

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 2016



AVANÇAR RUMO À
IGUALDADE

PRINCIPAIS
RESULTADOS

© 2015 Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento/Banco Mundial
1818 H Street NW, Washington, DC 20433
Telefone: 202-473-1000; Internet: www.worldbank.org

Alguns direitos reservados

1 2 3 4 18 17 16 15

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

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

Direitos e Permissões



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

Atribuição—A obra deve ser citada da seguinte maneira: World Bank Group. 2015. *Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal. (Mulheres, Empresas e o Direito 2016: Avançar Rumo à Igualdade)*. Washington, D.C.: Grupo Banco Mundial. doi:10.1596/978-1-4648-0677-3. Licença: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO

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

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

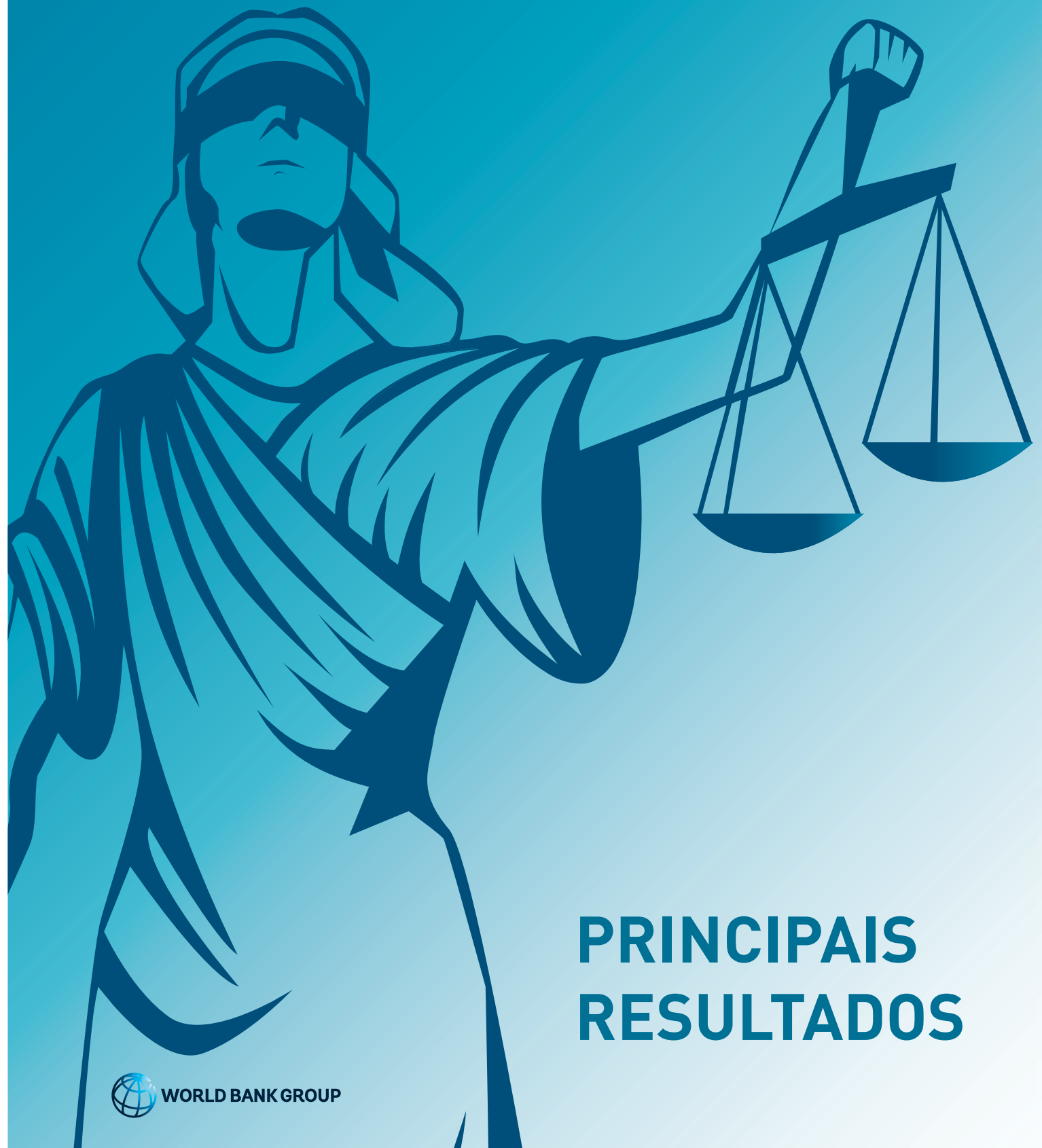
Conteúdo de terceiros—O Banco Mundial não detém necessariamente os direitos sobre todos os componentes do conteúdo desta obra. Portanto, o Banco Mundial não garante que o uso de componentes ou partes desta obra de propriedade de terceiros não infringe os direitos desses terceiros. O risco de reclamações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

Todas as perguntas sobre direitos e licenças devem ser dirigidas à Divisão de Publicações e Conhecimento, Banco Mundial, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, EUA; fax: 202-522-2625; e-mail: pubrights@worldbank.org.

ISBN (impresso): 978-1-4648-0677-3
ISBN (eletrônico): 978-1-4648-0678-0
DOI: 10.1596/978-1-4648-0677-3

Desenho da capa: Corporate Visions

MULHERES, EMPRESAS E O DIREITO 2016



**PRINCIPAIS
RESULTADOS**



1. Principais Resultados

Destaques em *Mulheres, Empresas e o Direito 2016*

- As diferenças de gênero nas leis são generalizadas: 155 das 173 economias cobertas têm ao menos uma lei que impede as oportunidades econômicas para as mulheres.
- Entre as 173 economias há um total de 943 diferenças de gênero nas leis.
- Em 100 economias, as mulheres enfrentam restrições ao emprego baseadas no gênero.
- 46 das economias cobertas não têm leis específicas de proteção às mulheres contra a violência doméstica.
- Em 18 economias, os maridos podem legalmente impedir que suas mulheres trabalhem.
- A menor igualdade de gênero perante a lei está associada a um número menor de meninas na escola secundária em relação a meninos, menos mulheres trabalhando ou dirigindo empresas e uma brecha salarial maior entre homens e mulheres.
- Nos últimos dois anos, 65 economias implantaram 94 reformas para aumentar as oportunidades econômicas das mulheres.

O que há de novo nesta edição?

Desde 2009, *Mulheres, Empresas e o Direito* coleta dados sobre as restrições legais ao empreendedorismo e emprego das mulheres para informar as discussões sobre políticas e promover pesquisas sobre a relação entre a legislação e as oportunidades econômicas das mulheres. *Mulheres, Empresas e o Direito 2016: Avançar Rumo à Igualdade* é a quarta edição da série.

Os dados concentram-se em sete indicadores: acesso a instituições, uso da propriedade, obtenção de emprego, incentivos ao trabalho, acesso aos tribunais, capacidade creditícia e proteção

à mulher contra a violência. As novas áreas cobertas por esses indicadores incluem legislação sobre questões como a não discriminação de gênero no acesso ao crédito, licença por motivo de doença em pessoa da família, idade legal de casamento e medidas protetivas para vítimas da violência doméstica.

Esta edição cobre 173 economias, incluindo 30 economias não cobertas anteriormente: Afeganistão, Antígua e Barbuda, Bahamas, Barein, Barbados, Belize, Butão, Brunei, Catar, Djibuti, Dominica, Granada, Guiana, Guiné Equatorial, Iraque, Luxemburgo, Maldivas, Malta, Mianmar, São Cristóvão e Névis, Santa Lúcia, São Tomé e Príncipe, São Vicente e Granadinas, Seicheles, Suazilândia, Sudão do Sul, Suriname, Timor-Leste, Tonga e Trinidad e Tobago.

A edição anterior de *Mulheres, Empresas e o Direito* constatou que 90% das economias examinadas tinham ao menos uma lei impedindo oportunidades econômicas para as mulheres. Embora esta edição cubra 20% a mais de economias, esse dado ainda se mantém.

Contudo, nos últimos dois anos 65 economias implantaram 94 reformas para aumentar as oportunidades econômicas das mulheres. A maioria dessas reformas ocorreu nas economias em desenvolvimento, sendo 19 na Europa e Ásia Central, 18 na África Subsaariana e 16 na América Latina e Caribe. As economias do Oriente Médio e Norte da África implantaram 12 reformas e as do Leste da Ásia e Pacífico, 11 reformas. O menor número de reformas – 3 – ocorreu no Sul da Ásia.

Mulheres, Empresas e o Direito 2016 constatou que a menor igualdade de gênero perante a lei está associada com um número menor de meninas na escola secundária em relação a meninos, menos mulheres trabalhando ou dirigindo empresas e uma brecha salarial maior entre homens e mulheres. Onde as leis não proporcionam proteção contra a violência doméstica, as mulheres têm maior probabilidade de viver menos. Por outro lado, onde os governos proporcionam cuidados infantis, as mulheres têm maior probabilidade de receber salário.

São comuns as diferenças de gênero nas leis?

Mulheres, Empresas e o Direito mede restrições legais ao emprego e empreendedorismo de mulheres, identificando diferenças de gênero nas leis. O conjunto de dados captou 21 diferenças em políticas para mulheres solteiras e 26 para casadas que afetam as oportunidades econômicas das mulheres, num total de 47 diferenças em cinco indicadores (boxe 1.1).

Das 173 economias cobertas por *Mulheres, Empresas e o Direito*, 155 mantêm ao menos uma barreira para as mulheres em busca de oportunidades que não existe para os homens; nessa medida simples (figura 1.1), a maioria das economias tem ao menos uma diferença de gênero perante a lei.

As 30 economias com dez ou mais diferenças legais estão no Oriente Médio e Norte da África (18), África Subsaariana (8), Leste da Ásia e Pacífico (2) e Sul da Ásia (2).

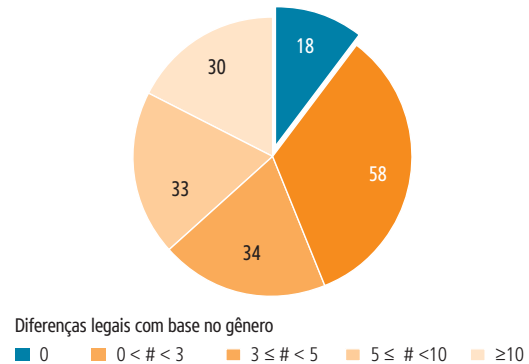
As 18 economias sem diferenças legais entre homens e mulheres nas áreas medidas são: África do Sul, Armênia, Canadá, Espanha, Estônia, Hungria, Kosovo, Malta, México, Namíbia, Nova Zelândia, Países Baixos, Peru, Porto Rico (EUA), República Dominicana, República Eslovaca, Sérvia e Taiwan, China (figura 1.2).

Por que escolhemos essas áreas?

De todas as perguntas cobertas por *Mulheres, Empresas e o Direito*, somente 47 foram incluídas na medida das diferenças legais com base no gênero; 22 perguntas contêm diferenças

FIGURA 1.1

A MAIORIA DAS ECONOMIAS TEM AO MENOS UMA DIFERENÇA LEGAL COM BASE NO GÊNERO



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

de gênero explícitas. Três perguntas referem-se aos direitos constitucionais: ausência de cláusula de não discriminação na Constituição com o gênero como categoria protegida, validade do direito consuetudinário mesmo se for contrário ao princípio constitucional de não discriminação e igualdade e validade do direito pessoal, mesmo se for contrário ao princípio constitucional de não discriminação e igualdade. Estas perguntas foram selecionadas por causa da importância para a igualdade de gênero de proteções constitucionais específicas de não discriminação e com a suposição de que o direito consuetudinário

BOXE 1.1 DIFERENÇAS PERANTE A LEI PARA MULHERES CASADAS E SOLTEIRAS

Mulheres, Empresas e o Direito examina as diferenças comparando homens e mulheres com o mesmo estado civil em 21 áreas:

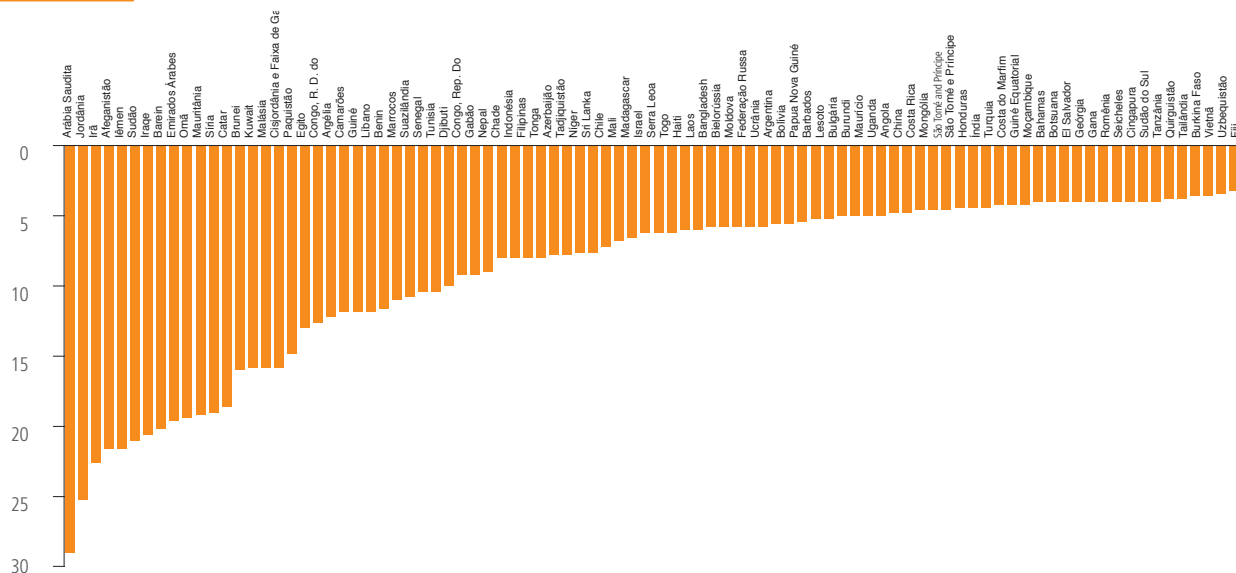
1. Obter passaporte
2. Viajar no país
3. Viajar para o exterior
4. Obter emprego ou exercer um ofício ou profissão sem permissão
5. Assinar contratos
6. Registrar uma empresa
7. Ser "chefe de família"
8. Conceder cidadania aos filhos
9. Abrir conta bancária
10. Escolher onde viver
11. Obter carteira de identidade
12. Ser titular de direitos de propriedade
13. Ter direito à herança
14. Poder trabalhar as mesmas horas noturnas
15. Poder realizar os mesmos trabalhos

16. Ter a mesma idade de aposentadoria
17. Desfrutar das mesmas deduções ou créditos fiscais
18. Representar igual valor de testemunho perante os tribunais
19. Existência de cláusula de não discriminação por gênero ou sexo na Constituição
20. Aplicação do direito consuetudinário mesmo se violar a Constituição
21. Aplicação do direito pessoal mesmo se violar a constituição

O conjunto de dados também capta outras cinco áreas que se aplicam somente a mulheres casadas:

22. Ter obrigação legal de obedecer ao marido
23. Poder conceder cidadania ao marido
24. Administrar os bens do casal
25. Ter reconhecimento legal das contribuições não monetárias aos bens do casal
26. Herdar os bens do marido falecido

FIGURA 1.2 NÚMERO DE DIFERENÇAS DE GÊNERO NAS LEIS, POR ECONOMIA



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

e pessoal podem incluir diferenças legais com base no gênero. Uma pergunta se refere à ausência de reconhecimento legal das contribuições não monetárias ao patrimônio conjugal. Essa pergunta foi selecionada com base na premissa de que as mulheres têm maior probabilidade de desempenhar atividades que beneficiam a família, mas não são pagas, como o cuidado das crianças.

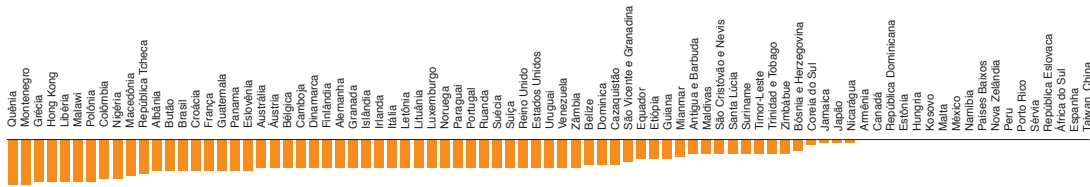
A medida das diferenças de gênero nas leis é construída somando-se as restrições para mulheres casadas e não casadas: 5 que se aplicam somente a mulheres casadas são contadas uma vez e 21 que se aplicam tanto a mulheres casadas como a não casadas são contadas duas vezes, num total de 47 restrições. Por exemplo, somente mulheres casadas podem ser legalmente obrigadas a obedecer a seus maridos, mas tanto as mulheres casadas como as não casadas podem ser proibidas de trabalhar em determinados empregos. A medida das diferenças jurídicas de gênero pode somar um número inteiro ou um decimal para qualquer economia, pois a pergunta sobre restrições de emprego possui dez subperguntas que examinam restrições específicas ao trabalho da mulher. Cada subpergunta vale um décimo. Isso representa a única diferença na construção da medida em relação à edição de 2014 do relatório *Mulheres, Empresas e o Direito*. Anteriormente, a pergunta sobre restrições de emprego possuía 8 subperguntas, cada uma igual a um oitavo.

As seguintes categorias de perguntas não foram incluídas nessa medida das diferenças jurídicas de gênero: (1) perguntas que não são diferenciadas por gênero, mas podem afetar desproporcionalmente as mulheres, como as regras de registro de crédito; (2) perguntas que descrevem marcos jurídicos neutros em relação ao gênero, por exemplo, regimes de bens; (3) perguntas do indicador de proteção à mulher contra a violência, como a existência de proteções legais para vítimas de violência doméstica.

As perguntas não são ponderadas por sua importância para as mulheres ou pelo número de mulheres afetadas. Por exemplo, proibições para mulheres que trabalham em minas podem afetar as mulheres mais intensamente onde a mineração é uma grande indústria, mas seriam menos importantes em outros casos. Em contraste, a exigência de que mulheres casadas precisem da permissão de seu marido para viajar ao exterior afeta todas as mulheres casadas.

Por que essas diferenças de gênero importam?

A igualdade de oportunidades permite que as mulheres façam as melhores escolhas para elas, suas famílias e suas comunidades. Contudo, as oportunidades para as mulheres não são iguais quando prevalecem diferenças de gênero nas leis. Essas restrições limitam a capacidade das mulheres de tomar



decisões econômicas de várias formas e podem ter consequências abrangentes. Além disso, estão associadas a resultados econômicos reais. Por exemplo, as famílias podem decidir que não faz sentido para as meninas continuarem na escola quando as possibilidades de trabalho – e, portanto, seu potencial de retorno – são limitadas. Quando os recursos são limitados, as famílias podem decidir enviar os meninos para a escola em vez de matricular as meninas.¹

As disparidades nos resultados podem persistir durante toda a vida: quando existem mais diferenças de gênero nas leis, não só é menos provável que a mulher frequente a escola secundária, mas também ela tem probabilidade menor de ser empregada ou ter uma empresa; se ela conseguir fazer alguma dessas coisas, provavelmente ganhará menos do que um homem ganharia (figura 1.3).

Ter leis escritas não é a única coisa que importa. Em muitas economias, uma base legislativa equitativa em relação ao gênero pode coexistir com grandes inequidades de gênero resultantes da fraca implementação das leis, seja devido à má execução, formulação ineficiente ou limitada capacidade. Assim, para as mulheres, as leis no papel não refletem necessariamente realidades legais. Bons mecanismos de implementação e compromissos orçamentários para execução das leis também importam. Contudo, o bom funcionamento do Estado de direito está associado a leis mais equitativas em relação ao gênero (figura 1.4).

Os benefícios da reforma

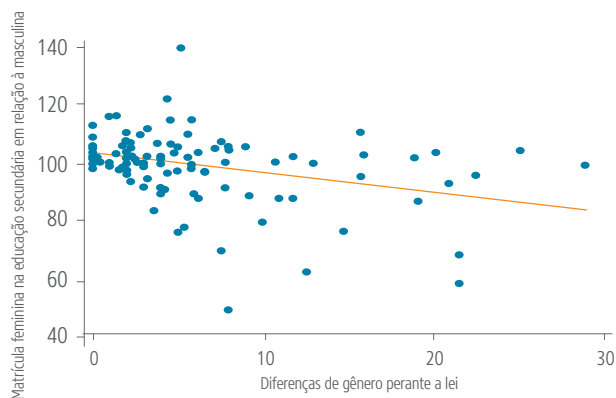
O empoderamento jurídico das mulheres pode ter efeitos similares ao seu empoderamento político, permitindo que elas reflitam melhor suas preferências na tomada de decisões.

Além disso, há evidências de que, após as mulheres terem direito ao voto, as decisões legislativas variaram em áreas como o bem-estar das crianças e o gasto com saúde pública. Isso pode ocorrer porque os políticos eleitos incorporaram melhor as preferências das mulheres em suas agendas legislativas, uma vez que as mulheres se tornaram uma parte significativa do eleitorado. Por exemplo, um estudo que examina os direitos de voto estadual para mulheres nos Estados Unidos constatou que, um ano após o direito de voto ter sido concedido às mulheres, os padrões de voto mudaram para incorporar um aumento de cerca de 35% no gasto em saúde pública. Isso permitiu uma maior ênfase nas campanhas de saúde pública local para questões como a higiene, levando à redução das doenças infecciosas infantis e a uma diminuição na mortalidade infantil de cerca de 8-15%.²

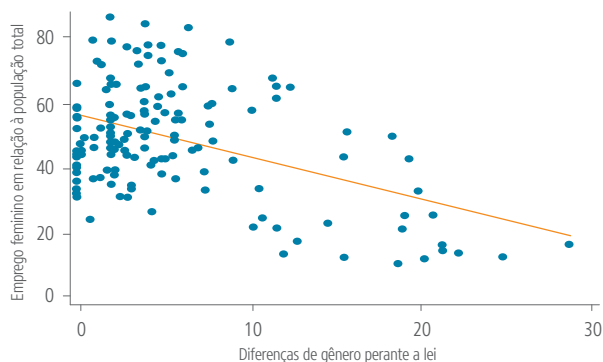
Reduzir as restrições jurídicas com base no gênero e promover o uso do talento feminino na força de trabalho permitem que as mulheres escolham as melhores oportunidades para elas, suas famílias e suas comunidades.

FIGURA 1.3

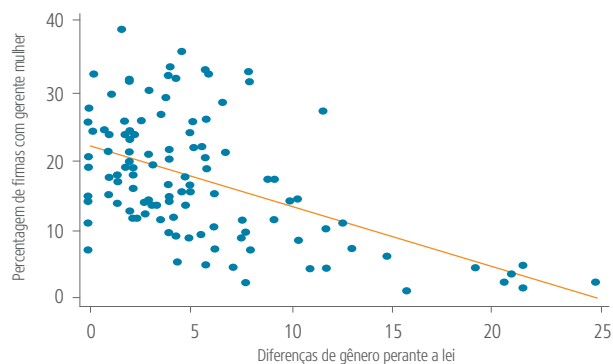
MAIOR DESIGUALDADE DE GÊNERO ESTÁ ASSOCIADA A MENOS MENINAS QUE MENINOS FREQUENTANDO A ESCOLA SECUNDÁRIA, MENOS MULHERES TRABALHANDO OU DIRIGINDO EMPRESAS E MAIOR BRECHA SALARIAL DE GÊNERO



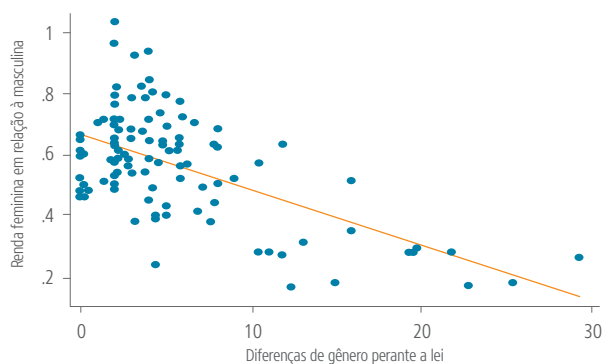
A relação negativa entre o número de diferenças de gênero perante a lei e a proporção de matrículas femininas e masculinas na educação secundária (2012) é estatisticamente significativa no nível de 1% levando em conta a RNB per capita de 2014. A análise de regressão baseia-se em 96 economias para as quais dispomos de dados. Os resultados da regressão continuam estatisticamente significantes no nível de 1%, mesmo considerando a proporção de cadeiras ocupadas por mulheres nos parlamentos (2014). Essa relação estatística não deve ser interpretada como causal.



A relação negativa entre o número de diferenças de gênero perante a lei e a porcentagem de mulheres empregadas em relação à população (15 anos ou +) (2013) é estatisticamente significativa no nível de 1% levando em conta a RNB per capita de 2014. A análise de regressão baseia-se em 132 economias para as quais dispomos de dados. Os resultados da regressão permanecem significantes no nível de 1%, mesmo considerando a proporção de cadeiras ocupadas por mulheres nos parlamentos (2014) e a razão entre matrículas femininas e masculinas na educação secundária (2012). Essa relação estatística não deve ser interpretada como causal.



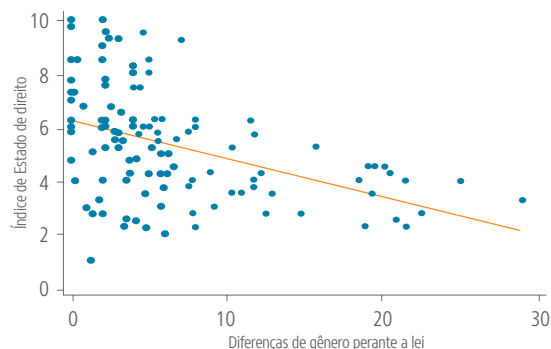
A relação negativa entre diferenças de gênero perante a lei e a porcentagem de firmas que possuem mulheres na alta administração é estatisticamente significativa no nível de 1% levando em conta a RNB per capita de 2014. A análise baseia-se em 106 economias para as quais dispomos de dados. Os resultados da regressão continuam estatisticamente significantes no nível de 1%, mesmo considerando a proporção de cadeiras ocupadas por mulheres nos parlamentos (2014) e a razão entre matrículas femininas e masculinas na educação secundária (2012). Essa relação estatística não deve ser interpretada como causal.



A relação negativa entre o número de diferenças de gênero perante a lei e a diferença entre a renda de mulheres e homens (2014) é estatisticamente significativa no nível de 1% levando em conta a RNB per capita de 2014. A análise de regressão baseia-se em 106 economias para as quais dispomos de dados. Os resultados da regressão continuam estatisticamente significantes no nível de 1%, mesmo considerando a proporção de cadeiras ocupadas por mulheres nos parlamentos (2014) e a razão entre matrículas femininas e masculinas na educação secundária (2012). Essa relação estatística não deve ser interpretada como causal.

Fonte: Bases de dados de *Mulheres, Empresas e o Direito*, Indicadores de Desenvolvimento Mundial e *Enterprise Surveys*; Fórum Econômico Mundial, *Índice Global de Desigualdade de Gênero 2014* (Tabela E3, pág. 66).

FIGURA 1.4 O ESTADO DE DIREITO ESTÁ ASSOCIADO À REDUÇÃO DAS DIFERENÇAS DE GÊNERO PERANTE A LEI



Fonte: Bases de dados de *Mulheres, Empresas e o Direito*, Indicadores de Desenvolvimento Mundial e Quality of Government Institute.

Nota: A relação negativa entre diferenças de gênero nas leis e o índice de Estado de direito (2012) (inclusive em que medida há uma separação de poderes, em que medida existe um judiciário independente, em que medida os detentores de cargos públicos que abusam de suas funções são processados ou penalizados, em que medida os direitos civis são garantidos e protegidos e em que medida os cidadãos podem obter reparação pela violação desses direitos) é estatisticamente significativa no nível de 1% levando em conta a RNB per capita de 2014. A análise baseia-se em 106 economias para as quais dispomos de dados. Os resultados da regressão continuam estatisticamente significantes no nível de 1% mesmo considerando a proporção de cadeiras ocupadas por mulheres nos parlamentos (2014) e a razão entre as matrículas femininas e masculinas na educação secundária (2012). Essa relação estatística não deve ser interpretada como causal.

Onde estão mudando as relações entre a mulher e as leis?

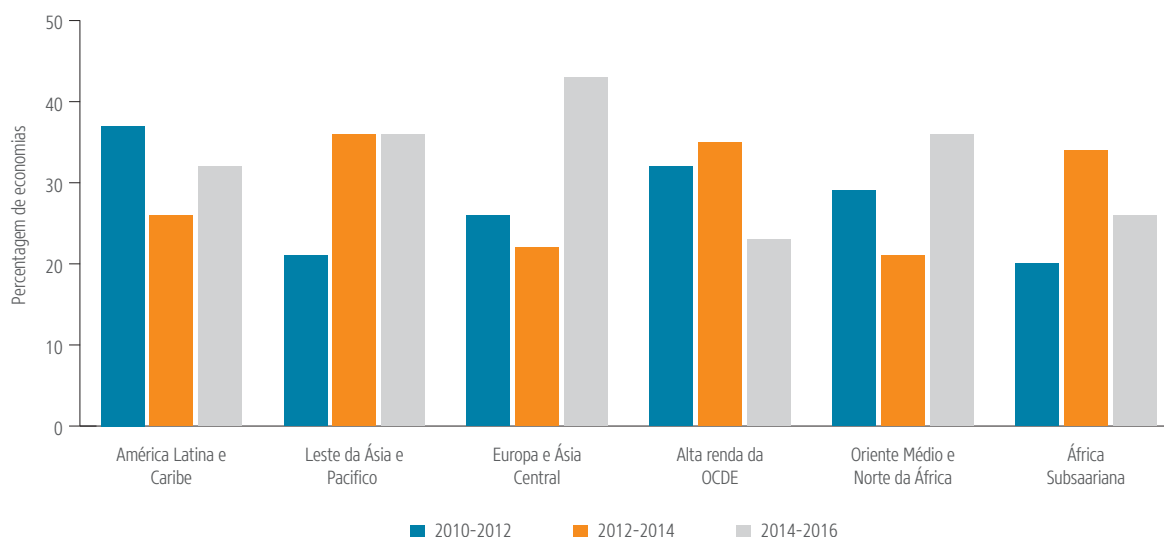
Desde 2010, quando *Mulheres, Empresas e o Direito* publicou uma linha de base das diferenças jurídicas de gênero que afetam as oportunidades econômicas das mulheres e começou a medir as reformas, o ritmo da reforma permaneceu relativamente constante ou se acelerou (figura 1.5).

A região com o menor número de reformas no decorrer do tempo é o Sul da Ásia. Embora as economias do Sul da Ásia tenham introduzido cotas para aumentar a representação da mulher e adotado legislação para proteger as mulheres contra a violência, mostraram poucas mudanças nos domínios econômicos medidos por *Mulheres, Empresas e o Direito* com o passar do tempo.

No mais recente período de dois anos (encerrado em abril de 2015), 65 economias fizeram 94 reformas para aumentar a paridade de gênero (tabela 1.1). Obtenção de emprego foi a área em que ocorreu a maior parte das reformas (26), seguido da proteção à mulher contra a violência (23) e acesso a instituições (18). Nove economias reformaram em capacidade creditícia, 7 reformaram em incentivos ao trabalho e acesso aos tribunais e 4 reformaram em uso da propriedade. As descrições das reformas podem ser encontradas na seção “Resumos das Reformas” deste relatório.

As seções seguintes examinam novos dados e tendências regionais em cada um dos indicadores.

FIGURA 1.5 PERCENTAGEM DE ECONOMIAS QUE REFORMARAM EM AO MENOS UM INDICADOR, POR REGIÃO



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

Nota: A análise baseia-se na lista de perguntas e nas 141 economias examinadas no ciclo de *Mulheres, Empresas e o Direito 2012*, calculado retroativamente para 2010. As perguntas acrescentadas ao conjunto de dados após o ciclo de 2012, por exemplo, sobre cotas ou leis protegendo a mulher contra a violência, não são consideradas aqui. Chile e Hungria são categorizados como de alta renda da OCDE em todos os três intervalos temporais. O Sul da Ásia é a única região onde não houve reformas nos três períodos.

TABELA 1.1

REFORMAS QUE AUMENTARAM A PARIDADE DE GÊNERO NOS ÚLTIMOS DOIS ANOS

Indicador	Reformas para aumentar a paridade de gênero
Acesso a instituições	Alemanha; Arábia Saudita; Chile; Congo (Rep. do); Egito; Fiji; Haiti; Índia; México; Nicarágua; Níger; Noruega; Paquistão; Senegal; Sudão; Suriname; Togo; Tunísia
Uso da propriedade	Croácia; Hungria; Nicarágua; Quênia
Obtenção de emprego	África do Sul; Albânia; Bielorrússia; Cazaquistão; Cingapura; Croácia; Eslovênia; Geórgia; Guiné; RAE de Hong Kong, China; Irã; Israel; Jamaica; Laos; Letônia; Líbano; Macedônia; Maurício; Nova Zelândia; Nicarágua; Polônia; Reino Unido; São Tomé e Príncipe; Sérvia; Taiwan, China; Uruguai
Incentivos ao trabalho	Bielorrússia; Laos; Malawi; México; Omã; Tadjiquistão; Turquia
Capacidade creditícia	Bielorrússia; Cisjordânia e Faixa de Gaza; Emirados Árabes Unidos; Jamaica; Laos; Mongólia; Seicheles; Taiwan, China; Zâmbia
Acesso aos tribunais	Cazaquistão; Chade; Colômbia; Costa Rica; Fiji; Trinidad e Tobago; Tunísia
Proteção à mulher contra a violência	Albânia; Arábia Saudita; Bielorrússia; Bélgica; Egito; Geórgia; Hungria; Israel; Itália; Letônia; Líbano; Luxemburgo; Macedônia; Malawi; Moçambique; Nicarágua; Nova Zelândia; Paquistão; Peru; Quênia; Tonga; Uruguai; Zimbábue

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

Acesso a instituições

O indicador de acesso a instituições explora a capacidade jurídica da mulher de interagir com autoridades públicas e o setor privado da mesma forma que os homens, examinando a capacidade jurídica e os direitos, assim como cotas para os setores público e privado.

O acesso da mulher a educação pública, serviços de saúde e benefícios sociais, como o que existe para as famílias de baixa renda, depende de sua capacidade de se movimentar livremente, provar sua identidade e fazer contratos com outros de maneira independente. Essas capacidades também são necessárias para lidar com prestadores privados de bens e serviços, como proprietários e credores.

No último século, as mulheres adquiriram maior acesso institucional, começando pelo direito de voto. Durante os últimos 50 anos, muitas reformas removeram barreiras à capacidade jurídica da mulher casada.³ Por exemplo, em 1974 a Indonésia concedeu às mulheres casadas o direito de abrir contas bancárias individuais. Outras economias, como a Espanha (em 1978), a Suíça (em 1984) e o Paraguai (em 1991), removeram a exigência legal da permissão do marido para a mulher trabalhar fora de casa.

Embora muitas economias tenham progredido no sentido de dar mais acesso às mulheres, ainda existem restrições legais à sua capacidade de agir. Em economias onde o marido pode proibir a esposa de trabalhar, as mulheres têm menor probabilidade de ter contas bancárias formais, poupança ou crédito.⁴

Acesso negado

Muitas leis continuam impedindo as mulheres de realizar certas ações. *Mulheres, Empresas e o Direito* examina 11 áreas em que as mulheres enfrentam restrições em sua capacidade jurídica de agir ou capacidade de realizar transações. Cada ação ou transação é examinada separadamente para mulheres casadas ou não casadas. Os dados mostram que a maioria das restrições se aplica somente a mulheres casadas (tabela 1.2).

Dentre os obstáculos para mulheres casadas que trabalham, estão as leis que só permitem que a mulher trabalhe fora de casa se for de interesse da família. Em algumas economias, uma mulher pode perder o direito de receber apoio financeiro do seu marido se ela trabalhar sem seu consentimento. Por exemplo, de acordo com o Artigo 1º da Lei de Estado Civil da República Árabe do Egito, uma mulher casada só pode sair de casa pelos motivos permitidos por lei ou costume; do contrário, ela precisa da permissão do marido ou perde o direito a suporte financeiro.

Outras questões surgem quando a mulher não pode transferir a nacionalidade para seus filhos ou seu marido. A impossibilidade de uma mãe passar sua cidadania para seus filhos pode significar que eles não terão acesso a serviços, como educação pública ou atenção à saúde. Também pode significar que, quando seus filhos buscam empregos, as leis de imigração não permitirão que eles trabalhem. Este problema pode ser particularmente grave em economias onde o setor público é o maior empregador e a nacionalidade é um pré-requisito para o emprego no setor público (boxe 1.2).

Dentre as economias examinadas por *Mulheres, Empresas e o Direito*, 22 não permitem que as mães casadas transfiram sua cidadania para os filhos da mesma maneira que os pais e 44 não permitem que as mulheres casadas transfiram cidadania para seus maridos da mesma maneira que os homens casados.

TABELA 1.2 IMPEDINDO O ACESSO

Ação	Economias onde a mulher casada não pode realizar algumas ações do mesmo modo que um homem casado	
Solicitar passaporte	Afeganistão Arábia Saudita Argélia Barein Barbados Belize Benim Botsuana Camarões Congo (Rep. do) Dominica Egito Emirados Árabes Unidos Fiji Filipinas Gabão Granada Haiti Iêmen Irã Iraque Jordânia Malawi Mali Myanmar Omã Paquistão São Vicente e Granadinas Seicheles Sudão Trinidad e Tobago Uganda	32
Ser chefe de família	Arábia Saudita Barein Benim Burundi Camarões Chade Chile Cisjordânia e Faixa de Gaza Congo (R. D. do) Congo (Rep. do) Djibuti Emirados Árabes Unidos Filipinas Gabão Guiné Honduras Iêmen Indonésia Irã Iraque Jordânia Madagascar Mali Marrocos Mauritânia Níger Omã Ruanda Senegal Sudão Tunísia	30
Escolher onde viver	Afeganistão Arábia Saudita Barein Benim Brunei Burkina Faso Camarões Catar Chade Congo (R. D. do) Congo (Rep. do) Emirados Árabes Unidos Gabão Guiné Guiné Equatorial Haiti Iêmen Irã Iraque Jordânia Kuwait Malásia Mali Níger Omã Ruanda Senegal Síria Sudão	30
Conferir cidadania aos filhos	Arábia Saudita Bahamas Barein Barbados Brunei Catar Cisjordânia e Faixa de Gaza Emirados Árabes Unidos Guiné Irã Iraque Jordânia Kuwait Líbano Madagascar Malásia Mauritânia Nepal Omã Suazilândia Sudão Síria	22
Obter emprego sem permissão	Barein Bolívia Camarões Catar Chade Cisjordânia e Faixa de Gaza Congo (R. D. do) Emirados Árabes Unidos Gabão Guiné Iêmen Irã Jordânia Kuwait Mauritânia Níger Síria Sudão	18
Viajar no país	Afeganistão Arábia Saudita Barein Brunei Catar Cisjordânia e Faixa de Gaza Egito Emirados Árabes Unidos Iêmen Irã Iraque Jordânia Kuwait Malásia Omã Síria Sudão	17
Obter carteira de identidade	Afeganistão Arábia Saudita Argélia Benim Camarões Egito Maurício Omã Paquistão Senegal	10
Viajar para o exterior	Arábia Saudita Catar Irã Iraque Síria Sudão	6
Registrar empresa	Butão Congo (R. D. do) Paquistão Suriname	4
Abrir conta bancária	Congo (R. D. do) Níger	2
Assinar contrato	Congo (R. D. do) Equatorial	2

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

BOXE 1.2 A NACIONALIDADE É IMPORTANTE

Na Jordânia, pelo fato de as mulheres casadas não poderem transferir sua cidadania para o marido e os filhos, os filhos de mães jordanianas e pais estrangeiros não têm acesso a serviços de saúde ou educação pública. Quando crescem, é difícil para eles obter uma carteira de motorista ou permissão de trabalho. Uma escola pública pode custar até 12 vezes mais para não cidadãos e uma permissão de trabalho de um ano para um cônjuge estrangeiro ou filho pode custar até 5% da renda per capita. O governo jordaniano estima que existam quase 400.000 crianças vivendo assim no país, de uma população total de cerca de 6,5 milhões.

Reconhecendo os desafios que essas famílias enfrentam, a partir de janeiro de 2015 os filhos de mães jordanianas e pais não jordanianos podem solicitar uma certidão de identificação especial que permite que eles recebam os benefícios subsidiados do governo, como educação secundária e serviços de saúde gratuitos. Filhos adultos de mães jordanianas e pais não jordanianos não terão mais que pagar por permissões de trabalho e terão a segunda prioridade em empregos após os cidadãos jordanianos. Eles também poderão possuir propriedades e tirar carteira de motorista.

No primeiro mês foram enviadas quase 10.000 solicitações desses cartões de identificação. Contudo, para que os filhos sejam elegíveis para os benefícios, suas mães devem morar na Jordânia há pelo menos cinco anos. Isso cria dificuldades para aqueles cujas mães vivem fora da Jordânia, não possuem registro de entrada no país ou faleceram.

Fonte: "Over 9,000 Children of Women Married to Foreigners Apply for IDs," Rana Hussein, Jordan Times, 27 de janeiro de 2015, www.jordantimes.com/news/local/over-9000-children-jordanian-women-married-foreigners-apply-ids; "Regional Dialogue on Gender Equality, Nationality and Statelessness: Overview and Key Findings," UNHCR e CRTDA, 2011, www.unhcr.org/4f33ea656.pdf; "Jordan's Second-Class Citizens," Elizabeth Whitman, Boston Review, 14 de outubro de 2013.

Recentemente, o Suriname alterou sua Lei de Nacionalidade e Residência para permitir que as mulheres casadas transmitam sua nacionalidade a filhos e cônjuges estrangeiros da mesma maneira que os homens, e o Níger reformou a Lei de Nacionalidade para permitir que as mulheres transmitam sua cidadania ao marido estrangeiro.

A importância de uma identidade legal

Antes de uma mulher assinar um contrato de trabalho ou ter acesso a financiamento, ela deve provar sua identidade. Onde as mulheres enfrentam mais obstáculos do que os homens para obter a carteira de identidade, certas atividades se tornam difíceis, se não impossíveis. Um exemplo é tomar empréstimo numa instituição financeira. Um requisito básico para obter empréstimos bancários é a prova da identidade. Provar a identidade é necessário para evitar fraude financeira e roubo de identidade. Contudo, onde as mulheres têm maior dificuldade de obter a carteira de identidade, também têm menos probabilidade de obter empréstimo em uma instituição financeira (figura 1.6).

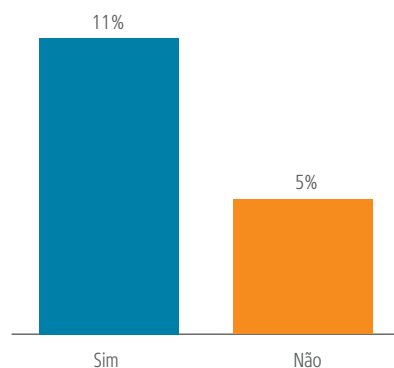
Em dez economias, as mulheres casadas precisam fornecer documentação adicional para tirar a carteira de identidade – um requisito ao qual os homens casados não estão sujeitos.

Às vezes, a dificuldade em obter a carteira de identidade começa antes mesmo de a mulher poder fazer a solicitação. Muitas vezes o primeiro passo para garantir qualquer forma de identificação é apresentar uma certidão de nascimento. As mulheres precisam da certidão de nascimento não só para interagir com instituições do governo e realizar transações oficiais, mas também para assegurar que seus filhos tenham acesso a serviços públicos. Contudo, as mulheres podem não ter capacidade jurídica de registrar seus filhos ou obter certidões de nascimento (boxe 1.3).

FIGURA 1.6

AS MULHERES TÊM MENOS PROBABILIDADE DE OBTER EMPRÉSTIMOS DE UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA ONDE O PROCESSO PARA TIRAR A CARTEIRA DE IDENTIDADE DIFERE DE ACORDO COM O GÊNERO

Obteve empréstimo de instituição financeira, mulher (% 15 anos ou +)



Uma mulher casada pode solicitar carteira de identidade do mesmo modo que um homem casado?

Fonte: Base de dados de *Mulheres, Empresas e o Direito*, Global Findex e Indicadores de Desenvolvimento Mundial.

Nota: A relação positiva entre a porcentagem de mulheres (15 anos ou +) que obtiveram empréstimos de instituições financeiras e a capacidade jurídica de uma mulher casada obter carteira de identidade da mesma maneira que um homem é estatisticamente significativa no nível de 1% levando em conta a RNB per capita de 2014. A análise de regressão baseia-se em 117 economias para as quais dispomos de dados. Os resultados da regressão permanecem estatisticamente significantes no nível de 5% mesmo considerando a proporção de cadeiras ocupadas por mulheres no parlamento (2014) e a razão entre matrículas femininas e masculinas na educação terciária (2012). Contudo, os resultados são sensíveis a outros níveis de educação, em grande parte devido a duas economias atípicas. Essa relação estatística não deve ser interpretada como causal.

Aumentando a representação das mulheres

Além de reformar as leis que restringem a capacidade jurídica da mulher para realizar transações, muitas economias estão estabelecendo cotas de gênero para aumentar a representação das mulheres nos níveis mais altos do governo e do setor privado.

Mulheres, Empresas e o Direito examinou cotas em cadeiras reservadas e listas partidárias em parlamentos e governos locais e cotas em diretorias de empresas.

O princípio da equidade está na essência dos argumentos a favor das cotas de gênero. As cotas podem possibilitar uma representação mais justa das mulheres em cargos de liderança, melhorando sua representação descritiva – que pode se traduzir em representação mais justa dos interesses das mulheres na tomada de decisões. A meta é melhorar a representação substantiva das mulheres.

Quando há mais mulheres envolvidas, as decisões dos órgãos legislativos podem diferir qualitativamente das decisões de instituições com menos mulheres envolvidas. Um estudo de 265 conselhos provinciais em dois estados na Índia, onde um terço dos altos cargos do conselho foram reservados para mulheres desde 1993, constatou que as mulheres líderes investem mais em infraestrutura diretamente relevante para as necessidades das mulheres.⁵ Outro estudo transversal que analisou os gastos do governo durante mais de 35 anos constatou que os países com cotas no número de legisladoras destinaram mais verbas para serviços sociais e bem-estar do que os países que não tinham essas cotas.⁶

O uso de cotas para ampliar a representação política da mulher é amplamente disseminado. No mundo todo, mais de 40% das economias possuem cotas para mulheres membros do parlamento e do governo local: para o parlamento,

21 economias possuem cotas em cadeiras reservadas e 52 possuem cotas em listas de candidatas, e para os governos locais, 23 possuem cotas em cadeiras reservadas e 42 têm cotas em listas de candidatas (tabela 1.3).

As cotas em listas de candidatas determinam o número mínimo de mulheres que precisam estar na lista de um partido. As cotas para cadeiras reservadas no parlamento variam de 10% na Jordânia a 33% no Quênia, e as cotas para listas de candidatas variam de 20% na Mongólia a 50% na Tunísia.

Embora as cotas para listas de candidatas na Bolívia e na República Democrática do Congo sejam de 50%, a representação das mulheres no parlamento boliviano é de 53% e na República Democrática do Congo de somente 9%. Isso pode ser devido a diferenças nos requisitos de colocação e sanções entre as duas economias: na Bolívia há um sistema que exige que os partidos políticos alternem os gêneros nas listas de candidatas; o descumprimento resulta na rejeição da lista do partido. Na República Democrática do Congo a lei é omissa tanto nos requisitos de colocação como nas sanções ao descumprimento. Outros exemplos de sanções utilizadas para garantir o cumprimento das cotas de gênero nas listas de candidatas são multas em El Salvador e a perda de financiamento estatal na Irlanda.

Recentemente, o Egito introduziu uma cota de 25% para mulheres nos conselhos locais e uma cota de 10% para mulheres no parlamento. A nova lei eleitoral da Tunísia introduziu uma cota de gênero de 50% nas listas de candidatas. Níger e Sudão aumentaram suas cotas de cadeiras reservadas para mulheres no parlamento: Níger para 15% e o Sudão para 30%. O Paquistão introduziu uma cota de 22% para mulheres nos governos locais e a nova Lei Eleitoral do Haiti estabelece que um em cada três membros do conselho municipal deve ser mulher. A Arábia Saudita introduziu uma cota de 20% de cadeiras reservadas para mulheres no âmbito nacional.

BOXE 1.3

BARREIRAS À OBTENÇÃO DE CERTIDÕES DE NASCIMENTO PELAS MULHERES

A certidão de nascimento é necessária para se solicitar uma série de benefícios sociais, incluindo serviços de saúde e matrícula escolar, bem como para a maioria das formas de identificação civil. Em algumas economias, como Barbados, França e Síria, o pai é legalmente responsável pelo registro do nascimento dos filhos.

Em várias economias, o registro de nascimento depende da existência de uma relação conjugal entre os pais. Por exemplo, no Irã, se o casamento dos pais não tiver sido registrado, ambos os pais devem se apresentar no registro civil para registrar o nascimento do filho. No Egito, uma mulher que não provar sua relação conjugal só pode registrar um nascimento se houver uma testemunha para comprovar o nascimento da criança. No Senegal, qualquer pessoa declarante do nascimento que não seja o pai tem que mostrar a certidão de casamento dos pais da criança. Na Suazilândia, a lei especificamente exige que o pai registre o nascimento da criança.

Em 2006, o Nepal atualizou sua legislação com linguagem mais neutra em relação ao gênero para os procedimentos de registro de nascimento. Anteriormente, a notificação do nascimento de uma criança era feita pelo chefe da família e, na sua ausência, pelo membro masculino mais velho da família. Agora as mulheres também podem ser designadas chefes de família e o membro masculino mais velho não é mais o responsável por notificar um nascimento quando o chefe de família está ausente.

Fonte: França, Código Civil, Art. 56; França, Circular de 28 de outubro de 2011; Irã, Código de Registro do Estado Civil, Art. 16; Egito, Código de Estado Civil, Lei No. 143 de 1994, Art. 20; Egito, Lei No. 12 de 1996 promulgando a Lei da Infância alterada pela Lei No. 126 de 2008, Art. 15; "Livret d'Informations Juridiques de l'Etat Civil," Ministério da Justiça do Senegal, janeiro de 2009; Nepal, Lei de Emenda a Algumas Leis do Nepal para Manter a Igualdade de Gênero, 2063 (2006); Suazilândia, Lei de Registro de Nascimentos, Casamentos e Óbitos, 1983, Arts. 10 e 15; Síria, Lei de Estado Civil, Art. 23; UNICEF 2013.

TABELA 1.3 COTAS NO PARLAMENTO E GOVERNO LOCAL, POR REGIÃO

Região	Cotas no parlamento		Cotas no governo local	
	Cadeiras reservadas	Lista de candidatas	Cadeiras reservadas	Lista de candidatas
Leste da Ásia e Pacífico		China; Indonésia; Mongólia; Taiwan, China; Timor-Leste	Filipinas; Taiwan, China; Timor-Leste	Indonésia; Mongólia
Europa e Ásia Central	Kosovo	Albânia; Armênia; Bósnia e Herzegovina; Croácia; Macedônia; Montenegro; República do Quirguistão; Sérvia; Uzbequistão	Kosovo	Albânia; Bósnia e Herzegovina; Croácia; Macedônia, Montenegro; Sérvia; Uzbequistão
América Latina e Caribe	Haiti	Argentina; Bolívia; Brasil; Colômbia; Costa Rica; Equador; El Salvador; Guiana; Honduras; México; Nicarágua; Panamá; Paraguai; Peru; República Dominicana; Uruguai	Haiti	Argentina; Bolívia; Brasil; Colômbia; Costa Rica; Equador; El Salvador; Honduras; México; Nicarágua; Paraguai; Peru; República Dominicana; Uruguai
Oriente Médio e Norte da África	Arábia Saudita; Djibuti; Egito; Iraque; Jordânia; Marrocos	Argélia; Cisjordânia e Faixa de Gaza; Tunísia	Cisjordânia e Faixa de Gaza; Egito; Iraque; Jordânia; Marrocos	Argélia
Alta renda da OCDE		Bélgica; Chile; Coreia do Sul; Eslovênia; Espanha; França; Grécia; Irlanda; Polônia; Portugal		Bélgica; Coreia do Sul; Eslovênia; Espanha; França; Grécia; Itália; Noruega; Polônia; Portugal
Sul da Ásia	Afganistão; Bangladesh; Paquistão	Nepal	Bangladesh; Índia; Paquistão	Nepal
África Subsaariana	Burundi; Maurítânia; Níger; Quênia; Ruanda; Sudão; Sudão do Sul; Tanzânia; Uganda; Zimbábue	Burkina Faso; Congo (R. D. do); Congo (Rep. do); Guiné; Lesoto; Maurítânia; Senegal; Togo	Burundi; Guiné; Lesoto; Maurítânia; Níger; Quênia; Ruanda; Serra Leoa; Sudão do Sul; Uganda	África do Sul; Burkina Faso; Congo (R. D. do); Congo (Rep. do); Maurício; Namíbia; Senegal

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

Os responsáveis pela formulação de políticas também estão tentando aumentar o número de mulheres que atuam em diretorias de empresas. Alguns estudos constataram uma correlação positiva entre a presença de mulheres na diretoria e o sucesso financeiro da empresa.⁷ Recentemente, uma pesquisa com 6.500 empresas mostrou que as empresas com maior participação feminina na diretoria têm menos probabilidade de sofrer escândalos envolvendo suborno, fraude e outros fatores que abalam a confiança de uma empresa.⁸ Ampliar a participação das mulheres em diretorias pode ser benéfico para o crescimento econômico, aumentando a qualidade da governança.

Dentre as economias avaliadas por *Mulheres, Empresas e o Direito*, nove possuem cotas para empresas de capital aberto: Alemanha, Bélgica, Espanha, França, Índia, Islândia, Israel, Itália e Noruega. As cotas mais recentes foram introduzidas na Alemanha (30%) e na Índia (ao menos um membro da diretoria deve ser mulher). As cotas variam de 20% na França a 40% na Espanha, Islândia e Noruega. Em Israel, como na Índia, as empresas de capital aberto devem ter ao menos uma mulher na diretoria. Espera-se mais movimento nessa área devido a recentes esforços da União Europeia que encorajam os Estados membros a aumentar em 40% a representação das mulheres nas diretorias das empresas.⁹

Quando a legislação estabelece cotas para diretorias das empresas privadas ou cotas para governos e parlamentos locais, o objetivo é claro: ter uma melhor representação das mulheres em todas as instituições, públicas e privadas.

Uso de propriedade

O indicador de uso de propriedade examina a capacidade das mulheres de adquirir, acessar, gerir e controlar propriedade — a capacidade de utilizar bens — analisando modalidades de herança e regimes de bens, para melhor entender como afetam o acesso das mulheres à propriedade.

A capacidade de utilizar bens é importante para todos, independentemente do gênero. O acesso à propriedade não só aumenta a segurança financeira da mulher, mas também está associado ao seu crescente poder de barganha dentro da família. O acesso a bens também está ligado a ganhos no bem-estar familiar, como a saúde dos filhos.¹⁰ No Equador, por exemplo, a participação da mulher na riqueza do casal está associada a uma maior probabilidade de tomada de decisões conjunta acerca de emprego e gastos. Na Colômbia, as mulheres que possuem propriedades encontram-se em melhor posição de

barganha em casa e têm maior probabilidade de se movimentar livremente, negociar o direito ao trabalho e controlar sua renda.¹¹

Apesar desses avanços, persistem brechas de gênero regionais e locais na posse de bens, principalmente os bens imóveis.¹² Tradicionalmente, as mulheres possuem menos bens do que os homens, e seus direitos de propriedade são menos seguros. As mulheres em uniões informais podem ter direitos de propriedade ainda menos seguros do que outros grupos de mulheres. Em Ruanda, após evidências demonstrarem que as políticas de titulação estavam sistematicamente desconsiderando as mulheres em uniões informais, os formulários de registro de terras foram revisados para serem mais inclusivos.¹³

Em Gana constatou-se que a insegurança em relação aos direitos de propriedade leva as mulheres a tomar decisões agrícolas que têm efeitos negativos sobre a produtividade da terra.¹⁴ Um estudo constatou que o maior acesso da mulher aos recursos pode aumentar em 2,5-4% a produção agrícola nos países em desenvolvimento.¹⁵

Herança

Um dos motivos das disparidades entre a posse de bens por mulheres e homens pode ser a herança. Muitas vezes, a herança é a mais garantida oportunidade tanto para homens como para mulheres de obter a propriedade de terras ou imóveis; um estudo de 2014 em Gana constatou que 30% das casas ocupadas pelo dono haviam sido herdadas ou recebidas como presente.¹⁶ Onde a lei estipula direitos de herança desiguais para homens e mulheres, elas podem ter menos chance de possuir terras ou imóveis.

Um maior acesso das mulheres aos bens por meio de herança pode mudar os resultados para os filhos, principalmente as meninas. Em 1994, dois estados da Índia, Karnataka e Maharashtra, reformaram a Lei Hindu de Sucessão para permitir que mulheres e homens tenham os mesmos direitos de herdar a propriedade familiar conjunta. Isso alterou o controle sobre os bens dentro da família e aumentou os investimentos dos pais nas filhas. Os efeitos de segunda geração foram ainda maiores em áreas como a educação de meninas. Por exemplo, mães que se beneficiaram da reforma gastaram o dobro na educação de suas filhas. Ademais, onde as reformas ocorreram, as mulheres tinham mais chance de ter contas bancárias e suas famílias tinham mais probabilidades de ter instalações sanitárias, sugerindo que o empoderamento legal dá às mulheres maior poder de barganha dentro da família e leva a melhores resultados educacionais e financeiros para as famílias.¹⁷ Embora a reforma tenha sido iniciada no âmbito estadual, já foi implementada em toda a Índia.

Regimes de bens

Os regimes de bens determinam a alocação da posse e gestão de bens entre cônjuges durante o casamento e na sua dissolução por morte ou divórcio. Essas regras têm um impacto

direto na inclusão financeira da mulher e podem ajudar ou impedir seu acesso ao crédito.

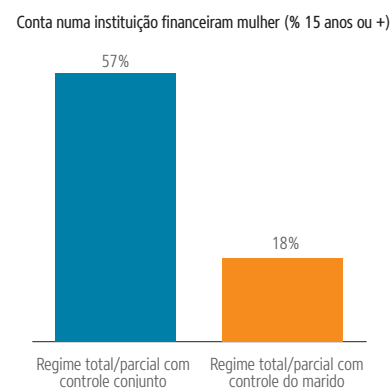
Regimes de bens diferentes possuem consequências diferentes na alocação de bens dentro da família. Cada economia estabelece o regime de bens na lei de família ou de estado civil. Regimes de comunhão (propriedade conjunta) total e parcial oferecem acesso igual aos bens, incluindo terras, para ambos os cônjuges durante e após o casamento. Geralmente, beneficiam as mulheres, desde que os efeitos do regime de bens não sejam anulados por outras leis. Na República Democrática do Congo, por exemplo, o Código de Família atribui o controle da propriedade conjunta somente ao marido.

Das 173 economias cobertas por *Mulheres, Empresas e o Direito*, 79 possuem regimes de comunhão total ou parcial de bens; contudo, em seis (Camarões, Chade, Chile, Costa do Marfim, República Democrática do Congo e República do Congo) o marido detém o direito de administrar a propriedade conjunta.

Ao comparar dados de *Mulheres, Empresas e o Direito* com dados do Global Findex, vimos que as mulheres têm mais chance de ter conta bancária em economias com um regime de propriedade conjunta;¹⁸ contudo, onde o marido tem o direito de administrar a propriedade conjunta, o número de mulheres com conta bancária é menor (figura 1.7).

FIGURA 1.7

ONDE O MARIDO CONTROLA A PROPRIEDADE MATRIMONIAL, A MULHER TEM MENOS PROBABILIDADE DE TER CONTA NUMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA



Fonte: Base de dados de *Mulheres, Empresas e o Direito*, Global Findex e indicadores do desenvolvimento mundial.

Nota: A diferença nas percentagens é estatisticamente significativa no nível de 1% levando em conta a RNB per capita de 2014. A análise de regressão baseia-se em 65 economias para as quais dispomos de dados. Os resultados da regressão permanecem estatisticamente significativos no nível de 5% mesmo considerando a proporção de cadeiras ocupadas por mulheres no parlamento (2014) e a razão entre matrículas femininas e masculinas na educação terciária (2012). Essa relação estatística não deve ser interpretada como causal.

Quatro economias reformaram a legislação sobre o uso da propriedade matrimonial nos últimos dois anos. A Croácia introduziu disposições especiais sobre transações relacionadas com o lar conjugal que exigem o consentimento do cônjuge para alienar ou onerar a propriedade utilizada como lar. A Hungria acrescentou novas disposições à seção da Lei de Família de seu Código Civil impedindo que um dos cônjuges se desfaça do lar conjugal enquanto a propriedade for de posse conjunta e exigindo o consentimento do outro cônjuge mesmo após o casamento ser dissolvido, até que os direitos de posse sejam estabelecidos. A nova lei sobre propriedade matrimonial do Quênia torna padrão a comunhão parcial de bens e ambos os cônjuges agora possuem direitos iguais para administrar a propriedade conjunta. Na Nicarágua, o novo código de família torna a separação de bens o regime padrão e revoga disposições que dão aos juízes o poder de decidir sobre posse de bens quando os cônjuges não estão de acordo.

Obtenção de emprego

O indicador de obtenção de emprego avalia restrições ao trabalho da mulher, como proibição do trabalho noturno ou em certas indústrias. Esse indicador também cobre leis sobre benefícios de maternidade e paternidade relativos ao trabalho. Todas as economias cobertas por *Mulheres, Empresas e o Direito* possuem normas trabalhistas que tratam homens e mulheres de forma diferente. Algumas das diferenças podem facilitar a participação da mulher na força de trabalho, mas muitas a impedem. Diferenças na maneira como a lei trata mulheres e

homens podem afetar incentivos às mulheres e a capacidade de elas conseguirem o emprego de sua escolha.

Restrições ao trabalho da mulher

Das 173 economias pesquisadas por *Mulheres, Empresas e o Direito*, 100 impedem que mulheres que não estão grávidas nem lactantes executem as mesmas atividades econômicas que os homens; algumas proíbem diretamente as mulheres de ter determinados empregos (tabela 1.4).

Restrições sobre horas de trabalho, setores e cargos limitam a gama de empregos que as mulheres podem ter e podem levar à segregação ocupacional e ao confinamento da mulher a setores e atividades de baixo salário. De fato, muitos dos empregos proibidos para mulheres são em indústrias com salários altos, como a mineração e a manufatura. Isso tem implicações reais para seu potencial de ganho. Restrições aos tipos de trabalho que as mulheres buscam também podem prejudicar empresas e a competitividade geral de uma economia, pois o número de candidatos qualificados para cargos abertos é artificialmente cortado pela metade, reduzindo a probabilidade de se contratar as pessoas mais talentosas.

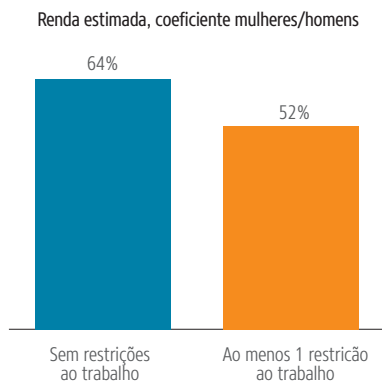
Essas leis podem diminuir as escolhas econômicas das mulheres. Por exemplo, a Rússia tinha um diferencial alto de ganhos por gênero durante a transição para uma economia de mercado em grande parte devido à segregação ocupacional de gênero. Essa segregação estava mais relacionada com restrições de emprego com base no gênero nas normas trabalhistas da Era

TABELA 1.4 TAREFAS E OCUPAÇÕES PROIBIDAS PARA AS MULHERES

Economia	Exemplos
Argentina	Produzir ou manipular materiais explosivos, inflamáveis ou corrosivos, ou trabalhar nessas áreas; trabalhar como maquinista ou foguista; vender bebidas alcoólicas destiladas ou fermentadas; destilar álcool e produzir ou misturar bebidas alcoólicas; medir ou polir vidros; trabalhar em qualquer local que regularmente contenha pó ou vapores tóxicos; engraxar ou limpar máquinas em movimento; carregar ou descarregar navios e guindastes; transportar material incandescente.
França	Carregar objetos acima de 25 quilos ou transportar cargas acima de 45 quilos com carrinho de mão.
Madagascar	Preparar, manusear e vender textos impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e outros objetos cuja venda, oferta, exposição, mostra ou distribuição seja punível pelo código penal ou que, mesmo não sendo ilícitos, sejam contrários à moralidade.
Paquistão	Trabalhar no mesmo local de uma debulhadora de algodão numa fábrica; trabalhar numa fábrica para limpar, lubrificar ou ajustar peças de uma máquina que esteja em movimento, ou trabalhar entre peças em movimento ou entre peças fixas e em movimento de uma máquina.
Federação Russa	Trabalhar como motorista de caminhão na agricultura; condutor de trem de carga; tripulação de convés (conrarmestre, capitão, assistente de capitão e marujos de todas as denominações) em navios de qualquer tipo, bem como deques flutuantes e guindastes para carregar grãos, cimento, carvão e outras cargas com resíduos; trabalhador em equipes integradas e estivador que faz carga e descarga em portos; marceneiro; instalador de antenas em lugares altos; operador de poço de mineração; operador de tratamento químico de poços; operador de elevador na indústria de petróleo e gás; operador de trator de esteira; bombeiro envolvendo o reparo de redes de esgoto; fundidor de metal e liga metálica; operador de máquina carregadora; limpador de canos, caldeira e tubos; controlador de velocidade de vagões de trem.
Emirados Árabes Unidos	Manufaturar monóxido de chumbo ou outros derivados e compostos de chumbo; trabalhar na indústria de asfalto, curtumes ou em bares; trabalhar com fertilizantes derivados de fezes ou sangue de animais; trabalhar com solda a oxigênio, etileno ou eletricidade; fabricar espelhos de mercúrio; extrair prata de cinzas de chumbo; limpar oficinas usadas para os três empregos anteriores; manusear e monitorar máquinas mecânicas; reparar ou limpar máquinas mecânicas; esfolar e cortar animais e derreter a gordura; manufaturar carvão de ossos de animais, exceto a operação de isolar ossos antes de queimá-los.

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

FIGURA 1.8 A PROBABILIDADE DE BRECHA SALARIAL É MENOR ONDE NÃO HÁ RESTRIÇÕES AO TRABALHO DA MULHER



Fonte: Bases de dados de *Mulheres, Empresas e o Direito* e Indicadores do Desenvolvimento Mundial; Fórum Econômico Global, Índice Global de Desigualdade de Gênero 2014 (Tabela E3, p.66).

Nota: A diferença na renda estimada, coeficiente mulheres/homens (2014), em economias sem restrições ao trabalho da mulher e economias com ao menos 1 restrição é estatisticamente significativa no nível de 1% levando em conta a RNB per capita de 2014. A análise de regressão baseia-se em 121 economias para as quais dispomos de dados. Os resultados da regressão permanecem significantes no nível de 5% mesmo considerando a proporção de cadeiras ocupadas por mulheres no parlamento (2014) e a razão entre matrículas femininas e masculinas na educação secundária (2012). Essa relação estatística não deve ser interpretada como causal.

Soviética do que com diferenças de gênero em educação ou com a incidência maior de empregos de meio período entre as mulheres. Devido às suas funções de maternidade e cuidado dos filhos, as mulheres eram consideradas uma força de trabalho específica, impedidas de ocupações “inadequadas” e encorajadas a se concentrar em atenção à saúde, educação, indústria leve e empregos de colarinho branco.¹⁹

Atualmente, as mulheres estão proibidas de trabalhar em 456 empregos específicos na Rússia, desde dirigir caminhões que carregam produtos agrícolas até trabalhar com marcenaria. Em 2009, uma mulher se candidatou ao cargo de ajudante de motorista no sistema de metrô de São Petersburgo e foi rejeitada porque a lei proíbe às mulheres esse tipo de emprego. Ela apelou da decisão no tribunal com base na discriminação de gênero, mas a Suprema Corte da Federação da Rússia rejeitou seu argumento e disse que o interesse do Estado em proteger a saúde da mulher era um motivo justificável para manter a proibição.²⁰

O indicador obtenção de emprego monitora 10 áreas de restrições de emprego para as mulheres: mineração, construção, trabalho em fábrica, metalurgia, limites de carregamento de peso, empregos considerados perigosos, empregos considerados árduos, empregos considerados moralmente inapropriados,

outras ocupações não listadas acima e outras tarefas não listadas acima.

Quase todas as economias do Oriente Médio e Norte da África possuem ao menos uma restrição ao emprego feminino; 28 das 41 economias subsaarianas examinadas têm essas restrições, em comparação com somente 8 das 32 economias de alta renda da OCDE examinadas. As economias de alta renda da OCDE que restringem os empregos que as mulheres podem ter são Chile, Coreia do Sul, Eslovênia, França, Israel, Japão, Polônia e República Tcheca.

Mulheres, Empresas e o Direito constatou que as restrições ao trabalho da mulher diminuem o potencial de ganho da mulher com relação ao do homem (figura 1.8).

Licença-maternidade, licença-paternidade e licença parental

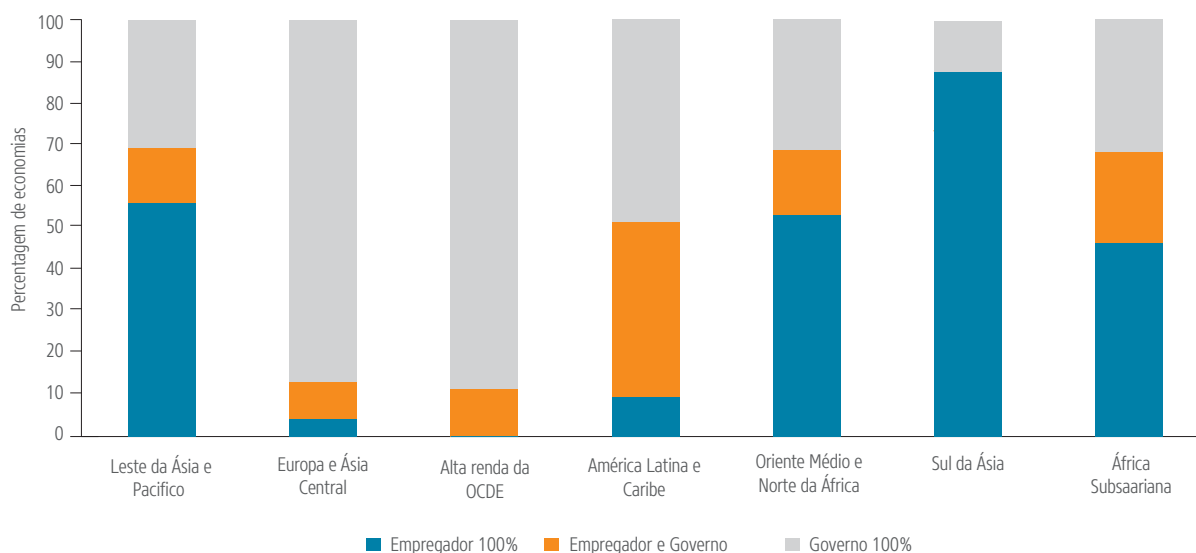
Mulheres, Empresas e o Direito mediu a duração da licença-maternidade, licença-paternidade e licença parental remunerada e não remunerada, quem custeia e o valor pago. A disponibilidade de licença-maternidade, licença-paternidade e licença parental afeta as escolhas que as mulheres fazem e as oportunidades disponíveis a elas no mundo do trabalho. Porém, uma licença excessiva pode afetar a participação da mulher na força de trabalho se tornar a mulher menos competitiva no mercado de trabalho, e desencoraja os empregadores a contratar mulheres em idade fértil.

Apesar de ser padrão em quase todas as economias, a licença-maternidade varia de poucas semanas a alguns anos. Na maioria dos casos a licença-maternidade é remunerada, apesar de as economias variarem quanto ao custeio (por parte dos empregadores, do governo ou de ambos).

De todas as economias cobertas, somente Tonga e Suriname não autorizam os pais a terem qualquer tipo de licença, remunerada ou não, quando um filho nasce. A Papua Nova Guiné fornece licença-maternidade não remunerada e os Estados Unidos oferecem licença parental não remunerada. Todas as outras economias oferecem licença-maternidade remunerada ou oferecem benefícios de maternidade por meio de licença parental remunerada.

Igualmente importante é a questão de quem custeia o benefício. Quando cabe às empresas arcar com o pagamento da licença-maternidade, do ponto de vista do empregador o custo de contratar mulheres em idade fértil será mais alto do que o custo de contratar homens. Contudo, quando a licença-maternidade é paga pelo governo, as empresas não têm necessariamente custos mais altos por contratar mulheres. Em 51% das economias que oferecem licença-maternidade remunerada, o governo paga os benefícios de maternidade, em 30% o empregador arca com os custos totais e em 19% esse custo é compartilhado entre o empregador e o governo (figura 1.9).

FIGURA 1.9 QUEM PAGA A LICENÇA-MATERNIDADE?



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

Os benefícios que possibilitam às mães, aos pais ou a ambos um período de licença, remunerado ou não, para cuidar de um recém-nascido podem fomentar uma divisão mais justa das responsabilidades na criação dos filhos. Isso, por sua vez, pode dar às mulheres maiores oportunidades para o avanço na carreira.

Embora 167 dentre 173 economias ofereçam a licença-maternidade, a licença parental (remunerada ou não) ainda é uma raridade. Somente 53 das economias cobertas (nenhuma na África Subsaariana) possuem qualquer forma de licença parental (figura 1.10) e a licença-paternidade é oferecida somente em metade das economias.

A opção de decidir quem tira a licença parental pode dar a ambos os pais um cronograma de trabalho mais flexível. Isso é especialmente relevante para as mães, cuja volta ao trabalho após a licença pode depender de sua capacidade de compartilhar as responsabilidades de criação do filho com o cônjuge. São diversos os marcos regulatórios que permitem que os pais equilibrem melhor as funções maternas e paternas com o trabalho.

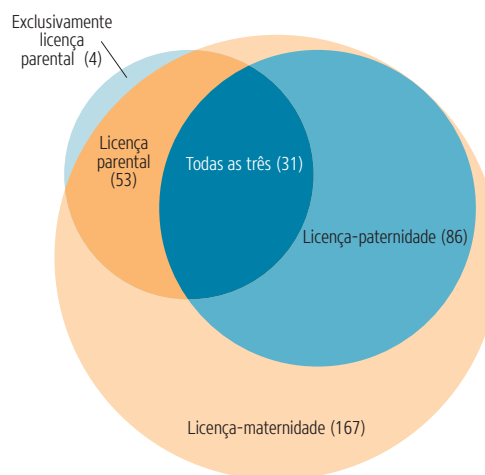
Na Estônia e Lituânia, por exemplo, a licença parental é um benefício familiar e as decisões acerca de quem tira a licença e por quanto tempo são feitas por ambos os pais. Portugal utiliza um sistema de bônus para estender a duração total da licença parental remunerada se ambos os pais a compartilham. Na Alemanha, Itália e Japão os pais possuem opções similares.

Recentemente, a Macedônia introduziu a licença parental não remunerada e Cingapura, Polônia e Reino Unido introduziram a licença parental remunerada.

Incentivos ao trabalho

Mulheres, Empresas e o Direito cobre duas áreas que podem afetar o incentivo de uma mulher a ter um trabalho remunerado: regras sobre o imposto de renda pessoal e disponibilidade de creche pública e/ou privada subsidiada.

FIGURA 1.10 POUCO MENOS DE UM TERÇO DAS ECONOMIAS OFERECE LICENÇA PARENTAL



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

Benefícios fiscais

As diferenças de gênero nas regras sobre o imposto de renda pessoal podem afetar a decisão de uma mulher de entrar para o mercado de trabalho no setor formal, especialmente se isso significar o pagamento de impostos desproporcionalmente mais altos. Em 16 de 173 economias (Benim, Brunei, Burkina Faso, Camboja, Fiji, Filipinas, Guiné, Indonésia, Iraque, Laos, Malásia, Marrocos, Níger, República do Congo, Togo e Tunísia) as disposições sobre impostos favorecem diretamente os homens. Essas economias concedem aos homens uma dedução explícita nos impostos ou crédito, ou concedem ao chefe de família do sexo masculino uma dedução implícita ou crédito nos impostos.

Em algumas dessas economias, as mulheres também podem, em circunstâncias limitadas, se beneficiar dessas disposições. Por exemplo, a lei do imposto de renda do Iraque concede deduções nos impostos às mulheres viúvas ou divorciadas. Contudo, se a mulher for casada, a dedução nos impostos é concedida ao marido de forma padrão como chefe legal da família. Outras economias, como Burkina Faso, permitem que as mulheres reivindiquem a dedução do imposto se esta não foi reivindicada pelo marido. Somente Cingapura, Espanha e Israel concedem um crédito ou dedução do imposto especificamente para a mulher.

Cuidado da família e emprego da mulher

A facilidade, o custo e a disponibilidade de creches e a educação pública gratuita para crianças em idade escolar podem afetar a decisão de uma mãe de ter um trabalho remunerado fora de casa ou ficar em casa com os filhos.

Uma maior assistência pública no cuidado das crianças pode criar oportunidades para as mulheres participarem na força de trabalho, pois as mulheres muitas vezes são as principais responsáveis pelo cuidado dos filhos. A percentagem de mulheres que relataram receber salários em economias que proporcionam creche pública era mais do que o dobro da percentagem em economias que não a fornecem (figura 1.11). Dentre as economias cobertas, 39 não possuem creches públicas (27 são economias de baixa e média renda).

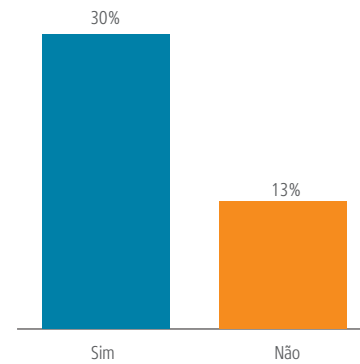
O Tadjiquistão aprovou uma lei de educação pré-escolar, que inclui a provisão de creches públicas, e a Turquia introduziu a educação pré-escolar gratuita para crianças de 4 a 5 anos.

Às vezes, os governos levam em consideração o trabalho não remunerado da mulher ao formular políticas de licença, pois as mulheres muitas vezes precisam equilibrar o emprego com as responsabilidades de cuidado das crianças, parentes doentes e idosos. *Mulheres, Empresas e o Direito* constatou que 70 das economias cobertas fornecem licença remunerada ou não remunerada para cuidar de um parente doente. O Decreto de Emprego e Relações de Trabalho da Tanzânia, por exemplo, permite que os empregados tirem ao menos quatro dias remunerados para cuidar de um filho doente.

FIGURA 1.11

ONDE HÁ CRECHES PÚBLICAS, MAIS MULHERES RECEBEM SALÁRIO

Receberam salário no último ano, mulheres (% 15 anos ou +)



Há creches públicas para crianças abaixo da idade escolar?

Fonte: Base de dados de *Mulheres, Empresas e o Direito*, Global Findex e Indicadores do Desenvolvimento Mundial.

Nota: A relação positiva entre a percentagem de mulheres que receberam salário de um empregador nos últimos 12 meses (2014) e a legislação que obriga o governo a proporcionar creches para as crianças abaixo da idade escolar é estatisticamente significativa no nível de 1% levando em conta a RNB per capita de 2014. A análise de regressão baseia-se em 139 economias para as quais dispomos de dados. Os resultados da regressão permanecem significantes no nível de 1% mesmo considerando a proporção de cadeiras ocupadas por mulheres no parlamento (2014) e a razão entre matrículas femininas e masculinas na educação secundária (2012). Essa relação estatística não deve ser interpretada como causal.

Capacidade creditícia

O indicador de capacidade creditícia identifica o valor mínimo de empréstimos monitorados por serviços de crédito privado e registros de crédito público e avalia serviços e registros que coletam informação de instituições de microfinanciamento, varejistas e empresas de serviços públicos. Esta edição expande a cobertura à legislação sobre não discriminação no acesso ao crédito com base no gênero e no estado civil.

Iniciativas recentes para melhorar a coleta de dados sobre a capacidade creditícia da mulher²¹ ressaltam a realidade de que as mulheres recebem menos empréstimos que os homens. Os motivos para restrições ao crédito da mulher são muitas vezes diferentes dos que se aplicam aos homens.

Histórico de crédito

Onde os registros de crédito público e os serviços de crédito privado só registram empréstimos acima de um determinado piso, estes podem excluir pequenos mutuários, muitos dos quais são mulheres empreendedoras. Onde os registros e serviços de crédito não registram empréstimos de instituições de microfinanciamento – nos quais as mulheres constituem grande parte dos mutuários – o histórico de bom pagamento dos clientes de microfinanciamento não pode ser considerado. Finalmente, onde não se utilizam informações de instituições não bancárias, como varejistas e serviços públicos, para avaliar o crédito dos mutuários, excluem-se os que carecem de relações bancárias tradicionais, muitos dos quais são mulheres.

Das 173 economias cobertas por *Mulheres, Empresas e o Direito*, 30 não têm um registro de crédito público ou serviço de crédito privado que cubra mais de 5% da população. Dentre as 143 economias com instituições de notificação de crédito que cobrem mais de 5% da população, 14 têm pisos mínimos de empréstimo superiores a 1% da renda per capita.

Discriminação proibida por lei

Contudo, mesmo com uma classificação de crédito baseada no pagamento de contas de varejo ou serviço público, os credores podem discriminar as mulheres. Esta edição de *Mulheres, Empresas e o Direito* inclui uma nova pergunta: a legislação proíbe a discriminação no acesso ao crédito com base no gênero ou estado civil?

Os Estados Unidos lideraram a não discriminação no acesso ao crédito com a Lei de Oportunidades Iguais no Crédito, de 1974, graças aos esforços de uma deputada que inseriu os termos "sexo" e "estado civil" na legislação e chamou a atenção dos homens no comitê por seu "descuido" ao inicialmente não incluí-los como categorias protegidas.²² A lei especificamente proíbe a discriminação com base no sexo e no estado civil com respeito a qualquer aspecto de uma transação de crédito.

No mundo todo, 46 economias proíbem a discriminação no acesso ao crédito com base no gênero (tabela 1.5).

A Lei de Discriminação Sexual australiana, por exemplo, proíbe a discriminação com base no gênero na prestação de serviços bancários, como seguro, doações, empréstimos, crédito ou financiamento.²³

Das 46 economias que proíbem discriminação com base no gênero, 24 também proíbem a discriminação com base no estado civil: África do Sul, Austrália, Áustria, Bolívia, Bósnia e Herzegovina, Bulgária, Canadá, Croácia, Estados Unidos, Filipinas, França, RAE de Hong Kong, China, Hungria, Irlanda, Marrocos, México, Mongólia, Nova Zelândia, Países Baixos, Peru, Porto Rico (EUA), Reino Unido, República Eslovaca e Trinidad e Tobago.

Mesmo em economias que não têm leis proibindo a discriminação no acesso ao crédito, o acesso da mulher pode ser reforçado por programas dirigidos a mulheres empreendedoras, os quais existem em economias tão variadas quanto Brasil, Nigéria e Vietnã (boxe 1.4).

Acesso aos tribunais

O indicador de acesso aos tribunais examina o acesso da mulher à justiça computando o número de mulheres em cortes constitucionais e verificando se há juizados de pequenas causas. O acesso da mulher à justiça pode ser impedido por limites em sua representação em instituições judiciais. As Nações Unidas estimam que no âmbito mundial as mulheres representam 27% de todos os juizes.²⁴ Contudo, começam a surgir evidências de que as juízas podem ter um papel diferencial em casos onde o gênero é uma questão. Por exemplo, uma análise dos casos apresentados aos tribunais de apelação dos EUA em 1999, 2000 e 2001 constatou que, em casos envolvendo discriminação sexual ou assédio, a pleiteante tinha o dobro de chance de ganhar quando uma mulher estava no painel que decide os casos. Os dados mostram não só que as juízas têm maior probabilidade de decidir a favor da pleiteante, mas também que ter uma juíza no painel aumenta a probabilidade de que os outros juizes apoiem a pleiteante.²⁵

TABELA 1.5 ONDE A DISCRIMINAÇÃO NO ACESSO AO CRÉDITO É PROIBIDA

Região	Economias
Leste da Ásia e Pacífico	Filipinas; RAE de Hong Kong, China; Mongólia; Vietnã (4)
Europa e Ásia Central	Azerbaijão; Bósnia e Herzegovina; Bulgária; Croácia; Kosovo; Letônia; Lituânia; Moldova; República do Quirguistão; Romênia (10)
América Latina e Caribe	Bolívia; México; Peru; Porto Rico (EUA); Trinidad e Tobago (5)
Oriente Médio e Norte da África	Malta; Marrocos (2)
Alta renda da OCDE	Alemanha; Austrália; Áustria; Bélgica; Canadá; Dinamarca; Eslovênia; Espanha; Estados Unidos; Finlândia; França; Grécia; Hungria; Irlanda; Itália; Luxemburgo; Nova Zelândia; Países Baixos; Polônia; Portugal; Reino Unido; República Eslovaca; República Tcheca; Suécia (24)
África Subsaariana	África do Sul (1)

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

BOXE 1.4 A NIGÉRIA EM FOCO

Em 2003, o Ministério Federal de Assuntos da Mulher e Desenvolvimento Social da Nigéria, em cooperação com o Bank of Industry, estabeleceu o Business Development Fund for Women (BUDFOW), uma iniciativa de US\$ 1,5 milhão que fornece a empresárias empréstimos a juros baixos, assistência técnica e capacitação para expandir seus negócios. Qualquer mulher nigeriana pode alegar junto ao BUDFOW que a expansão de sua empresa está travada devido à falta de acesso a financiamento. De 2011 a 2013, 56 empresas dirigidas por mulheres receberam aproximadamente US\$ 500.000 desse fundo.

Em outra iniciativa, destacando o compromisso do país em reduzir a disparidade de gênero, em 2011 o Banco Central da Nigéria formulou uma política para aumentar anualmente em 15% o acesso das mulheres aos serviços financeiros. Para atingir essa meta, criou o Fundo de Desenvolvimento da Micro, Pequena e Média Empresa, que fornece pequenos empréstimos; 60% dos fundos (no total de cerca de US\$ 810 milhões) desembolsados pelas instituições financeiras são reservados para empresárias.

Fonte: "Business Fund for Women," Bank of Industry Nigeria, acessado em 12 de junho de 2015. <http://boinigeria.com/business-fund-for-women/>; "Microfinance Policy Framework for Nigeria: Revised, April 29, 2011," Central Bank of Nigeria, <http://www.cenbank.org/out/2011/pressrelease/gvd/revise%20microfinance%20policy%20july%2012%202011.pdf>; "Micro, Small and Medium Enterprises Development Fund (MSMEDF) Guidelines, Revised, August 2014," Central Bank of Nigeria, <http://www.cenbank.org/Out/2014/DFD/MSMEDF%20GUIDELINES%20%20.pdf>; Federal Ministry of Women Affairs & Social Development, Economic Services Department, Nigeria, 2013, <http://www.womenaffairs.gov.ng/index.php/department/economic-services/>; "2013 Ministerial Platform: A Mid-Term Report on the Progress & Achievements of President Goodluck Jonathan's Administration in the Federal Ministry of Women's Affairs and Social Development," 25 de junho de 2013, <http://fmi.gov.ng/wp-content/uploads/2013/06/2013-MP-WA.pdf>.

A justiça feminina também pode ser importante em casos que não sejam de discriminação sexual ou assédio. Por exemplo, na Tanzânia, a juíza Munuo escreveu a decisão da Suprema Corte em *Ndossi v. Ndossi* afirmando que a cláusula de não discriminação da Constituição dava direito a uma viúva de administrar seus bens em nome dos filhos.²⁶ A decisão expandiu proteções constitucionais a mulheres e nacionalizou instrumentos internacionais de direitos humanos, incluindo a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW).

Mulheres, Empresas e o Direito constatou que, nas 153 economias onde existem cortes constitucionais, 122 possuem ao menos uma juíza, e as mulheres ocupam a presidência do tribunal supremo em 26 economias (figura 1.12). Porém, a distribuição regional de juízas é desproporcional, já que não há nenhuma mulher presidindo um tribunal supremo no Oriente Médio, África do Norte e Sul da Ásia.

Juizados de pequenas causas

Embora a maioria das economias não impeça o acesso da mulher ao sistema judicial, muitas não o facilitam. Formalidades legais e as custas processuais, tanto diretas quanto incidentais, desencorajam os pobres de recorrerem aos tribunais.²⁷ Mesmo em disputas relativamente simples, as formalidades legais estão associadas com menor execução dos contratos, maior duração dos casos e a percepção entre os participantes de uma justiça de pior qualidade.²⁸

Os juizados de pequenas causas têm jurisdição em casos civis quando está em questão um valor abaixo do limite monetário especificado. Os procedimentos desses juizados são simplificados; o custo reduzido e processos mais rápidos para obter um julgamento os torna ideais para pequenas empresas, muitas delas de propriedade de mulheres.

Os juizados de pequenas causas agilizam a resolução de conflitos e melhoram o acesso à justiça no caso de conflitos menores de valor relativamente baixo. Isso acontece porque deixam de lado formalidades legais e utilizam procedimentos simplificados. Processos mais simples e regras mais brandas diminuem os custos para os requerentes, que podem apresentar seus próprios casos; as taxas administrativas são mais baixas e os juízes emitem suas decisões rapidamente.²⁹ Para donos de pequenas empresas, os juizados de pequenas causas podem ser um fórum preferível para resolver conflitos simples.³⁰

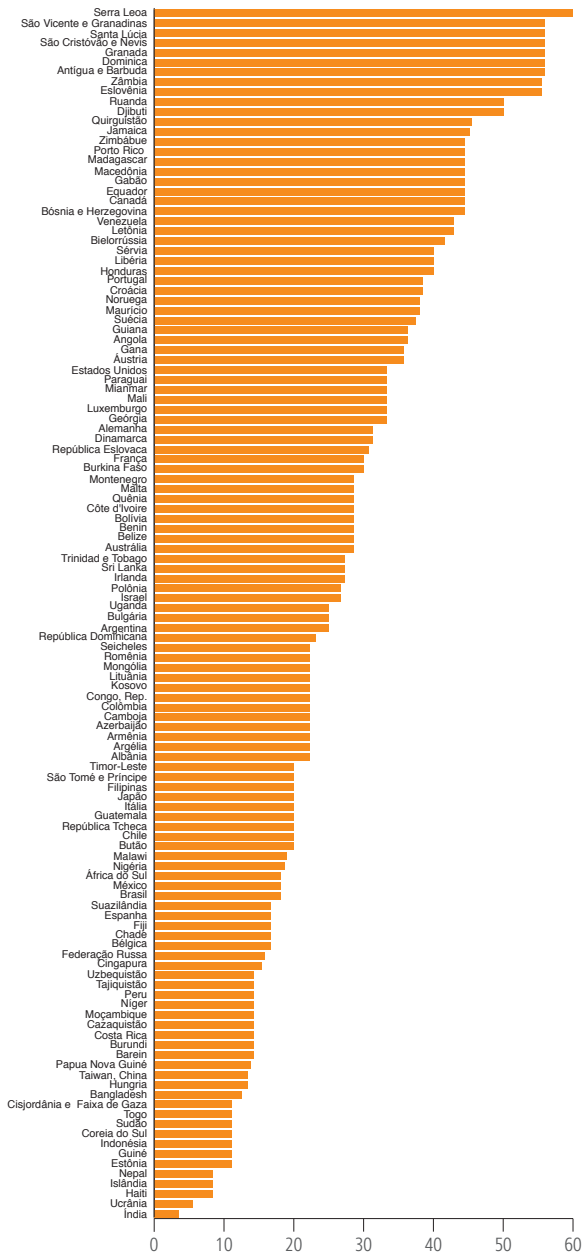
Cinquenta e três economias não possuem juizados de pequenas causas ou procedimentos rápidos para causas menores. Embora mais de 90% das economias de alta renda da OCDE tenham juizados de pequenas causas, na África Subsaariana são somente 46%. Poucas economias fizeram mudanças positivas nessa área; o Cazaquistão introduziu juizados de pequenas causas em 2014 e Chade, Colômbia, Costa Rica e Trinidad e Tobago aumentaram o valor máximo para julgamento.

Proteção à mulher contra a violência

O indicador de proteção à mulher contra a violência examina leis sobre violência doméstica contra mulheres e a existência e alcance de leis sobre assédio sexual. Os dados para esta edição ampliam a cobertura, indagando se as mulheres são protegidas contra estupro conjugal, qual a idade mínima para o casamento e se medidas protetivas podem ser autorizadas.

A violência afeta mulheres adultas, jovens e meninas, independentemente de localização, nível de renda ou status social; e pode afetar o empoderamento econômico da mulher, impedindo o emprego e bloqueando o acesso a outros recursos financeiros. Na Tanzânia, por exemplo, os ganhos das mulheres em empregos formais expostas a violência grave do parceiro são 60%

FIGURA 1.12 PERCENTAGEM DE JUÍZAS EM TRIBUNAIS CONSTITUCIONAIS



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

Nota: Trinta economias não têm uma mulher no tribunal constitucional: Afeganistão; Camarões; Catar; Congo (R.D. do); Egito; El Salvador; Emirados Árabes Unidos; Guiné Equatorial; RAE de Hong Kong, China; Iêmen; Irã; Iraque; Jordânia; Kuwait; Líbano; Maldivas; Marrocos; Mauritânia; Moldova; Namíbia; Nicarágua; Panamá; Paquistão; Senegal; Síria; Sudão do Sul; Tailândia; Tonga; Turquia; Uruguai. Outras 20 economias não têm um tribunal constitucional.

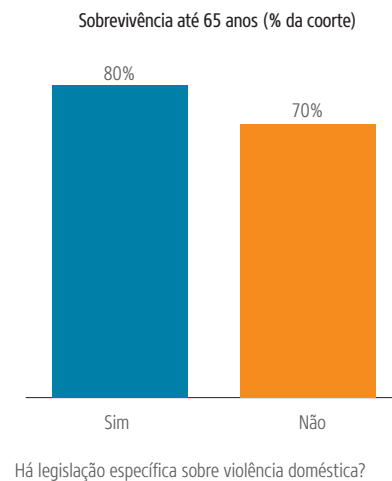
mais baixos do que os das mulheres não expostas.³¹ Por outro lado, o empoderamento econômico parece proteger as mulheres da violência: mulheres que vivem em famílias mais ricas têm um risco 45% menor de sofrer violência do que as que vivem em famílias mais pobres.³²

Violência doméstica: maior proteção em casa

Em todo o mundo, a forma mais comum de violência contra a mulher vem de um parceiro íntimo.³³ Quase um terço de todas as mulheres que estiveram em uma relação íntima sofreu violência física ou sexual. De fato, parceiros íntimos cometem 38% de todos os assassinatos de mulheres.³⁴ A proteção legal contra a violência doméstica é crucial para reduzir a impunidade e abrir a possibilidade de retificação. *Mulheres, Empresas e o Direito* constatou que a esperança de vida das mulheres é mais alta onde elas são legalmente protegidas contra a violência doméstica (figura 1.13).

A legislação sobre violência doméstica varia bastante em termos de alcance e aplicabilidade. Os dados examinam se as economias possuem leis sobre violência doméstica e se a legislação aborda diferentes tipos de abuso (boxe 1.5).

FIGURA 1.13 ESPERANÇA DE VIDA DAS MULHERES E PROTEÇÃO LEGAL CONTRA A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA



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

Nota: A relação positiva entre sobrevivência feminina até 65 anos (% da coorte; 2013) e leis específicas sobre violência doméstica é estatisticamente significativa no nível de 1% levando em conta a RNB per capita de 2014. A análise de regressão baseia-se em 168 economias para as quais dispomos de dados. Os resultados da regressão permanecem estatisticamente significantes no nível de 5% mesmo após considerar a proporção de cadeiras ocupadas por mulheres no parlamento (2014) e a razão entre matrículas femininas e masculinas na educação secundária (2012). Essa relação estatística não deve ser interpretada como causal.

BOXE 1.5 DEFINIÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A violência doméstica é uma violência específica de gênero, comumente dirigida contra mulheres, que ocorre na família e nas relações interpessoais. As relações interpessoais podem referir-se a parceiros que não vivem juntos nem são casados. O abuso pode ser físico, emocional ou psicológico, sexual e financeiro ou econômico:

- *Violência física* é qualquer comportamento intencional que ofende a integridade corporal ou saúde de uma mulher.
- *Violência emocional ou psicológica* é qualquer conduta ou comportamento que provoca danos emocionais, reduz a autoestima ou visa a degradar ou controlar as ações, comportamento, crenças e decisões de uma mulher por meio de ameaça, vergonha, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância ou perseguição constante, insulto, intimidação, chantagem, ridicularização, exploração ou qualquer outro comportamento que prejudique a saúde psicológica de uma mulher.
- *Violência sexual* é qualquer conduta ou comportamento que força uma mulher a testemunhar, manter ou participar de contato ou comportamento sexual indesejado mediante intimidação, ameaça, coerção ou uso da força, inclusive agressão sexual, estupro conjugal ou qualquer tipo de atividade sexual forçada sem consentimento.
- *Violência financeira ou econômica* é qualquer conduta ou comportamento envolvendo o uso ou abuso do consentimento do parceiro com relação aos seus recursos ou ativos financeiros, inclusive privação, retenção ou subtração de dinheiro ou bens, ou por outros meios fazer ou tentar fazer com que uma mulher fique financeiramente dependente mantendo controle sobre seus recursos financeiros.

Fonte: Assembleia Geral das Nações Unidas, *Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres*, 20 de dezembro de 1993; Conselho Econômico e Social das Nações Unidas 1996; UNHCR 2005; Nações Unidas 2010.

Das economias cobertas, 127 possuem leis sobre violência doméstica, das quais 95 abordam a violência física e sexual e 122 a violência psicológica. A violência econômica, que pode privar a mulher dos meios econômicos para sair de uma relação abusiva, raramente é abordada. A legislação não contém dispositivos sobre violência econômica contra a mulher em 94 das 173 economias para as quais coletamos dados.

As leis que abordam os quatro tipos de violência são prevalentes na Europa e Ásia Central e no Sul da Ásia, onde cerca de 74% das economias examinadas têm leis que abordam os abusos físicos, sexuais, emocionais e econômicos. Esse também é o caso em 63% das economias da América Latina e do Caribe, 44% no Leste da Ásia e Pacífico, 37% na África Subsaariana e 25% das economias de alta renda da OCDE.

Em 2014, o Líbano aprovou a Lei 293 de Proteção da Mulher e Membros da Família contra a Violência Doméstica (a única lei no Oriente Médio e Norte da África que aborda as quatro formas de violência) e Arábia Saudita, Bielorrússia, Letônia e Tonga aprovaram novas leis sobre violência doméstica.

Contudo, em muitas economias as mulheres não têm proteção legal. De fato, 46 das 173 economias cobertas ainda não promulgaram leis sobre violência doméstica (figura 1.14). Sete economias (Bélgica, Canadá, Estônia, Islândia, Marrocos, Países Baixos e Tunísia) não têm leis explícitas sobre violência doméstica, mas abordaram a questão intensificando as punições quando são cometidos delitos contra um dos cônjuges ou dentro da família.

Nas economias que não promulgaram leis sobre violência doméstica nem aumentaram as punições por violência

intrafamiliar, quem comete violência dentro da família pode ser processado nos termos do código penal. Contudo, as leis sobre violência doméstica proporcionam clareza ao abordar os elementos específicos da violência intrafamiliar e incorporar mecanismos para proteger e apoiar as mulheres que buscam assistência.

Na América Latina e Caribe, Leste da Ásia e Pacífico e Sul da Ásia, somente Haiti, Mianmar e Afeganistão não têm leis sobre violência doméstica. Na Europa e Ásia Central, Armênia, Federação Russa e Uzbequistão não têm leis sobre violência doméstica.

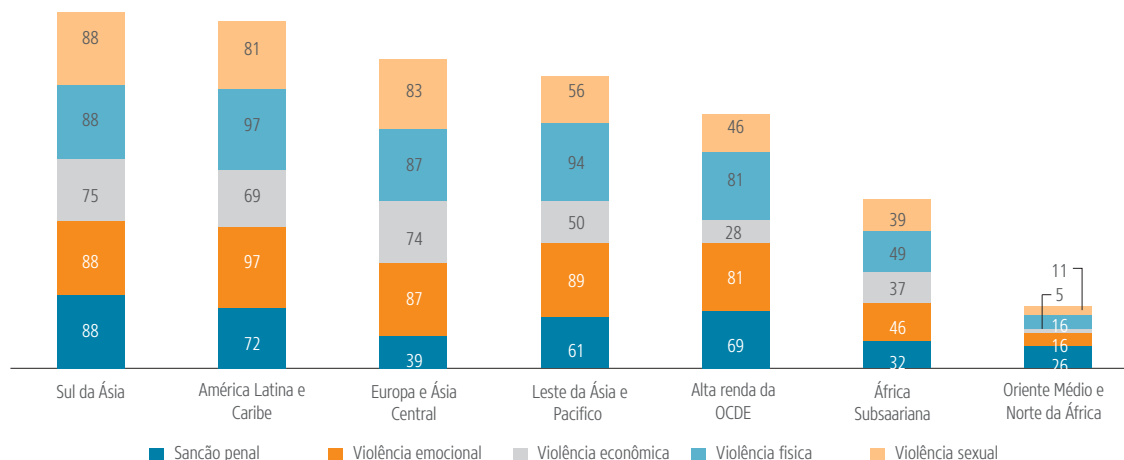
A legislação sobre violência doméstica é menos prevalente no Oriente Médio e Norte da África, onde somente 4 das 19 economias cobertas adotaram leis sobre violência doméstica, e na África Subsaariana, onde cerca de metade das economias cobertas o fizeram.

Nos últimos 25 anos, o número de economias com leis sobre violência doméstica aumentou de praticamente zero para 118. Esse aumento foi motivado por convenções e campanhas internacionais e regionais de direitos humanos (figura 1.15).

Medidas protetivas: tornando as leis mais eficazes

As medidas protetivas estão entre os remédios mais eficazes disponíveis às vítimas de violência.³⁵ Um estudo realizado em 2009 nos Estados Unidos mostra que as medidas protetivas reduzem a violência, aumentam a segurança das vítimas e diminuem os custos para o Estado.³⁶ Em 124 das 173 economias, as vítimas de violência doméstica podem solicitar essas medidas para limitar o comportamento de um agressor. As medidas protetivas geralmente obrigam o agressor a se retirar da casa

FIGURA 1.14 COBERTURA E ALCANCE DAS LEIS SOBRE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, POR PORCENTAGEM DE ECONOMIAS NUMA REGIÃO



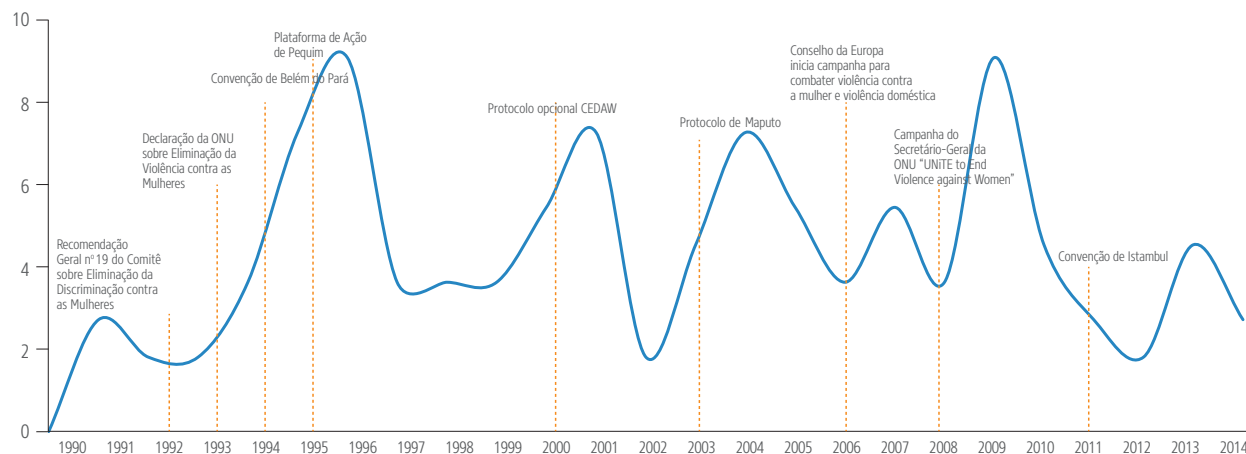
Fonte: Base de dados de *Mulheres, Empresas e o Direito*.

Nota: Os dados indicam a porcentagem de economias numa região com legislação.

e proíbem seu contato com a vítima. A Lei de Medidas contra a Violência em Relações Familiares, da Albânia, por exemplo, estabelece que o agressor deve deixar a casa e pagar o aluguel da vítima. Há disposições semelhantes em 113 das economias cobertas e, em 94% das economias com medidas protetivas, o agressor fica proibido de entrar em contato com a vítima.

A criação de juzgados ou procedimentos especiais para casos de violência doméstica pode tornar mais eficazes as ações legais. Os enfoques adotados incluem a criação de juzgados especializados de violência doméstica, o estabelecimento de procedimentos rápidos e a autorização de medidas protetivas para casos de violência doméstica.

FIGURA 1.15 ECONOMIAS QUE INTRODUIZIRAM LEIS SOBRE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA



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

Por exemplo, a Lei Maria da Penha, do Brasil, estabelece a criação de juizados de violência doméstica e familiar. No Nepal, a suprema corte ordenou o estabelecimento de juizados rápidos, além das audiências estabelecidas na Lei sobre Violência Doméstica.³⁷ Das 173 economias cobertas, 117 têm juizados ou procedimentos especializados para casos de violência doméstica.

Assédio sexual

Embora estatisticamente as mulheres tenham maior risco de sofrer violência por parte de um parceiro íntimo, o assédio sexual e outras formas de violência sexual são comuns em muitos ambientes. Em todo o mundo, 7% das mulheres sofreram abuso sexual por parte de um homem que não era seu parceiro. Na Nova Zelândia e Austrália, 10% a 20% das mulheres sofreram violência sexual por parte de homens que não eram seus parceiros.³⁸ As mulheres que foram vítimas dessa violência têm 2,3 vezes mais probabilidade de desenvolver distúrbios associados ao consumo de álcool e 2,6 vezes mais probabilidade de sofrer de depressão ou ansiedade.³⁹

O assédio sexual é uma forma comum de violência sexual contra as mulheres, que afeta mulheres e meninas não só no trabalho e em instituições educacionais, mas também em lugares públicos. Nas economias da União Europeia, por exemplo, 40% a 50% das mulheres receberam propostas sexuais ou contato físico indesejado ou outras formas de assédio sexual no trabalho.⁴⁰

Dados de *Mulheres, Empresas e o Direito* mostram que 41 economias dentre as 173 examinadas não têm leis contra o assédio sexual. Onde existem, as leis variam nas áreas cobertas, como trabalho, escola e lugares públicos. Disposições específicas sobre assédio sexual no trabalho são as mais comuns, tendo sido adotadas em 114 economias.

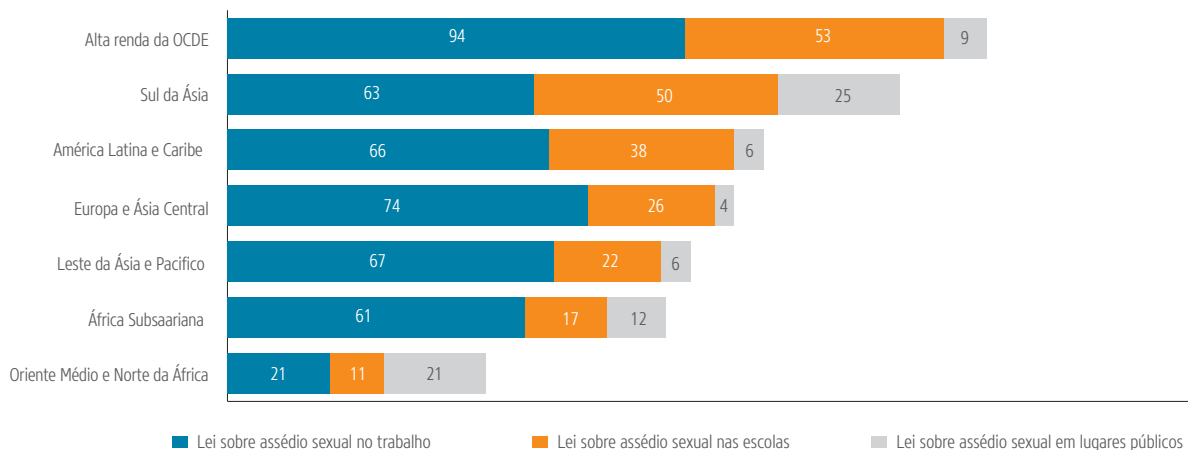
As leis sobre assédio sexual na escola são menos comuns: somente 52 economias especificamente protegem as meninas do assédio sexual nas escolas. Somente 18 economias especificamente protegem as mulheres do assédio sexual em lugares públicos. Essas leis são mais prevalentes no Sul da Ásia e no Oriente Médio e Norte da África (figura 1.16). Recentemente, o governo francês adotou medidas para combater o assédio sexual no transporte público, após uma pesquisa constatar que 100% das mulheres entrevistadas haviam sido vítimas desse problema. As medidas incluem a introdução de um telefone de emergência para denunciar o assédio e a criação de um aplicativo de geolocalização para mapear os incidentes.⁴¹

Recentemente, o Egito alterou seu código penal para punir o assédio sexual. O Peru introduziu legislação sobre assédio sexual em lugares públicos e Moçambique aprovou legislação sobre assédio sexual na escola.

Onde as leis não protegem totalmente as mulheres

Nos últimos anos, instrumentos regionais e internacionais de direitos humanos reconheceram a necessidade de proteção legal e recomendaram a promulgação de leis cobrindo todas as formas de violência contra a mulher. Apesar do progresso registrado, algumas economias ainda não possuem proteções legais contra a violência doméstica e assédio sexual. Dados de *Mulheres, Empresas e o Direito* mostram que 18 economias não possuem legislação nessas áreas: Afeganistão; Camarões; Chade; Congo (Rep. do); Djibuti; Gabão; Guiné; Guiné Equatorial; Haiti; Irã; Libéria; Mali; Mauritânia; Omã; Federação Russa; Suazilândia; Sudão do Sul; Uzbequistão.

FIGURA 1.16 LEIS SOBRE ASSÉDIO SEXUAL, POR PERCENTAGEM DE ECONOMIAS NUMA REGIÃO



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

Nota: Os dados indicam a porcentagem de economias numa região sem legislação.

Notas

- 1 Banco Mundial 2011; ONU Mulheres 2015.
- 2 Miller 2008.
- 3 Historical Data: 50 Years of Women's Rights data, *Women, Business and the Law*, disponível em: <http://wbl.worldbank.org/data/timeseries>.
- 4 Demirguc-Kunt, Klapper e Singer 2013.
- 5 Chattopadhyay e Duflo 2004.
- 6 Chen 2010.
- 7 Credit Suisse 2012.
- 8 "Boards without Women Breed Scandal," Sophia Grene e Chris Newlands, *Financial Times*, 8 de março de 2015, <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/cdb790f8-c33d-11e4-ac3d-00144feab7de.html#axzz3k2S6jnmR>.
- 9 A Comissão Europeia propôs uma Diretiva para aumentar a paridade de gênero nas diretorias de empresas. A Comissão, com apoio do Parlamento Europeu, recomenda a adoção de leis introduzindo medidas para obter representação de 40% do sexo sub-representado em cargos não executivos nas diretorias de companhias de capital aberto (excluindo pequenas e médias empresas). Embora a diretiva não use a palavra cota, recomenda que as companhias estabeleçam critérios para atingir a percentagem. Os Estados membros teriam que atingir a meta até 2020.
- 10 Allendorf 2007; Duflo 2003; Swaminathan, Lahoti e Suchitra, 2012.
- 11 Friedemann-Sanchez 2008; Deere e Leon 2001, 2003.
- 12 Deere e Leon 2003; Quisumbing e Hallman 2005; Deere e Doss 2006.
- 13 Ali, Deininger e Goldstein 2015.
- 14 Goldstein e Udry 2008.
- 15 FAO 2011.
- 16 Oduro 2014.
- 17 Deininger, Goyal e Nagarajan 2010; Deininger e outros 2014.
- 18 Os dados do Global Findex não distinguem entre contas bancárias conjuntas e individuais, de modo que é impossível afirmar se uma mulher compartilha uma conta com o marido ou se tem sua própria conta.
- 19 Lebedev e Radevich 2014; Oglobin 1999.
- 20 Decisão da Suprema Corte da Federação da Rússia de 21 de maio de 2009 N KAC09-196 disponível em: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_88941/.
- 21 "Global Banking Alliance for Women Announces Partnership to Close Gender Data Gap in Finance," Multilateral Investment Fund, Nova York, 15 de dezembro de 2014, <http://www.fomin.org/en-us/Home/News/PressReleases/ArtMID/3819/ArticleID/2769/Global%20-Banking-Alliance-for-Women-announces-partnership-to-close%20-gender-data-gap-in-finance.aspx>.
- 22 "Lindy Boggs, Longtime Representative and Champion of Women, Is Dead at 97," Douglas Martin, *New York Times*, 27 de julho de 2013, http://www.nytimes.com/2013/07/28/us/politics/lindy-boggs-longtime-representative-from-louisiana-dies-at-97.html?_r=1.
- 23 Sex Discrimination Act 1984, Sec. 22.
- 24 ONU Mulheres 2011.
- 25 Peresie 2005.
- 26 Hallward-Driemeier e Hasan 2012.
- 27 Gloppen e Kanyongolo 2007.
- 28 Djankov, La Porta, Lopez-de-Silanes and Shleifer 2003.
- 29 Zucker e Herr 2003.
- 30 Yew 2008.
- 31 Klugman et al. 2014.
- 32 Klugman et al. 2014.
- 33 OMS 2013.
- 34 OMS 2013.
- 35 Nações Unidas 2010.
- 36 Logan, Walker, Hoyt e Faragher 2009.
- 37 "Nepal: Fast-Track Courts Ordered for Cases Involving Women, Children," The Library of Congress, <http://www.loc.gov/law/foreign-news/article/nepal-fast-track-courts-ordered-for-cases-involving-women-children/>.
- 38 Nações Unidas 2006.
- 39 OMS 2013.
- 40 Nações Unidas 2006.
- 41 "France Unveils Plan to Tackle Sexual Harassment," *The Local*, 9 de julho de 2015, <http://www.thelocal.fr/20150709/france-to-tackle-sexual-harassment-on-transport..>

Referências bibliográficas

- ACNUR (Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados). 2005. "Policy on Harassment, Sexual Harassment, and Abuse of Authority." UNHCR, Genebra.
- Ali, Daniel, Klaus Deininger, Markus Goldstein e Eliana La Ferrara. 2015. *Empowering Women through Land Tenure Regularization: Evidence from the Impact Evaluation of the National Program in Rwanda*. Development Research Group Case Study. Washington, DC: Grupo Banco Mundial.
- Allendorf, Keera. 2007. "Do Women's Land Rights Promote Empowerment and Child Health in Nepal?" *World Development* 35 (11): 1975-88.
- Banco Mundial. 2011. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Nova York: Oxford University Press.
- . 2013. *Opening Doors: Gender Equality in the Middle East and North Africa*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Bertrand, Marianne, Sandra E. Black, Sissel Jensen e Adriana Lleras-Muney. 2014. "Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway." National Bureau of Economic Research Working Paper Series, NBER, Cambridge, MA.
- Chattopadhyay, Raghavendra, e Esther Duflo. 2004. "Women as Policy Makers: Evidence from a Randomized Policy Experiment in India." *Econometrica* 72 (5): 1409-43.
- Chen, Jin-Lu. 2010. "Do Gender Quotas Influence Women's Representation and Policies?" *European Journal of Comparative Economics* 7 (1):13-60.
- Conselho Econômico e Social das Nações Unidas. 1996. "A Framework for Model Legislation on Domestic Violence." Relatório do Relator Especial sobre Violência contra a Mulher, suas Causas e Consequências, Comissão de Direitos Humanos, Genebra.

- Credit Suisse. 2012. "Gender Diversity and Corporate Performance." Zurique, Suíça: Credit Suisse.
- Deere, Carmen Diana, e Cheryl R. Doss. 2006. "The Gender Asset Gap: What Do We Know and Why Does It Matter?" *Feminist Economics* 12 (1&2): 1-50.
- Deere, Carmen Diana, e Magdalena Leon. 2001. *Empowering Women: Land and Property Rights in Latin America*. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh.
- . 2003. "The Gender Asset Gap: Land in Latin America." *World Development* 31 (6):925-47.
- Deininger, Klaus, Aparajita Goyal e Hari Nagarajan. 2010. "Inheritance Law Reform and Women's Access to Capital: Evidence from India's Hindu Succession Act." Policy Research Working Paper 5338, Banco Mundial, Washington, DC.
- Deininger, Klaus, Fang Xia, Songqing Jin e Hari K. Nagarajan. 2014. "Inheritance Law Reform, Empowerment, and Human Capital Accumulation Second-Generation Effects from India." Policy Research Working Paper 7086. Banco Mundial, Washington DC.
- Demircuc-Kunt, Asli, Leora Klapper e Dorothe Singer. 2013. "Financial Inclusion and Legal Discrimination against Women: Evidence from Developing Countries." Policy Research Working Paper 6416, World Bank, Washington, DC.
- Djankov, Simeon, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes e Andrei Shleifer. 2003. "Courts." *Quarterly Journal of Economics* 118 (2):453-517.
- Duflo, Esther. 2003. "Grandmothers and Granddaughters: Old Age Pension and Intra-Household Allocation in South Africa." *World Bank Economic Review* 17 (1): 1-25.
- FAO (Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura). 2011. *The State of Food and Agriculture: Women in Agriculture—Closing the Gender Gap for Development*. Roma: FAO.
- Fórum Econômico Mundial. 2014. *Índice Global de Desigualdade de Gênero 2014*. Cologny, Suíça: WEF.
- Friedemann-Sanchez, Greta. 2008. "Ensamblar Flores y Cultivar Hogares: Trabajo y Genero en Colombia." Bogotá: Instituto Colombiano de Antropología e Historia.
- Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF). 2013. *Every Child's Birth Right: Inequalities and Trends in Birth Registration*. Nova York: UNICEF.
- Gluppen, Siri, e Fidelis Edge Kanyongolo. 2007. "Courts and the Poor in Malawi: Economic Marginalization, Vulnerability and the Law." *International Journal of Constitutional Law* 5 (2): 258-93.
- Goldstein, Markus, e Christopher Udry. 2008. "The Profits of Power: Land Rights and Agricultural Investment in Ghana." *Journal of Political Economy* 116 (6): 981-1022.
- Hallward-Driemeier, Mary, e Tazeen Hasan. 2012. *Empowering Women: Legal Rights and Economic Opportunities in Africa*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Klugman, Jeni, Lucia Hanmer, Sarah Twigg, Tazeen Hasan, Jennifer McCleary-Sills e Julieth Santamaria, 2014. *Voice and Agency: Empowering Women and Girls for Shared Prosperity*. Washington, DC: Grupo Banco Mundial.
- Lebedev, Vladimir, e Elena Radevich, (Eds.). 2014. *Labour Law in Russia: Recent Developments and New Challenges*. Newcastle upon Tyne, Reino Unido: Cambridge Scholars Publishing.
- Logan, TK, Robert Walker, William Hoyt e Teri Faragher. 2009. "The Kentucky Civil Protective Order Study: A Rural and Urban Multiple Perspective Study of Protective Order Violation Consequences, Responses, & Costs." NCJ Publication # 228350, National Institute of Justice, U.S. Department of Justice, Washington, DC.
- Miller, Grant. 2008. "Women's Suffrage, Political Responsiveness, and Child Survival in American History." *The Quarterly Journal of Economics* 123 (3): 1287-1327.
- Nações Unidas. 2010. "Handbook on Legislation for Violence Against Women." Nova York.
- . 2006. "In-depth Study of All Forms of Violence against Women: Report of the Secretary-General." UN document A/61/122/Add.1.
- Oduro, Abena D. 2014. "Ownership of the Place of Residence in Ghana: A Gender Analysis." *Journal of African Development* 17 (1): 17-44.
- Oglobin, C. G. 1999. "The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy." *Industrial and Labor Relations Review* 52: 602-27.
- OMS (Organização Mundial da Saúde). 2013. *Global and Regional Estimates of Violence Against Women Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Non-Partner Sexual Violence*. Genebra: OMS.
- ONU Mulheres (Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres). 2011. *Progress of the World's Women 2011-2012: In Pursuit of Justice*. Nova York, NY.
- . 2015. *Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights*. Nova York, NY.
- Peresie, Jennifer L. 2005. "Female Judges Matter: Gender and Collegial Decision making in the Federal Appellate Courts." *Yale Law Review* 114:1759-90.
- PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento). 2008. *Human Development Report 2007/2008*. Nova York, NY: PNUD.
- Quisumbing, Agnes R., e Kelly Hallman. 2005. "Marriage in Transition: Evidence on Age, Education, and Assets from Six Developing Countries." Em *The Changing Transitions to Adulthood in Developing Countries*, edited by Cynthia B. Lloyd, Jere R. Behrman, Nelly Stromquist and Barney Cohen. Washington, DC: National Academies Press
- Swaminathan, Hema, Rahul Lahoti e Suchitra J. Y. 2012. "Women's Property, Mobility and Decision-Making: Evidence from Rural Karnataka, India." IFPRI Discussion Paper 01188, International Food Policy Research Institute, Washington, DC.
- Yew, Gary Chan Kok. 2008. "Access to Justice for the Poor: The Singapore Judiciary at Work." *Pacific Rim Law and Policy Journal* 17 (3): 595-648.
- Zucker, Bruce, e Monica Herr. 2003. "The People's Court Examined: A Legal and Empirical Analysis of the Small Claims Court System." *University of San Francisco Law Review* 37 (2): 315-50.

Mulheres, Empresas e o Direito 2016 examina as leis e regulamentos que afetam as oportunidades de trabalho e empreendedorismo das mulheres em 173 economias. Os indicadores quantitativos do relatório visam a informar a formulação de políticas para remover restrições legais à participação da mulher e promover pesquisas para melhorar a inclusão econômica das mulheres.

wbi.worldbank.org

GRUPO BANCO MUNDIAL