



Informe: “La mujer, la empresa y el derecho 2023”

Banco Mundial

13, marzo de 2023

Autor

Pablo Morales Estay

Email: pmoralesestay@bcn.cl

Tel.: (56) 22701888

Nº SUP: 137636

Resumen

El indicador “La mujer, la empresa y el derecho” (Women, Business and the Law) elaborado por el Grupo del Banco Mundial, busca medir a través de ocho ámbitos, las leyes y restricciones jurídicas que impiden la igualdad de género en el mundo. De acuerdo a la edición 2023, a pesar de los importantes avances alcanzados en regiones como África Subsahariana, las mujeres siguen teniendo sólo tres cuartas partes de los derechos otorgados a los hombres y se vislumbra un estancamiento del progreso global a su ritmo más bajo en los últimos 20 años.

Introducción

El índice “La Mujer, la Empresa y el Derecho”¹ del Banco Mundial detalla el estado actual de los derechos de la mujer en 190 economías del mundo, a través de un indicador compuesto por 35 preguntas de ocho áreas y etapas de la vida laboral de la mujer:

1. **Movilidad:** Estudia restricciones a la libertad de movimiento
2. **Trabajo:** Analiza las leyes que afectan las decisiones de las mujeres de trabajar
3. **Remuneración:** Mide las leyes y regulaciones que afectan la remuneración de las mujeres
4. **Matrimonio:** Evalúa las restricciones legales relacionadas con el matrimonio
5. **Parentalidad:** Examina las leyes que afectan el trabajo de las mujeres después de tener hijos
6. **Empresariado:** Analiza las restricciones que enfrentan las mujeres para iniciar y operar una empresa
7. **Activos:** Analiza las diferencias de género en los derechos de propiedad y sucesiones
8. **Jubilación:** Evalúa las leyes que determinan el monto de la pensión para las mujeres

Además, el estudio incluye hallazgos de los datos históricos recopilados que resaltan oportunidades para realizar e incentivar reformas que estimulen la igualdad de género ante la ley. Los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil pueden hacer uso de este marco de referencia para identificar y eliminar barreras que impiden el empoderamiento económico de la mujer y de este modo, impulsar su participación en el mercado laboral y fomentar su espíritu empresarial.

¹ Grupo Banco Mundial, “La Mujer, la empresa y el derechos 2023”. En: <https://bit.ly/3T0wQRt>

La Mujer, la Empresa y el Derecho 2023

De acuerdo al reporte, a nivel global las mujeres siguen teniendo sólo tres cuartas partes de los derechos otorgados a los hombres, es decir, casi 2.400 millones de mujeres en edad de trabajar aún no gozan de los mismos derechos que tienen los hombres ante la ley. La puntuación promedio a nivel mundial del informe 2023 es de 77,1 puntos sobre 100 en 2022, sólo medio punto más que en 2021.

En la actualidad, apenas 14 países (Alemania, Bélgica, Canadá, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y Suecia) han alcanzado una puntuación de 100 en el índice, lo que significa que las mujeres tienen las mismas condiciones jurídicas que los hombres en todas las áreas medidas.

Y si bien se estima que casi 90 millones de mujeres en edad de trabajar consiguieron una igualdad jurídica en la última década, aún 2.400 millones de mujeres en edad de trabajar, no gozan de los mismos derechos que los hombres. Más de la mitad de estas mujeres viven en Asia oriental y el Pacífico (710 millones) y Asia meridional (610 millones), seguidas de África Subsahariana (330 millones), los países de ingreso alto de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) (260 millones), América Latina y el Caribe (210 millones), Oriente Medio y el Norte de África (150 millones), y Europa y Asia central (140 millones).

Las economías con puntuaciones superiores al promedio mundial de 77,1 se sitúan en las regiones de ingreso alto de la OCDE, Europa y Asia central, y América Latina y el Caribe; mientras que las puntuaciones promedio más bajas se registran en Oriente Medio y Norte de África, y en Asia meridional.

El progreso hacia un trato igualitario para las mujeres ha caído al ritmo más bajo en los últimos 20 años. Desde el 2021, 18 economías han adoptado un total de 34 reformas hacia la igualdad de género en todas las áreas medidas por el informe. África sub Sahariana ha registrado más de la mitad de estas reformas, ya que siete economías de esta región (Benín, la República del Congo, Costa de Marfil, Gabón, Malawi, Senegal y Uganda) aprobaron 18 cambios positivos en su legislación; destacando lo implementado en Costa de Marfil y Gabón.

Mientras el primero promulgó reformas que prohíben la discriminación por razón de género en el acceso al crédito bancario, abordó la violencia doméstica y eliminó las restricciones laborales para la mujer. El segundo, continuó por la senda de las reformas emprendidas el año anterior, igualando el proceso para obtener un pasaporte, estableciendo la igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor y eliminando todas las restricciones laborales para las mujeres.

Como resultado, por primera vez en 53 años, dos economías de la región de África Subsahariana obtuvieron una puntuación superior a 90 en el índice, y la puntuación promedio de la región ha superado a la de regiones como Asia oriental y el Pacífico.

Otros países que promulgaron reformas en 2022 fueron Bahréin, China, Costa Rica, Kazajstán, Indonesia, Iraq, Jamaica, Malta, Mongolia, Países Bajos y Pakistán. La mayoría de ellas se centraron en extender las licencias parentales y de paternidad remuneradas, eliminar las restricciones al empleo de la mujer y exigir la igualdad salarial. Aunque los indicadores de “parentalidad” y “remuneración” son los que tienen un mayor margen de mejora, con puntuaciones promedio de 56,4 y 70,0 respectivamente, también son los que registraron el mayor número de reformas en el 2022.

Siete economías en cinco regiones introdujeron reformas en la legislación medida por el indicador de “parentalidad”. China, Malta y los Países Bajos establecieron de forma obligatoria la licencia parental; mientras Costa Rica, Malawi y Mongolia introdujeron la licencia de paternidad remunerada, y Senegal modificó su legislación para prohibir el despido de las mujeres embarazadas.

Asimismo, seis economías en cuatro regiones promulgaron reformas en el indicador de “remuneraciones”: Costa Rica, Costa de Marfil, Gabón, Kazajstán y Senegal eliminaron las restricciones al empleo de la mujer, mientras que Gabón y Mongolia aprobaron disposiciones que exigen la igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor.

Asia y el Pacífico

De acuerdo al reporte, de las 14 economías con puntaje 100 (es decir, aquellas donde las mujeres tienen las mismas condiciones jurídicas que los hombres), -con la excepción de Canadá- todas son economías europeas y ninguna de ellas es del Asia Pacífico. Sin embargo, dentro del contexto general destaca la posición de Nueva Zelandia y Australia, quienes con un puntaje de 97.5 y 96.9 puntos respectivamente, se ubican cerca de la igualdad de género, y se posicionan dentro de las 20 economías con mejor desempeño en 2023.

En el caso neozelandés, la única área que no logra el máximo puntaje es en “parentalidad”, debido a que no existe una licencia parental remunerada para los padres.² Mientras que en el caso australiano, es la categoría de “jubilación” la deficiente, puesto que los periodos de ausencia del trabajo no se contabilizan en los beneficios de la pensión.³

Tabla N°1: Top 12 Asia y el Pacífico según puntaje 2023:

Economía	Puntuación	Nº ranking
Nueva Zelandia	97.5	18
Australia	96.9	20
Hong Kong	91.9	36
Taiwán	91.3	40
Corea del Sur	85.0	67
Singapur	82.5	82
Japón	78.8	106
Filipinas	78.8	107
China	78.1	109
Tailandia	78.1	111
India	74.4	126
Indonesia	70.6	138

Fuente: Banco Mundial

² The World Bank, “New Zealand”. En: <https://bit.ly/3mNq9X5>

³ The World Bank, “Australia”. En: <https://bit.ly/3FliHsw>



Tras ellas, se encuentran las economías de Hong Kong y Taiwán (con un puntaje 10 puntos superior al de China continental), seguidos por los países más desarrollados de la región, tal es el caso de Corea del Sur y Singapur. Mientras que en la parte inferior del ranking regional se encuentra Japón (con importantes falencias en materia de “trabajo” y “remuneración”), Filipinas, China y Tailandia. Por su parte, India superó levemente el promedio de 71 puntos, fruto del bajo puntaje en materia de “remuneración” y “parentalidad” e Indonesia cierra por debajo de la media global.

América Latina y el Caribe

Por otro lado, de acuerdo al reporte 2023, la región latinoamericana se encuentra liderada por Perú, Paraguay y Costa Rica, los únicos con un puntaje sobre 90 puntos. Destaca el caso peruano, que obtiene puntaje máximo en seis de las ocho categorías, con la excepción de “matrimonio” puesto que las mujeres no tienen los mismos derechos para volver a casarse que un hombre (Artículo 243(3) del Código Civil); y “parentalidad”, debido a que no existe un permiso parental remunerado.⁴

Las principales economías regionales, entre ellas México, Brasil y Colombia, se encuentran en la mitad inferior de la tabla, con importantes bajas de puntaje en las áreas de “remuneración”, “parentalidad”, “jubilación” y “empresariado”.

Tabla N°2: Top 15 América Latina según puntaje 2023:

Economía	Puntuación	Nº ranking
Perú	95.0	27
Paraguay	94.4	29
Costa Rica	91.9	35
Ecuador	89.4	45
Bolivia	88.8	47
El Salvador	88.8	48
México	88.8	49
Uruguay	88.8	50
Rep. Dominicana	86.3	61
Nicaragua	86.3	63
Brasil	85.0	66
Venezuela	85.0	72
Colombia	84.4	73
Chile	80.0	97
Argentina	79.4	101

Fuente: Banco Mundial

Mientras que al final del top 15 latinoamericano se encuentra Chile y Argentina. En el caso nacional, solo se obtuvo puntaje máximo en las categorías de “movilidad” y “parentalidad”, mientras la categoría de “activos” fue la con el puntaje más bajo. Ello se explica debido que hombres y mujeres no cuentan

⁴ The World Bank, “Peru”. En: <https://bit.ly/3mFNOIG>

con los mismos derechos de propiedad sobre los bienes inmuebles (Artículo 135, 1749 y 1750 del Código Civil) y porque la ley no le otorga a los cónyuges la misma autoridad administrativa sobre los bienes durante el matrimonio (Artículo 135 y 1749-1754 del Código Civil). Situación similar ocurre en otros ámbitos como “trabajo” y “remuneración”, debido a que no existen sanciones penales o recursos civiles por acoso sexual en el trabajo, ni tampoco una ley que exija igual remuneración por trabajo de igual valor.⁵

Finalmente, en el caso argentino, su puntaje se atribuye a las bajas calificaciones en los ámbitos de “remuneraciones” y “parentalidad”. En el primer ámbito, aún persisten importantes limitaciones para las mujeres a la hora de desempeñar trabajos considerados peligrosos, arduos, o en áreas como la minería, todas ellas restricciones asociadas al Artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo.⁶

Conclusiones

El Indicador “La Mujer, la Empresa y el Derecho”, constituye una herramienta de gran importancia para comprender la dimensión cronológica y geográfica de las barreras jurídicas que enfrenta la mujer, dado que abarca información desde 1970 a la fecha.

Eliminar las restricciones que la ley impone a las mujeres, se asocia con diferentes formas de medir las oportunidades económicas y el desarrollo socioeconómico de las mismas. La capacidad de actuar de forma autónoma y de trabajar sin limitaciones legales también permite que la mujer acceda a mejores empleos y puede conducir a un aumento de su participación en la fuerza laboral⁷.

De igual manera, cada vez hay más datos que demuestran que las políticas públicas sobre licencia familiar están relacionadas directamente con el empoderamiento de la mujer. Por ejemplo, estudios observan una asociación positiva y significativa entre el número de días para la licencia de maternidad otorgado por la ley y el nivel de empleo de las mujeres en las empresas.⁸

Existe cada vez más documentación que evidencia que la igualdad de género es importante no sólo para el empoderamiento económico de las mujeres, sino también para el desarrollo macroeconómico. Según estudios recientes, eliminar las barreras legales para las mujeres permite que las economías de menor ingreso cierren parcialmente algunas brechas con las economías de mayor ingreso.⁹

Dichos objetivos se encuentran íntimamente ligados al ODS 5 de la Agenda 2030 propuesto por las Naciones Unidas, que busca “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas” con miras a un desarrollo sostenible en el tiempo y su entorno.

En el caso de Chile, dentro de las oportunidades de mejora, están las leyes vinculadas a las restricciones relacionadas con el matrimonio, las asociadas a iniciar y administrar un negocio, las

⁵ The World Bank, “Chile”. En: <https://bit.ly/3YLQUYW>

⁶ The World Bank, “Argentina”. En: <https://bit.ly/3JyQtNt>

⁷ Amin e Islam, 2015. “Does Mandating Nondiscrimination in Hiring Practices Influence Women's Employment? Evidence Using Firm-level Data”. En: <https://bit.ly/3F7JUyG>

⁸ Amin e Islam, 2019. “The Impact of Paid Maternity Leave on Women's Employment : Evidence Using Firm-level Survey Data from Developing Countries”. En: <https://bit.ly/3kYSpVX>

⁹ International Monetary Fund, “Legal Gender Equality as a Catalyst for Convergence” (Sever 2022). En: <https://bit.ly/3J3qj3M>

diferencias de género en la propiedad y la herencia, las leyes que afectan el monto de la pensión de una mujer, y las que afectan sus remuneraciones.

Por ejemplo, en este último ámbito, si bien desde junio de 2009 está vigente la Ley N°20.348¹⁰ que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones; en la práctica esto no se realiza ya que no se da cumplimiento a los procedimientos internos de reclamo por discriminación salarial.¹¹

Es por ello, que proyectos de ley como el que busca modificar el Código del Trabajo para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres (Boletín 14139-34) es de gran relevancia a la hora acortar o cerrar las brechas de ingresos. La moción fue ingresada en marzo de 2021 y se encuentra en tramitación en segundo trámite constitucional.¹²

De igual manera, uno de los puntajes más bajos de Chile se encuentra en el indicador que mide las diferencias de género en la propiedad y la herencia. Para mejorar el indicador de “activos”, Chile podría considerar otorgar a los cónyuges los mismos derechos a los bienes inmuebles y otorgar a los cónyuges la misma autoridad administrativa sobre los activos durante el matrimonio. Reflejo de ello es el actual carácter supletorio de la sociedad conyugal presente en el Artículo 135 del Código Civil.

Si bien han existido diversas iniciativas para modificar estas materias, la más reciente fue ingresada en abril de 2022 a la Cámara de Diputadas y Diputados, a través del proyecto de ley que busca modificar el Código Civil en materia de administración de los bienes propios de la mujer casada en régimen patrimonial de sociedad conyugal (Boletín 14894-18). La moción se encuentra sin urgencia, en primer trámite constitucional.¹³

¹⁰ BCN Ley Chile, “Ley 20348”. En: <https://bcn.cl/2rdqu>

¹¹ Diario Constitucional, “Proyecto de ley modifica el Código del Trabajo para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.”. En: <https://bit.ly/3JBxtOp>

¹² Cámara de Diputadas y Diputados, “Modifica el Código del Trabajo, para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres”. En: <https://bit.ly/3yA72SN>

¹³ Senado, “Boletín 14894-18”. En: <https://bit.ly/3JfZHwy>