



RESUMO EXECUTIVO
MULHERES, EMPRESAS
E O DIREITO 2024





RESUMO EXECUTIVO
MULHERES, EMPRESAS
E O DIREITO 2024



Esta publicação contém o resumo executivo do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2024*, doi: 10.1596/978-1-4648-2063-2. A versão final em PDF está disponível nos sites <https://openknowledge.worldbank.org/> e <http://documents.worldbank.org/>. Exemplares impressos poderão ser adquiridos no site www.amazon.com. Favor usar a versão final da obra para fins de citação, reprodução e adaptação.

© 2024 Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento / Banco Mundial
1818 H Street NW, Washington, DC 20433
Telefone: +1 202 473 1000; internet: www.worldbank.org

Alguns direitos reservados.

Esta obra foi produzida pelo pessoal do Banco Mundial com contribuições externas. As constatações, interpretações e conclusões aqui expressas não refletem necessariamente as opiniões do Banco Mundial, de seu Conselho de Diretores Executivos, ou dos governos que eles representam. O Banco Mundial não garante que os dados apresentados nesta obra estejam corretos, completos ou atuais, nem assume qualquer responsabilidade por eventuais erros, omissões ou discrepâncias nas informações, tampouco pelo uso ou não das informações, métodos, processos ou conclusões aqui contidos. As fronteiras, cores, denominações e outras informações apresentadas nos mapas desta obra não indicam nenhum julgamento do Banco Mundial sobre a situação jurídica de qualquer território, nem o endosso ou a aceitação de tais fronteiras.

Nada aqui constitui ou pode ser considerado uma limitação ou dispensa dos privilégios e imunidades do Banco Mundial, os quais são especificamente reservados.

Direitos e permissões



Esta obra está disponível sob licença da Creative Commons Attribution 3.0 IGO (CC BY 3.0 IGO) <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>. Nos termos da licença da Creative Commons Attribution, o usuário pode copiar, distribuir, transmitir e adaptar esta obra, inclusive para fins comerciais, nas seguintes condições:

Atribuição — Favor citar a obra como segue: Banco Mundial. 2024. *Mulheres, Empresas e o Direito 2024*. Resumo executivo. Banco Mundial, Washington, D.C. Licença: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.

Traduções — Se o usuário traduzir esta obra, favor acrescentar o seguinte termo de isenção de responsabilidade juntamente com a atribuição: Esta tradução não foi feita pelo Banco Mundial nem deve ser considerada uma tradução oficial do Banco Mundial. O Banco Mundial não se responsabiliza pelo conteúdo nem por qualquer erro nesta tradução.

Adaptações — Se o usuário criar uma adaptação desta obra, favor acrescentar o seguinte termo de isenção de responsabilidade juntamente com a atribuição: Esta é uma adaptação de uma obra original do Banco Mundial. Os pontos de vista e opiniões expressos na adaptação são de inteira responsabilidade do autor ou autores da adaptação e não são endossados pelo Banco Mundial.

Conteúdos de terceiros — O Banco Mundial não é necessariamente proprietário de todos os componentes do conteúdo desta obra. Dessa forma, o Banco Mundial não garante que o uso de qualquer componente individual de terceiros ou parte do conteúdo desta obra não infrinja direitos de terceiros. O risco de reivindicações resultantes de tal violação recai inteiramente sobre o usuário. Para reutilizar um componente desta obra, é responsabilidade do usuário determinar se é necessária a permissão para essa reutilização e obter permissão dos proprietários dos direitos autorais. Exemplos de componentes são, entre outros, tabelas, figuras e imagens.

Todas as consultas sobre direitos e licenças devem ser endereçadas a: World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, EUA; e-mail: pubrights@worldbank.org.

Design e ilustração da capa: Dania Kibbi, Base Three Studio, Washington, D.C. © Banco Mundial; permissão adicional necessária para reutilização.

CONTEÚDO



v	Prefácio
vii	Agradecimentos
ix	Principais Mensagens
xiii	Abreviações
1	Resumo executivo

O relatório *Mulheres, Empresas e o Direito 2024* é a 10ª edição de uma série de estudos anuais que medem as condições capazes de viabilizar oportunidades econômicas para mulheres em 190 economias. Este ano, são apresentados dois conjuntos de dados: *Mulheres, Empresas e o Direito 1.0*, e uma versão expandida, *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0*.

O *Mulheres, Empresas e o Direito 1.0* atualiza seus indicadores, que são estruturados em torno das interações das mulheres com a lei à medida que avançam por suas vidas e carreiras: Mobilidade, Trabalho, Remuneração, Casamento, Parentalidade, Empreendedorismo, Ativos e Pensão.

O *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* apresenta uma nova abordagem para examinar lacunas de implementação entre as leis em vigor (*de jure*) e como elas funcionam na prática (*de facto*). São analisadas estruturas legais, mecanismos de apoio e opiniões de especialistas sobre a situação dos direitos das mulheres. Nesta edição, *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* introduz dois novos indicadores — Segurança e Cuidados Infantis — e revisa os indicadores originais.

Ao examinar as leis que afetam as decisões econômicas das mulheres ao longo de suas vidas profissionais, os mecanismos de apoio à implementação dessas leis e as opiniões de especialistas sobre os resultados obtidos pelas mulheres, *Mulheres, Empresas e o Direito* continua a reunir novas evidências da relação crítica entre a igualdade legal de gênero e o empoderamento econômico das mulheres. Os dados em *Mulheres, Empresas e o Direito 2024* estão atualizados até 1º de outubro de 2023.

Quadro

- 2 **ES.1. *Mulheres, Empresas e o Direito 1.0 Versus Mulheres, Empresas e o Direito 2.0***

Figuras

- 3 **ES.1: O estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* introduz novas normas de medir o progresso global rumo à igualdade de gênero**
- 5 **ES.2: As regiões da África Subsaariana e do Oriente Médio e Norte da África registram as maiores lacunas nas pontuações das estruturas legais do WBL 2.0 — acima de 60 pontos**
- 6 **ES.3: Os indicadores de segurança, empreendedorismo e cuidados infantis apresentam as maiores lacunas jurídicas**
- 6 **ES.4: As pontuações mais baixas para os mecanismos de apoio encontram-se na África Subsaariana, seguida pelo Oriente Médio e Norte da África**
- 7 **ES.5: As maiores dispersões nas pontuações de opiniões de especialistas encontram-se nas regiões do Leste Asiático e Pacífico e Sul da Ásia**
- 9 **ES.6: As economias com pontuações altas no índice de estruturas legais do WBL 1.0 também apresentam pontuações altas no mesmo índice do WBL 2.0**
- 10 **ES.7: Mais leis de igualdade de gênero estão associadas a melhores mecanismos de apoio**
- 12 **ES.8: Mais leis de igualdade de gênero estão associadas à percepção de mais direitos para as mulheres na prática**
- 13 **ES.9: As pontuações dos mecanismos de apoio ficam atrás daquelas das estruturas legais e das opiniões de especialistas em todas as regiões e grupos de renda**
- 14 **ES.10: Em 2022–2023, 18 economias promulgaram reformas em todos os indicadores do *Mulheres, Empresas e o Direito 1.0***

Tabelas

- 4 **ES.1: A apresentação dos dez indicadores do *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0*: Rumo a uma melhor medição de leis, políticas e práticas**
- 15 **ES.A.1: Perguntas do *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0***
- 17 **ES.B.1: Pontuações: *Mulheres, Empresas e o Direito 1.0* e *2.0***

PREFÁCIO



No mundo todo, pais e mães compartilham a esperança de que as alegrias e sucessos de seus filhos superem os desafios e frustrações que enfrentarão ao longo da vida. No entanto, é provável que sintam indignação — ou até mesmo raiva — ao descobrirem que, em nenhuma nação do mundo, suas filhas teriam os mesmos direitos e vantagens no trabalho que seus filhos.

O estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2024* revela a desigualdade de condições entre homens e mulheres e aponta formas de corrigir essa situação. Minha esperança — e a esperança de todas as pessoas que se esforçaram tanto para produzir este importante estudo — é que a geração da minha filha seja a última a enfrentar barreiras injustas em sua vida profissional. Tais barreiras têm consequências tanto para as mulheres quanto para os homens, porque prejudicam as economias como um todo, impedindo-as de atingir seu pleno potencial de desenvolvimento.

Uma novidade no estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* deste ano é a incorporação de dois novos indicadores: *Segurança* e *Cuidados Infantis*. O relatório também inova ao medir, pela primeira vez, a lacuna entre os direitos previstos na lei e a realidade que as mulheres enfrentam na vida real — uma diferença que é, muitas vezes, alarmante. O estudo revela que as mulheres gozam de apenas dois terços dos direitos concedidos aos homens no trabalho. Ademais (e pior ainda), as economias conseguiram instituir, em média, menos de dois quintos dos sistemas necessários para a plena aplicação dos direitos previstos na lei. Por exemplo, 98 das 190 economias avaliadas já promulgaram leis que determinam a igualdade de remuneração para as mulheres por trabalho de igual valor. No entanto, apenas 35 — menos de uma em cada cinco — adotaram medidas de transparência salarial ou mecanismos de aplicação para eliminar as disparidades salariais. O resultado é que as mulheres ganham, em média, apenas US\$ 0,77 por cada US\$ 1,00 pago aos homens.

O primeiro dos novos indicadores incluídos no relatório atual — a Segurança das mulheres — atingiu uma média global de apenas 36 pontos. Isso significa que as mulheres têm acesso a um terço da proteção legal de que necessitam contra a violência doméstica, o assédio sexual, o casamento infantil e o feminicídio. Das 190 economias estudadas, 151 têm leis em vigor que proíbem o assédio sexual no ambiente de trabalho, mas apenas 39 dispõem de leis que proíbem o mesmo comportamento em espaços públicos, como, por exemplo, no transporte público. Como podemos esperar que as mulheres prosperem profissionalmente quando enfrentam perigos até mesmo no trajeto de casa para o trabalho?

A maioria das economias também apresenta uma pontuação baixa nas leis que regulamentam os *Cuidados Infantis* — o segundo novo indicador. Diariamente, as mulheres dedicam, em média, quase 2,5 horas a mais que os homens a tarefas de cuidados não remuneradas, muitas das quais envolvendo cuidados infantis. Menos de metade de todas as economias oferece algum apoio financeiro ou incentivos fiscais a famílias com filhos pequenos; e, em menos de um terço, há padrões de qualidade para os serviços de cuidados infantis. O resultado disso é que apenas metade das mulheres está inserida na força de trabalho global, em comparação com quase três quartos de todos os homens.

Que desperdício de talentos! É trágico que as economias onde os talentos são mais escassos sejam as que mais os desperdiçam.

Atualmente, o mundo enfrenta a perspectiva de um crescimento persistentemente lento. No entanto, as mulheres têm o poder de turbinar a economia global. O trabalho da equipe do *Mulheres, Empresas e o Direito* demonstra que a eliminação das disparidades de gênero na próxima década duplicaria, de forma geral, a taxa de crescimento global.

O mundo não pode se dar ao luxo de marginalizar metade de sua população. Nossas filhas estão prontas e são capazes de tornar o mundo um lugar melhor para todos nós — só precisamos sair da frente delas!

Indermit S. Gill

*Economista-chefe e vice-presidente sênior de Economia do Desenvolvimento
Grupo Banco Mundial*

AGRADECIMENTOS



A coleta e a análise de dados para o relatório *Mulheres, Empresas e o Direito 2024* foram conduzidas por uma equipe do Grupo Banco Mundial liderada por Tea Trumbic (gerente, *Mulheres, Empresas e o Direito*) sob a direção geral de Norman V. Loayza (diretor, Grupo de Indicadores Globais, Economia do Desenvolvimento). A orientação geral para a elaboração do relatório foi de Indermit S. Gill (economista-chefe e vice-presidente sênior de Economia do Desenvolvimento do Grupo Banco Mundial).

A equipe principal de pesquisa foi composta por Carolina Azcuña, Daniela Behr, Julia Constanze Braunmiller, Eduardo Calderón Pontaza, Alexis Koumjian Cheney, Claudia Lenny Corminales, Alev Gurbuz Cuneo, Rebecca Michelle Ego, Marina Elefante, Mahmoud Elsaman, Luiza Ferraz di Ricco, Emilia Galiano, Bill Garthwaite, Mariam Anais Gnakra, Héloïse Groussard, Viktoria Khaitina, Jungwon Kim, Lolita Laperle-Forget, Jessica Kemiko Maeda Jeri, Shantel Marekera, Natália Mazoni Silva Martins, Olena Mykhalchenko, Hannelore Niesten, Caroline Perrin, Aylén Rodríguez Ferrari, Najla Sabri, Alena Sakhonchik, Isabel Santagostino Recavarren, Camelia Saranciuc, Liang Shen, Ana Maria Tribin Uribe, Nayantara Vohra, Siyi Wang, Lara Wanna e Yue (Sophie) Xi. Federica Franceri, Yi (Tina) Guo, Sopran Mohamed Lamri, Lilly Jeanne Langlade, Valeria Lau, Poorvika Mehra, Nabila Levinsohn Mourad, Giacomo Tabacco e Consuelo Jurado Tan prestaram assistência à equipe.

O relatório *Mulheres, Empresas e o Direito* recebeu apoio da Fundação Bill & Melinda Gates, da Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional, da Fundação William e Flora Hewlett, do Fundo de Incentivo ao Cuidado Infantil do Banco Mundial, do Fundo Fiduciário Competitividade para Empregos e Transformação Econômica (C-JET) do Banco Mundial, do Programa Conhecimento para Mudança do Banco Mundial, do Fundo Fiduciário Multi-Doadores do Banco Mundial para Empregos, e do Fundo do Banco Mundial para Consolidação da Paz e Construção do Estado.

O relatório foi editado por Elizabeth Forsyth e Sabra Ledent e revisado por Catherine Farley e Gwenda Larsen. Dania Kibbi, da Base Three Studio, atuou como a principal designer gráfica. Agradecimentos especiais a Stephen Pazdan, que coordenou e supervisionou a produção formal do relatório pelo programa de publicações do Banco Mundial. A equipe também gostaria de agradecer a Jewel McFadden, que gerenciou o processo geral de publicação. A estratégia de comunicação e divulgação do relatório *Mulheres, Empresas e o Direito 2024* é liderada por uma equipe composta por Chisako Fukuda, Camilla Shuang Liu, Kristen Milhollin, Karolina Ordon, Joseph Rebello, Shane Romig e Mariana Teixeira, bem como por colegas da área de comunicação do Grupo Banco Mundial em Washington, DC, e ao redor do mundo. O desenvolvimento e gerenciamento do site *Mulheres, Empresas e o Direito*, bem como outros serviços técnicos tiveram o apoio de Manasi Amalraj, Rajesh Ammassamveettil, Ying Chi, Varun Doiphode, Suman Gupta, Fengsheng Huang, Anna

Maria Kojzar, Debora Manandhar, Akash Pradhan, Balasubramanian Ramakrishnan, Shrikant Bhaskar Shinde, Geoffrey Shott e Arvind Srinivasan. Shuting Sun e Divyanshi Wagle também colaboraram para a visualização de dados. Alan Neil Golding, Monique Pelloux Patron, Dayana Sosa Leguizamon e Van Thi Hong Do deram apoio à equipe na gestão de recursos. A equipe também agradece a Rose Gachina, Tersit Berhane Ghiday e Irina Koval por suas contribuições para a coordenação.

A equipe é igualmente grata pelos valiosos comentários de Taylor Boyce, Nan Jiang, Debasmita Padhi e outros colegas, tanto dentro quanto fora do Grupo Banco Mundial, e pelas contribuições dos diretores executivos do Grupo Banco Mundial. A equipe gostaria de reconhecer especialmente a orientação recebida de Kathleen G. Beegle, John Ashton Loeser, Juan Francisco Santini, Hannah Irmela Uckat e Lucas Zavala, e também gostaria de agradecer a seus muitos colegas do Grupo Banco Mundial que enviaram comentários por escrito durante o processo formal de revisão do Banco.

Este relatório se tornou possível graças às generosas contribuições de mais de 2.400 advogados, juízes, acadêmicos, representantes da sociedade civil e funcionários públicos em 190 economias. As informações de contato para agradecimentos aos especialistas locais podem ser encontradas no site *Mulheres, Empresas e o Direito*, <https://wbl.worldbank.org/en/local-experts>. As empresas que preencheram questionários variados em seus diversos escritórios ao redor do mundo estão listadas como colaboradores globais e regionais.

PRINCIPAIS MENSAGENS



O relatório *Mulheres, Empresas e o Direito 2024* introduz novas formas de medir o progresso rumo à igualdade legal de gênero em 190 economias. O décimo de uma série, apresenta dois conjuntos de dados: *Mulheres, Empresas e o Direito 1.0*, e uma versão expandida, *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0*. Pela primeira vez, a avaliação vai além das leis em vigor — *de jure* — e passa a examinar as estruturas legais de apoio à implementação dessas leis e a avaliar as opiniões de especialistas sobre seus resultados para as mulheres — *de facto*. Com isso, agora são dez indicadores: Segurança, Mobilidade, Trabalho, Remuneração, Casamento, Parentalidade, Cuidados Infantis, Empreendedorismo, Ativos e Pensão.

A lacuna de gênero para mulheres no trabalho global é imensa. De fato, muito maior do que se pensava anteriormente.

- Embora as economias tenham feito notável progresso ao longo de décadas ao promulgar leis de igualdade de oportunidades para as mulheres, atualmente as mulheres gozam de menos de dois terços dos direitos concedidos aos homens, e não dos três quartos estimados anteriormente. O baixo número reflete as principais deficiências reveladas a partir do monitoramento, feito pela primeira vez este ano, de dois novos indicadores – Segurança e Cuidados Infantis. As deficiências nessas áreas desencorajam as mulheres a entrar para a força de trabalho global. Quando os indicadores adicionais são levados em consideração, constata-se que nenhum país oferece igualdade de oportunidades para as mulheres.
- Trinta e sete economias proporcionam às mulheres *menos da metade* dos direitos legais de que gozam os homens, o que afeta aproximadamente meio bilhão de mulheres.

A lacuna é ainda maior na prática do que as leis em vigor sobre igualdade de oportunidades sugerem.

- A implementação efetiva das leis depende de um mecanismo de apoio adequado — por exemplo, mecanismos de fiscalização robustos, um sistema de rastreamento das disparidades salariais relacionadas ao gênero, e a disponibilidade de serviços para mulheres que sobrevivem à violência. Pela primeira vez, *Mulheres, Empresas e o Direito* avalia as lacunas de implementação entre as leis e as estruturas necessárias para implementá-las em 190 economias.
- A análise revela uma lacuna de implementação alarmante. Embora as leis em vigor deixem a entender que as mulheres gozam de aproximadamente 64% dos direitos concedidos aos homens, as economias criaram, em média, menos de 40% dos sistemas necessários para a implementação completa. Por exemplo, 98 economias já promulgaram leis que determinam a igualdade de remuneração para mulheres por trabalho de igual valor. No entanto, apenas 35 economias — menos de uma em cada

cinco — adotaram medidas de transparência salarial ou mecanismos de aplicação para eliminar as disparidades salariais. Especialistas notam que aproximadamente metade das mulheres nas economias examinadas têm igualdade de remuneração e acesso a empregos bem remunerados.

As mulheres têm o poder de turbinar a economia global, e ainda assim as leis e a falta de aplicação delas tendem a manter as mulheres marginalizadas.

- Em uma época de crescimento persistentemente lento, aumentar a participação das mulheres na força de trabalho global poderia melhorar significativamente as perspectivas.
- Fechar a lacuna de gênero no emprego e no empreendedorismo poderia aumentar o produto interno bruto global em mais de 20%. Eliminar a lacuna de gênero na próxima década basicamente duplicaria a atual taxa de crescimento global.

Em 2023, governos em todo o mundo foram especialmente assertivos ao avançar em três categorias de reformas jurídicas sobre igualdade de oportunidades — remuneração, parentalidade e proteções no ambiente de trabalho.

- Azerbaijão, Jordânia, Malásia, Omã, Serra Leoa e Uzbequistão juntos promulgaram 10 reformas que exigiam a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor ou a suspensão de restrições à capacidade de uma mulher de trabalhar em empregos considerados perigosos ou na indústria.
- Chipre, Malásia, Omã, Ruanda, Serra Leoa, República Eslovaca e Togo juntos introduziram 15 reformas que expandiram as licenças maternidade e paternidade ou proibiram a demissão de uma mulher grávida.
- Armênia, Guiné Equatorial, Jordânia, Moldávia e Suriname promulgaram oito reformas que proíbem o assédio sexual no ambiente de trabalho.

Quase todas as economias tiveram um desempenho ruim nos dois indicadores rastreados pela primeira vez — Segurança e Cuidado Infantil.

- O maior ponto fraco está relacionado à segurança das mulheres. A pontuação média global é de apenas 36, o que significa que as mulheres gozam de apenas um terço das proteções legais necessárias contra violência doméstica, assédio sexual, casamento infantil e feminicídio. Embora 151 economias tenham leis em vigor que proíbem o assédio sexual no ambiente de trabalho, apenas 39 dispõem de leis que proíbem o mesmo comportamento em espaços públicos. Sendo assim, as mulheres correm riscos ao usar o transporte público no trajeto de casa para o trabalho. No geral, 139 economias carecem de legislação adequada para a proibição do casamento infantil, o que normalmente anula futuras oportunidades educacionais e econômicas de uma menina.
- A maioria das economias também tem baixa pontuação em leis relacionadas ao cuidado infantil. As mulheres gastam, em média, 2,4 horas por dia a mais fazendo trabalho não remunerado do que os homens — a maioria das vezes, isso envolve o cuidado infantil. Expandir o acesso ao cuidado infantil tende a aumentar a participação das mulheres na força de trabalho em cerca de 1 ponto percentual inicialmente, e o efeito seria duplicado dentro de cinco anos. Apenas 62 economias — menos de um terço — estabeleceram padrões de qualidade para serviços de cuidado infantil. Como resultado, em 128 economias pode ser que as mulheres pensem duas vezes antes de ir trabalhar enquanto têm crianças pequenas sob seus cuidados.

As mulheres também enfrentam obstáculos significativos em diversas outras áreas.

Empreendedorismo

- Em todo o mundo, apenas 44% das disposições legais de apoio ao empreendedorismo feminino está em vigor.

- Em todo o mundo, as mulheres ocupam apenas um em cada cinco cargos em conselhos de administração de empresas.
- Menos de uma em cada cinco economias exigem critérios sensíveis ao gênero em processos de licitação pública, o que significa que as mulheres são amplamente excluídas de oportunidades econômicas de quase US\$ 10 trilhões por ano.

Remuneração

- Para cada dólar pago aos homens, as mulheres recebem apenas 77 centavos.
- No total, 92 economias carecem de disposições que exijam igualdade de remuneração por trabalho de igual valor; 20 proíbem a mulher de trabalhar à noite; e 45 proíbem a mulher de realizar trabalhos considerados perigosos.

Direito à cidadania

- Em 28 economias, a mulher não pode conferir cidadania aos seus filhos da mesma maneira que o homem.
- Em 50 economias, a mulher não desfruta do mesmo direito de conferir cidadania ao seu cônjuge estrangeiro.
- Tais disposições discriminatórias no direito à cidadania prejudicam as oportunidades econômicas da mulher, limitando seus direitos de propriedade e herança, bem como as oportunidades de emprego.

Aposentadoria

- Em 62 economias, há diferenças entre a idade em que homens e mulheres podem se aposentar, e as mulheres se aposentam mais cedo do que os homens.
- Em 81 economias, os benefícios previdenciários da mulher não levam em conta períodos de ausência do trabalho relacionados ao cuidado infantil.

Esta edição do *Mulheres, Empresas e o Direito* destaca o que os governos podem fazer para acelerar o progresso rumo à igualdade de gênero nas empresas e no direito.

- Avançar nos esforços para reformar as leis e adotar políticas públicas que empoderem as mulheres para trabalhar e abrir um negócio.
- Aprimorar as leis relacionadas à segurança das mulheres, o acesso ao cuidado infantil e as oportunidades de negócios.
- Estabelecer mecanismos que apoiem a implementação efetiva de leis que promovam a igualdade de gênero.
- Promulgar reformas jurídicas que exijam igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e suspender as restrições à capacidade de uma mulher de ser empregada na indústria.
- Ampliar as disposições sobre licença maternidade e paternidade e proibir a demissão de mulheres grávidas.
- Proibir o assédio sexual no ambiente de trabalho, em espaços públicos, na educação e on-line.
- Fornecer apoio financeiro para pais com filhos pequenos e estabelecer padrões de qualidade para serviços de cuidado infantil.
- Implementar cotas para mulheres em conselhos de administração de empresas e exigir critérios sensíveis ao gênero para processos de licitação pública.
- Garantir benefícios de aposentadoria iguais para mulheres, levando em conta períodos de ausência do trabalho relacionados ao cuidado infantil.

ABREVIações



CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
CEDAW GR	Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres - Recomendações Gerais
Covid-19	Doença do coronavírus 2019
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
OCDE	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico
OHADA	Organização para a Harmonização em África do Direito Empresarial
RAE	Região Administrativa Especial
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
V-Dem	Variedades da Democracia
WBL	Mulheres, Empresas e o Direito

Todos os valores em dólares são em dólares dos Estados Unidos, salvo indicação em contrário.



Resumo executivo

A disparidade global de gênero relativa às oportunidades econômicas disponíveis para as mulheres é significativamente maior do que se pensava anteriormente. Embora diversos países ao redor do mundo tenham realizado progressos substanciais na promulgação de leis para proporcionar oportunidades iguais às mulheres, metade da humanidade — 3,9 bilhões de mulheres em todo o mundo — enfrenta barreiras legais que afetam sua participação econômica.

O relatório *Mulheres, Empresas e o Direito 2024* introduz novas formas de medir o progresso rumo à igualdade legal de gênero em 190 economias. Esta edição — a décima da série — apresenta dois conjuntos de dados: *Mulheres, Empresas e o Direito 1.0*; e uma versão expandida, *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* (quadro ES.1 e figura ES.1). O conjunto de dados *Mulheres, Empresas e o Direito 1.0* apresenta uma atualização dos oito indicadores originais conforme as reformas implementadas em diversas economias ao longo do último ano (capítulo 1). O *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* introduz um novo marco para medir ambientes e situações que viabilizam oportunidades econômicas para as mulheres (capítulo 2). Pela primeira vez, a avaliação vai além das leis em vigor — *de jure* — e passa a examinar as estruturas legais que apoiam a implementação dessas leis e a avaliar as opiniões de especialistas sobre seus resultados para as mulheres — *de facto*. Conforme o modelo “estrutura-processo-resultado”, o *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* mede três pilares: direitos legais (estruturas), mecanismos de apoio (processos) e opiniões de especialistas sobre a lei na prática (resultados) (tabela ES.1 e tabela ES.A.1).

Segundo o conjunto de dados *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0*, as mulheres têm acesso a cerca de dois terços dos direitos disponíveis para os homens. Além disso, o estudo constata que, em nenhum lugar do mundo, as mulheres têm os mesmos direitos legais que os homens em todos os indicadores medidos. A pontuação média global do *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* em relação às estruturas legais é de 64,2 sobre 100, o que indica uma disparidade significativa em termos de igualdade de gênero nos termos da lei. Vale destacar que nenhuma das 190 economias examinadas alcançou a paridade legal de gênero nas áreas avaliadas e, portanto, nenhuma economia recebeu 100 pontos (figura ES.2).

QUADRO ES.1. MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 1.0 VERSUS MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 2.0

O estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* identifica leis e políticas que restringem a inclusão econômica das mulheres. Seus índices relacionam áreas do direito e instrumentos de políticas públicas às decisões econômicas que as mulheres tomam ao longo de suas vidas e carreiras, identificando onde e em quais áreas as mulheres continuam a enfrentar obstáculos.

Os índices dos conjuntos de dados *Mulheres, Empresas e o Direito 1.0* e *2.0* são sustentados por evidências sobre sua relevância para o empoderamento econômico das mulheres e refletem o marco jurídico internacional. As perguntas de cada indicador foram escolhidas com base em evidências da literatura econômica e em associações estatisticamente significativas com resultados relacionados ao empoderamento econômico das mulheres. O marco jurídico internacional sobre os direitos humanos das mulheres, conforme define a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), fornece uma justificativa subjacente para a maioria das perguntas.

Os índices jurídicos dos conjuntos de dados *Mulheres, Empresas e o Direito 1.0* e *2.0* analisam as leis e regulamentos nacionais que afetam as oportunidades econômicas das mulheres. As respostas às perguntas relativas a esses índices baseiam-se apenas na lei codificada. Quando as respostas diferem entre diferentes sistemas jurídicos, a resposta utilizada é a que se aplica à maioria da população.

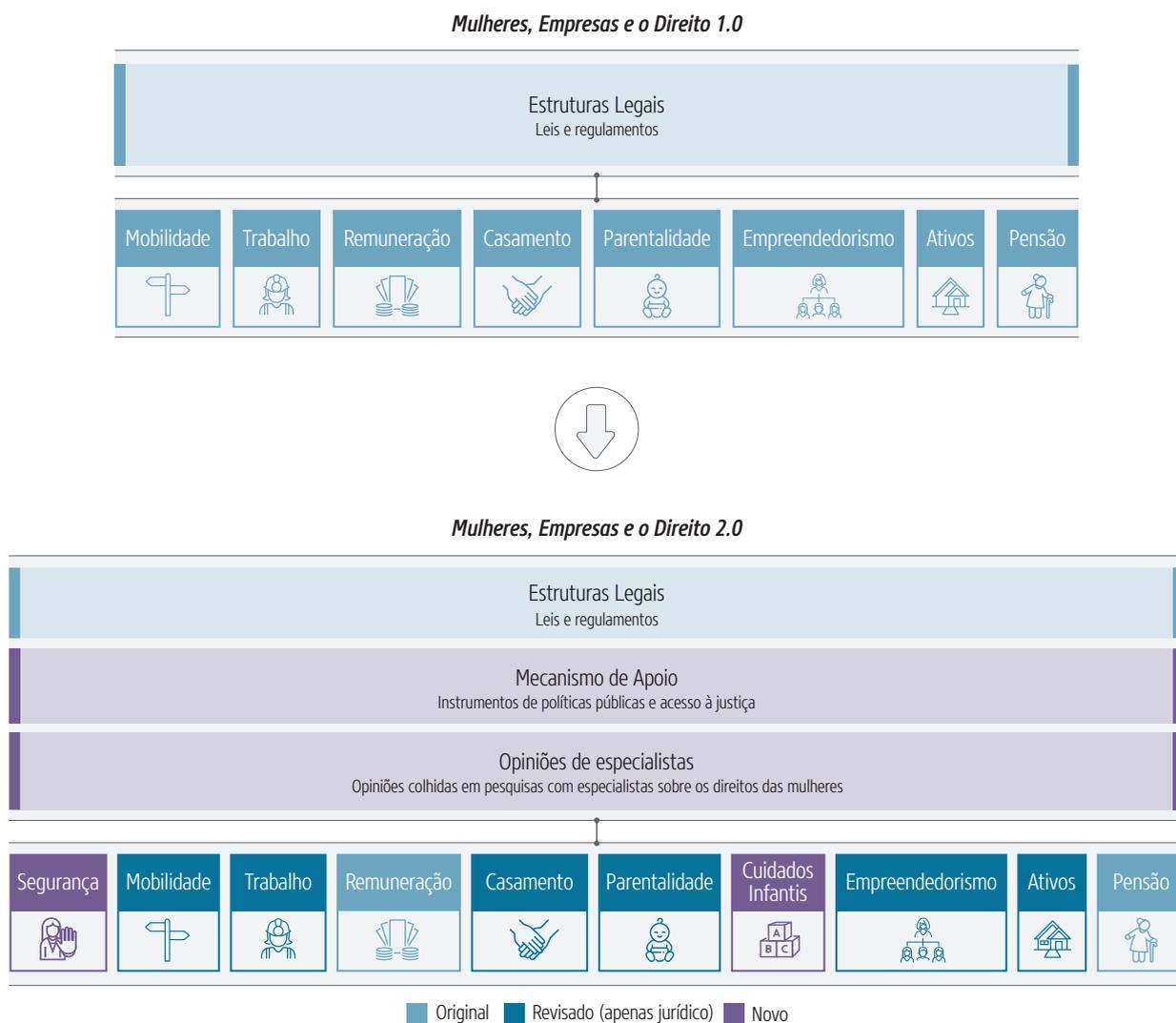
O índice dos mecanismos de apoio do *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* analisa instrumentos concebidos para apoiar a implementação das leis. Os instrumentos considerados incluem, em nível nacional, políticas, planos, programas, serviços, orçamentos, procedimentos, inspeções e sanções pelo descumprimento dos padrões de qualidade.

O índice de opiniões de especialistas do conjunto de dados *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* capta as respostas dos especialistas a perguntas de escala com foco nos resultados das áreas temáticas avaliadas pelo estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*. Cada pergunta pede a opinião do entrevistado sobre até que ponto os resultados estão sendo alcançados na prática em determinada economia.

Os índices do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* baseiam-se numa série de pressupostos, e a pontuação cobre perguntas em todos os indicadores. Para tornar os dados comparáveis, a metodologia foi concebida como uma medida replicável do ambiente jurídico em que se inserem as mulheres como empresárias e trabalhadoras. Por exemplo, presume-se que a mulher em questão resida no principal centro urbano comercial de seu país e esteja empregada no setor formal. Essa abordagem pode não abranger restrições aplicáveis a áreas fora do principal centro comercial ou a trabalhadoras informais. Contudo, a maioria dos indicadores tem relevância direta para todas as mulheres, inclusive as que trabalham no setor informal (por exemplo, leis e políticas que protegem as mulheres da violência ou que afetam a liberdade de circulação das mulheres; direitos de propriedade e herança; ou acesso a serviços de cuidados infantis). As pontuações em nível de indicador são obtidas calculando a média simples das respostas às perguntas binárias em cada um dos indicadores e convertendo os resultados para uma escala de 100. A pontuação global de cada economia é calculada a partir da média das pontuações dos indicadores. A pontuação máxima possível é 100: tal resultado indicaria que homens e mulheres têm direitos e oportunidades iguais em todas as áreas avaliadas (ver notas sobre os dados no Apêndice A para mais detalhes). Essa pontuação pode ser interpretada como uma medida da ausência de desigualdade jurídica para mulheres nas áreas medidas.

Para construir os índices, a equipe do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* entrevistou mais de 2.400 especialistas em leis e políticas relativas à família, trabalho e violência contra as mulheres. Os entrevistados incluem advogados, juízes, acadêmicos e membros de organizações da sociedade civil que lidam com questões de gênero em nível local. As respostas dos entrevistados são coletadas e validadas com base em fontes codificadas de leis nacionais, informações oficiais em sites governamentais e informações oficiais contidas em orçamentos, políticas e planos nacionais. O site do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* (<https://wbl.worldbank.org>) disponibiliza o conjunto completo de dados usado para construir os índices; as notas sobre os dados que descrevem a metodologia para cada uma das perguntas; os resumos por economia; e outras pesquisas e análises.

FIGURA ES.1 | O ESTUDO *MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 2.0* INTRODUZ NOVAS FORMAS DE MEDIR O PROGRESSO GLOBAL RUMO À IGUALDADE DE GÊNERO



Fonte: Equipe do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*

O índice de estruturas legais do *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* revela disparidades regionais notáveis. Entre as economias de renda alta da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), 11 atingiram a pontuação de 90 ou mais. A Itália lidera a lista com 95, seguida pela Nova Zelândia, com 92,5. Por outro lado, mais de 37 economias proporcionam às mulheres menos da metade dos direitos legais de que gozam os homens, o que afeta aproximadamente meio bilhão de mulheres. Vale destacar que as economias de renda alta têm uma pontuação média de 75,4. Em seguida, vêm as economias de renda média alta, com uma pontuação média de 66,8. A diferença nas pontuações entre as economias com pontuações mais elevadas e mais baixas é mais pronunciada no grupo de renda alta, com uma diferença substancial de 75 pontos.

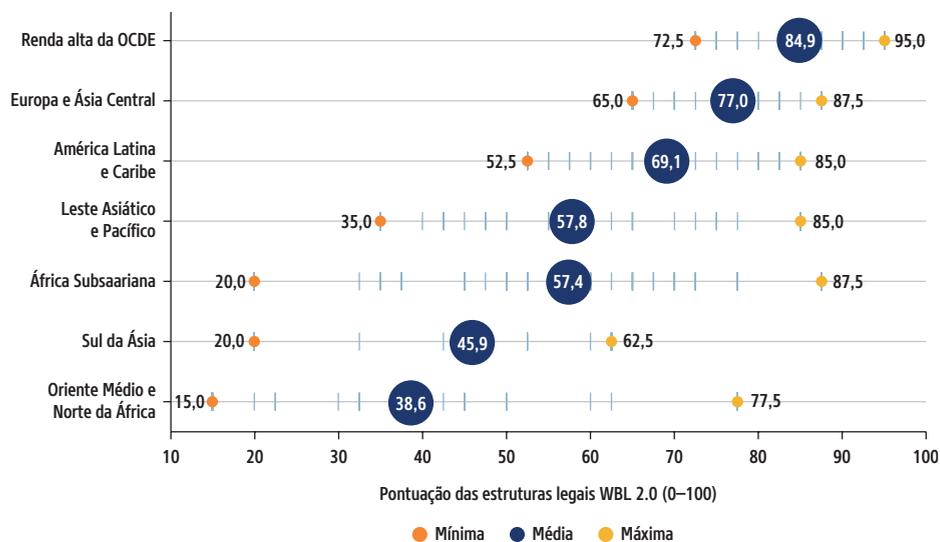
TABELA ES.1 APRESENTAÇÃO DOS DEZ INDICADORES DO <i>MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 2.0: RUMO A UMA MELHOR MEDIÇÃO DE LEIS, POLÍTICAS E PRÁTICAS</i>			
Indicador	Índice de estruturas legais	Índice de mecanismos de apoio	Índice de opiniões de especialistas
 Segurança	Leis sobre casamento infantil, assédio sexual, violência doméstica e feminicídio	Planos de ação, serviços para sobreviventes, procedimentos especiais, agências de monitoramento e implementação e alocações orçamentárias	Observações sobre a liberdade das mulheres contra a violência de gênero
 Mobilidade	Restrições à liberdade de ação e liberdade de movimento das mulheres e novas perguntas sobre a concessão de cidadania a filhos e cônjuges	Processos de solicitação de documentos de identificação e passaportes, bem como políticas e planos de transporte público sensíveis ao gênero	Observações sobre a liberdade de circulação das mulheres na prática
 Trabalho	Proteções contra a discriminação baseada em gênero, acrescentando proteções para processos de recrutamento e regimes de trabalho flexíveis	Diretrizes publicadas pelo governo sobre a não discriminação e regimes de trabalho flexíveis	Observações sobre as oportunidades das mulheres para entrar e permanecer no mercado de trabalho na prática
 Remuneração	Disposições de igualdade de remuneração para mulheres e homens por trabalho de igual valor e contratação de mulheres para trabalho noturno, empregos industriais e funções consideradas perigosas	Medidas de transparência e mecanismos de aplicação e disponibilidade de dados estatísticos sobre o emprego das mulheres em diferentes setores	Observações sobre a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e a igualdade de acesso de mulheres e homens a empregos bem remunerados na prática
 Casamento	Restrições relacionadas ao casamento e ao divórcio, uma vez que direitos iguais no casamento e no divórcio são essenciais para a capacidade de ação, a segurança financeira e a saúde da mulher	Processos acelerados em conflitos familiares, tribunais de família especializados e assistência jurídica em litígios regidos pelo direito de família	Observações sobre a igualdade de direitos de mulheres e homens durante o casamento e o divórcio na prática
 Parentalidade	Disponibilidade de licença-maternidade e licença-paternidade remuneradas, verificando se o custo é coberto pelo governo e se a demissão de trabalhadoras grávidas é proibida	Facilidade de aplicação e incentivos para a licença-paternidade, bem como disponibilidade de dados sobre atividades de cuidados não remunerados exercidas por mulheres	Observações sobre o acesso à licença-maternidade e à licença-paternidade na prática
 Cuidados Infantis	Leis que regulam a disponibilidade, acessibilidade e qualidade dos serviços de cuidados infantis	Aplicativos de apoio financeiro, bancos de dados de fornecedores e relatórios de qualidade	Observações sobre o acesso a serviços de cuidados infantis de qualidade e a preços acessíveis na prática
 Empreendedorismo	Restrições à capacidade de uma mulher abrir e administrar empresas, critérios sensíveis ao gênero nas contratações públicas e cotas para mulheres em conselhos de administração de empresas públicas	Disponibilidade de dados estatísticos sobre atividades empresariais das mulheres, estratégias e programas promovidos pelo governo sobre o empreendedorismo feminino e acesso de empresárias a serviços financeiros	Observações sobre as oportunidades que permitam às mulheres abrir e administrar empresas e sobre a igualdade de acesso de mulheres e homens ao crédito na prática
 Ativos	Direitos das mulheres a bens imóveis por meio de direitos de propriedade e herança, incluindo direitos à terra	Políticas de apoio às mulheres no registro de terras, juntamente com campanhas de sensibilização e disponibilidade de dados estatísticos sobre a propriedade das mulheres	Observações sobre o gozo igualitário de direitos a bens imóveis por parte de mulheres e homens na prática
 Pensão	Diferenças nas idades de aposentadoria, verificando se a lei concede créditos previdenciários para compensar interrupções na carreira de uma mulher	Incentivos para aumentar os benefícios de aposentadoria das mulheres e procedimentos específicos para contestar decisões sobre benefícios	Observações sobre o gozo igualitário dos benefícios previdenciários por parte de mulheres e homens na prática

Fonte: Equipe do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito*.

Segurança, Empreendedorismo e Cuidados Infantis são os indicadores que apresentam mais espaço para melhorias. Algumas áreas-chave — como a regulamentação do mercado de trabalho, cuidados infantis de qualidade a preços acessíveis, apoio ao empreendedorismo e segurança das mulheres — são bem menos desenvolvidas que outras. A prestação de serviços de cuidados infantis acessíveis ainda enfrenta muitos desafios, conforme se reflete na pontuação global desse indicador: 47,6 (90 das 190 economias alcançaram uma pontuação de 25 ou menos). Além disso, mais de 90% das economias carecem de disposições legais abrangentes em matéria de segurança, o que é indicado por uma pontuação baixa (36,3) no indicador de *Segurança*. Como resultado, mais de 3 bilhões de mulheres e moças encontram-se desprotegidas, o que destaca a necessidade urgente de leis para proteger as mulheres da violência. O indicador de *Empreendedorismo*, que adicionou duas novas áreas de medição — critérios sensíveis ao gênero

FIGURA ES.2 | AS REGIÕES DA ÁFRICA SUBSAARIANA E DO ORIENTE MÉDIO E NORTE DA ÁFRICA REGISTRAM AS MAIORES LACUNAS NAS PONTUAÇÕES DAS ESTRUTURAS LEGAIS DO WBL 2.0 — ACIMA DE 60 PONTOS

Dispersão das pontuações médias das estruturas legais do WBL 2.0, por região



Fonte: Base de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2024*.

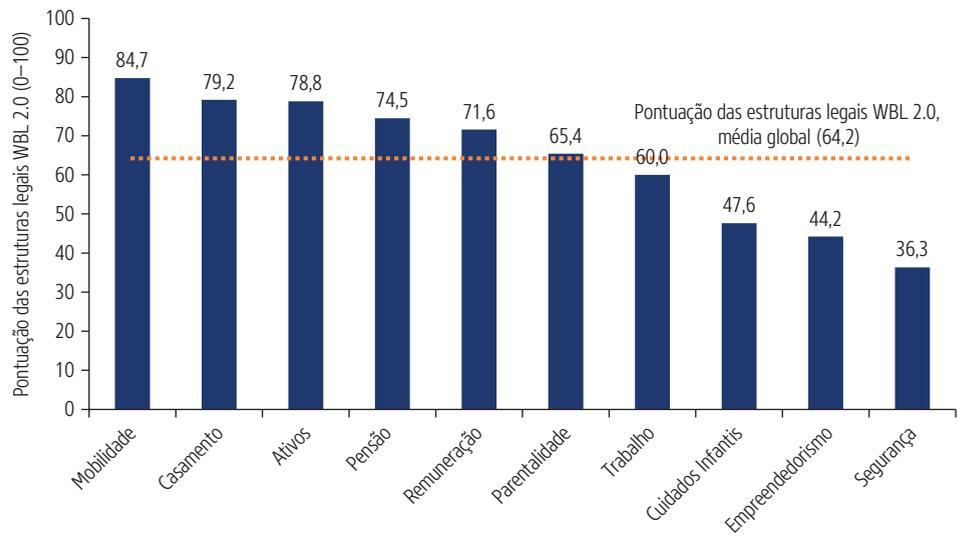
Observação: As linhas verticais representam as pontuações de diferentes economias em suas respectivas regiões. Os círculos azuis indicam a pontuação média da região. As pontuações mínimas e máximas dentro de cada região são especificadas. OCDE = Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico; WBL = *Mulheres, Empresas e o Direito*.

nas leis de contratações públicas e a existência (ou não) de cotas para aumentar a participação de mulheres nos conselhos de administração das empresas — tem, agora, a segunda pontuação mais baixa: apenas 44,2 (figura ES.3).

O conjunto de dados *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* também revela uma lacuna de implementação alarmante de 25 pontos em nível global (tabela ES.B.1). O novo conjunto de dados é o primeiro a avaliar mecanismos para apoiar a implementação das leis em 190 economias. A pontuação global dos mecanismos de apoio do conjunto de dados *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* é de 39,5, o que significa que foram adotados apenas cerca de dois quintos dos mecanismos de apoio necessários para promover a implementação de leis de igualdade de gênero. Todas as economias têm espaço substancial para melhorias. Mesmo nas economias de renda alta da OCDE, faltam mecanismos de implementação: apenas 68% dos mecanismos de apoio foram adotados. No Oriente Médio e Norte de África, apenas um quarto dos mecanismos de implementação medidos encontram-se atualmente em vigor, com um pouco menos na África Subsaariana (figura ES.4).

Em geral, os mecanismos de apoio necessários para garantir a implementação das leis em todas as economias estão amplamente ausentes em todos os grupos de renda. Há uma variação significativa nas pontuações dos mecanismos de apoio em todos os grupos de renda, o que destaca a complexidade da tradução de direitos legais em oportunidades tangíveis para as mulheres. Essa variação destaca a necessidade urgente de abordagens proativas e diferenciadas em todas as economias, independentemente de seus níveis de renda, para eliminar a disparidade entre as disposições legais e o empoderamento real.

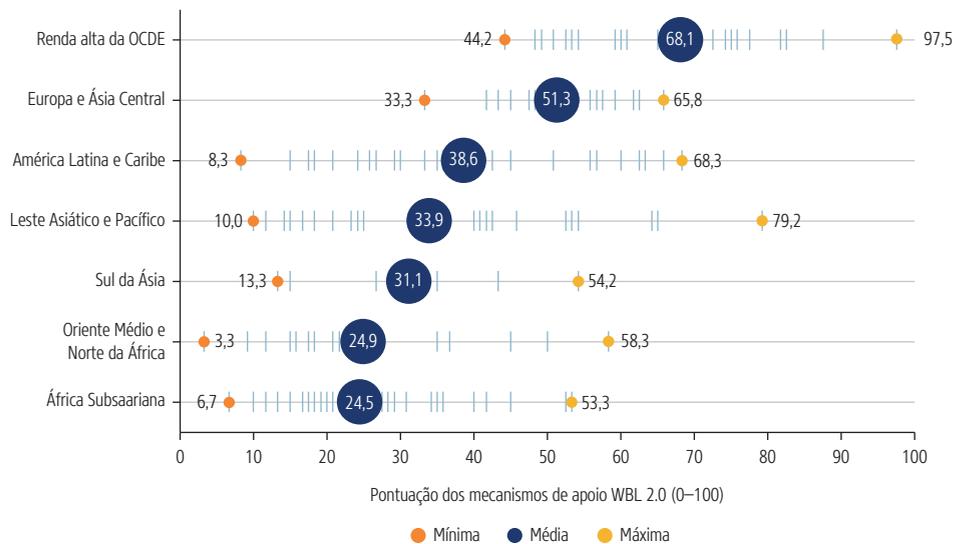
FIGURA ES.3 | OS INDICADORES DE SEGURANÇA, EMPREENDEDORISMO E CUIDADOS INFANTIS APRESENTAM AS MAIORES LACUNAS JURÍDICAS



Fonte: Base de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2024*. Indicador WBL
 Observação: WBL = *Mulheres, Empresas e o Direito*.

FIGURA ES.4 | AS PONTUAÇÕES MAIS BAIXAS PARA OS MECANISMOS DE APOIO ENCONTRAM-SE NA ÁFRICA SUBSAARIANA, REGIÃO SEGUIDA PELO ORIENTE MÉDIO E NORTE DA ÁFRICA

Dispersão das pontuações dos mecanismos de apoio do estudo Mulheres, Empresas e o Direito, por região



Fonte: Base de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2024*.
 Observação: As linhas verticais representam as pontuações de diferentes economias em suas respectivas regiões. Os círculos azuis indicam a pontuação média da região. As pontuações mínimas e máximas dentro de cada região são especificadas. OCDE = Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico; WBL = *Mulheres, Empresas e o Direito*.

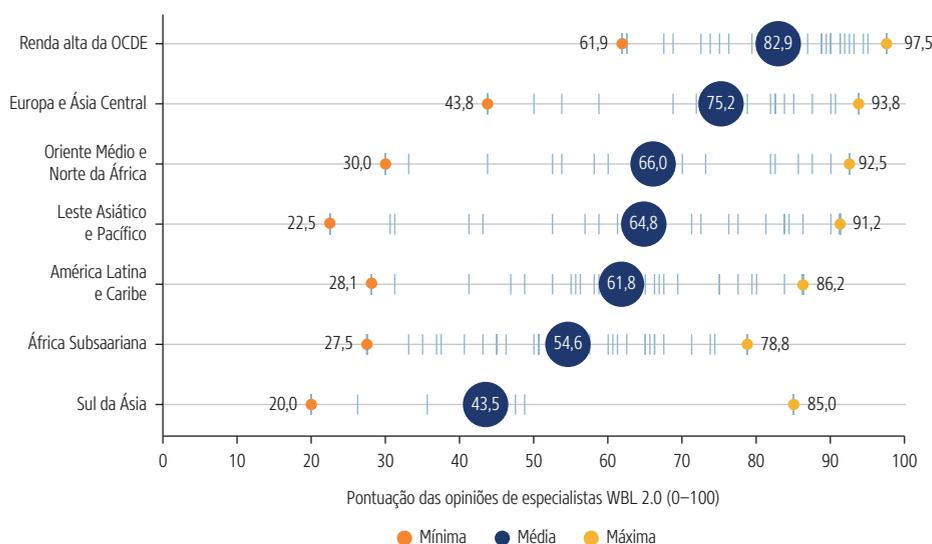
Os mecanismos de apoio poderiam ser mais robustos em áreas cruciais, como trabalho, ativos, cuidados infantis e remuneração. Nessas áreas, algumas das questões mais prementes são os desafios específicos relacionados aos dados desagregados por sexo para avaliar e monitorar as disparidades de gênero, incentivar o registro de propriedade conjunta ou individual para garantir os direitos de propriedade das mulheres, simplificar os procedimentos de solicitação de apoio financeiro para cuidados infantis e abordar a falta de transparência e os mecanismos de aplicação para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres. Essas áreas requerem atenção especial na concepção de políticas e programas para complementar as leis existentes.

De acordo com o conjunto de dados *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0*, cerca de 66% das mulheres gozam de direitos iguais aos dos homens, o que indica problemas de implementação no mundo real. As pesquisas de opinião com especialistas são uma ferramenta viável para coletar informações sobre áreas em que os dados são mais limitados e alcançar uma melhor compreensão de questões complexas e difíceis de observar, embora certos vieses possam desviar as percepções da realidade. As opiniões de especialistas sobre os direitos das mulheres em diversas áreas são fundamentais para avaliar as prioridades da sociedade e orientar pesquisadores e formuladores de políticas públicas na concepção e implementação de leis.

As pontuações médias das opiniões de especialistas sobre os direitos das mulheres na prática dependem da região e do grupo de renda. A percepção dos direitos das mulheres na prática varia entre diferentes regiões e dentro delas. As pontuações médias excedem a média global de 65,7 nas regiões de renda alta da OCDE, na Europa e Ásia Central e no Oriente Médio e Norte de África. Por outro lado, as economias de todas as outras regiões têm pontuações

FIGURA ES.5 | AS MAIORES DISPERSÕES NAS PONTUAÇÕES DE OPINIÕES DE ESPECIALISTAS ENCONTRAM-SE NAS REGIÕES DO LESTE ASIÁTICO E PACÍFICO E SUL DA ÁSIA

Dispersão das pontuações das opiniões de especialistas do estudo Mulheres, Empresas e o Direito, por região



Fonte: Base de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* 2024.

Observação: O tamanho da amostra é restrito às 164 economias para as quais há dados disponíveis sobre opiniões de especialistas. As linhas verticais representam as pontuações de diferentes economias em suas respectivas regiões. Os círculos azuis indicam a pontuação média da região. As pontuações mínimas e máximas dentro de cada região são especificadas. OCDE = Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico; WBL = *Mulheres, Empresas e o Direito*.

médias mais baixas, ficando todas abaixo da média global no quesito *opiniões de especialistas* (figura ES.5). Os especialistas consideram que os direitos das mulheres estão mais avançados nas áreas de *Pensão, Mobilidade e Ativos*. Essas áreas se concentram, respectivamente, na igualdade de benefícios previdenciários, na liberdade de circulação e nos direitos de propriedade das mulheres. Em contrapartida, as opiniões sobre *Segurança e Cuidados Infantis* indicam que, na prática, os direitos das mulheres nessas áreas são bem menos desenvolvidos, realçando uma necessidade crucial de melhoria nesses domínios. A maioria dos especialistas concorda que menos da metade das mulheres estão livres da violência de gênero e que elas enfrentam obstáculos importantes após se tornarem mães. Apenas uma minoria de especialistas indica que “quase todas as mulheres” têm acesso a serviços de cuidados infantis de qualidade e a preços acessíveis.

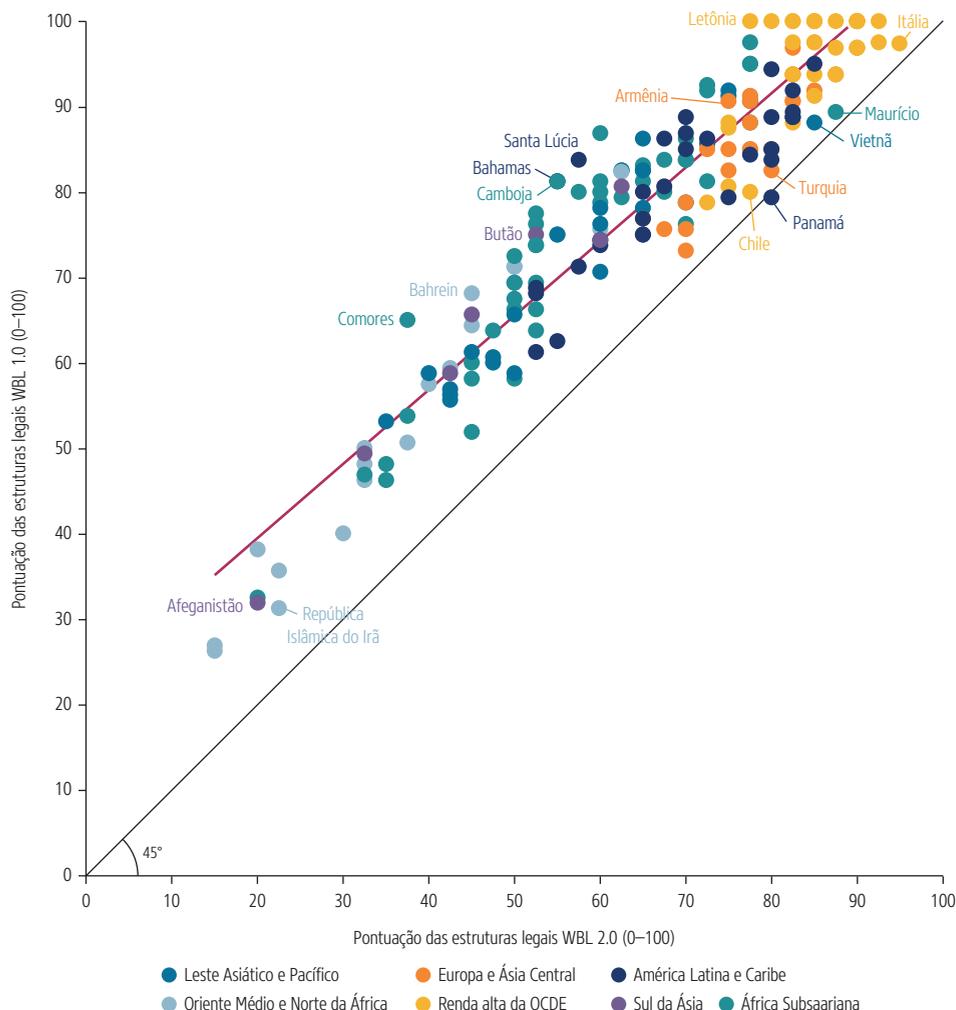
Mulheres, Empresas e o Direito 2.0: Tendências emergentes da análise de dados de novas medições

O conjunto de dados *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* revela lacunas importantes nas estruturas legais, em sua aplicação e nos resultados percebidos. Os resultados que emergem dos dados exigem um conjunto abrangente de ações para eliminar as disparidades de gênero. Tais ações incluem a reforma da legislação, a introdução de mecanismos para apoiar a implementação significativa das leis, o lançamento de campanhas de conscientização para mudar comportamentos e, em última análise, a promoção da pauta de igualdade de gênero. Além disso, os índices funcionam como um recurso público valioso, fornecendo informações baseadas em evidências sobre todos esses pilares e servindo como base para pesquisas e recomendações sobre políticas públicas.

Quatro conclusões principais indicam onde persistem lacunas jurídicas e de implementação, como os especialistas percebem a realidade das mulheres na prática e em quais áreas as economias estão progredindo.

- 1. O marco do conjunto de dados *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0*, mais ambicioso, apresenta uma queda média de 14 pontos nas pontuações jurídicas em relação ao marco do *Mulheres, Empresas e o Direito 1.0*.** A inclusão de indicadores de *Cuidados Infantis* e *Segurança* e de refinamentos metodológicos em todos os indicadores resultou em mudanças significativas na situação jurídica observada em relação à inclusão econômica da mulher. Como resultado dessas revisões, as economias registraram uma redução notável de cerca de 14 pontos em suas pontuações, em média (figura ES.6). Tal mudança destaca o impacto dos novos indicadores na avaliação global dos direitos legais das mulheres e a natureza evolutiva da medição da igualdade de gênero.
- 2. Quase todas as economias, mesmo aquelas com leis mais igualitárias de gênero, enfrentam uma lacuna significativa em sua implementação.** O índice de estruturas legais do conjunto de dados *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* está significativamente correlacionado ao índice de mecanismos de apoio: leis mais fortes em vigor tendem a estar associadas a mecanismos de apoio mais robustos (figura ES.7). No entanto, a relação entre as pontuações dos marcos jurídico e de apoio do *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* não é exatamente igual. Além disso, os esforços para tornar as leis mais equitativas em termos de gênero não são uniformemente acompanhados por níveis equivalentes de políticas, planos, orçamentos ou estratégias para implementar a lei na prática. Em termos gerais, as economias com uma pontuação superior a 50 nas estruturas legais do conjunto de dados *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* (lado direito da figura ES.7) apresentam uma lacuna média de implementação de 27, ao passo que aqueles com uma pontuação igual ou inferior a 50 (lado esquerdo) apresentam uma lacuna média de 19,5. Essa diferença significativa destaca que, embora as economias com pontuações mais baixas nas estruturas legais ainda

FIGURA ES.6 | AS ECONOMIAS COM PONTUAÇÕES ALTAS NO ÍNDICE DE ESTRUTURAS LEGAIS DO WBL 1.0 TAMBÉM APRESENTAM PONTUAÇÕES ALTAS NO MESMO ÍNDICE DO WBL 2.0

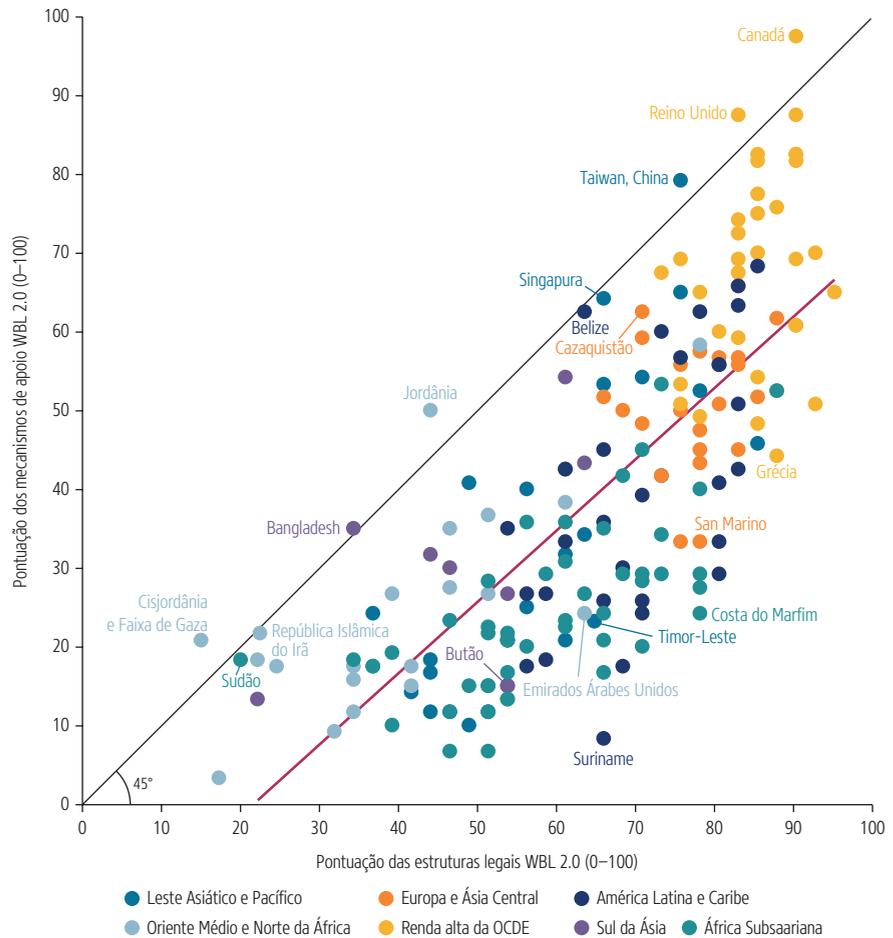


Fonte: Base de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2024*.

Observação: A figura apresenta uma correlação entre as pontuações das estruturas legais dos conjuntos de dados *Mulheres, Empresas e o Direito 1.0* e *2.0*. Cada ponto representa uma única economia dentro de uma região. Uma linha de regressão ajustada (vermelha) também está incluída. OCDE = Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico; WBL = *Mulheres, Empresas e o Direito*.

tenham espaço substancial para melhorias tanto nos índices de estruturas legais quanto nos de mecanismos de apoio no âmbito do *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0*, as economias com pontuações de estruturas legais mais elevadas registram, em média, uma lacuna maior de implementação. No entanto, observam-se diferenças gritantes dentro das regiões. Esse fenômeno pode ser explicado pelo fato de essas economias terem empreendido reformas jurídicas recentemente sem implementar políticas correspondentes, como no caso da Costa do Marfim, que apresenta a maior diferença entre as pontuações das estruturas legais (77,5) e dos mecanismos de apoio (24,2) do WBL 2.0. Outra explicação para as lacunas maiores nas economias com pontuações mais altas nas estruturas legais de igualdade de gênero pode ser o fato de tais economias adotarem padrões mais elevados em suas estruturas legais.

FIGURA ES.7 | MAIS LEIS DE IGUALDADE DE GÊNERO ESTÃO ASSOCIADAS A MELHORES MECANISMOS DE APOIO



Fonte: Base de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2024*.

Observação: A figura mostra a correlação entre as pontuações dos mecanismos de apoio e das estruturas legais do WBL 2.0. Cada ponto representa uma única economia. Uma linha de regressão ajustada (vermelha) também está incluída. OCDE = Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico; WBL = *Mulheres, Empresas e o Direito*.

As lacunas de implementação também variam entre os indicadores. Por exemplo, o indicador de *Segurança* revela que cerca de 55% das economias dispõem de leis abrangentes sobre violência doméstica, e 27% têm legislação adequada que trata do casamento infantil, mas apenas 43% desenvolveram mecanismos abrangentes para enfrentar as múltiplas formas de violência contra as mulheres. Em relação ao *Trabalho*, as trabalhadoras de 36% das economias têm a opção de solicitar regimes de trabalho flexíveis (flexibilidade de horário ou de trabalho remoto), mas apenas 19% das economias têm diretrizes publicadas sobre regimes de trabalho flexíveis. No que diz respeito à *Remuneração*, cerca de 52% das economias em todo o mundo têm disposições jurídicas que exigem igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, mas apenas 18% têm medidas de transparência salarial ou mecanismos de aplicação para abordar as disparidades salariais entre homens e mulheres. No âmbito de *Parentalidade*,

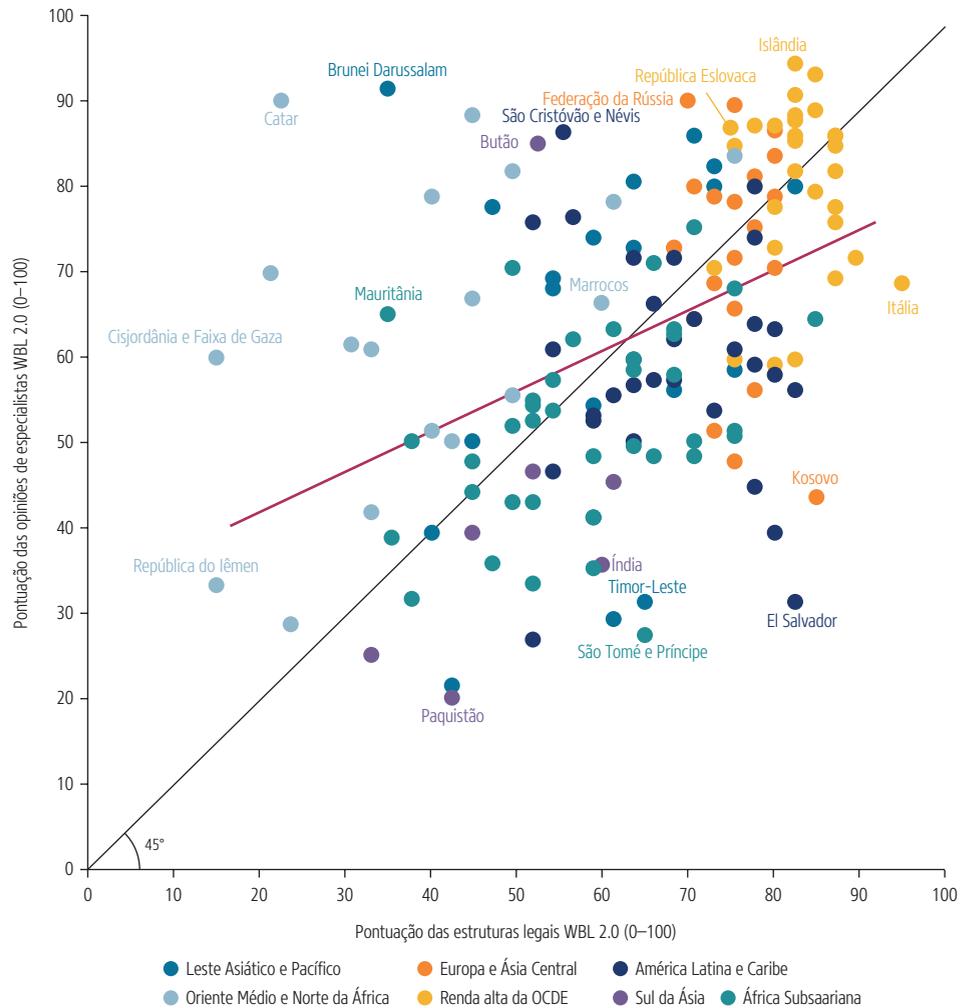
embora 65% das economias ofereçam ao pai pelo menos um dia de licença remunerada após o nascimento de uma criança, apenas 16% das economias oferecem incentivos para que os homens usufruam sua licença-paternidade. Além disso, como demonstra o novo indicador de *Cuidados Infantis*, embora 77% das economias determinem a disponibilização de unidades de cuidados infantis, apenas 47% das economias criaram um registro único ou uma base de dados publicamente disponível dos prestadores registrados. No quesito *Empreendedorismo*, apenas 13% das economias exigem que as empresas cotadas em bolsa tenham uma regra juridicamente vinculante que estabeleça cotas de gênero para os conselhos de administração das empresas, e apenas 35% das economias publicam estatísticas sobre empresas pertencentes a mulheres, que são fundamentais para a concepção de programas de políticas públicas eficazes. A maior restrição no que diz respeito aos *Ativos* continua a ser a falta de reconhecimento legal das contribuições não monetárias de uma mulher para sua família, o que se verifica em 29% das economias. Finalmente, no âmbito de *Pensão*, em 33% das economias, as idades em que homens e mulheres podem se aposentar não são as mesmas; e, em 43% das economias, os períodos de ausência ou licença relacionados a cuidados infantis não são contabilizados nos benefícios previdenciários. Além disso, apenas 15% das economias oferecem alguma forma de incentivo que afete os benefícios previdenciários das mulheres.

3. Quando as estruturas legais são mais equitativas em termos de gênero, os especialistas percebem uma realidade melhor para as mulheres na prática, mas essa relação não é tão forte quanto nos mecanismos de apoio. Uma comparação entre o índice de estruturas legais e o índice de opiniões de especialistas do conjunto de dados *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* revela uma associação significativa entre o estatuto jurídico das economias e as percepções dos direitos das mulheres na prática (figura ES.8). A pontuação média global das estruturas legais do *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0* é 64,2, e a pontuação média global das opiniões de especialistas é 65,7. No entanto, essa associação é menos pronunciada que a observada entre as pontuações do índice de estruturas legais e do índice de mecanismos de apoio, com algumas exceções. Os mecanismos de apoio geralmente seguem padrões semelhantes aos das estruturas legais, mas ficam um pouco atrás; por sua vez, a relação com as opiniões de especialistas é menos clara. Nas economias com pontuações jurídicas mais elevadas, a diferença entre a pontuação das opiniões de especialistas e a pontuação das estruturas legais tende a ser mais pronunciada. Isso parece indicar a existência de um grau maior de variação e complexidade na forma como os especialistas percebem as normas jurídicas, o que pode ser influenciado por cada contexto específico.

O alinhamento entre opiniões dos especialistas e estruturas legais varia entre as regiões e dentro delas, desviando-se frequentemente das tendências observadas no índice jurídico (figura ES.9). Por exemplo, nas economias da região do Oriente Médio e Norte de África, as opiniões sobre os direitos das mulheres tendem a ser mais favoráveis do que o que se reflete nas pontuações do índice de estruturas legais. Da mesma forma, a região do Leste Asiático e Pacífico tende a obter pontuações mais elevadas nas opiniões de especialistas que nas estruturas legais, ao passo que a região da América Latina e do Caribe tem pontuações mais baixas nas opiniões de especialistas que nas estruturas legais.

4. O conjunto de dados *Mulheres, Empresas e o Direito 1.0* demonstra que 18 países realizaram avanços rumo à igualdade legal de gênero por meio de reformas. O estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2024* apresenta pontuações e dados atualizados para registrar o progresso alcançado pelas diversas economias rumo à igualdade legal de gênero entre 2 de outubro de 2022 e 1º de outubro de 2023, considerando os oito indicadores originais do conjunto de dados *Mulheres, Empresas e o Direito 1.0*. Entre 2022 e 2023,

FIGURA ES.8 | MAIS LEIS DE IGUALDADE DE GÊNERO ESTÃO ASSOCIADAS À PERCEPÇÃO DE MAIS DIREITOS PARA AS MULHERES NA PRÁTICA

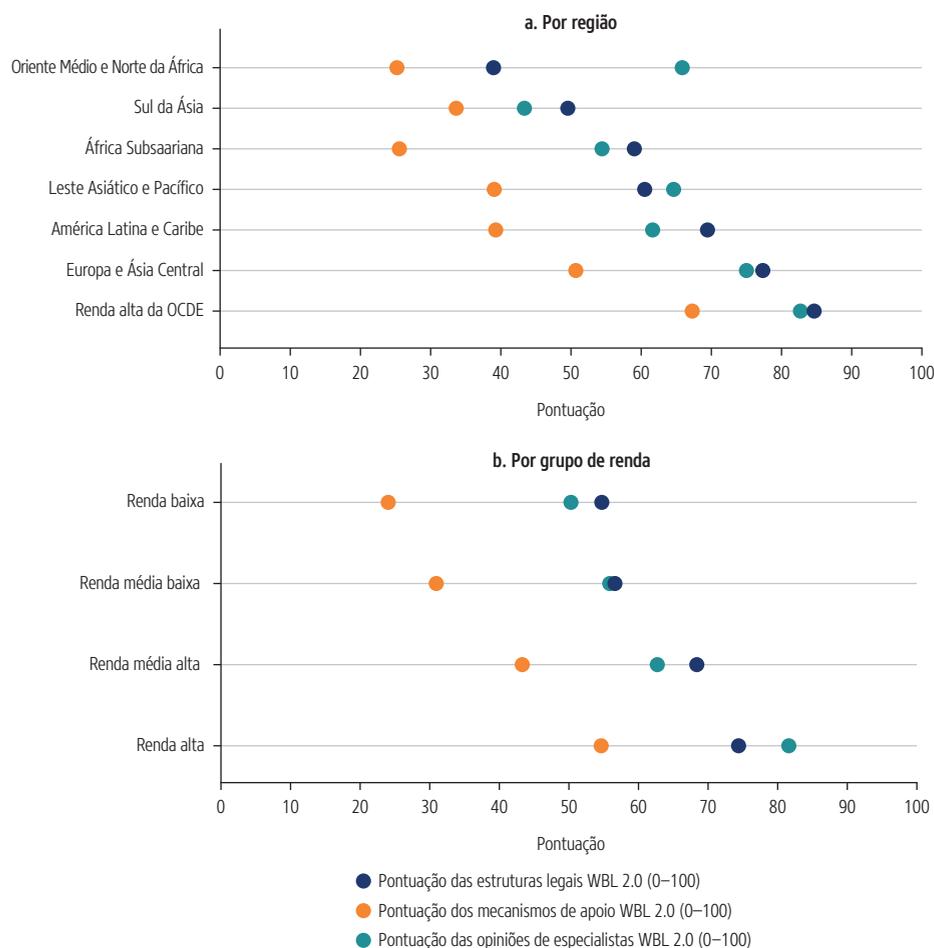


Fonte: Base de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2024*.

Observação: A figura apresenta a correlação entre as pontuações das opiniões de especialistas e das pontuações das estruturas legais do WBL 2.0. Cada ponto representa uma única economia na amostra de 164 economias para as quais há dados disponíveis sobre as opiniões de especialistas. Uma linha de regressão ajustada (vermelha) também está incluída. OCDE = Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico; WBL = *Mulheres, Empresas e o Direito*.

apenas 18 economias — menos de uma em cada dez — implementaram reformas em todos os indicadores do *Mulheres, Empresas e o Direito 1.0* (figura ES.10). Essas economias representam uma grande variedade de níveis de renda. Ao todo, elas promulgaram 47 reformas para aumentar a igualdade de gênero perante a lei. Todas as regiões introduziram reformas, com exceção do Sul da Ásia, que não realizou reforma alguma pela primeira vez em 18 anos. Seis economias da África Subsaariana lideraram os esforços de reforma: Guiné Equatorial, Lesoto, Ruanda, Serra Leoa, Togo e Uganda. Especificamente, Ruanda, Serra Leoa e Togo promulgaram 16 alterações jurídicas. Na região do Oriente Médio e Norte de África, três economias — Jordânia, Omã e Catar — introduziram dez reformas. Na região da Europa e Ásia Central, cinco economias — Armênia, Azerbaijão, Chipre, Moldova

FIGURA ES.9 | AS PONTUAÇÕES DOS MECANISMOS DE APOIO FICAM ATRÁS DAQUELAS DAS ESTRUTURAS LEGAIS E DAS OPINIÕES DE ESPECIALISTAS EM TODAS AS REGIÕES E GRUPOS DE RENDA



Fonte: Base de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2024*.

Observação: As regiões e grupos de renda são ordenados de forma ascendente conforme a média da pontuação das estruturas legais. O tamanho da amostra é restrito às 164 economias para as quais há dados disponíveis sobre opiniões de especialistas. A República Bolivariana da Venezuela foi excluída da análise por grupo de renda porque, atualmente, não é classificada pelo Banco Mundial devido à falta de dados confiáveis e de qualidade adequada. OCDE = Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico; WBL = *Mulheres, Empresas e o Direito*.

e Uzbequistão — promulgaram nove reformas. A Malásia, na região do Leste Asiático e Pacífico, promulgou quatro reformas, ao passo que, na América Latina e no Caribe, o Suriname promulgou duas reformas, e Belize, uma. Entre as economias de renda alta da OCDE, a República Eslovaca foi o único país a realizar reformas. No total, as economias que mais alcançaram melhorias foram Jordânia, Malásia, Serra Leoa, Togo e Uzbequistão, graças a reformas abrangentes em múltiplas áreas, que aumentaram suas pontuações entre 19 e 28 pontos percentuais. Os indicadores 1.0 de *Parentalidade*, *Remuneração* e *Trabalho* registraram o maior número de reformas ao longo do último ano. Outros indicadores registraram menos reformas, em parte porque já haviam alcançado um nível mais alto de igualdade em algumas das áreas avaliadas (*Empreendedorismo*), ou porque reformas nesses indicadores tendem a acontecer com menos frequência (*Mobilidade e Ativos*).

FIGURA ES.10 | EM 2022–2023, 18 ECONOMIAS PROMULGARAM REFORMAS EM TODOS OS INDICADORES DO MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 1.0

número de reformas desde outubro de 2022, por economia, indicador e região



Fonte: Base de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2024*.

Observação: OCDE = Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico; WBL = *Mulheres, Empresas e o Direito*.

O caminho a seguir

A nova abordagem em três níveis do *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0*, que se concentra em estruturas legais, mecanismos de apoio e opiniões de especialistas, revela lacunas importantes e demonstra que as percepções dos especialistas sobre a situação dos direitos das mulheres nem sempre estão em conformidade com o que é necessário para implementar esses direitos na prática. É necessário explorar mais a fundo essas lacunas. Por meio de medições aprimoradas no futuro, o estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* pretende fornecer dados mais abrangentes para embasar reformas e diálogos sobre políticas públicas, de forma a permitir que mais mulheres usufruam seus direitos e a fomentar sua inclusão econômica e participação na força de trabalho em todo o mundo.

Anexo ES.A Perguntas do *Mulheres, Empresas e o Direito 2.0*

TABELA ES.A.1. PERGUNTAS DO <i>MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 2.0</i>			
Indicador	Estruturas legais	Mecanismos de apoio	Opiniões de especialistas
Segurança	<ol style="list-style-type: none"> Há leis sobre casamento infantil? Há leis sobre assédio sexual? Há leis sobre violência doméstica? Há leis sobre feminicídio? 	<ol style="list-style-type: none"> O governo desenvolveu mecanismos abrangentes para enfrentar a violência contra as mulheres? Há procedimentos especiais em vigor para casos de assédio sexual? Existe alguma entidade governamental responsável pelo monitoramento e implementação de serviços, planos e programas nacionais que tratam da violência contra as mulheres? Há alguma dotação orçamentária anual dedicada a programas de mitigação de riscos, prevenção e resposta à violência contra as mulheres? 	<ol style="list-style-type: none"> Na prática, as mulheres estão livres da violência de gênero?
Mobilidade	<ol style="list-style-type: none"> As mulheres podem escolher onde viver da mesma maneira que os homens? As mulheres podem fazer viagens internacionais da mesma maneira que os homens? As mulheres podem se deslocar dentro do país da mesma maneira que os homens? As mulheres e os homens têm direitos iguais para conceder cidadania a seus cônjuges e filhos? 	<ol style="list-style-type: none"> Os processos de solicitação de passaporte são iguais para mulheres e homens? Os processos de solicitação de documentos oficiais de identidade são iguais para mulheres e homens? Há alguma política ou plano atual que considere explicitamente as necessidades específicas de mobilidade das mulheres no transporte público? 	<ol style="list-style-type: none"> Na prática, as mulheres gozam da mesma liberdade de circulação que os homens?
Trabalho	<ol style="list-style-type: none"> As mulheres podem legalmente registrar empresas da mesma maneira que os homens? A lei proíbe explicitamente a discriminação nos processos de recrutamento com base no estado civil, <i>status</i> parental e idade? A lei proíbe a discriminação de gênero no emprego? A lei permite que as funcionárias solicitem um regime de trabalho flexível? 	<ol style="list-style-type: none"> Há algum órgão especializado para receber queixas de discriminação de gênero no emprego? O governo publicou diretrizes sobre a não discriminação de gênero no recrutamento? O governo publicou diretrizes sobre regimes de trabalho flexíveis? 	<ol style="list-style-type: none"> Na prática, as mulheres desfrutam das mesmas oportunidades de ingressar no mercado de trabalho que os homens? Na prática, as mulheres desfrutam das mesmas oportunidades de permanecer no trabalho que os homens?
Remuneração	<ol style="list-style-type: none"> A lei estabelece igualdade de remuneração por trabalho de igual valor? As mulheres podem trabalhar em horário noturno da mesma maneira que os homens? As mulheres podem desempenhar funções consideradas perigosas da mesma maneira que os homens? As mulheres podem trabalhar na indústria da mesma maneira que os homens? 	<ol style="list-style-type: none"> Há medidas de transparência salarial ou mecanismos de aplicação em vigor para eliminar as disparidades salariais? Foram publicados dados desagregados por sexo sobre o emprego em diferentes segmentos ou setores? 	<ol style="list-style-type: none"> Na prática, as mulheres e os homens gozam de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor? Na prática, as mulheres e os homens têm acesso igual a empregos bem remunerados?

(a tabela continua na próxima página)

Tabela ES.A.1. PERGUNTAS DO MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 2.0 (continuação)			
Indicador	Estruturas Legais	Mecanismos de apoio	Opiniões de especialistas
Casamento	<ol style="list-style-type: none"> 1. A lei está livre de disposições legais que exijam que uma mulher casada obedeça ao marido? 2. As mulheres podem ser “chefes de família” da mesma maneira que os homens? 3. As mulheres podem obter uma sentença de divórcio da mesma maneira que os homens? 4. As mulheres têm os mesmos direitos de se casarem novamente que os homens? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Há processos ou procedimentos acelerados para litígios ou disputas no âmbito do direito de família? 2. Há tribunais especializados no direito de família? 3. É disponibilizado apoio legal para litígios no âmbito do direito de família? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Na prática, as mulheres e os homens gozam de direitos iguais durante o casamento? 2. Na prática, as mulheres e os homens gozam de direitos iguais quando se divorciam?
Parentalidade	<ol style="list-style-type: none"> 1. É disponibilizada uma licença remunerada de pelo menos 14 semanas para as mães? 2. Os benefícios de licença-maternidade são pagos exclusivamente pelo governo? 3. É disponibilizada uma licença-paternidade remunerada? 4. É proibida a demissão de trabalhadoras grávidas? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. É possível solicitar benefícios de maternidade por meio de um processo único? 2. Há incentivos para encorajar os homens a gozarem de licença-paternidade após o nascimento de uma criança? 3. Foram publicados dados desagregados por sexo sobre o trabalho de cuidados não remunerado? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Na prática, as mulheres têm acesso a uma licença remunerada após o nascimento de uma criança? 2. Na prática, os homens têm acesso a uma licença remunerada após o nascimento de uma criança?
Cuidados Infantis	<ol style="list-style-type: none"> 1. A lei estabelece a prestação de serviços de cuidados infantis baseados em centros? 2. A lei prevê alguma forma de apoio às famílias para serviços de cuidados infantis? 3. A lei prevê alguma forma de apoio para prestadores de cuidados infantis não estatais? 4. A lei define padrões de qualidade para as unidades de cuidados infantis? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. É disponibilizado um registro ou banco de dados público de prestadores de cuidados infantis? 2. Há um procedimento claramente definido para solicitar apoio financeiro do governo para serviços de cuidados infantis prestados pelos pais? 3. Há um procedimento claramente definido para solicitar apoio financeiro do governo para serviços de cuidados infantis realizados por prestadores de cuidados infantis não estatais? 4. O governo publicou algum relatório sobre a qualidade dos serviços de cuidados infantis? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Na prática, as mulheres têm acesso a serviços de cuidados infantis de qualidade e a preços acessíveis?
Empreendedorismo	<ol style="list-style-type: none"> 1. As mulheres podem realizar atividades de empreendedorismo da mesma maneira que os homens? 2. A lei proíbe a discriminação no acesso ao crédito com base no gênero? 3. A lei determina uma cota de gênero para conselhos de administração? 4. A lei prevê disposições sensíveis ao gênero para processos de aquisições e contratações públicas? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Foram publicados dados desagregados por sexo sobre atividades empresariais, empreendedorismo ou empresas pertencentes a mulheres? 2. Há programas governamentais que apoiem mulheres empresárias e proporcionem acesso a financiamento, formação, coaching ou desenvolvimento empresarial? 3. Há, atualmente, algum plano ou estratégia governamental nacional que se concentre no acesso das mulheres a serviços financeiros? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Na prática, as mulheres desfrutam das mesmas oportunidades para abrir e administrar empresas que os homens? 2. Na prática, as mulheres e os homens têm acesso igual ao crédito?
Ativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. As mulheres e os homens têm igual poder administrativo e direitos de propriedade sobre bens imóveis, inclusive terras? 2. Filhos e filhas possuem os mesmos direitos de herdar bens de seus pais? 3. Cônjuges sobreviventes do sexo masculino e feminino possuem os mesmos direitos de herança? 4. A lei reconhece o valor das contribuições não monetárias? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Há mecanismos ou incentivos para encorajar as mulheres a registrar bens imóveis (inclusive por meio de copropriedade)? 2. Há medidas vigentes de conscientização para melhorar o acesso das mulheres à informação sobre direitos conjugais e sucessórios? 3. Foram publicados dados anonimizados e desagregados por sexo sobre a propriedade de ativos? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Na prática, as mulheres e os homens gozam de direitos iguais sobre bens imóveis?

(a tabela continua na próxima página)

Tabela ES.A.1. PERGUNTAS DO MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 2.0 (continuação)			
Indicador	Estruturas Legais	Mecanismos de apoio	Opiniões de especialistas
Pensão	<ol style="list-style-type: none"> 1. As idades em que mulheres e homens podem se aposentar com benefícios previdenciários máximos são as mesmas? 2. As idades em que mulheres e homens podem se aposentar com benefícios previdenciários parciais são as mesmas? 3. A idade de aposentadoria obrigatória é a mesma para mulheres e homens? 4. Os períodos de ausência por motivo de cuidados infantis são contabilizados para os benefícios previdenciários? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Há incentivos para aumentar os benefícios previdenciários das mulheres? 2. Há procedimentos para os beneficiários de pensões contestarem as decisões da autoridade competente relativas a seus benefícios? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Na prática, as mulheres e os homens gozam de benefícios previdenciários iguais após a aposentadoria?

Fonte: Base de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2024*.

Anexo ES.B. Pontuações: Mulheres, Empresas e o Direito 1.0 e 2.0

TABELA ES.B.1. PONTUAÇÕES: MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 1.0 E 2.0				
Economia	Pontuação das estruturas legais WBL 1.0	Pontuação das estruturas legais WBL 2.0	Pontuação dos mecanismos de apoio WBL 2.0	Pontuação das opiniões de especialistas WBL 2.0
Bélgica	100,0 ●	90,0 ●	69,2 ●	90,0 ●
Canadá	100,0 ●	90,0 ●	97,5 ●	—
Dinamarca	100,0 ●	80,0 ●	60,0 ●	91,3 ●
França	100,0 ●	90,0 ●	87,5 ●	72,5 ●
Alemanha	100,0 ●	85,0 ●	82,5 ●	85,6 ●
Grécia	100,0 ●	87,5 ●	44,2 ●	83,1 ●
Islândia	100,0 ●	82,5 ●	69,2 ●	94,4 ●
Irlanda	100,0 ●	85,0 ●	81,7 ●	89,4 ●
Letônia	100,0 ●	77,5 ●	49,2 ●	88,8 ●
Luxemburgo	100,0 ●	85,0 ●	70,0 ●	90,0 ●
Países Baixos	100,0 ●	90,0 ●	60,8 ●	79,4 ●
Portugal	100,0 ●	92,5 ●	50,8 ●	75,0 ●
Espanha	100,0 ●	90,0 ●	82,5 ●	81,3 ●
Suécia	100,0 ●	82,5 ●	72,5 ●	91,3 ●
Estônia	97,5 ●	85,0 ●	48,3 ●	92,5 ●
Finlândia	97,5 ●	85,0 ●	77,5 ●	95,0 ●
Itália	97,5 ●	95,0 ●	65,0 ●	68,8 ●
Nova Zelândia	97,5 ●	92,5 ●	70,0 ●	—
Togo	97,5 ● ✓	77,5 ●	27,5 ●	71,3 ●
Reino Unido	97,5 ●	82,5 ●	87,5 ●	81,3 ●
Austrália	96,9 ●	90,0 ●	81,7 ●	88,8 ●
Áustria	96,9 ●	90,0 ●	82,5 ●	85,6 ●

(a tabela continua na próxima página)

TABELA ES.B.1				
PONTUAÇÕES: MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 1.0 E 2.0 (continuação)				
Economia	Pontuação das estruturas legais WBL 1.0	Pontuação das estruturas legais WBL 2.0	Pontuação dos mecanismos de apoio WBL 2.0	Pontuação das opiniões de especialistas WBL 2.0
Chipre	96,9 ● ✓	82,5 ●	55,8 ●	82,5 ●
Noruega	96,9 ●	87,5 ●	75,8 ●	97,5 ●
Eslovênia	96,9 ●	90,0 ●	60,8 ●	90,0 ●
Costa do Marfim	95,0 ●	77,5 ●	24,2 ●	53,8 ●
Gabão	95,0 ●	77,5 ●	29,2 ●	53,1 ●
Peru	95,0 ●	85,0 ●	68,3 ●	58,8 ●
Paraguai	94,4 ●	80,0 ●	40,8 ●	46,9 ●
Croácia	93,8 ●	87,5 ●	61,7 ●	—
República Tcheca	93,8 ●	82,5 ●	59,2 ●	76,3 ●
Hungria	93,8 ● *	87,5 ●	52,5 ●	93,1 ●
Lituânia	93,8 ●	85,0 ●	54,2 ●	91,9 ●
Polônia	93,8 ●	82,5 ●	67,5 ●	61,9 ●
Sérvia	93,8 ●	82,5 ●	56,7 ●	73,8 ●
Serra Leoa	92,5 ● ✓	72,5 ●	34,2 ●	52,5 ●
Costa Rica	91,9 ●	82,5 ●	50,8 ●	60,6 ●
RAE de Hong Kong, China	91,9 ●	75,0 ●	65,0 ●	86,3 ●
Kosovo	91,9 ●	85,0 ●	51,7 ●	43,8 ●
Ruanda	91,9 ● ✓	72,5 ●	53,3 ●	50,6 ●
Albânia	91,3 ●	77,5 ●	45,0 ●	68,8 ●
Malta	91,3 ●	77,5 ●	58,3 ●	87,5 ●
Taiwan, China	91,3 ●	75,0 ●	79,2 ●	83,8 ●
Estados Unidos	91,3 ●	85,0 ●	75,0 ●	62,5 ●
Armênia	90,6 ● ✓	75,0 ●	33,3 ●	71,9 ●
Bulgária	90,6 ●	82,5 ●	65,8 ●	90,6 ●
Moldova	90,6 ● ✓	77,5 ●	43,3 ●	75,0 ●
Mongólia	90,6 ●	77,5 ●	52,5 ●	61,3 ●
Romênia	90,6 ●	82,5 ●	45,0 ●	87,5 ●
Equador	89,4 ●	82,5 ●	63,3 ●	66,3 ●
Maurício	89,4 ●	87,5 ●	52,5 ●	67,5 ●
Bolívia	88,8 ●	70,0 ●	39,2 ●	65,0 ●
El Salvador	88,8 ●	82,5 ●	42,5 ●	31,3 ●
México	88,8 ●	82,5 ●	65,8 ●	41,3 ●
Uruguai	88,8 ●	80,0 ●	55,8 ●	83,8 ●
Geórgia	88,1 ●	77,5 ●	57,5 ●	50,0 ●
República da Coreia	88,1 ● *	82,5 ●	74,2 ●	—
África do Sul	88,1 ●	77,5 ●	40,0 ●	—

(a tabela continua na próxima página)

TABELA ES.B.1				
PONTUAÇÕES: MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 1.0 E 2.0 (continuação)				
Economia	Pontuação das estruturas legais WBL 1.0	Pontuação das estruturas legais WBL 2.0	Pontuação dos mecanismos de apoio WBL 2.0	Pontuação das opiniões de especialistas WBL 2.0
Suíça	88,1 ●	75,0 ●	69,2 ●	73,8 ●
Vietnã	88,1 ●	85,0 ●	45,8 ●	83,8 ●
República Eslovaca	87,5 ● ✓	75,0 ●	53,3 ●	86,9 ●
Guiana	86,9 ●	70,0 ●	25,8 ●	75,0 ●
Zimbábue	86,9 ●	60,0 ●	35,8 ●	50,6 ●
Cabo Verde	86,3 ●	70,0 ●	28,3 ●	66,3 ●
República Dominicana	86,3 ●	72,5 ●	60,0 ●	67,5 ●
Nicarágua	86,3 ●	67,5 ●	30,0 ●	69,4 ●
Timor-Leste	86,3 ●	65,0 ●	23,3 ●	31,3 ●
República Popular Democrática do Laos	85,6 ● *	72,5 ●	41,7 ●	90,0 ●
Azerbaijão	85,0 ● ✓	72,5 ●	41,7 ●	83,8 ●
Bósnia e Herzegovina	85,0 ●	77,5 ●	47,5 ●	81,9 ●
Brasil	85,0 ●	80,0 ●	55,8 ●	61,9 ●
Montenegro	85,0 ●	80,0 ●	50,8 ●	85,0 ●
Macedônia do Norte	85,0 ●	80,0 ●	56,7 ●	78,8 ●
San Marino	85,0 ● *	77,5 ●	33,3 ●	93,8 ●
Ucrânia	85,0 ●	75,0 ●	50,0 ●	82,5 ●
República Bolivariana da Venezuela	85,0 ●	70,0 ●	24,2 ●	60,0 ●
Colômbia	84,4 ●	77,5 ●	62,5 ●	63,8 ●
Benin	83,8 ●	70,0 ●	29,2 ●	65,6 ●
Quênia	83,8 ● *	70,0 ●	45,0 ●	60,6 ●
Porto Rico (EUA)	83,8 ●	80,0 ●	29,2 ●	66,9 ●
Santa Lúcia	83,8 ●	57,5 ●	26,7 ●	80,0 ●
Uganda	83,8 ● ✓	67,5 ●	41,7 ●	50,6 ●
São Tomé e Príncipe	83,1 ●	65,0 ●	16,7 ●	27,5 ●
Belize	82,5 ●	62,5 ●	62,5 ●	58,1 ●
Burkina Faso	82,5 ●	65,0 ●	20,8 ●	62,5 ●
Fiji	82,5 ●	62,5 ●	34,2 ●	30,6 ●
Moçambique	82,5 ●	65,0 ●	35,0 ●	61,3 ●
Singapura	82,5 ●	65,0 ●	64,2 ●	84,4 ●
Turquia	82,5 ●	80,0 ●	55,8 ●	58,8 ●
Emirados Árabes Unidos	82,5 ●	62,5 ●	24,2 ●	81,9 ●
Uzbequistão	82,5 ● ✓	75,0 ●	55,8 ●	53,8 ●
Bahamas	81,3 ●	55,0 ●	17,5 ●	63,8 ●
Camboja	81,3 ●	55,0 ●	40,0 ●	71,3 ●

(a tabela continua na próxima página)

TABELA ES.B.1				
PONTUAÇÕES: MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 1.0 E 2.0 (continuação)				
Economia	Pontuação das estruturas legais WBL 1.0	Pontuação das estruturas legais WBL 2.0	Pontuação dos mecanismos de apoio WBL 2.0	Pontuação das opiniões de especialistas WBL 2.0
Libéria	81,3 ●	60,0 ●	23,3 ●	—
Tanzânia	81,3 ●	65,0 ●	24,2 ●	51,9 ●
Zâmbia	81,3 ●	72,5 ●	29,2 ●	78,8 ●
Granada	80,6 ●	67,5 ●	17,5 ●	60,0 ●
Israel	80,6 ●	75,0 ●	50,8 ●	—
Lesoto	80,6 ● ✓	55,0 ●	20,0 ●	60,0 ●
Nepal	80,6 ●	62,5 ●	43,3 ●	47,5 ●
Barbados	80,0 ●	65,0 ●	25,8 ●	75,0 ●
Chile	80,0 ●	77,5 ●	65,0 ●	62,5 ●
Etiópia	80,0 ● *	60,0 ●	30,8 ●	43,1 ●
Malawi	80,0 ●	57,5 ●	29,2 ●	65,0 ●
Namíbia	80,0 ● *	67,5 ●	29,2 ●	74,4 ●
Angola	79,4 ●	62,5 ●	26,7 ●	66,3 ●
Argentina	79,4 ●	75,0 ●	56,7 ●	56,3 ●
Panamá	79,4 ●	80,0 ●	33,3 ●	77,5 ●
República Democrática do Congo	78,8 ●	60,0 ●	22,5 ●	36,9 ●
Japão	78,8 ●	72,5 ●	67,5 ●	67,5 ●
Filipinas	78,8 ●	70,0 ●	54,2 ●	58,8 ●
Tajiquistão	78,8 ●	70,0 ●	48,3 ●	76,3 ●
China	78,1 ●	65,0 ●	53,3 ●	76,3 ●
Tailândia	78,1 ●	60,0 ●	31,7 ●	77,5 ●
República Centro-Africana	77,5 ● *	52,5 ●	13,3 ●	35,0 ●
República do Quirguistão	76,9 ●	65,0 ●	51,7 ●	—
Suriname	76,9 ● * ✓	65,0 ●	8,3 ●	62,5 ●
Burundi	76,3 ●	52,5 ●	21,7 ●	56,9 ●
Kiribati	76,3 ●	60,0 ●	20,8 ●	56,9 ●
Seicheles	76,3 ●	70,0 ●	20,0 ●	—
Bielorrússia	75,6 ●	67,5 ●	50,0 ●	—
Cazaquistão	75,6 ●	70,0 ●	62,5 ●	76,3 ●
Marrocos	75,6 ●	60,0 ●	45,0 ●	66,3 ●
Butão	75,0 ●	52,5 ●	15,0 ●	85,0 ●
Gana	75,0 ●	55,0 ●	35,8 ●	56,3 ●
Honduras	75,0 ●	65,0 ●	35,8 ●	52,5 ●
Samoa	75,0 ●	55,0 ●	25,0 ●	72,5 ●
Trinidad e Tobago	75,0 ●	65,0 ●	45,0 ●	59,4 ●
Índia	74,4 ●	60,0 ●	54,2 ●	35,6 ●

(a tabela continua na próxima página)

TABELA ES.B.1				
PONTUAÇÕES: MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 1.0 E 2.0 (continuação)				
Economia	Pontuação das estruturas legais WBL 1.0	Pontuação das estruturas legais WBL 2.0	Pontuação dos mecanismos de apoio WBL 2.0	Pontuação das opiniões de especialistas WBL 2.0
Jamaica	74,4 ●	60,0 ●	42,5 ●	55,6 ●
Guatemala	73,8 ●	60,0 ●	33,3 ●	55,0 ●
Guiné	73,8 ●	52,5 ●	20,8 ●	—
Maldívas	73,8 ●	52,5 ●	26,7 ●	48,8 ●
Federação da Rússia	73,1 ●	70,0 ●	59,2 ●	90,0 ●
Senegal	72,5 ●	50,0 ●	28,3 ●	—
Djibuti	71,3 ●	50,0 ●	26,7 ●	58,1 ●
Arábia Saudita	71,3 ●	50,0 ●	36,7 ●	85,6 ●
São Cristóvão e Névis	71,3 ●	57,5 ●	18,3 ●	86,3 ●
Indonésia	70,6 ●	60,0 ●	42,5 ●	43,1 ●
Eritreia	69,4 ●	50,0 ●	6,7 ●	—
Gâmbia	69,4 ●	52,5 ●	16,7 ●	55,0 ●
Madagascar	69,4 ●	50,0 ●	11,7 ●	54,4 ●
Antígua e Barbuda	68,8 ● *	52,5 ●	35,0 ●	79,4 ●
Bahrein	68,1 ●	45,0 ●	35,0 ●	92,5 ●
São Vicente e Granadinas	68,1 ●	52,5 ●	15,0 ●	—
Sudão do Sul	67,5 ●	50,0 ●	15,0 ●	—
Chade	66,3 ●	52,5 ●	20,8 ●	45,0 ●
Nigéria	66,3 ●	50,0 ●	21,7 ●	45,0 ●
Ilhas Marshall	65,6 ●	50,0 ●	15,0 ●	—
Sri Lanka	65,6 ●	45,0 ●	30,0 ●	41,3 ●
Comores	65,0 ●	37,5 ●	10,0 ●	52,5 ●
Tunísia	64,4 ●	45,0 ●	27,5 ●	70,0 ●
Botsuana	63,8 ●	52,5 ●	13,3 ●	57,5 ●
Mali	63,8 ●	47,5 ●	15,0 ●	37,5 ●
Dominica	62,5 ●	55,0 ●	26,7 ●	48,8 ●
Haiti	61,3 ●	52,5 ●	20,8 ●	28,1 ●
Estados Federados da Micronésia	61,3 ●	45,0 ●	11,7 ●	52,5 ●
Malásia	60,6 ● ✓	47,5 ●	40,8 ●	81,3 ●
Cameroun	60,0 ●	45,0 ●	23,3 ●	50,0 ●
Papua Nova Guiné	60,0 ●	47,5 ●	10,0 ●	—
Jordânia	59,4 ● ✓	42,5 ●	50,0 ●	52,5 ●
Líbano	58,8 ●	40,0 ●	17,5 ●	53,8 ●
Mianmar	58,8 ●	50,0 ●	11,7 ●	—
Paquistão	58,8 ●	42,5 ●	31,7 ●	20,0 ●
Tonga	58,8 ●	40,0 ●	14,2 ●	41,3 ●

(a tabela continua na próxima página)

TABELA ES.B.1				
PONTUAÇÕES: MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 1.0 E 2.0 (continuação)				
Economia	Pontuação das estruturas legais WBL 1.0	Pontuação das estruturas legais WBL 2.0	Pontuação dos mecanismos de apoio WBL 2.0	Pontuação das opiniões de especialistas WBL 2.0
República do Congo	58,1 ●	45,0 ●	6,7 ●	46,3 ●
Guiné Equatorial	58,1 ● ✓	50,0 ●	22,5 ●	73,8 ●
Argélia	57,5 ●	40,0 ●	15,0 ●	82,5 ●
Ilhas Salomão	56,9 ●	42,5 ●	18,3 ●	22,5 ●
Palau	56,3 ●	42,5 ●	11,7 ●	—
Vanuatu	55,6 ●	42,5 ●	16,7 ●	—
Níger	53,8 ● *	37,5 ●	19,2 ●	33,1 ●
Brunei Darussalam	53,1 ●	35,0 ●	24,2 ●	91,3 ●
Guiné-Bissau	51,9 ● *	45,0 ●	11,7 ●	—
República Árabe do Egito	50,6 ●	37,5 ●	26,7 ●	—
Líbia	50,0 ●	32,5 ●	11,7 ●	43,8 ●
Bangladesh	49,4 ●	32,5 ●	35,0 ●	26,3 ●
Iraque	48,1 ●	32,5 ●	17,5 ●	—
Mauritânia	48,1 ●	35,0 ●	17,5 ●	65,0 ●
Somália	46,9 ●	32,5 ●	18,3 ●	—
Essuatíni	46,3 ●	35,0 ●	17,5 ●	40,6 ●
Omã	46,3 ● ✓	32,5 ●	15,8 ●	63,8 ●
República Árabe da Síria	40,0 ●	30,0 ●	9,2 ●	64,4 ●
Kuwait	38,1 ●	20,0 ●	18,3 ●	73,1 ●
Catar	35,6 ● ✓	22,5 ●	17,5 ●	90,0 ●
Sudão	32,5 ● *	20,0 ●	18,3 ●	—
Afeganistão	31,9 ●	20,0 ●	13,3 ●	—
República Islâmica do Irã	31,3 ●	22,5 ●	21,7 ●	30,0 ●
República do Iêmen	26,9 ●	15,0 ●	3,3 ●	33,1 ●
Cisjordânia e Faixa de Gaza	26,3 ●	15,0 ●	20,8 ●	60,0 ●

Fonte: Base de dados do estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2024*.

Observação: Os pontos coloridos indicam que as pontuações se enquadram nos seguintes intervalos: ● >75–100; ● >50–75; ● >25–50; ● 0–25. Um travessão (—) indica que as pontuações das opiniões de especialistas do WBL 2.0 não estão disponíveis devido a um número insuficiente de respostas. As economias foram classificadas com base na pontuação da estrutura legal do WBL 1.0. As economias com um sinal de verificação verde (✓) registraram uma melhoria em sua pontuação da estrutura legal WBL 1.0 devido a reformas em uma ou mais áreas. As economias marcadas com um asterisco (*) observaram uma mudança em sua pontuação da estrutura legal WBL 1.0 devido a revisões decorrentes de novas informações e consistência de codificação. WBL = *Mulheres, Empresas e o Direito*.

ECO-AUDITORIA
Declaração de Benefícios Ambientais

O Grupo Banco Mundial está comprometido com a redução de sua pegada ambiental. Para manter esse compromisso, optamos pela publicação eletrônica e pela tecnologia de impressão sob demanda, disponível nos *hubs* regionais em todo o mundo. Juntas, essas iniciativas permitem a redução das tiragens de impressão e menores distâncias de envio, o que resulta em menor consumo de papel, redução do uso de produtos químicos, das emissões de gases de efeito estufa e dos resíduos.

Seguimos os padrões recomendados para uso de papel definidos pela *Green Press Initiative*. A maioria de nossos livros é impressa em papel certificado pelo *Forest Stewardship Council* (FSC), e quase todos têm de 50 a 100% de conteúdo reciclado. A fibra de papel reciclada dos nossos livros não é branqueada ou é branqueada por meio de processos totalmente livres de cloro (TFC), sem cloro processado (PCF) ou livres de cloro elementar (EECF).

Mais informações sobre a filosofia ambiental do Banco podem ser encontradas em <http://www.worldbank.org/corporateresponsibility>.



O relatório *Mulheres, Empresas e o Direito 2024* é o décimo de uma série de estudos anuais que medem as condições capazes de viabilizar oportunidades econômicas para as mulheres em 190 economias. Para apresentar um quadro mais completo do ambiente global que viabiliza a participação socioeconômica das mulheres, o estudo *Mulheres, Empresas e o Direito* deste ano introduz dois novos indicadores — *Segurança e Cuidados Infantis* — e examina lacunas de implementação entre as leis em vigor (*de jure*) e como elas funcionam na prática (*de facto*).

O estudo apresenta três índices: (1) estruturas legais, (2) mecanismos de apoio (políticas, instituições, serviços, dados, orçamento e acesso à justiça) e (3) opiniões de especialistas sobre os direitos das mulheres na prática nas áreas avaliadas. Os dez indicadores do estudo — *Segurança, Mobilidade, Trabalho, Remuneração, Casamento, Parentalidade, Cuidados Infantis, Empreendedorismo, Ativos e Pensão* — estão estruturados em torno das diferentes fases da vida profissional de uma mulher.

As constatações da nova pesquisa podem ser usadas para embasar debates sobre políticas públicas de forma a garantir a participação plena e igualitária das mulheres na economia. Os indicadores evidenciam a relação crucial entre a igualdade legal de gênero e os índices de emprego e empreendedorismo das mulheres. Os dados divulgados no estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2024* referem-se a 1º de outubro de 2023.

wbi.worldbank.org