



# Resumen ejecutivo

---

## Hallazgos

**Cuando las sociedades se vuelven más equitativas, las economías son más resilientes.** La igualdad de género, además de ser lo apropiado, tiene sentido desde el punto de vista económico. El Banco Mundial estima que a nivel global las diferencias entre los ingresos totales previstos a lo largo de la vida de hombres y mujeres es de 172,3 billones de dólares, lo que equivale al doble del producto interno bruto mundial (PIB) (Wodon *et al.* 2020). Por lo tanto, la adopción de leyes que refuerzan los derechos y las oportunidades de las mujeres es un primer paso esencial hacia un mundo más resiliente e inclusivo. *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022* mide el progreso global hacia la igualdad de género en 190 economías, identificando las leyes y regulaciones que limitan e incentivan la participación de la mujer en la economía. Los ocho indicadores muestran las diferentes formas en que las leyes influyen en la vida laboral de una mujer, ya sea una joven de 25 años que comienza su primer trabajo, una madre que combina el trabajo con el cuidado infantil o una mujer a un paso de la jubilación (figura ES.1).

El índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* mide la discriminación explícita en la ley, los derechos reconocidos legalmente y la provisión de ciertos beneficios, áreas en las que las reformas pueden impulsar la participación femenina en la fuerza laboral. Los gobiernos pueden utilizar este marco para identificar las barreras que impiden el éxito de la mujer, eliminarlas e impulsar la inclusión económica. Dados los desafíos para el desarrollo económico que afectan desproporcionadamente a las mujeres, incluida la pandemia de COVID-19 en curso, contar con un entorno jurídico que apoye su trabajo es más importante que nunca. Sin embargo, en todo el mundo, todavía existen leyes discriminatorias que están exacerbando las consecuencias negativas para las mujeres en un período ya particularmente difícil.

FIGURA ES.1 | LOS OCHO INDICADORES DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO



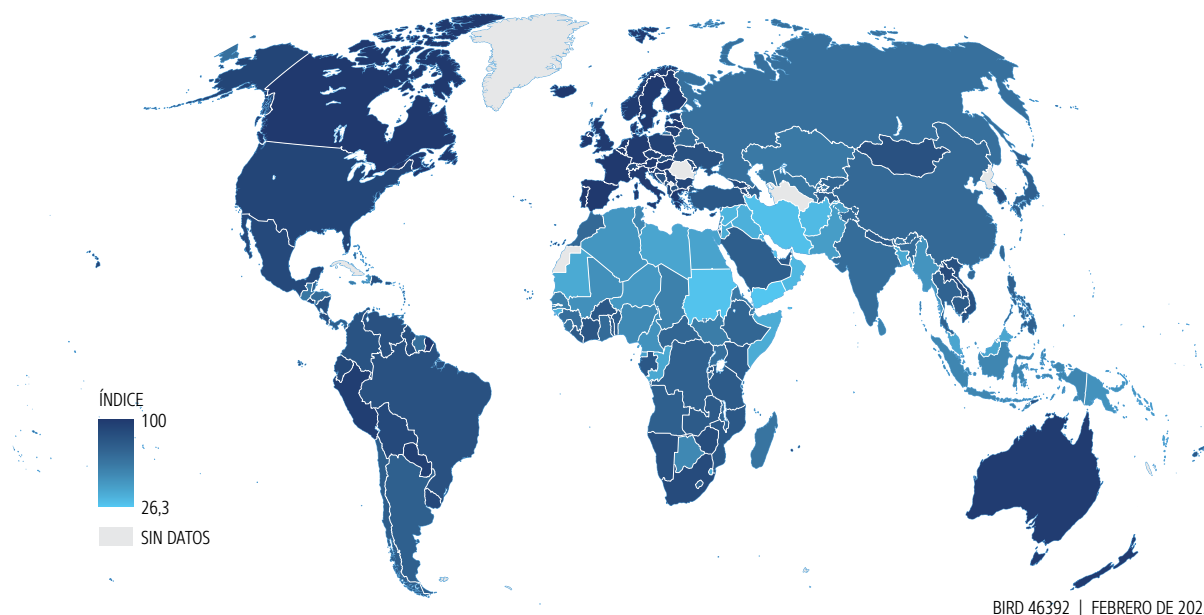
Fuente: Equipo de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.

**Miles de millones de mujeres aún no cuentan con los mismos derechos otorgados a los hombres.** La puntuación promedio a nivel mundial de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* es de 76,5 sobre 100, lo que indica que en general las mujeres solo tienen tres cuartas partes de los derechos de los hombres en las áreas medidas (mapa ES.1). Aunque la puntuación promedio es medio punto más alta que en 2020, casi 2.400 millones de mujeres en edad de trabajar en todo el mundo aún no tienen las mismas oportunidades económicas. Solo 12 economías alcanzan una puntuación de 100, indicando que las mujeres tienen las mismas condiciones jurídicas que los hombres en todas las áreas medidas. Las brechas más persistentes se mantienen en los ámbitos de Remuneración y Parentalidad, lo que demuestra que muchas economías todavía tienen que eliminar restricciones o introducir buenas prácticas legales y beneficios. A nivel regional, las economías de ingreso alto de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Europa y Asia central, y América Latina y el Caribe tienen las puntuaciones promedio más altas. Oriente Medio y Norte de África tiene la puntuación promedio más baja con 53,0 puntos. No obstante, en todas las regiones hay gobiernos que están adoptando buenas prácticas legales y otros que aún tienen margen de mejora.

**Las reformas son fundamentales para el empoderamiento de las mujeres.** Las mujeres siguen enfrentando grandes desafíos que amenazan con aumentar las brechas de género y afianzar las desigualdades existentes. Estas obtienen menos ingresos que los hombres por el mismo trabajo y están expuestas a un mayor riesgo de sufrir violencia en sus hogares. Sumando a lo anterior las consecuencias derivadas de la pandemia, la comunidad mundial corre el riesgo de que se reviertan los avances logrados para incorporar a las mujeres en la fuerza laboral. Los derechos económicos de las mujeres deben ser fortalecidos para que les sea garantizada la igualdad en el acceso a los programas de apoyo público y a la tecnología digital, como por ejemplo, los teléfonos móviles o los ordenadores e Internet. Estas herramientas son clave para que las mujeres puedan crear nuevos negocios, acceder a nuevos mercados y encontrar mejores empleos.

Afortunadamente, durante el año pasado, 23 gobiernos abordaron esta desigualdad introduciendo reformas jurídicas a fin de garantizar el empoderamiento de la mujer y proteger no solo a su población, sino también a sus economías. De las 39 leyes que se modificaron gracias a estas reformas, 10 se promulgaron en Oriente Medio y Norte de África. A pesar de sus bajas puntuaciones, esta región fue la que más avanzó como resultado de estos esfuerzos, ya que el 25 por ciento de las economías implementaron al menos una reforma. La región de Europa y Asia central también aprobó varias reformas,

## MAPA ES.1 | ÍNDICE DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2022




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

a pesar de tener puntuaciones superiores al promedio mundial, y el 17 por ciento de sus economías adoptaron al menos una ley para mejorar la igualdad de género. África occidental y central también implementó varias reformas. Gabón se destaca, ya que emprendió reformas sustanciales de su código civil y aprobó una ley para eliminar la violencia contra las mujeres, lo que incidió en 9 de 15 puntos de medición en 5 indicadores donde anteriormente el país había registrado una respuesta negativa: Movilidad, Trabajo, Matrimonio, Empresariado y Activos. El indicador de Parentalidad registró el mayor número de reformas con cambios positivos en ocho puntos de medición en ocho países, seguido por los indicadores de Trabajo y Remuneración, respectivamente (cuadro ES.1).

**Leyes sólidas conducen a economías más fuertes.** *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022* se basa en evidencia que demuestra que las reformas que promueven la igualdad de género son fundamentales para promover la iniciativa empresarial y el empleo de las mujeres (Banco Mundial 2020, 2021). Las mujeres obtienen solo dos tercios de los ingresos estimados de los hombres a lo largo de su vida, por lo que la reducción de la desigualdad en las oportunidades económicas podría cerrar esta brecha y generar enormes beneficios para el mundo (Wodon *et al.* 2020). Las prácticas discriminatorias no solo reprimen a las mujeres, sino que también limitan la productividad de las empresas, ya que se asocian con niveles más bajos de ventas y productividad laboral (Hyland, Islam y Muzi 2020). De hecho, las buenas prácticas legales capturadas por el índice están asociadas a un mayor empoderamiento económico de las mujeres. Adicionalmente, se está comprobando que un entorno jurídico más igualitario se asocia a una mayor proporción de empresarias<sup>1</sup>. Asimismo, la presencia de legislación sobre violencia doméstica se asocia con una tasa de mortalidad de mujeres a hombres 2,3 por ciento menor que el promedio (Amin, Islam y López-Claros 2021).

Sin embargo, aunque las reformas en las áreas que abarca el informe *La Mujer, la Empresa y el Derecho* están asociadas a una serie de resultados positivos para las

CUADRO ES.1 REFORMAS QUE AUMENTAN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN 2020-21, POR INDICADOR	
Indicador	Ejemplos de reformas adoptadas
 <b>Movilidad</b>	En <i>Chipre</i> y <i>Omán</i> , los procedimientos de solicitud de pasaporte son ahora iguales para hombres y mujeres. <i>Gabón</i> concedió a las mujeres los mismos derechos que a los hombres para elegir dónde vivir.
 <b>Trabajo</b>	<i>Angola</i> y <i>Líbano</i> promulgaron leyes que protegen a las mujeres del acoso sexual en el trabajo, las cuales abarcan sanciones penales por este tipo de conductas. <i>Gabón</i> promulgó una ley que permite a las mujeres conseguir un empleo sin necesidad de un permiso por parte de sus maridos. <i>Kuwait</i> prohibió la discriminación por razón de género en el empleo y adoptó legislación referente al acoso sexual en el trabajo.
 <b>Remuneración</b>	<i>Bahrein</i> y <i>Burundi</i> establecieron la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. En <i>Benin</i> y <i>Vietnam</i> , ahora las mujeres pueden trabajar en empleos industriales de la misma manera que los hombres. <i>Pakistán</i> eliminó las restricciones para el trabajo nocturno de las mujeres.
 <b>Matrimonio</b>	La <i>República Árabe de Egipto</i> , promulgó una ley que protege a las mujeres de la violencia doméstica. <i>Gabón</i> ya no exige a las mujeres casadas que obedezcan a sus maridos y permite que sean cabeza de familia de la misma manera que los hombres. <i>Gabón</i> también promulgó leyes que protegen a la mujer de la violencia doméstica.
 <b>Parentalidad</b>	<i>Armenia</i> , <i>Suiza</i> y <i>Ucrania</i> introdujeron la licencia de paternidad remunerada. Igualmente, <i>Colombia</i> , <i>Georgia</i> , <i>Grecia</i> y <i>España</i> introdujeron la licencia parental remunerada. La <i>Región Administrativa Especial de Hong Kong (China)</i> incrementó la duración de la licencia de maternidad remunerada a un mínimo de 14 semanas.
 <b>Empresariado</b>	La <i>República Árabe de Egipto</i> , <i>Gabón</i> y <i>Sierra Leona</i> prohibieron la discriminación por razón de género en los servicios financieros, lo cual ha facilitado el acceso de las mujeres al crédito bancario. <i>Gabón</i> también concedió a las mujeres los mismos derechos que a los hombres para abrir una cuenta bancaria.
 <b>Activos</b>	<i>Gabón</i> concede a los cónyuges los mismos derechos sobre los bienes inmuebles y la misma autoridad administrativa sobre los bienes durante el matrimonio.
 <b>Jubilación</b>	<i>Argentina</i> contabiliza explícitamente los períodos de ausencia por cuidado infantil en las prestaciones de jubilación. <i>Camboya</i> y <i>Ucrania</i> equipararon las edades en las que los hombres y las mujeres pueden jubilarse con pensión completa.

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

mujeres, no son una garantía para su inclusión. Las reformas jurídicas solo mejorarán la vida de las mujeres si las leyes se aplican correctamente y si existe un entorno que las apoye. Las leyes no conseguirán los efectos deseados si entran en conflicto con las normas sociales prevalecientes. Sin embargo, reformar las normas sociales y las leyes puede ser mutuamente beneficioso, donde las leyes actúan como un imán para atraer y guiar cambios en las normas sociales hacia una misma dirección a lo largo del tiempo.

**Nuevas áreas de investigación.** *La Mujer, la Empresa y el Derecho* continúa con su sustantiva agenda de investigación explorando nuevos temas que son fundamentales para cerrar las persistentes brechas de género en cuanto a la inclusión económica de las mujeres. En esta edición se presentan los hallazgos preliminares y el análisis de los datos piloto recopilados sobre la prestación de servicios de cuidado infantil y la implementación de la ley. *La Mujer, la Empresa y el Derecho* agradece devoluciones sobre estas áreas de estudio y espera perfeccionar dichas medidas para sus futuras investigaciones.

## Hacia unos servicios de cuidado infantil disponibles, asequibles y de calidad

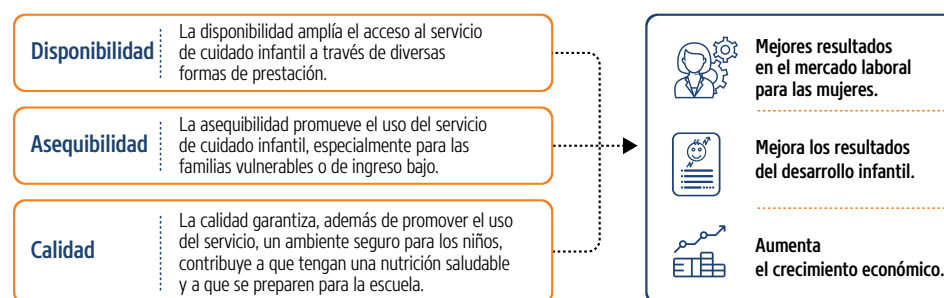
### El cuidado infantil es importante para la participación económica de la mujer.

Las mujeres tienen una carga desproporcionada en el trabajo de cuidado no remunerado del hogar, y esta distribución desigual de las responsabilidades compromete su capacidad para acceder a los puestos de trabajo y conservarlos (OCDE 2019; ONU Mujeres 2015). La crisis de la COVID-19 ha intensificado la importancia de alinear más estrechamente las políticas de cuidado infantil con las necesidades de los padres trabajadores y, en particular, de las madres trabajadoras. Con el fin de cerrar las brechas del conocimiento en torno al diseño general y la eficacia de las políticas de cuidado infantil, y de informar sobre su aplicación exitosa, *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022* presenta un nuevo marco conceptual para medir el entorno jurídico que afecta a la prestación de servicios de cuidado infantil. Este ejercicio piloto examina las leyes y regulaciones en 95 economías en relación con tres pilares: disponibilidad, asequibilidad y calidad.

La promulgación de políticas para que el cuidado infantil sea disponible, asequible y de calidad es una prioridad debido a su potencial de lograr mejores resultados para las mujeres, los niños y las niñas, y la economía en general (figura ES.2). Con el fin de apoyar este objetivo, este proyecto mapea y explora las actuales medidas jurídicas y reglamentarias que se han adoptado para garantizar o reforzar la disponibilidad, la asequibilidad y la calidad de los servicios de cuidado infantil, sin respaldar ningún enfoque específico para el diseño de políticas. Asimismo, tiene presente que los marcos legales difieren en sus acuerdos institucionales, esquemas de prestación y en la aplicación general.

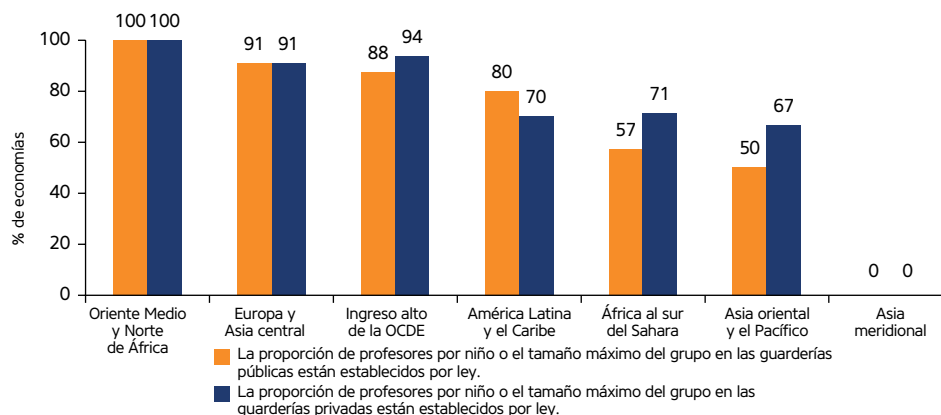
**Perspectiva procedente de los datos del estudio piloto.** La disponibilidad y la reglamentación de los diferentes tipos de servicios de cuidado infantil varía mucho entre regiones. La prestación del servicio público de cuidado infantil está regulada en casi todas las economías de la región de ingreso alto de la OCDE y de Europa y Asia central. Por el contrario, muchas economías de Oriente Medio y Norte de África, y de Asia meridional solo regulan los servicios de cuidado infantil que prestan el sector privado o los empleadores. De las 55 economías en las que el sector público presta servicios de cuidado infantil, aproximadamente el 80 por ciento no establece que este sea gratuito; los padres y las madres deben pagar una cuota que puede estar condicionada a una serie de criterios, por ejemplo, el ingreso o el número de hijos e hijas. Sin embargo, muchas economías ofrecen a los padres y a las madres ayudas económicas que pueden estar condicionadas, por ejemplo, a los ingresos del hogar y a la situación laboral de ambos padres. En cuanto a la calidad, los parámetros obligatorios, tales como la proporción entre

**FIGURA ES.2 | LOS TRES PILARES DE LOS SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL**



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

**FIGURA ES.3 | REGLAMENTACIÓN DE LA CALIDAD ESTRUCTURAL DE LA OFERTA DE CUIDADO INFANTIL, POR REGIÓN**



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

maestros y niños y niñas, el tamaño máximo de los grupos, la concesión de licencias, las inspecciones y la presentación de informes, varían mucho de una economía a otra, sin que se observe un patrón claro entre las regiones (figura ES.3).

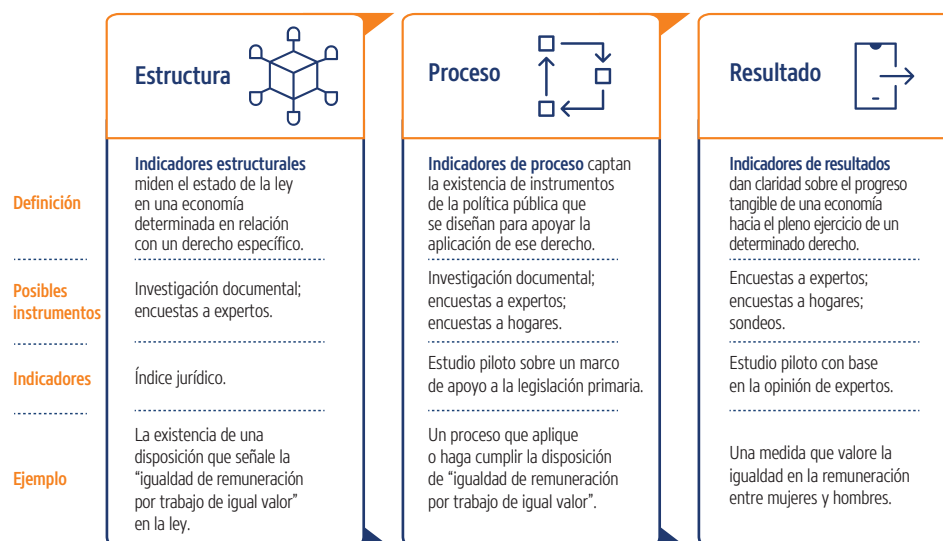
**Próximos pasos.** Dirigir esfuerzos hacia servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad puede tener efectos positivos importantes, no solo para las mujeres como participantes activas en el mercado laboral, sino también para el desarrollo de la población infantil y el crecimiento económico. Aunque no se han establecido estándares jurídicos internacionales para la reglamentación del cuidado infantil, los gobiernos pueden apoyar una gran variedad de opciones para satisfacer las necesidades de las madres y familias trabajadoras. *La Mujer, la Empresa y el Derecho* continuará explorando dichos marcos legales para informar sobre el diseño de las políticas relacionadas con el cuidado infantil y presentar buenas prácticas a los Gobiernos y responsables de las políticas públicas. El equipo tiene el objetivo de ampliar el ejercicio piloto a 190 economías y presentar indicadores con puntuación para su inclusión en el índice jurídico en los próximos años.

## Medir el entorno jurídico en la práctica

**La implementación y el cumplimiento de las leyes son obstáculos fundamentales para la igualdad de género.** Las brechas entre la ley y la práctica limitan el pleno ejercicio de los derechos y las oportunidades de las mujeres en todo el mundo. Para presentar una imagen más completa del entorno jurídico de las mujeres, *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2022* ha introducido un nuevo marco conceptual para medir la brecha en la implementación de la ley (figura ES.4). El ejercicio piloto se llevó a cabo en 25 economías, en las que se examinaron tanto los marcos de apoyo que crean un entorno propicio para las mujeres trabajadoras como las opiniones de los expertos sobre el progreso que se ha realizado en favor de la igualdad de género en la práctica.

**Marcos de apoyo a la legislación primaria.** Las medidas de implementación examinadas incluyen el cumplimiento de los derechos mediante la igualdad de acceso a la justicia, las normas de seguridad, el acceso a través de Internet y directrices claras.

FIGURA ES.4 | MARCO DE ESTRUCTURA-PROCESO-RESULTADO



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

En promedio, las economías del estudio piloto solo cuentan con la mitad de los marcos de apoyo que se midieron, lo que indica que existe una brecha sustancial entre la aprobación de una ley y su implementación. Además, todas estas economías tienen un margen para fortalecer el entorno jurídico de las mujeres en el ámbito laboral y empresarial. Incluso en áreas donde existe una legislación sólida, la aplicación y el cumplimiento de la ley siguen siendo limitados.

**Opiniones de expertos sobre las leyes en la práctica.** Se recopilaron opiniones de expertos en el terreno para obtener más información sobre la igualdad de género y poder hacer comparaciones con el índice jurídico. Oriente Medio y Norte de África es la única región en la que las opiniones de los expertos indicaron más igualdad de género en la práctica que en el índice jurídico. El índice jurídico superó las opiniones de los expertos en todas las demás regiones y en todos los indicadores, siendo el indicador de Trabajo el que mostró mayor disparidad entre las leyes y las opiniones de los expertos sobre la igualdad de género. Varios encuestados identificaron brechas específicas en la implementación de la ley, incluso entre las economías con una puntuación superior al promedio en el índice jurídico (cuadro ES.2).

**El futuro.** Aunque solo son preliminares, los resultados confirman que las leyes por sí solas no son suficientes para mejorar la igualdad de género, lo que indica que hay que seguir estudiando las causas de estas brechas. Este conjunto de medidas y resultados proporciona un punto de partida para seguir estudiando este tema. Mediante la mejora de estas mediciones en años posteriores, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* espera ofrecer un marco completamente desarrollado que pueda incorporarse al índice y que, a su vez, permita que se utilice para que más mujeres hagan valer sus derechos, se impulse su inclusión económica y su participación en la fuerza laboral a nivel mundial.

CUADRO ES.2 SELECCIÓN DE OPINIONES DE EXPERTOS SOBRE LAS BRECHAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY		
País	Indicador	Ejemplos de expertos en derecho
Brasil	Empresariado	“Aunque hay leyes y políticas públicas que intentan impulsar los negocios de las mujeres, en general, vemos más mujeres empresarias no registradas que hombres”.
Canadá	Remuneración	“Los estudios demuestran que las mujeres siguen sin recibir la misma remuneración que los hombres, a pesar de realizar un trabajo de igual valor. No hay restricciones para que las mujeres trabajen en ningún campo, aunque siguen existiendo barreras sistémicas y las mujeres están subrepresentadas en muchos campos”.
Etiopía	Trabajo	“La discriminación por razón de género y el acoso sexual siguen existiendo de forma generalizada en la mayoría de las oficinas gubernamentales”.
Líbano	Movilidad	“La movilidad de las mujeres se ve afectada por diversos factores, sobre todo por las normas y costumbres sociales, en función de la afiliación social y religiosa... hay muchas disparidades entre las mujeres libanesas, según sea su contexto social y religioso”.
India	Matrimonio	“Seguimos siendo muy patriarcales y desobedecer al marido no es posible en la mayoría de los hogares. La violencia doméstica es muy alta, y la mayoría de los asuntos no se denuncian”.
Sudáfrica	Activos	“Existe el problema de que el hombre sigue siendo considerado como el jefe de familia y no se valora la contribución no remunerada de la mujer”. “Las leyes de Sudáfrica no permiten la discriminación en materia de propiedad y sucesión. Sin embargo, en la práctica sí ocurre”.

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

## Nota

1. Base de datos de Emprendimiento del Banco Mundial (We-Data), <https://www.worldbank.org/en/programs/entrepreneurship/gender>

## Referencias

- Amin, Mohammad, Asif M. Islam, and Augusto López-Claros. 2021. “Absent Laws and Missing Women: Can Domestic Violence Legislation Reduce Female Mortality?” *Review of Development Economics* 25 (4): 2113–32.
- Banco Mundial. 2020. *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2020*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Banco Mundial. *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2021*: Washington, DC: Banco Mundial
- Hyland, Marie, Asif Islam, and Silvia Muzi. 2020. “Firms’ Discriminatory Behavior, and Women’s Employment in the Democratic Republic of Congo.” Policy Research Working Paper 9224, World Bank, Washington, DC.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2019. *Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey*. Paris: OECD.
- UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women). 2015. “Gender Equality, Child Development, and Job Creation: How to Reap the ‘Triple Dividend’ from Early Childhood Education and Care Services.” UN Women, New York. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/12/gender-equality-child-development-job-creation>
- Wodon, Quenton, Adenike Onagoruwa, Chata Malé, Claudio Montenegro, Hoa Nguyen, and Bénédicte de la Brière. 2020. “How Large Is the Gender Dividend? Measuring Selected Impacts and Costs of Gender Inequality.” Cost of Gender Inequality Note, World Bank, Washington, DC.