



RESUMEN

LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2026

Comparación de las leyes que influyen en el
empleo y el crecimiento inclusivo



GRUPO BANCO MUNDIAL

RESUMEN

LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2026

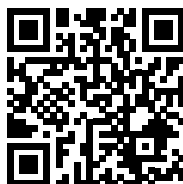
Este libro, junto con sus contenidos asociados o actualizaciones posteriores,
puede consultarse en <https://hdl.handle.net/10986/44315>.



Repositorio de Investigaciones Reproducibles

<https://reproducibility.worldbank.org>

Puede accederse al paquete de reproducibilidad correspondiente a este libro en el Repositorio de Investigaciones Reproducibles, en <https://reproducibility.worldbank.org/catalog/459>.



Escanee el código QR para ver todos los títulos de esta serie.



RESUMEN

LA MUJER, LA EMPRESA Y EL DERECHO 2026

Comparación de las leyes
que influyen en el empleo
y el crecimiento inclusivo

Este cuadernillo contiene el resumen del libro *Women, Business and the Law 2026: Benchmarking Laws for Jobs and Inclusive Growth* (doi: 10.1596/978-1-4648-2196-7). La versión en PDF del libro final está disponible en <https://openknowledge.worldbank.org> y <http://documents.worldbank.org>, y se pueden encargar copias impresas en www.amazon.com. Para citas, reproducciones y adaptaciones, sírvase utilizar la versión final del libro.

© 2026 Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial
1818 H Street NW, Washington, DC 20433
Teléfono: 202-473-1000; sitio web: www.bancomundial.org

Algunos derechos reservados

La presente obra fue publicada originalmente por el Banco Mundial en inglés, en 2026, con el título *Women, Business and the Law 2026: Benchmarking Laws for Jobs and Inclusive Growth*. En caso de discrepancias, prevalecerá la versión en el idioma original.

El presente documento fue elaborado por el personal del Banco Mundial, con contribuciones externas. Las observaciones, interpretaciones y conclusiones aquí expresadas no son necesariamente reflejo de la opinión del Banco Mundial, de su Directorio Ejecutivo ni de los Gobiernos representados por este.

El Banco Mundial no garantiza la exactitud, la exhaustividad ni la vigencia de los datos incluidos en este trabajo. Tampoco asume la responsabilidad por errores, omisiones o discrepancias en la información aquí contenida ni otro tipo de obligación con respecto al uso o a la falta de uso de los datos, los métodos, los procesos o las conclusiones aquí presentados. Las fronteras, los colores, las denominaciones, los enlaces, las notas al pie y demás datos que aparecen en este documento no implican juicio alguno, por parte del Banco Mundial, sobre la condición jurídica de ningún territorio, ni la aprobación o aceptación de tales fronteras. La cita de trabajos de otros autores no significa que el Banco Mundial adhiera a las opiniones allí expresadas ni al contenido de dichas obras.

Nada de lo que figura en el presente documento constituirá ni podrá considerarse una limitación ni renuncia a los privilegios e inmunidades del Banco Mundial, todos los cuales quedan reservados específicamente.

Derechos y autorizaciones



Esta publicación está disponible bajo la licencia Creative Commons de Reconocimiento 3.0 para Organizaciones Intergubernamentales (CC BY 3.0 IGO): <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>. La licencia Creative Commons de Reconocimiento permite copiar, distribuir, comunicar y adaptar la presente obra, incluso para fines comerciales, con las siguientes condiciones:

Cita de la fuente: La obra debe citarse de la siguiente manera: Banco Mundial (2026), *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026: Comparación de las leyes que influyen en el empleo y el crecimiento inclusivo*, resumen, Banco Mundial. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento 3.0 para Organizaciones Intergubernamentales (CC BY 3.0 IGO).

Traducciones: En caso de traducirse la presente obra, la cita de la fuente deberá ir acompañada de la siguiente nota de exención de responsabilidad: *La presente traducción no es obra del Banco Mundial y no deberá considerarse traducción oficial de este. El Banco Mundial no responderá por el contenido ni los errores de la traducción.*

Adaptaciones: En caso de que se haga una adaptación de la presente obra, la cita de la fuente deberá ir acompañada de la siguiente nota de exención de responsabilidad: *Esta es una adaptación de un documento original del Banco Mundial. Las opiniones y los puntos de vista expresados en esta adaptación son exclusiva responsabilidad de su autor o de sus autores y no son avalados por el Banco Mundial.*

Contenido de terceros: Téngase presente que el Banco Mundial no necesariamente es propietario de todos los componentes de la obra, por lo que no garantiza que el uso de dichos componentes o de las partes del documento que son propiedad de terceros no violará los derechos de estos. El riesgo de reclamación derivado de dicha violación correrá por exclusiva cuenta del usuario. Si se desea reutilizar algún componente de esta obra, es responsabilidad del usuario determinar si debe solicitar autorización y obtener dicho permiso del propietario de los derechos de autor. Como ejemplos de componentes se pueden mencionar los cuadros, los gráficos y las imágenes, entre otros.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá enviarse a la siguiente dirección: World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, EE. UU.; correo electrónico: pubrights@worldbank.org.

Diseño de la portada y del interior: Lauren Johnson, Unidad de Soluciones Institucionales Globales, Banco Mundial.

Índice

1 Resumen

- 1 Ampliar el acceso de las mujeres al empleo
- 6 Los tres mensajes principales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026*
- 16 Una hoja de ruta para la acción
- 16 Anexo R.A. Puntuaciones de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026*
- 23 Nota
- 24 Bibliografía

Recuadro

- 4 R.1: *La Mujer, la Empresa y el Derecho* es el parámetro de referencia del Grupo Banco Mundial para reducir las brechas económicas de género

Gráficos

- 3 R.1: Las leyes de igualdad se asocian con un mayor número de mujeres que trabajan, son propietarias de negocios y participan en política, así como con una menor brecha de género en la participación en el mercado laboral
- 4 RR.11: En *La Mujer, la Empresa y el Derecho* se evalúan los derechos económicos de las mujeres en función de 3 pilares y 10 temas
- 7 R.2: Los promedios mundiales revelan brechas notables en los derechos legales de las mujeres en relación con la participación económica
- 9 R.3: La igualdad legal es más baja entre los grupos y en las regiones donde la proporción de mujeres que ingresan a la fuerza laboral es más alta
- 11 R.4: Una mayor igualdad legal para las mujeres suele traducirse en sistemas de apoyo más sólidos y en un mayor cumplimiento
- 13 R.5: Los marcos legales son más sólidos que los sistemas de apoyo y las percepciones de cumplimiento en casi todos los temas de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*

- 15 R.6: Entre 2023 y 2025, 68 economías de todas las regiones promulgaron reformas orientadas a lograr la igualdad de género ante la ley

Cuadro

- 16 R.A.1: Puntuaciones de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026*



RESUMEN

Ampliar el acceso de las mujeres al empleo

La participación económica de las mujeres es uno de los motores más poderosos de la creación de empleo, la productividad y el crecimiento, y, sin embargo, aún no se aprovecha lo suficiente. Los empleos no solo generan ingresos, también transforman vidas, amplían las oportunidades y fortalecen las sociedades. En la estrategia de empleo del Banco Mundial se reconoce que generar más empleos y mejor remunerados es fundamental para poner fin a la pobreza e impulsar una prosperidad sostenible e inclusiva. No obstante, ninguna economía puede hacer realidad esta visión si los obstáculos legales y normativos continúan limitando la mitad de su talento y potencial.

Esto es más que una cuestión de equidad: es una cuestión de crecimiento. Cuando las mujeres pueden trabajar, poner en marcha negocios y ascender a puestos directivos, las economías se vuelven más competitivas e innovadoras y están mejor posicionadas para un crecimiento duradero (Cuberes y Teignier, 2016; Goldberg y otros, 2025; Ostry y otros, 2018). Las empresas que garantizan la igualdad de oportunidades para las mujeres muestran un desempeño más sólido

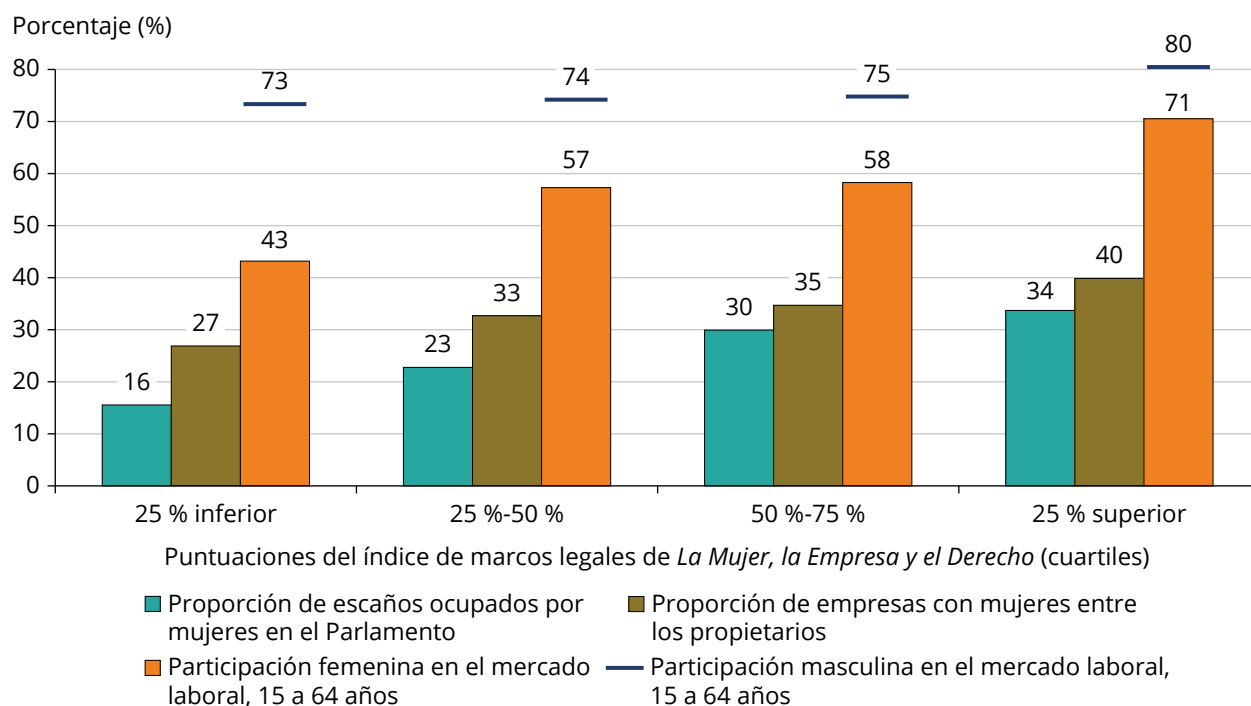
Puede acceder al paquete de reproducibilidad correspondiente a este libro en el Repositorio de Investigaciones Reproducibles: <https://reproducibility.worldbank.org/catalog/459>.

(Arvanitis y otros, 2022; Fernando y otros, 2020). Los mercados laborales distribuyen el talento de manera más eficiente y aumentan la calidad de los empleos (Cuberes y Teignier, 2016; Hsieh y otros, 2019; Ostry y otros, 2018). Al eliminar las barreras para las mujeres, se libera una vasta reserva de capital humano que impulsa la creación de empleo.

Las implicaciones económicas son significativas. Estimaciones mundiales indican que reducir las brechas de género en la participación laboral generaría aumentos del producto interno bruto de entre un 15 % y un 20 % en muchas economías, y que los mayores beneficios se observarían en las regiones donde la mano de obra femenina es más limitada (Fiuratti y otros, 2024; Goldberg y otros, 2025; Pennings, 2022). Estas no son proyecciones abstractas; reflejan resultados concretos en términos de crecimiento económico que se obtienen cuando las economías aprovechan todo el potencial de su fuerza laboral. Sobre esta base se construye *La Mujer, la Empresa y el Derecho*; en la publicación se muestra que los entornos jurídicos e institucionales determinan las oportunidades de las mujeres y que la eliminación de las restricciones legales y de política pública a su participación económica ayuda a las economías a generar más empleos, aumentar la productividad y lograr un crecimiento sostenido e inclusivo.

Las economías con más leyes que promueven la igualdad de oportunidades muestran sistemáticamente mejores resultados para las mujeres en muchos aspectos de la vida económica y política. Los nuevos datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* indican que, en las economías con leyes de este tipo, las mujeres participan en mayor medida en la fuerza laboral: la tasa de participación femenina en las economías que se ubican en el 25 % superior del índice de marcos legales es 28 puntos porcentuales más alta que la de las que se ubican en el 25 % inferior. Al mismo tiempo, la brecha en las tasas de participación en la fuerza laboral entre hombres y mujeres se reduce en más de 20 puntos. Estos avances no se logran a expensas de los hombres: la participación masculina en la fuerza laboral también se incrementa a medida que aumenta la igualdad legal, lo que demuestra que la igualdad amplía las oportunidades, en lugar de redistribuirlas. Una mayor igualdad ante la ley también impulsa el empresariado y la capacidad de liderazgo de las mujeres. En los lugares donde las leyes son más equitativas, es mucho más probable que las mujeres participen en la propiedad de empresas y que su representación en los Parlamentos nacionales aumente a más del doble, lo que pone de relieve de qué manera los marcos legales sólidos ayudan a modificar las normas, fortalecer la participación y abrir caminos para que las mujeres tengan un papel de liderazgo en la vida empresarial y pública (véase el gráfico R.1).

GRÁFICO R.1 Las leyes de igualdad se asocian con un mayor número de mujeres que trabajan, son propietarias de negocios y participan en política, así como con una menor brecha de género en la participación en el mercado laboral



Fuentes: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* (2026), Banco Mundial, <https://wbl.worldbank.org/en/wbl-data>; base de datos de encuestas a empresas (2022-25), Banco Mundial, <https://www.enterprisesurveys.org/en/data>; base de datos de los Indicadores del Desarrollo Mundial (2022-24), Banco Mundial, <https://databank.bancomundial.org/reports.aspx?source=world-development-indicators>.

Estas conclusiones refuerzan un punto esencial: las leyes y las políticas públicas desempeñan un papel fundamental. Durante la próxima década, 1200 millones de jóvenes de todo el mundo ingresarán a la fuerza laboral y la mitad de ellos serán mujeres. Sin una acción rápida, millones de mujeres jóvenes quedarán excluidas del empleo y las economías pagarán las consecuencias. Cuando las mujeres gozan de los mismos derechos legales que los hombres, las economías aprovechan el talento, aumentan la productividad y generan más y mejores empleos. Por lo tanto, el fortalecimiento de las leyes y las políticas públicas no solo es una prioridad en materia de igualdad de género, sino también una estrategia económica para las economías que buscan aumentar el empleo, mejorar la competitividad y la innovación, y acelerar el crecimiento a largo plazo.

La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026 sirve como herramienta de diagnóstico que muestra dónde se encuentran las brechas de género en el ámbito legal y orienta a las economías hacia la introducción de reformas. En esta 11.ª edición de la serie de estudios, se presentan nuevas mediciones para hacer un seguimiento de los avances mundiales hacia la igualdad de género ante la ley en 190 economías y se actualizan los datos de 10 temas relevantes para la participación de las mujeres en la economía, sumando las reformas legales emprendidas desde octubre de 2023 (véase el recuadro R.1).

RECUADRO R.1 *La Mujer, la Empresa y el Derecho* es el parámetro de referencia del Grupo Banco Mundial para reducir las brechas económicas de género

En *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026* se continúa expandiendo su alcance más allá de la medición de las leyes (*de jure*) y se consolida el marco para medir el entorno propicio para las oportunidades económicas de las mujeres a partir de tres pilares: marcos legales, marcos de apoyo y percepciones de cumplimiento (*de facto*) (véase el gráfico RR.1.1).

GRÁFICO RR.1.1 En *La Mujer, la Empresa y el Derecho* se evalúan los derechos económicos de las mujeres en función de 3 pilares y 10 temas



Fuente: Equipo de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026*.

(El recuadro continúa en la próxima página)

RECUADRO R.1 *La Mujer, la Empresa y el Derecho es el parámetro de referencia del Grupo Banco Mundial para reducir las brechas económicas de género (continuación)*

Con el primer pilar, *marcos legales*, se mide el grado de igualdad de derechos en relación con el trabajo y el empresariado de las mujeres, y las restricciones explícitas al respecto. Mediante el segundo pilar, *marcos de apoyo*, se examinan las políticas públicas, las instituciones, los mecanismos de acceso a la justicia, los programas y servicios y los sistemas de datos que respaldan la aplicación de las leyes. El tercer pilar, *percepciones de cumplimiento*, se basa en las opiniones de expertos sobre la medida en que las autoridades públicas aplican en la práctica cada una de las leyes y los derechos medidos en los marcos legales. Por ejemplo, el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor ilustra de qué manera se garantiza el mismo derecho en cada uno de los tres pilares. Los marcos legales sirven para evaluar si la ley exige igual remuneración por trabajo de igual valor, estableciendo el derecho en legislación vinculante. En los marcos de apoyo se examina si existen las medidas o los mecanismos necesarios para que las mujeres ejerzan ese derecho, como medidas que garanticen la transparencia salarial o mecanismos formales para respaldar y hacer cumplir las normas de igualdad salarial. Las percepciones de cumplimiento reflejan las opiniones de los expertos acerca de si las autoridades públicas hacen cumplir la legislación sobre igualdad de remuneración en la práctica, lo que incluye abordar violaciones a la norma y aplicar la ley de manera coherente.

Para cada uno de los 3 pilares, se miden 10 temas clave pertinentes para la participación económica de las mujeres: *seguridad, movilidad, trabajo, remuneración, matrimonio, parentalidad, cuidado infantil, empresariado, activos y jubilación*. Cuatro indicadores, algunos de los cuales corresponden a múltiples preguntas de la encuesta, proporcionan datos sobre cada tema.

En *La Mujer, la Empresa y el Derecho* se recopilan datos a través de 3 encuestas con cuestionarios especializados enviados a más de 20 000 expertos acreditados de 190 economías utilizando una red mundial de encuestados ampliada de manera rigurosa. Todas las respuestas se validan en virtud de leyes codificadas, fuentes oficiales gubernamentales y protocolos estandarizados para garantizar la precisión, la comparabilidad y la transparencia. Los datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026* reflejan las leyes y políticas públicas vigentes desde el 2 de octubre de 2023 hasta el 1 de octubre de 2025.

La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026 incorpora una serie de innovaciones metodológicas que mejoran la precisión, la comparabilidad y la relevancia normativa.

(El recuadro continúa en la próxima página)

RECUADRO R.1 *La Mujer, la Empresa y el Derecho es el parámetro de referencia del Grupo Banco Mundial para reducir las brechas económicas de género (continuación)*

Estas consisten en combinar y refinar los indicadores existentes, agregar indicadores nuevos que reflejen las prioridades de políticas más recientes y adoptar una puntuación parcial para determinados indicadores, a fin de reflejar mejor los matices de los entornos jurídicos y normativos, y reconocer los avances graduales. Para garantizar una medición equilibrada entre los temas y pilares, ahora cada pilar incluye el mismo número de indicadores, lo que garantiza que todas las áreas relacionadas con los derechos económicos de las mujeres contribuyan de manera coherente a la puntuación general de una economía. Si bien este refinamiento puede afectar la posición relativa de algunas economías con respecto a otras, no altera la evaluación subyacente de las leyes, políticas o instituciones vigentes, ni deja de lado las reformas o los logros registrados anteriormente.

Además, para aumentar la comparabilidad de los datos acerca de las percepciones de cumplimiento, en *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026* se utilizan viñetas de anclaje, en las que se pide a los expertos que evalúen un conjunto de escenarios hipotéticos para establecer un marco de referencia común antes de responder preguntas sobre sus percepciones del estado del cumplimiento en sus propias economías. El objetivo es armonizar las respuestas entre contextos diversos, haciendo que estos datos sean más sólidos para los análisis mundiales, regionales y entre economías. Para obtener más detalles sobre la metodología de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*, consulte *Women, Business and the Law: Methodology Handbook (La Mujer, la Empresa y el Derecho: Manual de metodología)* (Banco Mundial, 2026).

Los tres mensajes principales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026*

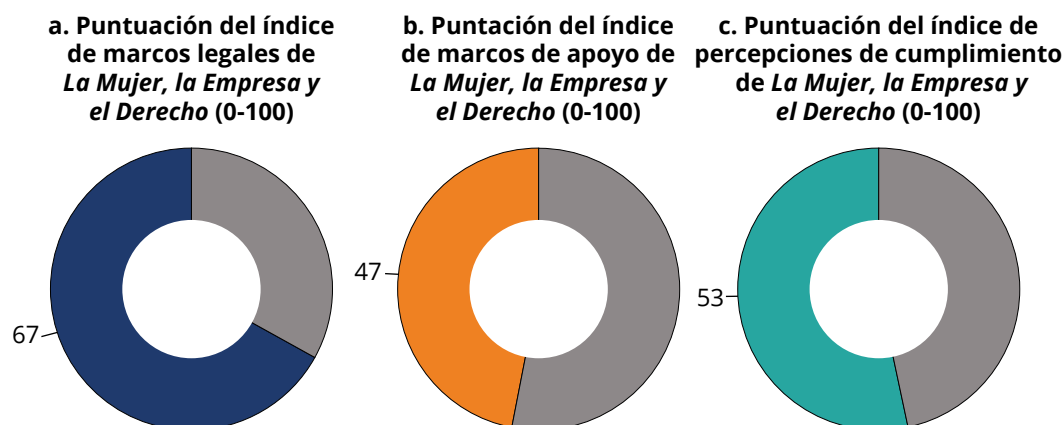
Los obstáculos que impiden a las mujeres contribuir plenamente al crecimiento y la prosperidad son mucho mayores de lo que se pensaba: incluso si las leyes promulgadas se aplicaran en su totalidad, las mujeres tendrían apenas dos tercios de los derechos de los hombres. Pero los últimos datos indican que estas leyes se cumplen solo a medias. Mediante las tres conclusiones principales del informe de 2026 se describe dónde persisten las brechas legales, cómo perciben los expertos la realidad de las mujeres sobre el terreno y hacia dónde avanzan las economías.

1. Los derechos legales de las mujeres a participar plenamente en la economía siguen siendo incompletos y desiguales en todas las economías, tanto en la ley escrita como en la implementación práctica

En los tres pilares de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2026, los resultados revelan un marcado desequilibrio entre las leyes igualitarias, los sistemas diseñados para implementarlas y su cumplimiento. La puntuación promedio mundial en el índice de marcos legales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* se ubica en 67 sobre 100, lo que pone de relieve la amplia brecha que sigue existiendo entre las normas legales vigentes y el objetivo de igualdad de derechos ante la ley (véase el gráfico R.2). Ninguna de las 190 economías analizadas en el estudio de 2026 ha alcanzado aún la plena igualdad económica establecida por ley para las mujeres.

Las puntuaciones en el índice de marcos legales ya revelan una brecha importante. Sin embargo, incluso en las zonas donde existen leyes de igualdad de género, la economía global funciona con sistemas creados a medias y un cumplimiento deficiente, lo que genera una diferencia persistente entre la ley y la práctica.

GRÁFICO R.2 Los promedios mundiales revelan brechas notables en los derechos legales de las mujeres en relación con la participación económica



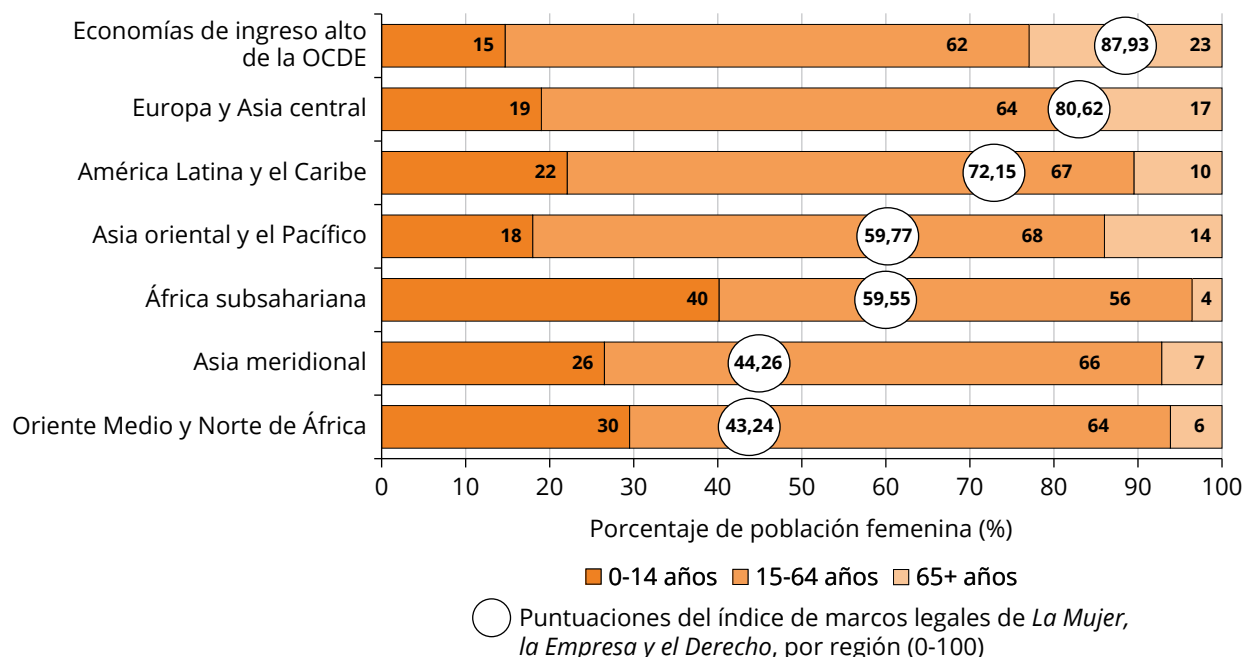
Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* (2026), Banco Mundial, <https://wbl.worldbank.org/en/wbl-data>.

Nota: En los paneles a y b se muestran las calificaciones promedio mundiales de la muestra completa de 190 economías; en el panel c se presenta la puntuación promedio mundial en una submuestra de 178 economías para las cuales se dispone de datos sobre percepciones de cumplimiento de la base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* (2026).

La calificación promedio mundial en el índice de marcos de apoyo es de 47, lo que significa que menos de la mitad de las políticas públicas, instituciones, mecanismos de acceso a la justicia, programas y servicios y sistemas de datos necesarios para ayudar a las mujeres a ejercer sus derechos están en vigor. Las percepciones de un cumplimiento desigual de los derechos legales agravan aún más las deficiencias en la aplicación. La puntuación promedio mundial de 53 en el índice de percepciones de cumplimiento indica que los derechos de las mujeres se respetan solo parcialmente. Además, ninguna economía obtiene puntajes superiores a 90 en este pilar. Los expertos informan que la aplicación de las leyes de igualdad de género es débil o poco coherente, lo que refleja una confianza parcial en la eficacia con la que se protegen los derechos subyacentes. Asimismo, señalan que, en los casos en que las leyes restrictivas siguen vigentes, estas generalmente se cumplen, por lo que la participación económica de las mujeres continúa viéndose limitada. Este contraste refuerza una conclusión fundamental: la existencia de un derecho legal no garantiza su aplicación, mientras que las disposiciones discriminatorias siguen perjudicando activamente a las mujeres. Estas influyen en las decisiones cotidianas, reducen las oportunidades y continúan determinando la capacidad de las mujeres para trabajar, poseer activos y participar plenamente en la economía.

Los patrones de población revelan otra fuente de preocupación. Las regiones con la mayor proporción de niñas y mujeres jóvenes que ingresan a la fuerza laboral —como África subsahariana, Asia meridional y Oriente Medio y Norte de África— son también los lugares donde las barreras legales a las oportunidades económicas de las mujeres siguen siendo las más considerables (véase el gráfico R.3). Mientras enfrentan una presión sin precedentes para crear puestos de trabajo, estas regiones siguen sufriendo los obstáculos de leyes que limitan la capacidad de millones de mujeres jóvenes para trabajar, generar ingresos y crear negocios. Si se reformaran estas leyes, se liberaría un inmenso potencial económico, se ampliaría la oferta de mano de obra y se reforzaría el dividendo demográfico que estas regiones necesitan aprovechar con urgencia. Por otro lado, en las economías con poblaciones que envejecen —como las economías de ingreso alto miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y las de las regiones de Asia oriental y el Pacífico y Europa y Asia central—, será imposible mantener el crecimiento si no se aprovechan plenamente las habilidades y la mano de obra de las mujeres. Sin una reforma legal, el potencial de las mujeres permanece bloqueado.

GRÁFICO R.3 La igualdad legal es más baja entre los grupos y en las regiones donde la proporción de mujeres que ingresan a la fuerza laboral es más alta



Fuentes: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* (2026), Banco Mundial, <https://wbl.worldbank.org/en/wbl-data>; base de datos de los Indicadores del Desarrollo Mundial (2024), Banco Mundial, <https://databank.bancomundial.org/reports.aspx?source=world-development-indicators>.

Nota: Basado en los datos demográficos de 189 economías extraídos de los Indicadores del Desarrollo Mundial de 2024. En el gráfico se muestra la proporción de la población femenina en cada grupo de edad representado, que se calcula dividiendo la cantidad de mujeres dentro de un rango de edad específico en una región o grupo de ingresos en particular por el total de la población femenina de esa región o ese grupo de ingresos. En este gráfico (al igual que en todo el informe), la región de Oriente Medio y Norte de África no incluye a Afganistán ni Pakistán y sigue la clasificación regional anterior del Banco Mundial. OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

2. Si bien el fortalecimiento de los derechos legales generalmente se correlaciona con una mejor implementación, persiste una brecha significativa entre la ley y la práctica

Las puntuaciones globales promedio de los índices de marcos legales, marcos de apoyo y percepciones de cumplimiento también revelan brechas significativas en la implementación y el cumplimiento. En promedio, las economías obtienen valores 20 puntos más bajos en los marcos de apoyo que en los marcos legales y 14 puntos más bajos en las percepciones de cumplimiento (véase el gráfico R.2). A pesar de estas marcadas brechas, los tres pilares están alineados entre sí: cuando

las leyes son más sólidas, los mecanismos de implementación y el cumplimiento también tienden a ser más sólidos (véase el gráfico R.4). Las puntuaciones de los índices de marcos legales y marcos de apoyo muestran una clara correlación entre sí: a medida que las leyes se vuelven más equitativas, los sistemas de apoyo tienden a ser más sólidos (véase el gráfico R.4, panel a). Sin embargo, en casi todas las economías, las puntuaciones del índice de marcos de apoyo son inferiores a las del índice de marcos legales. Hay alineación, pero no paridad: la mayoría de las economías obtienen mejores resultados en lo que respecta a las leyes que a los mecanismos que las ponen en práctica. Un patrón similar se observa cuando se comparan los marcos legales y las percepciones de cumplimiento. Las puntuaciones de los índices de marcos legales y de percepciones de cumplimiento también muestran una clara correlación entre sí, lo que indica que las economías con leyes de mayor igualdad de género también tienden a aplicarlas con mayor eficacia (véase el gráfico R.4, panel b). Por cada aumento de 1 punto en la calificación de una economía en el índice de marcos legales, su calificación en el índice de percepciones de cumplimiento aumenta alrededor de 0,84 puntos, lo que indica que los sistemas jurídicos más sólidos se asocian sistemáticamente con niveles más altos de cumplimiento. La mayoría de las economías se ubican en la zona que está por debajo de la línea de 45 grados del panel b del gráfico, donde las percepciones sobre el cumplimiento son inferiores al nivel de igualdad ante la ley. Esto muestra que, en la práctica, se percibe que los derechos de las mujeres son mucho más débiles de lo que indican las leyes escritas.

Las conclusiones son claras: para cerrar la brecha en derechos económicos de las mujeres, se requiere más que reformas legales. Para que la igualdad de derechos se traduzca en igualdad de oportunidades, los Gobiernos deben invertir en marcos de apoyo y garantizar un cumplimiento sólido, de modo que la igualdad de derechos para las mujeres se traduzca en igualdad de oportunidades en la práctica.

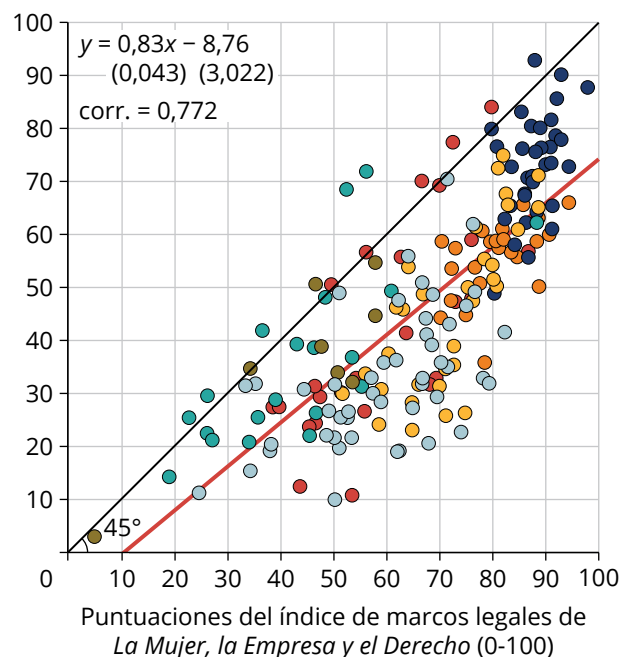
3. Los derechos legales de las mujeres varían a lo largo de su ciclo de vida económico, pero las reformas están avanzando en los ámbitos donde se necesitan con mayor urgencia

Las mujeres deben lidiar con una protección legal desigual en cada etapa de su vida económica. Las economías suelen obtener mejores resultados en el pilar de marcos legales en comparación con su desempeño en los pilares de marcos de apoyo y percepciones de cumplimiento en todos los temas, excepto los de seguridad y empresariado. En lo que respecta a seguridad, los Gobiernos a menudo han actuado a través de medidas ejecutivas para brindar protección y apoyo inmediatos a las sobrevivientes de violencia contra las mujeres.

GRÁFICO R.4 Una mayor igualdad legal para las mujeres suele traducirse en sistemas de apoyo más sólidos y en un mayor cumplimiento

a. Puntuaciones del índice de marcos de apoyo y del índice de marcos legales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*

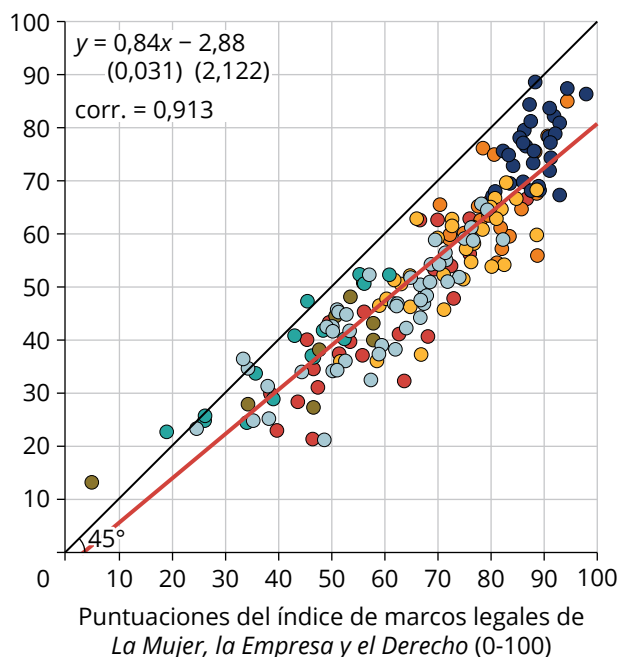
Puntuaciones del índice de marcos de apoyo de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* (0-100)



- Asia oriental y el Pacífico
- América Latina y el Caribe
- Economías de ingreso alto de la OCDE
- África subsahariana

b. Puntuaciones del índice de percepciones de cumplimiento y del índice de marcos legales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*

Puntuaciones del índice de percepciones de cumplimiento de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* (0-100)



- Europa y Asia central
- Oriente Medio y Norte de África
- Asia meridional

Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* (2026), Banco Mundial, <https://wbl.worldbank.org/en/wbl-data>.

Nota: Cada punto de los paneles del gráfico representa una economía. En cada panel se incluye una línea de 45 grados (negra) para facilitar la comparación; también se presenta una línea de regresión ajustada (roja). Los coeficientes de la regresión en las relaciones representadas en ambos paneles son estadísticamente significativos al nivel del 1 %, y en cada panel la relación estadística entre los dos índices sigue siendo positiva y estadísticamente significativa luego de controlar el ingreso per cápita del último año disponible después de 2020. No se debe interpretar que esta relación estadística es causal. La prueba realizada, con respecto a la relación en cada panel, sobre el coeficiente igual a 1 fue rechazada en el nivel de significancia del 5 %, lo que sugiere que no existe una relación uno a uno. El coeficiente de correlación entre las dos puntuaciones se informa en la ecuación de regresión. La divergencia entre las líneas de regresión y las líneas de 45 grados en los paneles muestra que, aunque existe una correlación positiva, cada aumento de 1 punto en la puntuación de una economía en el índice de marcos legales de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* se asocia con un aumento de 0,83 puntos en su calificación en el índice de marcos de apoyo y un aumento de 0,84 puntos en su puntuación en el índice de percepciones de cumplimiento. En este gráfico (al igual que en todo el informe), la región de Oriente Medio y Norte de África no incluye a Afganistán ni Pakistán y sigue la clasificación regional anterior del Banco Mundial. OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

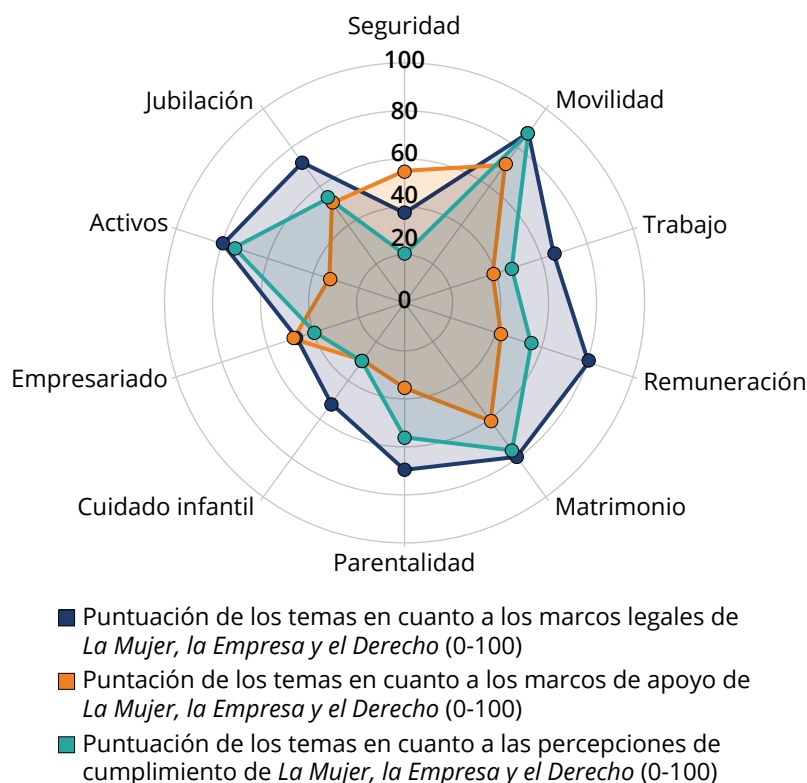
Estas medidas incluyen la adopción de planes de acción nacionales sobre la violencia contra la mujer, la prestación de servicios de salud y psicológicos, o la creación de “refugios” y líneas telefónicas directas, intervenciones que son de naturaleza operativa y generalmente se implementan a través de políticas públicas e instituciones en lugar de legislación. Como resultado, los marcos de apoyo pueden brindar protección centrada en las sobrevivientes con mayor rapidez que las reformas legales integrales, incluso cuando las protecciones legales siguen siendo incompletas. Del mismo modo, en lo que respecta a empresariado, los Gobiernos a menudo confían en medidas administrativas y de política en lugar de solo acciones legislativas. Estas pueden incluir estrategias nacionales para promover el empresariado femenino, la publicación de datos anónimos desagregados por sexo y la creación de programas de apoyo práctico para ampliar el acceso de las mujeres al financiamiento y a los servicios empresariales. El desempeño más sólido en todos los pilares se observa en los temas de movilidad y matrimonio, cuyas reformas han eliminado las restricciones explícitas a la circulación y la capacidad de acción de las mujeres. El desempeño más bajo de las economías se observa en seguridad, empresariado y cuidado infantil (véase el gráfico R.5).

La seguridad sigue siendo uno de los temas con menor puntaje entre las economías—incluso las más sólidas— a nivel mundial. En las economías de ingreso alto de la OCDE, las leyes que abordan la violencia contra las mujeres siguen siendo incompletas, incluso en aquellos países donde otras dimensiones legales son sólidas, y su cumplimiento queda sistemáticamente rezagado frente a las garantías legales existentes. Esto es una señal de que a nivel mundial no se han logrado sentar las bases necesarias para proteger la seguridad de las mujeres.

Las economías también presentan un desempeño deficiente en el tema del empresariado, con persistentes barreras legales al crédito y al acceso al mercado que determinan su débil rendimiento. Las mujeres pueden abrir y dirigir empresas casi en igualdad de condiciones que los hombres en la mayor parte del mundo, pero el ecosistema habilitante sigue siendo desigual y las brechas en el cumplimiento son significativas. Las economías de ingreso alto de la OCDE obtienen puntajes más altos en los tres pilares en cuanto a empresariado, lo que sugiere que el cumplimiento estricto de los derechos económicos de las mujeres en el ámbito de la actividad empresarial es más evidente cuando hay mayor capacidad institucional.

El cuidado infantil es un punto débil crítico a nivel mundial en la mitad del ciclo de vida de las mujeres, que es cuando normalmente tienen que equilibrar el trabajo con las tareas de cuidado. Las brechas en los tres pilares son considerables en todas las regiones y en todos los niveles de ingresos, y en las economías de ingreso bajo solo se dispone de alrededor del 1 % de los marcos de apoyo necesarios. Las evaluaciones de expertos indican que el cumplimiento de las leyes de cuidado infantil alcanza menos de un tercio de su pleno potencial en todo el mundo.

GRÁFICO R.5 Los marcos legales son más sólidos que los sistemas de apoyo y las percepciones de cumplimiento en casi todos los temas de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*



Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* (2026), Banco Mundial, <https://wbl.worldbank.org/en/wbl-data>.

Nota: En el gráfico se muestran las puntuaciones promedio de los temas de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*. La submuestra corresponde a 178 economías para las que se dispone de datos sobre percepciones de cumplimiento de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2026.

Los resultados deficientes de las economías en todos los temas no solo afectan los intereses de las mujeres: también señalan desafíos económicos y demográficos estructurales. El crecimiento demográfico se concentra en las regiones con los niveles más bajos de protección legal, institucional y de cumplimiento, como África subsahariana, Asia meridional y Oriente Medio y Norte de África. Las deficiencias en materia de seguridad, cuidado infantil, parentalidad, activos y empresariado limitan la capacidad de estas regiones para convertir el crecimiento demográfico en dividendos económicos. Fortalecer el desempeño en las áreas que abarcan estos temas permitirá a los responsables de la formulación de políticas crear un entorno propicio para la creciente población joven que ingresa al mercado laboral, transformando la expansión demográfica en un crecimiento económico inclusivo y amplio.

A pesar de las continuas limitaciones legales, en los últimos dos años también se ha visto un impulso a las reformas en las áreas donde las mujeres enfrentan las mayores

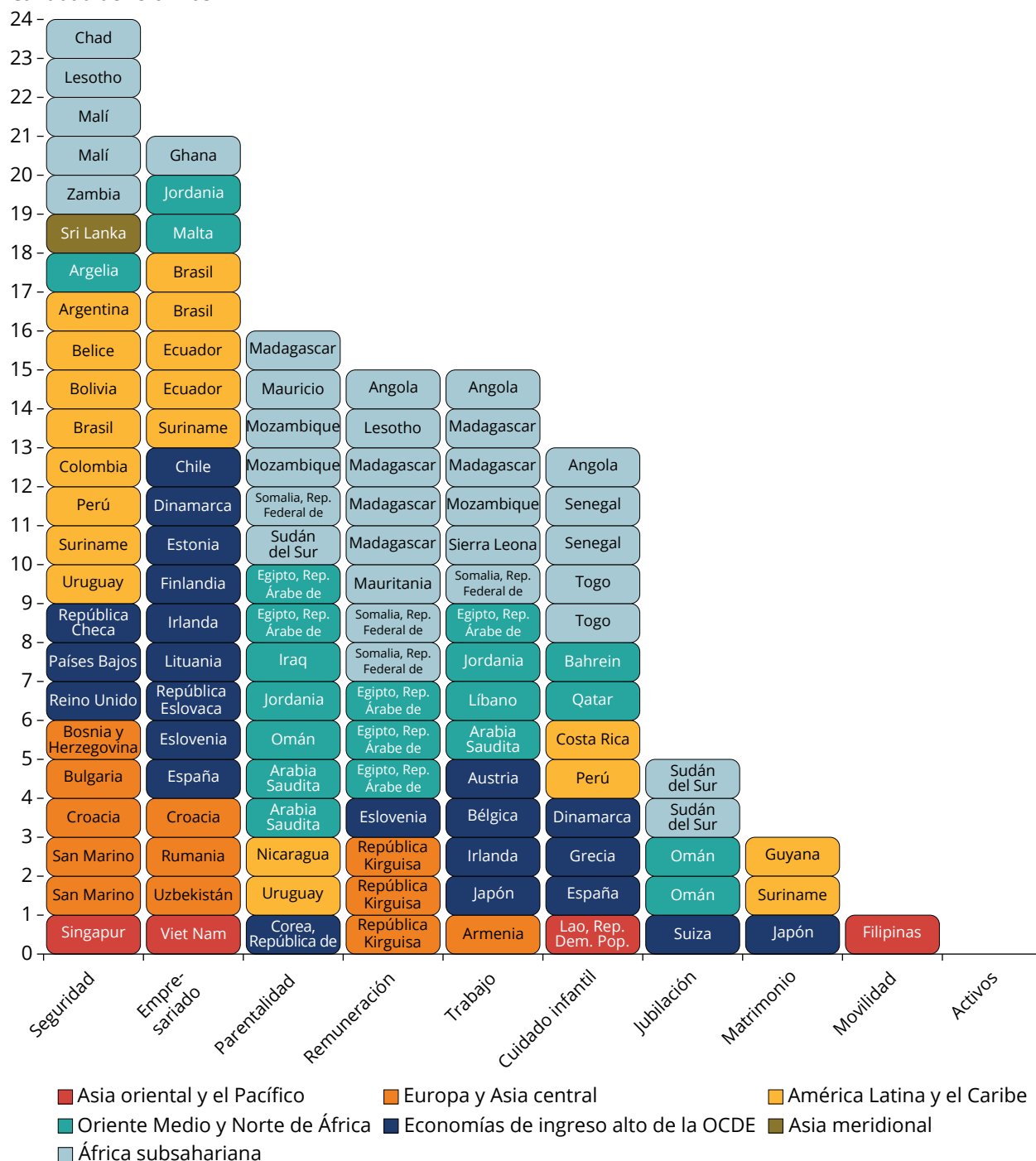
barreras. Entre el 2 de octubre de 2023 y el 1 de octubre de 2025, 68 economías examinadas —de todas las regiones— promulgaron 113 reformas jurídicas que promueven la igualdad de género en múltiples dimensiones de la ley (véase el gráfico R.6). Esta actividad abarcó casi todos los temas y se aplicó a los ámbitos donde el cambio se necesita con mayor urgencia. Los temas de seguridad y empresariado, en los que las economías obtienen las puntuaciones más bajas en relación con los marcos legales, encabezaron la lista de reformas, seguidos por la parentalidad, la remuneración, el trabajo, el cuidado infantil, la jubilación, el matrimonio y la movilidad. Durante este período no se registraron reformas en el tema de activos.

En conjunto, estas reformas fortalecieron las protecciones legales, ampliaron las licencias parentales, elevaron los estándares de cuidado infantil y promovieron la igualdad de derechos en las áreas de empresariado y matrimonio, reduciendo las principales barreras al trabajo y a los negocios, y permitiendo a las mujeres participar más plenamente en la vida económica. Sin embargo, el cambio legal también implicó reveses: entre octubre de 2023 y octubre de 2025, seis economías promulgaron leyes que revirtieron las protecciones en siete temas de *La Mujer, la Empresa y el Derecho*.

La República Árabe de Egipto, Madagascar, la República Federal de Somalia, Omán, Jordania y la República Kirguisa registraron los mayores progresos entre las economías¹. Egipto lideró los avances mundiales al eliminar las restricciones al trabajo nocturno de las mujeres y en empleos considerados peligrosos, exigir igual remuneración por trabajo de igual valor, ampliar la licencia remunerada para padres y madres e introducir modalidades de trabajo flexibles. Madagascar derogó las restricciones a los empleos considerados peligrosos en varios sectores económicos, reforzó la legislación sobre igualdad de remuneración y no discriminación en la contratación, promulgó leyes sobre trabajo remoto e introdujo licencias pagas para los padres. La República Federal de Somalia prohibió la discriminación en la contratación por motivos de edad, levantó las restricciones de larga data al trabajo nocturno de las mujeres y en todos los sectores económicos, e introdujo la licencia remunerada para los padres. En Omán, la nueva Ley de Protección Social permitió transferir al Gobierno la responsabilidad de los pagos de la licencia por maternidad; exigir la igualdad de criterios de elegibilidad para las prestaciones de sobreviviente para los cónyuges, con pagos en cuotas, y computar los períodos de cuidado infantil para el cálculo de las prestaciones jubilatorias. Jordania avanzó en el ámbito del empresariado mediante la promulgación de un cupo del 20 % para la participación de las mujeres en las juntas directivas de las empresas, en el ámbito del trabajo mediante la incorporación de disposiciones de trabajo flexible y en el ámbito de la parentalidad al establecer protección contra el despido para las trabajadoras embarazadas. En la República Kirguisa, por medio del Código Laboral de 2025 se eliminaron las restricciones al empleo de las mujeres en sectores económicos clave —como la minería, la construcción, las manufacturas, la agricultura, el transporte, la energía, el agua y los trabajos peligrosos— y, por primera vez, se estableció la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

GRÁFICO R.6 Entre 2023 y 2025, 68 economías de todas las regiones promulgaron reformas orientadas a lograr la igualdad de género ante la ley

Cantidad de reformas



Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* (2026), Banco Mundial, <https://wbl.worldbank.org/en/wbl-data>.

Nota: En este gráfico (al igual que en todo el informe), la región de Oriente Medio y Norte de África no incluye a Afganistán ni Pakistán y sigue la clasificación regional anterior del Banco Mundial. OCDE = Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

Una hoja de ruta para la acción

La Mujer, la Empresa y el Derecho proporciona a las economías la evidencia necesaria no solo para evaluar el estado de los derechos económicos de las mujeres, sino también para identificar los ámbitos en los cuales es más urgente actuar. Los responsables de formular políticas deben completar las reformas legales que ya están en marcha y eliminar las normas discriminatorias que limitan el potencial de las mujeres. Deben crear las políticas públicas, las instituciones, los mecanismos de acceso a la justicia, los programas y servicios y los sistemas de datos que permitan a las mujeres reclamar esos derechos en la vida cotidiana. Y deben reforzar el cumplimiento de la ley, de modo que las promesas legales se traduzcan en protección. Al revelar las brechas y los desequilibrios en los marcos legales, los marcos de apoyo y las percepciones de cumplimiento, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* puede guiar decisiones más deliberadas sobre las prioridades de reforma y el diseño de políticas públicas. Cerrar estas brechas es lo que transforma los compromisos en papel en oportunidades significativas para las mujeres y beneficios compartidos para las familias, las comunidades y las economías.

Anexo R.A. Puntuaciones de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2026

CUADRO R.A.1 Puntuaciones de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2026

● 75,01 a 100,00 ■ 50,01 a 75,00 ▲ 25,01 a 50,00
◆ 0,00 a 25,00 — No disponible

Economía	Índice de marcos legales de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho</i> 2026	Índice de marcos de apoyo de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho</i> 2026	Índice de percepciones de cumplimiento de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho</i> 2026
España	97,93 ●	87,75 ●	86,32 ●
Croacia	94,40 ●	66,08 ■	84,97 ●
Eslovenia	94,38 ●	72,85 ■	87,41 ●
Francia	92,93 ●	90,18 ●	80,94 ●
Italia	92,93 ●	77,93 ●	67,30 ■
Irlanda	92,10 ●	85,68 ●	78,87 ●
Australia	91,88 ●	78,68 ●	82,22 ●
Grecia	91,25 ●	65,47 ■	74,33 ■

(El cuadro continúa en la próxima página)

CUADRO R.A.1 Puntuaciones de La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026 (continuación)

Economía	Índice de marcos legales de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026</i>	Índice de marcos de apoyo de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026</i>	Índice de percepciones de cumplimiento de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026</i>
Lituania	91,20 	61,05 	77,24 
Bélgica	91,05 	81,63 	83,70 
Portugal	91,05 	73,50 	71,93 
Austria	90,88 	76,53 	78,24 
Rumania	90,70 	60,00 	78,46 
Nueva Zelanda	90,00 	73,18 	—
Luxemburgo	89,18 	76,38 	68,21 
Reino Unido	88,98 	80,18 	69,02 
Kosovo	88,75 	50,18 	55,94 
Bulgaria	88,65 	63,18 	67,62 
Perú	88,65 	71,18 	59,82 
Ecuador	88,63 	65,13 	68,28 
Chipre	88,35 	58,73 	75,48 
Dinamarca	88,35 	64,33 	88,61 
Malta	88,35 	62,30 	—
Noruega	88,13 	75,65 	75,63 
Canadá	87,93 	92,93 	73,39 
Estados Unidos	87,58 	69,93 	68,13 
Finlandia	87,50 	71,05 	81,20 
Suecia	87,30 	80,50 	84,37 
República Eslovaca	86,73 	55,68 	—
Viet Nam	86,73 	56,83 	66,61 
República Checa	86,60 	70,75 	76,51 
Estonia	86,28 	62,30 	79,53 
Islandia	86,05 	67,70 	77,17 
Países Bajos	86,05 	67,38 	69,79 
Moldova	85,80 	65,63 	64,66 

(El cuadro continúa en la próxima página)

CUADRO R.A.1 Puntuaciones de La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026 (continuación)

Economía	Índice de marcos legales de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026</i>	Índice de marcos de apoyo de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026</i>	Índice de percepciones de cumplimiento de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026</i>
Corea, República de	85,63	76,25	—
Alemania	85,43	83,18	78,13
Costa Rica	84,78	60,95	66,64
Montenegro	84,63	55,75	—
Hungría	84,18	58,08	72,82
Suiza	83,55	72,80	69,51
Macedonia del Norte	83,53	56,68	59,56
Polonia	83,33	65,43	74,89
Uruguay	82,93	65,63	69,66
México	82,55	67,68	54,20
Letonia	82,30	62,93	75,63
Mauricio	82,30	41,60	58,93
Uzbekistán	82,10	59,08	57,20
Brasil	82,03	74,93	64,69
Serbia	81,88	61,10	61,14
Türkiye	81,18	57,50	54,58
Colombia	81,05	72,50	62,89
Japón	80,83	76,58	67,98
Argentina	80,78	50,30	66,71
Ucrania	80,63	58,80	74,92
Israel	80,33	48,93	67,19
Paraguay	80,20	51,55	53,86
Puerto Rico (EE. UU.)	79,97	54,25	65,06
Chile	79,80	79,93	65,40
Taiwán (China)	79,80	84,10	66,13
República Kirguisa	79,60	58,65	63,50
Togo	79,33	31,95	64,54
San Marino	78,55	35,85	76,15

(El cuadro continúa en la próxima página)

CUADRO R.A.1 Puntuaciones de La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026 (continuación)

Economía	Índice de marcos legales de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho</i> 2026	Índice de marcos de apoyo de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho</i> 2026	Índice de percepciones de cumplimiento de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho</i> 2026
El Salvador	78,45 	55,38 	60,85 
Côte d'Ivoire	78,25 	32,92 	65,65 
Albania	78,10 	60,68 	62,60 
Bosnia y Herzegovina	77,65 	50,80 	65,20 
República Dominicana	76,83 	61,43 	58,19 
Georgia	76,68 	53,80 	61,31 
Zambia	76,68 	49,20 	58,76 
Sudáfrica	76,35 	62,00 	61,19 
Bolivia	76,30 	47,50 	54,76 
Hong Kong, RAE de (China)	76,05 	59,05 	62,87 
Mongolia	76,05 	47,93 	56,27 
Panamá	75,33 	50,05 	57,25 
Cabo Verde	75,03 	46,55 	59,14 
Armenia	75,00 	44,83 	60,16 
Venezuela	74,80 	26,33 	51,51 
Gabón	74,08 	22,70 	51,88 
Lao, RDP	73,03 	47,33 	47,87 
Kazajstán	73,00 	57,43 	—
Granada	72,72 	35,42 	62,82 
Guyana	72,72 	38,92 	61,55 
Filipinas	72,53 	77,43 	53,97 
Federación de Rusia	72,30 	53,58 	59,84 
Azerbaián	72,18 	47,58 	59,12 
Sierra Leona	71,88 	43,13 	51,03 
Angola	71,60 	35,00 	55,08 
Rwanda	71,47 	70,47 	56,46 
Suriname	71,22 	25,83 	45,77 
Honduras	71,13 	34,67 	52,30 

(El cuadro continúa en la próxima página)

CUADRO R.A.1 Puntuaciones de La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026 (continuación)

Economía	Índice de marcos legales de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026</i>	Índice de marcos de apoyo de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026</i>	Índice de percepciones de cumplimiento de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026</i>
Belarús	70,43 	58,75 	65,52 
Namibia	70,28 	35,83 	54,27 
Tayikistán	70,22 	44,30 	54,37 
Nicaragua	70,03 	31,43 	59,23 
China	70,00 	69,30 	62,64 
Seychelles	69,58 	29,38 	58,86 
Tailandia	69,40 	32,92 	53,38 
Kenya	68,75 	48,68 	54,28 
Mozambique	68,55 	39,17 	50,93 
Timor-Leste	68,20 	31,68 	40,69 
Santo Tomé y Príncipe	67,93 	20,63 	48,36 
Benin	67,60 	41,13 	48,56 
Burkina Faso	67,40 	44,20 	46,91 
Trinidad y Tabago	66,88 	48,75 	37,27 
Tanzanía	66,85 	32,92 	47,56 
Ghana	66,72 	50,93 	50,46 
Lesotho	66,72 	31,88 	44,22 
Singapur	66,68 	70,10 	62,61 
Barbados	66,10 	31,68 	62,90 
Madagascar	64,93 	27,30 	51,80 
Bahamas	64,88 	23,13 	46,30 
Santa Lucía	64,83 	28,33 	52,16 
Belice	64,15 	53,88 	—
Uganda	64,13 	55,93 	42,27 
Fiji	63,75 	41,43 	32,34 
Guatemala	63,13 	45,88 	50,57 
Camboya	62,73 	55,75 	41,17 
Malawi	62,48 	19,18 	46,91 

(El cuadro continúa en la próxima página)

CUADRO R.A.1 Puntuaciones de La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026 (continuación)

Economía	Índice de marcos legales de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho</i> 2026	Índice de marcos de apoyo de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho</i> 2026	Índice de percepciones de cumplimiento de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho</i> 2026
Zimbabwe	62,30 	47,60 	46,41 
Sudán del Sur	62,10 	19,05 	38,29 
Guinea	61,88 	36,33 	46,88 
Jamaica	61,85 	46,25 	51,34 
Marruecos	60,95 	49,38 	52,34 
Saint Kitts y Nevis	60,45 	37,50 	47,78 
Congo, Rep. Dem. del	59,50 	35,85 	39,03 
Dominica	59,03 	30,83 	46,53 
Liberia	58,95 	28,43 	37,37 
San Vicente y las Granadinas	58,58 	24,18 	36,10 
India	57,93 	54,75 	43,17 
Nepal	57,93 	44,68 	40,01 
Gambia	57,50 	30,05 	32,50 
Etiopía	57,20 	33,00 	52,31 
Arabia Saudita	56,23 	71,95 	50,68 
Indonesia	56,20 	56,68 	45,33 
Antigua y Barbuda	56,03 	33,75 	50,80 
Kiribati	55,90 	26,65 	37,17 
Djibouti	55,33 	31,33 	52,42 
Samoa	54,28 	32,92 	—
Bhután	53,60 	32,17 	48,15 
Emiratos Árabes Unidos	53,58 	36,83 	—
Myanmar	53,55 	10,83 	39,72 
República Centroafricana	53,48 	21,68 	41,74 
Senegal	52,90 	26,55 	44,85 
Burundi	52,68 	25,43 	36,07 
Jordania	52,50 	68,55 	40,22 
Haití	51,73 	30,00 	36,02 

(El cuadro continúa en la próxima página)

CUADRO R.A.1 Puntuaciones de La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026 (continuación)

Economía	Índice de marcos legales de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026</i>	Índice de marcos de apoyo de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026</i>	Índice de percepciones de cumplimiento de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026</i>
Islas Marshall	51,48 	30,20 	37,43 
Chad	51,40 	25,50 	45,27 
Botswana	51,10 	19,68 	45,74 
Nigeria	51,10 	49,00 	34,33 
Maldivas	50,80 	34,00 	44,54 
Malí	50,33 	31,68 	41,65 
Eritrea	50,28 	10,00 	34,22 
Congo, Rep. del	50,23 	21,68 	42,61 
Malasia	49,60 	50,55 	43,35 
Guinea Ecuatorial	49,15 	26,75 	42,49 
Guinea-Bissau	48,75 	22,10 	21,25 
Egipto, Rep. Árabe de	48,50 	48,13 	41,82 
Sri Lanka	47,78 	38,88 	38,22 
Papua Nueva Guinea	47,50 	29,35 	31,08 
Líbano	46,78 	26,38 	36,79 
Micronesia, Est. Fed. de	46,68 	24,43 	34,61 
Pakistán	46,68 	50,68 	27,35 
Islas Salomón	46,53 	31,38 	21,37 
Túnez	46,38 	38,67 	37,05 
Argelia	45,53 	22,08 	47,31 
Vanuatu	45,48 	23,75 	40,06 
Camerún	44,48 	30,83 	34,01 
Palau	43,75 	12,50 	28,42 
Bahrein	43,15 	39,30 	40,82 
Tonga	39,80 	27,50 	22,99 
Iraq	39,17 	28,83 	28,92 
Brunei Darussalam	38,58 	27,45 	29,90 
Somalia, Rep. Federal de	38,33 	20,43 	25,23 

(El cuadro continúa en la próxima página)

CUADRO R.A.1 Puntuaciones de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2026 (continuación)

Economía	Índice de marcos legales de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho</i> 2026	Índice de marcos de apoyo de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho</i> 2026	Índice de percepciones de cumplimiento de <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho</i> 2026
Níger	38,08 ▲	19,18 ◆	31,33 ▲
Omán	36,67 ▲	41,88 ▲	—
Libia	35,83 ▲	25,50 ▲	33,75 ▲
Eswatini	35,35 ▲	31,83 ▲	24,85 ◆
Bangladesh	34,38 ▲	34,73 ▲	27,92 ▲
Comoras	34,38 ▲	15,43 ◆	34,69 ▲
República Árabe Siria	34,15 ▲	20,83 ◆	24,45 ◆
Mauritania	33,50 ▲	31,45 ▲	36,48 ▲
Kuwait	27,20 ▲	21,25 ◆	—
Qatar	26,28 ▲	29,58 ▲	25,73 ▲
Irán, Rep. Islámica del	26,25 ▲	22,50 ◆	24,84 ◆
Sudán	24,75 ◆	11,25 ◆	23,33 ◆
Cisjordania y Gaza	22,83 ◆	25,43 ▲	—
Yemen, Rep. del	19,10 ◆	14,25 ◆	22,73 ◆
Afganistán	5,00 ◆	3,00 ◆	13,23 ◆

Fuente: Base de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* (2026), Banco Mundial, <https://wbl.worldbank.org/en/wbl-data>.

Nota: En este cuadro, “—” indica que no se dispone de la calificación del índice de percepciones de cumplimiento de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* debido a que el número de respuestas es insuficiente. La puntuación del índice de percepciones de cumplimiento se presenta para un total de 178 economías sobre las que se dispone de datos. Las economías se clasifican en función de sus puntuaciones en el índice de marcos legales. Las economías con puntajes iguales en ese índice se enumeran alfabéticamente. Puede accederse al paquete de reproducibilidad para la construcción de datos de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2026 en el Repositorio de Investigaciones Reproducibles del Banco Mundial, en <https://reproducibility.worldbank.org/catalog/460>.

Nota

1. Dado que no se dispone de una actualización de 2025, se han recalculado los datos publicados de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2024 según la metodología renovada de *La Mujer, la Empresa y el Derecho* 2.0 para permitir la evaluación de las mejoras observadas desde el 1 de octubre de 2023.

Bibliografía

- Arvanitis, Stavros E., Evangelos G. Varouchas, and George M. Agiomirgianakis. 2022. “Does Board Gender Diversity Really Improve Firm Performance? Evidence from Greek Listed Firms.” *Journal of Risk and Financial Management* 15 (7): 306.
- Cuberes, David, and Marc Teignier. 2016. “Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate.” *Journal of Human Capital* 10 (1): 1–32.
- Fernando, Guy D., Shalini Sarin Jain, and Arindam Tripathy. 2020. “This Cloud Has a Silver Lining: Gender Diversity, Managerial Ability, and Firm Performance.” *Journal of Business Research* 117 (September): 484–96.
- Fiuratti, Federico, Steven Pennings, and Jesica Torres. 2024. “How Large Are the Economic Dividends from Closing Gender Employment Gaps in the Middle East and North Africa?” Policy Research Working Paper 10706, World Bank.
- Goldberg, Pinelopi K., Charles T. L. Gottlieb, Somik Lall, Meet Mehta, Michael Peters, and Aishwarya Lakshmi Ratan. 2025. “The Global Gender Distortions Index (GGDI).” NBER Working Paper 34142, National Bureau of Economic Research.
- Hsieh, Chang-Tai, Erik Hurst, Charles I. Jones, and Peter J. Klenow. 2019. “The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth.” *Econometrica* 87 (5): 1439–74.
- Ostry, Jonathan D., Jorge A. Alvarez, Raphael A. Espinoza, and Chris Papageorgiou. 2018. “Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence.” IMF Staff Discussion Note 18/06, International Monetary Fund.
- Pennings, Steven. 2022. “A Gender Employment Gap Index (GEGI): A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands.” Policy Research Working Paper 9942, World Bank.
- World Bank. 2026. *Women, Business and the Law: Methodology Handbook*. World Bank.

La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026 es la 11.^a edición de una serie de estudios anuales en los que se analizan las leyes y políticas públicas de 190 economías que inciden en las oportunidades económicas de las mujeres.

En la edición de 2026 se presenta una versión actualizada de *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2.0*, un nuevo marco mediante el cual se evalúan tres pilares que reflejan las dimensiones *de jure* y *de facto* de la igualdad de género: marcos legales, marcos de apoyo y percepciones de cumplimiento.

En *La Mujer, la Empresa y el Derecho 2026* se actualiza el índice de 10 temas estructurados en torno al ciclo de vida de la mujer que trabaja: seguridad, movilidad, trabajo, remuneración, matrimonio, parentalidad, cuidado infantil, empresariado, activos y jubilación. En esta edición también se incluyen importantes actualizaciones metodológicas, como un nuevo enfoque de puntuación parcial y revisiones de varias preguntas a lo largo de los temas.

Al examinar las leyes que afectan las decisiones económicas que toman las mujeres a lo largo de sus vidas, los marcos que respaldan la aplicación de esas leyes y las percepciones de los expertos sobre la medida en que se cumplen esas leyes, en *La Mujer, la Empresa y el Derecho* se continúan recopilando nuevas pruebas de la relación crítica entre la igualdad de género ante la ley y el empoderamiento económico de las mujeres. Los datos del informe están actualizados al 1 de octubre de 2025.

wbi.worldbank.org



Repositorio de Investigaciones Reproducibles

<https://reproducibility.worldbank.org>

Puede accederse al paquete de reproducibilidad correspondiente a este libro en el Repositorio de Investigaciones Reproducibles, en <https://reproducibility.worldbank.org/catalog/459>.



Escanee el código QR para ver todos los títulos de esta serie.



GRUPO BANCO MUNDIAL

SKU 33908