



**RESUMEN EJECUTIVO**  
**LA MUJER, LA EMPRESA**  
**Y EL DERECHO 2024**







RESUMEN EJECUTIVO

# LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2024



GRUPO BANCO MUNDIAL

**Este cuadernillo contiene el resumen ejecutivo de *Women, Business and the Law 2024*, doi: 10.1596/978-1-4648-2063-2. La versión en PDF del libro final está disponible en <https://openknowledge.worldbank.org> y <http://documents.worldbank.org>; las copias impresas pueden encargarse en [www.amazon.com](http://www.amazon.com). Por favor, utilice la versión final del libro para citas, reproducciones y adaptaciones.**

© 2024 Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial  
1818 H Street NW, Washington, DC 20433  
Teléfono: 202-473-1000; sitio web: [www.bancomundial.org](http://www.bancomundial.org)

Algunos derechos reservados

La presente obra fue publicada originalmente por el Banco Mundial en inglés en 2024. En caso de discrepancias, prevalecerá el idioma original.

Esta obra ha sido realizada por el personal del Banco Mundial con contribuciones externas. Las opiniones, interpretaciones y conclusiones aquí expresadas no son necesariamente reflejo de la opinión del Banco Mundial, de su Directorio Ejecutivo ni de los países representados por este. El Banco Mundial no garantiza la exactitud, la exhaustividad ni la vigencia de los datos incluidos en este trabajo. Tampoco asume la responsabilidad por errores, omisiones o discrepancias en la información aquí contenida ni otro tipo de obligación con respecto al uso o a la falta de uso de los datos, los métodos, los procesos o las conclusiones aquí presentados. Las fronteras, los colores, las denominaciones y demás datos que aparecen en las mapas de este documento no implican juicio alguno, por parte del Banco Mundial, sobre la condición jurídica de ninguno de los territorios, ni la aprobación o aceptación de tales fronteras.

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

#### Derechos y autorizaciones



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

**Cita de la fuente**—La obra debe citarse de la siguiente manera: Banco Mundial. 2024. “La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024.” Resumen ejecutivo. Banco Mundial, Washington, DC. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0 IGO.

**Traducciones**—En caso de traducirse la presente obra, 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 responde por el contenido ni los errores de la traducción.*

**Adaptaciones**—En caso de adaptación de la presente obra, 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 responsabilidad exclusiva del autor o los autores y no son avaladas por el Banco Mundial.*

**Contenido de propiedad de terceras personas**—Téngase presente que el Banco Mundial no necesariamente es propietario de todos los componentes de esta obra, por lo que no garantiza que el uso de alguno de sus componentes o de partes pertenecientes a terceros no viole derechos de estos. El riesgo de reclamación derivado de dicha violación correrá por exclusiva cuenta del usuario. Si se desea reutilizar algún componente de este documento, 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 y las imágenes, entre otros.

Toda 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).

*Diseño de la portada e ilustración:* Dania Kibbi, Base Three Studio, Washington, DC. © Banco Mundial; su reutilización debe contar con la debida autorización.



## Resumen ejecutivo

---

**La brecha de género global en las oportunidades económicas de las mujeres es mucho mayor de lo que se estimaba.** A pesar del avance sustancial de los países de todo el mundo en la promulgación de leyes destinadas a ofrecer igualdad de oportunidades a las mujeres, la mitad de la humanidad (3900 millones de mujeres en todo el mundo) enfrenta obstáculos legales que afectan su participación económica.

**El informe *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024* presenta nuevas herramientas de medición para evaluar el avance global hacia la igualdad de género ante la ley en 190 países.** El décimo informe de una serie de estudios, presenta dos conjuntos de datos: *La Mujer, la Empresa y el Derecho 1.0* y una versión ampliada, *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0* (recuadro ES.1 y gráfico ES.1). En *La Mujer, la Empresa y el Derecho 1.0*, se presentan los datos actualizados de los ocho indicadores originales con las reformas realizadas por las economías durante el último año (capítulo 1). *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0* presenta un nuevo marco destinado a medir el entorno favorable para las oportunidades económicas de las mujeres (capítulo 2). Por primera vez, no se limita a medir las leyes (*de jure*), sino que también analiza la existencia de marcos de apoyo para su aplicación y evalúa la opinión de los expertos sobre los resultados de las leyes para las mujeres (*de facto*). De acuerdo con el modelo “estructura-proceso-resultado”, el informe *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0* mide tres pilares: derechos legales (estructura), marcos de apoyo (proceso) y opiniones de expertos sobre las leyes en la práctica (resultado) (cuadro ES.1 y cuadro ES.A.1).

***La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0* constata que las mujeres tienen aproximadamente dos tercios de los derechos de los hombres y que en ningún lugar del mundo las mujeres tienen los mismos derechos legales que los hombres en todos los indicadores medidos.** La puntuación promedio global de los marcos legales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0* es de 64,2 sobre 100, lo que indica una brecha significativa en la igualdad de género ante la ley. Resulta notable que ninguna de las 190 economías analizadas haya alcanzado la igualdad de género ante la ley en las áreas medidas, por lo que ninguna economía recibe una puntuación de 100 (gráfico ES.2).

### RECUADRO ES.1 DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 1.0 A LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2.0

*La Mujer, la Empresa y el Derecho* identifica las leyes y políticas que restringen la inclusión económica de las mujeres. Sus índices alinean las áreas del derecho y los instrumentos de política pública con las decisiones económicas que las mujeres toman a lo largo de su vida y su carrera profesional, e identifican dónde y en qué áreas las mujeres siguen encontrando obstáculos.

Los índices de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 1.0 y 2.0 cuentan con el respaldo de evidencias sobre su relevancia para el empoderamiento económico de las mujeres y reflejan el marco legal internacional. Las preguntas de cada indicador se eligieron en función de la evidencia proveniente de la literatura económica y de asociaciones estadísticamente significativas con resultados en materia de empoderamiento económico de las mujeres. El marco legal internacional sobre los derechos humanos de las mujeres, establecido en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDICM) y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), proporciona una justificación subyacente para la mayoría de las preguntas.

En los índices legales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 1.0 y 2.0, se analizan las leyes y regulaciones internas que afectan a las oportunidades económicas de las mujeres. Las respuestas a las preguntas de estos índices se basan solo en el derecho codificado. Cuando las respuestas difieren para los distintos sistemas jurídicos, la respuesta utilizada es la que se aplica a la mayoría de la población.

En el índice de marcos de apoyo de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2.0, se analizan los instrumentos diseñados para respaldar la aplicación de las leyes. Los instrumentos considerados incluyen políticas nacionales, planes, programas, servicios, presupuestos, procedimientos, inspecciones y sanciones por incumplimiento de las normas de calidad.

En el índice de opiniones de los expertos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2.0, se recopilan las respuestas de los expertos a las preguntas de la escala sobre los resultados en las áreas temáticas evaluadas por *La Mujer, la Empresa y el Derecho*. En cada pregunta, se solicita la opinión del encuestado sobre el alcance de estos resultados en la práctica en una economía determinada.

Los índices de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* se basan en una serie de supuestos, y las preguntas se califican en todos los indicadores. Para que los datos sean comparables, se ha diseñado la metodología como una medida replicable del entorno legal de las mujeres como emprendedoras y empleadas. Por ejemplo, se supone que una mujer reside en la principal ciudad comercial de su economía y trabaja en el sector formal. Es posible que este enfoque no refleje las restricciones aplicables a las zonas situadas fuera de la principal ciudad comercial o a los trabajadores informales. Sin embargo, la mayoría de los indicadores tienen una relevancia directa para todas las mujeres, incluidas las que trabajan en el sector informal; por ejemplo, las leyes y políticas que protegen a las mujeres contra la violencia o que afectan su libertad de movimiento, su capacidad para poseer o heredar propiedades, o el acceso a servicios de cuidado infantil. Las puntuaciones de cada indicador se obtienen mediante el cálculo del promedio simple de las respuestas a las preguntas binarias dentro de cada uno de los indicadores y escalando el resultado por 100. La puntuación global de cada economía se calcula mediante el promedio de las puntuaciones de los indicadores. La puntuación más alta posible es 100, lo que indica que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades en todas las áreas medidas (véanse las notas sobre datos en el apéndice A para obtener más información). Esta puntuación puede interpretarse como una medida de la ausencia de desigualdad legal para una mujer en las áreas medidas.

Para elaborar los índices, en *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, se encuesta a más de 2400 expertos en leyes y políticas en materia de familia, trabajo y violencia contra la mujer. Los cuestionarios se entregan a

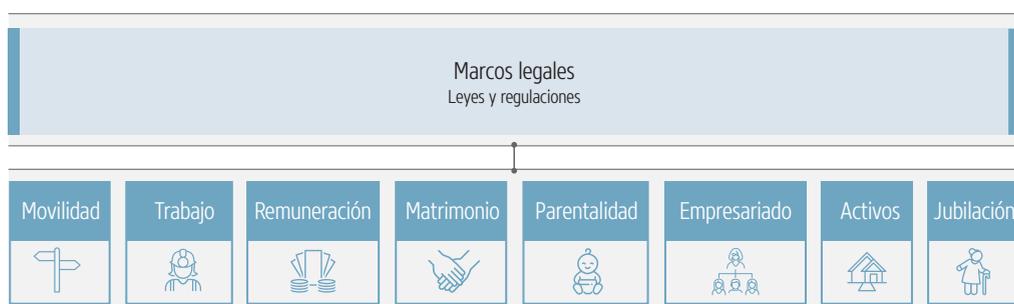
(el recuadro continúa en la próxima página)

### RECUADRO ES.1 DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 1.0 A LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2.0 (continuación)

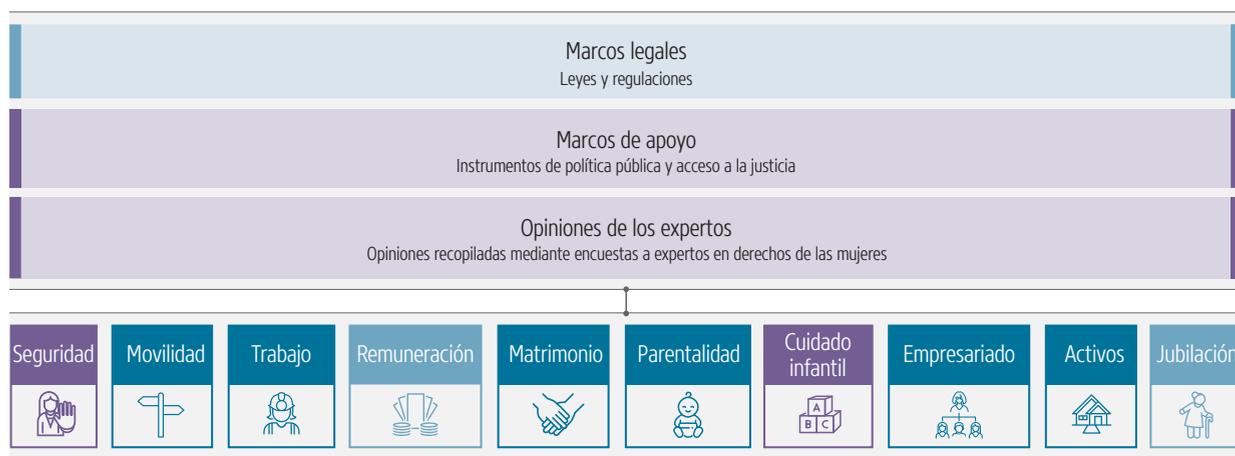
abogados, jueces, académicos y miembros de organizaciones de la sociedad civil que trabajan a nivel local en cuestiones de género. Las respuestas de los encuestados se recopilan y validan comparándolas con fuentes codificadas de leyes nacionales, información oficial incluida en sitios web del Gobierno e información oficial que se encuentra en presupuestos, políticas y planes nacionales. Para acceder al conjunto completo de datos utilizados en la elaboración del índice, a las notas sobre datos donde se detalla la metodología de cada una de las preguntas y al panorama de la economía, así como a más investigaciones y análisis, visite el sitio web de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* (<https://wbl.worldbank.org/es/wbl>).

### GRÁFICO ES.1 | LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2.0 INCORPORA NUEVAS HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN PARA EVALUAR EL AVANCE GLOBAL HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

#### La Mujer, la Empresa y el Derecho 1.0



#### La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0



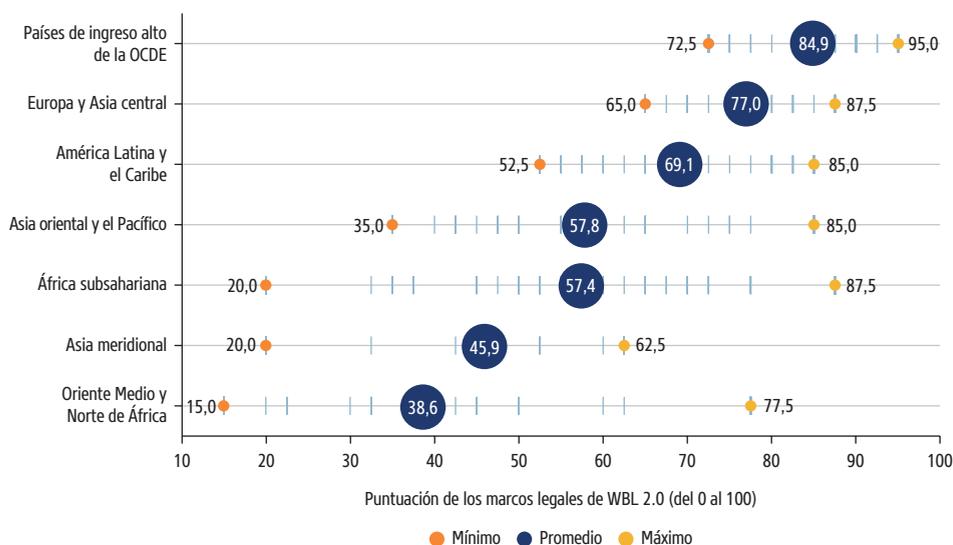
■ Original ■ Revisado (solo legal) ■ Nuevo

CUADRO ES.1 PRESENTACIÓN DE LOS DIEZ INDICADORES DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2.0: HACIA UNA MEJOR MEDICIÓN DE LAS LEYES, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS			
Indicador	Índice de marcos legales	Índice de marcos de apoyo	Índice de opiniones de los expertos
 Seguridad	Leyes que abordan el matrimonio infantil, el acoso sexual, la violencia doméstica y el femicidio.	Planes de acción, servicios para sobrevivientes, procedimientos especiales, organismos de supervisión y ejecución, y asignaciones presupuestarias.	Observaciones sobre la libertad de las mujeres frente a la violencia de género.
 Movilidad	Restricciones a la capacidad de acción y libertad de movimiento de las mujeres, y nuevas preguntas sobre el otorgamiento de la ciudadanía a hijos y cónyuges.	Procesos de solicitud de identificación y pasaporte, así como políticas y planes de transporte público que tengan enfoque de género.	Observaciones sobre la libertad de movimiento de las mujeres en la práctica.
 Trabajo	Protecciones contra la discriminación por motivos de género, protecciones adicionales en la contratación y modalidades de trabajo flexible.	Directrices publicadas por el Gobierno en materia de no discriminación y modalidades de trabajo flexible.	Observaciones sobre las oportunidades de las mujeres para ingresar y permanecer en la fuerza laboral en la práctica.
 Remuneración	Establecimiento de igual remuneración por trabajo de igual valor para mujeres y hombres, y trabajo nocturno de las mujeres, en empleos industriales y en puestos de trabajo considerados peligrosos.	Medidas de transparencia y mecanismos de cumplimiento, así como la disponibilidad de datos estadísticos sobre el empleo de las mujeres en los distintos sectores.	Observaciones sobre igual remuneración por trabajo de igual valor para mujeres y hombres, e igualdad de oportunidades de acceso a empleos bien remunerados para las mujeres en la práctica.
 Matrimonio	Restricciones relacionadas con el matrimonio y el divorcio, porque la igualdad de derechos en el matrimonio y el divorcio es fundamental para la capacidad de acción y decisión, la seguridad financiera y la salud de las mujeres.	Procesos acelerados en litigios familiares, tribunales de familia especializados y asistencia jurídica en litigios de derecho de familia.	Observaciones sobre la igualdad de derechos de mujeres y hombres durante el matrimonio y el divorcio en la práctica.
 Parentalidad	Disponibilidad de licencias por maternidad y paternidad remuneradas, si su costo está cubierto por el Gobierno y si el despido de trabajadoras embarazadas está prohibido.	Facilidad de solicitud e incentivos para la licencia por paternidad, y disponibilidad de datos sobre tareas de cuidado no remuneradas de las mujeres.	Observaciones sobre el acceso a las licencias por maternidad y paternidad en la práctica.
 Cuidado infantil	Leyes que regulan la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los servicios de cuidado infantil.	Solicitudes de apoyo financiero, bases de datos de proveedores e informes de calidad.	Observaciones sobre el acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad en la práctica.
 Empresariado	Restricciones a la capacidad de las mujeres para crear y dirigir empresas, cuestiones de género en las adquisiciones públicas y cuotas de mujeres en las juntas directivas de las empresas públicas.	Disponibilidad de datos estadísticos sobre las actividades empresariales de las mujeres, estrategias y programas impulsados por el Gobierno sobre el empresariado de las mujeres y el acceso de las emprendedoras al financiamiento.	Observaciones sobre las oportunidades de las mujeres para crear y dirigir empresas, y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al crédito en la práctica.
 Activos	Derechos de las mujeres a poseer activos inmuebles, a través de los derechos de propiedad y herencia, incluidos los derechos sobre la tierra.	Políticas de apoyo a las mujeres para el registro de bienes inmuebles, junto con campañas de sensibilización y la disponibilidad de datos estadísticos sobre la titularidad de propiedades por parte de las mujeres.	Observaciones sobre la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho a poseer bienes inmuebles en la práctica.
 Jubilación	Diferencias en la edad jubilatoria y si la ley permite créditos de jubilación por tareas de cuidado para compensar las interrupciones en la carrera profesional de una mujer.	Incentivos para aumentar las prestaciones de jubilación de las mujeres y procedimientos específicos para impugnar las decisiones en materia de prestaciones.	Observaciones sobre la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de las prestaciones jubilatorias en la práctica.

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

## GRÁFICO ES.2 | ÁFRICA SUBSAHARIANA Y ORIENTE MEDIO Y NORTE DE ÁFRICA PRESENTAN LAS MAYORES BRECHAS EN LAS PUNTUACIONES DE LOS MARCOS LEGALES DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2.0, QUE SUPERAN LOS 60 PUNTOS

Dispersión de las puntuaciones de los marcos legales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, por región



Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2024.

Nota: Cada línea vertical representa la puntuación de una economía en su región correspondiente. Cada círculo azul indica la puntuación promedio de una región. Se especifican las puntuaciones mínima y máxima dentro de cada región. OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; WBL = *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.

**El índice de los marcos legales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2.0 revela notables desigualdades regionales.** Entre las economías de ingreso alto de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 11 obtienen una puntuación de 90 puntos o más, e Italia ocupa el primer puesto con 95 puntos seguida por Nueva Zelanda y Portugal con 92,5 puntos. Por el contrario, más de 37 economías otorgan a las mujeres menos de la mitad de los derechos legales que disfrutaban los hombres, lo que afecta aproximadamente a 500 millones de mujeres. Cabe destacar que las economías de ingreso alto obtienen una puntuación promedio de 75,4 puntos. Las economías de ingreso mediano alto les siguen de cerca, con una puntuación promedio de 66,8 puntos. La diferencia de puntuación entre las economías con mayor y menor puntuación es más marcada en las economías de ingreso alto, con una diferencia sustancial de 75 puntos.

**Seguridad, Empresariado y Cuidado infantil son los indicadores con el margen de mejora más amplio.** Áreas clave como las regulaciones del mercado laboral, los servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad, el apoyo al empresariado y la seguridad de las mujeres están muy rezagadas. Persisten las dificultades a la hora de proporcionar servicios de cuidado infantil asequibles, como se refleja en la puntuación global del indicador de Cuidado infantil de 47,6 puntos, en el que 90 de las 190 economías obtienen una puntuación de 25 puntos o menos. Asimismo, más del 90 % de las

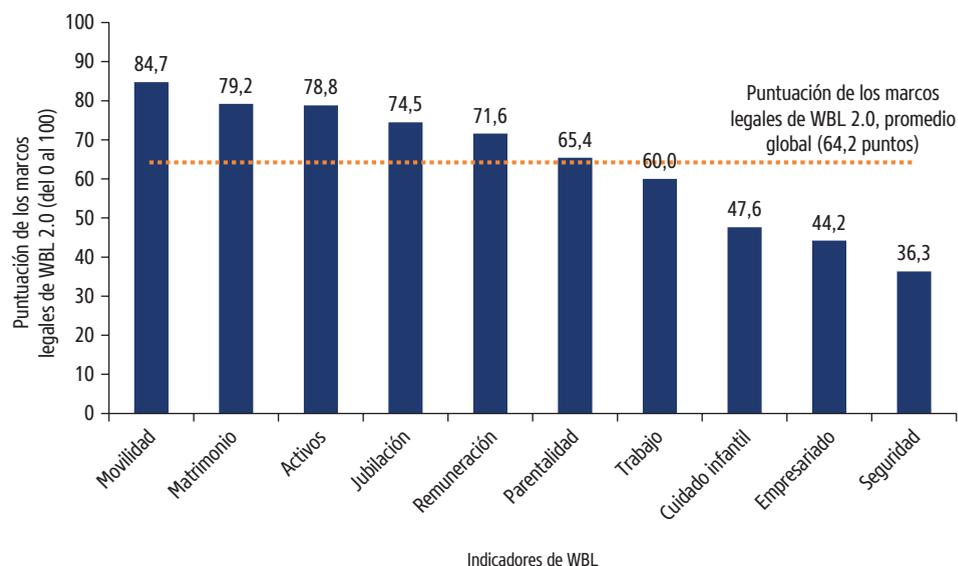
economías carecen de disposiciones legales exhaustivas en materia de seguridad, tal y como lo indica la baja puntuación obtenida en el indicador de Seguridad (36,3 puntos), lo que deja desprotegidas a más de 3000 millones de mujeres y niñas, y evidencia la urgente necesidad de promulgar leyes que protejan a las mujeres contra la violencia. El indicador de Empresariado, en el que se incorporaron dos nuevas áreas de medición (cuestiones de género en las leyes de adquisiciones públicas y fijación de cuotas para aumentar la presencia de mujeres en las juntas directivas de las empresas), es ahora el segundo indicador con la puntuación más baja, con solo 44,2 puntos (gráfico ES.3).

**El informe *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0* también evidencia una impactante brecha de 25 puntos en la implementación a nivel global (cuadro ES.B.1).**

El nuevo conjunto de datos es el primero que evalúa los mecanismos de apoyo a la aplicación de las leyes en 190 economías. La puntuación global de los marcos de apoyo de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0* es de 39,5 puntos, lo que significa que solo se han establecido dos quintas partes de los marcos de apoyo necesarios para promover la aplicación de leyes de igualdad de género. Todas las economías tienen un amplio margen de mejora. Incluso en las economías de ingreso alto de la OCDE faltan muchos mecanismos de implementación, ya que solamente se ha adoptado el 68 % de los marcos de apoyo. En Oriente Medio y Norte de África, se ha establecido solo una cuarta parte de los marcos de aplicación medidos, y una cantidad ligeramente inferior en África subsahariana (gráfico ES.4).

**En general, los marcos de apoyo necesarios para garantizar la aplicación de las leyes en todas las economías son muy escasos en todos los grupos de ingresos.** Existe una variación importante en las puntuaciones de los marcos de apoyo en todos los

**GRÁFICO ES.3 | LOS INDICADORES DE SEGURIDAD, EMPRESARIADO Y CUIDADO INFANTIL PRESENTAN LAS MAYORES BRECHAS LEGALES**

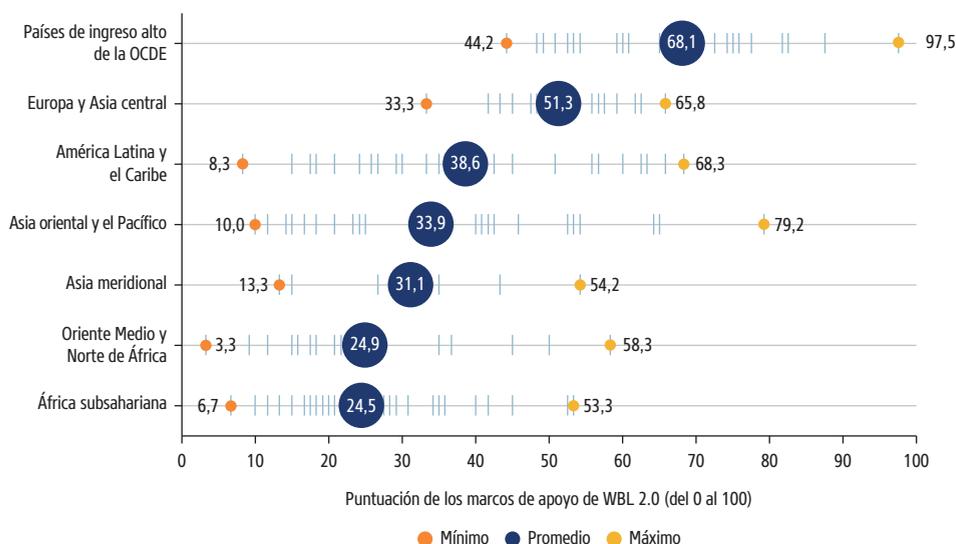


Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024*.

Nota: WBL = *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.

## GRÁFICO ES.4 | LAS PUNTUACIONES MÁS BAJAS EN LOS MARCOS DE APOYO SE REGISTRAN EN ÁFRICA SUBSAHARIANA, SEGUIDA DE ORIENTE MEDIO Y NORTE DE ÁFRICA

*Dispersión de las puntuaciones de los marcos de apoyo de La Mujer, la Empresa y el Derecho, por región*



Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2024.

Nota: Cada línea vertical representa la puntuación de una economía en su región correspondiente. Cada círculo azul indica la puntuación promedio de una región. Se especifican las puntuaciones mínima y máxima dentro de cada región. OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; WBL = *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.

grupos de ingresos, lo que demuestra la complejidad de traducir los derechos legales en oportunidades tangibles para las mujeres. Esta variación subraya la urgente necesidad de adoptar enfoques dinámicos y matizados en todas las economías, independientemente del nivel de ingreso, para subsanar las deficiencias entre las disposiciones legales y el empoderamiento real.

**Los marcos de apoyo podrían ser más sólidos en áreas críticas como Trabajo, Activos, Cuidado infantil y Remuneración.** En estas áreas, entre las cuestiones más apremiantes, se encuentran las dificultades específicas relacionadas con los datos desglosados por sexo para evaluar y supervisar las disparidades de género, incentivar la inscripción de la propiedad conjunta o única para los derechos de propiedad de las mujeres, simplificar los procedimientos de solicitud de apoyo financiero para el cuidado infantil, y abordar la falta de transparencia y de mecanismos de cumplimiento para reducir la brecha salarial de género. Estas áreas requieren especial atención a la hora de elaborar políticas y programas que complementen las leyes existentes.

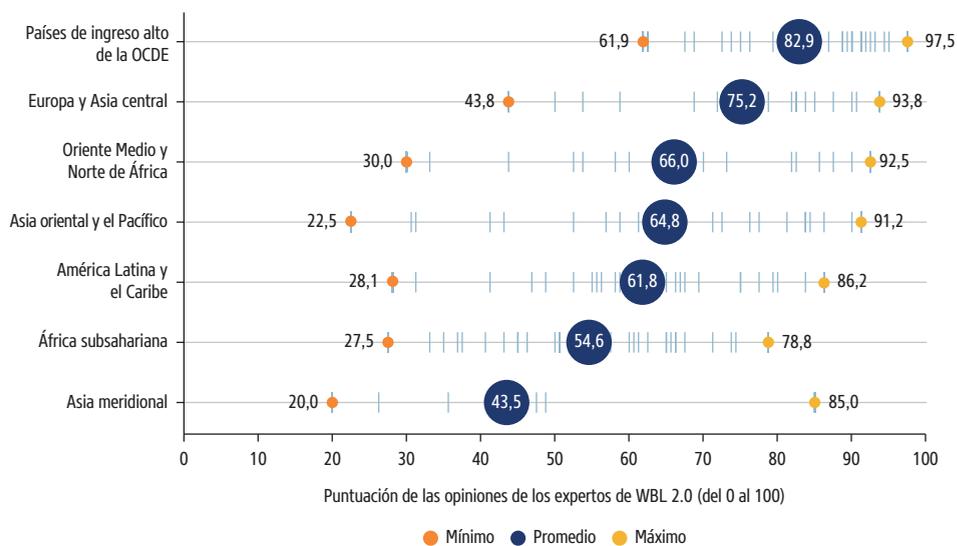
**Según el índice de opiniones de los expertos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2.0, aproximadamente el 66 % de las mujeres tiene los mismos derechos que los hombres, lo que indica que existen problemas de implementación en el mundo real.** Las encuestas de opiniones de los expertos son una herramienta viable

para obtener información sobre áreas con datos limitados y para lograr una mejor comprensión de cuestiones complejas y difíciles de observar, aunque los sesgos pueden distorsionar las percepciones de la realidad. Las opiniones de los expertos sobre los derechos de las mujeres en diversos ámbitos son fundamentales para evaluar las prioridades de la sociedad y orientar a los responsables de la formulación de políticas y a los investigadores en el diseño y la implementación de las leyes.

**Las puntuaciones promedio de las opiniones de los expertos sobre los derechos de las mujeres en la práctica varían entre las regiones y los grupos de ingresos.** La percepción de los derechos de las mujeres en la práctica varía tanto entre las distintas regiones como dentro de cada una de ellas. Las puntuaciones promedio de las opiniones de los expertos que superan el promedio mundial de 65,7 puntos se concentran en las regiones de ingreso alto de la OCDE, Europa y Asia central, y Oriente Medio y Norte de África. Por el contrario, las economías de todas las demás regiones tienen puntuaciones promedio más bajas, todas ellas por debajo del promedio mundial de opiniones de los expertos (gráfico ES.5). Los expertos consideran que los derechos de las mujeres están más avanzados en las áreas de Jubilación, Movilidad y Activos. Estas áreas se centran, respectivamente, en la igualdad de las prestaciones jubilatorias, la libertad de movimiento y los derechos de propiedad de las mujeres. Por el contrario, las opiniones

### GRÁFICO ES.5 | LOS MAYORES RANGOS EN LAS PUNTUACIONES DE LOS EXPERTOS SE DAN EN LAS REGIONES DE ASIA ORIENTAL Y EL PACÍFICO Y ASIA MERIDIONAL

*Dispersión de las puntuaciones de las opiniones de los expertos de La Mujer, la Empresa y el Derecho, por región*



Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024*.

Nota: El tamaño de la muestra se limita a las 164 economías para las que se dispone de datos de opiniones de expertos. Cada línea vertical representa la puntuación de una economía en su región correspondiente. Cada círculo azul indica la puntuación promedio de una región. Se especifican las puntuaciones mínima y máxima dentro de cada región. OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; WBL = *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.

sobre Seguridad y Cuidado infantil indican que, en la práctica, los derechos de las mujeres en estas áreas están muy rezagados, lo que demuestra la necesidad crítica de mejorar en estos ámbitos. La mayoría de los expertos coinciden en que menos de la mitad de las mujeres no sufren violencia de género y en que las mujeres enfrentan grandes obstáculos después de tener hijos. Solo una minoría de expertos indica que “casi todas las mujeres” tienen acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad.

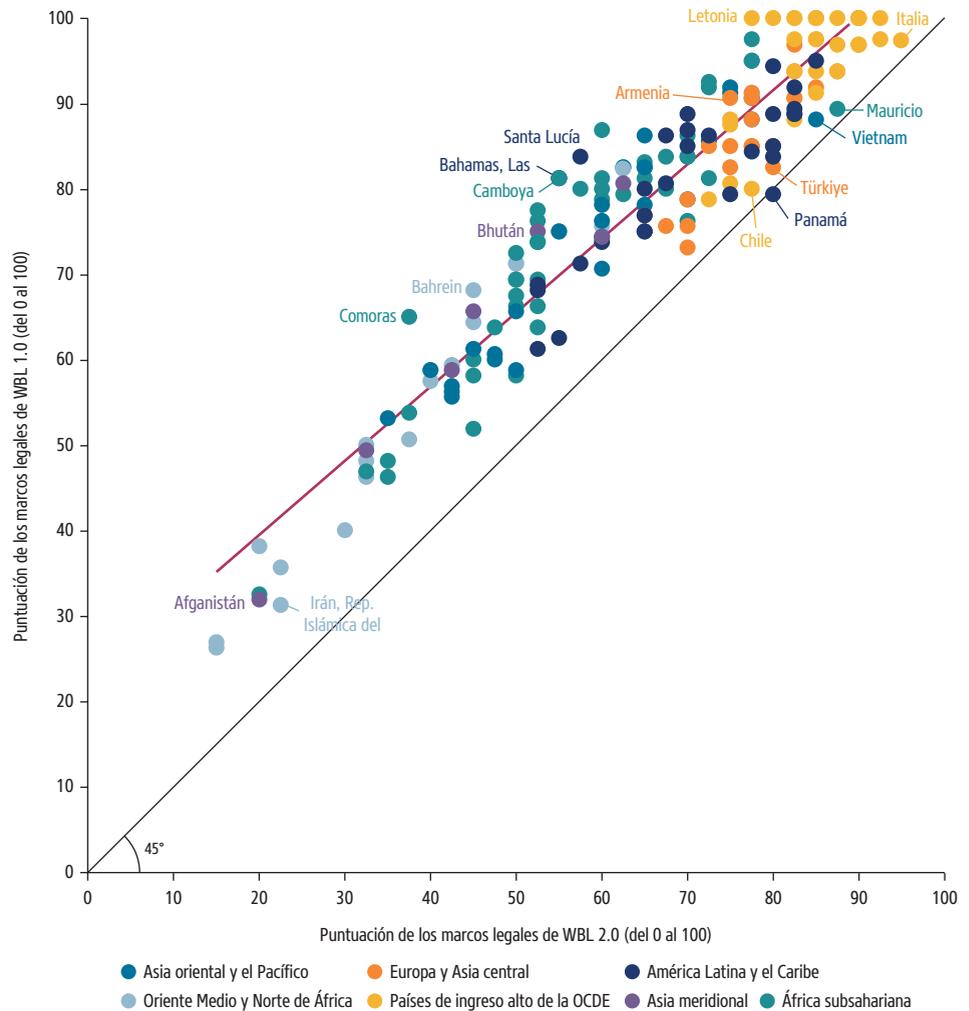
## **La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0: Tendencias derivadas del análisis de los datos de las nuevas mediciones**

**El informe *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0* señala importantes brechas en los marcos legales, su aplicación y los resultados observados.** Según los resultados que surgen de los datos, es necesario emprender un conjunto completo de medidas para subsanar las brechas de género. Entre estas medidas, se incluyen la reforma de las leyes, la adopción de mecanismos para apoyar la implementación significativa de las leyes, el lanzamiento de campañas de sensibilización para modificar los comportamientos y, en última instancia, la promoción de la agenda para la igualdad de género. Además, los índices son un valioso recurso público que proporciona información basada en pruebas sobre todos estos pilares y sirven de base para hacer recomendaciones sobre políticas e investigación.

**Cuatro conclusiones principales describen dónde persisten las brechas legales y de implementación, cómo perciben los expertos la realidad de las mujeres en la práctica y dónde progresan las economías.**

1. **En el marco más ambicioso de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0*, se muestra un descenso promedio de 14 puntos en las puntuaciones legales en relación con el marco 1.0.** La inclusión de los indicadores de Cuidado infantil y Seguridad y las mejoras metodológicas en todos los indicadores generaron un cambio importante en el panorama legal que se observa para la inclusión económica de las mujeres. Como resultado de estas revisiones, las economías experimentaron una notable reducción promedio de aproximadamente 14 puntos en sus puntuaciones (gráfico ES.6). Este cambio subraya el impacto de los nuevos indicadores en la evaluación general de los derechos legales de las mujeres y pone de relieve la naturaleza evolutiva de la medición de la igualdad de género.
2. **La mayoría de las economías, incluso las que cuentan con las leyes más favorables a la igualdad de género, enfrentan una importante brecha en la implementación.** El índice de marcos legales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0* está estrechamente relacionado con el índice de marcos de apoyo: leyes más sólidas tienden a asociarse con marcos de apoyo más sólidos (gráfico ES.7). Sin embargo, la relación entre las puntuaciones de los marcos legales y de apoyo de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0* no es exactamente unívoca, y el hecho de que las leyes sean más igualitarias en materia de género no va acompañado de manera uniforme de niveles equivalentes de políticas, planes, presupuestos o estrategias destinados a implementar la ley en la práctica. En términos generales, las economías con una puntuación legal en *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0* superior a 50 puntos (parte derecha del gráfico ES.7) presentan una brecha de la implementación

**GRÁFICO ES.6 | LAS ECONOMÍAS CON PUNTUACIONES ALTAS EN EL ÍNDICE LEGAL DE WBL 1.0 CONTINÚAN TENIENDO PUNTUACIONES ALTAS EN EL ÍNDICE DE WBL 2.0**

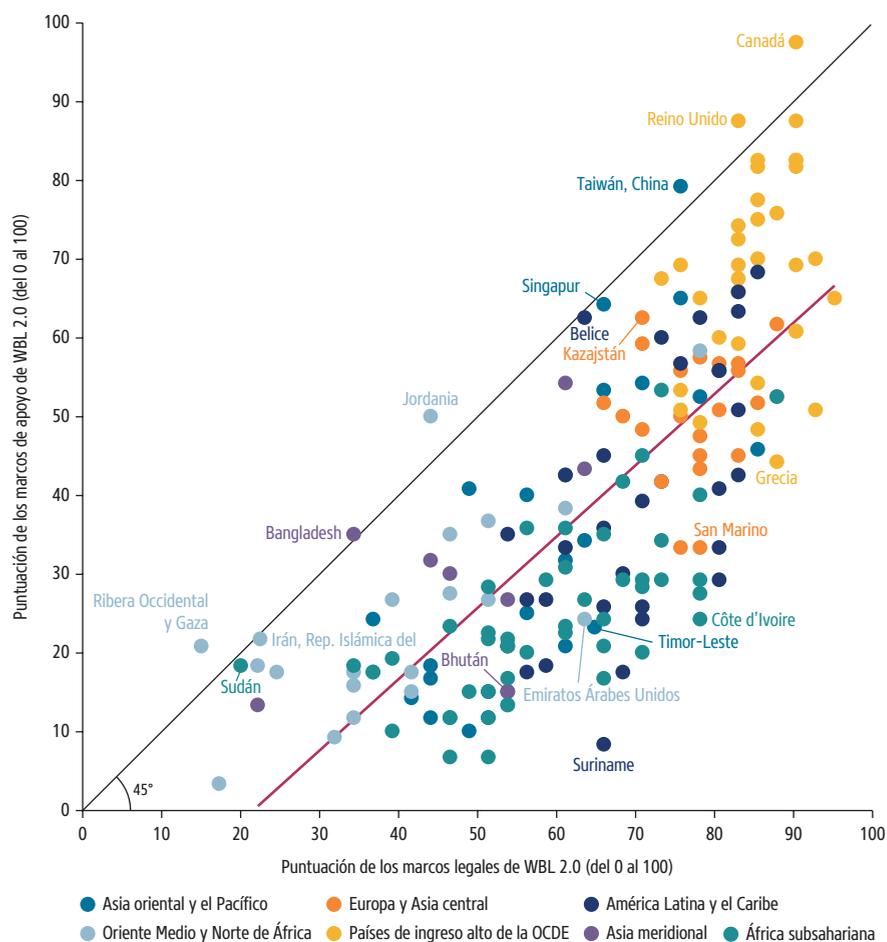


Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2024.

Nota: En el gráfico, se muestra una correlación entre las puntuaciones de los marcos legales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 1.0 y 2.0. Cada punto representa una economía dentro de una región. También se incluye una línea de regresión ajustada (en rojo). OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; WBL = *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.

de 27 puntos en promedio, mientras que las economías con 50 puntos o menos (parte izquierda) presentan una brecha de 19,5 puntos en promedio. Esta diferencia importante demuestra que, mientras que las economías con puntuaciones más bajas en el índice de marcos legales todavía tienen un margen de mejora sustancial tanto en dicho índice como en el de marcos de apoyo de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2.0, las economías con puntuaciones más altas en marcos legales se enfrentan, en general, a una mayor brecha de implementación. Sin embargo, existen marcadas diferencias entre regiones. Este fenómeno puede deberse a que

## GRÁFICO ES.7 | MÁS LEYES DE IGUALDAD DE GÉNERO SE ASOCIAN A MEJORES MARCOS DE APOYO



Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2024.

Nota: En el gráfico, se muestra la correlación entre las puntuaciones de los marcos de apoyo y las de los marcos legales de WBL 2.0. Cada punto representa una sola economía. También se incluye una línea de regresión ajustada (en rojo). OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; WBL = *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.

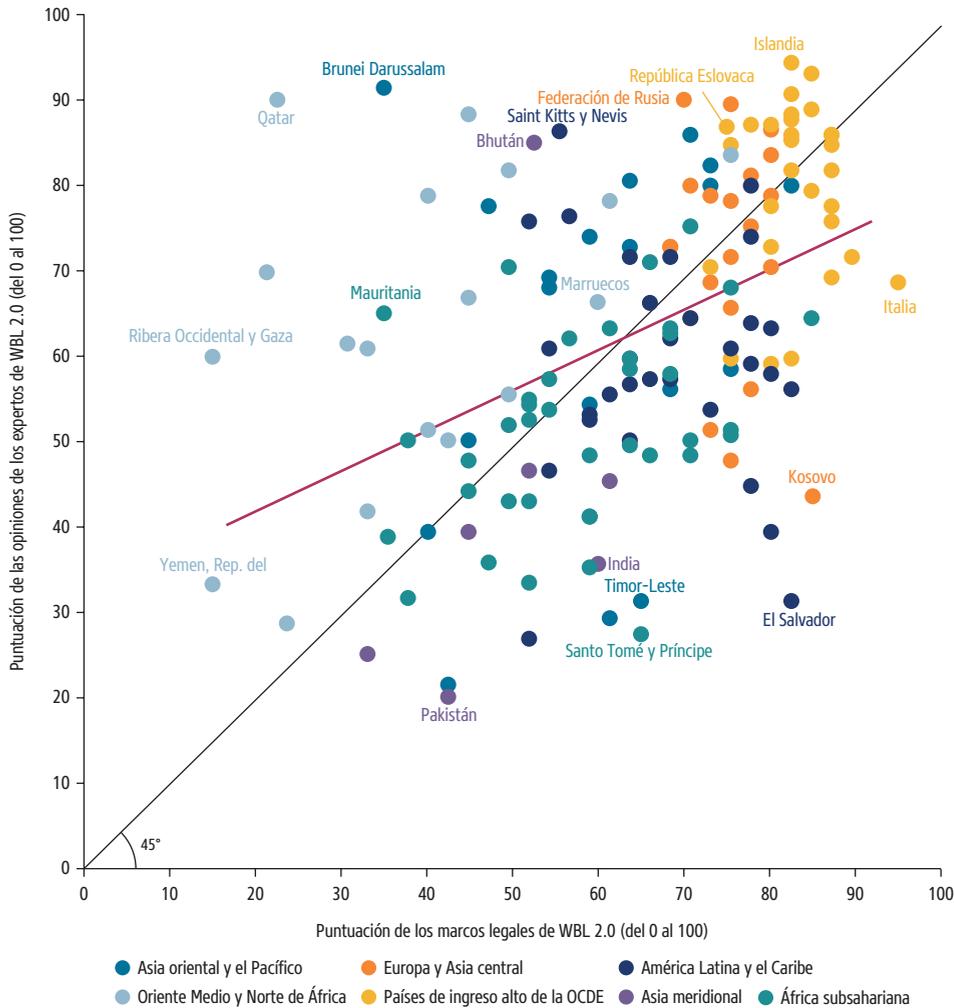
estas economías han emprendido recientemente reformas legales sin aplicar las políticas correspondientes, como en el caso de Côte d'Ivoire, que presenta la mayor diferencia entre la puntuación del marco legal 2.0 (77,5 puntos) y la del marco de apoyo 2.0 (24,2 puntos). Alternativamente, las mayores brechas en las economías con puntuaciones más altas en materia de igualdad de género ante la ley podrían atribuirse al hecho de que establecen un estándar más alto en sus marcos legales.

Las brechas de la implementación también son diferentes entre los indicadores. Por ejemplo, el indicador de Seguridad muestra que alrededor del 55 % de las economías tiene leyes integrales que abordan la violencia doméstica, y el 27 % tiene una legislación adecuada que aborda el matrimonio infantil, pero

solo el 43 % ha desarrollado mecanismos integrales para hacer frente a las múltiples formas de violencia contra la mujer. En el área de Trabajo, las trabajadoras del 36 % de las economías tienen la opción de solicitar modalidades de trabajo flexible, ya sea a través de horarios flexibles o trabajo remoto, pero solamente el 19 % de las economías ha publicado directrices sobre las modalidades de trabajo flexible. En el área de Remuneración, alrededor del 52 % de las economías de todo el mundo tiene disposiciones legales que establecen la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, pero solo el 18 % cuenta con medidas de transparencia salarial o mecanismos de cumplimiento para abordar la brecha salarial de género. En cuanto al área de Parentalidad, mientras que el 65 % de las economías ofrece a los padres al menos un día de licencia remunerada por el nacimiento de un hijo, solo el 16 % de las economías ofrece incentivos para que los padres soliciten la licencia de paternidad cuando nace un hijo. Además, como se muestra en el nuevo indicador de Cuidado infantil, mientras que el 77 % de las economías establece la prestación de servicios de cuidado infantil a través de instituciones, solo el 47 % ha puesto en marcha un registro centralizado o una base de datos de proveedores de servicios de cuidado infantil registrados a disposición del público. En el área de Empresariado, únicamente el 13 % de las economías exige que las empresas que cotizan en bolsa tengan una cuota de género legalmente vinculante en las juntas directivas de las empresas, y solo el 35 % de las economías publica estadísticas sobre empresas que son propiedad de mujeres, las cuales son clave para el diseño de políticas públicas y programas eficaces. La mayor limitación en el área de Activos sigue siendo la falta de reconocimiento legal de las contribuciones no monetarias de las mujeres a su familia, que se da en el 29 % de las economías. Por último, en el área de Jubilación, en el 33 % de las economías, las edades a las que los hombres y las mujeres pueden jubilarse no son las mismas, y en el 43 % de las economías los períodos de ausencia por cuidado infantil no se tienen en cuenta en las prestaciones jubilatorias; solo el 15 % de las economías ofrece algún tipo de incentivo relacionado con la jubilación de las mujeres.

3. **Cuando los marcos legales son más equitativos en términos de género, los expertos perciben una mejor realidad para las mujeres en la práctica, pero esta relación no es tan sólida como en el caso de los marcos de apoyo.** La comparación del índice de marcos legales y el índice de opiniones de los expertos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0* revela una asociación importante entre la condición legal de las economías y las percepciones de los derechos de las mujeres en la práctica (gráfico ES.8). La puntuación promedio global de los marcos legales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0* es 64,2, y la puntuación promedio global de las opiniones de los expertos es 65,7. Sin embargo, esta asociación es más débil que la observada entre las puntuaciones del índice de marcos legales y el índice de marcos de apoyo, con algunas excepciones. Los marcos de apoyo suelen seguir patrones similares a los de los resultados legales, pero más rezagados. La relación con las opiniones de los expertos es menos clara. En las economías con mayor puntuación legal, la diferencia entre la puntuación de las opiniones de los expertos y la de los marcos legales tiende a ser más marcada. Esta conclusión indica que existe un mayor grado de variación y complejidad en la forma en que los expertos perciben las normas legales, que puede depender del contexto específico.

**GRÁFICO ES.8 | UNA MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO ANTE LA LEY SE ASOCIA A UNA PERCEPCIÓN DE MÁS DERECHOS PARA LAS MUJERES EN LA PRÁCTICA**

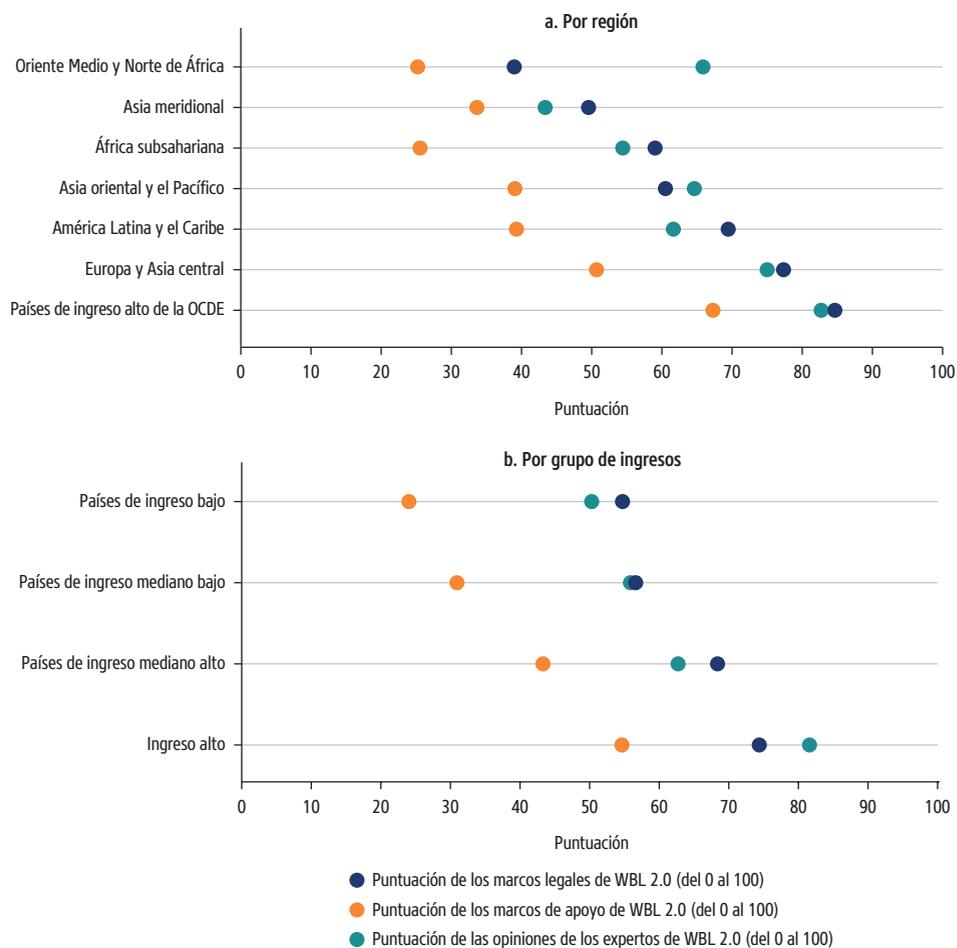


Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024*.

Nota: En el gráfico, se muestra la correlación entre las puntuaciones de las opiniones de los expertos y de los marcos legales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0*. Cada punto representa una sola economía de la muestra de 164 economías con disponibilidad de datos de opiniones de los expertos. También se incluye una línea de regresión ajustada (en rojo). OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; WBL = *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.

La alineación entre las opiniones de los expertos y los marcos legales varía entre regiones y dentro de ellas, desviándose a menudo de las tendencias que se observan en el índice legal (gráfico ES.9). Por ejemplo, en las economías de la región de Oriente Medio y Norte de África, suelen mostrarse opiniones más favorables a los derechos de la mujer de lo que se refleja en las puntuaciones del índice de marcos legales. Del mismo modo, en la región de Asia oriental y el Pacífico se suele obtener una puntuación más alta en las opiniones de los expertos que en el índice de marcos legales, mientras que la región de América Latina y el Caribe obtiene una puntuación más baja en las opiniones de los expertos que en el índice legal.

**GRÁFICO ES.9 | LOS MARCOS DE APOYO SE QUEDAN REZAGADOS EN COMPARACIÓN CON LOS MARCOS LEGALES Y CON LAS OPINIONES DE EXPERTOS PARA LAS DIFERENTES REGIONES Y GRUPOS DE INGRESO**



Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024*.

Nota: Las regiones y los grupos de ingresos están ordenados según la puntuación promedio de los marcos legales, de menor a mayor. El tamaño de la muestra se limita a las 164 economías para las que se dispone de datos de opiniones de expertos. La República Bolivariana de Venezuela está excluida del análisis de los grupos de ingresos porque actualmente no está clasificada por el Banco Mundial debido a la falta de datos confiables de la calidad adecuada. OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; WBL = *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.

**4. Dieciocho países avanzaron hacia la igualdad de género ante la ley mediante la promulgación de reformas en las áreas medidas por el índice de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 1.0*.** En el informe *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024*, se presentan datos y puntuaciones actualizados que registran el progreso hacia la igualdad de género ante la ley alcanzado por las economías entre el 2 de octubre de 2022 y el 1 de octubre de 2023, medidos por los ocho indicadores originales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 1.0*. Entre 2022 y 2023, solo 18 economías (menos de 1 de cada 10) promulgaron reformas en todos los indicadores de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 1.0* (gráfico ES.10). Estas economías representan una variedad de niveles de ingresos. En total, se promulgaron 47 reformas para

## GRÁFICO ES.10 | EN 2022-23, 18 ECONOMÍAS PROMULGARON REFORMAS EN TODOS LOS INDICADORES DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 1.0

Cantidad de reformas desde octubre de 2022, por economía, indicador y región



Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2024.

Nota: OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; WBL = *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.

mejorar la igualdad de género ante la ley. En todas las regiones, se realizaron reformas, con la única excepción de Asia meridional, que no registró ninguna reforma por primera vez en 18 años. Seis economías de África subsahariana encabezaron las medidas de reforma: Guinea Ecuatorial, Lesotho, Rwanda, Sierra Leona, Togo y Uganda. En particular, Rwanda, Sierra Leona y Togo promulgaron 16 cambios legales. En Oriente Medio y Norte de África, tres economías (Jordania, Omán y Qatar) realizaron 10 reformas. En Europa y Asia central, cinco economías (Armenia, Azerbaiyán, Chipre, Moldova y Uzbekistán) promulgaron 9 reformas. En Malasia, de la región de Asia oriental y el Pacífico, se aprobaron 4 reformas, mientras que en Suriname, de América Latina y el Caribe, se aprobaron dos reformas y en Belice, una. Entre las economías de ingreso alto de la OCDE, la República Eslovaca fue el único país que realizó reformas. En conjunto, las economías que más mejoraron fueron Jordania, Malasia, Sierra Leona, Togo y Uzbekistán, gracias a reformas

integrales en múltiples áreas, que elevaron sus puntuaciones entre 19 y 28 puntos porcentuales. En los indicadores de Parentalidad, Remuneración y Trabajo 1.0, se registró la mayor cantidad de reformas durante el último año. En otros indicadores, se registraron menos reformas, en parte, porque se había alcanzado un mayor nivel de igualdad en algunas de las áreas medidas (Empresariado) y, en parte, porque estos indicadores miden áreas de la ley notoriamente complejas (Movilidad y Activos).

## El camino a seguir

**El nuevo enfoque de tres niveles de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0*, centrado en los marcos legales, los marcos de apoyo y las opiniones de los expertos, revela importantes brechas y demuestra que las percepciones de los expertos sobre la situación de los derechos de las mujeres no siempre coinciden con lo que se requiere para implementar esos derechos en la práctica.** Estas brechas deben analizarse con más detalle. Mediante la mejora de estas medidas en el futuro, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* tiene como objetivo ofrecer datos más completos que sirvan de base para el diálogo sobre las políticas y las reformas, permitiendo así que más mujeres puedan ejercer sus derechos e impulsando la inclusión económica y la participación en la fuerza laboral en todo el mundo.

## Anexo ES.A Preguntas de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0*

CUADRO ES.A.1 PREGUNTAS DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2.0			
Indicador	Marcos legales	Marcos de apoyo	Opiniones de los expertos
Seguridad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿La ley aborda el matrimonio infantil?</li> <li>2. ¿La ley aborda el acoso sexual?</li> <li>3. ¿La ley aborda la violencia doméstica?</li> <li>4. ¿La ley aborda el femicidio?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿El Gobierno ha desarrollado mecanismos completos para abordar la violencia contra la mujer?</li> <li>2. ¿Existen procedimientos especiales para los casos de acoso sexual?</li> <li>3. ¿Existe una entidad gubernamental responsable de supervisar y ejecutar los servicios, planes y programas nacionales que abordan la violencia contra la mujer?</li> <li>4. ¿Se dedica una asignación presupuestaria anual a programas de mitigación de riesgos, prevención y respuesta a la violencia contra la mujer?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En la práctica, ¿las mujeres no sufren violencia de género?</li> </ol>
Movilidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Una mujer puede elegir dónde vivir del mismo modo que un hombre?</li> <li>2. ¿Una mujer puede viajar al extranjero del mismo modo que un hombre?</li> <li>3. ¿Una mujer puede viajar fuera de su hogar del mismo modo que un hombre?</li> <li>4. ¿Una mujer y un hombre tienen los mismos derechos para otorgar la nacionalidad a su cónyuge y a sus hijos?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Los trámites de solicitud de pasaporte son iguales para una mujer y un hombre?</li> <li>2. ¿Los trámites de solicitud de documentos de identidad oficiales son iguales para hombres y mujeres?</li> <li>3. ¿Existe alguna política o plan donde se tengan en cuenta explícitamente las necesidades específicas de movilidad de las mujeres en el transporte público?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En la práctica, ¿las mujeres tienen la misma libertad de movimiento que los hombres?</li> </ol>

(el cuadro continúa en la próxima página)

CUADRO ES.A.1 PREGUNTAS DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2.0 (continuación)			
Indicador	Marcos legales	Marcos de apoyo	Opiniones de los expertos
Trabajo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Una mujer puede conseguir empleo del mismo modo que un hombre?</li> <li>2. ¿La ley prohíbe explícitamente la discriminación en la contratación por motivos de estado civil, parentalidad y edad?</li> <li>3. ¿La ley prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de género?</li> <li>4. ¿La ley permite que las trabajadoras soliciten un trabajo flexible?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Existe un organismo especializado que reciba las denuncias de discriminación por motivos de género en el empleo?</li> <li>2. ¿El Gobierno ha publicado directrices sobre la no discriminación por motivos de género en la contratación?</li> <li>3. ¿El Gobierno ha publicado directrices sobre las modalidades de trabajo flexible?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En la práctica, ¿las mujeres tienen las mismas oportunidades de acceder al trabajo que los hombres?</li> <li>2. En la práctica, ¿las mujeres tienen las mismas oportunidades de permanecer en el trabajo que los hombres?</li> </ol>
Remuneración	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿La ley obliga a igualar la remuneración por un trabajo de igual valor?</li> <li>2. ¿Una mujer puede trabajar de noche del mismo modo que un hombre?</li> <li>3. ¿Una mujer puede desempeñar un trabajo considerado peligroso del mismo modo que un hombre?</li> <li>4. ¿Una mujer puede desempeñar un trabajo industrial del mismo modo que un hombre?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Existen medidas de transparencia salarial o mecanismos de cumplimiento para abordar la brecha salarial?</li> <li>2. ¿Se han publicado datos desglosados por sexo sobre el empleo en diferentes industrias o sectores?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En la práctica, ¿las mujeres y los hombres reciben igual remuneración por un trabajo de igual valor?</li> <li>2. En la práctica, ¿las mujeres y los hombres tienen el mismo acceso a empleos bien remunerados?</li> </ol>
Matrimonio	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿La ley está libre de disposiciones legales que obliguen a una mujer casada a obedecer a su marido?</li> <li>2. ¿Una mujer puede ser "cabeza de familia" o "jefa de hogar" del mismo modo que un hombre?</li> <li>3. ¿Una mujer puede obtener una sentencia de divorcio del mismo modo que un hombre?</li> <li>4. ¿Una mujer tiene los mismos derechos que un hombre a contraer matrimonio de nuevo?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Existe un proceso o procedimiento acelerado para los litigios de derecho de familia?</li> <li>2. ¿Existen tribunales de familia especializados?</li> <li>3. ¿Existe asistencia jurídica gratuita para los litigios de derecho de familia?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En la práctica, ¿las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos durante el matrimonio?</li> <li>2. En la práctica, ¿las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos en caso de divorcio?</li> </ol>
Parentalidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Se ofrece a las madres una licencia remunerada de un mínimo de 14 semanas?</li> <li>2. ¿El pago de las prestaciones de licencia para las madres está a cargo únicamente del Gobierno?</li> <li>3. ¿La licencia remunerada se encuentra disponible para los padres?</li> <li>4. ¿Está prohibido despedir a las trabajadoras embarazadas?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Es posible solicitar prestaciones por maternidad a través de un único proceso de solicitud gubernamental?</li> <li>2. ¿Existen incentivos para que los padres soliciten la licencia de paternidad cuando nace un hijo?</li> <li>3. ¿Se han publicado datos desglosados por sexo sobre el trabajo de cuidados no remunerado?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En la práctica, ¿las mujeres tienen acceso a una licencia remunerada por el nacimiento de un hijo?</li> <li>2. En la práctica, ¿los hombres tienen acceso a una licencia remunerada por el nacimiento de un hijo?</li> </ol>

(el cuadro continúa en la próxima página)

CUADRO ES.A.1 PREGUNTAS DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2.0 (continuación)			
Indicador	Marcos legales	Marcos de apoyo	Opiniones de los expertos
Cuidado infantil	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿La ley establece la prestación de servicios de cuidado infantil a través de instituciones?</li> <li>2. ¿La ley establece algún tipo de apoyo a las familias para los servicios de cuidado infantil?</li> <li>3. ¿La ley establece alguna forma de apoyo a los proveedores no estatales de servicios de cuidado infantil?</li> <li>4. ¿La ley establece normas de calidad para la prestación de servicios de cuidado infantil a través de instituciones?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Existe un registro o una base de datos de proveedores de servicios de cuidado infantil a disposición del público?</li> <li>2. ¿Existe un procedimiento de solicitud definido con claridad para que los padres soliciten apoyo financiero del Gobierno para los servicios de cuidado infantil?</li> <li>3. ¿Existe un procedimiento de solicitud definido con claridad para que los padres soliciten apoyo financiero del Gobierno para los proveedores no estatales de servicios de cuidado infantil?</li> <li>4. ¿El Gobierno ha publicado algún informe sobre la calidad de los servicios de cuidado infantil?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En la práctica, ¿las mujeres tienen acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad?</li> </ol>
Empresariado	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Una mujer puede emprender actividades empresariales del mismo modo que un hombre?</li> <li>2. ¿La ley prohíbe la discriminación en el acceso al crédito por motivos de género?</li> <li>3. ¿La ley establece una cuota de género para las juntas directivas de las empresas?</li> <li>4. ¿La ley incluye disposiciones de adquisiciones con perspectiva de género para los procesos de adquisiciones públicas?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Se han publicado datos desglosados por sexo sobre las actividades empresariales, el empresariado o las empresas propiedad de mujeres?</li> <li>2. ¿Los programas impulsados por el Gobierno apoyan a las emprendedoras a través del acceso al financiamiento y a la capacitación, el asesoramiento o el desarrollo empresarial?</li> <li>3. ¿Existe algún plan o alguna estrategia del Gobierno nacional centrado en el acceso de las mujeres a los servicios financieros?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En la práctica, ¿las mujeres tienen las mismas oportunidades de crear y dirigir una empresa que los hombres?</li> <li>2. En la práctica, ¿las mujeres y los hombres tienen el mismo acceso al crédito?</li> </ol>
Activos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Las mujeres y los hombres tienen el mismo poder administrativo y los mismos derechos de propiedad sobre los bienes inmuebles, incluida la propiedad de la tierra?</li> <li>2. ¿Los hijos e hijas tienen los mismos derechos a heredar bienes?</li> <li>3. ¿Los cónyuges supervivientes hombres y mujeres tienen los mismos derechos a heredar bienes?</li> <li>4. ¿La ley estipula la valoración de las contribuciones no monetarias?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Existen mecanismos o incentivos para que las mujeres inscriban sus bienes inmuebles (incluidos los títulos conjuntos)?</li> <li>2. ¿Existen medidas de sensibilización para mejorar el acceso de las mujeres a la información sobre los derechos matrimoniales y hereditarios?</li> <li>3. ¿Se han publicado datos anonimizados y desglosados por sexo sobre la propiedad de bienes inmuebles?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En la práctica, ¿las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos sobre los bienes inmuebles?</li> </ol>
Jubilación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿La edad de jubilación para acceder a las prestaciones jubilatorias completas es la misma para los hombres y las mujeres?</li> <li>2. ¿La edad de jubilación para acceder a las prestaciones jubilatorias parciales es la misma para los hombres y las mujeres?</li> <li>3. ¿La edad de jubilación obligatoria es la misma para los hombres y las mujeres?</li> <li>4. ¿Se tienen en cuenta los períodos de ausencia por cuidado infantil en las prestaciones de jubilación?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Existen incentivos para aumentar las prestaciones de jubilación de las mujeres?</li> <li>2. ¿Existe un procedimiento para que las beneficiarias de la jubilación puedan impugnar las decisiones de la autoridad competente en relación con sus prestaciones?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En la práctica, ¿las mujeres y los hombres reciben las mismas prestaciones jubilatorias una vez jubilados?</li> </ol>

Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024*.

## Anexo ES.B Puntuaciones de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 1.0 y 2.0*

CUADRO ES.B.1		PUNTUACIONES DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 1.0 Y 2.0			
Economía	Marcos legales de WBL 1.0	Marcos legales de WBL 2.0	Marcos de apoyo de WBL 2.0	Opiniones de los expertos de WBL 2.0	
Bélgica	100,0 ●	90,0 ●	69,2 ●	90,0 ●	
Canadá	100,0 ●	90,0 ●	97,5 ●	—	
Dinamarca	100,0 ●	80,0 ●	60,0 ●	91,3 ●	
Francia	100,0 ●	90,0 ●	87,5 ●	72,5 ●	
Alemania	100,0 ●	85,0 ●	82,5 ●	85,6 ●	
Grecia	100,0 ●	87,5 ●	44,2 ●	83,1 ●	
Islandia	100,0 ●	82,5 ●	69,2 ●	94,4 ●	
Irlanda	100,0 ●	85,0 ●	81,7 ●	89,4 ●	
Letonia	100,0 ●	77,5 ●	49,2 ●	88,8 ●	
Luxemburgo	100,0 ●	85,0 ●	70,0 ●	90,0 ●	
Países Bajos	100,0 ●	90,0 ●	60,8 ●	79,4 ●	
Portugal	100,0 ●	92,5 ●	50,8 ●	75,0 ●	
España	100,0 ●	90,0 ●	82,5 ●	81,3 ●	
Suecia	100,0 ●	82,5 ●	72,5 ●	91,3 ●	
Estonia	97,5 ●	85,0 ●	48,3 ●	92,5 ●	
Finlandia	97,5 ●	85,0 ●	77,5 ●	95,0 ●	
Italia	97,5 ●	95,0 ●	65,0 ●	68,8 ●	
Nueva Zelandia	97,5 ●	92,5 ●	70,0 ●	—	
Togo	97,5 ● ✓	77,5 ●	27,5 ●	71,3 ●	
Reino Unido	97,5 ●	82,5 ●	87,5 ●	81,3 ●	
Australia	96,9 ●	90,0 ●	81,7 ●	88,8 ●	
Austria	96,9 ●	90,0 ●	82,5 ●	85,6 ●	
Chipre	96,9 ● ✓	82,5 ●	55,8 ●	82,5 ●	
Noruega	96,9 ●	87,5 ●	75,8 ●	97,5 ●	
Eslovenia	96,9 ●	90,0 ●	60,8 ●	90,0 ●	
Côte d'Ivoire	95,0 ●	77,5 ●	24,2 ●	53,8 ●	
Gabón	95,0 ●	77,5 ●	29,2 ●	53,1 ●	
Perú	95,0 ●	85,0 ●	68,3 ●	58,8 ●	
Paraguay	94,4 ●	80,0 ●	40,8 ●	46,9 ●	
Croacia	93,8 ●	87,5 ●	61,7 ●	—	
República Checa	93,8 ●	82,5 ●	59,2 ●	76,3 ●	
Hungría	93,8 ● *	87,5 ●	52,5 ●	93,1 ●	
Lituania	93,8 ●	85,0 ●	54,2 ●	91,9 ●	
Polonia	93,8 ●	82,5 ●	67,5 ●	61,9 ●	
Serbia	93,8 ●	82,5 ●	56,7 ●	73,8 ●	
Sierra Leona	92,5 ● ✓	72,5 ●	34,2 ●	52,5 ●	

(el cuadro continúa en la próxima página)

CUADRO ES.B.1		PUNTUACIONES DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 1.0 Y 2.0 (continuación)			
Economía	Marcos legales de WBL 1.0	Marcos legales de WBL 2.0	Marcos de apoyo de WBL 2.0	Opiniones de los expertos de WBL 2.0	
Costa Rica	91,9 ●	82,5 ●	50,8 ●	60,6 ●	
Hong Kong, Región Administrativa Especial, China	91,9 ●	75,0 ●	65,0 ●	86,3 ●	
Kosovo	91,9 ●	85,0 ●	51,7 ●	43,8 ●	
Rwanda	91,9 ● ✓	72,5 ●	53,3 ●	50,6 ●	
Albania	91,3 ●	77,5 ●	45,0 ●	68,8 ●	
Malta	91,3 ●	77,5 ●	58,3 ●	87,5 ●	
Taiwán, China	91,3 ●	75,0 ●	79,2 ●	83,8 ●	
Estados Unidos	91,3 ●	85,0 ●	75,0 ●	62,5 ●	
Armenia	90,6 ● ✓	75,0 ●	33,3 ●	71,9 ●	
Bulgaria	90,6 ●	82,5 ●	65,8 ●	90,6 ●	
Moldova	90,6 ● ✓	77,5 ●	43,3 ●	75,0 ●	
Mongolia	90,6 ●	77,5 ●	52,5 ●	61,3 ●	
Rumania	90,6 ●	82,5 ●	45,0 ●	87,5 ●	
Ecuador	89,4 ●	82,5 ●	63,3 ●	66,3 ●	
Mauricio	89,4 ●	87,5 ●	52,5 ●	67,5 ●	
Bolivia	88,8 ●	70,0 ●	39,2 ●	65,0 ●	
El Salvador	88,8 ●	82,5 ●	42,5 ●	31,3 ●	
México	88,8 ●	82,5 ●	65,8 ●	41,3 ●	
Uruguay	88,8 ●	80,0 ●	55,8 ●	83,8 ●	
Georgia	88,1 ●	77,5 ●	57,5 ●	50,0 ●	
Corea, Rep. de	88,1 ● *	82,5 ●	74,2 ●	—	
Sudáfrica	88,1 ●	77,5 ●	40,0 ●	—	
Suiza	88,1 ●	75,0 ●	69,2 ●	73,8 ●	
Vietnam	88,1 ●	85,0 ●	45,8 ●	83,8 ●	
República Eslovaca	87,5 ● ✓	75,0 ●	53,3 ●	86,9 ●	
Guyana	86,9 ●	70,0 ●	25,8 ●	75,0 ●	
Zimbabwe	86,9 ●	60,0 ●	35,8 ●	50,6 ●	
Cabo Verde	86,3 ●	70,0 ●	28,3 ●	66,3 ●	
República Dominicana	86,3 ●	72,5 ●	60,0 ●	67,5 ●	
Nicaragua	86,3 ●	67,5 ●	30,0 ●	69,4 ●	
Timor-Leste	86,3 ●	65,0 ●	23,3 ●	31,3 ●	
Lao, Rep. Dem. Pop.	85,6 ● *	72,5 ●	41,7 ●	90,0 ●	
Azerbaiyán	85,0 ● ✓	72,5 ●	41,7 ●	83,8 ●	
Bosnia y Herzegovina	85,0 ●	77,5 ●	47,5 ●	81,9 ●	
Brasil	85,0 ●	80,0 ●	55,8 ●	61,9 ●	
Montenegro	85,0 ●	80,0 ●	50,8 ●	85,0 ●	

(el cuadro continúa en la próxima página)

CUADRO ES.B.1		PUNTUACIONES DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 1.0 Y 2.0 (continuación)			
Economía	Marcos legales de WBL 1.0	Marcos legales de WBL 2.0	Marcos de apoyo de WBL 2.0	Opiniones de los expertos de WBL 2.0	
Macedonia del Norte	85,0 ●	80,0 ●	56,7 ●	78,8 ●	
San Marino	85,0 ● *	77,5 ●	33,3 ●	93,8 ●	
Ucrania	85,0 ●	75,0 ●	50,0 ●	82,5 ●	
Venezuela, Rep. Bolivariana de	85,0 ●	70,0 ●	24,2 ●	60,0 ●	
Colombia	84,4 ●	77,5 ●	62,5 ●	63,8 ●	
Benin	83,8 ●	70,0 ●	29,2 ●	65,6 ●	
Kenya	83,8 ● *	70,0 ●	45,0 ●	60,6 ●	
Puerto Rico (EE. UU.)	83,8 ●	80,0 ●	29,2 ●	66,9 ●	
Santa Lucía	83,8 ●	57,5 ●	26,7 ●	80,0 ●	
Uganda	83,8 ● ✓	67,5 ●	41,7 ●	50,6 ●	
Santo Tomé y Príncipe	83,1 ●	65,0 ●	16,7 ●	27,5 ●	
Belice	82,5 ●	62,5 ●	62,5 ●	58,1 ●	
Burkina Faso	82,5 ●	65,0 ●	20,8 ●	62,5 ●	
Fiji	82,5 ●	62,5 ●	34,2 ●	30,6 ●	
Mozambique	82,5 ●	65,0 ●	35,0 ●	61,3 ●	
Singapur	82,5 ●	65,0 ●	64,2 ●	84,4 ●	
Türkiye	82,5 ●	80,0 ●	55,8 ●	58,8 ●	
Emiratos Árabes Unidos	82,5 ●	62,5 ●	24,2 ●	81,9 ●	
Uzbekistán	82,5 ● ✓	75,0 ●	55,8 ●	53,8 ●	
Bahamas, Las	81,3 ●	55,0 ●	17,5 ●	63,8 ●	
Camboya	81,3 ●	55,0 ●	40,0 ●	71,3 ●	
Liberia	81,3 ●	60,0 ●	23,3 ●	—	
Tanzanía	81,3 ●	65,0 ●	24,2 ●	51,9 ●	
Zambia	81,3 ●	72,5 ●	29,2 ●	78,8 ●	
Granada	80,6 ●	67,5 ●	17,5 ●	60,0 ●	
Israel	80,6 ●	75,0 ●	50,8 ●	—	
Lesotho	80,6 ● ✓	55,0 ●	20,0 ●	60,0 ●	
Nepal	80,6 ●	62,5 ●	43,3 ●	47,5 ●	
Barbados	80,0 ●	65,0 ●	25,8 ●	75,0 ●	
Chile	80,0 ●	77,5 ●	65,0 ●	62,5 ●	
Etiopía	80,0 ● *	60,0 ●	30,8 ●	43,1 ●	
Malawi	80,0 ●	57,5 ●	29,2 ●	65,0 ●	
Namibia	80,0 ● *	67,5 ●	29,2 ●	74,4 ●	
Angola	79,4 ●	62,5 ●	26,7 ●	66,3 ●	
Argentina	79,4 ●	75,0 ●	56,7 ●	56,3 ●	
Panamá	79,4 ●	80,0 ●	33,3 ●	77,5 ●	
Congo, Rep. Dem. del	78,8 ●	60,0 ●	22,5 ●	36,9 ●	

(el cuadro continúa en la próxima página)

CUADRO ES.B.1		PUNTUACIONES DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 1.0 Y 2.0 (continuación)			
Economía	Marcos legales de WBL 1.0	Marcos legales de WBL 2.0	Marcos de apoyo de WBL 2.0	Opiniones de los expertos de WBL 2.0	
Japón	78,8 ●	72,5 ●	67,5 ●	67,5 ●	
Filipinas	78,8 ●	70,0 ●	54,2 ●	58,8 ●	
Tayikistán	78,8 ●	70,0 ●	48,3 ●	76,3 ●	
China	78,1 ●	65,0 ●	53,3 ●	76,3 ●	
Tailandia	78,1 ●	60,0 ●	31,7 ●	77,5 ●	
República Centroafricana	77,5 ● *	52,5 ●	13,3 ●	35,0 ●	
República Kirguisa	76,9 ●	65,0 ●	51,7 ●	—	
Suriname	76,9 ● * ✓	65,0 ●	8,3 ●	62,5 ●	
Burundi	76,3 ●	52,5 ●	21,7 ●	56,9 ●	
Kiribati	76,3 ●	60,0 ●	20,8 ●	56,9 ●	
Seychelles	76,3 ●	70,0 ●	20,0 ●	—	
Belarús	75,6 ●	67,5 ●	50,0 ●	—	
Kazajstán	75,6 ●	70,0 ●	62,5 ●	76,3 ●	
Marruecos	75,6 ●	60,0 ●	45,0 ●	66,3 ●	
Bhután	75,0 ●	52,5 ●	15,0 ●	85,0 ●	
Ghana	75,0 ●	55,0 ●	35,8 ●	56,3 ●	
Honduras	75,0 ●	65,0 ●	35,8 ●	52,5 ●	
Samoa	75,0 ●	55,0 ●	25,0 ●	72,5 ●	
Trinidad y Tabago	75,0 ●	65,0 ●	45,0 ●	59,4 ●	
India	74,4 ●	60,0 ●	54,2 ●	35,6 ●	
Jamaica	74,4 ●	60,0 ●	42,5 ●	55,6 ●	
Guatemala	73,8 ●	60,0 ●	33,3 ●	55,0 ●	
Guinea	73,8 ●	52,5 ●	20,8 ●	—	
Maldivas	73,8 ●	52,5 ●	26,7 ●	48,8 ●	
Federación de Rusia	73,1 ●	70,0 ●	59,2 ●	90,0 ●	
Senegal	72,5 ●	50,0 ●	28,3 ●	—	
Djibouti	71,3 ●	50,0 ●	26,7 ●	58,1 ●	
Arabia Saudita	71,3 ●	50,0 ●	36,7 ●	85,6 ●	
Saint Kitts y Nevis	71,3 ●	57,5 ●	18,3 ●	86,3 ●	
Indonesia	70,6 ●	60,0 ●	42,5 ●	43,1 ●	
Eritrea	69,4 ●	50,0 ●	6,7 ●	—	
Gambia	69,4 ●	52,5 ●	16,7 ●	55,0 ●	
Madagascar	69,4 ●	50,0 ●	11,7 ●	54,4 ●	
Antigua y Barbuda	68,8 ● *	52,5 ●	35,0 ●	79,4 ●	
Bahrein	68,1 ●	45,0 ●	35,0 ●	92,5 ●	
San Vicente y las Granadinas	68,1 ●	52,5 ●	15,0 ●	—	
Sudán del Sur	67,5 ●	50,0 ●	15,0 ●	—	

(el cuadro continúa en la próxima página)

CUADRO ES.B.1		PUNTUACIONES DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 1.0 Y 2.0 (continuación)			
Economía	Marcos legales de WBL 1.0	Marcos legales de WBL 2.0	Marcos de apoyo de WBL 2.0	Opiniones de los expertos de WBL 2.0	
Chad	66,3 ●	52,5 ●	20,8 ●	45,0 ●	
Nigeria	66,3 ●	50,0 ●	21,7 ●	45,0 ●	
Islas Marshall	65,6 ●	50,0 ●	15,0 ●	—	
Sri Lanka	65,6 ●	45,0 ●	30,0 ●	41,3 ●	
Comoras	65,0 ●	37,5 ●	10,0 ●	52,5 ●	
Túnez	64,4 ●	45,0 ●	27,5 ●	70,0 ●	
Botswana	63,8 ●	52,5 ●	13,3 ●	57,5 ●	
Malí	63,8 ●	47,5 ●	15,0 ●	37,5 ●	
Dominica	62,5 ●	55,0 ●	26,7 ●	48,8 ●	
Haití	61,3 ●	52,5 ●	20,8 ●	28,1 ●	
Micronesia, Est. Fed. de	61,3 ●	45,0 ●	11,7 ●	52,5 ●	
Malasia	60,6 ● ✓	47,5 ●	40,8 ●	81,3 ●	
Camerún	60,0 ●	45,0 ●	23,3 ●	50,0 ●	
Papua Nueva Guinea	60,0 ●	47,5 ●	10,0 ●	—	
Jordania	59,4 ● ✓	42,5 ●	50,0 ●	52,5 ●	
Líbano	58,8 ●	40,0 ●	17,5 ●	53,8 ●	
Myanmar	58,8 ●	50,0 ●	11,7 ●	—	
Pakistán	58,8 ●	42,5 ●	31,7 ●	20,0 ●	
Tonga	58,8 ●	40,0 ●	14,2 ●	41,3 ●	
Congo, Rep. del	58,1 ●	45,0 ●	6,7 ●	46,3 ●	
Guinea Ecuatorial	58,1 ● ✓	50,0 ●	22,5 ●	73,8 ●	
Argelia	57,5 ●	40,0 ●	15,0 ●	82,5 ●	
Islas Salomón	56,9 ●	42,5 ●	18,3 ●	22,5 ●	
Palau	56,3 ●	42,5 ●	11,7 ●	—	
Vanuatu	55,6 ●	42,5 ●	16,7 ●	—	
Níger	53,8 ● *	37,5 ●	19,2 ●	33,1 ●	
Brunei Darussalam	53,1 ●	35,0 ●	24,2 ●	91,3 ●	
Guinea-Bissau	51,9 ● *	45,0 ●	11,7 ●	—	
Egipto, Rep. Árabe de	50,6 ●	37,5 ●	26,7 ●	—	
Libia	50,0 ●	32,5 ●	11,7 ●	43,8 ●	
Bangladesh	49,4 ●	32,5 ●	35,0 ●	26,3 ●	
Iraq	48,1 ●	32,5 ●	17,5 ●	—	
Mauritania	48,1 ●	35,0 ●	17,5 ●	65,0 ●	
Somalia	46,9 ●	32,5 ●	18,3 ●	—	
Eswatini	46,3 ●	35,0 ●	17,5 ●	40,6 ●	
Omán	46,3 ● ✓	32,5 ●	15,8 ●	63,8 ●	
República Árabe Siria	40,0 ●	30,0 ●	9,2 ●	64,4 ●	

(el cuadro continúa en la próxima página)

CUADRO ES.B.1		PUNTUACIONES DE LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 1.0 Y 2.0 (continuación)			
Economía	Marcos legales de WBL 1.0	Marcos legales de WBL 2.0	Marcos de apoyo de WBL 2.0	Opiniones de los expertos de WBL 2.0	
Kuwait	38,1 ●	20,0 ●	18,3 ●	73,1 ●	
Qatar	35,6 ● ✓	22,5 ●	17,5 ●	90,0 ●	
Sudán	32,5 ● *	20,0 ●	18,3 ●	—	
Afganistán	31,9 ●	20,0 ●	13,3 ●	—	
Irán, Rep. Islámica del	31,3 ●	22,5 ●	21,7 ●	30,0 ●	
Yemen, Rep. del	26,9 ●	15,0 ●	3,3 ●	33,1 ●	
Ribera Occidental y Gaza	26,3 ●	15,0 ●	20,8 ●	60,0 ●	

Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024*.

*Nota:* Los puntos de color indican que las puntuaciones se encuentran en los siguientes rangos: ● >75-100; ● >50-75; ● >25-50; ● 0-25. "—" indica que las puntuaciones de las opiniones de los expertos de WBL 2.0 no están disponibles debido a una cantidad insuficiente de respuestas. Las economías se clasifican en función de la puntuación legal de WBL 1.0. Las economías con una marca verde (✓) mejoraron su puntuación legal de WBL 1.0 debido a reformas en una o más áreas. Las economías con un asterisco (\*) experimentaron un cambio en su puntuación legal de WBL 1.0 debido a las revisiones que se realizaron a partir de la nueva información y a la coherencia de la codificación. WBL = *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.



## AUDITORÍA AMBIENTAL

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

El 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>.





El informe *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024* es el décimo de una serie de estudios anuales que miden las condiciones habilitantes que afectan las oportunidades económicas de las mujeres en 190 economías. Este año, a fin de ofrecer una perspectiva más completa del entorno global que permite la participación socioeconómica de la mujer, el informe *La Mujer, la Empresa y el Derecho* incluye dos nuevos indicadores (Seguridad y Cuidado infantil) y ofrece conclusiones sobre la brecha entre la implementación de las leyes (*de jure*) y su funcionamiento en la práctica (*de facto*).

En este estudio, se presentan tres índices: 1) los marcos legales, 2) los marcos de apoyo (políticas, instituciones, servicios, datos, presupuestos y acceso a la justicia), y 3) las opiniones de los expertos sobre los derechos de las mujeres en la práctica y en las áreas medidas. Los diez indicadores del estudio (Seguridad, Movilidad, Trabajo, Remuneración, Matrimonio, Parentalidad, Cuidado infantil, Empresariado, Activos y Jubilación) se estructuran en torno a diferentes etapas de la vida laboral de las mujeres.

Las conclusiones de esta nueva investigación pueden aportar información a los debates sobre políticas para garantizar la participación plena y equitativa de las mujeres en la economía. Los indicadores demuestran la relación fundamental entre la igualdad de género ante la ley y el empleo y la capacidad empresarial de las mujeres. Los datos del informe *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024* están actualizados al 1 de octubre de 2023.

[wbi.worldbank.org/es/wbi](https://wbi.worldbank.org/es/wbi)