación superior a 75, y la puntuación más alta, 71,3, fue obtenida solo por Dinamarca y Suecia.

En 1975, las Naciones Unidas (ONU) lanzaron la Década de la Mujer, y en 1979 la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), conocida también como la declaración internacional de los derechos de la mujer, fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Esta década de acción condujo a muchas reformas que incrementaron la igualdad de género, y fueron las economías en mejor posición las primeras en ratificar la convención. Para 1986, nueve economías se encontraban en el cuartil más alto y solo siete en el más bajo. Para 1995, el número de economías con mejor puntuación había aumentado a 21. Bélgica y Luxemburgo fueron las primeras economías en alcanzar una puntuación de 100 en 2011. Pronto les siguieron Dinamarca en 2012, Suecia en 2013, Letonia en 2014, Francia en 2015, Islandia en 2016, Canadá e Irlanda en 2019 y Portugal en 2020.

Para 2010, cuando las Naciones Unidas establecieron ONU-Mujeres para definir y promover estándares globales a fin de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, el número de economías con puntuaciones superiores a 75 superó a las de

## GRÁFICO 1.11 | LAS ECONOMÍAS ESTÁN REFORMANDO LAS LEYES EN LA DIRECCIÓN CORRECTA



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

Nota: El gráfico muestra los porcentajes de economías en cuatro categorías de puntuación del índice WBL. El Protocolo de Maputo es el Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los Derechos de la Mujer en África, adoptado por la Unión Africana en 1975.

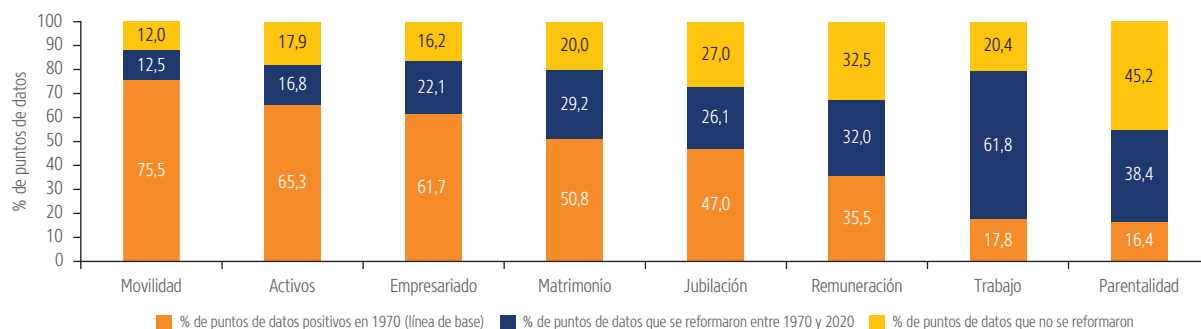
las otras categorías. Sin embargo, sobre la base de las 35 preguntas medidas por *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, actualmente las leyes en solo 10 economías tratan a hombres y mujeres por igual.

Aunque todas las economías han mejorado durante el período de 50 años, el ritmo de las reformas ha sido lento. En 20 economías en 2020, las mujeres continuaron teniendo la mitad o menos de los derechos de los hombres reconocidos por la ley. Estas economías se encuentran principalmente en las regiones de Oriente Medio y Norte de África, Asia meridional y África al sur del Sahara, donde, según los datos, el impulso de reforma está creciendo. Sin embargo, si el ritmo del cambio sigue siendo el mismo, se necesitarán al menos otros 30 años para lograr la igualdad jurídica de género a nivel mundial. Sobre la base de los incrementos anuales de un año a otro en el índice promedio por región de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, las predicciones indican que las economías de ingreso alto de la OCDE serán las primeras en alcanzar una puntuación promedio de 100 en 2025, seguidas por América Latina y el Caribe en 2043 y Europa y Asia central en 2044.

El ritmo de las reformas también ha variado entre los indicadores (gráfico 1.12). A pesar de que los indicadores Trabajo y Parentalidad estaban en su nivel más bajo en 1970, con el 17,8 % (135 de 760) y el 16,4 % (156 de 950) de puntos de datos positivos, respectivamente, estos indicadores han demostrado el desempeño más



### GRÁFICO 1.12 | DESDE 1970, LAS PUNTUACIONES EN LOS INDICADORES TRABAJO Y PARENTALIDAD SON LAS QUE MUESTRAN EL MAYOR INCREMENTO



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

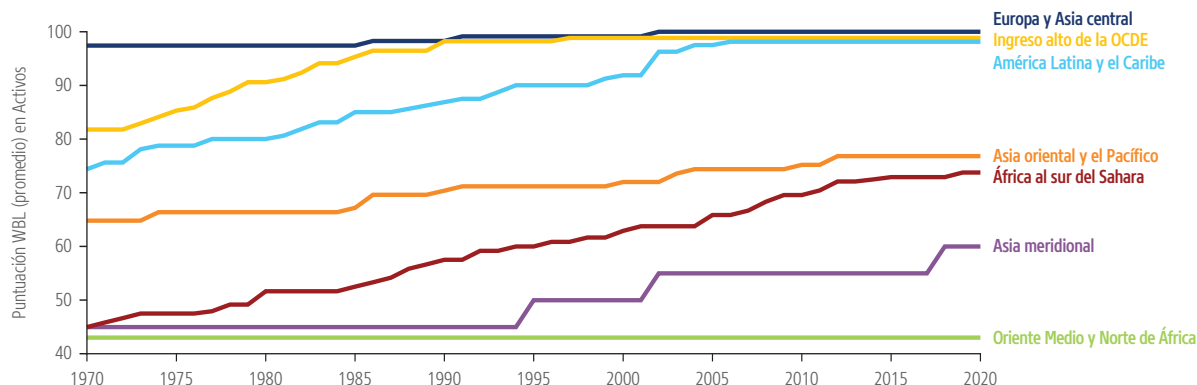
Nota: Las puntuaciones de los ocho indicadores se calculan como el promedio simple de puntos de datos individuales. Movilidad, Empresariado, Jubilación, Remuneración y Trabajo reflejan el promedio simple de cuatro puntos de datos individuales, mientras que Activos, Matrimonio y Parentalidad reflejan un promedio simple de cinco puntos de datos individuales. El número máximo posible de puntos de datos positivos para 190 economías para Movilidad, Trabajo, Remuneración, Empresariado y Jubilación es 760; para Matrimonio, Parentalidad y Activos, 950.

sólido de todos los indicadores que cubre el reporte a *La Mujer, la Empresa y el Derecho* en los últimos 50 años. Entre 1970 y 2020, el 61,8 % (470 de 760) de los puntos de datos fueron reformados en el indicador Trabajo y el 38,4 % (365 de 950) en el indicador Parentalidad. Sin embargo, a pesar de este progreso, Parentalidad sigue siendo el indicador con las puntuaciones más bajas. Casi la mitad de los puntos de datos en este indicador (429 de 950) necesitan reformarse; la brecha más grande de todos los indicadores medidos por el reporte.

Debido al progreso históricamente lento, la distribución regional de las puntuaciones en el indicador Activos no ha cambiado significativamente con el tiempo (gráfico 1.13). Las economías de Europa y Asia central, de ingreso alto de la OCDE y de América Latina y el Caribe tienen las puntuaciones más altas, habiendo casi todas estas economías implementado buenas prácticas relacionadas con la propiedad y la herencia de bienes de las mujeres. En la región de África al sur del Sahara se han implementado varias reformas de manera constante durante las últimas cinco décadas y, actualmente, más del 50 % de las economías obtienen 80 puntos o más, lo que significa que ahora cuentan con una legislación más adecuada.

Otras regiones, como Oriente Medio y Norte de África, y Asia meridional, han experimentado pocas reformas en esta área. Además del hecho de que muy pocas leyes bajo el indicador Activos son objeto de reforma, la lentitud del cambio puede deberse a la dificultad de reformar las leyes que rigen la propiedad y la herencia, especialmente cuando las normas sociales están arraigadas en estos temas. Incluso cuando se aprueba una nueva legislación, la implementación a menudo se ve obstaculizada por las normas sociales y la falta de conocimiento de las mujeres sobre sus propios derechos. Estas percepciones sociales juegan un papel importante a la hora de influir en la posibilidad de que las mujeres puedan reclamar sus derechos sobre la tierra y la propiedad. Recientes investigaciones confirman que, aunque existen variaciones sustanciales, en casi todas las economías los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de poseer propiedad. Esta investigación también

**GRÁFICO 1.13 | DESDE 1970, LAS ECONOMÍAS HAN APROBADO POCAS REFORMAS BAJO EL INDICADOR ACTIVOS**



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

identifica que los marcos legales relacionados con los derechos hereditarios de las mujeres, la propiedad inmueble y los regímenes matrimoniales, que mide *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, son un indicador confiable del porcentaje de propiedades inmuebles que tiene una mujer. Las economías con puntuaciones altas en el indicador Activos generalmente tienen un nivel más elevado de propiedades poseídas por mujeres<sup>36</sup>.

### ¿Qué sigue?

*La Mujer, la Empresa y el Derecho* se compromete a informar sobre los debates de políticas públicas relacionados con la mejora de oportunidades y los resultados económicos de las mujeres en todos los contextos existentes. Los encargados de formular políticas públicas, las organizaciones internacionales, las organizaciones de la sociedad civil (OSC), los defensores de la igualdad de género, los inversionistas y los investigadores pueden utilizar sus hallazgos de muchas maneras. Por ejemplo, los datos recolectados pueden ayudar a identificar buenas prácticas y comparar qué tan favorables son los entornos normativos de las economías para las mujeres trabajadoras y propietarias de empresas. Los datos también pueden ayudar a evaluar los impactos económicos de las leyes y regulaciones sobre el desempeño de la mujer como empleada y empresaria; de esta manera se respaldan los argumentos tradicionales de derechos humanos con los estudios económicos. Los hallazgos se pueden utilizar para informar cambios legislativos, tomar decisiones basadas en evidencia sobre reformas de políticas públicas e inversión privada, y apoyar la investigación sobre instituciones y reglamentos (recuadro 1.2).

En las futuras ediciones de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* se tratará de mantener dichas funcionalidades; se refinará la metodología actual para reflejar mejor el entorno jurídico de la mujer en todo el mundo y se realizarán nuevas investigaciones que complementen el índice o brinden otras oportunidades para expandirlo.

## RECUADRO 1.2 ¿CÓMO SE HAN UTILIZADO LOS DATOS Y LAS CONCLUSIONES DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO PARA PROMOVER REFORMAS EN POLÍTICAS PÚBLICAS?

Los datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* pueden proporcionar evidencia importante para respaldar el diseño de intervenciones en políticas públicas que promuevan el empoderamiento económico de las mujeres. Cada vez más, las operaciones del Grupo Banco Mundial utilizan datos y evidencia del reporte *La Mujer, la Empresa y el Derecho* para actualizar el diseño de proyectos y centrar sus objetivos en cambiar marcos jurídicos discriminatorios. El Banco Mundial apoyó recientemente al Gobierno de Madagascar con una ambiciosa agenda para mejorar el capital humano. Uno de los tres pilares principales de la operación de política de desarrollo tenía como objetivo fortalecer los marcos legales relativos a la protección de mujeres y niñas. Los datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* también ayudaron a identificar importantes vacíos legislativos, como la falta de una ley que estipulara la protección contra la violencia doméstica. En Azerbaiyán y Vietnam, el Banco Mundial apoyó la reforma de la legislación laboral para eliminar las restricciones en el trabajo para las mujeres, como ya había sido identificado anteriormente por *La Mujer, la Empresa y el Derecho*. Además, la demanda por parte de varios gobiernos por servicios de asistencia técnica relacionados con los indicadores de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* está aumentando, un ejemplo de esto son las nuevas operaciones del Banco Mundial y la Corporación Financiera Internacional (IFC) que están apoyando reformas legales para mejorar el acceso de la mujer al empleo en Chad y Sierra Leona.

La difusión de los hallazgos a través de eventos en varios países y talleres para explicar la metodología del reporte también es fundamental para crear conciencia sobre la importancia de reformas jurídicas para abordar las disparidades de género. El equipo de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* ha organizado talleres con organizaciones de la sociedad civil (OSC) en 17 economías de África al sur del Sahara desde 2016. Los talleres reunieron a OSC, formuladores de políticas públicas y agentes de desarrollo para discutir las barreras en cuanto a las oportunidades económicas de la mujer y cómo se pueden utilizar datos y evidencia para darle más importancia al mensaje central sobre los resultados económicos que pueden alcanzarse a través de reformas para la igualdad de género. A principios de 2020, el Banco Mundial organizó un evento de aprendizaje entre pares en Libreville (Gabón), para discutir el impacto de las leyes y prácticas discriminatorias en el empoderamiento de las mujeres y buenas prácticas legales que mejoran las oportunidades económicas de la mujer. El evento reunió a ministros de asuntos de la mujer, líderes de alto nivel y formuladores de políticas públicas de 14 economías de África occidental y central, incluidas las primeras damas de Burkina Faso, Gabón y la República Democrática del Congo.

Otras instituciones también utilizan los datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* para influenciar cambios en políticas públicas. Por ejemplo, junto con ONU-Mujeres y la OCDE, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* aporta sus datos y experiencia para informar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5.1.1 (<https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>): «Si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y monitorear la igualdad y la no discriminación por razón de sexo». Millennium Challenge Corporation (<https://www.mcc.gov/who-we-select/indicator/gender-in-the-economy-indicator>) utiliza datos del reporte *La Mujer, la Empresa y el Derecho* en su Indicador de Género en la Economía, que se utiliza para evaluar el compromiso de las economías para promover la igualdad de género. Asimismo, otras instituciones utilizan los datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* para construir sus propios indicadores, como el índice del Instituto de Georgetown para la Mujer, Paz y Seguridad (<https://giwps.georgetown.edu/the-index/>), el Indicador Outlook de SheTrades para el comercio internacional (<https://www.shetrades.com/en/projects/shetrades-outlook>), el Índice de Género de ODS de Equal Measures 2030 (<https://data.em2030.org/2019-sdg-gender-index/indicators-and-data-sources/>), el

(El recuadro continúa en la página siguiente)

### RECUADRO 1.2 ¿CÓMO SE HAN UTILIZADO LOS DATOS Y LAS CONCLUSIONES DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO PARA PROMOVER REFORMAS EN POLÍTICAS PÚBLICAS? (CONTINUACIÓN)

Índice de Gobernanza e Igualdad de Género de Global Governance Forum (GEGI) (<https://globalgovernanceforum.org/global-issues/gender-equality/>) y otros. La herramienta de notificación Global SDG 5 de la Universidad Estatal de Arizona (<https://globalfutures.asu.edu/sdg5-training/>) también brinda a los usuarios información sobre el progreso a nivel de país en la igualdad jurídica de género y tiene como objetivo informar a los parlamentarios sobre el estado de las leyes en su jurisdicción para el Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos de la ONU.

Estos son solo algunos ejemplos de cómo los datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* han sido utilizados por diferentes partes interesadas que trabajan hacia el mismo objetivo: eliminar las leyes discriminatorias que obstaculizan la inclusión económica de la mujer, la promoción de la no discriminación y la implementación de otras leyes basadas en buenas prácticas que incentiven la participación económica de la mujer.

Teniendo esto en cuenta, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* propone una pequeña cantidad de cambios metodológicos para mejorar la calidad y precisión de los datos presentados en estudios posteriores. Un cambio consiste en medir las leyes en función de su fecha de entrada en vigor, en lugar de su promulgación, para todas las preguntas. Otros refinamientos de la metodología afectarán los indicadores Matrimonio, Parentalidad y Empresariado. Estos cambios propuestos se detallan en las notas sobre datos en el apéndice A.

*La Mujer, la Empresa y el Derecho* también continuará con un extensivo programa de investigación. Aunque este estudio detalla nuevas áreas de enfoque (tales como el cuidado infantil y el acceso de la mujer a la justicia), se están considerando otros temas, como la educación de las niñas, el cuidado de las ancianas, las mujeres con discapacidades y la personalidad jurídica. Dicha investigación puede resultar en adiciones al índice, pero también podría conducir a la producción de estudios de casos o resúmenes de políticas que midan los resultados o presenten una imagen de la implementación de la legislación en las economías seleccionadas.

Con la optimización y la construcción de este trabajo se desarrollará una nueva visión sobre cómo el empleo y la iniciativa empresarial de las mujeres se ven afectados por la discriminación y, a su vez, cómo esta afecta los resultados económicos, como por ejemplo, la participación de la mujer en el mercado laboral. Debido a que los datos son relevantes y valiosos para el campo de la igualdad de género, pueden servir como una herramienta importante hacia la creación de economías más resilientes y equitativas.

## Notas

1. Hyland, Djankov y Goldberg 2021.
2. Cuarenta y cinco puntos de datos cambiaron de «No» a «Sí» como resultado de los esfuerzos de reforma. Tres puntos de datos cambiaron de «Sí» a «No» debido a cambios negativos en la ley.
3. Fondo Monetario Internacional (FMI) 2018.
4. Cuberes y Teignier 2016.
5. Doepke, Tertilt y Voena 2012.

6. Lalive y Zweimüller 2009; Schönberg y Ludsteck 2014.
7. Deininger, Goyal y Nagarajan 2010, 2013; Deininger, Jin y Nagarajan 2009; Deininger *et al.* 2019.
8. Anderson y Genicot 2015; Bhalotra, Brulé y Roy 2020; Rosenblum 2015; Roy 2015.
9. Roy 2015.
10. Por ejemplo, hay evidencia de que en Ghana la reforma de las leyes referentes a la sucesión condujo a pocos cambios positivos en términos de la herencia de las mujeres (Gedzi 2012). Dos estudios de reforma jurídica en Pakistán encontraron que una modificación jurídica positiva no ha permitido que la mujer pueda reclamar su herencia debido a factores como la falta de educación, comportamientos patriarcales y matrimonios forzados (Ahmad, Batool y Dziegielewski 2016; Holden y Chaudhary 2013).
11. Djurfeldt (2020) presenta un panorama completo de las publicaciones académicas sobre los efectos de la reforma de las leyes sobre la titularidad de la tierra de acuerdo con el género en Kenya, Rwanda y Uganda.
12. Acemoglu y Jackson 2016.
13. Williamson y Kerekes 2011. El análisis de los autores se refiere específicamente a la importancia de las instituciones formales e informales en lo que respecta a los derechos de propiedad.
14. Williamson y Kerekes 2011.
15. Aldashev *et al.* 2012.
16. Hyland, Djankov y Goldberg 2020; Islam, Muzi y Amin 2019.
17. Amin e Islam 2015; Htun, Jensenius y Nelson-Núñez 2019; Zabalza y Tzannatos 1985. Aunque muchos estudios se basan en correlaciones, Field *et al.* (2016) proporcionan evidencia experimental de que depositar los salarios en la propia cuenta bancaria de una mujer (a diferencia de la del jefe de hogar masculino) aumenta su oferta laboral, lo que ilustra que la autonomía financiera puede ejercer un impacto causal en las tasas de participación de la fuerza laboral femenina.
18. Islam, Muzi y Amin 2019; Zabalza y Tzannatos 1985.
19. Agarwal 2003; Daley, Dore-Weeks y Umuhoza 2010.
20. Ali, Deininger y Goldstein 2014.
21. Persha, Greif y Huntington 2017; Santos *et al.* 2014.
22. Agarwal 1994.
23. Hyland, Djankov y Goldberg 2021.
24. Aunque varios conjuntos de datos brindan información sobre la igualdad entre los géneros y las oportunidades económicas de la mujer en las distintas economías, se eligió el Índice Global de Brecha de Género del FEM para su correlación con el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* debido a la variedad de temas que abarca, así como su cobertura expansiva en todas las economías y en el tiempo.
25. FEM 2019.
26. La relación entre el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* y la proporción de empleadas en trabajos vulnerables se confirmó mediante regresiones de datos de panel sobre datos de 179 economías correspondientes al período 1991-2019. La relación es estadísticamente significativa después de controlar el ingreso (medido como PIB per cápita) y los efectos fijos en el tiempo y el nivel de la economía.
27. Asiedu *et al.* 2018.
28. UIP, *Parline – Global Data on National Parliaments*, 2021, Ginebra, <https://data.ipu.org/women-ranking?month=10&year=2020>.
29. Miller 2020.
30. Haas y Hwang 2019a, 2019b; Unterhofer y Wrohlich 2017.
31. Brandth y Kvande 2019; Marynissen *et al.* 2019; Patnaik 2014.
32. Aizer 2018; Raghavendra *et al.* 2019; Senior, Fazel y Tsiachristas 2020.
33. Jabeen *et al.* 2020.
34. Deloitte 2019; Lancaster y van der Meulen Rodgers 2020; McLaughlin, Uggen y Blackstone 2017.
35. Hendriks 2019.
36. Gaddis, Lahoti y Swaminathan 2020.

## Referencias

- 
- Acemoglu, Daron y Matthew O. Jackson. 2016. «Social Norms and the Enforcement of Laws». Documento de trabajo núm. 466, Programa John Olin en Economía, Facultad de Derecho de Stanford, Stanford, CA.
- Agarwal, Bina. 1994. *A Field of One's Own: Gender and Land Rights in South Asia*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.

- Agarwal, Bina. 2003. «Gender and Land Rights Revisited: Exploring New Prospects via the State, Family and Market». *Journal of Agrarian Change* 3 (1-2): pp. 184-224.
- Ahmad, Mahtab, Moazma Batool y Sophia F. Dziegielewski. 2016. «State of Inheritance Rights: Women in a Rural District in Pakistan». *Journal of Social Service Research* 42 (5): pp. 622-29.
- Aizer, Anna. 2018. «Intimate-partner Domestic Violence in the US: Costs, Consequences, Causes and Possible Solutions». National Science Foundation, 25 de octubre. [https://www.nsf.gov/discoveries/disc\\_summ.jsp?cntn\\_id=297021&WT.mc\\_id=USNSF\\_1](https://www.nsf.gov/discoveries/disc_summ.jsp?cntn_id=297021&WT.mc_id=USNSF_1).
- Aldashev, Gani, Imane Chaara, Jean-Philippe Platteau y Zaki Wahhaj. 2012. «Using the Law to Change the Custom». *Journal of Development Economics* 97 (2): pp. 182-200.
- Ali, Daniel Ayalew, Klaus Deininger y Markus Goldstein. 2014. «Environmental and Gender Impacts of Land Tenure Regularization in Africa: Pilot Evidence from Rwanda». *Journal of Development Economics* 110: pp. 262-75.
- Amin, Mohammad y Asif Islam. 2015. «Does Mandating Nondiscrimination in Hiring Practices Affect Female Employment? Evidence Using Firm-Level Data». *Feminist Economics* 79 (1): pp. 125-35.
- Anderson, Siwan y Garance Genicot. 2015. «Suicides and Property Rights in India». *Journal of Development Economics* 114 (C): pp. 64-78.
- Asiedu, Elizabeth, Claire Branstette, Neepa Gaekwad-Babulal y Nanivazo Malokele. 2018. «The Effect of Women's Representation in Parliament and the Passing of Gender Sensitive Policies». Artículo de conferencia inédito. <https://www.aeaweb.org/conference/2018/preliminary/paper/an5yEb5h>.
- Bhalotra, Sonia R., Rachel Brulé y Sanchari Roy. 2020. «Women's Inheritance Rights Reform and the Preference for Sons in India». *Journal of Development Economics* 146 (C).
- Brandth, Berit y Elin Kvande. 2019. «Fathers' Sense of Entitlement to Ear-Marked and Shared Parental Leave». *Sociological Review* 67 (5).
- Cuberes, David y Marc Teignier. 2016. «Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate». *Journal of Human Capital* 10 (1): pp. 1-32.
- Daley, Elizabeth, Rachel Dore-Weeks y Claudine Umuhoza. 2010. «Ahead of the Game: Land Tenure Reform in Rwanda and the Process of Securing Women's Land Rights». *Journal of Eastern African Studies* 4 (1): pp. 131-52.
- Deininger, Klaus, Aparajita Goyal y Hari K. Nagarajan. 2010. «Inheritance Law Reform and Women's Access to Capital: Evidence from India's Hindu Succession Act». Documento de trabajo sobre investigaciones de políticas 5338, Banco Mundial, Washington, DC.
- Deininger, Klaus, Aparajita Goyal y Hari K. Nagarajan. 2013. «Women's Inheritance Rights and Intergenerational Transmission of Resources in India». *Journal of Human Resources* 48 (1): pp. 114-41.
- Deininger, Klaus, Songqing Jin y Hari K. Nagarajan. 2009. «Land Reforms, Poverty Reduction, and Economic Growth: Evidence from India». *Journal of Development Studies* 45 (4): pp. 496-521.
- Deininger, Klaus, Songqing Jin, Hari K. Nagarajan y Fang Xia. 2019. «Inheritance Law Reform, Empowerment, and Human Capital Accumulation: Second-Generation Effects from India». *Journal of Development Studies* 55 (12): pp. 2549-71.
- Deloitte. 2019. *The Economic Costs of Sexual Harassment in the Workplace*. Canberra, Australia: Deloitte Access Economics.
- Djurfeldt, Agnes Andersson. 2020. «Gendered Land Rights, Legal Reform and Social Norms in the Context of Land Fragmentation—A Review of the Literature for Kenya, Rwanda and Uganda». *Land Use Policy* 90: 104305.
- Doepke, Matthias, Michele Tertilt y Alessandra Voena. 2012. «The Economics and Politics of Women's Rights». *Annual Review of Economics* 4 (1): pp. 339-72.
- FEM (Foro Económico Mundial). 2019. *Global Gender Gap Report 2020*. Ginebra: FEM.
- Field, Erica, Rohini Pande, Natalia Rigol, Simone Schaner y Charity Troyer Moore. 2016. «On Her Account: Can Strengthening Women's Financial Control Boost Female Labor Supply?». Documento de trabajo, Harvard Business School, Cambridge, MA. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=56847>.
- FMI (Fondo Monetario Internacional). 2018. *Pursuing Women's Economic Empowerment*. Washington, DC: FMI.
- Gaddis, Isis, Rahul Lahoti y Hema Swaminathan. 2020 «Women's Legal Rights and Gender Gaps in Property Ownership in Developing Countries». Documento de trabajo sobre investigaciones de políticas 9444, Banco Mundial, Washington, DC.
- Gedzi, Victor Selorme. 2012. «Women's Property Relations after Intestate Succession PNDC Law 111 in Ghana». *Research on Humanities and Social Sciences* 2 (9): pp. 211-19.
- Haas, Linda y C. Philip Hwang. 2019a. «Policy Is Not Enough—The Influence of the Gendered Workplace on Fathers' Use of Parental Leave in Sweden». *Community, Work and Family* 22 (1): pp. 58-76.
- Haas, Linda y C. Philip Hwang. 2019b. «Workplace Support and European Fathers' Use of State Policies Promoting Shared Childcare». *Community, Work and Family* (22) 1: pp. 1-22.

- Hendriks, Sarah. 2019. «The Role of Financial Inclusion in Driving Women's Economic Empowerment». *Development in Practice* 29: pp. 1021-38.
- Holden, Livia y Azam Chaudhary. 2013. «Daughters' Inheritance, Legal Pluralism, and Governance in Pakistan». *Journal of Legal Pluralism and Unofficial Law* 45 (1): pp. 104-23.
- Htun, Malal, Francesca R. Jensenius y Jami Nelson-Nuñez. 2019. «Gender-Discriminatory Laws and Women's Economic Agency». *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 26 (2): pp. 193-222. <https://doi.org/10.1093/sp/jxy042>.
- Hyland, Marie, Simeon Djankov y Pinelopi Koujianou Goldberg. 2020. «Gendered Laws and Women in the Workforce». *American Economic Review: Insights* 2 (4): pp. 527-42.
- Hyland, Marie, Simeon Djankov y Pinelopi Koujianou Goldberg. 2021. «Do Gendered Laws Matter?». Documento de debate núm. 824 de Financial Market Group, London School of Economics.
- Islam, Asif, Silvia Muzi y Mohammad Amin. 2019. «Unequal Laws and the Disempowerment of Women in the Labour Market: Evidence from Firm-Level Data». *Journal of Development Studies* 55 (5): pp. 822-44.
- Jabeen, Salma, Sanam Haq, Arif Jameel, Abid Hussain, Muhammad Asif, Jinsoo Hwang y Abida Jabeen. 2020. «Impacts of Rural Women's Traditional Economic Activities on Household Economy: Changing Economic Contributions through Empowered Women in Rural Pakistan». *Sustainability* 12 (7): p. 2731.
- Lalive, Rafael y Josef Zweimüller. 2009. «How Does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from Two Natural Experiments». *Quarterly Journal of Economics* 124 (3): pp. 1363-402.
- Lancaster, Debra y Yana van der Meulen Rodgers. 2020. «Economic Impacts of Sexual Harassment: Combating Sexual Harassment Can Further Gender Equality». Nota informativa de CWW, Center for Women and Work, Piscataway, NJ.
- Marynissen, Leen, Eleonora Mussino, Jonas Wood y Ann-Zofie Duvander. 2019. «Fathers' Parental Leave Uptake in Belgium and Sweden: Self-Evident or Subject to Employment Characteristics?». *Social Sciences* 8 (11): p. 312.
- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen y Amy Blackstone. 2017. «The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women». *Gender and Society* 31 (3): pp. 333-58.
- Miller, Stephen. 2020. «Pandemic Could Worsen the Gender Pay Gap». *SHRM*, 10 de agosto. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/compensation/pages/pandemic-could-worsen-gender-pay-gap.aspx>.
- Patnaik, Ankita. 2014. «Making Leave Easier: Better Compensation and Daddy-Only Entitlements». Documento de trabajo, Universidad de Cornell, Ithaca, NY.
- Persha, Lauren, Adi Greif y Heather Huntington. 2017. «Assessing the Impact of Second-level Land Certification in Ethiopia». Documento preparado para la Conferencia Anual 2017 sobre la Tierra y Pobreza realizada por el Banco Mundial. Washington, DC: Banco Mundial.
- Raghavendra, Srinivas, Kijong Kim, Sinead Ashe, Mrinal Chadha, Felix Asante, Petri T. Piirainen y Nata Duvvury. 2019. «The Macroeconomic Loss Due to Violence against Women and Girls: The Case of Ghana». Documento de trabajo núm. 939, Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, NY.
- Rosenblum, Daniel. 2015. «Unintended Consequences of Women's Inheritance Rights on Female Mortality in India». *Economic Development and Cultural Change* 63 (2): pp. 223-48.
- Roy, Sanchari. 2015. «Empowering Women? Inheritance Rights, Female Education and Dowry Payments in India». *Journal of Development Economics* 114: pp. 233-51.
- Santos, Florence, Diana Fletschner, Vivien Savath y Amber Peterman. 2014. «Can Government-Allocated Land Contribute to Food Security? Intrahousehold Analysis of West Bengal's Microplot Allocation Program». *World Development* 64 (C): pp. 860-72.
- Schönberg, Uta y Johannes Ludsteck. 2014. «Expansions in Maternity Leave Coverage and Mothers' Labor Market Outcomes after Childbirth». *Journal of Labor Economics* 32 (3): pp. 469-505.
- Senior, Morwenna, Seena Fazel y Apostolos Tsiachristas. 2020. «The Economic Impact of Violence Perpetration in Severe Mental Illness: A Retrospective, Prevalence-Based Analysis in England and Wales». *Lancet Public Health* (5) 2: pp. 99-106.
- Unterhofer, Ulrike y Katharina Wrohlich. 2017. «Fathers, Parental Leave and Gender Norms». Documento de debate del IZA 10712, Instituto de Economía Laboral, Bonn, Alemania.
- Williamson, Claudia R. y Carrie B. Kerekes. 2011. «Securing Private Property: Formal versus Informal Institutions». *Journal of Law and Economics* 54 (3): pp. 537-72.
- Zabalza, Antoni y Zafiris Tzannatos. 1985. «The Effect of Britain's Anti-discriminatory Legislation on Relative Pay and Employment». *Economic Journal* 95 (379): pp. 679-99.



## ANEXO 1A

# Resumen de las reformas del reporte *La Mujer, la Empresa y el Derecho*

En el período comprendido entre el 2 de septiembre de 2019 y el 1 de octubre de 2020, el reporte *La Mujer, la Empresa y el Derecho* registró varias reformas que dieron como resultado 36 cambios en las puntuaciones de los indicadores, lo cual se refleja en mejoras en la igualdad de género, el empleo y la actividad empresarial en 27 economías. Durante el mismo período, una economía implementó un cambio que generó un aumento en la brecha legal entre los géneros.

✓ Reforma que mejora la igualdad de género.	✗ Reforma que empeora la igualdad de género.
---	--

### Arabia Saudita

#### ✓ Remuneración

Arabia Saudita eliminó todas las restricciones al empleo de las mujeres.

### Austria

#### ✓ Parentalidad

Austria introdujo 30 días de licencia de paternidad remunerada.

### Bahrein

#### ✓ Remuneración

Bahrein permitió que las oportunidades laborales fueran más equitativas entre hombres y mujeres al eliminar las restricciones discriminatorias al empleo de las mujeres para trabajos considerados arduos.

#### ✓ Empresariado

Bahrein facilitó el acceso de las mujeres al crédito bancario al prohibir la discriminación por razón de género en los servicios financieros.

#### ✓ Jubilación

Bahrein explícitamente tomó en cuenta los períodos de ausencia por cuidado de los hijos en las prestaciones por jubilación.



## Benin

### ✓ Movilidad

Benin ahora permite que las mujeres puedan solicitar un pasaporte de la misma manera que los hombres.

## Brasil

### ✓ Jubilación

Brasil eliminó la posibilidad de jubilarse con pensión parcial. Anteriormente, las edades en las que hombres y mujeres podían jubilarse con prestaciones de jubilación parcial eran desiguales.

## Chile

### ✓ Matrimonio

Chile otorgó a las mujeres los mismos derechos que a los hombres para volver a contraer matrimonio.

## Costa Rica

### ✓ Remuneración

Costa Rica eliminó la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres.

## Emiratos Árabes Unidos

### ✓ Movilidad

Los Emiratos Árabes Unidos permitieron a las mujeres elegir dónde vivir y viajar al extranjero de la misma forma que los hombres. También permitieron que una mujer casada salga del hogar sin el permiso de su marido.

### ✓ Trabajo

Los Emiratos Árabes Unidos permitieron que las mujeres puedan trabajar sin el permiso de su marido.

### ✓ Remuneración

Los Emiratos Árabes Unidos establecieron igual remuneración por trabajo de igual valor.

### ✓ Matrimonio

Los Emiratos Árabes Unidos ya no requieren que una mujer casada obedezca a su marido.

### ✓ Parentalidad

Los Emiratos Árabes Unidos establecieron cinco días de licencia parental remunerada como un derecho individual para el padre y la madre. Los padres ahora cuentan con licencia remunerada para cuidar a sus hijos recién nacidos.

## Eslovenia

### ✓ Jubilación

Eslovenia igualó la edad (65 años) en la que hombres y mujeres pueden jubilarse con una pensión completa.

## Etiopía

### ✓ Parentalidad

Etiopía aumentó la licencia de maternidad remunerada de 90 a 120 días e introdujo 3 días de licencia de paternidad remunerada.

## Fiji

### ✓ Movilidad

Fiji ahora permite que las mujeres soliciten un pasaporte de la misma forma que los hombres.

## Irlanda

### ✓ Parentalidad

Irlanda introdujo dos semanas de licencia parental remunerada como un derecho individual para el padre y la madre.

## Islas Marshall

### ✓ Trabajo

Las Islas Marshall prohibieron la discriminación en el trabajo basada en el género.

### ✓ Remuneración

Las Islas Marshall establecieron la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

### ✓ Empresariado

Las Islas Marshall facilitaron el acceso al crédito bancario para las mujeres al prohibir la discriminación por razón de género en los servicios financieros.

## Jordania

### ✓ Movilidad

Jordania ahora permite que las mujeres soliciten un pasaporte de la misma manera que los hombres.

### ✓ Empresariado

Jordania facilitó el acceso al crédito a la mujer al prohibir la discriminación por razón de género en los servicios financieros.

## Kuwait

### ✓ Matrimonio

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

## Madagascar

### ✓ Matrimonio

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

## Montenegro

### ✓ Remuneración

Montenegro permitió que las oportunidades laborales fueran más equitativas para hombres y mujeres al eliminar las restricciones discriminatorias en el empleo de las mujeres en trabajos industriales, como en el sector de la minería, la construcción, la manufactura y el agua. También eliminó las restricciones al empleo de mujeres en trabajos considerados peligrosos.

## Nueva Zelandia

### ✓ Remuneración

Nueva Zelandia estableció la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

## Pakistán

### ✓ Empresariado

Pakistán permitió que las mujeres puedan registrar una empresa de la misma manera que los hombres.

## Portugal

### ✓ Matrimonio

Portugal otorgó a las mujeres los mismos derechos que a los hombres para volver a contraer matrimonio.

## Puerto Rico

### ✓ Matrimonio

Puerto Rico otorgó a las mujeres los mismos derechos que a los hombres para volver a contraer matrimonio.

## República Eslovaca

### x Jubilación

La República Eslovaca estableció diferentes edades para que hombres y mujeres se jubilen con prestaciones de jubilación completas y parciales. La edad de jubilación obligatoria para hombres y mujeres ahora es desigual.

## Rwanda

### ✓ Matrimonio

Rwanda otorgó a las mujeres los mismos derechos que a los hombres para volver a contraer matrimonio.

## Senegal

### ✓ Trabajo

Senegal prohibió la discriminación laboral por razón de género.

## Sierra Leona

### ✓ Trabajo

Sierra Leona aprobó una legislación sobre acoso sexual en el empleo.

## Suriname

### ✓ Parentalidad

Suriname introdujo 16 semanas de licencia de maternidad remunerada y 8 días de licencia de paternidad remunerada.

## Uzbekistán

### ✓ Empresariado

Uzbekistán facilitó el acceso de las mujeres al crédito bancario al prohibir la discriminación por razón de género en los servicios financieros.

## Vietnam

### ✓ Remuneración

Vietnam estableció que las oportunidades de trabajo fueran más equitativas entre hombres y mujeres al eliminar restricciones discriminatorias en el empleo de las mujeres para trabajos considerados peligrosos.



## CAPÍTULO 2

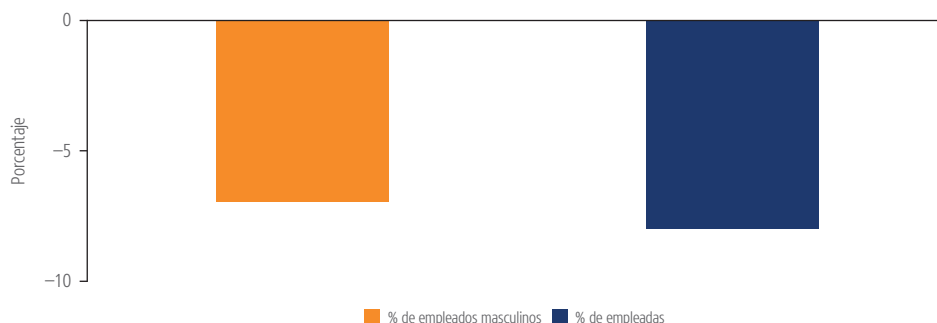
# Mujeres y COVID-19

- La COVID-19 ha afectado en gran medida a los sectores en los que la proporción de empleo femenino es alta.
- Desde el inicio de la pandemia, cerca de 40 economías introdujeron políticas sobre licencias o prestaciones sociales para que los padres que trabajan puedan armonizar las tareas propias de su empleo con las crecientes obligaciones de cuidar a sus hijos.
- Para las mujeres que enfrentan temas de derecho de familia, los sistemas de justicia han implementado métodos novedosos para atender al público, garantizando al mismo tiempo su seguridad, como audiencias remotas donde la infraestructura digital lo permite. Al menos 72 economías han adoptado medidas para que los procesos de derecho de familia puedan declararse urgentes o esenciales durante el confinamiento. Del mismo modo, 88 economías han permitido el acceso remoto a los tribunales.
- La pandemia ha tenido impactos desproporcionados en la salud y seguridad de las mujeres. Muchos Gobiernos han actuado para mitigar esos efectos, incluso mediante la creación de servicios dedicados a proteger a las mujeres de la violencia intrafamiliar.

A principios de 2020, quedó claro que la COVID-19 no era solo una emergencia de salud pública, sino que también tendría un impacto social y económico perdurable. Los informes indicaron que afectaría a hombres y mujeres de manera diferente, y advirtieron que la recopilación y el análisis de datos podrían proporcionar información valiosa sobre el brote epidémico y su respuesta bajo una perspectiva de género. En concreto, en tiempos de crisis, un marco legal y un sistema de justicia sólidos serían fundamentales para mantener la estabilidad, salvaguardar los derechos de los ciudadanos y brindar ayuda en casos de emergencia. La información sobre el grado de preparación de una economía en caso de una pandemia y cualquier acción tomada después de sus inicios podría ayudar a crear políticas e intervenciones eficientes y equitativas en el futuro.

De hecho, parece que las mujeres serán las más afectadas por los efectos de la pandemia en la economía mundial; ya ha comenzado a surgir evidencia sobre su impacto en sus oportunidades económicas. Aunque las recesiones a menudo se asocian con un impacto desproporcionado en el empleo masculino, la COVID-19 ha afectado en gran medida a los sectores en los que la proporción de empleo femenino es más alta<sup>1</sup>. Los datos de la Unidad de Análisis de Empresas del Banco Mundial revelan una mayor disminución en la proporción de mujeres que tienen un empleo de tiempo completo en relación con los hombres con un empleo de tiempo completo (gráfico 2.1)<sup>2</sup>. Los esfuerzos de recolección de información aún están en proceso, pero los datos revelan que más mujeres que hombres se han visto obligadas a tomar alguna licencia o renunciar a su trabajo debido a enfermedades, interrupciones por cuidado de los hijos o

### GRÁFICO 2.1 | LA COVID-19 HA PROVOCADO UNA MAYOR REDUCCIÓN EN EL NIVEL DE EMPLEO FEMENINO, ECONOMÍAS SELECCIONADAS



Fuente: *Enterprise Surveys* (base de datos), *COVID-19: Impact on Firms*, Banco Mundial, Washington, DC, <https://www.enterprisesurveys.org/en/covid-19>.

Nota: El gráfico muestra el cambio promedio en empleados permanentes masculinos y femeninos de tiempo completo entre diciembre de 2019 y el final del mes anterior al cual se realizó la encuesta. Para calcular los promedios se aplicaron las ponderaciones de la encuesta, que se reajustaron para garantizar que cada economía tenga la misma ponderación. El gráfico presenta promedios ponderados simples y no tiene en cuenta factores como el tiempo transcurrido desde el inicio de la pandemia. Están representadas las siguientes economías: Albania, Belarús, Bulgaria, Chad, Chipre, Croacia, El Salvador, Eslovenia, la Federación de Rusia, Georgia, Grecia, Guatemala, Guinea, Honduras, Hungría, Italia, Jordania, Macedonia del Norte, Malta, Marruecos, Moldova, Mongolia, Nicaragua, Níger, Polonia, la República Checa, Rumania, Togo, Zambia y Zimbabue.

restricciones para desplazarse. Además, estos datos también sugieren que la proporción de empleados hombres y mujeres que han sido despedidos o han sido dados de baja temporalmente es similar.

El gráfico 2.1 muestra solo una faceta del impacto que la pandemia ha tenido sobre las mujeres. Se necesita una recopilación y evaluación continua de datos para proporcionar una estimación más completa. Para colaborar con estos esfuerzos, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* agregó preguntas de investigación relacionadas con la COVID-19 en sus cuestionarios (gráfico 2.2). Las preguntas no se basaron necesariamente en indicadores de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, más bien, fueron elegidas en coordinación con el tema y la narrativa de cada cuestionario del reporte y se basaron en la capacidad de los expertos locales en cada grupo de encuestados para proporcionar información actualizada. Los datos, recopilados entre abril y octubre de 2020, fueron verificados con fuentes secundarias. Las nuevas preguntas fueron diseñadas para recopilar información sobre las medidas, tanto jurídicas como programáticas, provisionales y permanentes, que los gobiernos adoptaron para abordar los desafíos sin precedentes que han enfrentado las trabajadoras y empresarias durante la pandemia.

Durante la recopilación y el análisis de estos datos surgieron tres temas principales. En primer lugar, los padres que trabajan, y en particular las madres, enfrentaron una situación sin precedentes en cuanto a las labores no remuneradas de cuidados familiares, los cuales son incompatibles con las demandas de la mayoría de los trabajos en el mercado laboral. En segundo lugar, las órdenes de quedarse en casa y otras restricciones también han impedido que las mujeres accedan a la justicia de manera segura y efectiva. Y, en tercer lugar, la crisis amenaza de manera desproporcionada la salud y la seguridad de la mujer, por lo que es vital la asignación de recursos y servicios alternativos para mitigar su impacto. Teniendo en cuenta las medidas que se adoptaron en estos temas, los datos muestran que las economías con mayor igualdad de género

## GRÁFICO 2.2 | MEDIDAS SELECCIONADAS QUE FUERON ADOPTADAS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

Cuidado infantil	Sistema judicial	Salud y seguridad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licencia y remuneración por el cuidado de los hijos.</li> <li>• Cuidado infantil para los trabajadores esenciales.</li> <li>• Asistencia en el cuidado infantil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a tribunales de familia.</li> <li>• Audiencias virtuales o a distancia, reclamaciones judiciales, órdenes de protección.</li> <li>• Prórroga automática de órdenes de protección.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No discriminación en las primas de seguros médicos.</li> <li>• Apoyo para atender asuntos de violencia contra la mujer.</li> </ul>

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

fueron más propensas a abordar estos desafíos. La puntuación promedio del índice en el reporte *La Mujer, la Empresa y el Derecho* para las economías que adoptaron al menos una de las medidas analizadas es 82,0, en comparación con 64,5 para las economías en las que no se encontró evidencia de medidas.

En las siguientes secciones se examinan los hallazgos preliminares en cada área del reporte *La Mujer, la Empresa y el Derecho*. Los datos están dirigidos a proporcionar ejemplos de las medidas que los gobiernos podrían considerar implementar si circunstancias específicas lo requieren. La evidencia que se presenta en este informe incentiva la investigación sobre el impacto de la COVID-19 en la igualdad de género y debería analizarse junto con otros datos sobre el tema a medida que estén disponibles.

### Responder a la crisis del cuidado infantil

A medida que la pandemia de COVID-19 se fue expandiendo, muchas mujeres se vieron forzadas a salir de la fuerza laboral<sup>3</sup>. Esto se debe a que a menudo las mujeres se concentran en ocupaciones más vulnerables a una recesión económica, como la hostelería y los servicios, por lo que están sujetas a mayores pérdidas de empleo que los hombres<sup>4</sup>. Igualmente, las responsabilidades en el cuidado de los hijos pueden incrementar para las mujeres si el salario de su trabajo es el secundario en la familia.

Sin embargo, lo que siguió afectando el trabajo de las mujeres fue en gran parte la generalizada desigualdad de género en el hogar y la falta de apoyo para el cuidado de los hijos<sup>5</sup>. Con casi todas las economías cerrando de manera temporal o indefinida las escuelas y los centros de cuidado infantil, las madres fueron las más afectadas por el aumento de la labor del cuidado de los niños y a menudo tuvieron que elegir entre sus trabajos y sus familias<sup>6</sup>. Para los trabajadores de primera línea que no pueden trabajar desde casa (la mayoría de los cuales en todo el mundo son mujeres<sup>7</sup>), los cierres de escuelas y guarderías fueron realmente un desafío. Incluso cuando ambos padres tuvieron la suerte de poder trabajar desde casa, los hombres no realizaron la misma cantidad de trabajo no remunerado y cuidado de niños que las mujeres<sup>8</sup>. Además, muchos empleadores discriminaron a las madres y no compensaron o no pudieron satisfacer sus necesidades en cuanto al cuidado infantil<sup>9</sup>.

La distribución desigual del trabajo del cuidado dentro de los hogares y la falta de apoyo en el cuidado de los niños para los padres que trabajan fue agravada por la crisis, pero no es un fenómeno nuevo. En el mundo prepandémico, las mujeres dedicaban 4,5 horas al día al trabajo no remunerado, mientras que los hombres dedicaban menos de la mitad de ese tiempo<sup>10</sup>. Aunque los hombres han realizado más trabajo de cuidado que antes del confinamiento, la COVID-19 simplemente expuso (más que nunca) la crisis del cuidado infantil en todo el mundo, la cual está ocasionando un aumento en las desigualdades de género.

*La Mujer, la Empresa y el Derecho* ha explorado cómo los responsables de las políticas públicas abordaron esta crisis durante la pandemia a través de medidas de protección social y cambios en la legislación laboral. Específicamente, ha investigado tres categorías de medidas nuevas referentes al cuidado de niños: 1) políticas de licencia por cuidado de niños, 2) medidas de cuidado de niños para trabajadores esenciales y 3) otras formas de asistencia de cuidado de niños disponibles para los padres durante la pandemia.

Antes de la pandemia de COVID-19, menos de una cuarta parte de todas las economías garantizaban por ley a los padres empleados algún tiempo libre para el cuidado de sus hijos. Estas políticas se encuentran exclusivamente en Europa y Asia central y entre las economías de ingreso alto de la OCDE. Aunque los detalles exactos e incluso los títulos de estas políticas de licencia difieren considerablemente de una economía a otra, todas brindan a los padres de niños pequeños y en edad escolar tiempo libre para dedicarse al cuidado de los niños<sup>11</sup>.

Sin embargo, con el cierre generalizado de escuelas y centros de cuidado, cerca de 40 economías de todas las regiones, excepto Asia oriental y el Pacífico, y Asia meridional, adoptaron políticas de licencias o prestaciones para ayudar a los padres que trabajan a armonizar las tareas propias de su empleo con las crecientes obligaciones de cuidado infantil. Más de las tres cuartas partes de estas economías se clasifican como de ingreso alto. Aproximadamente tres quintas partes introdujeron políticas temporales durante el cierre de las escuelas, mientras que las economías restantes cambiaron las normas existentes.

Las políticas de COVID-19 sobre prestaciones y licencias por el cuidado infantil que se examinan aquí varían ampliamente. Un empleo formal casi siempre es un requisito de elegibilidad para poder obtener una licencia o cualquier otra compensación. Por ejemplo, en Suiza, los padres que soliciten prestaciones por cuidado infantil deben estar cubiertos por el programa de seguro social suizo y deben estar empleados o trabajar por cuenta propia. Los padres que trabajan en el sector informal no son elegibles. En las economías de ingreso bajo, donde las mujeres trabajan en gran medida de manera informal, los gobiernos que consideren establecer la licencia por cuidado infantil o alguna política de prestaciones deberán asegurarse de que la mujer pueda tener acceso a cualquier programa adoptado en respuesta a la pandemia<sup>12</sup>.

En algunas economías, como Chipre y Rumania, el empleado debe demostrar que no puede trabajar desde su casa para poder recibir una licencia por cuidado infantil. En otras, como Francia, cualquier persona afectada por la ausencia de servicios habituales de cuidado infantil es elegible. Algunos gobiernos también limitan la elegibilidad según la edad del niño. En Chile y Polonia, por ejemplo, solo los padres de niños menores de 8 años son elegibles, mientras que en Bulgaria y Portugal los



padres con niños de hasta 12 años pueden tomar la licencia por cuidado infantil. En algunas economías, como Argelia, solo las madres tienen derecho a una licencia por el cuidado de los hijos.

La duración de la licencia por cuidado infantil y de otros beneficios sociales durante la COVID-19 puede variar. En economías como Argentina y Macedonia del Norte, la duración de la licencia por cuidado de los hijos o el pago de prestaciones se basa en la duración del estado de emergencia o el cierre de las escuelas. Mientras tanto, otras economías han establecido una duración máxima que oscila entre unos tres días (Grecia) y tres meses (Estados Unidos). En al menos una economía, Fiji, la licencia se redujo para mantener la estabilidad de los empleos y las empresas. La Ley de Relaciones Laborales (Enmienda) de 2020 de ese país redujo la licencia de paternidad y de cuidado familiar de cinco a dos días hábiles.

Cuando se trata de compensación salarial por los ingresos que han dejado de percibirse debido a las obligaciones en el cuidado de los hijos, las prestaciones generalmente se basan en un porcentaje de los ingresos de los padres. En Italia, entre marzo y julio de 2020, los padres y las madres tuvieron derecho a 30 días de licencia equivalente al 50 % de sus salarios. En Francia, los trabajadores con niños afectados por el cierre de las escuelas tuvieron derecho a hasta un 70 % de compensación salarial hasta que estas reabrieran. La licencia también podía ser no remunerada, como en Canadá, o en pocos casos podía ser pagada totalmente, como en Seychelles.

En la mayoría de las economías que ofrecen dicha compensación, las prestaciones en efectivo son financiadas por el gobierno. En Malta, los padres que no podían trabajar desde casa pero que tenían que cuidar a sus hijos menores de 16 años tuvieron derecho a una prestación en efectivo durante el cierre de las escuelas. Igualmente, Portugal ofreció un subsidio a los padres con hijos menores de 12 años y que tuvieran que faltar al trabajo debido al cierre de escuelas y guarderías. En Japón, el gobierno ofreció compensar parcialmente a los empleadores por la licencia remunerada especial que se les dio a los empleados que no podían trabajar debido al cierre de las guarderías o escuelas de sus hijos. En otras economías, como Ribera Occidental y Gaza, los empleadores deben pagar la totalidad o parte de la licencia por el cuidado de los hijos.

Muchos gobiernos también tomaron medidas específicas para brindar apoyo en el cuidado infantil a aquellos trabajadores esenciales que estaban en la primera línea de la pandemia de COVID-19. Unas 20 economías adoptaron tales medidas una vez que la pandemia se expandió. Nueva Zelandia, por ejemplo, financió el cuidado infantil en el hogar para los hijos de trabajadores esenciales que no pudieron encontrar otras opciones durante el confinamiento. De manera similar, Singapur exigió que los centros preescolares permanecieran abiertos para los padres que estaban brindando servicios esenciales, dando prioridad a los trabajadores de la salud que no podían trabajar desde casa y a los trabajadores esenciales de bajos ingresos.

Otras formas de asistencia para el cuidado infantil también han resultado esenciales. Aunque la licencia y los beneficios son prioritarios, muchos padres que se quedaron sin la posibilidad de servicios de cuidado infantil durante el confinamiento por la COVID-19 no eran elegibles, o simplemente no podían permitirse tomar una licencia que no fuera totalmente remunerada o dejar de trabajar. Para abordar estos desafíos, algunas economías introdujeron medidas innovadoras de asistencia para el cuidado infantil,

como guarderías gratuitas o una compensación específicamente designada para el cuidado infantil (tabla 2.1). Estas medidas están ampliamente concentradas entre las economías de ingreso alto de la OCDE.

El apoyo al sector de guarderías infantiles también fue clave para garantizar que este no colapsara durante la pandemia y después. Algunos gobiernos brindaron apoyo a los proveedores de servicios de cuidado infantil, tales como la asignación de fondos y exenciones fiscales. En el Reino Unido, las guarderías de niños elegibles no tuvieron que pagar tasas comerciales (un tipo de impuesto a la propiedad) de 2020 a 2021. Del mismo modo, en la Región Administrativa Especial de Hong Kong (China) las guarderías que cumplieran ciertos requisitos fueron seleccionadas para otorgarles una Subvención Especial para Centros de Cuidado Infantil administrada por el Departamento de Bienestar Social para asistir en la gestión de las dificultades económicas debidas a la suspensión de sus servicios por la COVID-19.

En resumen, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* pudo establecer que las medidas de cuidado infantil relacionadas con la pandemia fueron pocas y poco coordinadas. Probablemente también fueron insuficientes para hacer frente a las desventajas propias de la maternidad y para resolver la crisis del cuidado infantil. Incluso antes de la pandemia, la aceptación por parte del padre de la licencia parental remunerada en comparación con la de la madre era abismalmente baja en la mayoría de las 44 economías que la ofrecen<sup>13</sup>. En Japón, solo el 7,5 % de los padres elegibles tomaron licencia parental remunerada en 2019, a pesar de tener una de las políticas más generosas del mundo<sup>14</sup>. Del mismo modo, en el Reino Unido, se estima que solo entre el 2 % y el 8 % de las parejas elegibles hicieron uso de los beneficios de la licencia parental compartida en 2016<sup>15</sup>.

Para lograr la igualdad de género es fundamental que se establezcan estrategias a largo plazo para construir una infraestructura sólida de cuidado infantil, alentar a los padres a compartir equitativamente el trabajo de cuidado no remunerado y armonizar las demandas tanto del cuidado infantil como del lugar de trabajo. Para fomentar

TABLA 2.1 EJEMPLOS DE MEDIDAS DE CUIDADO INFANTIL ADOPTADAS DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19		
Economía	Tipo de medida	Descripción
Argentina	Licencia remunerada por cuidado infantil	Los padres tuvieron derecho a una licencia remunerada para el cuidado de los hijos mientras las escuelas estuvieron cerradas.
Australia	Servicio de cuidado infantil gratuito	Entre el 6 de abril y el 12 de julio de 2020 el servicio de cuidado infantil fue gratuito para todos los trabajadores.
China	Apoyo para los trabajadores esenciales en el cuidado infantil	El Gobierno proporcionó asistencia para el cuidado de los hijos, como por ejemplo, la educación desde casa, en el caso en que los padres o tutores no pudieran cumplir plenamente con sus deberes de cuidado debido a la necesidad de prevenir la pandemia y el trabajo antipandemia.
Estonia	Exención del pago de cuotas de jardín de infancia	En Tallin, los jardines de infancia permanecieron abiertos y el Gobierno de la ciudad suspendió el pago de las tarifas hasta finales de abril de 2020.
Italia	Bonificación para niñera/o	Los empleados y trabajadores independientes con hijos menores de 12 años recibieron ayudas para el pago de niñeras/os a través de un bono de cuidado infantil de hasta 1200 euros.
Reino Unido	Créditos fiscales	Los padres que tuvieron que reducir sus horas de trabajo tenían derecho a compensar los costos por cuidado infantil mediante créditos fiscales.

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

el aprovechamiento de la licencia por parte del padre y ayudar a redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado en el hogar, algunos gobiernos están diseñando políticas de licencia parental que son altamente compensadas, las cuales incluyen asignaciones específicas no transferibles para el padre o proporcionan bonificaciones para compartir<sup>16</sup>. Otras intervenciones, como el fortalecimiento de leyes contra la discriminación, también son necesarias para asegurar la existencia de un marco jurídico básico que permita la inclusión económica de la mujer. El sector privado también puede desempeñar un papel importante al permitir acuerdos laborales flexibles para apoyar a los padres<sup>17</sup>. Finalmente, las inversiones en la industria del cuidado infantil, que también benefician el desarrollo cognitivo de los niños<sup>18</sup>, son esenciales para impulsar la igualdad de género y mejorar la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

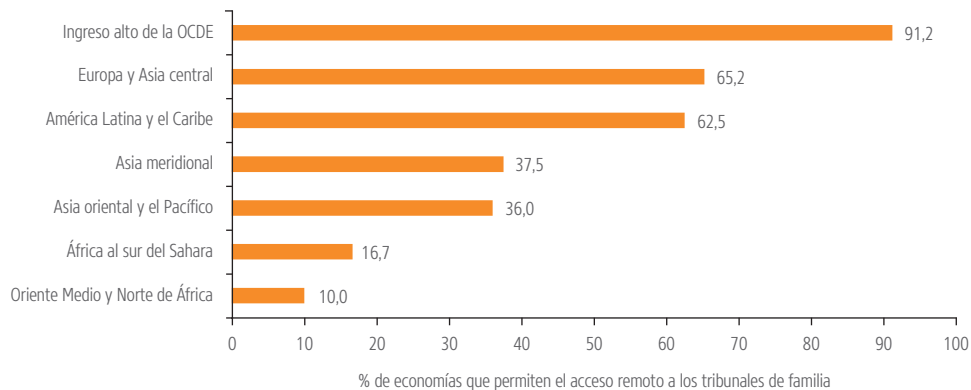
## Acceder al sistema judicial

A escala global, son las mujeres quienes inician la mayoría de los casos de derecho de familia, tales como la formalización del matrimonio o divorcio y las solicitudes de custodia de los hijos y de protección contra la violencia. Por lo tanto, el acceso a los tribunales es un componente importante de la seguridad, la voz y agencia de las mujeres. En todo el mundo, los tribunales de familia han tomado varias iniciativas para permitir que las mujeres puedan acceder al sistema judicial durante la pandemia. Incluso y especialmente durante un estado de emergencia, es importante declarar ciertos casos que deben ser atendidos como «urgentes» o «esenciales». En dichos procesos, es importante que se introduzcan o se amplíen alternativas seguras para la mujer diferentes a las audiencias personales.

Aunque la pandemia ha alterado el funcionamiento de los sistemas judiciales de muchas economías, los gobiernos respondieron a estos desafíos permitiendo que las mujeres accedan a la justicia de varias formas innovadoras. Al menos 72 economías introdujeron medidas para declarar urgentes o esenciales los casos de familia durante el confinamiento. En este sentido, el Poder Judicial de Eslovenia promulgó un decreto en marzo de 2020 en el que se pedía a los tribunales que celebraran audiencias solo para un número limitado de casos urgentes, como los que estaban relacionados con la crianza y el cuidado de los niños y las obligaciones alimentarias. Asimismo, en Sudáfrica, que tiene una de las tasas más altas de violencia de género en África al sur del Sahara<sup>19</sup>, el presidente del Tribunal Supremo autorizó a todos los jefes de los tribunales y magistrados de los tribunales superiores e inferiores a facilitar el acceso de asuntos urgentes en sus despachos, tales como aplicaciones para fianzas, manutención, violencia doméstica y casos relacionados con niños<sup>20</sup>. Sudáfrica y Etiopía abordaron los casos de violencia doméstica como urgentes, y por lo tanto los tribunales continuaron atendiendo dichos casos.

Desde el punto de vista procesal, 88 economías de todas las regiones permitieron realizar procedimientos judiciales a distancia para asuntos de derecho de familia. Estas medidas fueron más comunes en la región de ingreso alto de la OCDE, seguida de Europa y Asia central, y América Latina y el Caribe (gráfico 2.3). La forma y el alcance de estas medidas varían, incluidos bases de datos judiciales totalmente digitales y procedimientos de presentación electrónica, así como audiencias virtuales realizadas por videoconferencia, teléfono o alguna plataforma de redes sociales. A veces, hacer

### GRÁFICO 2.3 | ECONOMÍAS DE TODAS LAS REGIONES PERMITIERON EL ACCESO REMOTO A LOS TRIBUNALES DE FAMILIA DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19



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

pequeños ajustes en los procedimientos existentes puede contribuir considerablemente a que las mujeres puedan acceder fácilmente a la justicia. Al respecto, Noruega dedicó una línea telefónica para solicitudes urgentes de mediación en procedimientos de divorcio mientras las oficinas de bienestar familiar estaban cerradas. Además, 12 economías (Argentina, Brasil, Estados Unidos, Francia, Grecia, India, Irlanda, Kenya, Portugal, Puerto Rico, Trinidad y Tabago y Uruguay) prolongaron automáticamente las órdenes de protección como respuesta directa a la crisis de salud.

En algunas ocasiones, fue esencial crear nuevos portales en línea para satisfacer las demandas. En este sentido, como parte de su plan de emergencia COVID-19, la rama judicial de Puerto Rico lanzó una plataforma en línea para la presentación de solicitudes de órdenes de protección para que el solicitante no tuviera que ir en persona al tribunal o al cuartel general de la policía. Igualmente, el Poder Judicial de Barbados estableció tribunales virtuales para realizar audiencias por videoconferencia para casos urgentes, los cuales incluyen los de violencia contra las mujeres y niñas<sup>21</sup>. China también lanzó plataformas en línea para facilitar el proceso de solicitud de órdenes de protección. En Oriente Medio y Norte de África, el Líbano fue el único país que introdujo audiencias por videollamada para obtener órdenes de protección. El fiscal general del Tribunal de Casación de ese país también emitió una circular que incluía un procedimiento actualizado para el enjuiciamiento de casos de violencia doméstica<sup>22</sup>.

Aunque algunas economías ya estaban equipadas para realizar procedimientos a distancia, otras adoptaron nuevas leyes para responder a la crisis. Al menos 79 economías adoptaron leyes o políticas sobre el acceso remoto a los tribunales debido a la COVID-19 y el confinamiento mundial (tabla 2.2). En tal sentido, la fiscalía en Mauritania creó una plataforma digital a través de WhatsApp, donde los ciudadanos podían presentar denuncias y enviar fotografías y documentos relacionados con los casos de familia. En India, el Tribunal Superior de Delhi permitió a los tribunales de familia registrar pruebas mediante videoconferencias durante la pandemia. Por último, Ghana aceleró

TABLA 2.2 EJEMPLOS DE RESPUESTAS A LA PANDEMIA DE COVID-19 POR PARTE DE LOS TRIBUNALES DE FAMILIA		
Economía	Tipo de medida	Descripción
Canadá	Mayor uso de la inscripción electrónica y audiencias virtuales para casos de derecho de familia.	Aunque tanto el Tribunal de Justicia de Ontario como el Tribunal Superior permitieron la inscripción electrónica y las audiencias por teléfono y videoconferencias antes del inicio de la pandemia de COVID-19, incluso al solicitar el divorcio, los abogados de familia notaron una mayor aceptación en el uso de estos medios durante la crisis.
India	Promulgación de sentencias con base en el uso de tecnología para acuerdos sobre la custodia de menores.	En abril de 2020, la Corte Suprema de India estableció pautas para que los tribunales pudieran funcionar a través de videoconferencias en asuntos relacionados con el derecho de familia, entre otros. Lo mismo hicieron los tribunales superiores de todo el país. Asimismo, El Tribunal Superior de Mumbai le ordenó a una mujer que organizara una videoconferencia entre sus dos hijos y su padre durante el confinamiento por la COVID-19, dejando claro que el confinamiento no debería impedir que un padre pueda ver a sus hijos y hablar con ellos.
Japón	Declaración de urgencia en asuntos de familia.	Aunque los tribunales limitaron sus actividades para prevenir la propagación de la COVID-19, en abril de 2020 el Tribunal de Familia de Tokio anunció que los casos familiares urgentes, como los asuntos de custodia de menores, se procesarían como de costumbre.
Nigeria	Lanzamiento de audiencias virtuales y envío de documentos por medios electrónicos para procesos de divorcio y custodia de menores.	En mayo de 2020, el Poder Judicial de Lagos en Nigeria aprobó audiencias a través de plataformas electrónicas como Skype o Zoom para casos urgentes relacionados con procesos de divorcio y casos de custodia de menores. Los documentos se podrían enviar por correo electrónico y WhatsApp.
Reino Unido	Emisión de protocolos sobre audiencias a distancia de asuntos de derecho de familia.	En marzo de 2020, la división de derecho de familia de los tribunales publicó algunos protocolos que especifican cómo llevar a cabo audiencias de forma remota mediante teleconferencia, Skype, correo electrónico y otros medios de comunicación electrónica.

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

su programa de presentación por vías electrónicas y acceso remoto de casos para los jueces. Sin embargo, aún no es completamente funcional en todo el país debido a la falta de acceso a Internet y problemas de red.

Los grupos marginados, incluidos las mujeres y los pobres, se han enfrentado a mayores obstáculos para acceder a la tecnología y la infraestructura necesarias para recibir estos servicios durante la pandemia. En las economías desarrolladas, casi el 87 % de las personas tiene acceso a Internet, mientras que en las economías en desarrollo solo el 47 % se beneficia de dicho acceso<sup>23</sup>. A nivel mundial, el 58,3 % de los hombres y el 48,4 % de las mujeres tienen acceso a Internet, una brecha de género que prevalece especialmente en las economías de ingreso bajo<sup>24</sup>.

Un enfoque flexible puede ser útil para abordar múltiples brechas como las mencionadas en esta sección. Las nuevas tecnologías y los servicios móviles han demostrado ser esenciales para garantizar a las mujeres acceso a la justicia durante la crisis de COVID-19. Por ejemplo, debido a que la infraestructura de Internet en Guinea-Bissau no es lo suficientemente sólida para respaldar las videoconferencias, los procedimientos judiciales relacionados con la custodia de los hijos y la pensión alimenticia se pueden llevar a cabo por teléfono.

Sin embargo, la falta de recursos disponibles y una infraestructura insuficiente pueden dificultar la implementación. En el caso de 68 economías, el sistema judicial no ha respondido a la crisis, lo que significa que el acceso remoto a un tribunal de familia no es del todo posible y los casos de familia no se declararon urgentes.

Asimismo, en 18 economías donde el acceso físico a los tribunales estaba completamente restringido, 7 no establecieron ningún tipo de procedimiento a distancia. Estas medidas no deben ser temporales; deben adoptarse más allá de la pandemia. Los responsables de formular políticas públicas también deberían abordar las brechas en la alfabetización digital y el acceso a la tecnología de la información para los grupos marginados. El acceso remoto a los tribunales de familia ayudaría a aliviar una carga injusta sobre las mujeres, puesto que están haciendo esfuerzos adicionales en el trabajo, tienen limitaciones para desplazarse y además tienen que cuidar a sus hijos, y otras responsabilidades familiares por muchos años más.

## Protección de la salud y seguridad de la mujer

A medida que surgen nuevos hallazgos sobre los efectos del coronavirus, se vuelven más claros los impactos secundarios en la salud y seguridad de mujeres y niñas. Al momento que la mujer intenta, cada vez con más dificultades, acceder a servicios vitales en una pandemia, se han vuelto de vital importancia el fácil acceso a la atención médica y el pago equitativo de primas de seguro médico entre mujeres y hombres.

Para combatir estas disparidades, los gobiernos y las compañías de seguros podrían adoptar respuestas que tengan en cuenta la discriminación por razón de género para satisfacer las necesidades de la mujer durante la pandemia de COVID-19, como considerar los obstáculos a la inclusión digital y financiera de las mujeres, reconocer sus mayores responsabilidades de cuidado y proporcionar recursos para ayudarlas a enfrentar los desafíos multifacéticos de la crisis<sup>25</sup>. Sin embargo, las aseguradoras a menudo incorporan información sobre diferentes factores para determinar las tarifas de las primas, como estado de salud, edad, sexo, ubicación geográfica, ocupación y tamaño de la familia, entre otros<sup>26</sup>. Estos factores pueden utilizarse para justificar tasas más altas, especialmente para las mujeres.

Aunque estas tasas no tienen por qué ser motivadas por una pandemia, la prohibición de discriminación en esta área podría proteger a la mujer cuando surjan tales situaciones. En los Estados Unidos, por ejemplo, los datos revelan que antes de 2014 las mujeres pagaban más que los hombres por la misma cobertura de seguro médico hasta la promulgación de la Ley de Cuidado de Salud a Bajo Precio (ACA), la cual prohibió a nivel federal que en el cálculo de las primas del seguro médico se llevaran a cabo clasificaciones basadas en el género<sup>27</sup>. Después de su promulgación, el porcentaje de mujeres de 19 a 64 años que informaron retraso u omisión en la atención necesaria debido a los costos del seguro médico se redujo a un mínimo histórico (38 %) frente a casi la mitad de las mujeres (48 %) en 2010<sup>28</sup>. Por lo tanto, leyes de este tipo pueden ser una herramienta útil para prevenir la discriminación por razón de género en cuanto al acceso a un seguro médico.

De las 190 economías evaluadas por *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, 44 prohíben por ley la discriminación por razón de género en el cálculo de las primas del seguro médico. El Código Civil de la República Checa estipula que una aseguradora no puede utilizar el embarazo o la maternidad «como un aspecto para determinar el monto de la prima del seguro o para calcular el beneficio del seguro». El Decreto Ley 35 de 2010 de Cabo Verde establece que, «en la firma, ejecución y rescisión del contrato de seguro, se prohíben las prácticas discriminatorias por ascendencia, sexo, raza, idioma, territorio

de origen, religión, creencias políticas o ideológicas, educación, situación económica, condición social u orientación sexual; así como para las personas con discapacidad o riesgo agravado para la salud». Islandia utiliza su ley de igualdad de género para eliminar la discriminación «al decidir el monto de las prestaciones en un contrato de seguro u otro servicio financiero relacionado». Dichas protecciones contra la discriminación garantizan que la mujer se mantenga saludable y financieramente resiliente en estos momentos.

Algunas economías también han actuado para reducir el impacto de la pandemia en el acceso de la mujer a los servicios de planificación familiar y salud reproductiva. En junio de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomendó priorizar el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva, que pueden verse gravemente interrumpidos durante los brotes del virus, lo que menoscaba la capacidad de las mujeres y las niñas y las expone a riesgos de salud<sup>29</sup>. Varias economías han actuado con rapidez frente a estas recomendaciones. Al respecto, las pautas publicadas por el Ministerio de Salud de India recomiendan la continuación de los servicios de salud reproductiva de rutina, incluidos los servicios de planificación familiar sin cita previa<sup>30</sup>. Igualmente, en los Estados Unidos, los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) recomendaron que los proveedores de atención médica ofrecieran servicios de planificación familiar de calidad, incluso a través de servicios de salud en línea a fin de minimizar el contacto entre pacientes y proveedores<sup>31</sup>.

Además, los gobiernos han asignado recursos y servicios para mitigar el impacto de la violencia en aquellas mujeres que enfrentan amenazas a su seguridad. La coexistencia obligatoria, la pérdida del empleo y el aumento del estrés y la ansiedad sobre el futuro pueden generar una mayor tensión en el hogar y convertir a muchas parejas en abusadores o exacerbar el abuso existente. En efecto, la pandemia ha contribuido al aumento no solo de la gravedad de la violencia de género, sino también de su frecuencia<sup>32</sup>. Por esta razón, garantizar la prestación o la continuidad de los servicios, tales como el acceso a la atención médica, la asistencia psicológica, la asistencia jurídica, los refugios, los recursos policiales específicos, el apoyo para la subsistencia y líneas de atención inmediata (de acuerdo con lo establecido por las normas jurídicas internacionales<sup>33</sup>), ha sido de suma importancia para las sobrevivientes de violencia de género durante la pandemia. Sin ese apoyo, la capacidad limitada de los servicios de respuesta podría contribuir a mayores pérdidas para las mujeres y una mayor percepción de impunidad entre los perpetradores<sup>34</sup>.

Estudios preliminares han encontrado que desde principios de 2020 las economías de todo el mundo han promulgado alrededor de 125 nuevas medidas para facilitar el acceso de las mujeres a los servicios de protección contra la violencia de género (tabla 2.3). Estas medidas, que toman diferentes formas, incluyen servicios de emergencia proporcionados por los ministerios de Justicia o de Asuntos de la Mujer, decretos o protocolos de emergencia emitidos por el gobierno, o aprobación de un presupuesto adicional para el establecimiento de nuevos servicios o la mejora de los existentes en materia de protección. Estos servicios, por lo tanto, complementan y respaldan los programas existentes o ponen en marcha otros nuevos.

De los servicios que se midieron, las líneas de atención inmediata fueron las de uso más frecuente, lo que corresponde aproximadamente a una cuarta parte de todos los servicios. En tal sentido, los datos indican que en muchas economías se han incrementado las llamadas a estas líneas de atención por razones de violencia doméstica<sup>35</sup>. Por

TABLA 2.3 EJEMPLOS DE SERVICIOS PRESTADOS A SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA DE GÉNERO DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19		
Economía	Tipo de medida	Descripción
Argentina, Bolivia, China, Portugal	Líneas de atención inmediata	<ul style="list-style-type: none"> <li>En Argentina, Bolivia y Portugal, las líneas de atención nacionales, WhatsApp y los números de SMS han permitido a la mujer denunciar casos de violencia y solicitar asistencia.</li> <li>En China, la línea de atención de violencia doméstica pasó de funcionar por 8 horas a 24 horas.</li> </ul>
Indonesia, Nueva Zelanda, Paraguay, Ucrania	Asistencia psicológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indonesia lanzó servicios de salud psiquiátrica (Sejiwa) a través de los cuales el Ministerio de Empoderamiento de la Mujer y Protección Infantil (MoWECP) brindaría asistencia a mujeres y niños sobrevivientes de violencia intrafamiliar que fueron afectados por la COVID-19.</li> <li>Nueva Zelanda ofreció servicios de asesoramiento a través de organizaciones no gubernamentales (ONG) que reciben reconocimiento y financiamiento del Gobierno.</li> <li>En Paraguay, el Gobierno adoptó un protocolo que incluye la provisión de números de emergencia para sobrevivientes de violencia para obtener apoyo psicológico.</li> <li>En Ucrania, seis equipos móviles brindaron asistencia psicosocial a través de Skype, Viber, teléfonos y grupos de apoyo virtuales.</li> </ul>
Francia, Montenegro	Refugios	<ul style="list-style-type: none"> <li>En Francia, cuando los albergues excedieron su capacidad, se encontraron alojamientos alternativos en hoteles para sobrevivientes de violencia doméstica.</li> <li>En Montenegro, Women's Safe House alquiló apartamentos privados para alojar a las víctimas de violencia y permitirles cumplir con los requisitos de distanciamiento social.</li> </ul>
Islas Marshall, España	Asistencia jurídica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las Islas Marshall ofrecieron asistencia jurídica gratuita a mujeres sobrevivientes de violencia en el hogar a través de ONG que reciben reconocimiento y financiamiento del Gobierno.</li> <li>En España, las sobrevivientes de violencia de género podrían ponerse en contacto con el 016, un servicio gratuito que proporciona asesoramiento jurídico las 24 horas.</li> </ul>
India, Lituania	Recursos policiales específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>En India, la policía del estado de Odisha llamó a las mujeres que anteriormente habían hecho denuncias por violencia doméstica para preguntarles sobre su estado durante el confinamiento.</li> <li>La policía de Lituania se unió a la Asociación de Derechos de la Mujer de ese país para proporcionar, a través de la línea de información policial, datos sobre el contacto de los centros de asistencia especializada en los lugares de residencia de las víctimas. La Asociación también mantendría conexiones con las víctimas anteriores de violencia doméstica que viven en áreas rurales remotas, brindándoles información sobre medidas de protección.</li> </ul>
Malta	Apoyo para la subsistencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>En Malta, las víctimas de violencia doméstica podrán aplicar para el «programa de prestaciones de vivienda de alquiler privado». También, los solicitantes recibieron la totalidad de las prestaciones si se encontraban en un escenario de cero ingresos.</li> </ul>
Perú	Asistencia médica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perú promulgó el Decreto Legislativo 1470, el cual indica que los establecimientos de salud deben garantizar la atención médica de urgencia y emergencia y la seguridad personal de todas las mujeres y demás familiares víctimas de violencia, especialmente por violación.</li> </ul>

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

ejemplo, después de reconocer que la tasa de violencia contra las mujeres se quintuplicó durante el mismo período el año pasado, el Ministerio de la Mujer, Familia, Infancia y la Tercera Edad de Túnez lanzó una línea telefónica gratuita para que las mujeres pudieran denunciar casos de violencia doméstica durante el período de aislamiento. Este servicio de línea directa brinda servicios de asesoramiento psicológico, social y jurídico las 24 horas del día, los 7 días de la semana. De manera similar, para proteger a las mujeres en riesgo de violencia de género, el Ministerio de Salud y Bienestar de Jamaica estableció una línea directa manejada por personal voluntario para ayudar a



las personas que buscaran información y orientación. Como parte de su orientación, los operadores recibieron capacitación en concientización y prevención de la violencia de género<sup>36</sup>.

Para algunas familias, el aumento de las preocupaciones por su salud, junto con las presiones económicas, han exacerbado relaciones domésticas ya tensas, lo que ha aumentado el estrés mental de las víctimas. Para combatir esta situación, en mayo de 2020, la República Árabe de Egipto lanzó la iniciativa «Nuestra salud mental es una prioridad». Con la ayuda de psicólogos e instituciones profesionales, esta iniciativa ha asistido a las mujeres egipcias en temas de salud mental y ha sensibilizado al público sobre este tema durante estos tiempos desafiantes<sup>37</sup>.

Debido a la adopción de medidas de distanciamiento social y el bajo presupuesto de la sociedad civil y las organizaciones de mujeres (las principales operadoras de albergues), no sorprende que solo 17 economías hayan establecido albergues específicos durante la pandemia. El gobierno federal de Canadá aprobó un paquete de ayuda financiera para apoyar a personas sin hogar y a las mujeres que enfrentan violencia de género. Los fondos se asignaron específicamente a los refugios de mujeres para atender sus necesidades inmediatas y apoyar a las mujeres y los niños indígenas que escapan de la violencia<sup>38</sup>. De manera similar, el gobierno danés abrió 55 nuevos refugios de emergencia en 5 ciudades para garantizar la seguridad de mujeres y niños abusados y ofrecer provisiones para sus necesidades básicas<sup>39</sup>.

Aunque en la mayoría de las economías la policía y los proveedores de asistencia legal se centraron en hacer cumplir las medidas de cuarentena y distanciamiento social, en algunas economías continuaron brindando apoyo a las mujeres en relaciones abusivas. En Singapur, después de presenciar un aumento en los casos de violencia doméstica, la policía remitió a sobrevivientes de violencia a los servicios sociales, ya fuera para adquirir asistencia jurídica o para alojarse en un refugio; esto incluso sin haber una solicitud explícita por parte de la víctima<sup>40</sup>. En India, la Autoridad Nacional de Servicios Jurídicos comenzaría a brindar servicios de asistencia jurídica remota a través de un panel de abogadas en cada distrito para ayudar a sobrevivientes de violencia doméstica y abuso infantil<sup>41</sup>.

Para muchas mujeres víctimas de abusos físicos, el miedo a contraer coronavirus fue un impedimento para buscar atención médica; situación agravada, además, por la inseguridad financiera y el riesgo de perder el empleo. Por lo tanto, el acceso a servicios de salud y medios de subsistencia se volvió fundamental. En Uzbekistán, las mujeres que ingresaban al Centro de Rehabilitación y Adaptación de Víctimas de Violencia recibían alimentos, medicamentos y productos de higiene<sup>42</sup>. Sin embargo, a medida que los sistemas de salud se sobrecargaron y priorizaron los casos de COVID-19, el apoyo médico específico para sobrevivientes de violencia doméstica disminuyó. Solo cuatro economías estuvieron proporcionando este tipo de servicios relacionados con la atención de la salud durante la crisis.

Finalmente, varias economías también adoptaron una variedad de servicios con carácter excepcional. Por ejemplo, en Tailandia Twitter lanzó un nuevo mensaje de búsqueda con el *hashtag* *#ThereIsHelp* (hay ayuda) para redirigir a los usuarios que sufren violencia de género a las líneas locales de atención inmediata<sup>43</sup>. En el Reino Unido el Secretario del Interior anunció una nueva campaña de comunicación nacional

con el *hashtag* #YouAreNotAlone (no estas solo/a) para llegar a aquellas personas en riesgo de sufrir abusos<sup>44</sup>. Igualmente, España también implementó la aplicación móvil AlertCops, que brinda asistencia oportuna a sobrevivientes de violencia. La aplicación envía una alerta a la policía con la ubicación GPS de la víctima<sup>45</sup>. En Italia, la aplicación YouPol de la policía estatal se actualizó para recibir denuncias de violencia doméstica, no solo del mismo sobreviviente, sino también de vecinos u otros miembros de la familia, incluso de forma anónima. Así mismo, Filipinas, Montenegro y Pakistán también crearon plataformas o aplicaciones móviles para ayudar a las mujeres en búsqueda de ayuda. En Argentina, Bélgica, Cabo Verde, Chile, España, Francia, Italia y el Reino Unido, las farmacias proporcionaron herramientas contra la violencia y asesoramiento a las víctimas. También activaron los protocolos policiales de emergencia mediante el uso de palabras clave, por ejemplo, «mascarilla-19» y «*mascherina 1522*» (recuadro 2.1).

Las diversas respuestas a la violencia doméstica han sido fundamentales; no obstante, las medidas de prevención, que son igualmente esenciales, permanecen ausentes. Aún hay cabida para que los gobiernos promulguen medidas y políticas destinadas a abordar las causas fundamentales de esta epidemia de violencia.

#### RECUADRO 2.1 EL USO DE PALABRAS EN CLAVE PARA ESCAPAR DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

La iniciativa Mascarilla-19 se originó en las Islas Canarias de España para dar respuesta al mayor número de casos de violencia que se esperaban contra las mujeres durante el confinamiento anunciado el 14 de marzo de 2020. La directora del Instituto Canario de Igualdad (ICI), Kika Fumero, señaló picos de abuso incluso en períodos anteriores al confinamiento, cuando las mujeres se vieron obligadas a pasar más tiempo con sus parejas durante las inundaciones o las vacaciones, y elaboró una forma única de buscar ayuda.

En una pandemia, no hay privacidad para la mayoría de las víctimas de violencia doméstica, por lo que hacer llamadas telefónicas confidenciales a una línea de ayuda es casi imposible. Debido a que muchas farmacias fueron los únicos lugares que permanecieron abiertos durante el cierre, Fumero se dio cuenta de que serían una herramienta accesible y eficaz para garantizar una rápida intervención en situaciones violentas.

El 16 de marzo de 2020, el Gobierno de Canarias lanzó la campaña Mascarilla-19, en colaboración con la asociación de farmacias de Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife. Una mujer que sufre violencia doméstica puede acudir a la farmacia más cercana y solicitar la «mascarilla-19». Al escuchar esta solicitud, el personal de la farmacia sabía que debían llamar discretamente a la policía. Los farmacéuticos no estaban destinados a reemplazar al personal de los refugios ni a los trabajadores de apoyo, pero podían activar rápidamente un protocolo de atención para las mujeres sometidas a violencia en el hogar.

En una semana, la iniciativa alcanzó 200 000 contactos solo en la red ICI, y la palabra clave «mascarilla-19» se volvió viral en las redes sociales de toda España. El ICI recibió de inmediato solicitudes de otras administraciones de Madrid, Valencia y Andalucía para utilizar el mismo material de campaña que luego se puso a disposición en la página web del ICI. Siguiendo el ejemplo de las Islas Canarias, la iniciativa Mascarilla-19 fue rápidamente adoptada no solo en España, sino también en Alemania, Argentina, Bélgica, Francia, Italia y Noruega.

*Fuentes:* BBC; European Youth Ideas; Gobierno de Canarias; Naciones Unidas.

Los planes nacionales dirigidos a la educación, el apoyo para mejorar las habilidades en favor de relaciones sanas, el cuestionamiento de los roles de género, las normas sociales y culturales y la creación de entornos protectores son algunas de las medidas a largo plazo que podrían mitigar el surgimiento de la violencia doméstica en cualquier circunstancia.

## Estableciendo la agenda

Los efectos persistentes de la COVID-19 en la igualdad de género seguramente contribuirán al programa de investigaciones académicas sobre este tema en el futuro. Un área que puede implicar un análisis adicional es el uso extendido de la tecnología digital por parte de las economías para efectuar pagos de gobierno a persona para limitar los riesgos de las interacciones personales y desembolsar fondos rápidamente<sup>46</sup>. La evidencia indica que las transferencias de dinero del gobierno a las mujeres de bajos ingresos mejoran su control sobre las decisiones financieras, su empoderamiento y perspectivas de recuperación económica, además de aumentar su resiliencia a largo plazo<sup>47</sup>. Por lo tanto, el uso de plataformas de dinero móvil para brindar apoyo debido a la COVID-19 puede empoderar financieramente a las mujeres<sup>48</sup>.

Será necesaria una recopilación de datos amplia y continuada sobre estos y otros temas para medir de manera eficaz los impactos de la pandemia en el empoderamiento económico de la mujer. Las áreas que merecen un análisis adicional podrían incluir el impacto de la COVID-19 en la movilidad de las mujeres y el acceso a la propiedad, la toma de decisiones de las mujeres en la prevención y respuesta a las enfermedades, y la educación de las niñas durante la pandemia y después. Ya se están realizando esfuerzos con la asistencia de diferentes organizaciones como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y ONU-Mujeres (recuadro 2.2). También, el Laboratorio de Innovación de Género del Banco Mundial publicó evidencia sobre mecanismos que pueden ayudar a proteger la vida y los medios de subsistencia de las mujeres y niñas (en el hogar, empresas y granjas, y durante la adolescencia) en el contexto de la pandemia de COVID-19. Los proyectos que se han creado en respuesta a la COVID-19 también consideran los diferentes impactos que ha tenido la pandemia en hombres y mujeres. Con el fin de contribuir en este esfuerzo, el Equipo de Género del Banco Mundial publicó una guía con medidas en materia de salud para mitigar los efectos de la pandemia.

Afrontar los efectos que ha tenido la COVID-19 sobre el género requerirá un esfuerzo concertado de una variedad de agentes, tales como los Gobiernos, organizaciones internacionales y la sociedad civil. *La Mujer, la Empresa y el Derecho* reconoce los matices que a partir de la pandemia pueden afectar la prestación ideal de servicios por parte de varios actores en diferentes contextos económicos. A medida que el mundo continúe sintiendo los efectos de la COVID-19, habrá más datos disponibles tanto sobre su impacto en la igualdad de género como sobre las mejores prácticas que deben adoptarse para contrarrestar las consecuencias negativas.

Para las mujeres de todo el mundo, los efectos secundarios de la pandemia en sus medios de subsistencia, seguridad económica y protección requieren una atención inmediata y continua. Las medidas específicas que reconocen las dificultades únicas que enfrentan las mujeres durante este tiempo, pero que también fomentan un entorno

## RECUADRO 2.2 RASTREADOR GLOBAL DE RESPUESTAS DE GÉNERO A LA COVID-19 DEL PNUD Y ONU-MUJERES

Las consecuencias económicas y sociales de la COVID-19 están reforzando las desigualdades de género a nivel mundial. Para comprender cómo los gobiernos están abordando estos desafíos, el PNUD y ONU-Mujeres crearon el Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19, el cual en septiembre de 2020 había recopilado y analizado más de 2500 medidas gubernamentales en 206 economías y territorios. Las fuentes de los datos del rastreador incluyen algunas bases de datos sobre las acciones que se han tomado en cuanto a la COVID-19, como por ejemplo: *World Bank's Real-Time Review of Country Measures of the Social Protection and Jobs Responses to COVID-19* (revisión al instante de las medidas tomadas por los países sobre la protección social y el empleo en cuanto a la COVID-19 del Banco Mundial); una encuesta mundial de las oficinas regionales y nacionales de ONU-Mujeres y el PNUD sobre la violencia contra la mujer; la autoevaluación de los Estados miembros en sus presentaciones para el informe del secretario general de la ONU sobre la violencia contra la mujer, e investigaciones documentales.

### Análisis de género

Las medidas de la muestra se clasificaron en cuatro categorías de políticas: protección social, mercados laborales, políticas fiscales y económicas, y violencia contra mujeres y niñas. De las 2500 medidas, un subconjunto de 992 medidas en 164 economías y territorios fueron identificadas como medidas de género, en el sentido de que estas buscan abordar directamente los riesgos y desafíos específicos que enfrentan las mujeres y las niñas debido a la pandemia. Estas medidas incluyen las que se ocupan de la violencia contra la mujer, que se clasifican por defecto como medidas de género; medidas de protección social y del mercado laboral que tengan como objetivo la seguridad económica de las mujeres o aborden los trabajos de cuidado no remunerados, y medidas fiscales y económicas que apoyen los sectores de la economía dominados por mujeres.

### Hallazgos sobre las medidas de género

La primera iteración de los datos del rastreador se lanzó en septiembre de 2020. Se actualizarán trimestralmente y se expandirán a nuevas áreas de políticas en 2021. Los hallazgos de los datos muestran lo siguiente:

- Más del 70 % de todas las medidas de género (704 en 135 economías) abordan la violencia contra mujeres y niñas, incluso mediante el fortalecimiento de las líneas de ayuda y otros mecanismos de denuncia, refugios y respuestas policiales y judiciales.
- Por el contrario, la respuesta a nivel global de la protección social y del mercado laboral ha dado en gran medida la espalda a las cuestiones de género, con solo el 10 % de estas medidas dirigidas a la seguridad económica de la mujer (177 en 85 economías) y el 8 % que brinda apoyo para el trabajo por cuidados no remunerado (111 en 60 economías).
- Entre las medidas más importantes de seguridad económica se encuentran las transferencias de dinero en efectivo, la asistencia alimentaria o las prestaciones en especie que dan prioridad a las mujeres como principales receptoras, así como el apoyo a las empresarias y trabajadoras informales.
- Para apoyar el trabajo por cuidados no remunerado, 36 economías han ampliado las disposiciones sobre permisos familiares, mientras que otras han lanzado programas de «prestaciones en efectivo por el cuidado de niños» que compensan a los padres por el cierre de escuelas y guarderías. Solo 12 economías mantuvieron abiertos sus servicios de cuidado infantil durante el confinamiento para ayudar a los trabajadores esenciales con sus hijos.
- Del mismo modo, se han tomado pocas medidas para amortiguar los impactos de la COVID-19 en empresas y sectores con una gran proporción de mujeres; solo 1 de cada 10 medidas fiscales y económicas canaliza recursos hacia sectores de la economía dominados por mujeres.

Al señalar las brechas y los desafíos, el rastreador es una herramienta importante de promoción y rendición de cuentas cuando está en manos de defensores de la igualdad de género. También proporciona una serie de ejemplos positivos con los que los responsables de políticas públicas podrían guiar sus esfuerzos. La herramienta se está utilizando en diálogos de políticas globales, regionales y nacionales orientados a impulsar una respuesta a la crisis y una recuperación con equidad de género.

*Fuente:* Este recuadro fue elaborado por Silke Staab, Esuna Dugarova y Constanza Tabbush. Consulte <https://data.undp.org/gendertracker/> para el seguimiento y la nota metodológica.

jurídico que respalde la igualdad de oportunidades económicas, ayudan a cerrar la brecha en las desigualdades existentes y exacerbadas por la crisis. Esto garantiza que las mujeres, y como consecuencia sus comunidades y economías, se encuentren preparadas y resilientes para enfrentar desafíos inesperados.

## Notas

---

1. Alon *et al.* 2020.
2. *Enterprise Surveys* (base de datos), *COVID-19: Impact on Firms*, Banco Mundial, Washington, DC, <https://www.enterprisesurveys.org/en/covid-19>.
3. Masterson 2020; McKinsey & Company 2020.
4. Alon *et al.* 2020.
5. Fuchs-Schündeln, Kuhn y Tertilt 2020.
6. Collins *et al.* 2020.
7. ILOSTAT, *International Labour Statistics*. 2020. *COVID-19 and Labour Statistics*. Ginebra. <https://ilostat.ilo.org/topics/covid-19/>.
8. Del Boca *et al.* 2020; Farre *et al.* 2020.
9. Amnistía Internacional 2020; OMC 2020, citando a Coffman, Exley y Niederle 2017.
10. OCDE 2020. *Employment: Time Spent in Paid and Unpaid Work, by Sex*. Estadísticas de la OCDE, París. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757>.
11. La *licencia por el cuidado de niños* es una política de licencia generalmente disponible para ambos padres para cuidar a sus hijos. Se diferencia de la licencia de maternidad, de paternidad y parental porque no está relacionada con el nacimiento de un hijo ni con los primeros años de vida. Sin embargo, puede tener fuertes similitudes o incluso superponerse con la licencia parental en algunas economías. La licencia por cuidado de niños también es distinta de la licencia por cuidado de niños enfermos o discapacitados. Por lo general, las leyes que establecen la licencia por cuidado de niños no enumeran explícitamente el cierre de escuelas o la falta de asistencia para el cuidado de los niños como una razón permitida para acceder a este tipo de licencia. Sin embargo, estas leyes a menudo están redactadas de manera amplia para permitir una variedad de propósitos relacionados con el cuidado de los niños.
12. De Paz *et al.* 2020.
13. Koslowski *et al.* 2020.
14. Japón, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar 2020.
15. O'Brien, Atkinson y Koslowski 2019.
16. Brandth y Kvande 2018; Marynissen *et al.* 2019; Patnaik 2014.
17. IFC 2020a.
18. Datta Gupta 2018.
19. Onyejekwe 2004; Sudáfrica, Parlamento de la República de 2019.
20. PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) 2020. *COVID-19 Global Gender Response Tracker*. Nueva York. <https://data.undp.org/gendertracker/>.
21. CCS 2020; PNUD 2020.
22. Abdelbaki 2020.
23. UIT 2020.
24. DAES 2020.
25. IFC 2020b.
26. AAA 2010.
27. NWLC 2012; Pear 2012.
28. Gunja *et al.* 2017.
29. OMS 2020b.
30. Vora, Saiyed y Natesan 2020.
31. CDC 2020.
32. De Paz *et al.* 2020.
33. CE 2018; ONU-Mujeres 2015.
34. De Paz *et al.* 2020.
35. ONU-Mujeres 2020.

36. OMS 2020a.
37. *Egypt Forward* 2020.
38. Canadá, Gobierno de 2020.
39. Lev Uden Vold 2020.
40. *Yahoo Noticias Singapur* 2020.
41. Mahapatra 2020.
42. Nemolchi.uz. 2020.
43. *Nation Thailand* 2020.
44. Reino Unido, Parlamento 2020.
45. España, Ministerio de Igualdad 2020.
46. Gelb y Mukherjee 2020.
47. Zimmerman *et al.* 2020.
48. Davidovic *et al.* 2020.

## Referencias

- AAA (Academia Americana de Actuarios). 2010. «Health Reform Implementation: Understanding the Terminology». Washington, DC: AAA. <https://www.actuary.org/sites/default/files/files/publications/Health%20Reform%20glossary%20080310.pdf>.
- Abdelbaki, Sandra. 2020. «NAYA, COVID-19: Addressing Domestic Violence in Lebanon». *Annahar*, 4 de abril. <https://www.annahar.com/english/article/1168309-naya-covid19-addressing-domestic-violence-in-lebanon>.
- Alon, Titan, Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey y Michèle Tertilt. 2020. «The Impact of COVID-19 on Gender Equality». Documento de trabajo de NBER 26947, Oficina Nacional de Investigaciones Económicas, Cambridge, MA.
- Amnistía Internacional. 2020. «Hungary: Women Face Stark Increase in Discrimination and Job Insecurity in the Workplace due to COVID-19 Crisis». Londres: Amnistía Internacional. <https://www.amnesty.org/en/latest/news/2020/06/hungary-women-face-stark-increase-in-discrimination-and-job-insecurity-in-the-workplace-due-to-covid19-crisis/>.
- Brandth, Berit y Elin Kvande. 2018. «Fathers' Sense of Entitlement to Ear-Marked and Shared Parental Leave». *Sociological Review* 67 (5): pp. 1154-69.
- Canadá, Gobierno de. 2020. «Canada Announces Support to Those Experiencing Homelessness and Women Fleeing Gender-Based Violence during the Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic». Comunicado de prensa, 4 de abril, Empleo y Desarrollo Social de Canadá, Gatineau, Quebec.
- CCS (Servicios contra los Delitos Mercantiles). 2020. «Country: Barbados Report Questionnaire». Documento núm. 515958 (1), CCS, Londres.
- CDC (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de EE. UU.). 2020. «Ensuring Access to Family Planning Services during COVID-19: A Summary of CDC's Family Planning Recommendations for Healthcare Providers». Atlanta, GA: CDC. <https://www.cdc.gov/reproductivehealth/contraception/covid-19-family-planning-services.html>.
- CE (Consejo de Europa). 2018. *Mapping Support Services for Victims of Violence against Women in Line with the Istanbul Convention: Standards Methodology and Tools*. Estrasburgo: CE.
- Coffman, Katherine B., Christine L. Exley y Muriel Niederle. 2017. «The Role of Beliefs in Driving Gender Discrimination». Documento de trabajo núm. 18-054, Harvard Business School, Cambridge, MA.
- Collins, Caitlyn, Liana Landivar, Leah Ruppner y William Scarborough. 2020. «COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours». *Gender, Work, and Organization* 2020: pp. 1-12. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>.
- DAES (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales). 2020. *Use of the Internet and Mobile Phone Ownership among Women and Men*. Nueva York: DAES.
- Datta Gupta, Nabanita. 2018. «Maternity Leave versus Early Childcare—What Are the Long-Term Consequences for Children». *IZA World of Labor* 438 (1). <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.438>.
- Davidovic, Sonja, Soheib Nunhuck, Delphine Prady y Herve Tourpe. 2020. «Beyond the COVID-19 Crisis: A Framework for Sustainable Government-to-Person Mobile Money Transfers». Documento de trabajo del FMI WP/20/198, Fondo Monetario Internacional, Washington, DC.
- Del Boca, Daniela, Noemi Oggero, Paola Profeta y Mariacristina Rossi. 2020. «Women's and Men's Work, Housework and Childcare, before and during COVID-19». *Review of Economics of the Household* 18: pp. 1001-17.
- De Paz, Carmen, Miriam Muller, Ana María Muñoz Boudet e Isis Gaddis. 2020. «Gender Dimensions of the COVID-19 Pandemic». Nota sobre política, Banco Mundial, Washington, DC.

- Egypt Forward*. 2020. «National Council for Women, UN Women Launch 'Our Mental Health Is a Priority' Initiative to Support Women's Mental Health». 6 de mayo. <https://egyptfwd.org/Article/99/1682/National-Council-for-Women-UN-Women-launch-%E2%80%9COur-Mental-Health>.
- España, Ministerio de Igualdad. 2020. «Guía de actuación para mujeres que están sufriendo violencia de género en situación de permanencia domiciliar derivada del estado de alarma por COVID-19». Madrid.
- Farre, Lidia, Yarine Fawaz, Libertad González y Jennifer Graves. 2020. «How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain». Documento de debate núm. 13434, Instituto de Economía Laboral, Bonn, Alemania.
- Fuchs-Schündeln, Nicola, Moritz Kuhn y Michèle Tertilt. 2020. «The Short-Run Macro Implications of School and Child-Care Closures». Documento de debate núm. 13353, Instituto de Economía Laboral, Bonn, Alemania.
- Gelb, Alan y Anit Mukherjee. 2020. «Digital Technology in Social Assistance Transfers for COVID-19 Relief: Lessons from Selected Cases». Documento de política 181, Centro para el Desarrollo Global, Washington, DC.
- Gunja, Munira, Sara Collins, Michelle Doty y Sophie Beutel. 2017. «How the Affordable Care Act Has Helped Women Gain Insurance and Improved Their Ability to Get Health Care: Findings from the Commonwealth Fund Biennial Health Insurance Survey, 2016». Reseña informativa, Commonwealth Fund, Nueva York.
- IFC (Corporación Financiera Internacional). 2020a. «Childcare in the COVID-19 Era: A Guide for Employers». Washington, DC: IFC.
- IFC (Corporación Financiera Internacional). 2020b. «COVID-19 and the Insurance Industry: Why a Gender-Sensitive Response Matters». Washington, DC: IFC.
- Japón, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar. 2020. «Basic Survey on Equal Employment in the First Year of Reiwa: Summary of Results». Tokio. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r01.html>.
- Koslowski, Alison, Sonja Blum, Ivana Dobrotić, Gayle Kaufmann y Peter Moss, eds. 2020. *16th International Review of Leave Policies and Related Research 2020*. [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/).
- Lev Uden Vold. 2020. «Corona Crisis: Shelters Provide 55 Emergency Rooms for Abused Women and Children». Fredericksburg, Dinamarca: Lev Uden Vold. <https://levudenvold.dk/2020/03/coronakrise-krisecentre-faar-55-noedpladser-til-voldsudsatte-kvinder-og-boern/>.
- Mahapatra, Dhananjay. 2020. «Legal Aid Widened as Domestic Violence Rises amid Lockdown». *Times of India*, 7 de junio. [http://timesofindia.indiatimes.com/articleshow/76240313.cms?utm\\_source=contentofinterest&utm\\_medium=text&utm\\_campaign=cppst](http://timesofindia.indiatimes.com/articleshow/76240313.cms?utm_source=contentofinterest&utm_medium=text&utm_campaign=cppst).
- Marynissen, Leen, Eleonora Mussino, Jonas Wood y Ann-Zofie Duvander. 2019. «Fathers' Parental Leave Uptake in Belgium and Sweden: Self-Evident or Subject to Employment Characteristics?». *Social Sciences* 8 (11): p. 312.
- Masterson, Victoria. 2020. «Why COVID-19 Could Force Millions of Women to Quit Work—and How to Support Them». Cologny, Suiza: Foro Económico Mundial. <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/women-work-gender-equality-covid19/>.
- McKinsey & Company. 2020. «Women in the Workplace 2020». Nueva York: McKinsey & Company y LeanIn.Org.
- Nation Thailand*. 2020. «Twitter Launches #ThereIsHelp Hashtag for Women, Girls Trapped in Violent Situations during Lockdown». 16 de junio. [https://www.nationthailand.com/news/30389721?utm\\_source=homepage&utm\\_medium=internal\\_referral](https://www.nationthailand.com/news/30389721?utm_source=homepage&utm_medium=internal_referral).
- Nemolchi.uz. 2020. «How to Deal with Domestic Violence during Isolation: Experience of Other Countries and Recommendations for Uzbekistan». 15 de abril. <https://nemolchi.uz/>.
- NWLC (National Women's Law Center). 2012. «Turning to Fairness: Insurance Discrimination against Women Today and the Affordable Care Act». Washington, DC: NWLC. [https://nwlc.org/wp-content/uploads/2015/08/nwlc\\_2012\\_turningtofairness\\_report.pdf/](https://nwlc.org/wp-content/uploads/2015/08/nwlc_2012_turningtofairness_report.pdf/).
- O'Brien, Margaret, Jamie Atkinson y Alison Koslowski. 2019. «United Kingdom». En *15th International Review of Leave Policies and Related Research 2019*, editado por Alison Koslowski, Sonja Blum, Ivana Dobrotić, Alexandra Macht y Peter Ross. International Network on Leave Policies and Research. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_billion/2019/2\\_2019\\_Compiled\\_Report\\_2019\\_0824-.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_billion/2019/2_2019_Compiled_Report_2019_0824-.pdf).
- OMC (Organización Mundial del Comercio). 2020. «The Economic Impact of COVID-19 on Women in Vulnerable Sectors and Economies». Nota informativa, OMC, Ginebra. [https://www.wto.org/english/news\\_e/news20\\_e/info\\_note\\_covid\\_05aug20\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/news_e/news20_e/info_note_covid_05aug20_e.pdf).
- OMS (Organización Mundial de la Salud). 2020a. «Jamaica: Training in Gender Based Violence for COVID-19 Helpline Responders». Ginebra: OMS. <https://www.who.int/news-room/feature-stories/detail/jamaica-training-in-gender-based-violence-for-covid-19-helpline-responders>.
- OMS (Organización Mundial de la Salud). 2020b. «Maintaining Essential Health Services: Operational Guidance for the COVID-19 Context». Orientación provisional, OMS, Ginebra.
- ONU-Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres). 2015. *Overview and Introduction: Essential Services Package for Women and Girls Subject to Violence: Core Elements and Quality Guidelines*. Nueva York: ONU-Mujeres.

- ONU-Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres). 2020. «UN Women Raises Awareness of the Shadow Pandemic of Violence against Women during COVID-19». Comunicado de prensa, 27 de mayo, Nueva York.
- Onyejekwe, Chineze. 2004. «The Interrelationship between Gender-based Violence and HIV/AIDS in South Africa». *Journal of International Women's Studies* 6 (1): pp. 34-40.
- Patnaik, Ankita. 2014. «Making Leave Easier: Better Compensation and Daddy-Only Entitlements». Documento de trabajo, Universidad de Cornell, Ithaca, NY.
- Pear, Robert. 2012. «Gender Gap Persists in Cost of Health Insurance». *New York Times*, 19 de marzo. <https://www.nytimes.com/2012/03/19/health/policy/women-still-pay-more-for-health-insurance-data-shows.html>.
- Reino Unido, Parlamento. 2020. *Home Office Preparedness for Covid-19 (Coronavirus): Domestic Abuse and Risks of Harm within the Home*. Londres: Publicaciones del Parlamento.
- Sudáfrica, Parlamento de la República de. 2019. «Violence against Women in SA Comparable to Countries That Are at War—Ramaphosa». Ciudad del Cabo. <https://www.parlamento.gov.za/news/violence-against-women-sa-comparable-countries-are-war-ramaphosa>.
- UIT (Unión Internacional de Telecomunicaciones). 2020. «ITU-D Digital Inclusion». Ginebra: UIT. <https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Pages/about.aspx>.
- Vora, Kranti Suresh, Shahin Saiyed y Senthikumar Natesan. 2020. «Impact of COVID-19 on Family Planning Services in India». *Sexual and Reproductive Health Matters* 28: p. 1.
- Yahoo Noticias Singapur*. 2020. «Spike in Family Violence Cases during COVID-19 Circuit Breaker». 14 de mayo. <https://sg.news.yahoo.com/spike-in-family-violence-cases-during-covid-19-circuit-breaker-074630483.html>.
- Zimmerman, Jamie M., Maria A. May, Elizabeth Kellison y Jeni Klugman. 2020. *Digital Cash Transfers in the Time of COVID 19: Opportunities and Considerations for Women's Inclusion and Empowerment*. Fundación Bill y Melinda Gates, Grupo Banco Mundial, Women's World Banking, CGAP y Universidad de Stanford.





## CAPÍTULO 3

# Nuevas áreas de estudio

- *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021* presenta estudios en dos nuevas áreas: cuidado infantil y acceso a la justicia.
- Debido a que las mujeres son a menudo las principales encargadas del cuidado familiar, el trabajo no remunerado para el cuidado de la familia es uno de los principales obstáculos que enfrentan para obtener y mantener un empleo. En la primera sección de este capítulo se examina la necesidad de reducir esta barrera mediante la provisión de servicios de cuidado infantil.
- Las leyes son eficientes solo si existen procedimientos de reparación e instituciones que las implementen. En la segunda sección de este capítulo se exploran diferentes formas de medir el acceso de la mujer a la justicia.
- Las futuras ediciones de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* buscarán publicar los resultados de estos esfuerzos en la medida en que influyen en las oportunidades y los resultados económicos de las mujeres.

El mapeo de medidas que abordan los desafíos que enfrentan las mujeres durante la pandemia de COVID-19 ha impulsado la intención de iniciar más investigaciones por parte de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* en dos áreas: el cuidado infantil y el acceso de la mujer a la justicia. Las mujeres no podrán recibir las mismas oportunidades laborales si no se satisfacen las necesidades de cuidado infantil. Para esto, se requiere una repartición más equitativa de las responsabilidades con los hombres, así como un mayor apoyo tanto del Gobierno como del sector privado en la prestación de cuidados a los niños pequeños. En cuanto al acceso a la justicia, aunque *La Mujer, la Empresa y el Derecho* ha subrayado que las leyes son un primer paso importante para garantizar la igualdad de género, sin un sistema judicial que permita su implementación, no se logrará que cumplan su finalidad.

Estos temas son fundamentales para el esfuerzo dirigido a cerrar las persistentes brechas de género en la inclusión económica de las mujeres. Por su relevancia e importancia, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* producirá investigaciones y análisis que resalten los obstáculos que las mujeres continúan enfrentando en estas dos áreas. Este esfuerzo no necesariamente dará como resultado la inclusión de nuevos indicadores en el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*. Si bien indicadores imparciales pueden y deben ser utilizados para brindar información adecuada a los responsables de la formulación de políticas públicas, existen limitaciones en su proceso de creación. Para el diseño de nuevos indicadores es esencial que se entienda el contexto local, tal como el clima político, jurídico, económico y cultural. Adicionalmente, se deben asignar suficientes recursos humanos y financieros para identificar y superar las dificultades metodológicas. Por último, cubrir la mayor cantidad de países posible, la comparabilidad entre economías y la viabilidad de la recopilación anual de datos son vitales para lograr

el objetivo. La adición de nuevos indicadores dependerá, por lo tanto, del resultado de los primeros esfuerzos y de la capacidad para abordar estas limitaciones.

Con estas consideraciones en mente, las siguientes secciones presentan un trabajo de investigación de antecedentes y sugerencias preliminares para futuros estudios y análisis en las áreas de cuidado infantil y acceso a la justicia. *La Mujer, la Empresa y el Derecho* utilizará este material como un punto de partida para profundizar en la identificación de posibles vías de medición de estos temas, con la esperanza de que los hallazgos resulten útiles para los agentes del sector público y privado.

## **Acceso a servicios de cuidado infantil para las oportunidades económicas de las mujeres**

La crisis mundial por la pandemia de COVID-19 resaltó la importancia de poder acceder a servicios de cuidado infantil que sean accesibles y de alta calidad, y puso de manifiesto la vulnerabilidad financiera del sector del cuidado infantil. Muchos proveedores de cuidado infantil temían que no pudieran reabrir sin apoyo público<sup>1</sup>. Debido al cierre de las guarderías al comienzo de la pandemia, los padres tuvieron dificultades para hacerle frente al trabajo adicional del cuidado familiar. Las mujeres son las principales responsables del cuidado no remunerado en el hogar y por lo tanto se han visto más afectadas que los hombres en términos de trabajo remunerado. Los formuladores de políticas públicas y las empresas deberían alinear mejor las políticas del cuidado infantil en base a las necesidades de los padres que trabajan y, en particular, de las madres que trabajan.

### ***¿Por qué el cuidado infantil es importante para el empoderamiento económico de las mujeres?***

La investigación ha documentado el impacto positivo que la disponibilidad, accesibilidad y calidad del cuidado infantil pueden tener en la participación de las mujeres en el mercado laboral, sus horas de trabajo y sus salarios<sup>2</sup>. También se ha establecido un vínculo entre la disponibilidad y accesibilidad del cuidado infantil y el crecimiento económico en relación con las tasas de fertilidad y la oferta laboral femenina<sup>3</sup>.

Las políticas gubernamentales sobre el cuidado infantil son amplias y, a nivel mundial, las opciones son diversas. Cada economía debe considerar los obstáculos potenciales en el diseño de la prestación del servicio de cuidado infantil, dependiendo de su contexto específico. Entre los impedimentos se podrían incluir el hecho de tener que persuadir a los padres que trabajan, y que no pueden participar en el desarrollo temprano de sus hijos, de que el servicio de cuidado infantil es una necesidad. Otra opción es de, garantizar que el cuidado infantil que se ofrece fuera del hogar es de mayor calidad que otras opciones.

Para comprender la relación entre las políticas de cuidado infantil y los resultados del mercado laboral de las mujeres es útil tener en cuenta lo siguiente: publicaciones académicas sobre el impacto de la financiación gubernamental de las guarderías públicas y privadas; los efectos de los subsidios y los créditos fiscales otorgados a las familias y los empleadores, y el cuidado infantil informal<sup>4</sup>. Aunque la lista no es exhaustiva, las publicaciones académicas resumidas en la tabla 3.1 son una síntesis útil de las opciones de cuidado infantil disponibles para los padres que trabajan y un panorama de las ventajas y limitaciones de cada una.

TABLA 3.1	POLÍTICAS DE CUIDADO INFANTIL Y RESULTADOS ECONÓMICOS CORRESPONDIENTES: RESUMEN DE PUBLICACIONES ACADÉMICAS
<b>Financiamiento gubernamental de guarderías públicas y privadas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El cuidado infantil accesible y de alta calidad, financiado parcial o totalmente por el Gobierno, se ha asociado positivamente con el empleo femenino en el análisis de políticas públicas en Argentina (Berlinski, Galiani y McEwan 2011); Alemania (Geyer, Haan y Wrohlich 2015; Haan y Wrohlich 2011); España (Nollenberger y Rodríguez-Planas 2015); y Estados Unidos (Herbst 2017).</li> <li>• La evidencia en Vietnam muestra que el uso de guarderías aumenta la probabilidad de que las mujeres tengan trabajos asalariados en un 41 % y trabajos formales en un 26 % (Dang, Hiraga y Nguyen 2019).</li> <li>• Se ha descubierto que el acceso a guarderías públicas formales en Indonesia aumenta la probabilidad de que las mujeres (con niños elegibles por su edad) participen en la fuerza laboral en un 13,3 % (Halim, Johnson y Perova 2017).</li> <li>• Varios autores han encontrado una relación positiva entre el preescolar de alta calidad con acceso universal y tarifas bajas que se ofrece en Quebec (Canadá) y la oferta laboral femenina; véanse, por ejemplo, Baker, Gruber y Milligan (2008); Haeck, Lefebvre y Merrigan (2015); Lefebvre y Merrigan (2008); y Lefebvre, Merrigan y Verstraete (2009).</li> <li>• El acceso a guarderías subsidiadas también puede tener un impacto sumamente positivo en las tasas de empleo y las horas de trabajo de las mujeres, como muestra la evidencia de América Latina y el Caribe (Díaz y Rodríguez-Chamussy 2013; Thévenon 2013).</li> <li>• La investigación de Havnes y Mogstad (2011) identifica que el cuidado infantil universal puede no ser efectivo si simplemente reemplaza los arreglos informales de cuidado infantil ya disponibles.</li> <li>• Una nueva investigación ha demostrado que en Austria el cuidado infantil, altamente subsidiado, no se asoció con una reducción de las brechas de género en el mercado laboral (Kleven <i>et al.</i> 2020).</li> </ul>
<b>Subsidios y créditos fiscales otorgados a familias y empleadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En Francia, se descubrió que proporcionar subsidios a las familias de bajo ingreso para el cuidado infantil impulsa la oferta laboral femenina (Givord y Marbot 2015).</li> <li>• En Nairobi (Kenya), ofrecer subsidios a las mujeres de bajos ingresos aumentó su probabilidad de empleo y permitió a las madres solteras el cambiar a un horario laboral estándar (Clark <i>et al.</i> 2019).</li> <li>• En los Países Bajos, una reducción del 50 % en las tarifas de las guarderías para todos los padres y un aumento simultáneo de los créditos fiscales para los padres trabajadores de bajos ingresos aumentó la oferta laboral femenina y las horas que se trabajan (Bettendorf, Jongen y Muller 2015).</li> <li>• Sin embargo, estas políticas también pueden traer consecuencias imprevistas. Por ejemplo, en Chile, una política que obliga a los empleadores a proporcionar servicios de cuidado infantil sin apoyo del Gobierno redujo significativamente el salario inicial de las trabajadoras (Prada, Rucci y Urzúa 2015).</li> </ul>
<b>Cuidado infantil informal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La investigación de Quisumbing, Hallman y Ruel (2007) compara la situación en Ciudad de Guatemala (Guatemala), donde predomina el sector formal, con la situación de Accra (Ghana), donde el empleo femenino es en gran parte informal. La investigación señala que el acceso al cuidado infantil formal aumenta el empleo de las mujeres solo en lugares donde la mayoría de ellas trabajan en el sector formal.</li> <li>• Otros estudios han demostrado que, para las madres solteras, una combinación de cuidado infantil formal e informal se asocia con una mayor oferta laboral femenina (Baxter <i>et al.</i> 2007; Brady y Perales 2016).</li> <li>• La investigación de Halim, Johnson y Perova (2017) muestra que en Indonesia las mujeres que tienen acceso a servicios informales de cuidado infantil, en particular aquellas que viven con familiares mayores que pueden ayudar a cuidar a los niños, tienden a tener una mayor participación en la fuerza laboral. En las zonas urbanas, estas mujeres regresan al trabajo después de dar a luz casi dos años antes que las mujeres que no tienen acceso a servicios de cuidado infantil informal.</li> </ul>

Publicaciones académicas revelan los costos y beneficios de la inversión en el cuidado infantil para las oportunidades económicas y la participación en el mercado laboral de las mujeres. Sin embargo, el apoyo a una intervención del gobierno para regular el cuidado infantil va más allá de su impacto sobre las trabajadoras, y puede ser impulsado por factores externos e imperfecciones del mercado, tales como repercusiones secundarias amplias para la sociedad, informaciones asimétricas y costos. Por ejemplo, ampliar el servicio de cuidado infantil podría ser una fuente de crecimiento laboral. Se ha estimado que se necesitarían entre 43 millones y 53 millones de profesionales para cubrir la brecha en el acceso al cuidado infantil a nivel mundial, y las economías de ingreso bajo y de ingreso mediano bajo representan casi el 80 % de la brecha<sup>5</sup>.

Otra preocupación principal es la calidad del servicio de cuidado infantil, que afecta a la sociedad en general de diferentes formas. Los bajos salarios de los trabajadores de ese sector, por ejemplo, afectan la calidad y estabilidad del servicio. Por lo tanto, un mayor gasto público en un cuidado infantil de calidad mejorará las habilidades cognitivas, sociales y emocionales de los niños pequeños, quienes, a su vez, tendrán éxito a medida que avanzan en la escuela y se incorporan a la fuerza laboral como adultos. Se argumenta que, debido a que obtendrán mejores trabajos y tendrán un mejor salario, los ingresos fiscales también aumentarán. Del mismo modo, los niños que asisten a centros de cuidado infantil de calidad tendrán menos probabilidades de participar en actividades delictivas o utilizar los servicios sociales cuando sean adultos, lo que reducirá el gasto público. La oferta de servicios de guarderías también podría brindar a los padres la oportunidad de acceder a la educación superior. Por lo tanto, el rendimiento de la inversión en el cuidado de la primera infancia amortiza la inversión pública a largo plazo.

Los mismos beneficios se aplican a los empleadores, que sufren pérdidas de productividad cuando los padres faltan al trabajo para cubrir vacíos en el cuidado de los niños o para atender a un niño enfermo. Esas pérdidas tienen un precio. Por ejemplo, al exponer argumentos comerciales para que el cuidado infantil fuera apoyado por empleadores en Fiji, la Corporación Financiera Internacional (IFC) descubrió que el tiempo perdido del personal por las responsabilidades del cuidado infantil le estaba costando al sector privado en promedio hasta 254 000 dólares al año, o 460 dólares por empleado<sup>6</sup>. Además, los padres que abandonan el mercado laboral para brindar cuidados en el hogar a sus hijos pequeños pierden salarios y ven reducciones en las prestaciones por jubilación. Las familias de bajo ingreso son especialmente vulnerables a las fluctuaciones en el mercado del cuidado infantil debido a que están limitadas por lo que pueden pagar.

Más allá de estas consideraciones, los vacíos en la información limitan la capacidad de los padres para tomar decisiones sobre el cuidado de sus hijos, ya que a menudo no tienen todos los detalles sobre las características del cuidado infantil, como por ejemplo, los atributos de los servicios de cuidado infantil de alta calidad, la ubicación y disponibilidad, los costos relativos al servicio y la variedad de alternativas que se ofrecen. Estas informaciones asimétricas en torno a la prestación de cuidado infantil sugieren que el estado deberá confrontar y revisar las normas sobre la privacidad familiar y adoptar un papel más importante en materia pública sobre el sector del cuidado infantil.

En respuesta a estas realidades, así como a los importantes cambios sociales y económicos, la mejora en el acceso al cuidado infantil ha pasado a ser un tema más considerado en la agenda política de los gobiernos de varias economías. Aunque no existen estándares establecidos internacionalmente que sirvan como guía para establecer medidas reglamentarias referidas al cuidado infantil, las convenciones y los sindicatos internacionales reconocen la necesidad que tienen los padres que trabajan de contar con un apoyo externo para el cuidado de sus hijos y exigen que puedan disponer de guarderías. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) exige que se establezca y desarrolle una red de guarderías para que los padres puedan combinar las obligaciones familiares con las responsabilidades laborales. Del mismo modo, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares pide que se establezcan medidas para desarrollar o promover servicios de cuidado

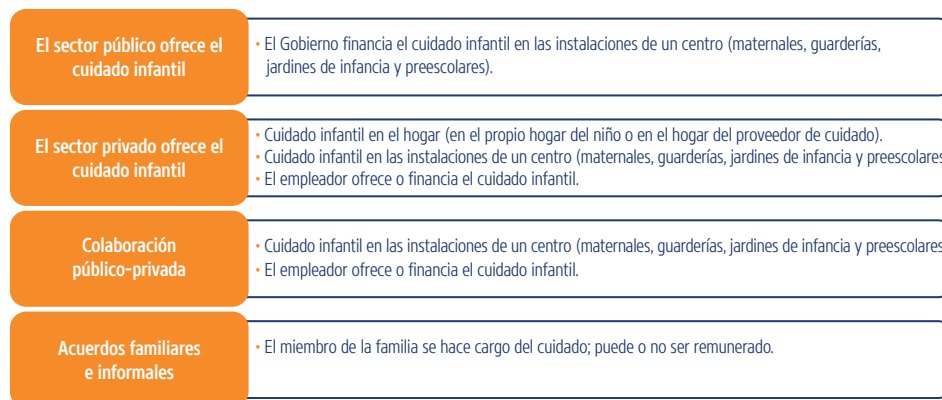
infantil compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales que permitan la igualdad efectiva de género en las oportunidades laborales.

Aunque los gobiernos no están obligados a proporcionar ese tipo de servicios, ambos convenios reconocen el papel fundamental en la promoción y el fomento del desarrollo de servicios de cuidado infantil. En 2019, la UE aprobó una nueva directiva sobre el uso de sus fondos a fin de garantizar que los servicios de cuidado infantil y las guarderías sean suficientes, accesibles y de alta calidad, con el fin de lograr un mejor equilibrio en la vida laboral y una mejor distribución de las responsabilidades de cuidados en el hogar.

Por lo tanto, para satisfacer las necesidades de las madres y las familias trabajadoras, los gobiernos tendrán que apoyar las diferentes opciones de cuidado infantil que se ofrecen. De esta manera, el cuidado infantil puede ser financiado y operado por el sector público o privado. El cuidado infantil público (financiado directamente y operado por el gobierno) se puede proporcionar en las instalaciones de un centro, tales como los centros maternos, guarderías, jardines de infancia y preescolares. A su vez, el cuidado infantil privado es financiado y operado por entidades comerciales con ánimo de lucro o sin él, e incluye el servicio en el hogar o en el centro pertinente (gráfico 3.1). Además, los empleadores pueden proporcionar o financiar el cuidado infantil para sus empleados en ciertas condiciones. El reciente crecimiento del sector privado en su compromiso por suministrar los servicios de cuidado infantil también puede caracterizarse por acuerdos más sofisticados, como por ejemplo, las asociaciones público-privadas. Dichas asociaciones brindan tanto al gobierno como al sector privado la oportunidad de aprovechar los recursos para ofrecer soluciones de mercado para el cuidado infantil<sup>7</sup>.

Cuando se trata de la prestación de servicios de cuidado infantil, las economías utilizan diferentes acuerdos institucionales. En tal sentido, las economías nórdicas tienen a gran escala el cuidado infantil más accesible, con sistemas administrados y financiados con fondos públicos. El gasto público en cuidado infantil es el 1,6 % del producto interno bruto (PIB) de Suecia y el 1,3 % del PIB de Noruega<sup>8</sup>. La República de Corea también diseñó

### GRÁFICO 3.1 | TIPOS DE SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL



Fuente: Equipo de La Mujer, la Empresa y el Derecho.

recientemente un amplio sistema de cuidado infantil accesible mediante la adopción de un modelo mixto que le permite diversificar las fuentes de financiación y brindar a las familias trabajadoras la oportunidad de elegir<sup>9</sup>. A pesar del sistema mixto, el gobierno invierte el 1 % del PIB en cuidado infantil y aprendizaje temprano y tiene algunas de las tasas de matriculación de niños más altas de las economías de la OCDE. Por el contrario, Estados Unidos depende del cuidado infantil proporcionado por el sector privado; este gasta únicamente el 0,3 % del PIB, el tercer gasto más bajo entre las economías de la OCDE después de Irlanda y Turquía<sup>10</sup>. El bajo nivel de gasto público en cuidado infantil en estas tres economías también va acompañado de algunas de las tasas de matrícula más bajas entre las economías de la OCDE<sup>11</sup>.

En general, los marcos normativos y reglamentarios sobre la prestación de servicios de cuidado infantil deben reflejar un mandato coherente, una financiación y una capacidad adecuada, un enfoque en el desarrollo infantil y sólidos mecanismos de coordinación con todas las partes interesadas. Muchas economías no tienen una política de cuidado infantil independiente; en cambio, cuentan con una multitud de políticas que involucran a diferentes ministerios, tales como el de Bienestar Social, Trabajo, Educación, Juventud, y Deportes. Debido a que cada ministerio tiene sus propios objetivos, planes y programas relacionados con el cuidado infantil, la regulación de este tema puede volverse descentralizada y descoordinada.

La coordinación con otras políticas sociales, como las licencias de maternidad y paternidad, en las que se les paga a los padres para que puedan quedarse en casa como cuidadores, también puede afectar la reglamentación y prestación de los servicios de cuidado infantil. Las políticas relacionadas con la licencia de maternidad y paternidad pueden ayudar a los que son padres por primera vez a conciliar los requerimientos de la vida laboral y familiar que a menudo se enfrentan<sup>12</sup>. La disponibilidad de cuidado infantil accesible de alta calidad es una política complementaria que brinda a los padres una solución flexible, especialmente cuando se aumenta la presión económica de participar en la fuerza laboral.

Los servicios de cuidado infantil para niños de 3 a 5 años han tenido un aumento constante durante los últimos 20 años, en gran parte por el creciente acceso a la educación preescolar en todas las economías. Sin embargo, sigue habiendo una brecha para los niños menores de 3 años<sup>13</sup>. Esta brecha puede deberse al hecho de que los gobiernos tienden a regular con más frecuencia el cuidado de los niños mayores que el de la primera infancia. La ausencia o la insuficiencia de los marcos regulatorios para los niños menores de 3 años pueden reflejarse en la poca disponibilidad en el servicio de cuidado infantil para este grupo, o las expectativas de que las madres y las familias sean responsables del cuidado de la primera infancia. La falta de regulación también puede desalentar a los potenciales proveedores (como aquellos que se diferencian por su calidad), mientras que a los padres les puede resultar más difícil confiar el cuidado de sus hijos a proveedores no regulados.

Las políticas que procuran que el cuidado de los niños sea accesible y de buena calidad varían según la economía. Los gobiernos pueden optar por requerir legalmente a los empleadores que provean o financien el servicio de cuidado infantil para sus empleados. Los parámetros de este servicio podrían incluir estándares mínimos de seguridad y calidad, tales como licencias y acreditación, horas de operación, inspección para el cumplimiento de las leyes y mecanismos para reportar irregularidades a las

autoridades. Sin embargo, es importante tener en cuenta que una publicación académica sobre el desarrollo infantil sugiere que los elementos de calidad del «proceso» (como las interacciones de cuidador a niño y de niño a niño) son más importantes para mejorar los resultados del desarrollo de los niños<sup>14</sup>. También se podría otorgar una variedad de incentivos a los padres, empleadores y proveedores privados de cuidado infantil para reducir el costo y hacerlo más accesible para las familias.

### ***Hacia un cuidado infantil disponible, accesible y de calidad***

En 2018, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* recopiló datos preliminares dentro del marco de colaboración del proyecto *Tackling Childcare* (Abordar el cuidado infantil) de IFC sobre la financiación del cuidado infantil por parte del empleador y las guarderías privadas e independientes. El estudio se basa en 10 estudios de caso para llenar los vacíos de información sobre cómo las empresas pueden identificar el tipo de apoyo de cuidado infantil que mejor se adapte a las necesidades de sus empleados<sup>15</sup>. Sobre la base de esta investigación, las futuras ediciones de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* contribuirán con más análisis en nuevos estudios y datos que se relacionen con los tres pilares principales del cuidado infantil: disponibilidad, accesibilidad y calidad. En el proceso, el equipo también aprovechará y complementará otras fuentes de datos, incluso de la OCDE y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (recuadro 3.1). También se explorará la posible inclusión de dichos datos en el índice para facilitar y promover reformas jurídicas del reporte.

#### **RECUADRO 3.1 DATOS EXISTENTES SOBRE EL SERVICIO DE CUIDADO INFANTIL**

Los datos existentes sobre el cuidado infantil son publicados principalmente por la OCDE y UNICEF. En vista de la fuerte demanda de indicadores transnacionales sobre la situación de las familias y los niños, la Base de Datos sobre la Familia de la OCDE se desarrolló para proporcionar indicadores sobre los resultados y las políticas familiares en las economías de la OCDE, economías aliadas, y los Estados miembros de la UE. La base de datos reúne información de varios datos nacionales e internacionales de la OCDE y de organizaciones externas. El área de políticas públicas para familias y niños cubre siete indicadores relacionados con el cuidado formal y los tipos de los sistemas de cuidado infantil: derecho al acceso de cuidado infantil, gasto público destinado a este servicio, número neto de matrículas, acuerdos informales, financiamiento, tipos de servicios, y calidad. Este derecho hace referencia al derecho de obtener un cupo en una guardería con el cual se garantice la disponibilidad del cuidado infantil. Cada indicador suele mostrar los datos sobre un tema en particular, así como las definiciones y la metodología pertinentes, la comparabilidad y los problemas de los datos, la información sobre las fuentes y, cuando corresponde, los datos sin procesar o la información descriptiva de las distintas economías. A pesar de la cobertura a nivel mundial, los datos disponibles de UNICEF sobre el cuidado infantil se limitan a las tasas netas de asistencia en el marco de los programas de educación de la primera infancia, específicamente la inscripción de niños de 3 a 5 años en la escuela preprimaria.

*Fuentes:* Base de Datos sobre la Familia de la OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, París, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>; UNICEF, Estadísticas de educación preprimaria, <https://data.unicef.org/topic/education/pre-primary-education/>.

El apoyo al cuidado infantil tiene beneficios generalizados y bien documentados para el desarrollo económico y la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Al recopilar y evaluar datos sobre la provisión de cuidado infantil, el reporte contribuirá al creciente esfuerzo del Grupo Banco Mundial para dar forma a un diálogo político informado y basado en evidencia en torno al diseño general y la eficacia de las políticas de cuidado infantil.

## **El rol del sector de la justicia en la implementación de la ley**

Durante más de 10 años, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* ha tomado como punto de partida la ley como herramienta para ayudar a las mujeres a alcanzar su máximo potencial. Es el marco mediante el cual los Gobiernos pueden identificar las barreras para el éxito de las mujeres y, al eliminarlas, impulsar su participación en la fuerza laboral. De hecho, a lo largo del tiempo, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* ha descubierto de manera constante que las reformas que aumentan la igualdad de oportunidades de las mujeres contribuyen a una mayor participación femenina en la fuerza laboral, economías más exitosas y mejores resultados de desarrollo. Estos hallazgos han impulsado la acción hacia la reforma jurídica, lo que ha dado como resultado más de 400 cambios positivos en las áreas medidas desde 2009.

Sin embargo, para que las mujeres prosperen en el ámbito laboral, las leyes que garantizan la igualdad de oportunidades se deben implementar y cumplir de manera coherente<sup>16</sup>. Esto requiere no solo que se aprueben normas y reglamentos que permitan la efectividad de la ley, sino también que se aseguren de que todas las partes relevantes la cumplan. La aplicación exitosa de la ley requiere un esfuerzo integral de todas las ramas del gobierno, incluido el Poder Judicial. Al fortalecer el Estado de derecho y reducir la desigualdad, el acceso a la justicia puede ser un componente fundamental en el crecimiento económico sostenible. Si es inclusivo, se permitirá que todas las personas utilicen el sistema jurídico para defender sus intereses y garantizar el cumplimiento de la ley<sup>17</sup>. El éxito de las leyes estatutarias depende de la capacidad de las instituciones judiciales para cumplir con su mandato y abordar su incumplimiento; por lo tanto, los gobiernos deben garantizar que el acceso de la mujer a la justicia sea integral. Si bien la igualdad jurídica de género es el primer paso hacia la generación de resultados tangibles, incluso hacia una mayor participación económica de las mujeres, las reformas también deben implementarse plenamente a través de instituciones judiciales sólidas.

### ***¿Por qué el acceso a la justicia es importante para el empoderamiento económico de las mujeres?***

La discriminación en la ley es solo una de las muchas fuentes de desequilibrio entre los géneros. La igualdad de oportunidades para las mujeres depende de una compleja interacción de factores sociales, culturales y económicos. Si bien las leyes pueden ser iguales, las normas sociales discriminatorias que predominan, el profundo arraigo a



los estereotipos, los prejuicios inconscientes, e incluso la ignorancia o la resistencia de las instituciones responsables para hacer cumplir los derechos, pueden ser un importante obstáculo para la implementación de la legislación. Esto restringe las oportunidades de las mujeres en la práctica, por ejemplo, incluso en las economías que imponen la no discriminación por motivos de género en el empleo, los empleadores con frecuencia discriminan a favor de los hombres, que con mayor frecuencia no tienen responsabilidades durante el embarazo; y contra las mujeres, que son percibidas como el sostén secundario del sustento de la familia<sup>18</sup>.

Por lo tanto, la exigibilidad de los derechos y la capacidad de la mujer para solicitar reparación son esenciales para traducir las leyes formales en resultados reales (tabla 3.2)<sup>19</sup>. Aunque Francia y Senegal, por ejemplo, tienen sistemas jurídicos muy similares, el acceso a la justicia en cada uno es muy diferente, lo que refleja distintos escenarios económicos. Las actitudes sociales pueden dar como resultado no solo una implementación reticente, sino incluso una ejecución reticente y discriminatoria. Entonces, si las mujeres no pueden reclamar y hacer valer sus derechos, las leyes de igualdad que hayan sido promulgadas (aunque sean un primer paso) tendrán un impacto limitado en la actividad económica. Por esta razón, una implementación adecuada requiere un sistema judicial accesible y eficaz que asegure una sanción a la vulneración de los derechos. Un poder judicial que funcione correctamente es esencial para el desarrollo y el crecimiento continuo de la economía.

El funcionamiento defectuoso y el bajo rendimiento de los sistemas judiciales afectan negativamente a las mujeres, en particular. Los factores que limitan el acceso a la justicia, como la accesibilidad, los procedimientos complejos y la falta de conciencia sobre los derechos, pueden tener impactos tanto en hombres como

**TABLA 3.2 ACCESO A LA JUSTICIA Y RESULTADOS ECONÓMICOS CORRESPONDIENTES: RESUMEN DE PUBLICACIONES ACADÉMICAS**

<b>Empoderamiento económico de las mujeres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La desigualdad en el acceso a la justicia está relacionada con las cargas financieras, un mayor estrés, la tensión en las relaciones familiares, la incapacidad para trabajar, la pérdida de ingresos e inestabilidad política. Invertir en el acceso de la mujer a la justicia tendría beneficios en términos de ingresos nacionales, competitividad a nivel macroeconómico y crecimiento económico (Grupo de Alto Nivel sobre Justicia para las Mujeres 2019).</li> </ul>
<b>Crecimiento económico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se necesita un poder judicial que funcione bien, que sea accesible, eficiente y predecible y que resuelva los casos dentro de un plazo razonable, para lograr un progreso económico sostenible (Banco Mundial 2017).</li> <li>• En América Latina, la fortaleza de los sistemas judiciales se ha relacionado con el desempeño económico (Sherwood, Shepherd y De Souza 1994).</li> <li>• Dam (2006) ha asociado la independencia judicial y la fortaleza y eficiencia de la administración de justicia con el crecimiento económico.</li> <li>• Deseau, Levai y Schmiegelow (2019) señalan que los conflictos que se resuelven a un costo relativamente bajo, sin demoras excesivas y sin discriminación, aumentan por cinco años las tasas de crecimiento del PIB per cápita.</li> </ul>
<b>Crecimiento del sector privado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un poder judicial sólido está asociado con un rápido crecimiento de las pequeñas empresas (Islam 2003).</li> <li>• En India, la eficacia de los tribunales a nivel estatal predice el crecimiento del sector manufacturero formal (Amirapu 2017; Chemin 2009).</li> <li>• En Italia, con el fortalecimiento de la eficiencia de la función judicial, se han reducido las restricciones crediticias y han aumentado los préstamos (Jappelli, Pagano y Bianco 2005). Sin embargo, la ineficiencia en el sistema judicial ha contribuido directamente a una menor inversión y un difícil entorno de negocios (Esposito, Lanau y Pompe 2014).</li> </ul>

en mujeres. Sin embargo, las bajas tasas de alfabetización e ingresos, la menor movilidad y las redes sociales y digitales menos extendidas afectan de manera desproporcionada el acceso de la mujer a la justicia. A su vez, se encuentran otros obstáculos relacionados directamente con el género, como los prejuicios que existen en las instituciones estatales, el estigma social, el trauma psicológico a la hora de presentar una demanda y la falta de procedimientos designados para las cuestiones de género<sup>20</sup>. Estos desafíos son aún más difíciles para las mujeres que están sujetas a múltiples desventajas; como resultado la brecha en el ámbito judicial sigue siendo muy amplia, particularmente en economías donde las condiciones para la mujer son peores en todas las circunstancias<sup>21</sup>.

Más allá de estas preocupaciones, el acceso desigual a la justicia es costoso tanto para los gobiernos como para los ciudadanos. En el ámbito social, estos costos incluyen un mayor gasto público en prestaciones por desempleo, asistencia social y servicios de salud. En Canadá, por ejemplo, se estima que las necesidades jurídicas insatisfechas representan costos anuales significativos para el Estado; la suma de estos asciende a un total de aproximadamente 800 millones de dólares canadienses. Esta cifra incluye 248 millones de dólares canadienses en pagos de asistencia social, 450 millones de dólares canadienses en pagos de seguro de empleo y 101 millones de dólares canadienses en costos de atención de la salud<sup>22</sup>. Estudios recientes en los Estados Unidos también indican que la financiación de los servicios jurídicos en ese país podría tener un retorno de hasta 11 veces la cantidad invertida al reducir el gasto público y generar ingresos<sup>23</sup>. Por ejemplo, una madre que pueda asegurar efectivamente la manutención del cónyuge y de los hijos no requerirá beneficios públicos. Del mismo modo, una mujer que sufre de abuso intrafamiliar y obtiene una orden de alejamiento perderá menos días de trabajo y obtendrá más ingresos. Estos ahorros pueden aportar millones de dólares a la economía local y empoderar a las mujeres para que puedan mantenerse a sí mismas y a sus familias.

Los estándares internacionales que establecen las recomendaciones generales sobre el acceso de la mujer a la justicia destacan la importancia que tiene en el empoderamiento económico de la mujer. La sostenibilidad económica no puede lograrse sin el respeto a las leyes y la protección de los derechos, los cuales requieren un poder judicial eficaz que resuelva los casos en un tiempo razonable y sea inclusivo y accesible al público<sup>24</sup>. Publicaciones académicas señalan la dificultad de monitorear y evaluar la adopción y aplicación de estos derechos. Asimismo, resaltan la necesidad de obtener más datos públicos sobre los problemas que enfrentan las mujeres al acceder a la justicia, especialmente en el mundo laboral, con el fin de explorar la relación entre la igualdad de oportunidades *de iure* y *de facto*<sup>25</sup>. Por lo tanto, se requieren ciertas medidas para mejorar la implementación y el cumplimiento de las leyes que inciden en la inclusión económica de la mujer, esto con el objeto de comprender plenamente las limitaciones jurídicas y judiciales en la igualdad de género en las empresas y el empleo.

Pese a que ya existen bases de datos importantes en esta área, aún no son suficientes para satisfacer la demanda de información en estos temas. A nivel mundial, el indicador Cumplimiento de Contratos del proyecto *Doing Business* del Banco Mundial<sup>26</sup> captura aspectos importantes sobre el desempeño del sistema judicial en lo que respecta a casos comerciales. Sin embargo, este trabajo no se centra en temas de género; la única dimensión de género que captura el indicador es la que se mide bajo su Índice de

Calidad de los Procesos Judiciales, en cuanto a si el testimonio de una mujer tiene la misma fuerza probatoria en un juicio que el de un hombre en los casos comerciales.

Investigaciones adicionales, como el informe *Equal Access to Justice for Inclusive Growth* de la OCDE, el informe *Justice for All* del Centro de Cooperación Internacional<sup>28</sup> y el *Índice de Estado de Derecho* del World Justice Project<sup>29</sup>, miden el acceso efectivo a la justicia en un conjunto de economías (gráfico 3.2). El Índice Global de Brecha de Género del FEM<sup>30</sup>, el Índice de Instituciones Sociales y Género de la OCDE<sup>31</sup> y el Índice de Desigualdad de Género del PNUD<sup>32</sup> monitorean las desigualdades de género en la práctica y con respecto a algunos resultados definidos por el reporte. Los indicadores de *Africa Integrity Indicators* de Global Integrity rastrean la corrupción y la gobernanza *de iure* y *de facto* en 54 economías africanas, incluida una sección de desarrollo social que consta de 24 indicadores sobre género, derechos, bienestar, sector rural, entorno empresarial, salud, educación y registro civil<sup>33</sup>. Sin embargo, a pesar de este importante

### GRÁFICO 3.2 | OTROS DATOS DE JUSTICIA A NIVEL GLOBAL

#### Cumplimiento de contratos



El indicador Cumplimiento de Contratos del índice de *Doing Business* del Grupo Banco Mundial mide el tiempo y el costo necesarios para resolver una disputa comercial a través de un tribunal de primera instancia local. También mide el Índice de Calidad de los Procesos Judiciales, que evalúa si las economías han adoptado una serie de buenas prácticas que promueven la calidad y eficacia en el sistema judicial.

Se puede obtener más información en <https://www.doingbusiness.org/en/methodology/enforcing-contracts>.

#### Igualdad en el acceso a la justicia para un crecimiento inclusivo



El informe *Equal Access to Justice for Inclusive Growth* de la OCDE analiza cómo los Gobiernos pueden garantizar que todos tengan acceso a la justicia y que los procesos y servicios de justicia respondan a las necesidades de las personas. El informe identifica principios de acceso a la justicia y prácticas prometedoras, así como herramientas e indicadores de medición para ayudar a las economías a monitorear su progreso.

Se puede obtener más información en <https://www.oecd.org/governance/equal-access-to-justice-for-inclusive-growth-597f5b7f-en.htm>.

#### Justicia para todos



El Grupo de Trabajo sobre Justicia del Centro de Cooperación Internacional de la Universidad de Nueva York presenta en su informe *Justice for All* una síntesis referente a la escala y naturaleza de la brecha en la justicia, un análisis de los costos de la injusticia, una estimación de los costos necesarios para brindar acceso a servicios básicos de justicia, y los problemas de justicia más comunes que enfrentan las personas en todo el mundo. El Grupo de Trabajo sobre Justicia es una iniciativa de los Conquistadores de Sociedades Pacíficas, Justas e Inclusivas, una asociación de múltiples partes interesadas para acelerar el cumplimiento de las metas del ODS 16 para la paz, la justicia y las instituciones sólidas<sup>3</sup>.

Se puede obtener más información en <https://cic.nyu.edu/publications/justice-for-all>.

#### Índice de Estado de Derecho



El *Índice de Estado de Derecho* del World Justice Project mide el Estado de derecho en función de las experiencias y percepciones del público en general y de los profesionales y expertos jurídicos de todo el mundo. El índice proporciona puntuaciones y clasificaciones basadas en ocho factores: restricciones a los poderes del gobierno, ausencia de corrupción, gobierno abierto, derechos fundamentales, orden y seguridad, cumplimiento de las normas, justicia civil y justicia penal.

Se puede obtener más información en <https://worldjusticeproject.org/our-work/research-and-data/wjp-rule-law-index-2020>.

Fuentes: Grupo Banco Mundial, Centro de Desarrollo de la OCDE, Centro de Cooperación Internacional y World Justice Project.

a. El Objetivo 16 de los ODS establece: «Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e incluyentes a todos los niveles».

esfuerzo, el alcance del proyecto de Global Integrity no es realmente global y los puntajes no representan una evaluación del acceso de la mujer a la justicia. Por lo tanto, la recopilación y el análisis de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* tendrán como objetivo crear un puente entre estos enfoques a través de un estudio sobre el acceso a la justicia bajo la óptica de género.

### ***Hacia la igualdad en el acceso a la justicia y la implementación***

El papel que juega el sector judicial para garantizar la igualdad de género y la implementación de la ley es multifacético. Una variedad de factores podría proporcionar información valiosa sobre su funcionamiento, tales como la presencia de instituciones, ciertos procesos y procedimientos, así como estadísticas y resultados. Con esta investigación, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* espera centrarse específicamente en las formas en que se puede garantizar el acceso de la mujer a la justicia, ya sea mediante la implementación de buenas prácticas legislativas (aquellas que los indicadores del proyecto cubren) o mediante la aprobación de leyes y regulaciones específicas.

Esta tarea se realizará con el propósito de cerrar brechas de información mediante la recopilación y el análisis de datos, procesos y procedimientos relevantes para el acceso de la mujer a la justicia, así como buenas prácticas en la legislación para garantizarlo. Este esfuerzo puede incluir como punto de partida el uso de una de las preguntas de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* para evaluar si la ley que mide la pregunta se implementa de manera efectiva en el sistema de justicia. Por ejemplo, de las 190 economías que se miden, 159 prohíben la discriminación en el empleo por razón de género. Con base en esta información se podría hacer un estudio más profundo de disposiciones similares presentes en todas las economías y regiones, y podría usarse, por ejemplo, para medir el tiempo y el costo de un caso presentado por una mujer víctima de discriminación. Este enfoque también podría usarse para estudiar la aplicación de otras preguntas ya incluidas en el índice.

A través de este ejercicio, también se podrían identificar los posibles obstáculos para la implementación *de iure* de los indicadores para estudios futuros. Entre los ejemplos que complementan los datos actuales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* se incluyen la facilidad y el costo del acceso a la justicia, la eficacia de los procedimientos de denuncia y la importancia de las campañas de sensibilización entre funcionarios públicos, empleadores y empleados.

También podrían considerarse otras medidas que promuevan el acceso de la mujer a la justicia. Instituciones judiciales, tales como los tribunales de derecho consuetudinario y personal, los tribunales especializados únicamente en asuntos de familia y las instituciones de derechos humanos, podrían examinarse debido a la relevancia que tienen para el acceso a la justicia para las mujeres. Temas como el acceso a los tribunales de reclamaciones de menor cuantía, la provisión de asistencia jurídica y la representación de la mujer en el poder judicial también pueden resultar pertinentes para esta discusión.

Cualquier publicación de resultados revisará la evidencia disponible sobre este tema, incluidas las bases de datos que se describen aquí, para correlacionarlos con los resultados de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* o para una explicación más detallada de estos.

En conjunto, los datos presentados investigarán si las leyes, que mide el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, son procesables sobre el terreno para las empleadas y emprendedoras. Ante todo, la intención de este trabajo es facilitar el proceso de identificación de buenas prácticas que garanticen la accesibilidad, la oportunidad y el acceso a los recursos para las mujeres que buscan justicia. Estos datos cuantitativos podrían ayudar a proporcionar una imagen más completa del ciclo de vida de la legislación y alentar a las economías a avanzar rápidamente hacia un acceso más eficiente e integral a la justicia para las mujeres en todo el mundo.

## ¿Qué sigue?

La mayoría de los indicadores actuales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* miden las diferencias entre hombres y mujeres ante la ley. Aunque las pruebas empíricas indican que la disponibilidad de servicios de cuidado infantil y el acceso a la justicia generan un efecto desequilibrado en la participación de la mujer en el mercado laboral, estos problemas no son necesariamente una cuestión de brechas jurídicas entre los géneros. Por esto, si seleccionan indicadores *de iure* específicos para hacer comparaciones en estos temas, es posible que al final no sean muy efectivos.

Dado su amplio alcance, los posibles resultados de esta investigación podrían tomar diferentes formas. Cualquier cuestionario se someterá a una revisión sustancial por colegas y a consultas con académicos y profesionales antes de su difusión a los expertos locales. Para garantizar que los datos sean comparables entre las economías, se determinará un conjunto de supuestos estandarizados. También se harían pruebas piloto de un cuestionario en un grupo de economías teniendo en cuenta varias regiones. Los resultados pueden publicarse como estudios de caso o resúmenes de políticas públicas que complementen el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*. Si la cobertura puede ampliarse a 190 economías y los datos son comparables y su recopilación anual viable, se considerará la adición de indicadores al índice. Investigaciones económicas complementarias también tendrán como objetivo establecer vínculos entre principios legislativos y mejorar la posición de las mujeres como participantes activas en la fuerza laboral y la economía en general.

Existe cada vez más evidencia que vincula directamente cada una de estas áreas con las oportunidades económicas de la mujer. Aunque en sus primeras etapas, esta investigación tiene como objetivo resaltar el papel que desempeñan las áreas relativas al cuidado infantil y al acceso a la justicia para garantizar que la igualdad que promete la ley se pueda cumplir en la práctica. *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, al expandir su alcance para incluir estos temas, espera seguir aportando una gran cantidad de datos que se pueden utilizar para generar políticas y proporcionar un plan de acción para futuras investigaciones.

## Notas

1. NAEYC 2020.
2. De hecho, la investigación de Olivetti y Petrongolo (2017) presenta una descripción general de la información disponible de las economías de ingreso alto sobre el impacto de las políticas familiares en los resultados del mercado laboral femenino y señala que el cuidado infantil se asocia más con mejores resultados del mercado laboral para las mujeres que las políticas de licencia familiar.

3. Day 2016; Yakita 2018.
4. En esta discusión, *el cuidado infantil informal* se refiere al cuidado no remunerado proporcionado principalmente por parientes y/o amigos de la familia.
5. Devercelli y Beaton-Day, de próxima publicación.
6. IFC 2019.
7. IFC 2017.
8. Base de Datos sobre la Familia de la OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, París, [http://www.oecd.org/els/soc/PF3\\_1\\_Public\\_spending\\_on\\_childcare\\_and\\_early\\_education.xlsx](http://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.xlsx). Los datos más recientes sobre el gasto público total en educación y cuidado de la primera infancia en Noruega y Suecia corresponden a 2015.
9. OCDE 2020.
10. Base de Datos sobre la Familia de la OCDE, [http://www.oecd.org/els/soc/PF3\\_1\\_Public\\_spending\\_on\\_childcare\\_and\\_early\\_education.xlsx](http://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.xlsx). Los datos más recientes sobre el total del gasto público en educación y cuidado de la primera infancia en Irlanda corresponden a 2015; la República de Corea, 2017; Turquía, 2016; y Estados Unidos, 2016.
11. Base de Datos sobre la Familia de la OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, París, [http://www.oecd.org/els/soc/PF3\\_2\\_Enrolment\\_childcare\\_preschool.xlsx](http://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.xlsx). Los datos más recientes sobre las tasas de matriculación en los servicios de educación y cuidado de la primera infancia para niños de 0 a 2 años en Irlanda, la República de Corea y Turquía están disponibles para 2017; en los Estados Unidos para 2011.
12. Amin, Islam y Sakhonchik 2016.
13. UNICEF 2019.
14. Devercelli y Beaton-Day, de próxima publicación.
15. Para obtener más información sobre los estudios de caso producidos por IFC en 2019 y 2020 en el marco del proyecto *Tackling Childcare*, consulte el sitio web de IFC, [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/gender+at+ifc/priorities/employment/tackling\\_childcare\\_the\\_business\\_case\\_for\\_employer\\_supported\\_childcare](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/priorities/employment/tackling_childcare_the_business_case_for_employer_supported_childcare).
16. OCDE 2018.
17. ONU-Mujeres y PNUD, s. f.
18. Kabeer 2009.
19. Banco Mundial 2012.
20. Banco Mundial 2012.
21. La *brecha en el ámbito judicial* se define como la disparidad en el acceso a la justicia y la satisfacción de las necesidades jurídicas que experimentan las mujeres y las niñas (Grupo de Alto Nivel sobre Justicia para las Mujeres 2019).
22. Farrow *et al.* 2016.
23. Buckwalter-Poza 2016.
24. Goldstone y Stein 2015; Hoque 2018; Marciano, Melcarne y Ramello 2019.
25. Hyland, Djankov y Goldberg 2021; Banco Mundial 2012.
26. Indicadores de *Doing Business* (base de datos), Banco Mundial, Washington, DC, <https://www.doingbusiness.org/en/data/exploretopics/enforcing-contracts>.
27. OCDE 2019a.
28. CIC 2019.
29. *Rule of Law Index 2020* del World Justice Project (base de datos), World Justice Project, Washington, DC, <https://worldjusticeproject.org/our-work/research-and-data/wjp-rule-law-index-2020>.
30. FEM 2020.
31. *Social Institutions and Gender Gap* de la OCDE (base de datos), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, París, <https://www.genderindex.org/>.
32. Índice de Desigualdad de Género (GII), PNUD, Nueva York, <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>.
33. *Africa Integrity Indicators—Project Summary and Methodology* AI18 (2020), Global Integrity, Washington, DC, <https://www.globalintegrity.org/resource/aii8methodology/>.

## Referencias

Amin, Mohammad, Asif Islam y Alena Sakhonchik. 2016. «Does Paternity Leave Matter for Female Employment in Developing Economies? Evidence from Firm Data». Serie de documentos de trabajo sobre investigaciones de políticas 7588. *Applied Economics Letters* 23 (16): pp. 1145-48.

- Amirapu, A. 2017. «Justice Delayed Is Growth Denied: The Effect of Slow Courts on Relationship-specific Industries in India». Documento de debate núm. 1706, Universidad de Kent, Facultad de Economía, Kent, Reino Unido.
- Banco Mundial. 2012. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Banco Mundial. 2017. *World Development Report 2017: Governance and the Law*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Baker, Michael, Jonathan Gruber y Kevin Milligan. 2008. «Universal Child Care, Maternal Labor Supply, and Family Well-Being». *Journal of Political Economy* 116 (4): pp. 709-45.
- Baxter, Jennifer, Matthew Gray, Michael Alexander, Lyndall Strazdins y Michael Bittman. 2007. «Mothers and Fathers with Young Children: Paid Employment, Caring and Wellbeing». Documento de investigación de política social de FaHCSIA núm. 30, SSRN, Nueva York.
- Berlinski, Samuel, Sebastian Galiani y Patrick J. McEwan. 2011. «Preschool and Maternal Labor Market Outcomes: Evidence from a Regression Discontinuity Design». *Economic Development and Cultural Change* 59 (2): pp. 313-44.
- Bettendorf, Leon J. H., Egbert L. W. Jongen y Paul Muller. 2015. «Childcare Subsidies and Labour Supply—Evidence from a Large Dutch Reform». *Labor Economics* 36: pp. 112-23.
- Brady, Michelle y Francisco Perales. 2016. «Hours of Paid Work among Single and Partnered Mothers in Australia: The Role of Child Care Packages». *Journal of Family Issues* 37 (3): pp. 321-43.
- Buckwalter-Poza, Rebecca. 2016. «Making Justice Equal». Washington, DC: Center for American Progress.
- Chemin, M. 2009. «Do Judiciaries Matter for Development? Evidence from India». *Journal of Comparative Economics* 37 (2): pp. 230-50.
- CIC (Centro de Cooperación Internacional). 2019. *Justice for All: Report of the Task Force on Justice*. Nueva York: CIC, Universidad de Nueva York. <https://cic.nyu.edu/publications/justice-for-all>.
- Clark, Shelley, Caroline W. Kabiru, Sonia Laszlo y Stella Muthuri. 2019. «The Impact of Childcare on Poor Urban Women's Economic Empowerment in Africa». *Demography* 56 (4): pp. 1247-72.
- Dam, Kenneth. 2006. «The Judiciary and Economic Development». *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.2139/ssrn.892030.
- Dang, Hai-Anh H., Masako Hiraga y Cuong Viet Nguyen. 2019. «Childcare and Maternal Employment: Evidence from Vietnam». Documento de trabajo sobre investigaciones de políticas 8856, Banco Mundial, Washington, DC.
- Day, Creina. 2016. «Fertility and Economic Growth: The Role of Workforce Skill Composition and Child Care Prices». *Oxford Economic Papers* 68 (2): pp. 546-65.
- Deseau, Arnaud, Adam Levai y Michele Schmiegelow. 2019. «Access to Justice and Economic Development: Evidence from an International Panel Dataset». Documento de debate, Université Catholique de Louvain, Institut de recherches économiques et sociales (IRES), Bruselas.
- Devercelli, Amanda y F. Beaton-Day. De próxima publicación. «Better Jobs and Brighter Futures: Investing in Childcare to Build Human Capital». Washington, DC: Banco Mundial.
- Díaz, Mercedes y Lourdes Rodríguez-Chamussy. 2013. «Childcare and Women's Labor Participation: Evidence for Latin America and the Caribbean». Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Eposito, Gianluca, Sergi Lanau y Sebastian Pompe. 2014. «Judicial System Reform in Italy: A Key to Growth». Documento de trabajo del FMI 14/32, Fondo Monetario Internacional, Washington, DC.
- Farrow, Trevor C. W., Ab Currie, Nicole Aylwin, Les Jacobs, David Northrup y Lisa Moore. 2016. *Everyday Legal Problems and the Cost of Justice in Canada: Overview Report*. Toronto: Canadian Forum on Civil Justice.
- FEM (Foro Económico Mundial). 2020. *Global Gender Gap Report 2020*. Cologny, Ginebra: FEM.
- Geyer, Johannes, Peter Haan y Katharina Wrohlich. 2015. «The Effects of Family Policy on Maternal Labor Supply: Combining Evidence from a Structural Model and a Quasi-experimental Approach». *Labor Economics* 36: pp. 84-98.
- Givord, Pauline y Claire Marbot. 2015. «Does the Cost of Child Care Affect Female Labor Market Participation? An Evaluation of a French Reform of Childcare Subsidies». *Labor Economics* 36: pp. 99-111.
- Goldstone, Richard y Robert A. Stein, eds. 2015. *The Rule of Law in the 21st Century: A Worldwide Perspective*. Londres: Globe Law and Business.
- Grupo de Alto Nivel Sobre Justicia para las Mujeres. 2019. *Justice for Women: High-level Group Report*. Nueva York: ONU-Mujeres, Organización Internacional de Derecho para el Desarrollo (IDLO), Banco Mundial y Grupo de Trabajo sobre Justicia.
- Haan, Peter y Katharina Wrohlich. 2011. «Can Child Care Policy Encourage Employment and Fertility? Evidence from a Structural Model». *Labor Economics* 18: pp. 498-512.
- Haeck, Catherine, Pierre Lefebvre y Philip Merrigan. 2015. «Canadian Evidence on Ten Years of Universal Preschool Policies: The Good and the Bad». *Labor Economics* 36: pp. 137-57.
- Halim, Daniel, Hillary Johnson y Elizaveta Perova. 2017. «Preschool Availability and Female Labor Force Participation: Evidence from Indonesia». Documento de trabajo sobre investigaciones de políticas 8915, Banco Mundial, Washington, DC.



- Havnes, Tarjei y Magne Mogstad. 2011. «Money for Nothing? Universal Child Care and Maternal Employment». *Journal of Public Economics* 95 (11): pp. 1455-65.
- Herbst, Chris M. 2017. «Universal Child Care, Maternal Employment, and Children's Long-Run Outcomes: Evidence from the US Lanham Act of 1940». *Journal of Labor Economics* 35 (2): pp. 519-64.
- Hoque, Ridwanul. 2018. «The Inclusivity Role of the Judiciary in Bangladesh». En *Inclusive Governance in South Asia*, editado por Nizam Ahmed. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Hyland, Marie, Simeon Djankov y Pinelopi Koujianou Goldberg. 2021. «Do Gendered Laws Matter». Documento de debate núm. 824 de Financial Market Group, London School of Economics.
- IFC (Corporación Financiera Internacional). 2017. «Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare». Washington, DC: Grupo Banco Mundial.
- IFC (Corporación Financiera Internacional). 2019. «Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare in Fiji». Washington, DC: Grupo Banco Mundial.
- Islam, Roumeen. 2003. «Do More Transparent Governments Govern Better?». Documento de trabajo de investigación de políticas 3077, Banco Mundial, Washington, DC.
- Jappelli, Tullio, Marco Pagano y Magda Bianco. 2005. «Courts and Banks: Effects of Judicial Enforcement on Credit Markets». *Journal of Money, Credit and Banking* 37 (2): pp. 223-44.
- Kabeer, Naila. 2009. «Women's Economic Empowerment: Key Issues and Policy Options». *SIDA Policy Women's Economic Empowerment Series*, Agencia Sueca de Cooperación para el Desarrollo Internacional (SIDA) y Ministerio de Relaciones Exteriores, Estocolmo.
- Kleven, Henrik, Camille Landais, Johanna Posch, Andreas Steinhauer y Josef Zweimüller. «Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation». Documento de trabajo de NBER 28082, Oficina Nacional de Investigaciones Económicas, Cambridge, MA.
- Lefebvre, Pierre y Philip Merrigan. 2008. «Child-Care Policy and the Labour Supply of Mothers with Young Children: A Natural Experiment from Canada». *Journal of Labor Economics* 26 (3): 519-47.
- Lefebvre, Pierre, Philip Merrigan y Matthieu Verstraete. 2009. «Dynamic Labour Supply Effects of Childcare Subsidies: Evidence from a Canadian Natural Experiment on Low-Fee Universal Child Care». *Journal of Labor Economics* 26: pp. 490-502.
- Marciano, Alain, Alessandro Melcarne y Giovanni B. Ramello. 2019. «The Economic Importance of Judicial Institutions, Their Performance and the Proper Way to Measure Them». *Journal of Institutional Economics* 15 (1): 81-98. doi: 10.1017/S1744137418000292.
- NAEYC (National Association for the Education of Young Children). 2020. «From the Front Lines: The Ongoing Effect of the Pandemic on Child Care». Washington, DC: NAEYC.
- Nollenberger, Natalia y Nùria Rodríguez-Planas. 2015. «Full-time Universal Childcare in a Context of Low Maternal Employment: Quasi-experimental Evidence from Spain». *Labour Economics* 36: pp. 124-36.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2018. *The Impact of Legal Frameworks on Women's Economic Empowerment around the World: Challenges and Good Practices*. París: OCDE.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2019a. *Equal Access to Justice for Inclusive Growth*. París: OCDE.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2019b. *Public Spending on Childcare and Early Education*. París: OCDE.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2020. «Is Childcare Affordable?». Informe de política de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELS), OCDE, París.
- Olivetti, Claudia y Barbara Petrongolo. 2017. «The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries». Documento de trabajo 811, Universidad Queen Mary de Londres, Facultad de Economía y Finanzas.
- ONU-Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres) y PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). s. f. *Improving Women's Access to Justice during and after Conflict: Mapping UN Rule of Law Engagement*. Nueva York: ONU-Mujeres.
- Prada, María F., Graciana Rucci y Sergio S. Urzúa. 2015. «The Effect of Mandated Child Care on Female Wages in Chile». Documento de trabajo de publicaciones del BID 6880, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.
- Quisumbing, Agnes, Kelly Hallman y Marie Ruel. 2007. «Maquiladoras and Market Mamas: Women's Work and Childcare in Guatemala City and Accra». *Journal of Development Studies* 43: pp. 420-55.
- Sherwood, Robert M., Geoffrey Shepherd y Celso Marcos De Souza. 1994. «Judicial Systems and Economic Performance». *Quarterly Review of Economics and Finance* 34 (suplemento 1): pp. 101-16.
- Thévenon, O. 2013. «Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD». Documento de trabajo núm. 145 de la OCDE sobre asuntos sociales, empleo y migración, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, París.
- UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia). 2019. «Childcare and Working Families: New Opportunity or Missing Link». Resumen de pruebas. Nueva York: UNICEF.
- Yakita, Akira. 2018. «Female Labor Supply, Fertility Rebounds, and Economic Development». *Review of Development Economics* 22 (4): pp. 1667-81.





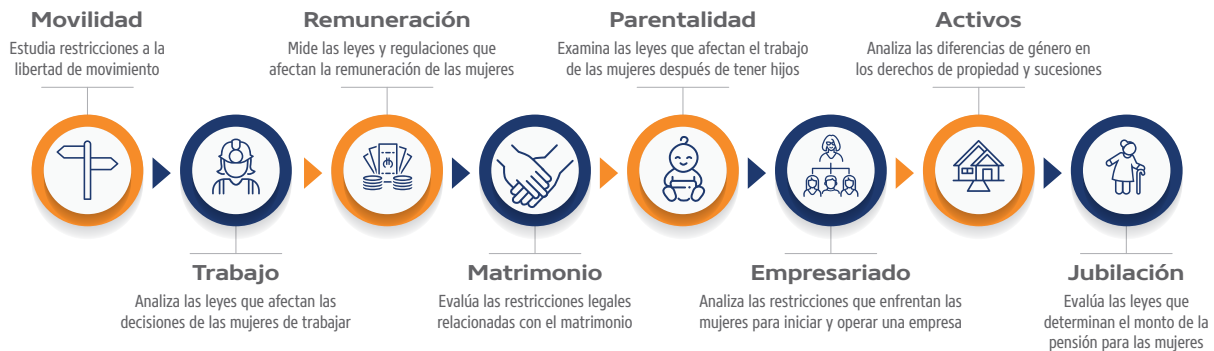
## APÉNDICE A

# Notas sobre datos

*La Mujer, la Empresa y el Derecho* mide las leyes y normas que afectan la inclusión económica de la mujer en 190 economías. Aunque se han logrado avances en los últimos 50 años, los datos confirman que aún es necesario encaminar mayores esfuerzos para garantizar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades para ingresar a la fuerza laboral y crear su propia empresa.

Para resaltar estas oportunidades de cambio, *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021* presenta un índice estructurado en torno a las etapas de la vida laboral de la mujer (gráfico A.1). Este marco ayuda a conectar las diferentes áreas de la ley con las decisiones económicas que toma la mujer a medida que va alcanzado sus objetivos profesionales. Los indicadores no solo representan las interacciones que tiene una mujer con la ley durante el inicio, progreso y término de su carrera, sino que también son una medida fácilmente replicable del entorno jurídico al que se enfrenta como empresaria y empleada. Esta edición del reporte *La Mujer, la Empresa y el Derecho* presenta una actualización del índice a partir de las leyes y regulaciones que han sido reformados entre el 2 de septiembre de 2019 y el 1 de octubre de 2020.

**GRÁFICO A.1 | LOS OCHO INDICADORES DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO**



Fuente: Equipo de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.

## Metodología

*La Mujer, la Empresa y el Derecho* se basa en un análisis de las leyes y regulaciones nacionales que afectan las oportunidades económicas de las mujeres. Los indicadores fueron seleccionados con base en investigaciones académicas y consultas con expertos. Asimismo, toman en cuenta el marco legal internacional, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); las recomendaciones generales del Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra

la Mujer (CEDAW RG); la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas (DEVAW); así como los convenios de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

El conjunto de datos y el análisis del reporte pueden ser empleados para apoyar las investigaciones y los debates sobre políticas públicas en cuanto a la forma en que el entorno jurídico influye en la actividad económica de la mujer. Se asigna una puntuación a 35 puntos de datos en ocho indicadores de cuatro o cinco preguntas binarias; cada indicador representa una fase diferente de la carrera de una mujer (tabla A.1). Las puntuaciones de cada indicador se obtienen calculando el promedio no ponderado de las preguntas dentro de ese indicador y ajustando el resultado a 100. Luego, las puntuaciones totales se calculan tomando el promedio de cada indicador, donde 100 representa la puntuación más alta posible.

Al examinar los datos de una de las economías medidas, se ilustra cómo funciona la puntuación en el índice. Por ejemplo, en el gráfico A.2, Ecuador obtiene una puntuación de 100 en seis de los indicadores: Movilidad, Trabajo, Remuneración, Matrimonio, Activos y Jubilación. Esta puntuación indica que no se encontraron restricciones legales en las áreas medidas en estos indicadores.

Sin embargo, en el indicador Parentalidad, la puntuación es de 40 debido a la falta de una licencia de maternidad remunerada de al menos 14 semanas, la falta de prestaciones de licencia de maternidad otorgadas por el gobierno o la falta de licencia parental remunerada. La puntuación en Empresariado es de 75 porque la ley no prohíbe la discriminación por razón de género en el acceso a un crédito bancario.

Con base en esta información, la puntuación total para Ecuador se calcula como el promedio no ponderado de las puntuaciones de los ocho indicadores en una escala de 0 a 100, donde 100 representa la mejor puntuación general. De esta forma, Ecuador obtiene una puntuación de 89,4 en el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.

## Fortalezas y limitaciones de la metodología

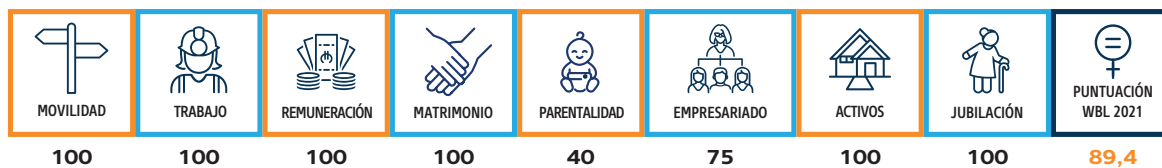
Para establecer el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, los indicadores de este informe se estructuran con la base de más de 2000 encuestados con experiencia en derecho familiar, laboral y penal; entre los cuales se destacan abogados, jueces, académicos y miembros de organizaciones de la sociedad civil que trabajan localmente en temas de género. Además de completar cuestionarios escritos, los encuestados proporcionan referencias sobre la legislación pertinente. Luego, el equipo de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* recopila los textos de estas leyes y regulaciones y verifica la exactitud de las respuestas del cuestionario. Las respuestas se validan con fuentes codificadas de la legislación nacional, tales como constituciones, códigos, leyes, estatutos, normas, reglamentos, procedimientos en áreas de trabajo, seguridad social, procedimiento civil, violencia contra la mujer, matrimonio y familia, sucesiones, nacionalidad y propiedad. Los datos reflejan la legislación promulgada hasta el 1 de octubre de 2020, a menos que se indique lo contrario.

No obstante, este enfoque único tiene sus fortalezas y limitaciones (tabla A.2). Debido a que los indicadores son binarios, es posible que no reflejen los matices o detalles de algunas de las políticas medidas. Así mismo, los indicadores se basan en supuestos estandarizados para garantizar la comparabilidad entre economías. Por ejemplo, un supuesto utilizado en las preguntas sobre la licencia de maternidad es que la mujer en

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

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

## GRÁFICO A.2 | ECUADOR OBTIENE UNA PUNTUACIÓN DE 89,4 EN EL ÍNDICE DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO



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

TABLA A.2 FORTALEZAS Y LIMITACIONES DE LA METODOLOGÍA		
Herramientas	Fortalezas	Limitaciones
Uso de supuestos estandarizados	Permite que los datos sean comparables entre economías y, por lo tanto, la metodología es transparente.	Reduce el alcance de los datos; solo las reformas regulatorias en las áreas medidas pueden ser rastreadas sistemáticamente.
Cobertura de la ciudad comercial más grande únicamente	Permite que la recopilación de datos sea manejable y comparable.	En las economías federales, puede que disminuya la representación de los datos de otros lugares donde existen leyes diferentes.
Enfoque en el grupo más poblado	Permite que los datos de todas las economías sean comparables, donde hay sistemas jurídicos paralelos que prescriben diferentes derechos para los diferentes grupos de mujeres.	Es posible que las restricciones que se aplican a las poblaciones minoritarias no sean captadas.
Énfasis en el sector formal	Mantiene la atención en la economía formal, donde las regulaciones son más relevantes.	No refleja la realidad para las mujeres en el sector informal, la cual puede ser una población significativa en algunas economías.
Mide solo la ley codificada	Permite que los indicadores sean accionables, porque la ley puede ser modificada por las autoridades que formulan políticas públicas.	Donde falta la aplicación sistemática de la legislación, los cambios regulatorios por sí solos no lograrán los resultados deseados. Las normas sociales y culturales no son consideradas.

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

cuestión tiene un hijo. Si bien los beneficios de dicha licencia a menudo difieren para los nacimientos múltiples, solo se capturan los datos de los nacimientos individuales. Otro supuesto es que la mujer en cuestión se ubica en la ciudad comercial más grande de la economía. Por lo tanto, en las economías federales las leyes que afectan a la mujer pueden variar según el estado o la provincia. Incluso en las economías no federales, las mujeres de las zonas rurales y las ciudades pequeñas podrían enfrentarse a una legislación local más restrictiva. *La Mujer, la Empresa y el Derecho* no captura tales restricciones a menos que también se encuentren en la ciudad principal de negocios. Finalmente, cuando la ley referente a la persona adopta diferentes derechos y obligaciones para diferentes grupos de mujeres, los datos se enfocan en el grupo más representativo, lo que puede significar que se omitan las restricciones que se aplican solo a las poblaciones minoritarias.

Aunque el informe asegura la comparabilidad de los datos, este uso de supuestos estandarizados no tiene la capacidad de reflejar plenamente la diversidad de las experiencias de las mujeres. *La Mujer, la Empresa y el Derecho* reconoce que las leyes que mide no se aplican a todas las mujeres de la misma manera. La mujer enfrenta distintas formas de discriminación intersectoriales por razón de género, sexo, sexualidad, raza, identidad de género, religión, situación familiar, etnia, nacionalidad, discapacidad e infinitos motivos diferentes. Por lo tanto, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* alienta a los lectores a interpretar los datos junto con otras investigaciones disponibles.

Asimismo, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* se enfoca únicamente en el entorno legal y regulatorio formal que determina si las mujeres pueden trabajar o abrir su propio negocio. Aunque muchas mujeres en las economías en desarrollo están empleadas en el sector informal, un objetivo de este proyecto es definir algunas de las características del marco jurídico que dificultan que la mujer pueda hacer la transición de la economía informal a la formal.

Esta investigación también reconoce las brechas, a menudo amplias, entre lo que estipula la ley y la práctica. Una de las razones de estas fallas puede ser la deficiencia en la implementación de la legislación debido a su falta de cumplimiento, un diseño deficiente o una baja capacidad por parte de las autoridades para ejecutar dichas regulaciones. No obstante, identificar las diferencias jurídicas es un avance para entender mejor dónde los derechos económicos de las mujeres pueden estar restringidos en la práctica.

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

## Indicadores y preguntas

En esta sección se analizan de manera detallada las 35 preguntas binarias puntuadas que agrupa cada indicador (recuadro A.1).

Las respuestas a las preguntas se basan únicamente en leyes codificadas. El derecho consuetudinario no se tiene en cuenta salvo que haya sido codificado. Cuando la respuesta difiere de lo que el sistema legal establece (por ejemplo, en sistemas legales mixtos donde diferentes leyes gobiernan diferentes grupos de personas dentro de una economía), la respuesta que se tiene en cuenta es la que aplica a la mayoría de la población. De igual manera, la ley supranacional, como la promulgada por la Organización para la Armonización del Derecho Mercantil en África (OHADA), no se considera cuando la ley nacional contraviene las normas supranacionales y limita la capacidad jurídica de la mujer. Algunas preguntas toman en cuenta la fecha de promulgación de leyes y regulaciones y otras la fecha de aplicación, mientras que algunas consideran el proceso

## RECUADRO A.1 SUPUESTOS UTILIZADOS PARA GARANTIZAR LA COMPARABILIDAD

### La mujer analizada por el reporte:

- Reside en la ciudad de negocios principal de la economía que se está estudiando.
- Ha alcanzado la mayoría de edad y es capaz de tomar decisiones como adulto, goza de buena salud y no tiene antecedentes penales.
- Es una ciudadana legal en la economía considerada.
- Es una cajera en el sector minorista de alimentos, ya sea un supermercado o una tienda de comestibles con 60 empleados.
- Es una mujer cisgénero, heterosexual, en un primer matrimonio monógamo registrado ante las autoridades correspondientes (los matrimonios *de facto* y las uniones consuetudinarias no son tomados en cuenta).
- Es de la misma religión que su esposo.
- Está en un matrimonio regido por las reglas del régimen de propiedad conyugal predeterminado, o el régimen más común para esa jurisdicción, que no cambiará durante el curso del matrimonio.
- No es miembro de un sindicato, a menos que la afiliación sea obligatoria. La membresía se considera obligatoria cuando los convenios colectivos cubren más del 50 % de la fuerza laboral en el sector minorista de alimentos y cuando se aplican a personas que no forman parte del convenio colectivo original.

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

- La mujer dio a luz a su primer hijo sin complicaciones el 1 de octubre de 2020 y su hijo goza de buena salud. Por lo tanto, las respuestas corresponderán a la legislación vigente a partir del 1 de octubre de 2020, incluso si se estipulan cambios posteriores en la ley.
- Ambos padres han estado trabajando el tiempo suficiente para obtener prestaciones parentales, de maternidad o de paternidad.
- No se miden los sistemas de prestaciones por maternidad que no son obligatorios o que no estaban vigentes al 1 de octubre de 2020.

### Para las preguntas sobre los derechos de sucesión, se supone que:

- El cónyuge fallecido no ha dejado testamento, por lo que se aplican las reglas de sucesión intestada.
- Al determinar los derechos de herencia de los cónyuges, el cónyuge sobreviviente (hombre o mujer) no tiene hijos vivos.

### Para las preguntas sobre jubilación y pensión, se supone que:

- La mujer dio a luz sin complicaciones a dos niños sanos.
- La mujer detuvo toda actividad remunerada durante los períodos de cuidado infantil. Si el período de cuidado es cubierto por una pensión por compensación condicionada a la edad del niño, se cuenta el período hasta que el niño cumpla 1 año.
- Si las disposiciones transitorias cambian gradualmente la edad de jubilación, la respuesta reflejará la edad de jubilación a partir del 1 de octubre de 2020, incluso si se estipulan cambios posteriores en la ley.
- Si coexisten un sistema de pensiones contributivo obligatorio aplicable al sector privado y un sistema de pensiones universal no contributivo, las respuestas corresponderán a las reglas aplicables al sistema de pensiones contributivo obligatorio.
- No se miden los sistemas de pensiones que no son obligatorios o que no estaban vigentes al 1 de octubre de 2020.

de la puesta en ejecución. Por ejemplo, las preguntas que miden la disposición de una prestación (como una licencia remunerada o una pensión por jubilación) consideran solo las leyes que están vigentes y en funcionamiento, y los sistemas a través de los cuales se pagan las prestaciones que son aplicables. Para esta edición no se realizaron cambios en la metodología de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.

## Movilidad

Este indicador mide las restricciones que enfrenta la mujer sobre su capacidad y la libertad para movilizarse, las cuales pueden influir en su decisión de ingresar a la fuerza laboral o poner en marcha una empresa<sup>1</sup>. Este indicador tiene cuatro componentes que miden:

- **Si una mujer puede elegir dónde vivir de la misma manera que un hombre.** Si no hay restricciones sobre la decisión de la mujer de dónde vivir, se asigna una puntuación de 1. Por el contrario, se asigna una puntuación de 0 si existen restricciones explícitas para que una mujer elija dónde vivir, si el esposo es quien elige la residencia familiar, si el domicilio de la mujer automáticamente se deduce del de su marido o si el marido tiene más peso jurídico que la mujer en determinar dónde vivirá la familia.
- **Si una mujer puede viajar fuera de su hogar de la misma manera que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si no hay restricciones para que la mujer viaje sola a nivel nacional. En cambio, se asigna una puntuación de 0 si se requiere permiso, documentación adicional o la presencia de su esposo o tutor para que una mujer viaje sola a nivel nacional. Igualmente, se asigna una puntuación de 0 si la mujer tiene que justificar sus razones para salir del hogar, o si al no tener un motivo válido se considera desobediencia y tiene consecuencias jurídicas, por ejemplo, la pérdida de su derecho a la asistencia financiera por parte de su marido.
- **Si una mujer puede solicitar un pasaporte de la misma manera que un hombre.** En esta pregunta se consideran los formularios de solicitud existentes disponibles en la agencia pertinente o en los sitios de web oficiales del gobierno, independientemente de lo que especifique la ley. Se asigna una puntuación de 1 si en los procedimientos de solicitud de pasaporte no hay diferencias por razón de género. Se asigna una puntuación de 0 si para la solicitud de un pasaporte una mujer adulta necesita el permiso o la firma de su esposo, padre, familiar o tutor. También se asigna una puntuación de 0 si los procedimientos o formularios de solicitud de pasaporte requieren que la mujer proporcione detalles sobre su esposo, padre, familiar o tutor, o documentos adicionales, como por ejemplo, el certificado de matrimonio, mientras que estos no se solicitan para un hombre.
- **Si una mujer puede viajar fuera del país de la misma manera que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si no hay restricciones para que una mujer viaje sola a nivel internacional. Se asigna una puntuación de 0 si se requiere permiso, documentación adicional o la presencia de su esposo o tutor para que la mujer pueda salir del país. También se asigna una puntuación de 0 si la ley exige que la mujer casada acompañe a su esposo fuera del país si así él lo desea.



## Trabajo

Este indicador analiza las leyes que afectan las decisiones de la mujer de ingresar al mercado laboral, incluida su capacidad jurídica y laboral, así como las protecciones que se brindan en el lugar de trabajo contra la discriminación y el acoso sexual. La legislación contra la discriminación se asocia positivamente con el empleo y el ingreso de la mujer, mientras que el acoso sexual puede influir negativamente en la trayectoria profesional de la mujer<sup>2</sup>. Este indicador tiene cuatro componentes que evalúan:

- **Si una mujer puede conseguir un trabajo de la misma manera que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si no existen restricciones sobre la capacidad jurídica y laboral de la mujer para conseguir un trabajo o ejercer un oficio o profesión. Se asigna una puntuación de 0 si un esposo puede impedir que su esposa trabaje, o si se requiere permiso o documentación adicional para que una mujer trabaje, pero no para el hombre. También se asigna una puntuación de 0 si se considera una forma de desobediencia con consecuencias jurídicas (como la pérdida de la pensión alimenticia) que una mujer trabaje en contra de los deseos de su marido o de los intereses de la familia.
- **Si la ley prohíbe la discriminación en materia laboral por razón de género.** Se asigna una puntuación de 1 si la ley prohíbe a los empleadores discriminar por razones de sexo o género, o exige un trato igualitario entre mujeres y hombres en el trabajo. Por el contrario, se asigna una puntuación de 0 si la ley no prohíbe dicha discriminación o solo la prohíbe en un tema específico del empleo, por ejemplo, sobre la remuneración o las reglas de despido.
- **Si existe legislación sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo.** Se asigna una puntuación de 1 si las disposiciones legales protegen específicamente a la mujer contra el acoso sexual en el trabajo, incluidas conductas físicas o verbales de naturaleza sexual. Se asigna una puntuación de 0 si no existe tal legislación. También se asigna una puntuación de 0 si la ley aborda el acoso en general, pero no hace referencia a actos de naturaleza sexual o contacto físico no deseado; o si establece que únicamente el empleador tiene el deber de prevenir el acoso sexual, pero no hay disposiciones que lo prohíban o impongan sanciones u otras formas de reparación.
- **Si existen sanciones penales o recursos civiles por acoso sexual en el lugar de trabajo.** Se asigna una puntuación de 1 si la ley establece sanciones penales, tales como multas o encarcelamiento por acoso sexual en el trabajo. Se asignará una puntuación de 1 también si el código penal establece la reparación de daños y perjuicios por los delitos establecidos por la ley; o si existen regulaciones que prevén recursos civiles o indemnización para las víctimas de acoso sexual en el desarrollo de sus funciones laborales o en el lugar de trabajo, incluso después del despido de las víctimas. Por el contrario, se asigna una puntuación de 0 si la ley no establece sanciones penales por acoso sexual en el trabajo ni recursos civiles o compensación para las víctimas del acoso. También se asigna una puntuación de 0 si la ley solo prohíbe el acoso sexual en el trabajo y deja a discreción del empleador las sanciones para aplicar.



## Remuneración

Este indicador mide las leyes que afectan la segregación ocupacional y la brecha salarial por razón de género. Se ha encontrado que las restricciones en ciertos trabajos



se correlacionan negativamente con el empleo femenino<sup>3</sup>. Este indicador tiene cuatro componentes que evalúan:

- **Si la ley exige igual remuneración por trabajo de igual valor.** La «remuneración» se refiere al salario ordinario, básico o mínimo y cualquier honorario adicional pagadero directa o indirectamente por el empleador al trabajador, ya sea en efectivo o en especie, y que surja por la actividad realizada en el trabajo. «Trabajo de igual valor» se refiere no solo a un trabajo de la misma o similar naturaleza, sino también a trabajos de diferente naturaleza, pero del mismo valor. Se asigna una puntuación de 1 si los empleadores están legalmente obligados a pagar la misma remuneración a los empleados, ya sean hombres o mujeres, que realizan trabajos de igual valor en concordancia con estas definiciones. Se asigna una puntuación de 0 si la ley limita el principio de igual remuneración a igual trabajo o trabajo de naturaleza similar. Igualmente, se asigna una puntuación de 0 si la ley limita el concepto amplio de «remuneración» solo a sueldos o salarios básicos, o si la ley limita el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor al mismo lugar de empleo o al mismo empleador.
- **Si una mujer puede trabajar en horario nocturno de la misma manera que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si las mujeres que no están embarazadas ni dando de lactar pueden trabajar en horario nocturno de la misma manera que los hombres. También se asigna esta puntuación en los siguientes casos: cuando las restricciones sobre la capacidad de la mujer para trabajar de noche no se aplican al sector minorista de alimentos, cuando se requiere el consentimiento de la mujer para trabajar de noche o cuando el empleador cumple con las medidas de seguridad adecuadas (tales como proporcionar transporte). Por el contrario, se asigna una puntuación de 0 si la ley prohíbe a las mujeres en general, incluidas aquellas con hijos mayores de 1 año, trabajar de noche o limita las horas que pueden trabajar en este horario. Igualmente, se asigna una puntuación de 0 si la ley otorga a la autoridad pertinente el poder de restringir o prohibir a la mujer el trabajo nocturno, independientemente de lo estipulado por esa autoridad.
- **Si una mujer puede trabajar en empleos considerados peligrosos de la misma manera que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si no hay leyes que prohíban o restrinjan que las mujeres que no están embarazadas ni dando de lactar trabajen en una categoría amplia y subjetiva de trabajos considerados «peligrosos», «arduos» o «moralmente inapropiados». Se asigna una puntuación de 0 si la ley prohíbe o restringe a la mujer realizar trabajos considerados peligrosos, arduos o moralmente inapropiados. También se asigna una puntuación de 0 si el empleador o la autoridad pertinente tiene la potestad de determinar si ciertos trabajos son demasiado peligrosos, arduos o moralmente inapropiados para las mujeres, pero no para los hombres, independientemente de lo estipulado por el empleador o esa autoridad.
- **Si una mujer puede ser empleada en trabajos industriales de la misma manera que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si las mujeres que no están embarazadas ni dando de lactar pueden trabajar en las industrias de minería, construcción, manufactura, energía, agua, agricultura y transporte, de la misma manera que los hombres. Se asigna una puntuación de 0 si la ley prohíbe que las mujeres trabajen en estas industrias. También se asigna una puntuación de 0 si el empleo de las mujeres en industrias específicas está restringido de alguna manera, como prohibir que las mujeres trabajen de noche en «labores industriales» u otorgar a la autoridad pertinente el poder de prohibir o restringir a la mujer su capacidad de trabajar en ciertos empleos o sectores económicos, independientemente de lo estipulado por esa autoridad.



## Matrimonio

Este indicador mide las limitaciones jurídicas relacionadas con el matrimonio y el divorcio. Se ha encontrado que la discriminación de la ley contra la mujer (incluida la limitación a su capacidad para ser cabeza de familia) se correlaciona negativamente con su participación en la fuerza laboral<sup>4</sup>. Los derechos desiguales tanto en el matrimonio como en el divorcio también pueden tener efectos negativos en el poder de negociación dentro del hogar de la mujer y poner en peligro su seguridad financiera cuando se concreta el divorcio<sup>5</sup>. Este indicador tiene cinco componentes que miden:

- **Si no hay una disposición legal que requiera que una mujer casada obedezca a su esposo.** Se asigna una puntuación de 1 si no hay una disposición que requiera que una mujer casada debe obedecer a su esposo. Se asigna una puntuación de 0 si hay una disposición explícita que establezca que una mujer casada debe obedecer a su esposo, o si la desobediencia a su esposo tiene consecuencias jurídicas para la esposa, como por ejemplo, la pérdida de la asistencia financiera.
- **Si una mujer puede ser cabeza de familia de la misma manera que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si no hay restricciones para que una mujer sea designada cabeza de hogar o cabeza de familia. Se asigna una puntuación de 0 si hay restricciones explícitas, tal como una disposición que designe al esposo como cabeza de familia o que estipule que el esposo dirige a la familia. También se asigna una puntuación de 0 si se estipula que por defecto se debe designar a un hombre como miembro de la familia para recibir el libro de familia o el documento que se necesita para acceder a servicios sociales. Esta pregunta no mide las restricciones por razones de género bajo la ley tributaria.
- **Si existe una legislación que aborde específicamente la violencia doméstica.** Se asigna una puntuación de 1 si existe legislación que aborde la violencia doméstica y que incluya sanciones penales o prevea órdenes de protección por violencia doméstica. Se asigna una puntuación de 0 si no hay legislación que aborde la violencia doméstica, si la legislación sobre violencia doméstica no prevé sanciones u órdenes de protección, o si solo se protege una categoría específica de mujeres o miembros de la familia. También se asigna una puntuación de 0 si solo existe una disposición que aumenta las penas por delitos generales cubiertos en el código penal si se cometen entre cónyuges o dentro de la familia.
- **Si una mujer puede obtener una sentencia de divorcio de la misma manera que un hombre.** Se asigna una puntuación de 1 si el procedimiento judicial para obtener una sentencia de divorcio es igual para mujeres y hombres o prevé garantías adicionales para las mujeres, como por ejemplo, prohibir que un esposo inicie un proceso de divorcio mientras su esposa está embarazada. Se asigna una puntuación de 0 si existen diferencias procesales o probatorias para la mujer, si solo los hombres pueden iniciar un proceso de divorcio o si el divorcio está prohibido legalmente.
- **Si una mujer tiene los mismos derechos que un hombre para contraer matrimonio nuevamente.** Se asigna una puntuación de 1 si las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos para volverse a casar. Se asigna una puntuación de 0 si las disposiciones limitan el derecho de la mujer de volverse a casar, por ejemplo, exigirle únicamente a la mujer un período de espera antes de contraer nuevamente matrimonio. También se asigna una puntuación de 0 si el divorcio está prohibido por ley.



## Parentalidad

Este indicador examina las leyes que afectan el trabajo de la mujer durante el embarazo y después. Es más probable que las mujeres regresen a trabajar si la ley estipula una licencia de maternidad<sup>6</sup>. Este indicador tiene cinco componentes que miden:

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



## Empresariado

Este indicador mide las restricciones que tiene la mujer para iniciar y dirigir una empresa. Tener acceso a cuentas bancarias está fuertemente correlacionado con la oferta laboral de la mujer<sup>7</sup>. Este indicador tiene cuatro componentes que miden:

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



## Activos

Dicho indicador examina las diferencias de género en las normas referentes a la propiedad y sucesión. La mejora en los derechos de propiedad y sucesión está positivamente relacionada con los ingresos<sup>8</sup> y el empleo de la mujer, al igual que con el acceso a la vivienda y la tierra<sup>9</sup>. Este indicador tiene cinco componentes que miden:

- **Si hombres y mujeres tienen los mismos derechos de propiedad sobre bienes inmuebles.** Se asigna una puntuación de 1 si no existen restricciones para la mujer

en su capacidad jurídica y derechos a la propiedad. Se asigna una puntuación de 0 si están legalmente restringidos los derechos de la mujer para poseer o administrar propiedades. También se asigna una puntuación de 0 si existen diferencias por razón de género en el tratamiento jurídico de la propiedad conyugal, por ejemplo, otorgar al marido el control administrativo de los bienes matrimoniales. Esto incluye casos en los que los ordenamientos jurídicos están respaldados por precedentes consuetudinarios y judiciales.

- **Si hijos e hijas tienen los mismos derechos para heredar bienes de sus padres.** Se asigna una puntuación de 1 si hijos e hijas tienen los mismos derechos para heredar bienes de sus padres. Se asigna una puntuación de 0 si existen diferencias por razón de género en el reconocimiento de los descendientes como herederos de la propiedad.
- **Si los cónyuges sobrevivientes (hombres y mujeres) tienen los mismos derechos para suceder bienes.** Se asigna una puntuación de 1 si los cónyuges sobrevivientes de cualquier sexo tienen los mismos derechos de suceder. Se asigna una puntuación de 0 si hay diferencias por razones de género en el derecho a suceder de los cónyuges sobrevivientes que no tengan hijos.
- **Si la ley otorga a los cónyuges la misma autoridad administrativa sobre los bienes durante el matrimonio.** Se asigna una puntuación de 1 si los cónyuges conservan el poder administrativo sobre aquellos activos que cada uno trajo al matrimonio o adquirió durante el matrimonio y su valor acumulado, sin la necesidad del consentimiento del otro cónyuge. También se asigna una puntuación de 1 si los cónyuges administran sus bienes por separado, pero para transacciones importantes, como vender o prometer la propiedad como garantía, se requiere el consentimiento del otro cónyuge; o si ambos cónyuges tienen los mismos derechos en la administración y las transacciones relacionadas con la propiedad matrimonial. Se asigna una puntuación de 0 si el esposo tiene todos los derechos administrativos sobre toda la propiedad, incluidos los bienes de propiedad de la esposa.
- **Si la ley prevé la valoración de las contribuciones no monetarias.** Las contribuciones no monetarias incluyen el cuidado de menores de edad, el cuidado del hogar familiar o cualquier otra contribución no monetaria de un cónyuge que se queda en casa. Se asigna una puntuación de 1 si hay un reconocimiento jurídico explícito de tales contribuciones y la ley establece una división igual o equitativa de la propiedad o la transferencia de una suma global al cónyuge que se queda en casa con base en contribuciones no monetarias. También se asigna una puntuación de 1 si el régimen de propiedad conyugal predeterminado es un régimen comunitario pleno, parcial o diferido, porque estos regímenes reconocen implícitamente las contribuciones no monetarias en el momento de la división de la propiedad y benefician a ambos cónyuges, independientemente de quién compró la propiedad o posee el título de esta. Por el contrario, se asigna una puntuación de 0 si el régimen de propiedad conyugal predeterminado no es un régimen comunitario pleno o parcial o un régimen comunitario de propiedad diferida total o parcial, y no existe una disposición legal explícita que prevea una división igualitaria o equitativa de la propiedad basada en contribuciones no monetarias.



## Jubilación

Este indicador evalúa las leyes que afectan el monto de la pensión por jubilación de la mujer. La jubilación anticipada puede ampliar la posibilidad de que exista una brecha de

género en los niveles de pensiones y aumentar el riesgo de pobreza de la mujer en la vejez<sup>10</sup>. Este indicador tiene cuatro componentes que miden:

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

## Reformas

Cada año, los indicadores de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* capturan cambios en la legislación y regulaciones nacionales que inciden en las oportunidades económicas de la mujer. Los resúmenes de dichos cambios se encuentran enumerados en el anexo que continúa al capítulo 1 de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021*, en el cual se reconocen los esfuerzos que los gobiernos han iniciado para llevar a cabo reformas legales durante el período que se analiza. Cualquier cambio legislativo o regulatorio, que afecte la puntuación asignada a una economía determinada en cualquier de las preguntas de los ocho indicadores, se clasifica como reforma. De esta manera, el conteo final de las reformas se calcula de acuerdo con el número de cambios por indicador en cada economía.

Para las preguntas que se refieran a derechos reconocidos en la ley, el cambio debe ser obligatorio, lo que significa que las mujeres pueden hacer valer sus derechos en los tribunales o que un organismo regulador puede imponer sanciones, como por ejemplo,

un banco central, un tribunal laboral, una comisión nacional de derechos humanos u otro órgano encargado de hacer cumplir la ley, como la policía. Para preguntas que se refieran a prestaciones sociales, tales como las prestaciones por maternidad, paternidad o pensión por jubilación, las mujeres deben poder obtener la prestación a partir de la fecha de corte. Se excluyen las políticas públicas, directrices, normas modelo, principios y recomendaciones, así como los convenios internacionales ratificados cuando no se han incorporado a la legislación nacional. Las reformas que afectan a los indicadores de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* consisten, entre otros, en modificaciones o la introducción de una nueva constitución, ley laboral, legislación referente a la familia o a la persona, código penal o procedimiento administrativo.

## Propuestas sobre cambios metodológicos

Se han propuesto los siguientes cambios en la metodología para estudios futuros:

- **Fecha de la reforma.** Algunas preguntas que plantea *La Mujer, la Empresa y el Derecho* miden los impedimentos a las oportunidades económicas de la mujer, mientras que otras analizan el otorgamiento de prestaciones sociales. Debido a las diferencias en el tipo de preguntas, las que se refieren a los impedimentos consideran la fecha de promulgación de leyes y regulaciones; mientras que las preguntas que miden el otorgamiento de prestaciones, como la licencia remunerada o pensión por jubilación, consideran solo las leyes vigentes y en funcionamiento. Para medir mejor la implementación de la ley, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* propone que, en ciclos futuros, para todas las preguntas, se empiece a medir las leyes según su fecha de entrada en vigor en lugar de su fecha de promulgación.
- **Matrimonio.** La desigualdad en el poder de negociación dentro del hogar pone a las mujeres casadas en desventaja con los hombres casados. La pregunta de si una mujer está o no obligada por ley a obedecer a su marido, en la actualidad, solo capta disposiciones explícitas de obediencia conyugal. Este enfoque no tiene en cuenta el hecho de que muchos sistemas jurídicos establecen dinámicas de poder desiguales entre marido y mujer; por ejemplo, una mujer que se abstiene de tener relaciones maritales con su marido puede enfrentar consecuencias jurídicas. Por lo tanto, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* propone incluir en esta pregunta disposiciones que establezcan exenciones para la violación conyugal o que afecten negativamente de alguna u otra manera el poder de decisión de la mujer dentro del hogar.
- **Parentalidad.** La igualdad de género en el trabajo no es posible sin la igualdad de género en el hogar. Aunque las licencias de paternidad y parentalidad tienen el potencial de redistribuir el trabajo no remunerado de cuidados en el hogar, las investigaciones emergentes muestran que el diseño de las políticas de licencias es más importante para la igualdad de género que simplemente su existencia. En todas las economías que ofrecen licencia parental remunerada, las mujeres la utilizan significativamente más que los hombres. Además, las políticas de licencia parental muy prolongadas pueden afectar negativamente la progresión profesional y los ingresos de una mujer porque ha pasado demasiado tiempo fuera de la fuerza laboral. La clave para diseñar políticas de licencia que no agraven la desigualdad de género sería promover la aceptación de dicha licencia por parte del padre. *La Mujer, la Empresa y el Derecho* propone, por lo tanto, establecer umbrales más amplios tanto para la pregunta de si hay licencia pagada disponible para el padre como para la pregunta de si existe licencia parental remunerada. *La mujer, la*

*Empresa y e* propone perfeccionar la pregunta sobre la licencia parental remunerada a fin de fomentar un uso más equitativo de las políticas de licencia de parentalidad.

- **Empresariado.** El acceso al crédito bancario es una barrera importante para el espíritu empresarial de las mujeres. *La Mujer, la Empresa y el Derecho* busca perfeccionar la metodología de este indicador y, potencialmente, agregar nuevas preguntas para medir mejor la inclusión de las mujeres en el ámbito financiero.

En el sitio web del proyecto aparecen datos con mayor información sobre cada economía. El equipo agradece los comentarios sobre la metodología y la construcción de este conjunto de indicadores y espera mejorar su cobertura y alcance. Para comentarios, puede contactar al equipo de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* en [wbl@worldbank.org](mailto:wbl@worldbank.org).

## Notas

---

1. Htun, Jensenius y Nelson-Nuñez 2019.
2. McLaughlin, Uggen y Blackstone 2017; Zabalza y Tzannatos 1985.
3. Ogloblin 1999, 2005; Zveglic y Rodgers 2003.
4. Goldin y Olivetti 2013; Gonzales *et al.* 2015.
5. Voena 2015.
6. Berger y Waldfogel 2004.
7. Field *et al.* 2016; Ladd 1982.
8. Heath y Tan 2018; Peterman 2011.
9. Gaddis, Lahoti y Swaminathan 2020.
10. Burn *et al.* 2020; Chłoń-Domińczak 2017.

## Referencias

---

- Berger, Lawrence M. y Jane Waldfogel. 2004. «Maternity Leave and the Employment of New Mothers in the United States». *Journal of Population Economics* 17 (2): pp. 331-49.
- Burn, Ian, Patrick Button, Theodore F. Figginski y Joanne Song McLaughlin. 2020. «Why Retirement, Social Security, and Age Discrimination Policies Need to Consider the Intersectional Experiences of Older Women». *Public Policy and Aging Report* 30 (3): pp. 101-06.
- Chłoń-Domińczak, Agnieszka. 2017. «Gender Gap in Pensions: Looking Ahead». *Study for the Femme Committee*, Dirección General de Políticas Internas, Parlamento Europeo, Bruselas.
- Field, Erica, Rohini Pande, Natalia Rigol, Simone Schaner y Charity Troyer Moore. 2016. «On Her Account: Can Strengthening Women's Financial Control Boost Female Labour Supply?». Documento de trabajo, Universidad de Harvard, Cambridge, MA.
- Gaddis, Isis, Rahul Lahoti y Hema Swaminathan. 2020. «Women's Legal Rights and Gender Gaps in Property Ownership in Developing Countries». Documento de trabajo sobre investigaciones de políticas 9444, Banco Mundial, Washington, DC.
- Goldin, Claudia y Claudia Olivetti. 2013. «Shocking Labor Supply: A Reassessment of the Role of World War II on Women's Labor Supply». *American Economic Review* 103 (3): pp. 257-62.
- Gonzales, Christian, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar y Monique Newiak. 2015. «Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation». Nota de debate del personal del FMI SDN/15/02, Fondo Monetario Internacional, Washington, DC.
- Heath, Rachel y Xu Tan. 2018. «Intrahousehold Bargaining, Female Autonomy, and Labor Supply: Theory and Evidence from India». Documento de trabajo, Departamento de Economía, Universidad de Washington, Seattle.
- Htun, Mala, Francesca R. Jensenius y Jami Nelson-Nuñez. 2019. «Gender-Discriminatory Laws and Women's Economic Agency». *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 26 (1).
- Ladd, Helen. 1982. «Equal Credit Opportunity: Women and Mortgage Credit». *American Economic Review* 72 (2): pp. 166-70.
- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen y Amy Blackstone. 2017. «The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women». *Gender and Society* 31 (3): pp. 333-58.



- Ogloblin, Constantin G. 1999. «The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy». *Industrial and Labor Relations Review* 52 (4): pp. 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): pp. 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): pp. 1-30.
- Voena, Alessandra. 2015. «Yours, Mine, and Ours: Do Divorce Laws Affect the Intertemporal Behavior of Married Couples?». *American Economic Review* 105 (8): pp. 2295-332.
- Zabalza, Antoni y Zafiris Tzannatos. 1985. «The Effect of Britain's Anti-Discriminatory Legislation on Relative Pay and Employment». *Economic Journal* 95 (379): pp. 679-99.
- Zveglich, Joseph E. y Yana van der Meulen Rodgers. 2003. «The Impact of Protective Measures for Female Workers». *Journal of Labor Economics* 21 (3): pp. 533-55.












## APÉNDICE B

# Datos sobre las economías










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

Economía	MOVILIDAD	TRABAJO	REMUNERACIÓN	MATRIMONIO	PARENTALIDAD	EMPRESARIADO	ACTIVOS	JUBILACIÓN	ÍNDICE WBL 2021
Afganistán	50	75	0	20	20	75	40	25	38,1
Albania	100	100	100	100	80	100	100	50	91,3
Alemania	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Angola	100	50	50	100	60	100	100	25	73,1
Antigua y Barbuda	75	50	75	100	0	75	80	75	66,3
Arabia Saudita	100	100	100	60	40	100	40	100	80,0
Argelia	75	75	50	60	60	75	40	25	57,5
Argentina	100	75	50	100	60	75	100	50	76,3
Armenia	100	50	75	100	60	75	100	100	82,5
Australia	100	100	100	100	100	100	100	75	96,9
Austria	100	100	100	100	100	100	100	75	96,9
Azerbaiyán	100	100	0	100	80	100	100	50	78,8
Bahamas	100	100	75	80	20	75	100	100	81,3
Bahrein	50	75	25	40	40	100	40	75	55,6
Bangladesh	100	50	25	60	20	75	40	25	49,4
Barbados	75	75	50	100	40	75	100	100	76,9
Belarús	100	50	50	100	80	75	100	50	75,6
Bélgica	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Belize	75	75	50	100	60	75	100	100	79,4
Benin	75	100	50	80	60	75	80	100	77,5
Bhután	100	100	100	80	40	50	80	25	71,9
Bolivia	100	75	100	100	60	100	100	75	88,8
Bosnia y Herzegovina	100	100	50	100	80	100	100	50	85,0
Botswana	75	25	75	100	0	75	60	100	63,8
Brasil	100	100	75	100	80	75	100	50	85,0
Brunei Darussalam	50	25	75	40	0	75	60	100	53,1
Bulgaria	100	100	100	100	100	100	100	25	90,6
Burkina Faso	75	100	25	80	80	75	100	100	79,4
Burundi	100	100	75	60	40	75	60	75	73,1
Cabo Verde	100	100	75	100	40	100	100	75	86,3










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

Economía	 MOVILIDAD	 TRABAJO	 REMUNERACIÓN	 MATRIMONIO	 PARENTALIDAD	 EMPRESARIADO	 ACTIVOS	 JUBILACIÓN	 ÍNDICE WBL 2021
Camboya	100	100	75	80	20	100	100	25	75,0
Camerún	50	75	25	40	80	50	60	100	60,0
Canadá	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Chad	75	75	50	60	60	50	60	100	66,3
Chile	100	75	75	80	100	75	60	75	80,0
China	100	100	25	100	80	75	100	25	75,6
Chipre	75	100	75	100	80	100	100	100	91,3
Colombia	100	100	50	100	80	75	100	50	81,9
Comoras	75	75	100	40	40	75	40	75	65,0
Congo, Rep. Dem. del	100	100	50	40	80	100	60	100	78,8
Congo, República del	50	25	25	40	20	75	60	100	49,4
Corea, Rep. de	100	100	25	100	80	75	100	100	85,0
Costa Rica	100	100	50	100	40	75	100	100	83,1
Côte d'Ivoire	100	100	50	60	80	75	100	100	83,1
Croacia	100	100	100	100	100	100	100	50	93,8
Dinamarca	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Djibouti	100	100	50	20	60	100	40	75	68,1
Dominica	75	25	50	100	0	75	100	75	62,5
Ecuador	100	100	100	100	40	75	100	100	89,4
Egipto, Rep. Árabe de	50	75	0	0	20	75	40	100	45,0
El Salvador	100	100	75	80	80	100	100	75	88,8
Emiratos Árabes Unidos	100	100	100	60	60	100	40	100	82,5
Eritrea	100	100	75	60	20	75	100	25	69,4
Eslovenia	100	100	75	100	100	100	100	100	96,9
España	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Estados Unidos	100	100	75	100	80	100	100	75	91,3
Estonia	100	100	100	80	100	100	100	100	97,5
Eswatini	100	25	50	40	20	0	60	75	46,3
Etiopía	100	100	25	80	60	75	100	75	76,9
Federación de Rusia	100	50	50	80	80	75	100	50	73,1
Fiji	100	100	50	100	60	75	100	75	82,5
Filipinas	75	100	100	60	60	100	60	75	78,8
Finlandia	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Francia	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Gabón	50	75	25	20	80	50	60	100	57,5
Gambia	100	50	75	100	60	75	60	75	74,4
Georgia	100	100	75	100	60	100	100	50	85,6
Ghana	100	100	50	100	20	75	80	75	75,0
Granada	100	50	100	100	20	75	100	100	80,6










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

Economía	 MOVILIDAD	 TRABAJO	 REMUNERACIÓN	 MATRIMONIO	 PARENTALIDAD	 EMPRESARIADO	 ACTIVOS	 JUBILACIÓN	 ÍNDICE WBL 2021
Grecia	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Guatemala	100	25	50	80	60	75	100	75	70,6
Guinea	100	100	50	60	40	100	60	100	76,3
Guinea Ecuatorial	75	25	100	20	60	0	60	75	51,9
Guinea-Bissau	75	25	0	60	20	25	60	75	42,5
Guyana	75	100	100	80	40	100	100	100	86,9
Haití	50	50	100	40	40	75	80	75	63,8
Honduras	100	100	50	80	20	100	100	50	75,0
Hong Kong, Región Administrativa Especial	100	100	75	100	40	100	100	100	89,4
Hungría	100	100	75	100	100	100	100	100	96,9
India	100	100	25	100	40	75	80	75	74,4
Indonesia	100	50	75	40	40	75	60	75	64,4
Irán, Rep. Islámica del	0	0	50	0	60	75	40	25	31,3
Iraq	25	100	50	0	20	75	40	50	45,0
Irlanda	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Islandia	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Islas Marshall	100	50	100	100	0	100	20	75	68,1
Islas Salomón	75	25	25	100	0	75	80	75	56,9
Israel	100	100	50	60	60	100	100	75	80,6
Italia	100	100	100	80	100	100	100	100	97,5
Jamaica	100	25	50	100	20	75	100	75	68,1
Japón	100	50	50	80	100	75	100	100	81,9
Jordania	25	0	75	20	40	100	40	75	46,9
Kazajstán	100	50	25	100	80	75	100	25	69,4
Kenya	100	100	100	100	40	50	80	75	80,6
Kiribati	100	100	100	100	20	75	60	75	78,8
Kosovo	100	100	100	100	60	100	100	75	91,9
Kuwait	50	0	0	40	0	75	40	25	28,8
Lao, República Democrática Popular	100	100	75	100	80	100	100	50	88,1
Lesotho	100	75	75	80	20	75	100	100	78,1
Letonia	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Líbano	100	50	50	60	20	75	40	25	52,5
Liberia	100	100	100	100	40	75	80	75	83,8
Libia	75	50	75	20	40	75	40	25	50,0
Lituania	100	100	100	100	100	100	100	50	93,8
Luxemburgo	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Macedonia del Norte	100	100	50	100	80	100	100	50	85,0










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

Economía	 MOVILIDAD	 TRABAJO	 REMUNERACIÓN	 MATRIMONIO	 PARENTALIDAD	 EMPRESARIADO	 ACTIVOS	 JUBILACIÓN	 ÍNDICE WBL 2021
Madagascar	75	100	25	80	40	75	100	100	74,4
Malasia	50	50	50	40	0	75	60	75	50,0
Malawi	50	100	100	100	20	75	100	75	77,5
Maldivas	100	100	75	60	40	100	40	75	73,8
Malí	50	50	50	20	60	75	80	100	60,6
Malta	100	100	75	100	60	100	100	75	88,8
Marruecos	100	100	50	60	80	100	40	75	75,6
Mauricio	100	100	100	100	60	100	100	75	91,9
Mauritania	100	25	25	0	60	75	0	100	48,1
México	100	100	75	100	60	100	100	75	88,8
Micronesia, Estados Federados de	100	25	75	100	0	75	60	75	63,8
Moldova	100	75	75	100	100	100	100	25	84,4
Mongolia	100	100	75	100	60	100	100	25	82,5
Montenegro	100	100	75	100	80	100	100	50	88,1
Mozambique	100	100	50	100	60	100	100	50	82,5
Myanmar	75	25	50	80	60	75	80	25	58,8
Namibia	75	100	100	100	40	75	100	100	86,3
Nepal	75	100	100	100	40	75	80	75	80,6
Nicaragua	100	100	75	100	40	100	100	75	86,3
Níger	75	75	75	20	60	50	20	100	59,4
Nigeria	50	75	50	100	0	75	80	75	63,1
Noruega	100	100	100	100	100	75	100	100	96,9
Nueva Zelanda	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Omán	0	75	25	20	0	75	40	50	35,6
Países Bajos	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
Pakistán	75	100	25	60	20	75	40	50	55,6
Palau	100	25	75	100	0	75	20	75	58,8
Panamá	100	100	50	80	80	75	100	50	79,4
Papua Nueva Guinea	75	50	25	100	0	75	80	75	60,0
Paraguay	100	100	100	100	80	100	100	75	94,4
Perú	100	100	100	80	80	100	100	100	95,0
Polonia	100	100	100	100	100	100	100	50	93,8
Portugal	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Puerto Rico (EE. UU.)	100	100	75	100	20	100	100	75	83,8
Qatar	25	0	50	20	0	75	40	25	29,4
Reino Unido	100	100	100	100	80	100	100	100	97,5
República Árabe Siria	25	25	0	40	40	75	40	50	36,9

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

Economía	 MOVILIDAD	 TRABAJO	 REMUNERACIÓN	 MATRIMONIO	 PARENTALIDAD	 EMPRESARIADO	 ACTIVOS	 JUBILACIÓN	 ÍNDICE WBL 2021
República Centroafricana	75	100	25	80	60	75	100	100	76,9
República Checa	100	100	100	100	100	100	100	50	93,8
República Dominicana	100	100	75	80	60	100	100	75	86,3
República Eslovaca	100	100	75	100	80	100	100	25	85,0
República Kirguisa	100	100	25	100	40	100	100	50	76,9
Ribera Occidental y Gaza	25	25	0	20	0	75	40	25	26,3
Rumania	100	100	100	100	100	100	100	25	90,6
Rwanda	100	100	75	100	20	75	100	75	80,6
St. Kitts y Nevis	100	25	50	100	40	75	80	100	71,3
Samoa	75	100	75	100	40	75	100	75	80,0
San Marino	100	50	75	80	60	75	100	100	80,0
San Vicente y las Granadinas	75	25	50	100	20	75	100	100	68,1
Santa Lucía	75	100	100	80	40	75	100	100	83,8
Santo Tomé y Príncipe	100	100	75	80	60	75	100	100	86,3
Senegal	75	100	25	60	60	75	40	100	66,9
Serbia	100	100	100	100	100	100	100	50	93,8
Seychelles	75	50	75	100	80	75	80	75	76,3
Sierra Leona	100	75	50	100	0	75	80	75	69,4
Singapur	100	75	75	100	60	75	100	75	82,5
Somalia	75	50	50	20	40	75	40	25	46,9
Sri Lanka	100	75	25	100	20	75	80	50	65,6
Sudáfrica	100	100	100	100	80	100	100	25	88,1
Sudán	0	0	0	0	20	75	40	100	29,4
Sudán del Sur	100	100	100	80	40	75	40	25	70,0
Suecia	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Suiza	100	100	100	100	60	75	100	50	85,6
Suriname	100	50	75	80	60	50	100	75	73,8
Tailandia	100	100	75	80	20	75	100	75	78,1
Taiwán, China	100	100	100	100	80	75	100	75	91,3
Tanzanía	100	100	100	80	60	75	60	75	81,3
Tayikistán	100	50	50	100	80	100	100	50	78,8
Timor-Leste	100	75	75	80	60	75	100	100	83,1
Togo	100	100	100	60	60	75	80	100	84,4
Tonga	100	25	75	100	0	75	20	75	58,8
Trinidad y Tabago	75	50	75	80	20	100	100	100	75,0
Túnez	100	100	25	60	40	75	40	100	67,5
Turquía	100	100	75	80	80	75	100	50	82,5

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

Economía	 MOVILIDAD	 TRABAJO	 REMUNERACIÓN	 MATRIMONIO	 PARENTALIDAD	 EMPRESARIADO	 ACTIVOS	 JUBILACIÓN	 ÍNDICE WBL 2021
Ucrania	100	100	0	100	60	100	100	75	79,4
Uganda	75	100	100	80	40	75	40	75	73,1
Uruguay	100	100	75	80	80	75	100	100	88,8
Uzbekistán	100	50	25	80	60	100	100	50	70,6
Vanuatu	75	25	50	80	0	100	60	75	58,1
Venezuela, Rep. Bolivariana de	100	100	75	100	80	75	100	50	85,0
Vietnam	100	100	75	100	80	100	100	0	81,9
Yemen, República del	25	25	25	0	0	75	40	25	26,9
Zambia	75	100	100	80	40	100	80	75	81,3
Zimbabwe	100	100	75	80	40	100	100	100	86,9

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



## APÉNDICE C

# Agradecimientos

La recopilación y el análisis de datos del reporte *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021* estuvo a cargo del equipo del Grupo Banco Mundial liderado por Tea Trumbic (Gerente de programa, *La Mujer, la Empresa y el Derecho*), bajo la dirección general de Norman V. Loayza (Director, *Global Indicators Group, Development Economics*) y Rita Ramalho (Gerente superior, *Global Indicators Group, Development Economics*). Aart Kraay (Economista jefe adjunto y director del Grupo de Investigaciones sobre el Desarrollo) proporcionó una orientación general para la preparación del informe.

Los miembros del equipo de investigación principal fueron Nelsy Affoum, Nayda Almodóvar Reteguis, Nisha Arekapudi, Julia Constanze Braunmiller, Nour Chamseddine, Claudia Lenny Corminales, Sheng Cui, Marie Dry, Marina Elefante, Mahmoud Elsaman, Nadine Elshokeiry, Aida Hammoud Watson, Marie Cairtriona Hyland, Viktoria Khaitina, Gloria Daniele Kuoh, Olga Kuzmina, Kook Hee Lee, Natalia Mazoni Silva Martins, Olena Mykhalchenko, Alena Sakhonchik, Isabel Santagostino Recavarren, Katrin Schulz, Friederike Strub, Siyi Wang y Yasmin Zand. El equipo contó con la asistencia de Consuelo Jurado Tan, Vadim Absaliyev, Dania Arayssi, Mila Cantar, Catalina Carbonell, Katya El Tayeb, Jessica Maeda Jeri, Liang Shen, Shidi Wendy Wu y Bize Yang.

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

La estrategia de divulgación del reporte *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021* es administrada por Chisako Fukuda, con el apoyo de Nina Vucenik, Mikael Reventar y colegas del Departamento de Comunicaciones Grupo Banco Mundial en la sede y en todo el mundo. Manasi Amalraj, Rajesh Ammassamveetil, Neda Bostani, Arun Chakravarthi Nageswaran, Patrizia Cocca, Varun Doiphode, Fengsheng Huang, Anna Maria Kojzar, Akash Pradhan, Kamallesh Sengaonkar, Shrikant Bhaskar Shinde y Geoffrey Shott apoyaron el desarrollo y la gestión del sitio web *Women, Business and the Law* y otros servicios técnicos.

El equipo agradece los valiosos comentarios proporcionados por colegas, tanto dentro del Grupo Banco Mundial como fuera, y por la orientación proporcionada por los directores ejecutivos del Grupo Banco Mundial. El equipo quisiera agradecer especialmente la orientación de S Anukriti, Frances Beaton-Day, Klaus Decker, Amanda Devercelli, María Quesada Gámez, Tazeen Hasan, Talip Kilic, Young Eun Kim, Leora Klapper, Rudaba Nasir, Izzati Ab Razak y Lina Shaharuddin.

Este informe fue posible gracias a las generosas contribuciones de más de 2300 abogados, jueces, académicos, representantes de la sociedad civil y funcionarios públicos de 190 economías. Los datos de contacto de los socios locales están disponibles en el sitio web *Women, Business and the Law* en <http://wbl.worldbank.org>. También se enumeran los nombres de los expertos locales que desean ser reconocidos individualmente. Los contribuyentes globales y regionales son empresas que han completado varios cuestionarios desde sus oficinas en diversas partes del mundo.





## AUDITORÍA AMBIENTAL

### *Declaración sobre los beneficios para el medio ambiente*

El Grupo del Banco Mundial ha asumido el compromiso de reducir su huella ambiental. Por lo tanto, sacamos provecho de las opciones de publicación electrónica y de las tecnologías de impresión a demanda, instaladas en centros regionales de todo el mundo. Esto permite reducir las tiradas y las distancias de los envíos, con lo que disminuyen el consumo de papel, el uso de productos químicos, las emisiones de gases de efecto invernadero y los desechos.

Seguimos las normas recomendadas por Green Press Initiative para el uso del papel. La mayoría de nuestros libros están impresos en papel certificado por el Consejo de Administración Forestal (FSC), y casi todos contienen entre un 50 % y un 100 % de papel reciclado. Las fibras recicladas del papel de nuestros libros no están blanqueadas, o bien se ha utilizado un blanqueo totalmente libre de cloro (TCF) o procesado sin cloro (PCF) o mejorado sin cloro elemental (EECF).

Para obtener más información sobre la filosofía ambiental del Banco, visite <http://www.worldbank.org/corporateresponsibility>.





*La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021* es la séptima edición de una serie de estudios anuales que miden aquellas leyes y regulaciones que inciden en las oportunidades económicas de las mujeres en 190 economías. El proyecto consta de ocho indicadores que se estructuran en torno a la interacción que tiene la mujer con la ley a medida que avanza en su carrera: Movilidad, Trabajo, Remuneración, Matrimonio, Parentalidad, Empresariado, Activos y Jubilación.

Este año el informe actualiza los indicadores al 1 de octubre de 2020 y muestra evidencia sobre la relación fundamental entre la igualdad legal de género y la iniciativa empresarial y el empleo de la mujer. Al examinar las decisiones económicas que toman las mujeres a lo largo de su vida laboral, así como el ritmo de las reformas en los últimos 50 años, *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021* contribuye de manera importante a la investigación y a los debates de políticas públicas sobre la realidad del empoderamiento económico de la mujer. Redactada durante una pandemia global que amenaza el progreso hacia la igualdad de género, esta edición además incluye hallazgos importantes sobre la respuesta de los gobiernos a la crisis de COVID-19 y estudios piloto relacionados con el cuidado infantil y el acceso de la mujer a la justicia.

**WBL.WORLDBANK.ORG**