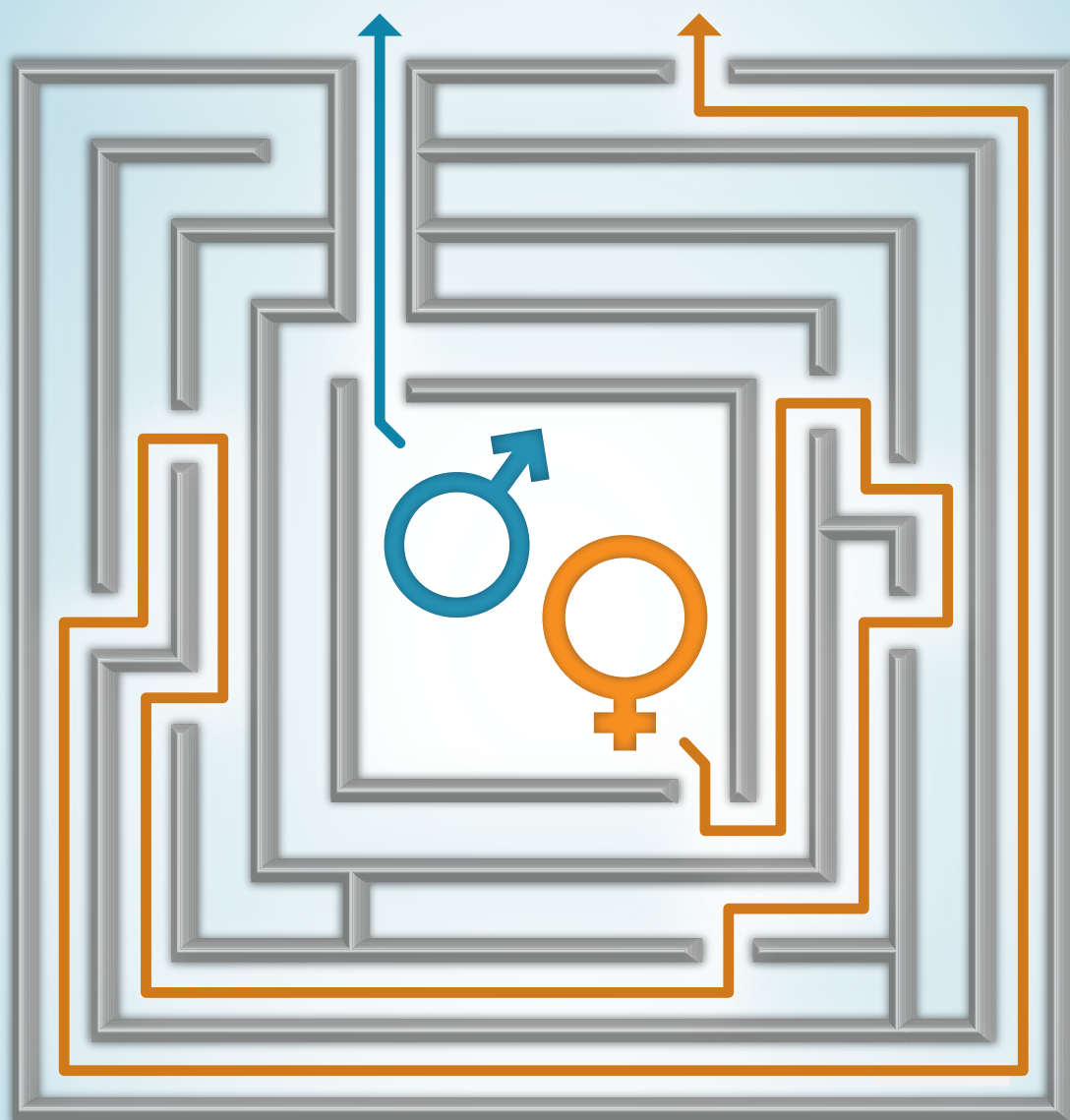


# MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 2018



## PRINCIPAIS RESULTADOS



GRUPO BANCO MUNDIAL

© 2018 Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento/Banco Mundial  
1818 H Street NW, Washington, DC 20433  
Telefone: 202-473-1000; Internet: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

Alguns direitos reservados

1 2 3 4 21 20 19 18

Esta obra foi produzida por funcionários do Banco Mundial com contribuições externas. Os resultados, interpretações e conclusões expressadas nesta obra não refletem necessariamente as opiniões do Banco Mundial, seus Diretores Executivos e os governos que representam. O Banco Mundial não garante a exatidão dos dados incluídos nesta obra. As fronteiras, cores, denominações e outras informações mostradas nos mapas desta obra não implicam julgamento por parte do Banco Mundial sobre o status legal de qualquer território, nem o endosso ou a aceitação dessas fronteiras.

Nenhuma parte desta obra constitui, nem deve ser considerada, uma limitação ou renúncia aos privilégios e imunidades do Banco Mundial, que são especificamente reservados.

#### Direitos e Permissões



Esta obra está disponível de acordo com a licença Creative Commons Attribution 3.0 IGO (CC BY 3.0 IGO) <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>. De acordo com a licença Creative Commons Attribution, qualquer pessoa pode copiar, distribuir, transmitir e adaptar esta obra, inclusive com fins comerciais, sob as seguintes condições:

**Atribuição**—A obra deve ser citada da seguinte maneira: World Bank Group. 2018. *Women, Business and the Law 2018 (Mulheres, Empresas e o Direito 2018)*. Washington, D.C.: Grupo Banco Mundial. Licença: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO

**Traduções**—Se for feita uma tradução desta obra, deve-se acrescentar o seguinte termo de isenção de responsabilidade juntamente com a atribuição: *Esta tradução não foi feita pelo Banco Mundial e não deve ser considerada como tradução oficial do Banco Mundial. O Banco Mundial não se responsabiliza pelo conteúdo nem por qualquer erro desta tradução.*

**Adaptações**—Se for feita uma adaptação desta obra, deve-se acrescentar o seguinte termo de isenção juntamente com a atribuição: *Este texto é uma adaptação de uma obra original do Banco Mundial. As opiniões expressadas nesta adaptação são de exclusiva responsabilidade do autor ou autores da adaptação e não são endossadas pelo Banco Mundial.*

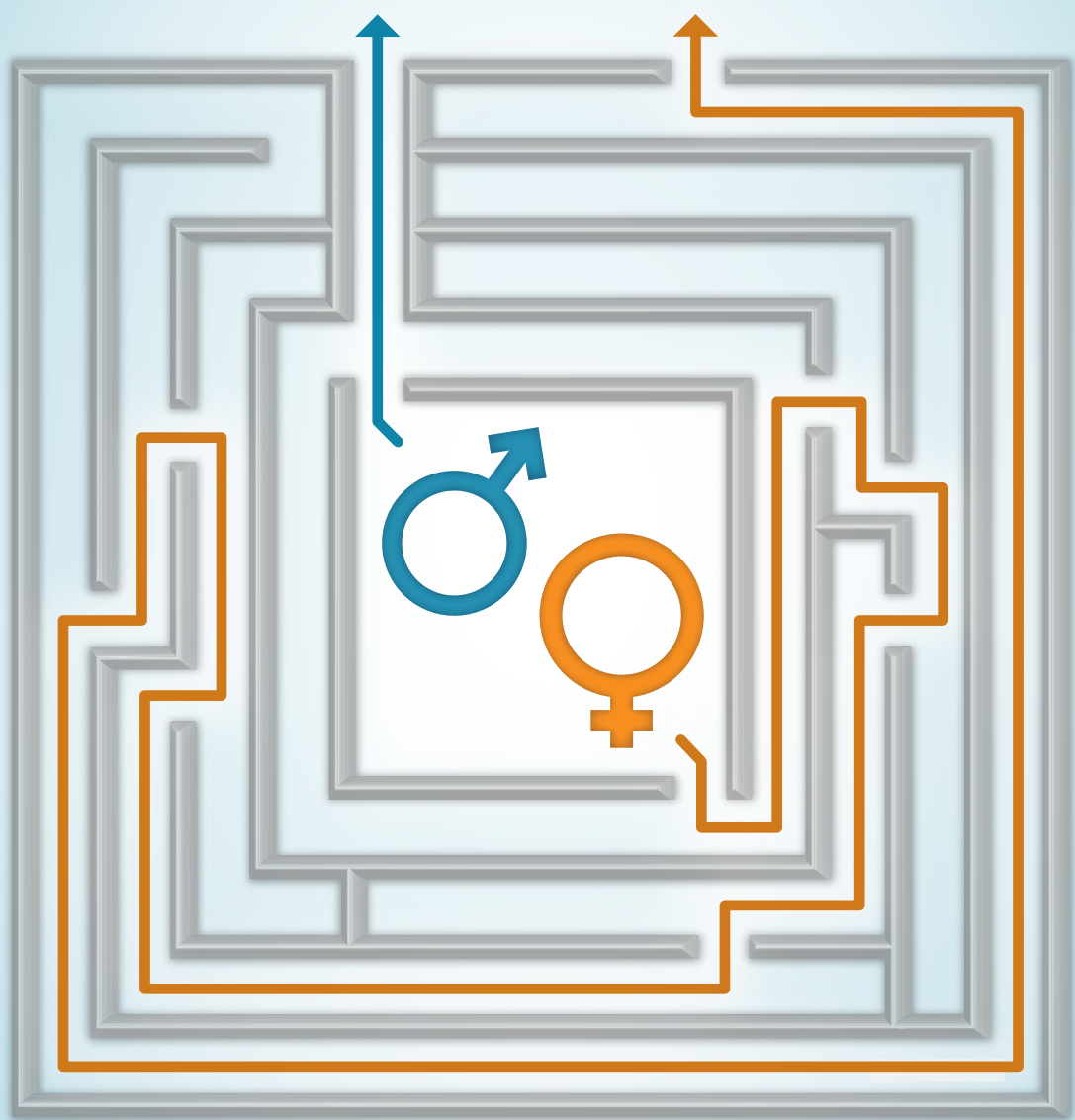
**Conteúdo de terceiros**—O Banco Mundial não detém necessariamente os direitos sobre todos os componentes do conteúdo desta obra. Portanto, o Banco Mundial não garante que o uso de componentes ou partes desta obra, que seja de propriedade de terceiros, não infringe os direitos desses terceiros. O risco de reclamações resultantes dessa infringência deverá ser assumido por quem usar os componentes. Se alguém deseja utilizar um componente desta obra, deverá determinar se necessita de permissão para esse uso e obtê-la junto aos titulares dos direitos autorais. Exemplos de componentes podem incluir, entre outros, tabelas, figuras e imagens.

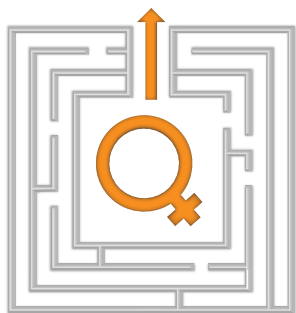
Todas as perguntas sobre direitos e licenças devem ser dirigidas à divisão de Publicações do Banco Mundial, Grupo Banco Mundial, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, EUA; e-mail: [pubrights@worldbank.org](mailto:pubrights@worldbank.org).

ISBN (impresso): 978-1-4648-1252-1  
ISBN (eletrônico): 978-1-4648-1253-8  
DOI: 10.1596/978-1-4648-1252-1

*Desenho da capa:* Corporate Visions.

Dados de Catalogação-na-Publicação da Biblioteca do Congresso foram solicitados.





# PREFÁCIO

Nenhuma economia pode atingir seu pleno potencial sem a plena participação de homens e mulheres. As mulheres, que representam metade da população mundial, têm um papel igual ao dos homens na promoção do crescimento econômico.

*Mulheres, Empresas e o Direito 2018* é a quinta edição de uma série de relatórios bienais que medem os obstáculos jurídicos enfrentados por mulheres envolvidas em atividades econômicas no mundo todo. Desde que o Banco Mundial iniciou o estudo há dez anos, aumentou a nossa compreensão sobre como as leis influenciam a decisão das mulheres de abrir e administrar empresas ou obter empregos.

A análise é baseada em dados recém-coletados relativos a sete indicadores: acesso às instituições, uso da propriedade, acesso ao emprego, incentivos ao trabalho, acesso aos tribunais, acesso ao crédito e proteção da mulher contra a violência. A edição atual do estudo expande a cobertura a 189 economias ao redor do mundo.

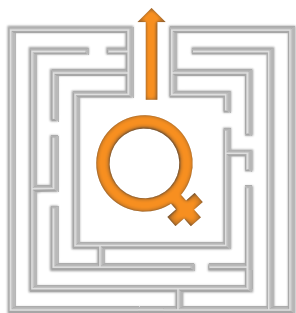
Os dados demonstram o desafio que muitas mulheres enfrentam na busca de oportunidades econômicas. Cento e quatro economias ainda impedem que mulheres exerçam alguns tipos de trabalho simplesmente por serem mulheres; em 59 economias, não há leis contra o assédio sexual no ambiente de trabalho; e em 18, o marido ainda pode legalmente impedir a mulher de trabalhar.

Movimentos de mídias sociais como o **#我也是** da China; o **#YoTambien** da América Latina; o **كلمن اننا** do Oriente Médio; e o **#MeToo** dos Estados Unidos evidenciaram a prevalência da violência e assédio sexual no ambiente de trabalho. Contudo, em muitos lugares as mulheres não possuem acesso ao sistema judicial. Cotidianamente, ouvimos falar de setores que pagam menos às mulheres que aos homens pelo mesmo trabalho.

Que medidas podem ser tomadas para aumentar as oportunidades econômicas das mulheres? Como os governos podem melhorar a participação de suas cidadãs no mercado de trabalho? Dados concretos podem ajudar a responder essas questões.

Ao informar os políticos sobre os obstáculos jurídicos que limitam as oportunidades econômicas das mulheres, o estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* contribui para a promoção da igualdade de gênero. O estudo celebra o progresso já alcançado e, ao mesmo tempo, enfatiza o que ainda resta por fazer para garantir a igualdade de oportunidades.

**Kristalina Georgieva**  
Diretora Geral  
Banco Mundial  
Washington, DC



# PRINCIPAIS RESULTADOS

Em nível global, mais de  
**2,7 bilhões**  
de mulheres enfrentam  
restrições legais na escolha de  
suas atividades profissionais.

*Mulheres, Empresas e o Direito 2018* é a quinta edição de uma série de relatórios bienais que medem diferenças de gênero no tratamento jurídico. Desde o início da pesquisa, a percepção da importância do empreendedorismo e do emprego das mulheres aumentou significativamente, assim como nossa compreensão da relação entre a igualdade de gênero na lei e os resultados econômicos das mulheres.

Embora entendamos que o acesso das mulheres ao emprego e a atividades empresariais esteja relacionado a muitos fatores, os dados contidos neste relatório ilustram como leis e regulamentos limitam a participação econômica das mulheres.

Imaginemos o caso de uma menina que tenha tido, desde criança, a aspiração de ser capitã de um navio. Ela tem um desempenho escolar excelente e espera conseguir o emprego dos seus sonhos. Talvez ela até chegue a ser contratada, mas, em seguida, é demitida simplesmente por causa do seu gênero. Qual é o impacto disso nas suas aspirações e nas aspirações de todas as meninas que vierem depois dela?

Consideremos, então, o caso de Svetlana Medvedeva, que estudou navegação na universidade e formou-se como oficial de navegação na Federação Russa. Ela se candidatou a uma vaga de timoneira em um navio e foi selecionada. Em seguida, foi informada de que não poderia ser contratada pois o Regulamento n.º 162 inclui o cargo de timoneiro na lista de 456 funções consideradas demasiadamente árduas, nocivas ou perigosas para mulheres.<sup>1</sup>

Svetlana processou a empresa com base nas disposições de igualdade da Constituição russa. Seu caso foi arquivado porque o

tribunal concluiu que o propósito do regulamento era proteger a saúde reprodutiva das mulheres. Ela recorreu, mas seu recurso foi rejeitado. Ela recorreu de novo, desta vez à Corte de Cassação. Mais uma vez, seu recurso foi rejeitado. Ela levou seu caso, então, ao Comitê das Nações Unidas sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher. O Comitê concluiu que ela havia sofrido discriminação devido a seu gênero.<sup>2</sup>

Após essa decisão, e cinco anos após o início do caso, Svetlana compareceu mais uma vez perante um tribunal distrital russo. Em setembro de 2017, o tribunal concluiu que ela havia efetivamente sofrido discriminação. No entanto, o tribunal não obrigou a empresa a contratá-la, e a proibição de mulheres ao cargo de navegadora permanece em vigor.<sup>3</sup>

Ao mesmo tempo, outras economias estão progredindo em relação à questão da paridade jurídica de gênero. Em 2016, o Tribunal Constitucional da Colômbia considerou discriminatórias as proibições do código trabalhista do país relativas ao trabalho de mulheres em atividades de mineração e outras funções consideradas perigosas ou árduas.<sup>4</sup> A Bulgária, o Kiribati e a Polônia também eliminaram todas as restrições ao emprego de mulheres.

Desde sua concepção, o propósito do relatório *Mulheres, Empresas e o Direito* sempre foi o de embasar pesquisas e debates na área de políticas públicas sobre como leis e regulamentos influenciam a atividade econômica das mulheres. Isso vem ocorrendo, em grande parte. Ao compreender a importância do direito de família para a tomada de decisões econômicas das mulheres e reconhecer o efeito da violência contra as mulheres sobre suas oportunidades de emprego, o estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* tem contribuído para melhorar o entendimento sobre a importância da igualdade de gênero na lei.

Contudo, ainda não foi feito o suficiente para atingir tal igualdade. Muitas leis impedem que as mulheres trabalhem ou administrem uma empresa. Por exemplo, 104 economias ainda possuem leis que proíbem as mulheres de exercer determinadas funções; 59 economias não possuem leis contra o assédio sexual no ambiente de trabalho; e, em 18 economias, os maridos podem legalmente proibir suas mulheres de trabalhar. Qual o efeito dessas leis nas escolhas econômicas das mulheres?

Mais pesquisas e dados são necessários para compreender os efeitos das leis e regulamentos no empreendedorismo e emprego das mulheres. Isso, por sua vez, ofereceria aos formuladores de políticas públicas uma melhor compreensão de quais políticas promover. O estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* é baseado em uma gama crescente de pesquisas que enfatizam a importância das leis para a criação de oportunidades econômicas para as mulheres e para a melhoria da igualdade de gênero. Tais pesquisas também questionam a noção de que o crescimento econômico, por si só, aumente a igualdade de gênero. Em vez disso, são necessários compromissos contínuos de políticas públicas com a igualdade de gênero para atingir os resultados desejados.<sup>5</sup>

## O que há de novo nesta edição?

Para entender as situações em que as leis viabilizam ou prejudicam a igualdade de gênero e a participação econômica das mulheres, o relatório *Mulheres, Empresas e o Direito 2018* atribui pontos para cada um dos indicadores abaixo: acesso às instituições, uso da propriedade, acesso ao emprego, incentivos ao trabalho, acesso aos tribunais, acesso ao crédito e proteção da mulher contra a violência. As pontuações para cada indicador variam de 0 a 100, sendo 100 o melhor resultado. Tais pontuações são obtidas por meio do cálculo da média não ponderada das questões pontuadas no âmbito de cada indicador, e o resultado é ajustado a uma escala de 100.

As pontuações de cada indicador subsidiam pesquisas e debates na área de políticas públicas sobre como ambientes jurídicos diversos podem influenciar a atividade e os resultados econômicos das mulheres. As questões pontuadas são baseadas em dois critérios: sua relevância para os direitos humanos das mulheres definidos no arcabouço internacional de direitos das mulheres, inclusive a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW); e pesquisas que demonstrem sua importância para o empoderamento econômico das mulheres (tabela 1.1).

Os direitos humanos internacionais das mulheres, estabelecidos na CEDAW, servem como justificativa subjacente para cada questão pontuada. Nas áreas que cobrem a violência contra as mulheres, a referência ao direito dos tratados internacionais foi suplementada pela Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres e pelas Recomendações Gerais do Comitê da CEDAW. As questões relativas à licença-maternidade adotam, como referência, a Convenção de Proteção à Maternidade

da Organização Internacional do Trabalho (figura 1.1).

Cinquenta questões são pontuadas nos sete indicadores (quadro 1.1). As questões pontuadas enquadram-se em três categorias: aquelas com diferenças explícitas baseadas em gênero que afetam o empreendedorismo e o emprego das mulheres (tais como restrições de emprego baseadas em gênero); as que refletem a ausência de leis de proteção às mulheres (tais como a falta de legislação contra o assédio sexual); e as que examinam instituições ou processos que possam ajudar as mulheres (tais como comissões antidiscriminação). Detalhes sobre a metodologia e a pontuação de cada questão encontram-se disponíveis no capítulo de Notas sobre os Dados.

Este relatório cobre dados relativos a 189 economias, inclusive 16 que não faziam parte do relatório anterior: Cabo Verde; Chipre; Comores; Eritreia; Gâmbia; Guiné-Bissau; Kiribati; Líbia; Ilhas Marshall; Estados Federados da Micronésia; Palau; República Centro-Africana; Ilhas Salomão; Samoa; San Marino; e Vanuatu.

O relatório *Mulheres, Empresas e o Direito 2018* também apresenta um estudo de caso sobre a inclusão financeira das mulheres e o direito, examinando como os ambientes jurídicos e regulatórios influenciam a demanda das mulheres por serviços financeiros.

Os indicadores do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* complementam outros índices de gênero construídos a partir de variáveis dependentes e, em alguns casos, de avaliações qualitativas (figura 1.2). Embora o estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* mantenha seu foco nas principais áreas jurídicas e regulatórias que são diretamente controladas por formuladores de políticas públicas, há muitos outros fatores que influenciam as oportunidades econômicas das mulheres – inclusive níveis de ensino e padrões socioculturais – que não são considerados.

**QUADRO 1.1****MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO: QUESTÕES PONTUADAS****Acesso às instituições**

1. Mulheres casadas são obrigadas, por lei, a obedecer a seus maridos?
2. Mulheres podem, por lei, obter passaportes da mesma maneira que homens?
3. Mulheres podem, por lei, obter carteiras de identidade da mesma maneira que homens?
4. Mulheres podem, por lei, viajar para o exterior da mesma maneira que homens?
5. Mulheres podem, por lei, viajar dentro do país da mesma maneira que homens?
6. Mulheres podem, por lei, obter um emprego ou exercer um ofício ou profissão da mesma maneira que homens?
7. Mulheres podem, por lei, assinar contratos da mesma maneira que homens?
8. Mulheres podem, por lei, registrar empresas da mesma maneira que homens?
9. Mulheres podem, por lei, abrir contas bancárias da mesma maneira que homens?
10. Mulheres podem, por lei, escolher onde viver da mesma maneira que homens?
11. Mulheres podem, por lei, ser "chefes de família" da mesma maneira que homens?

**Uso da propriedade**

12. Quem administra legalmente o patrimônio conjugal?
13. A lei reconhece o valor das contribuições não monetárias?
14. Homens e mulheres têm igualdade de direito de propriedade de imóveis?
15. Filhos e filhas possuem os mesmos direitos de herdar bens de seus pais?
16. Cônjuges sobreviventes do sexo feminino e masculino possuem os mesmos direitos de herdar bens?

**Acesso ao emprego**

17. Há licença remunerada de pelo menos 14 semanas para as mulheres?
18. Mulheres recebem pelo menos 2/3 de seus salários durante as primeiras 14 semanas da licença, ou durante toda a licença, se ela for mais curta?
19. Qual percentual dos benefícios de licença-maternidade é pago pelo governo?
20. Qual é a diferença entre as licenças reservadas para mulheres e para homens em relação às licenças reservadas para mulheres, em função de quem paga?
21. Há licença parental remunerada?
22. A lei estabelece igualdade de remuneração por trabalho de igual valor?
23. A lei estabelece a não discriminação baseada em gênero no trabalho?
24. É proibida a demissão de trabalhadoras grávidas?
25. Pais e mães podem trabalhar de maneira flexível?
26. Mulheres podem trabalhar em horário noturno da mesma maneira que homens?

27. Mulheres podem desempenhar funções consideradas perigosas, árduas ou moralmente inadequadas da mesma maneira que homens?
28. Mulheres podem trabalhar nos mesmos setores que homens?
29. Mulheres podem desempenhar as mesmas tarefas no trabalho que homens?
30. A idade de aposentadoria com benefícios plenos é a mesma para homens e mulheres?
31. A idade de aposentadoria com benefícios parciais é a mesma para homens e mulheres?
32. A idade de aposentadoria obrigatória é a mesma para homens e mulheres?

**Incentivos ao trabalho**

33. Mulheres têm direito garantido a um cargo equivalente ao retornar da licença-maternidade?
34. O governo apoia ou fornece serviços de cuidado infantil?
35. Os pagamentos por serviços de cuidado infantil são deduzíveis do imposto de renda?
36. O ensino primário é gratuito e obrigatório?
37. Há deduções ou créditos tributários específicos aplicáveis somente a homens?

**Acesso aos tribunais**

38. Testemunhos de mulheres possuem o mesmo valor probatório que testemunhos de homens?
39. A lei prevê comissões antidiscriminação?
40. A lei estabelece assistência jurídica em matérias cíveis e de família?
41. Há um tribunal de pequenas causas ou um procedimento acelerado para pequenas causas?

**Acesso ao crédito**

42. Comerciantes varejistas fornecem informações a órgãos privados de crédito ou cadastros públicos de crédito?
43. Empresas prestadoras de serviços públicos fornecem informações a órgãos privados de crédito ou cadastros públicos de crédito?
44. A lei proíbe a discriminação por parte de credores com base no sexo ou gênero no acesso ao crédito?
45. A lei proíbe a discriminação por parte de credores com base no estado civil no acesso ao crédito?

**Proteção da mulher contra a violência**

46. Há uma lei que trate especificamente da violência doméstica? Caso contrário, há penas agravantes para crimes cometidos contra um cônjuge ou familiar?
47. Há uma lei contra o assédio sexual no trabalho?
48. Há uma lei contra o assédio sexual na educação?
49. Há penas criminais para o assédio sexual no trabalho?
50. Há medidas de reparação civil para o assédio sexual no trabalho?



TABELA 1.1

**MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO: INDICADORES E PESQUISAS CORRELATAS**

Indicador	Pesquisa
<b>Acesso às instituições</b>	Uma reforma do Código de Família da Etiópia no ano 2000 eliminou a capacidade de os maridos proibirem suas mulheres de trabalhar, entre outras coisas. Inicialmente introduzida em três regiões e duas cidades, atualmente a reforma já se encontra em vigor em toda a Etiópia. Onde houve a reforma, a participação das mulheres na força de trabalho e no trabalho fora de casa aumentou. As mulheres também viram aumentar suas chances de trabalhar em tempo integral e em empregos mais qualificados. <sup>a</sup> A liberdade de movimento é um indicador significativo de empoderamento. Ela tem sido associada à independência econômica das mulheres, bem como à expansão de sua voz e atuação. <sup>b</sup>
<b>Uso da propriedade</b>	A desigualdade de gênero no acesso a bens pode prejudicar o poder de negociação das mulheres e sua capacidade de participar de atividades econômicas. <sup>c</sup> O aumento do acesso das mulheres a ativos por meio de herança pode mudar o futuro de seus filhos e, principalmente, suas filhas. Em 1994, dois estados da Índia reformaram a Lei Hindu de Sucessões para permitir que mulheres e homens tivessem o mesmo direito de herdar o patrimônio familiar conjunto. Isso alterou o controle sobre os ativos no seio das famílias e aumentou o investimento familiar nas filhas. As mães que se beneficiaram da reforma gastaram o dobro na educação de suas filhas, e as mulheres aumentaram suas chances de possuir contas bancárias e latrinas sanitárias nos lugares onde a reforma foi implantada. A reforma já foi implementada em toda a Índia. <sup>d</sup>
<b>Acesso ao emprego</b>	Políticas como licenças parentais estão associadas a aumentos dos níveis de emprego das mulheres; no entanto, licenças parentais estendidas levam a reduções na remuneração relativa das mulheres. <sup>e</sup> Ao mesmo tempo, restrições relativas ao trabalho das mulheres limitam sua capacidade de conseguir os empregos que querem e maximizar sua potencial remuneração. A Rússia possuía um alto diferencial salarial entre homens e mulheres durante sua transição para uma economia de mercado, em grande parte devido a restrições legais aos tipos de atividades que podiam ser exercidas por mulheres. <sup>f</sup> Diferenças de salário e de estabilidade no emprego ajudam, em grande parte, a explicar a desigualdade previdenciária entre mulheres e homens. <sup>g</sup>
<b>Incentivos ao trabalho</b>	Oferecer apoio às mães, como, por exemplo, por meio de créditos tributários e disponibilidade de serviços de cuidado infantil para crianças pequenas, pode aumentar a participação das mulheres na força de trabalho. <sup>h</sup> Os dados disponíveis indicam que gastos em ensino infantil e creches podem aumentar a participação das mulheres na força de trabalho e reduzir as desigualdades de gênero. <sup>i</sup>
<b>Acesso aos tribunais</b>	A desigualdade de gênero pode afetar negativamente a capacidade das mulheres de acessar o sistema jurídico. O acesso à assistência jurídica e a outros serviços pode melhorar o acesso das mulheres à justiça. <sup>j</sup> Os dados disponíveis demonstram que o acesso a assistência jurídica civil pode reduzir a necessidade de programas de bem-estar social, o tempo que as crianças passam em acolhimento familiar e episódios de violência doméstica. <sup>k</sup>
<b>Acesso ao crédito</b>	Antes da promulgação da Lei de Oportunidades Iguais de Crédito nos Estados Unidos em 1974, os bancos frequentemente adotavam políticas explícitas que tratavam mulheres e homens de maneira diferente. Quando a Lei passou a proibir a aplicação de fatores de desconto baseados na renda e a classificação de crédito baseada no sexo, houve uma mudança radical nas políticas bancárias relativas às mulheres. Por exemplo, a legislação teve um impacto favorável na capacidade das mulheres de obter financiamentos hipotecários. <sup>l</sup>
<b>Proteção da mulher contra a violência</b>	Nas economias em que os maridos podem proibir suas mulheres de trabalhar, ou em que há uma alta prevalência de violência contra as mulheres, elas têm menos chances de possuir uma conta formal, de poupança ou crédito. <sup>m</sup> Ao mesmo tempo, o assédio sexual no trabalho mina a autoridade, reforça estereótipos de gênero e reduz as mulheres a meros objetos sexuais. Um estudo sobre mulheres que sofreram assédio sexual no trabalho em uma comunidade dos Estados Unidos concluiu que o assédio sexual aumenta o estresse financeiro e pode alterar significativamente a trajetória profissional das mulheres. <sup>n</sup>

<sup>a</sup> Hallward-Driemeier e Gajigo, 2013.<sup>b</sup> Nagaraja, 2013.<sup>c</sup> Deere e León, 2003.<sup>d</sup> Deininger et al., 2014.<sup>e</sup> Ruhm, 1998.<sup>f</sup> Ogloblin, 1999.<sup>g</sup> Johnson, 1999.<sup>h</sup> Averett, Peters e Waldman, 2006.<sup>i</sup> Olivetti e Petrongolo, 2017.<sup>j</sup> Australia Law Reform Commission, 1994.<sup>k</sup> Abel e Vignola, 2010.<sup>l</sup> Ladd, 1982.<sup>m</sup> Demircuc-Kunt, Klapper e Singer, 2013.<sup>n</sup> McLaughlin, Uggen e Blackstone, 2017.



**FIGURA 1.1**
**MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO: INDICADORES E PRINCIPAIS DIREITOS HUMANOS CORRESPONDENTES DAS MULHERES**

<b>Acesso às instituições</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdade perante a lei e capacidade jurídica idêntica à dos homens (CEDAW, Art. 15(1)-(2))</li> <li>• Igualdade em relação à lei que trata do movimento de pessoas e da liberdade de escolher a própria residência e domicílio (CEDAW, Art. 15(4))</li> <li>• Igualdade em todas as matérias relativas ao casamento e às relações familiares (CEDAW, Art. 16), inclusive o direito de escolher uma profissão ou ocupação (CEDAW, Art. 16(1)(g))</li> <li>• Medidas apropriadas a serem adotadas pelos Estados para modificar os padrões sociais e culturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação de [...] práticas baseadas na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres (CEDAW, Art. 5(a))</li> </ul>
<b>Uso da propriedade</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdade de direitos de firmar contratos e administrar bens (CEDAW, Art. 15(2))</li> <li>• Igualdade de direitos em todas as matérias relativas ao casamento e às relações familiares (CEDAW, Art. 16(1)), inclusive os mesmos direitos para ambos os cônjuges em matéria de propriedade, aquisição, gestão, administração, gozo e disposição dos bens (CEDAW, Art. 16(1)(h))</li> </ul>
<b>Acesso ao emprego</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eliminação da discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade; proibição da demissão por motivo de gravidez; e licença-maternidade remunerada (CEDAW, Art. 11(2) e Convenção de Proteção à Maternidade da OIT n.º 183, Arts. 8 e 9)</li> <li>• Direito a uma licença-maternidade de pelo menos 14 semanas de duração (Convenção de Proteção à Maternidade da OIT n.º 183, Art. 4(1))</li> <li>• Direito a benefícios pecuniários, em conformidade com a legislação nacional, não inferiores a dois terços da remuneração anterior da mulher (Convenção de Proteção à Maternidade da OIT n.º 183, Art. 6(3))</li> <li>• Benefícios pecuniários fornecidos por meio de seguro social obrigatório ou recursos públicos, com exceções (Convenção de Proteção à Maternidade da OIT n.º 183, Art. 6(8))</li> <li>• Eliminação da discriminação contra a mulher na esfera do emprego (CEDAW, Art. 11); Direito ao trabalho (CEDAW, Art. 11(1)(a)); Mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego (CEDAW, Art. 11(1)(b)); Livre escolha de profissão e emprego (CEDAW, Art. 11(1)(c)); Igualdade de remuneração e de tratamento para trabalho de igual valor (CEDAW, Art. 11(1)(d)); Benefícios iguais de seguridade social, aposentadoria, desemprego, licenças/férias e outros benefícios remunerados (CEDAW, Art. 11(1)(e))</li> </ul>
<b>Incentivos ao trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licença-maternidade remunerada ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego, antiguidade ou benefícios sociais anteriores (CEDAW, Art. 11(2)(b))</li> <li>• Fornecimento de serviços sociais de apoio que permitam que os pais combinem suas obrigações familiares com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, tais como instalações e serviços de cuidado infantil (CEDAW, Art. 11(2)(c))</li> <li>• Eliminação da discriminação e igualdade na vida econômica (CEDAW, Art. 13)</li> <li>• Direito à educação (CEDAW, Art. 10)</li> </ul>
<b>Acesso aos tribunais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eliminação da discriminação baseada no sexo (CEDAW, Art. 2)</li> <li>• Proteção jurídica dos direitos da mulher e proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação por meio de tribunais nacionais competentes (CEDAW, Art. 2(c))</li> <li>• Exercício e gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com os homens (CEDAW, Art. 3)</li> <li>• Igualdade perante a lei e em todas as etapas processuais em cortes e tribunais (CEDAW, Art. 15(1)-(2))</li> <li>• O Comitê da CEDAW recomenda que os Estados garantam que as mulheres tenham acesso a reparações acessíveis e oportunas, com auxílio e assistência jurídica conforme a necessidade, a serem determinadas em audiência justa de uma corte ou tribunal competente e independente (CEDAW RG n.º 28 Par. 34)</li> </ul>
<b>Acesso ao crédito</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eliminação da discriminação em outras esferas da vida econômica e acesso a empréstimos bancários, hipotecas e outras formas de crédito financeiro em condições de igualdade com os homens (CEDAW, Art. 13(b))</li> <li>• Acesso a créditos e empréstimos agrícolas para mulheres rurais (CEDAW, Art. 14(2)(g))</li> </ul>
<b>Proteção da mulher contra a violência</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A violência contra as mulheres inclui o assédio sexual. Os Estados devem punir a violência contra as mulheres em conformidade com sua legislação nacional (DEVAW, Arts. 2(b) e 4(c-d))</li> <li>• O Comitê da CEDAW recomenda que os Estados incluam informações sobre medidas legislativas e outras contra o assédio sexual em seus relatórios periódicos (CEDAW RG n.º 12 e 19 Par. 24(j) e (t))</li> <li>• A violência contra as mulheres abrange a violência física, sexual e psicológica ocorrida no seio da família. Os Estados devem investigar e punir a violência contra as mulheres em conformidade com sua legislação nacional (DEVAW, Arts. 2(a) e 4(c))</li> </ul>

**FIGURA 1.2 OUTROS ÍNDICES GLOBAIS DE GÊNERO**

Índice Global de Desigualdade de Gênero	Índice de Instituições Sociais e Gênero	Índice de Desigualdade de Gênero	O Índice de Desenvolvimento Relacionado ao Gênero
O Índice Global de Desigualdade de Gênero do Fórum Econômico Mundial quantifica a magnitude das disparidades de gênero e acompanha o progresso, ao longo do tempo, de 144 economias em quatro áreas temáticas: Oportunidade e Participação Econômica; Desempenho Educacional; Saúde e Sobrevivência; e Empoderamento Político. O Índice utiliza principalmente variáveis dependentes quantitativas, tais como a razão entre mulheres e homens na participação na força de trabalho.	O Índice de Instituições Sociais e Gênero da OCDE pontua 160 economias em relação à discriminação em instituições sociais. A medida composta é uma média não ponderada de cinco subíndices: discriminação no código de família; restrições à integridade física; parcialidade em favor dos filhos homens; restrições de recursos e ativos; e restrições às liberdades civis. Os dados são tanto quantitativos quanto qualitativos.	O Índice de Desigualdade de Gênero da ONU oferece uma medida composta que reflete a desigualdade de desempenho entre mulheres e homens em 159 economias. O índice cobre cinco indicadores em três dimensões: saúde reprodutiva; empoderamento (medido pelo desempenho educacional e representatividade parlamentar); e mercado de trabalho. Os indicadores são baseados em variáveis dependentes quantitativas.	O Índice de Desenvolvimento Relacionado ao Gênero da ONU examina as diferenças de gênero nos resultados de desenvolvimento relativos a saúde, educação e controle equitativo de recursos econômicos. Os indicadores cobrem 160 economias, são baseados em variáveis dependentes e medem a desigualdade de gênero ao apresentar o índice de desenvolvimento humano da mulher como percentual do índice do homem.

Fontes: Bases de dados do Fórum Econômico Mundial, do Centro de Desenvolvimento da OCDE e do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento.

Outros índices adotam abordagens diversas para desenvolver indicadores de gênero e apresentar visões distintas da posição da mulher na sociedade. O estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* é o único conjunto de dados global que usa dados quantitativos e objetivos para medir as desigualdades de gênero de natureza jurídica em políticas públicas. O capítulo intitulado "Sobre *Mulheres, Empresas e o Direito*" contém informações sobre o que é medido e o que não é.

A pontuação do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* está correlacionada ao Índice Global de Desigualdade de Gênero; ao Índice de Instituições Sociais e Gênero; ao Índice de Desigualdade de Gênero; e ao Índice de Desenvolvimento Relacionado ao Gênero (figura 1.3). A demonstração de que as variáveis de políticas públicas medidas pelo estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* estão associadas aos resultados confirma que as leis influenciam o que acontece na vida real das pessoas em áreas como empoderamento, participação no mercado de trabalho e controle de recursos econômicos. Portanto, uma maneira de influenciar os resultados em prol das mulheres pode ser reformar as leis e

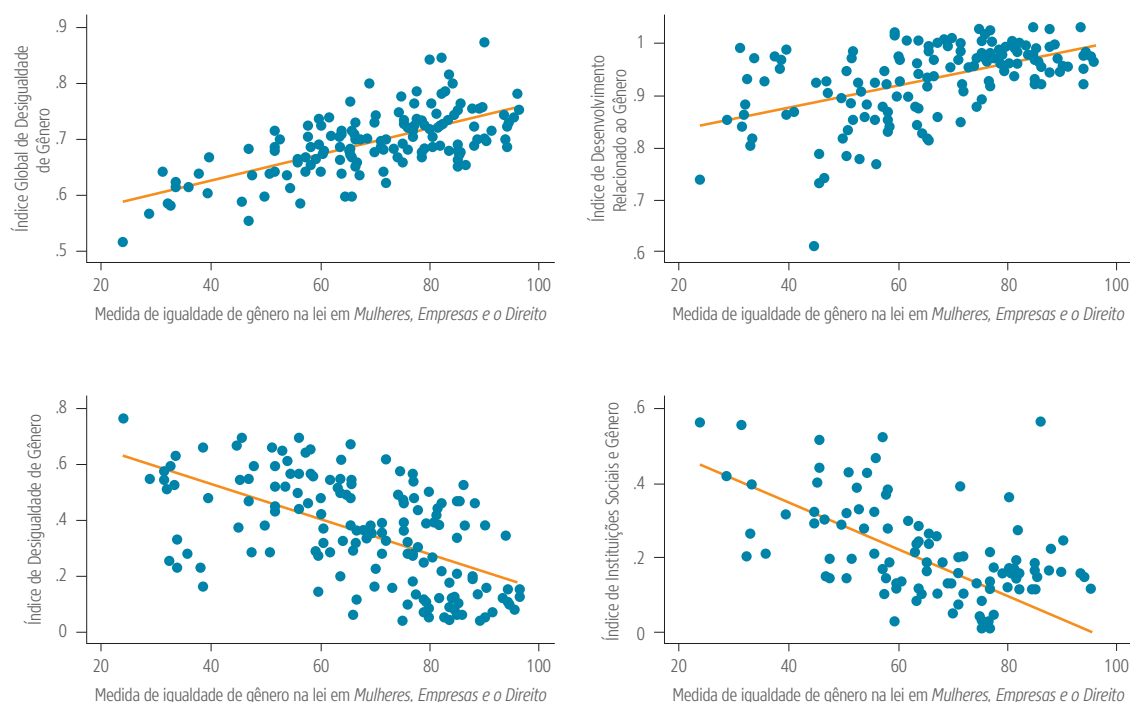
regulamentos que dificultem sua participação nas empresas e no emprego.

### Por que as diferenças de gênero são importantes para a participação econômica das mulheres?

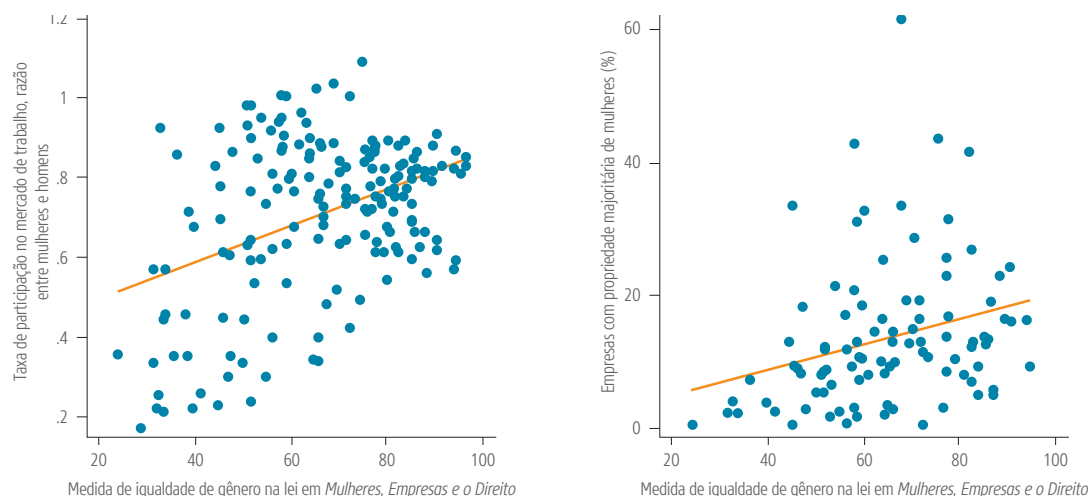
As desigualdades de gênero no empreendedorismo estão associadas à redução da renda e da produtividade agregada. As pesquisas na área estimam que as desigualdades de gênero causem uma perda média de renda de 15% nas economias da OCDE, e que 40% dessa perda se deva a desigualdades de empreendedorismo. Estima-se, ainda, que as perdas sejam muito mais altas em países em desenvolvimento,<sup>6</sup> e que as diferenças de gênero na lei reduzam a participação das mulheres na força de trabalho e prejudiquem o crescimento do PIB.<sup>7</sup> Ademais, acredita-se que, para algumas economias, uma grande parte das diferenças de produção per capita dos países possa ser atribuída à desigualdade de gênero, e que muitos países possam aumentar sua produção per capita se reduzirem barreiras de gênero no mercado de trabalho.<sup>8</sup>

Os dados disponíveis demonstram que as leis podem influenciar a participação econômica das mulheres. Nos Estados Unidos, por exemplo, mais mulheres começaram a obter patentes no século XIX após alguns estados aprovarem leis concedendo às mulheres o direito à propriedade em seu próprio nome, bem como a capacidade de atuar como varejistas e manter seus próprios ganhos.<sup>9</sup> Esse mesmo conjunto de alterações jurídicas levou as famílias a investir mais no ensino secundário de suas filhas.<sup>10</sup>

A igualdade de oportunidades permite que as mulheres façam as escolhas melhores para elas próprias, para suas famílias e para suas comunidades. No entanto, oportunidades iguais para obter empregos ou abrir empresas não existem onde prevalecem diferenças de gênero na lei. Restrições legais limitam a capacidade das mulheres de tomar decisões econômicas e podem ter consequências significativas. Por exemplo, muitas mulheres podem decidir não trabalhar ou abrir empresas em economias em que a lei lhes dificulte essas opções (figura 1.4).

**FIGURA 1.3**
**OS INDICADORES PONTUADOS DO ESTUDO MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO ESTÃO ASSOCIADOS A OUTROS ÍNDICES DE GÊNERO**


Fontes: Bases de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*, do Fórum Econômico Mundial, do Centro de Desenvolvimento da OCDE e do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Observação: No estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* (WBL, na sigla em inglês), a igualdade de gênero na lei é calculada a partir da média dos sete indicadores pontuados WBL. Valores mais altos indicam uma maior igualdade de gênero no Índice Global de Desigualdade de Gênero (2016) e no Índice de Desenvolvimento Relacionado ao Gênero (2015); valores mais altos indicam menos igualdade de gênero no Índice de Desigualdade de Gênero (2015) e no Índice de Instituições Sociais e Gênero (2014).

**FIGURA 1.4**
**COM MENOS IGUALDADE DE GÊNERO NA ECONOMIA, MENOS MULHERES TRABALHAM OU ABREM SUAS PRÓPRIAS EMPRESAS**


Fontes: Bases de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*, da pesquisa *Enterprise Surveys* e dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial.

Observação: No estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* (WBL, na sigla em inglês), a igualdade de gênero na lei é calculada a partir da média dos sete indicadores pontuados WBL. As relações positivas entre a medida WBL de igualdade de gênero na lei e a razão entre mulheres e homens no índice de participação na força de trabalho (2016) e entre a medida WBL de igualdade de gênero na lei e o percentual de empresas com a propriedade majoritária de mulheres são estatisticamente significativas pelo menos no nível de 5% adotando como variável de controle o logaritmo da RNB per capita (2015), a razão (média) de anos de educação entre mulheres e homens (acima de 25 anos) (2015), a proporção de assentos ocupados por mulheres em parlamentos nacionais (2016) e o estado de direito (2016). As fontes para as variáveis de controle incluem as bases de dados dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial e de Desempenho Educacional de Barro-Lee. As análises de regressão são baseadas em 164 e 93 economias em relação às quais há dados disponíveis, respectivamente. Essas relações estatísticas não devem ser interpretadas como causais.

## Onde as leis são melhores ou piores para as mulheres?

As pontuações dos sete indicadores permitem identificar, por região, as economias nas quais as mulheres podem participar de atividades econômicas específicas, bem como as economias em que é possível melhorar. Embora nenhuma economia tenha obtido nota máxima em todos os sete indicadores, algumas ficaram entre as 20 melhores em todos os indicadores, tais como o Reino Unido, a Nova Zelândia e a Espanha.

As economias de alta renda da OCDE tendem a atingir as médias mais altas na maioria dos indicadores. As economias do Oriente Médio e Norte da África tendem a apresentar as médias mais baixas em todos eles (figura 1.5).

Mais de um terço das economias examinadas apresentou pelo menos uma restrição à capacidade jurídica das mulheres, conforme o resultado do indicador de acesso às instituições. Da mesma forma, quase 40% das economias apresentou pelo menos uma restrição aos

direitos de propriedade das mulheres, com base no indicador de uso da propriedade.

Vinte e uma economias em cinco regiões receberam pontuação igual a zero no indicador de proteção da mulher contra a violência. No Oriente Médio e Norte da África, 35% das economias obtiveram zero nesse indicador, bem como 19% das economias na África Subsaariana. Entre as economias de outras regiões que receberam pontuação igual a zero encontram-se o Haiti, os Estados Federados da Micronésia, o Myanmar, a Rússia e o Uzbequistão.

Embora a média global do indicador de acesso ao emprego seja 67, as economias do Sul da Ásia apresentaram uma pontuação média de somente 39, a menor entre todas as regiões.

No indicador de acesso ao crédito, ainda há muito a se avançar no mundo: 42% das economias obtiveram nota zero neste indicador. Quatro regiões – Leste da Ásia e Pacífico, Oriente Médio e Norte da África, Sul da Ásia e África Subsaariana—obtiveram

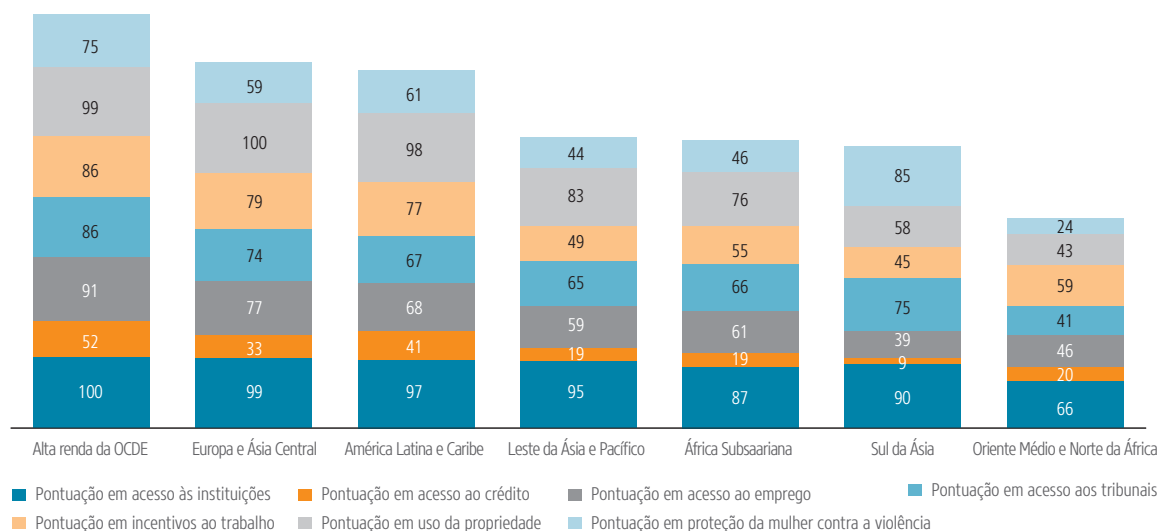
individualmente médias iguais ou inferiores a 20. A pontuação média entre as economias de baixa renda foi 8 (figura 1.6).

## Quais economias promoveram mais melhorias nos últimos dois anos?

O estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* registrou 87 alterações rumo à igualdade de gênero na lei em 65 economias nos últimos dois anos, levando em consideração as questões pontuadas.

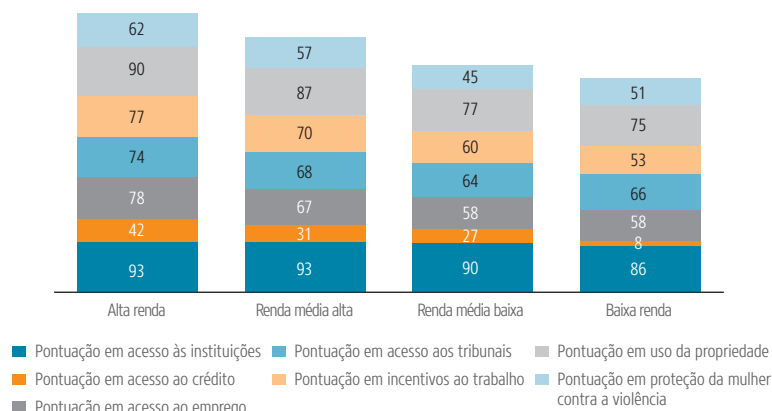
Das cinco economias que implementaram o maior número de reformas, quatro encontram-se na África Subsaariana: a República Democrática do Congo, o Quênia, a Tanzânia e a Zâmbia. A quinta, o Iraque, está situada na região do Oriente Médio e Norte da África. Todas essas economias reformaram três ou mais indicadores que integram o estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*.

**FIGURA 1.5** EM MÉDIA, AS ECONOMIAS DE ALTA RENDA DA OCDE APRESENTAM DESEMPENHO MELHOR NA MAIORIA DOS INDICADORES



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

**FIGURA 1.6 ECONOMIAS DE ALTA RENDA APRESENTAM DESEMPENHO MELHOR EM TODOS OS INDICADORES**



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

A República Democrática do Congo reformou seu código de família para permitir que mulheres casadas assinem contratos, obtenham empregos, abram contas bancárias e registrem empresas da mesma maneira que homens. A economia também removeu a obrigatoriedade de mulheres casadas obedecerem a seus maridos e permitiu que cônjuges escolhessem conjuntamente onde viver. Além disso, a República Democrática do Congo eliminou as restrições ao trabalho noturno de mulheres em empreendimentos industriais públicos ou privados, e estabeleceu uma política de não discriminação baseada no gênero em vários aspectos do emprego, inclusive contratações e promoções. Por fim, a República Democrática do Congo agora proíbe a discriminação de gênero por parte de credores em transações financeiras.

O Quênia promulgou sua primeira lei contra a violência doméstica, que protege familiares, cônjuges, ex-cônjuges e companheiras de abuso físico, sexual, psicológico e econômico. O país agora oferece assistência jurídica em matérias civis e melhorou o acesso a informações de crédito por meio da distribuição de

dados de duas empresas de serviços públicos que publicam relatórios sobre bons e maus pagadores. A Tanzânia tornou o ensino primário gratuito e obrigatório, e sua nova Lei de Assistência Jurídica prevê o fornecimento de assistência jurídica em processos civis. Além disso, a Tanzânia melhorou o acesso a informações de crédito por meio da distribuição de dados de comerciantes varejistas.

A Lei de Equidade e Igualdade de Gênero da Zâmbia agora proíbe a discriminação de gênero em vários aspectos do emprego e estabelece igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. A Zâmbia também criou a Comissão de Igualdade de Gênero e proibiu a discriminação baseada em gênero e estado civil no acesso ao crédito. Por fim, a Zâmbia estabeleceu medidas de reparação civil para o assédio sexual no trabalho.

O Iraque promulgou uma nova lei que introduziu passaportes eletrônicos. O processo agora é o mesmo para homens e mulheres, não mais exigindo a presença de um tutor para que as mulheres obtenham um passaporte. O Iraque também criminalizou o assédio sexual no trabalho.

Além disso, aumentou o período da licença-maternidade remunerada de 72 para 98 dias e agora garante o mesmo cargo ou um cargo semelhante com o mesmo salário para as trabalhadoras que retornarem de suas licenças-maternidade. O novo código trabalhista do país proíbe a discriminação baseada em gênero em vários aspectos do emprego, inclusive contratações e demissões. No entanto, o código trabalhista também permite que empregadores rescindam contratos de trabalho quando o trabalhador atingir a idade de aposentadoria, que é diferente para homens e mulheres.

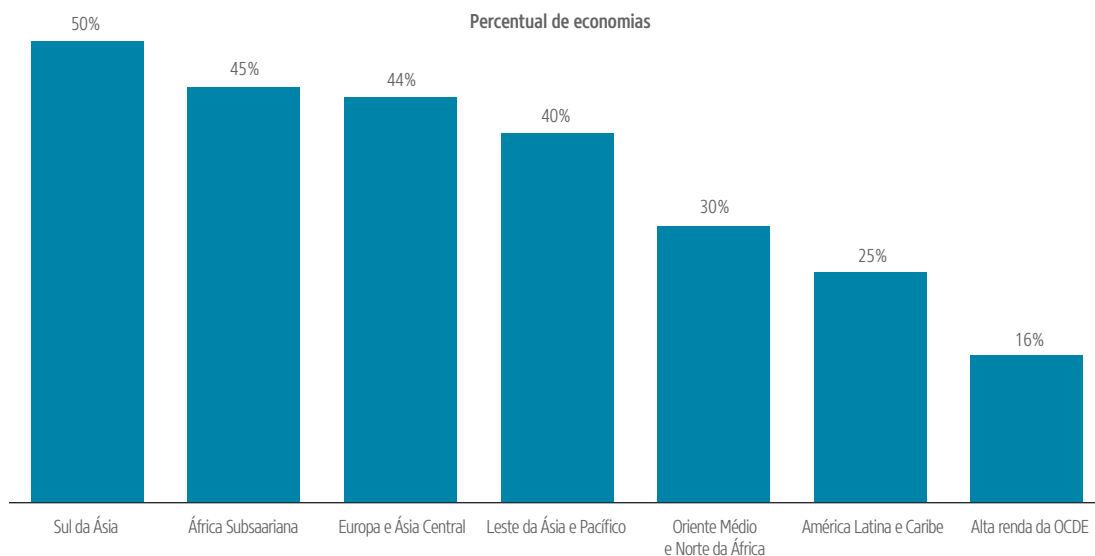
Embora a África Subsaariana tenha sido palco da maioria das reformas, o Sul da Ásia apresentou o maior percentual de economias que realizaram reformas. Metade das economias no Sul da Ásia introduziu pelo menos uma reforma. A essa região seguiram-se a África Subsaariana (45%), a Europa e Ásia Central (44%) e o Leste da Ásia e Pacífico (40%) (figura 1.7).

O menor percentual de economias que realizaram reformas encontra-se no grupo de economias de alta renda da OCDE (16%). Todavia, essas economias também apresentam as melhores médias em todos os indicadores.

O indicador com o maior número de reformas foi o acesso ao emprego (28 economias), seguido do acesso ao crédito (24 economias). O indicador que menos teve alterações foi o uso da propriedade, em que somente o Equador apresentou reformas positivas (figura 1.8). No entanto, vale notar que as reformas relativas ao uso da propriedade são as mais lentas. O capítulo de Resumos das Reformas fornece uma descrição mais detalhada de todas as reformas.

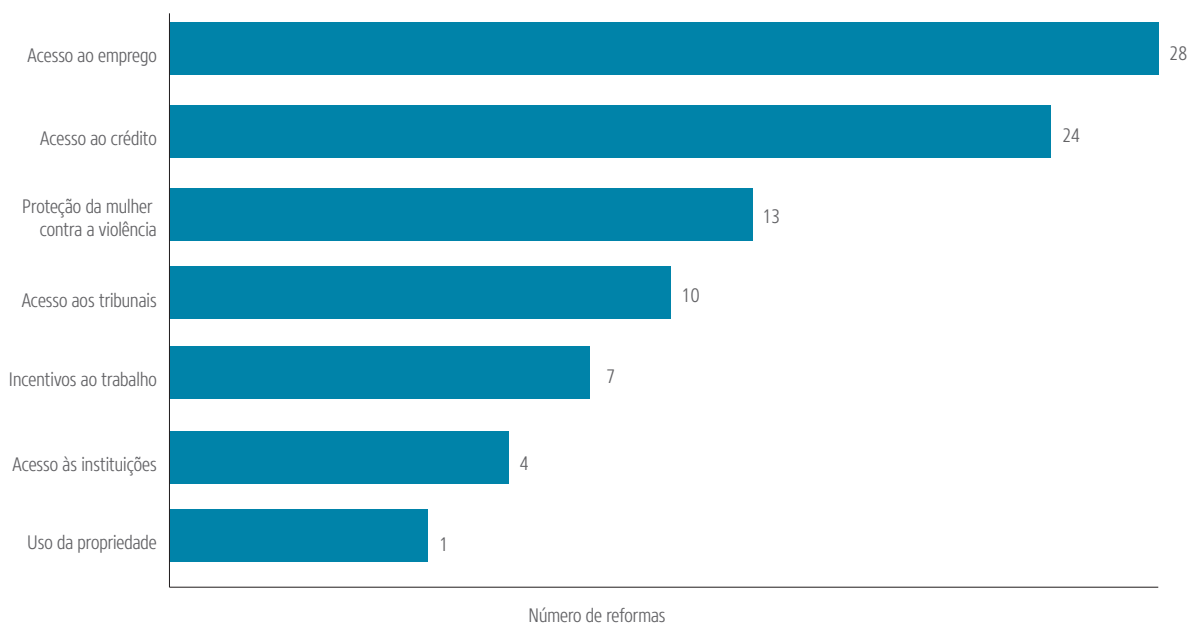
As seções seguintes apresentam uma visão geral dos principais resultados em cada indicador.

**FIGURA 1.7** O SUL DA ÁSIA APRESENTA O MAIOR PERCENTUAL DE ECONOMIAS COM MELHORIAS



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

**FIGURA 1.8** O ACESSO AO EMPREGO CONCENTROU A MAIOR PARTE DAS MELHORIAS



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

## Acesso às instituições

A capacidade de realizar escolhas efetivas e transformá-las em resultados econômicos depende de um marco regulatório favorável. O indicador de acesso às instituições do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* examina as leis que regem as interações das mulheres com órgãos públicos e com o setor privado para identificar possíveis restrições à atuação das mulheres e à sua participação em atividades econômicas. Há várias esferas em que as mulheres podem sofrer restrições em sua capacidade jurídica de agir ou realizar transações.

Por exemplo, limites à capacidade jurídica de mulheres casadas, inclusive a de trabalhar sem a permissão dos maridos, enfraquecem seu poder decisório. Ademais, quando as mulheres não possuem independência para decidir onde querem ir, viajar ou viver, elas podem enfrentar

dificuldades para trabalhar ou realizar transações de negócios. Tais restrições podem derivar do papel da mulher em sociedades tradicionais, que geralmente era limitado pela tutela de seus pais ou maridos.

Atualmente, essa tendência tem sido amplamente revertida nas antigas potências colonialistas. Em 1938 e 1975, respectivamente, a França e a Espanha reconheceram a capacidade de mulheres casadas celebrarem contratos em seu próprio nome. Muitas das ex-colônias, no entanto, ainda usam códigos jurídicos antigos e não adotaram reformas semelhantes.

Em economias como a Guiné Equatorial, por exemplo, ainda vige o Código Civil Espanhol de 1960. A Guiné Equatorial é atualmente a única economia estudada em que mulheres precisam da permissão dos maridos para assinar um contrato. Da mesma maneira, o Chade, a Guiné-Bissau

e o Níger ainda contam com versões coloniais dos códigos civis que não permitem que mulheres casadas abram contas bancárias sem a permissão de seus maridos.

Ainda há, em várias partes do mundo, restrições à atuação e à liberdade de movimento das mulheres (tabela 1.2). Por exemplo, em 18 economias, as mulheres não podem obter um emprego ou exercer o ofício ou profissão sem permissão. Uma exceção é a República Democrática do Congo, que recentemente reformou o código de família que havia sido introduzido pela Bélgica e adaptado do Código Napoleônico. A reforma permite que mulheres casadas assinem contratos, abram contas bancárias, registrem empresas e obtenham empregos sem a permissão escrita de seus maridos.

As reformas que ampliam o acesso das mulheres às instituições podem contribuir para sua ascensão a posições de

**TABELA 1.2 MAIS DE UM TERÇO DAS ECONOMIAS AINDA RESTRINGE A ATUAÇÃO E A LIBERDADE DE MOVIMENTO DAS MULHERES**

Ações que as mulheres não podem, por lei, exercer da mesma maneira que os homens	Economias	Número de economias
Obter um passaporte	Afganistão; Arábia Saudita; Argélia; Bahrein; Barbados; Belize; Benim; Botsuana; Cameroun; Chipre; Congo, República do; Dominica; Egito, Árabe do; Emirados Árabes Unidos; Fiji; Filipinas; Gabão; Granada; Guiana; Haiti; Iêmen, República do; Irã, República Islâmica do; Jordânia; Malawi; Mali; Myanmar; Nigéria; Omã; Paquistão; Ilhas Salomão; Samoa; São Vicente e Granadinas; Seicheles; Sudão; Trinidad e Tobago; Uganda; Zâmbia.	37
Escolher onde viver	Afganistão; Arábia Saudita; Bahrein; Benim; Brunei Darussalam; Burkina Faso; Cameroun; Catar; Chade; Cisjordânia e Faixa de Gaza; Comores; Congo, República do; Emirados Árabes Unidos; Gabão; Guiné; Guiné-Bissau; Guiné Equatorial; Haiti; Iêmen, República do; Irã, República Islâmica do; Iraque; Jordânia; Kuwait; Malásia; Mali; Níger; Omã; República Centro-Africana; Senegal; Síria, República Árabe da; Sudão.	31
Ser chefe de família	Arábia Saudita; Bahrein; Burundi; Cameroun; Chade; Chile; Comores; Congo, República do; Congo, República Democrática do; Djibuti; Emirados Árabes Unidos; Gabão; Guiné; Guiné-Bissau; Iêmen, República do; Indonésia; Irã, República Islâmica do; Iraque; Jordânia; Líbia; Madagascar; Mali; Marrocos; Mauritânia; Níger; Omã; República Centro-Africana; San Marino; Senegal; Sudão; Tunísia.	31
Obter emprego sem permissão	Bahrein; Cameroun; Catar; Chade; Cisjordânia e Faixa de Gaza; Comores; Emirados Árabes Unidos; Gabão; Guiné; Guiné-Bissau; Iêmen, República do; Irã, República Islâmica do; Jordânia; Kuwait; Mauritânia; Níger; Síria, República Árabe da; Sudão.	18
Viajar dentro do país	Afganistão; Arábia Saudita; Bahrein; Brunei Darussalam; Catar; Cisjordânia e Faixa de Gaza; Egito, República Árabe do; Emirados Árabes Unidos; Iêmen, República do; Irã, República Islâmica do; Iraque; Jordânia; Kuwait; Malásia; Omã; Síria, República Árabe da; Sudão.	17
Obter uma carteira de identidade nacional	Afganistão; Arábia Saudita; Argélia; Benim; Cameroun; Congo, República do; Egito, República Árabe do; Maurício; Namíbia; Omã; Paquistão.	11
Viajar para o exterior	Arábia Saudita; Catar; Irã, República Islâmica do; Iraque; Síria, República Árabe da; Sudão.	6
Abrir uma empresa	Butão; Guiné-Bissau; Paquistão; Suriname.	4
Abrir uma conta bancária	Chade; Guiné-Bissau; Níger.	3
Assinar um contrato	Guiné Equatorial.	1

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



mais autoridade. A análise do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* demonstra que as mulheres têm mais probabilidade de assumir posições de liderança na vida pública quando possuem maior poder decisório amparado pela lei (figura 1.9).

## Uso da propriedade

A solidez dos direitos de propriedade pode permitir que as mulheres se beneficiem de ativos para ganhos econômicos. O indicador de uso da propriedade examina a capacidade das mulheres de adquirir, acessar, gerenciar e controlar propriedades em função de regimes de bens no casamento ou herança. O acesso a propriedades por esses meios pode aumentar a segurança financeira das mulheres e constituir as garantias necessárias para que elas possam abrir suas próprias empresas.

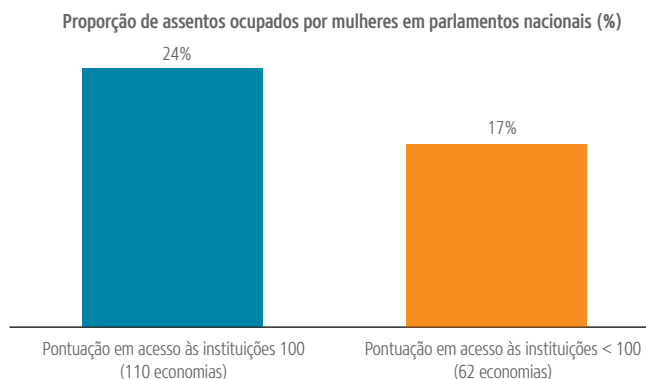
O estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* observa que existe uma associação positiva entre os direitos de propriedade das mulheres e suas posições de liderança no setor privado. As mulheres têm menos probabilidade de assumir posições de liderança empresarial em economias que restringem seus direitos de propriedade (figura 1.10).

Os sistemas de propriedade para cônjuges preveem a gestão dos bens do casal durante e após o matrimônio. Na maioria das economias, o sistema é estabelecido de maneira padronizada. Conhecido como regime de bens no casamento, ele determina a alocação de bens entre os cônjuges e automaticamente se aplica a cônjuges que não optarem por um regime diferente.

De todos os regimes de bens no casamento examinados no estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*, os mais comuns são a separação de bens e a comunhão de bens. Os regimes de separação de bens permitem que cada cônjuge mantenha o direito de posse e propriedade sobre seus próprios bens com plenos direitos administrativos, ao passo que os regimes de comunhão de bens tratam os ativos de cada cônjuge como propriedade

**FIGURA 1.9**

### AS MULHERES TÊM MAIS PROBABILIDADE DE ASSUMIR POSIÇÕES DE LIDERANÇA NA VIDA PÚBLICA QUANDO POSSUEM MAIOR PODER DECISÓRIO



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

*Observação:* A diferença ilustrada entre os percentuais é estatisticamente significativa no nível de 1% adotando como variável de controle o logaritmo da RNB per capita (2015), a razão (média) de anos de educação entre mulheres e homens (acima de 25 anos) (2015) e o estado de direito (2016). As fontes para as variáveis de controle incluem as bases de dados dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial e de Desempenho Educacional de Barro-Lee. A análise de regressão é baseada em 172 economias em relação às quais há dados disponíveis. Essa relação estatística não deve ser interpretada como causal.

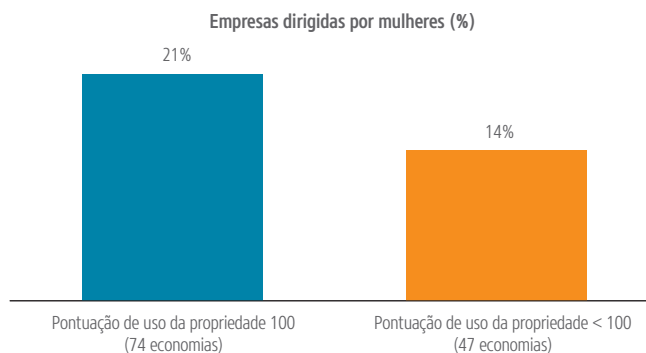
compartilhada, independentemente de quem os adquiriu.

Os estudos gerados pelo Projeto *Gender Asset Gap* (Diferenças de Gênero em Relação a Bens) enfatizam a importância

de certos regimes de bens para os direitos de propriedade das mulheres. Por exemplo, um estudo comparativo do Equador, de Gana e do estado indiano de Karnataka observou que, em regimes de separação de bens, as diferenças de

**FIGURA 1.10**

### AS MULHERES TÊM MENOS PROBABILIDADE DE ASSUMIR POSIÇÕES DE LIDERANÇA EMPRESARIAL QUANDO ELAS NÃO POSSUEM DIREITOS DE PROPRIEDADE



*Fontes:* Bases de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* e da pesquisa *Enterprise Surveys*.

*Observação:* A diferença ilustrada entre os percentuais é estatisticamente significativa no nível de 10% adotando como variável de controle o logaritmo da RNB per capita (2015), a razão (média) de anos de educação entre mulheres e homens (acima de 25 anos) (2015), a proporção de assentos ocupados por mulheres em parlamentos nacionais (2016) e o estado de direito (2016). As fontes para as variáveis de controle incluem as bases de dados dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial e de Desempenho Educacional de Barro-Lee. A análise de regressão é baseada em 121 economias em relação às quais há dados disponíveis. Essa relação estatística não deve ser interpretada como causal.

gênero em relação a bens e patrimônio tendem a ser maiores. Em contraste, essas diferenças são menores em regimes de comunhão de bens. Os resultados demonstram que, em Gana e Karnataka, as mulheres representam somente 38% e 20% dos proprietários de imóveis, respectivamente. Ambas as economias adotam um regime-padrão de separação de bens. No Equador, por outro lado, onde o regime-padrão é a comunhão de bens, as mulheres representam 51% dos proprietários de terras agrícolas.

O acesso a direitos sólidos de propriedade, inclusive por meio de regimes de bens, é um componente importante da propriedade de terras. O controle da terra e de bens imobiliários pode proporcionar benefícios econômicos diretos a mulheres empreendedoras (quadro 1.2).

Devido ao fato de as mulheres terem maior probabilidade de desempenhar atividades não remuneradas para o benefício da família, tais como cuidar dos filhos ou de parentes idosos, geralmente elas têm menos acesso a contribuições monetizadas que os homens e, portanto, adquirem menos ativos durante o casamento. O reconhecimento dessas contribuições não monetárias é importante no

momento da dissolução do matrimônio, pois pode conceder às mulheres o acesso a uma parte do patrimônio do casal. Embora essas contribuições sejam implicitamente reconhecidas nos regimes de comunhão de bens, os regimes de separação de bens podem penalizar cônjuges que não tenham tido renda própria durante o matrimônio. Tal penalidade associada à renda pode ser mitigada no divórcio por meio do reconhecimento explícito das contribuições não monetárias para a família.

Entre as 189 economias examinadas no estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*, 134 reconhecem as contribuições não monetárias. Essas economias incluem todas as que adotam, como padrão, o regime de comunhão de bens, bem como 28 das 75 economias com regime de separação de bens.

Outro motivo para as desigualdades entre mulheres e homens no que diz respeito à propriedade de ativos pode estar ligado aos direitos de herança. Com frequência, a herança oferece uma oportunidade para homens e mulheres se tornarem proprietários de uma terra ou imóvel. Para as viúvas, a herança pode ser a única maneira de obter a propriedade de ativos

e pode representar um componente vital para sua segurança econômica após a morte do cônjuge. No entanto, em 36 das 189 economias pesquisadas, viúvas não possuem os mesmos direitos de herança que viúvos. Ademais, 39 economias impedem que as filhas herdem bens de seus pais na mesma proporção que os filhos. Tais diferenças podem limitar as perspectivas econômicas das mulheres durante uma etapa vulnerável de suas vidas.

## Acesso ao emprego

O indicador de acesso ao emprego examina as leis e regulamentos que afetam milhões de mulheres que possuem um emprego formal no mundo todo. Desde quando a mulher se candidata a uma vaga de emprego até o momento de sua aposentadoria, o indicador explora as políticas que afetam sua capacidade de trabalhar, inclusive suas perspectivas profissionais, potencial de remuneração, crescimento na carreira e capacidade de equilibrar o trabalho com responsabilidades familiares.

Nas economias com uma boa pontuação no indicador de acesso ao emprego, mais

### QUADRO 1.2

#### REGISTRO IMOBILIÁRIO E TITULARIDADE CONJUNTA AJUDAM A EMPODERAR A MULHER

A solidez dos direitos de propriedade e registro de imóveis estimula empréstimos baseados em ativos, ou com garantias imobiliárias. O registro da titularidade de bens é particularmente importante para mulheres em economias de baixa renda, em que o empreendedorismo se apresenta como uma oportunidade para superar a pobreza. O registro de imóveis comprova a titularidade, o que facilita seu uso como garantia imobiliária. Políticas governamentais que promovem a titularidade conjunta, em que mais de uma pessoa detém direitos sobre a propriedade, são capazes de expandir o conjunto de bens que as mulheres podem oferecer como garantia para financiamentos bancários. Para algumas mulheres, isso pode representar uma oportunidade de acessar linhas de crédito e abrir uma empresa.

O estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* observa que algumas economias estabeleceram, em seus arcabouços jurídicos, a titularidade conjunta para casais unidos por matrimônio por meio de regimes de bens no casamento ou leis fundiárias. Por exemplo, a Lei Fundiária do Lesoto estabelece que os títulos de propriedade pertencem conjuntamente aos cônjuges casados sob o regime de comunhão de bens. Nas Filipinas, o registro de qualquer imóvel que pertença a um casal unido por matrimônio deve ser emitido no nome de ambos os cônjuges, conforme prevê o Decreto Presidencial 1529. A Lei Fundiária do Vietnã também estabelece a titularidade conjunta nos casos em que os direitos de uso da terra e as casas sejam de propriedade conjunta. Entre as outras economias que preveem a titularidade conjunta, encontram-se a África do Sul; a Albânia; o Brasil; a Bulgária; a Burkina Faso; a Eslovênia; a Espanha; o Kosovo; a Lituânia; a Antiga República Iugoslava da Macedônia; a Namíbia; o Paraguai; e a Ruanda.

Além disso, algumas economias introduziram leis inovadoras para promover ainda mais o registro de terras em nome de mulheres. Por exemplo, a Lei de Finanças do Nepal de 2017 oferece descontos nas taxas cobradas para o registro fundiário quando a escritura for emitida em conjunto pelos cônjuges ou no nome da mulher. A Sérvia oferece descontos semelhantes. Por fim, as mulheres rurais e as mulheres que são chefes de família na Colômbia têm acesso preferencial a programas de formalização de terras rurais por meio do Decreto n.º 902.

Fontes: De Soto, 2001; Giovarelli e Girma, 2013; Ali, Deininger e Goldstein, 2014.

mulheres tendem a trabalhar em comparação com os homens. Nessas economias, as mulheres também ganham mais que os homens, o que demonstra que as leis trabalhistas podem, ao mesmo tempo, encorajar as mulheres a buscar um emprego formal e aumentar seu potencial de remuneração (figura 1.11).

### Restrições ao emprego

As economias crescem mais rapidamente quando mais mulheres trabalham.<sup>11</sup> Embora as boas práticas atuais invoquem a igualdade de gênero nas oportunidades de trabalho, nem sempre foi assim ao longo da história. Por exemplo, a *Convenção sobre o Trabalho Subterrâneo (Mulheres)* de 1935, e as convenções sobre o trabalho noturno de mulheres de 1919, 1934 e 1948, todas da OIT, exortavam os Estados a proibirem o emprego de mulheres em minas subterrâneas e em trabalhos noturnos em empreendimentos

industriais. Da mesma forma, nos anos seguintes à Revolução Industrial, várias economias baniram as mulheres de certos empregos para protegê-las de condições insalubres (quadro 1.3).

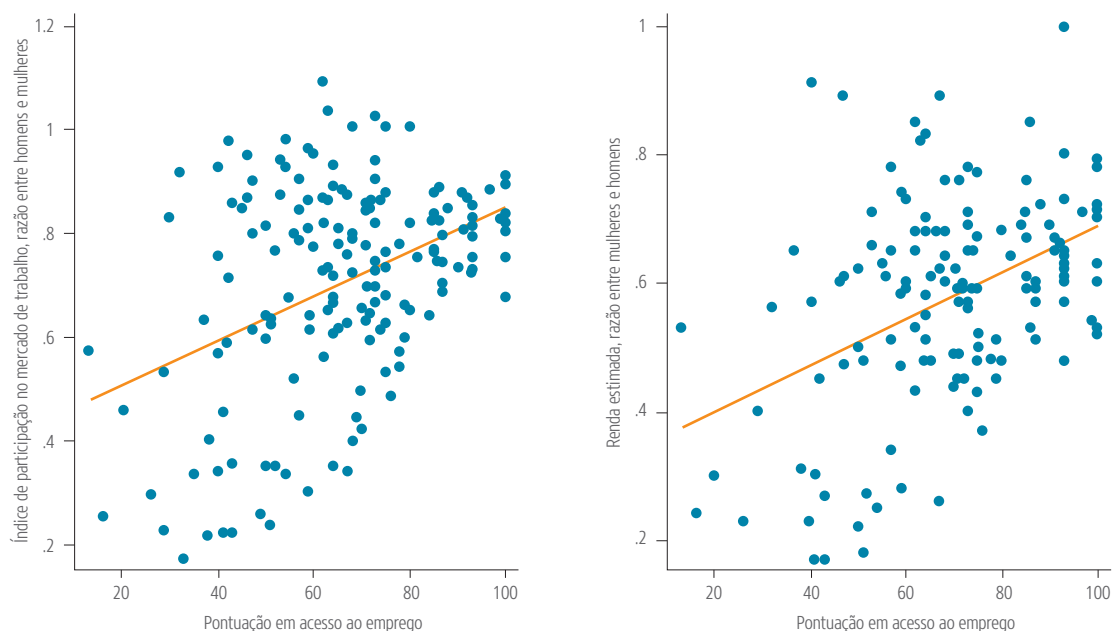
Embora as condições tenham melhorado para homens e mulheres ao longo do tempo, ainda permanecem muitas restrições baseadas em gênero. Restrições vinculadas a certas indústrias, como o da mineração, são bastante comuns. Sessenta e cinco economias limitam o trabalho de mulheres em atividades de mineração. As mulheres também enfrentam restrições ao emprego nas indústrias manufatureiras (47 economias), de construção (37 economias), energia (29 economias), agricultura (27 economias), água (26 economias) e transportes (21 economias).

Além disso, em 29 das 189 economias estudadas, as mulheres não podem

trabalhar nos mesmos horários noturnos que os homens. Restrições ao trabalho noturno existem em todas as regiões, exceto nas economias de alta renda da OCDE. Tais restrições são mais comuns no Sul da Ásia e no Oriente Médio e Norte da África. Nessas regiões, as mulheres não podem trabalhar nos mesmos horários noturnos que os homens em 63% e 55% das economias, respectivamente. Em total, 104 economias continuam a impor restrições ao emprego das mulheres (figura 1.12). As pesquisas estimam que a eliminação das barreiras que impedem que as mulheres trabalhem em certos setores ou funções poderia aumentar a produtividade da mão de obra em até 25% em algumas economias, simplesmente pela maior participação das mulheres na força de trabalho.<sup>12</sup>

**FIGURA 1.11**

### A IGUALDADE DE GÊNERO NAS LEIS TRABALHISTAS ESTÁ ASSOCIADA A MAIS MULHERES TRABALHANDO E GANHANDO MAIS EM RELAÇÃO AOS HOMENS



Fontes: Bases de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* e dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial; *Relatório Global de Desigualdade de Gênero* do Fórum Econômico Mundial (Tabela C3, p. 47).

Observação: As relações positivas entre a pontuação no indicador de acesso ao emprego e a razão entre mulheres e homens no índice de participação na força de trabalho (2016) e entre a pontuação no indicador de acesso ao emprego e a razão entre mulheres e homens no que diz respeito à renda estimada são estatisticamente significativas no nível de 1% adotando como variável de controle o logaritmo da RNB per capita (2015), a razão (média) de anos de educação entre mulheres e homens (acima de 25 anos) (2015), a proporção de assentos ocupados por mulheres em parlamentos nacionais (2016) e o estado de direito (2016). As fontes para as variáveis de controle incluem as bases de dados dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial e de Desempenho Educacional de Barro-Lee. As análises de regressão são baseadas em 164 e 138 economias em relação às quais há dados disponíveis, respectivamente. Essas relações estatísticas não devem ser interpretadas como causais.

**QUADRO 1.3****OS EFEITOS DURADOUROS DO LEGADO LEGISLATIVO**

Algumas restrições ao emprego devem-se, em grande parte, a um legado legislativo que reflete normas de segurança antiquadas. As restrições ao trabalho de mulheres em minas em muitas economias da *Commonwealth* (a Comunidade Britânica), por exemplo, têm suas origens na Lei de Minas e Carvoarias do Reino Unido de 1842. Atualmente, quase a metade das economias da *Commonwealth* impõe limites às atividades que podem ser exercidas por mulheres. Na Comunidade de Estados Independentes (CEI), a maioria das economias possui uma longa lista de restrições ao emprego de mulheres, que foi herdada de uma Lei Soviética de 1932. Das nove economias da CEI estudadas, somente a Armênia não impõe tais restrições. Tendências semelhantes são encontradas na África Francófona, na África Lusófona e nos países de língua espanhola.

Setenta e cinco por cento das economias da África Francófona possuem regras que restringem o emprego das mulheres. Muitas dessas regras espelham um decreto de 1954 da antiga Federação da África Ocidental Francesa. Entre essas economias encontram-se o Benim, Burkina Faso, o Cameroun, o Chade, a República do Congo, a República Democrática do Congo, a Costa do Marfim, o Gabão, a Guiné, Madagascar, o Mali, a Mauritânia, o Níger, a República Centro-Africana e o Senegal.

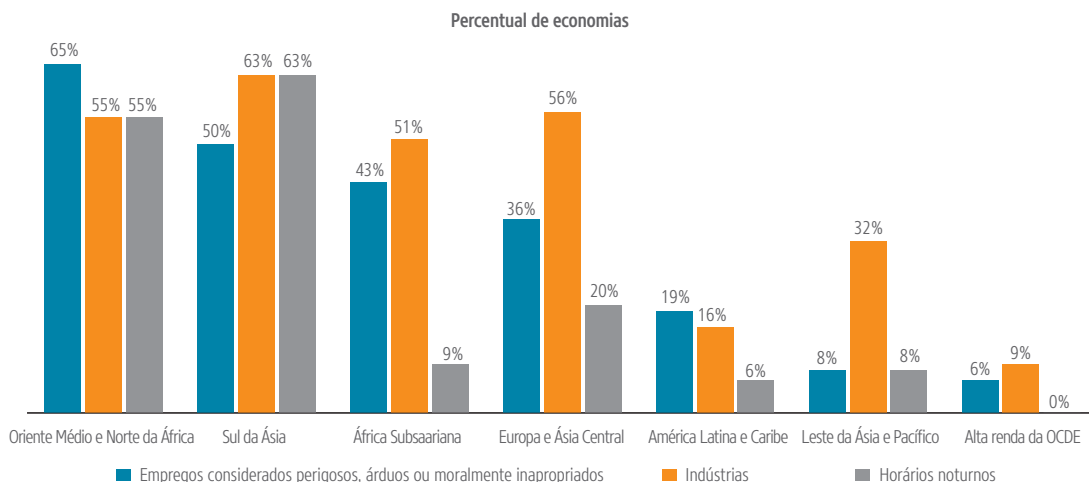
Os legados legislativos portugueses e espanhóis também deixaram marcas em suas ex-colônias. Portugal inicialmente introduziu uma série de decretos que restringiam o trabalho das mulheres em 1890. Tais decretos somente foram revogados no início dos anos 2000. Atualmente, quase todos os países da África Lusófona e o Brasil possuem pelo menos uma restrição ao trabalho das mulheres. A Espanha promulgou um decreto em 1957 que vetava diversos empregos para as mulheres, inclusive nas áreas de mineração, em algumas atividades de construção e no setor elétrico. O decreto somente foi revogado em 1995. Atualmente, 12 economias de língua espanhola ainda impõem restrições ao trabalho das mulheres: Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, Guatemala, Guiné Equatorial, Honduras, Nicarágua, Panamá e Uruguai.

*Proteções no ambiente de trabalho*

Certas proteções no ambiente de trabalho, no entanto, podem aumentar a capacidade das mulheres de obter e manter um emprego. Por exemplo, proteções jurídicas tais como a não discriminação baseada em gênero no trabalho podem encorajar a entrada de mulheres na força de trabalho. Da mesma maneira, a garantia de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor pode assegurar que as mulheres não sejam discriminadas no pagamento de salários e benefícios.

Embora quase 80% das economias estudadas proíbam a discriminação de gênero no emprego, somente 40% estabelecem a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Essa norma tem sua origem na Convenção sobre Igualdade de Remuneração da OIT e oferece um arcabouço mais amplo que simplesmente a remuneração igual por trabalho igual, pois permite uma comparação não somente de funções iguais ou semelhantes, mas também entre funções distintas, mas de igual valor.

A maioria das economias de alta renda da OCDE e das economias da Europa e da Ásia Central estabelece a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Essa proteção também existe em quarenta por cento das economias da África Subsaariana, ao passo que somente 25%

**FIGURA 1.12****RESTRIÇÕES AO EMPREGO DAS MULHERES EXISTEM EM TODAS AS REGIÕES**

Fontes: Bases de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*.

ou menos das economias na América Latina e Caribe, no Oriente Médio e Norte da África, no Leste da Ásia e Pacífico e no Sul da Ásia estabelecem a igualdade de remuneração.

### Benefícios de licença

O ambiente regulatório também desempenha um papel significativo na capacidade das mulheres de obter empregos e permanecer na força de trabalho após constituírem família. Programas de licença-maternidade, licença-paternidade e licença parental podem ajudar a reconhecer e redistribuir atividades não remuneradas de cuidados com a família. A garantia de uma licença remunerada de duração adequada e que proteja o emprego para ambos os pais é fundamental para uma série de resultados de saúde, desenvolvimento social e econômico. A Convenção de Proteção à Maternidade da Organização Internacional do Trabalho (OIT) do ano 2000 estabelece um mínimo de 98 dias (14 semanas) de licença-maternidade remunerada. O benefício substitutivo deve equivaler a pelo menos 67% (2/3) da remuneração e, de preferência, ser fornecido por meio de seguro social obrigatório ou recursos públicos

Em nível global, a duração mediana da licença-maternidade remunerada atende aos requisitos da OIT de 14 semanas, com os benefícios substitutivos variando entre 25% e 100% da remuneração original. Somente sete economias não oferecem licenças remuneradas às mães. Essas economias são as Ilhas Marshall, os Estados Federados da Micronésia, Palau, a Papua Nova Guiné, o Suriname, Tonga e os Estados Unidos.

O custo de contratar mulheres em idade fértil é maior para os empregadores nas economias em que há leis que obriguem o pagamento de benefícios de licença e nas quais a duração da licença oferecida às mães excede significativamente aquela oferecida aos pais. A duração mediana da licença-paternidade remunerada é de somente cinco dias nas 91 economias que estabelecem tal obrigatoriedade, o que significa que a licença-maternidade é 93 dias mais longa, em média.

Na Índia, por exemplo, os empregadores podem considerar o recente aumento da licença-maternidade de 84 para 182 dias um desincentivo para a contratação de mulheres, uma vez que o empregador arca com todo o custo do benefício. Além disso, os empregadores não são obrigados por lei a fornecer licença-paternidade remunerada. Portanto, a disparidade entre o custo de contratar mulheres e o de contratar homens pode levar os empregadores a reduzir os salários das mulheres para compensar o pagamento de benefícios mais altos.

No entanto, se o custo da licença-maternidade for pago pelo governo, as empresas não enfrentam necessariamente custos mais altos para a contratação de mulheres. Os governos pagam 100% dos benefícios das licenças para as mães em 96 economias. Em 53 economias, os empregadores pagam 100% dos benefícios de licença. Em 27 economias, os governos pagam 50% ou mais dos benefícios.

Algumas economias estão em fase de transição do sistema de licença-maternidade e licença-paternidade para o sistema de licença parental. Por exemplo,

em 2015 o Reino Unido reformou suas políticas de licenças de forma que as 37 semanas de licença-maternidade remunerada possam ser gozadas como licença parental remunerada e compartilhada. Das 42 economias com licença parental remunerada, quase 90% a oferecem além da licença-maternidade. A licença parental remunerada é mais comum em economias de alta renda e de renda média alta.

A licença parental geralmente é disponibilizada a ambos os pais. No entanto, as mulheres tendem a usá-la mais que os homens. Embora licenças mais longas e mais bem remuneradas para as mães ofereçam benefícios significativos, muito tempo longe do mercado de trabalho pode afetar negativamente a progressão na carreira e a remuneração das mulheres.<sup>13</sup> A chave para formular políticas de licenças que não exacerbem as desigualdades de gênero pode estar na promoção de uma maior adoção de licenças por parte dos homens (tabela 1.3).

Um recente relatório que analisou mais de 100 estudos de ponta relacionados à saúde e bem-estar neonatal e infantil, à

**TABELA 1.3**

### **POLÍTICAS PARA PROMOVER A ADOÇÃO DE LICENÇA PARENTAL PELOS PAIS**

Economia	Exemplos
<b>Alemanha</b>	A mãe e o pai recebem remuneração por dois meses adicionais de licença se cada um tirar pelo menos dois meses dos doze meses iniciais.
<b>Áustria</b>	A mãe e o pai recebem um bônus em dinheiro se compartilharem a licença igualmente, ou pelo menos na razão 60-40.
<b>Coreia, República</b>	O segundo dos genitores que tirar a licença parental (geralmente, o pai) recebe 100% do seu salário, até um determinado teto, por um prazo máximo de três meses. O primeiro recebe 40%.
<b>França</b>	A mãe e o pai recebem pagamentos mais altos se ambos tirarem o mesmo período de licença.
<b>Itália</b>	A mãe e o pai recebem um mês adicional de licença se o pai tirar pelo menos três dos dez meses iniciais.
<b>Japão</b>	A mãe e o pai recebem dois meses adicionais de licença remunerada se eles compartilharem os doze meses iniciais.
<b>Noruega</b>	Da duração total da licença pós-parto, setenta dias são reservados para cada um dos genitores.
<b>Portugal</b>	Os genitores que compartilharem os 120 dias iniciais de licença parental recebem uma licença adicional de 30 dias.
<b>Romênia</b>	O genitor que não solicitar inicialmente a licença parental (geralmente, o pai) é obrigado a tirar um dos 24 meses de licença.
<b>Suécia</b>	Noventa dos 480 dias de licença parental remunerada são reservados para cada um dos genitores.

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

saúde materna, à igualdade de gênero e ao impacto econômico concluiu que a duração ideal da licença remunerada para garantir a saúde e bem-estar ideais de bebês e crianças é de um ano, dividido igualmente entre o pai e a mãe.<sup>14</sup>

Ao final da licença-maternidade, licença-paternidade e licença parental, os pais que trabalham continuam a manter responsabilidades familiares que podem afetar seus empregos. Leis que promovem o trabalho flexível podem reduzir os conflitos entre a vida profissional e familiar. Ademais, a capacidade de optar por uma carga horária reduzida, de trabalhar em um regime de horários flexíveis, de trabalhar remotamente ou de possuir autonomia quanto ao horário de trabalho podem beneficiar as empresas e os trabalhadores, pois tais medidas reduzem os custos operacionais e as despesas com rotatividade e, ao mesmo tempo, aumentam a produtividade e o equilíbrio entre vida profissional e vida familiar.<sup>15</sup> Das economias cobertas pelo estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*, somente 33 concedem explicitamente aos pais o direito de solicitar ou adotar regimes de trabalho flexível definidos na legislação.

### Aposentadoria

No que diz respeito à saída do mercado de trabalho, a idade de aposentadoria por lei define a duração e as expectativas de carreira para homens e mulheres. Leis que estabelecem uma idade de aposentadoria mais baixa para as mulheres podem afetar negativamente seu rendimento ao longo da vida, bem como seus benefícios previdenciários, suas poupanças e suas perspectivas de crescimento na carreira. Quando se exige que as mulheres se aposentem mais cedo que os homens, elas encerram sua vida profissional com menos anos de emprego. Por outro lado, se as mulheres tiverem a mesma idade legal de aposentadoria dos homens, os anos de emprego serão equalizados e a participação das mulheres na força de trabalho pode ser encorajada.

Idades de aposentadoria diferenciadas por gênero existem em todas as regiões do mundo, com percentuais mais altos nas economias do Oriente Médio e Norte da África (58%) e Europa e Ásia Central (40%). A aposentadoria é obrigatória em quase um quarto das economias com idades de aposentadoria diferenciadas por gênero.

Em 41 das 189 economias estudadas, as mulheres podem se aposentar com benefícios integrais entre um e dez anos mais cedo que os homens. Na maioria das economias com idades de aposentadoria diferenciadas por gênero, a diferença entre a idade de aposentadoria de mulheres e homens é de cinco anos. A maior diferença é encontrada na China, onde as mulheres podem se aposentar com 50 anos, dez anos antes dos homens.

Em 13 economias, as leis permitem que as mulheres se aposentem com benefícios parciais antes dos homens. Essas economias incluem a Albânia, a Argélia, o Bahrein, o Brasil, a Bulgária, a Costa Rica, a República Islâmica do Irã, a República Quirguiz, o Paquistão, o Panamá, a Suíça, os Emirados Árabes Unidos e a República do Iêmen. Nas economias com tais diferenças, as mulheres podem perder a oportunidade de promoções e aumentos devido à aposentadoria precoce. As mulheres também contribuem menos para suas pensões e poupanças nessas circunstâncias, o que pode gerar dificuldades financeiras em sua aposentadoria.<sup>16</sup>

### Incentivos ao trabalho

Os governos também podem promover mais equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais por meio de apoio e incentivo à capacidade das mulheres de voltar a trabalhar após o nascimento de um filho. As regras de imposto sobre a renda e o apoio para educação e cuidado infantil na idade

adequada podem afetar a decisão das mulheres de entrar ou permanecer no mercado de trabalho. O indicador de incentivos ao trabalho analisa tais benefícios e as maneiras em que eles podem influenciar as decisões das mulheres de trabalhar.

A facilidade, o custo e a disponibilidade dos serviços de cuidado infantil podem afetar a decisão das mulheres de trabalhar fora de casa. Devido ao fato de que geralmente cabe às mulheres a responsabilidade primária pelo cuidado dos filhos pequenos, a assistência pública ao cuidado infantil pode gerar oportunidades para que as mulheres entrem no mercado de trabalho. Por exemplo, um estudo observou que, nas economias da OCDE, existe uma forte correlação entre a disponibilidade de serviços de cuidado infantil para crianças de até cinco anos e os índices de emprego de mães com filhos pequenos.<sup>17</sup>

Mais de dois terços das economias cobertas pelo estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* oferecem diretamente serviços de cuidado infantil ou subsidiam serviços privados. Na Finlândia, por exemplo, são oferecidos serviços de educação infantil municipal desde o momento em que terminam os períodos de licença-maternidade e licença parental até o início do ensino primário. Como alternativa, os pais podem matricular seus filhos em creches privadas, cujos custos serão cobertos pela Instituição de Seguro Social por meio do Benefício de Creche Privada. Em outras economias, como Gana, Brasil e Costa Rica, a educação infantil é gratuita e obrigatória a partir dos quatro anos de idade. Tais políticas podem tornar o cuidado infantil mais acessível e permitir que pais e mães trabalhem.

Deduções tributárias para custos associados ao cuidado infantil também podem reduzir o ônus sobre os pais. Embora menos comuns que os serviços de cuidado infantil públicos ou subsidiados, tais deduções tributárias podem



influenciar a decisão de um pai ou uma mãe de retornar ou entrar no mercado de trabalho.

Em 33 das economias estudadas, os custos dos serviços de cuidado infantil são deduzíveis do imposto de renda. Todas as economias que preveem a dedução desses custos encontram-se no grupo de renda alta e média alta, exceto o Butão e El Salvador. O Butão também é a única economia no Sul da Ásia que oferece tal incentivo. Somente uma economia na região do Oriente Médio e Norte da África faz o mesmo: Malta.

O estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* observa que a matrícula de crianças na pré-escola é mais alta nas economias que oferecem deduções para os custos de cuidado infantil do que nas economias que não preveem tais deduções (figura 1.13).

A decisão da mulher de ingressar no mercado de trabalho formal pode ser afetada nas economias em que há diferenças de gênero nas regras de tributação pessoal. Algumas economias concedem, como

padrão, deduções ou créditos tributários a contribuintes do sexo masculino, reduzindo sua renda tributável e aumentando a renda disponível. Em alguns casos, isso significa que as mulheres pagam tributos desproporcionalmente mais altos que os homens. Sem acesso às mesmas deduções ou créditos, as mulheres terminam por pagar mais tributos, o que reduz sua renda disponível e gera um desincentivo ao ingresso no mercado de trabalho formal.

Das 189 economias estudadas, 15 – o Benin, Brunei Darussalam, Burkina Faso, a República do Congo, a República Democrática do Congo, as Filipinas, a Guiné, a Indonésia, o Iraque, a República Democrática Popular do Laos, a Líbia, a Malásia, o Marrocos, o Togo e a Tunísia – concedem deduções ou créditos fiscais aos contribuintes do sexo masculino de maneira padronizada.

Na Guiné, por exemplo, os contribuintes homens têm direito a deduções para cada filho dependente e para cada esposa. Filhos menores de contribuintes casados são considerados dependentes do marido. A mulher recebe benefícios

tributários somente na falta ou incapacidade do marido. No Iraque, as mulheres têm direito a deduções tributárias somente se forem solteiras, divorciadas ou viúvas. Na Malásia, o contribuinte homem tem direito a deduções tributárias para sua esposa dependente.

Em circunstâncias especiais, as mulheres podem receber as mesmas deduções ou créditos que os homens, mas esse não é o padrão. No Togo, por exemplo, nos casos de declarações de renda conjuntas, os créditos tributários são concedidos ao homem chefe de família. A mulher também pode receber tal crédito tributário para chefe de família, mas somente se forem atendidos critérios específicos.

Da mesma maneira, na Tunísia o homem chefe de família recebe as deduções tributárias para os pais e filhos dependentes. A mulher pode receber as mesmas deduções se for considerada a chefe de família. No entanto, isso ocorre somente se o marido não possuir renda, ou se a mulher contrair um novo matrimônio e mantiver a guarda dos filhos.

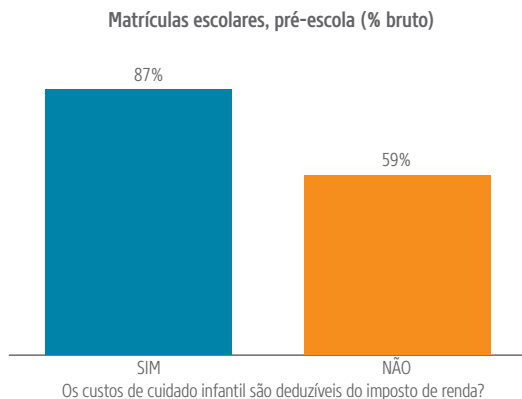
## Acesso aos tribunais

Por fortalecer o estado de direito e reduzir a desigualdade, o acesso à justiça permite que as pessoas usem o sistema jurídico para defender seus interesses e garante o cumprimento da lei. O indicador de acesso aos tribunais avalia o acesso das mulheres à justiça por meio do exame das instituições e procedimentos de justiça que favorecem o acesso ao sistema jurídico.

O tratamento desigual nos tribunais pode prejudicar a capacidade jurídica das mulheres. Testemunhos desempenham um papel fundamental no desenrolar de qualquer processo e constituem uma oportunidade para que as testemunhas apresentem um relato preciso dos fatos. Tais depoimentos podem afetar a distribuição de recursos entre mulheres e homens, principalmente nos casos que envolverem questões econômicas.

**FIGURA 1.13**

### TAXA DE MATRÍCULA NA PRÉ-ESCOLA É MAIS ALTA ONDE OS CUSTOS DE CUIDADO INFANTIL SÃO DEDUZÍVEIS DO IMPOSTO DE RENDA



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

Observação: A diferença ilustrada entre os percentuais é estatisticamente significativa no nível de 10% adotando como variável de controle o logaritmo da RNB per capita (2015), a proporção de assentos ocupados por mulheres em parlamentos nacionais (2016) e o estado de direito (2016). A fontes para as variáveis de controle é a base de dados dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial. A análise de regressão é baseada em 127 economias em relação às quais há dados disponíveis. Essa relação estatística não deve ser interpretada como causal.



O estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* examina as situações em que o testemunho da mulher não possui o mesmo valor probatório do testemunho do homem. Em 16 economias, a lei prevê valores probatórios diferentes para os testemunhos de mulheres e homens. Doze dessas economias encontram-se no Oriente Médio e Norte da África (a Arábia Saudita, o Bahrein, o Catar, a Cisjordânia e Faixa de Gaza, a República do Iêmen, a República Islâmica do Irã, o Iraque, a Jordânia, o Kuwait, a Líbia, o Omã e a República Árabe da Síria); duas estão na África Subsaariana (a Mauritânia e o Sudão); uma, no Leste da Ásia e Pacífico (Brunei Darussalam); e uma no Sul da Ásia (Paquistão).

Além dos tribunais, outras instituições também podem ter um papel importante na garantia do acesso das mulheres à justiça. As comissões antidiscriminação são independentes do judiciário e são responsáveis pela proteção, monitoramento e promoção de direitos fundamentais. O estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* examina as comissões antidiscriminação cuja função é receber reclamações de discriminação de gênero por parte de atores públicos e privados.

As comissões podem aconselhar os governos sobre questões de políticas públicas tais como a segregação ocupacional, a desigualdade salarial baseada em gênero e a participação das mulheres na força de trabalho. Por exemplo, a Comissão de Direitos Humanos da Nova Zelândia examinou a igualdade de oportunidades

de emprego no setor de cuidados com idosos, que é dominado por mulheres. Com base em suas recomendações relativas à remuneração, às condições de trabalho e ao treinamento da mão de obra, o Tribunal Trabalhista concluiu que os baixos salários pagos aos funcionários do setor constituíam uma violação da Lei de Igualdade de Remuneração.<sup>18</sup>

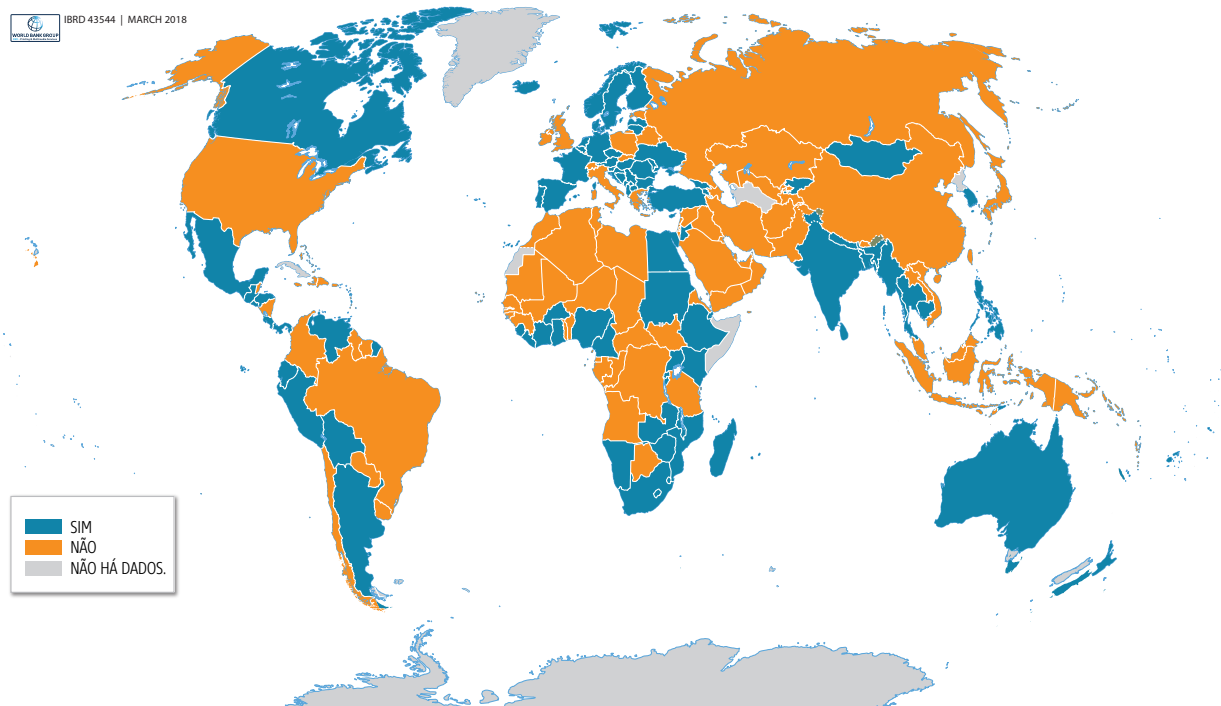
Das 189 economias cobertas pelo estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*, 93 estabeleceram comissões que recebem reclamações de vítimas de discriminação de gênero (mapa 1.1). A Europa e Ásia Central é a região com o maior percentual de economias com tais instituições: 72%. Por outro lado, somente 20% das economias no Oriente Médio e Norte da África já estabeleceram comissões semelhantes.

## MAPA 1.1

## A LEI PREVÊ COMISSÕES ANTIDISCRIMINAÇÃO?

Este mapa foi produzido pela Unidade de Cartografia do Grupo Banco Mundial. As fronteiras, cores, denominações e quaisquer outras informações exibidas neste mapa não implicam opinião alguma do Grupo Banco Mundial sobre o status jurídico de qualquer território, tampouco um endosso ou aceitação de tais fronteiras.

IBRD 43544 | MARCH 2018



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

Para as mulheres que não podem arcar com os custos de representação jurídica, o fornecimento de assistência jurídica pode melhorar o acesso aos tribunais. Um estudo recente realizado nos Estados Unidos demonstra que o financiamento de serviços jurídicos pode gerar um retorno de até 11 vezes o valor investido. Por exemplo, uma mulher que é vítima de abuso doméstico e utiliza a assistência jurídica para obter uma ordem de afastamento perde menos dias de trabalho. Da mesma maneira, quando uma mãe consegue obter o pagamento da pensão alimentícia para filhos e cônjuge por meio da assistência jurídica civil, ela pode se tornar menos dependente de certos benefícios públicos.<sup>19</sup> Isso se verificou no Equador, onde foram criadas três defensorias públicas para assistir crianças e mulheres de baixa renda. Graças ao apoio fornecido por esses órgãos, houve uma redução de 17% na probabilidade de as mulheres virem a sofrer violência doméstica após o divórcio. Ao mesmo tempo, a probabilidade de mulheres receberem pensões alimentícias para seus filhos aumentou em 10%.<sup>20</sup>

Os dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* demonstram que 120 economias preveem a assistência jurídica em questões civis ou de família. Por exemplo, em 2016 a Etiópia aprovou uma lei que obrigava a prestação de serviços de assistência jurídica para mulheres indigentes em processos civis. A Lei de Assistência Jurídica da Tanzânia de 2013 também autorizou a assistência jurídica em processos civis e penais.

As formalidades legais e os custos do processo, tanto diretos quanto indiretos, podem desencorajar ainda mais as mulheres e as pessoas pobres de acessar o sistema de justiça. A introdução de normas e procedimentos simplificados poderia aumentar a receptividade dos tribunais a demandas pelo cumprimento de direitos sociais e econômicos.<sup>21</sup> Uma maneira de atingir tal resultado seria por meio da criação de tribunais de pequenas causas, que seriam responsáveis por julgar casos civis envolvendo montantes relativamente baixos. Os procedimentos em tais tribunais são simplificados, com custos reduzidos e conclusões mais rápidas. Os tribunais de pequenas causas são

ideais para pequenas empresas, muitas das quais pertencem a mulheres.

O estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* observou que 131 economias no mundo todo possuem tribunais de pequenas causas. Entre esses encontram-se a Costa do Marfim e a Indonésia, que introduziram tais tribunais em 2015. Outras economias, no entanto, preferiram abolir os tribunais de pequenas causas. Os novos códigos de procedimento civil do Equador e da Hungria recentemente substituíram os tribunais de pequenas causas por um sistema de arbitragem e mediação.

## Acesso ao crédito

Um ambiente institucional robusto é vital para a expansão do acesso a recursos financeiros por parte de empresas pertencentes a mulheres. Se for eficaz, reconhecerá as restrições que as mulheres enfrentam no acesso ao crédito, inclusive os efeitos da discriminação e do histórico mais limitado de crédito das mulheres, comparado ao dos homens. O indicador de acesso ao crédito avalia como as mulheres acessam recursos financeiros e a solidez dos sistemas de informações de crédito. A criação de um bom histórico de crédito pode ajudar as mulheres que não possuem bens a estabelecer garantias intangíveis para empréstimos.

A capacidade de estabelecer tal histórico, no entanto, pode ser afetada pela discriminação dos credores. Intervenções de políticas públicas podem estimular o empreendedorismo feminino ao proibir a discriminação dos credores com base no gênero e no estado civil.

Legislações que proíbem a discriminação baseada em gênero em serviços financeiros existem em 72 das 189 economias examinadas. Trinta e seis dessas economias também proíbem a discriminação em serviços financeiros com base no estado civil. Tais disposições podem ser encontradas em uma série de leis, incluindo leis antidiscriminação e de igualdade de gênero, ou leis que regulam o crédito e a proteção de consumidores.

Na América Latina e Caribe, tais disposições são particularmente comuns na legislação de proteção ao consumidor. Por exemplo, a lei de proteção ao consumidor da Nicarágua obriga os provedores a oferecer serviços financeiros sem discriminação baseada em gênero ou estado civil. Na Europa e Ásia Central, as leis de igualdade de gênero proíbem a discriminação. Por exemplo, a Lei de Igualdade de Gênero da Albânia proíbe a discriminação em serviços bancários, inclusive empréstimos, depósitos e financiamento.

Os dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* demonstram que mais mulheres possuem contas formais em instituições financeiras e cartões de débito em seu próprio nome nas economias em que a lei proíbe a discriminação baseada em gênero no acesso ao crédito (figura 1.14).

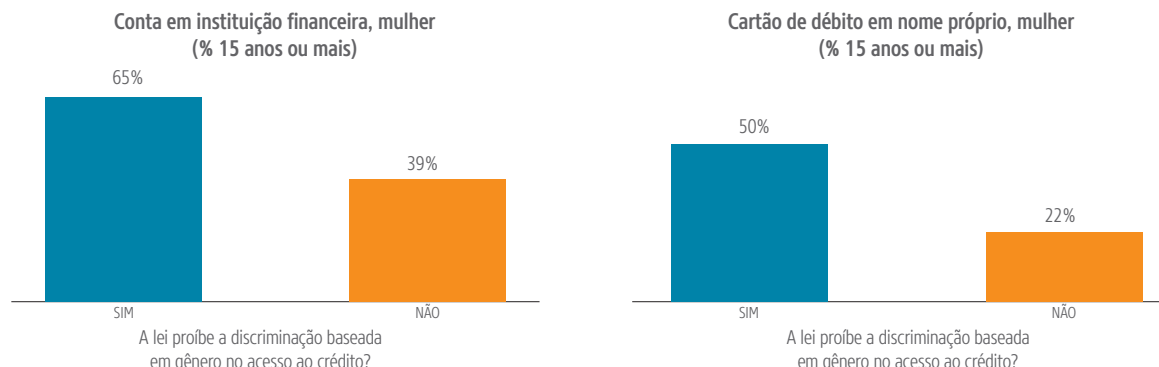
## Proteção da mulher contra a violência

A proteção contra a violência também é importante para garantir o empoderamento econômico das mulheres. A violência contra as mulheres mina seu empoderamento econômico ao impedir seu emprego e acesso a recursos financeiros. As mulheres atuam de maneira mais livre nas sociedades e no mundo empresarial quando não estão sujeitas à ameaça de violência. O indicador de proteção da mulher contra a violência examina a existência e o escopo da legislação sobre violência contra as mulheres, inclusive o assédio sexual e a violência doméstica.

A violência doméstica é a violência baseada em gênero cometida por familiares ou companheiros íntimos, podendo abranger diferentes tipos de abuso. No mundo todo, quase uma em cada três mulheres já foi vítima de violência física ou sexual cometida por um companheiro íntimo. Os companheiros íntimos cometem 38% de todos os assassinatos de mulheres.<sup>22</sup> A introdução de legislação contra a violência doméstica é um primeiro passo fundamental para garantir a proteção da mulher.

**FIGURA 1.14**

**MAIS MULHERES POSSUEM CONTAS EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS E CARTÕES DE DÉBITO NOS LUGARES ONDE A LEI PROÍBE A DISCRIMINAÇÃO BASEADA EM GÊNERO NO ACESSO AO CRÉDITO**



Fontes: Bases de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* e do índice *Global Findex* (2014).

Observação: As diferenças ilustradas entre os percentuais são estatisticamente significativas pelo menos no nível de 10% adotando como variável de controle o logaritmo da RNB per capita (2015), a razão (média) de anos de educação entre mulheres e homens (acima de 25 anos) (2015), a proporção de assentos ocupados por mulheres em parlamentos nacionais (2016) e o estado de direito (2016). As fontes para as variáveis de controle incluem as bases de dados dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial e de Desempenho Educacional de Barro-Lee. As análises de regressão são baseadas em 133 economias em relação às quais há dados disponíveis. Essas relações estatísticas não devem ser interpretadas como causais.

Das 189 economias examinadas, 45 não possuem leis sobre violência doméstica. No entanto, 9 dessas 45 economias – a Bélgica, o Canadá, o Chade, o Djibuti, a Estônia, a Líbia, o Madagascar, o Marrocos e a Tunísia – preveem penas agravadas para tipos específicos de abuso cometidos por cônjuges ou familiares, em lugar de possuírem leis específicas sobre violência doméstica. Tal medida trata do problema por meio de penas mais severas para a violência cometida no âmbito familiar.

Das 36 economias restantes sem leis contra a violência doméstica nem penas agravadas para atos de violência cometidos no seio familiar, 19 encontram-se na África Subsaariana, e 10 no Oriente Médio e Norte da África. Algumas economias de outras regiões também carecem de leis específicas sobre o tema. Tais economias incluem o Afeganistão, a Armênia, o Haiti, os Estados Federados da Micronésia, o Myanmar, a Rússia e o Uzbequistão.

Embora as mulheres corram um risco mais alto de sofrerem violência de um parceiro íntimo, outras formas de violência também são comuns. No ambiente de trabalho e em outros ambientes, por exemplo, as mulheres podem ser vítimas de assédio sexual. O assédio sexual consiste no abuso

de uma posição hierárquica superior ou de uma disparidade de poder significativa.

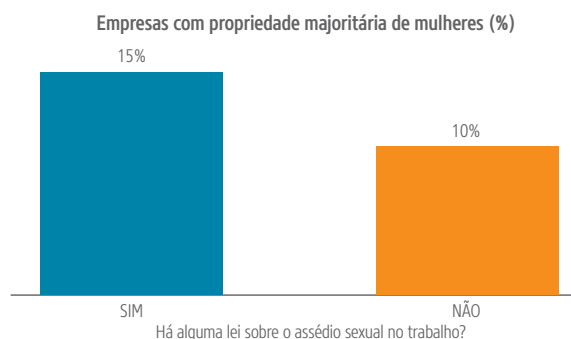
Tradicionalmente, o assédio sexual foi associado ao ambiente de trabalho. Contudo, ele também pode ocorrer em outras esferas, inclusive na educação. As economias começaram a tratar do assédio

sexual por meio de vários tipos de legislação, inclusive leis antidiscriminação e leis penais.<sup>23</sup>

O estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* observou que as mulheres apresentam maior probabilidade de serem sócias majoritárias em empresas nas economias que

**FIGURA 1.15**

**ONDE HÁ LEIS CONTRA O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO, É MAIOR A PROBABILIDADE DE MULHERES SEREM DONAS DE EMPRESAS**



Fontes: Bases de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* e da pesquisa *Enterprise Surveys*.

Observação: A diferença ilustrada entre os percentuais é estatisticamente significativa no nível de 5% adotando como variável de controle o logaritmo da RNB per capita (2015), a razão (média) de anos de educação entre mulheres e homens (acima de 25 anos) (2015), a proporção de assentos ocupados por mulheres em parlamentos nacionais (2016) e o estado de direito (2016). As fontes para as variáveis de controle incluem as bases de dados dos Indicadores de Desenvolvimento Mundial e de Desempenho Educacional de Barro-Lee. A análise de regressão é baseada em 93 economias em relação às quais há dados disponíveis. Essa relação estatística não deve ser interpretada como causal.

possuem leis de combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho (figura 1.15).

Das 189 economias cobertas no estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*, 130, inclusive todas as do Sul da Ásia, possuem leis que proíbem o assédio sexual no trabalho. No entanto, 59 economias ainda não possuem tais leis.

No Oriente Médio e Norte da África, por exemplo, 70% das economias examinadas não possuem legislação que proteja as mulheres de assédio sexual no trabalho. No Leste da Ásia e Pacífico, aproximadamente metade das economias examinadas não possui tais leis. Na América Latina e Caribe, não há legislação sobre o tema em cerca de um terço das economias. Na Europa e Ásia Central, aproximadamente um quarto das economias carece de leis específicas de combate ao assédio no ambiente de trabalho. O Japão é a única economia de alta renda da OCDE que não protege, por lei, as mulheres do assédio sexual no trabalho.

Entretanto, algumas economias introduziram reformas recentes nesta área. Uma delas, o Cameroun, adotou um novo código penal que abrange o assédio sexual no trabalho e na educação.

Sem tais proteções, o assédio sexual no trabalho pode prejudicar as mulheres em suas carreiras, sua capacidade de trabalhar e seu ambiente de trabalho.

## Informar para reformar

Ao pontuar essas sete esferas da vida das mulheres que trabalham, o estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* espera poder evidenciar as leis que afetam as perspectivas das mulheres como trabalhadoras e empresárias e identificar potenciais áreas de reforma. Há cada vez mais evidências da relação entre os direitos das mulheres e suas oportunidades econômicas. Ao disponibilizar um rico acervo de dados relativos a esses sete indicadores, o estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2018* espera

contribuir para a geração de ações no campo de políticas públicas e a definição da direção de pesquisas futuras.

## Notas

- 1 Comitê das Nações Unidas sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (Comitê da CEDAW). 2016. "Comunicado n.º 60/2013: Posições Adotadas pelo Comitê em sua Sexagésima-Terceira Sessão (de 15 de fevereiro a 4 de março de 2016)." CEDAW/C/63/D/60/2013, Nações Unidas, Nova Iorque.
- 2 Idem.
- 3 Supremo Tribunal da Federação Russa, Decisão n.º 46-KG 17-24, 24 de julho de 2017, [http://www.supcourt.ru/stor\\_pdf.php?id=1566432](http://www.supcourt.ru/stor_pdf.php?id=1566432).
- 4 Tribunal Constitucional da República da Colômbia, Decisão C-586/16, 26 de outubro de 2016, <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/C-586-16.htm>.
- 5 Dufflo, 2012.
- 6 Cuberes e Teignier, 2016.
- 7 Gonzales et al., 2015.
- 8 Cavalcanti e Tavares, 2016.
- 9 Khan, 1996.
- 10 Geddes, Lueck e Tennyson, 2012.
- 11 Aguirre, 2012.
- 12 Banco Mundial, 2011.
- 13 Kahn, Garcia-Manglano e Bianchi, 2014.
- 14 Schulte et al., 2017.
- 15 Shepard, Clifton e Kruse, 1996; Halpern, 2005; Lister, 2010.
- 16 Chłoń-Domińczak, 2017.
- 17 OCDE, 2001.
- 18 APF e GANHRI, 2017.
- 19 Buckwalter-Poza, 2016.
- 20 Owen e Portillo, 2003..
- 21 Gloppen e Kanyongolo, 2007.
- 22 OMS, 2013.
- 23 Numhauser-Henning, 2012.

## Referências bibliográficas

- Abel, Laura K., e Susan Vignola. 2010. "Economic and Other Benefits Associated with the Provision of Civil Legal Aid." *Seattle Journal for Social Justice* 9 (1): 139–68.
- Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp e Karim Sabbagh. 2012. "Empowering the Third Billion: Women and the World of Work in 2012." Booz and Company.
- Ali, Daniel Ayalew, Klaus Deininger e Markus Goldstein. 2014. "Environmental and Gender Impacts of Land Tenure Regularization in Africa: Pilot Evidence from Rwanda." *Journal of Development Economics* 110: 262–75.
- APF (Fórum Ásia-Pacífico) e GANHRI (Aliança Global de Instituições Nacionais de Direitos Humanos). 2017. "Concept Note: The Role of National Human Rights Institutions in Promoting and Protecting Women's Economic Participation in the Changing World of Work." Sydney, Australia: APF e GANHRI.
- Australia Law Reform Commission. 1994. "Equality before the Law: Justice for Women." Government of Australia: Report No. 69, Part 1.
- Averett, Susan L., H. Elizabeth Peters e Donald M. Waldman. 2006. "Tax Credits, Labor Supply, and Child Care." *Review of Economics and Statistics* 79 (1): 125–35.
- Banco Mundial. 2011. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*.
- Buckwalter-Poza, Rebecca. 2016. *Making Justice Equal*. Center for American Progress.
- Cavalcanti, Tiago V. de V., e José Tavares. 2016. "The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-Based Macroeconomics Estimate." *Economic Journal* 126 (590): 109–34.
- Chłoń-Domińczak, Agnieszka. 2017. "Gênero Lacuna Previdência: Looking Ahead." Study for the FEMM Committee, Directorate-General for Internal Policies, European Parliament, Brussels, Belgium.

- Cuberes, David, e Mark Teignier. 2016. "Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate." *Journal of Human Capital* 10 (1): 1-32.
- De Soto, Hernando. 2001. "The Mystery of Capital." *Finance and Development* 38 (1).
- Deere, Carmen Diana, e Magdalena León. 2003. "The Gender Asset Gap: Land in Latin America." *World Development* 31 (6): 925-47.
- Deininger, Klaus, Hari Nagarajan, Fang Xia e Songqing Jin. 2014. "Inheritance Law Reform, Empowerment, and Human Capital Accumulation: Second-Generation Effects from India." Policy Research Working Paper 7086, World Bank Group, Washington, DC.
- Demirgüç-Kunt, Asli, Leora Klapper e Dorothe Singer. 2013. "Financial Inclusion e Legal Discrimination against Women: Evidence from Developing Countries." Policy Research Working Paper 6416, World Bank, Washington, DC.
- Duflo, Esther. 2012. "Women Empowerment and Economic Development." *Journal of Economic Literature* 50 (4): 1051-79.
- Geddes, Rick, Dean Lueck e Sharon Tennyson. 2012. "Human Capital Accumulation e the Expansion of Women's Economic Rights." *Journal of Law and Economics* 55 (4): 839-67.
- Giovarelli, Renée e Hirut Girma. 2013. "Gender Implications of Joint Land Titles in Ethiopia (Brief)." LANDESA.
- Gloppen, Siri e Fidelis Edge Kanyongolo. 2007. "Courts and the Poor in Malawi: Economic Marginalization, Vulnerability, and the Law." *International Journal of Constitutional Law* 5 (2): 258-93.
- Gonzales, Christian, Sonali Jain-Chandra, Kalpana Kochhar e Monique Newiak. 2015. "Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation." IMF Staff Discussion Note SDN/15/02, International Monetary Fund, Washington, DC.
- Hallward-Driemeier, Mary, e Ousman Gajigo. 2013. "Strengthening Economic Rights and Women's Occupational Choice: The Impact of Reforming Ethiopia's Family Law." Policy Research Working Paper 6695, World Bank, Washington, DC.
- Halpern, D. F. 2005. "How Time-Flexible Work Policies Can Reduce Stress, Improve Health, and Save Money." *Stress and Health* 21: 157-68.
- Johnson, Richard W. 1999. "The Gender Gap in Pension Wealth: Is Women's Progress in the Labor Market Equalizing Benefits?" The Retirement Project, Brief Series 1, Urban Institute, Washington, DC.
- Kahn, Joan R., Javier García-Manglano e Suzanne M. Bianchi. 2014. "The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers." *Journal of Marriage and the Family* 76 (1): 56-72.
- Khan, B. Zorina. 1996. "Married Women's Property Laws and Female Commercial Activity: Evidence from United States Patent Records, 1790-1895." *Journal of Economic History* 56 (2): 356-88.
- Ladd, Helen F. 1982. "Equal Credit Opportunity: Women and Mortgage Credit." *American Economic Review* 72 (2): 166-70.
- Lister, Kate. 2010. "Workshifting Benefits: The Bottom Line." Telework Researchers Network.
- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen e Amy Blackstone. 2017. "The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women." *Gender & Society* 31 (3): 333-58.
- Nagaraja, B. 2013. "Empowerment of Women in India: A Critical Analysis." *Journal of Humanities and Social Science* 9 (2): 45-52.
- Numhauser-Henning, Ann. 2012. "Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination versus Dignity." Lund University Faculty of Law.
- OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico). 2001. "Balancing Work and Family Life: Helping Parents into Paid Employment." Chapter 4 in *OECD Employment Outlook 2001*. Paris: OECD.
- Ogloblin, Constantin G. 1999. "The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy." *Industrial and Labor Relations Review* 52 (4): 602-27.
- Olivetti, Claudia, e Barbara Petrongolo. 2017. "The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries." *Journal of Economic Perspectives* 31 (1): 205-30.
- OMS (Organização Mundial da Saúde). 2013. "Global and Regional Estimates of Violence Against Women Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Non-Partner Sexual Violence." Geneva: WHO.
- Owen, Bruce M., e Jorge E. Portillo. 2003. "Legal Reform, Externalities and Economic Development: Measuring the Impact of Legal Aid on Poor Women in Ecuador." John M. Olin Program in Law and Economics Working Paper No. 255, Public Law & Legal Theory Working Paper Series Research Paper No. 55, Stanford Law School, Stanford, CA.
- Ruhm, Christopher J. 1998. "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe." *Quarterly Journal of Economics* 113 (1): 285-317.
- Schulte, Brigid, Alieza Durana, Brian Stout e Jonathan Moyer. 2017. *Paid Family Leave: How Much Time Is Enough?* Washington, DC: New America.
- Shepard, Edward M., III, Thomas J. Clifton e Douglas Kruse. 1996. "Flexible Work Hours and Productivity: Some Evidence from the Pharmaceutical Industry." *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 35: 123-39.

O relatório *Mulheres, Empresas e o Direito* 2018 examina as leis e regulamentos que afetam as perspectivas das mulheres como empreendedoras e trabalhadoras em 189 economias. Os indicadores quantitativos do relatório visam a embasar debates na área de políticas públicas sobre como remover restrições jurídicas que afetam as mulheres, bem como promover pesquisas sobre como melhorar a inclusão econômica das mulheres.

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



**GRUPO BANCO MUNDIAL**