El empoderamiento económico de las mujeres como camino hacia el desarrollo sostenible e inclusivo en la India



Publicación | octubre 2023

El empoderamiento económico de las mujeres como camino hacia el desarrollo sostenible e inclusivo en la India

Renana Jhabvala, presidenta de SEWA Bharat (Federación de Asociaciones de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia de toda la India)

Sakshi Pandey, Asociado de Desarrollo de Capacidades y Capacitación, Instituto del Banco Asiático de Desarrollo (ADBI), y Candidato a Doctorado, Universidad de Tokio

Sanjana Mohanty, Coordinadora de Programas y Líder de Promoción, Empresas Viables Propiedad de Mahila, SEWA Bharat

Nandini Dey, Coordinadora de Investigación, SEWA Bharat

Dil B. Rahut, vicepresidenta e Investigadora Sénior, ADBI KE

Seetha Ram, Especialista Senior en Consultoría para Proyectos de Desarrollo de Capacidades y Capacitación, ADBI, y Profesora Visitante, Universidad de Tokio

Puntos clave

• Muchas normas socioculturales han configurado la participación de la mujer en la economía formal sobre la base explícita de los roles convencionales de género en Asia.

• La carga desigual del trabajo de cuidados es un obstáculo estructural importante que impide que las mujeres se incorporen a la fuerza laboral formal en los países en desarrollo y desarrollados.

• Aparte de esto, la falta de seguridad en los espacios públicos; la falta de disponibilidad de infraestructuras asistenciales; y la dificultad para acceder a recursos productivos como la tierra, las finanzas y la tecnología digital los arrastran más abajo en la escala económica.

• A pesar del bajo porcentaje de mujeres en la fuerza laboral formal de la India, una gran proporción de mujeres se dedica a la agricultura, los sectores informales y la creación de pequeñas empresas; sin embargo, esto las excluye del empleo formal, lo que es desventajoso para la equidad de género y el bienestar socioeconómico.

• Reconocer y medir el trabajo de las mujeres a través de datos oficiales del gobierno es el primer paso para apoyar a las mujeres para que ingresen a la fuerza laboral.

• Permitir la plena participación en la fuerza laboral es esencial para el empoderamiento económico de las mujeres (WEE, por sus siglas en inglés), que debe centrarse en un crecimiento equitativo y sostenible.

"No hay herramienta para el desarrollo más eficaz que el empoderamiento de las mujeres" Kofi Annan, ex secretario general de las Naciones Unidas (mayo de 2016)

El empoderamiento económico de las mujeres está incluido en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Objetivo 5: Lograr la igualdad de género) y es fundamental para el objetivo de "no dejar a nadie atrás". Según el Grupo de Alto Nivel sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres del secretario general de las Naciones Unidas, empoderar a las mujeres no solo es lo correcto, sino también lo más inteligente, ya que crea una sociedad más equitativa al tiempo que mejora el desarrollo económico y social (Grupo de Alto Nivel sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres 2016 del secretario general de las Naciones Unidas).

Con el objetivo de fortalecer la gobernanza y la capacidad institucional para promover el desarrollo liderado por las mujeres, ADBI y SEWA Bharat organizaron un evento de un día apoyado por el Sistema de Investigación e Información para Países en Desarrollo (RIS) y Naciones Unidas India bajo la égida de la presidencia india del G20 el 22 de marzo de 2023, en la Casa de las Naciones Unidas India, Nueva Delhi. Incluyó cinco sesiones y cuatro mesas redondas sobre subtemas relacionados con los medios de subsistencia de las mujeres y los pilares de apoyo necesarios para permitir su participación económica. El evento contó con más de 200 asistentes de agencias gubernamentales, instituciones multilaterales, institutos académicos, organizaciones de la sociedad civil y centros de pensamiento de todo el mundo.

Utilizando los discursos de apertura y las discusiones en el evento, este informe de políticas destaca temas clave y oportunidades relacionadas para el empoderamiento económico de las mujeres en el contexto de la India, para equipar a los profesionales y a los responsables políticos para mejorar la equidad de género y cerrar la brecha de género para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

1. Participación de las mujeres en la fuerza laboral

Un proceso de desarrollo inclusivo y sostenible requiere la participación de las mujeres en la fuerza laboral y el acceso a un trabajo decente. Las estadísticas muestran una fuerte correlación entre los logros de un país en materia de desarrollo humano y su nivel de igualdad de género. Un estudio de 2018 del FMI señaló que, si se reduce la brecha de género en las tasas de participación en la fuerza laboral, podríamos agregar alrededor de 18 billones de dólares al PIB mundial (Ostry et al. 2018).

En el escenario actual, las desigualdades de género son evidentes en los datos. Por ejemplo, la tasa actual de participación de las mujeres en la fuerza laboral a nivel mundial es inferior al 47%, en comparación con el 72% de los hombres (Organización Internacional del Trabajo 2022a). En la India, las cifras oficiales muestran que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral es del 23,5 %, en comparación con una tasa mucho más alta para los hombres, del 57,5 % en 2020-2022 (Ministerio de Estadística e Implementación de Programas, 2022).

Curiosamente, solo una cuarta parte de las mujeres son asalariadas o asalariadas, mientras que el resto trabaja por cuenta propia. Según una encuesta sobre la fuerza laboral realizada por el Centro de Seguimiento de la Economía India (CMIE), alrededor del 35% de las mujeres de las zonas rurales y solo el 18% de las mujeres de las zonas urbanas trabajan formalmente en la India (Organización Internacional del Trabajo 2022b). La literatura académica sugiere que existe una demanda insatisfecha de trabajo femenino a pesar del crecimiento económico debido a la limitada creación de empleo, la falta de disponibilidad de empleos que satisfagan los requisitos de trabajo doméstico de las mujeres y el posible desplazamiento por parte de los hombres (Deshpande y Singh 2021). La tendencia estadística en la India indica una reforma estructural, es decir, la transición de una economía agraria a una economía basada en los servicios que no acepte a las mujeres (Deshpande y Singh, 2021). Si la tendencia continúa, seguirá ampliando la brecha de género, así como las oportunidades para que las mujeres participen en el crecimiento económico en comparación con sus homólogos masculinos.

Los datos de la Corporación Nacional de Desarrollo de Habilidades de la India (NSDC, por sus siglas en inglés) muestran que las mujeres representaron el 49,9% de los candidatos inscritos en la capacitación de habilidades a corto plazo bajo el primer ministro Kaushal Vikas Yojana entre 2016 y 2020 (Esser, Chua y Vagneur-Jones 2021). Sin embargo, permanecieron en industrias tradicionalmente feminizadas como la belleza, la confección y la atención médica y estuvieron ausentes en sectores tecnológicos o mecanizados. La brecha de habilidades existente impacta negativamente en la demanda de mano de obra de las mujeres en la economía formal. Dado que las mujeres predominan en empleos de baja tecnología y baja cualificación en la economía informal, el avance hacia empleos de alta tecnología y STEM está empeorando la brecha de género.



1.1 Desafíos para el empoderamiento económico de las mujeres

Figura 1.1. muestra el marco conceptual para analizar los desafíos y resultados para el empoderamiento económico de las mujeres utilizando la literatura y las estadísticas existentes en el contexto indio, que representa el 30% de la población de Asia. De acuerdo con las discusiones durante el taller y la revisión de la literatura, el marco conceptual destaca el escenario actual de las mujeres en la esfera económica, al tiempo que identifica las causas primarias y secundarias dentro del alcance de la discusión actual que abarca las recomendaciones basadas en políticas.

1.2 Las mujeres en las economías informales

Según el Informe 2021 de la Organización Internacional del Trabajo, el 81,8% del empleo de las mujeres en la India se concentra en la economía informal. La considerable economía informal de la India emplea a más mujeres que hombres (Singh, Ravishanker y Pillai 2020). El empleo asalariado ocasional suele ser intermitente, temporal, caracterizado por la no permanencia y, por lo tanto, sin los derechos y protecciones otorgados a los trabajadores permanentes y regulares. El trabajo de las mujeres también está infravalorado en muchos sectores, como la agricultura y las empresas domésticas (Mehta, 2018).

Los modelos de empleo no tradicionales, como el trabajo en plataformas, son cada vez más frecuentes en la India (Team Lease, 2018); Sin embargo, al tiempo que se crean nuevas oportunidades para las mujeres, éstas han tendido a seguir las tendencias existentes de fomentar la precarización y la precariedad. Si bien estas nuevas formas y formatos de trabajo tienen beneficios, como menores costos de transacción, flexibilidad y menores barreras de entrada, en la mayoría de los casos, estos trabajadores no tienen derecho a los mismos beneficios, protecciones y beneficios de seguridad social que los empleados en empleos permanentes (Bonnet, Vanek y Chen 2019).

1.3 La mujer en la agricultura

La agricultura sigue siendo el principal empleador de mujeres en las zonas rurales de la India (MoSPI, 2017). Un estudio realizado por el Consejo Indio de Investigación Agrícola (ICAR, por sus siglas en inglés) reveló que las mujeres realizan el 75% del trabajo en la producción de cultivos primarios, el 79% en la horticultura, el 51% en el trabajo posterior a la cosecha y el 95% en la ganadería y la pesca (Jadhav 2022). Según la Encuesta Económica de la India de 2017-18, a medida que más hombres migran de las zonas rurales a las urbanas, el sector agrícola se está volviendo más "feminizado", con más mujeres asumiendo diferentes ocupaciones, como la agricultura, la propiedad de negocios y el trabajo en las zonas rurales de la India.

Sin embargo, según los estudios realizados en la Encuesta Periódica de la Fuerza de Trabajo (PLFS) de la India, la proporción general de mujeres empleadas como trabajadoras agrícolas ha caído al 44% en 2019-2020 desde el 63% en 1993-1994 (Deshpande y Kabeer 2021). Por el contrario, su participación en el empleo total en los sectores manufacturero y de servicios ha aumentado, pero no lo suficiente como para compensar la reducción de las oportunidades de trabajo en el sector agrícola (Deshpande y Singh, 2021). Una parte de esta disminución se debe al desplazamiento de las mujeres como resultado de la mecanización/digitalización en la agricultura y otros sectores destacados.

El papel de las mujeres en la gestión, el procesamiento, el almacenamiento y la comercialización posteriores a la cosecha es cada vez más crucial para vincular la producción a la nutrición y a los resultados generadores de ingresos. Las innovaciones en los sistemas agrícolas deben mejorar la eficacia del trabajo agrícola de las mujeres y minimizar el tedio en las operaciones agrícolas (OXFAM India, 2018). Este proceso exigiría un cambio hacia innovaciones más sensibles al género, centradas en el empoderamiento financiero y general de las mujeres agricultoras.

1.4 Empresas propiedad de mujeres

En la India, el trabajo por cuenta propia es una fuente importante de empleo, ya que el 39,4% de las mujeres de las zonas urbanas y el 67,8% de las mujeres de las zonas rurales se identifican como trabajadoras por cuenta propia (Ministerio de Estadística e Implementación de Programas, 2022). Sin embargo, estas empresas propiedad de mujeres siguen siendo muy pequeñas, ya que el 80% tiene una facturación anual inferior a 500.000 euros (12.000 dólares) y más del 63% está basada en el hogar (Ministerio de Estadística e Implementación de Programas, 2022).

Un estudio realizado por MicroSave Consulting y NITI Aayog muestra que, para un emprendimiento exitoso y rentable, se necesitan seis ecosistemas críticos: promoción, capacitación y capacitación empresarial; vínculos con el mercado; el acceso a financiación asequible; mentoring y networking, y servicios de apoyo empresarial (MicroSave Consulting 2022). Las empresas más sofisticadas tienen cierto acceso a estos ecosistemas, pero no las que son propiedad de mujeres de base y están dirigidas por ellas.

Según un informe de la Corporación Financiera Internacional (IFC), el requerimiento total de financiamiento de las empresas propiedad de mujeres en 2019 fue de ₹1,96 billones, y hubo una brecha de financiamiento del 70,3% en la oferta de financiamiento formal (IFC 2018). Esta brecha se ve agravada por las políticas de los bancos y las instituciones financieras que no tienen en cuenta el género, lo que da lugar a documentación y procesos complejos que alienan a las mujeres, y refuerzan el malentendido de que las mujeres no son solventes cuando hay pruebas de que realizan mejores inversiones, ya que pagan con diligencia y no incumplen. Esto se ve agravado por el hecho de que las empresas de base propiedad de mujeres necesitan capital paciente para ayudarlas a mejorar sus habilidades, desarrollar un producto o servicio competitivo en el mercado, llegar a mercados más grandes y desarrollar una empresa en la que los sistemas financieros formales estén dispuestos a invertir y proporcionar crédito. El desafío no se detiene en el capital asequible; existe una creciente necesidad de servicios de apoyo empresarial personalizados e intensivos para ayudar a las empresas propiedad de mujeres a navegar por el complejo marco regulatorio y los mercados de la India. Estas limitaciones restringen la formalización de un número más significativo de nano empresas.

2. Abordar las barreras estructurales y las normas de género

Muchas normas socioculturales han dado forma a la participación de la mujer en la economía formal sobre la base explícita de los roles convencionales de género. Según un estudio realizado por SEWA para el Banco Mundial (Jhabvala et al., s.f.) sobre la participación de las mujeres en el sector financiero de la India, el principal obstáculo es que el sector parece haber desarrollado resistencia hacia las mujeres. Por ejemplo, en el sector financiero, en rápido crecimiento, las mujeres representan sólo el 17% de los empleados de los bancos comerciales regulares. Incluso en el sector de las microfinanzas, donde más del 95% de los beneficiarios son mujeres (MicroSave Consulting 2018), solo el 12% de los empleados eran mujeres en 2017. A menudo, una mujer se queda fuera de las redes sociales en estos espacios, lo que la pone en desventaja con respecto al tipo de conocimiento o comprensión que tienen sus colegas.

Los obstáculos estructurales en las esferas social, económica, política y ambiental producen y refuerzan las desigualdades de género para las mujeres de múltiples maneras que se entrecruzan. La igualdad de género puede mejorar el desarrollo humano y el bienestar de las personas, las familias y las sociedades.

2.1 Carga desigual del trabajo de cuidados no remunerado

El trabajo de cuidados no remunerado es un obstáculo importante que impide que más mujeres se incorporen a la fuerza laboral y asciendan en la pirámide económica (Deshpande y Singh 2021; Organización Internacional del Trabajo, 2016). A grandes rasgos, las tareas implicadas pueden dividirse en actividades de cuidado indirectas, como el trabajo doméstico (cocina y limpieza); y actividades de cuidado directo, personal y relacional, como el cuidado de niños, ancianos y enfermos. Sin embargo, la carga de cuidados que recae sobre las mujeres no es por elección, sino que suele imponerse debido a normas socioculturales. La Encuesta Nacional por Muestreo (NSS, por sus siglas en inglés) de 2011 muestra que más de un tercio de las mujeres que se dedican principalmente a las tareas domésticas dicen que les gustaría tener un trabajo. Ese número se eleva a casi la mitad entre las mujeres más educadas de la India rural.

En los países de ingresos medianos bajos, el trabajo de cuidados indirectos también implica el acceso a infraestructuras y servicios básicos como el agua potable, el saneamiento y el combustible. Por ejemplo, las mujeres de las zonas rurales pierden hasta 27 días de salario según los cálculos del tiempo dedicado a recoger agua potable por sí solas (UNICEF India 2023). A nivel mundial, el 41,6% del total de mujeres fuera de la fuerza laboral (inactivas) citó el trabajo de cuidados como la razón de su inactividad, en comparación con el 5,8% de los hombres inactivos que identificaron razones personales (como estudiar, estar enfermo o ser discapacitado) (Organización Internacional del Trabajo 2018). La primera encuesta sobre el uso del tiempo en la India mostró que, mientras que las mujeres dedican el 21% de su día al trabajo doméstico y de cuidados, los hombres dedican aproximadamente el 5% (MoSPI 2019).

2.2 Falta de seguridad y accesibilidad en entornos públicos

En la India, la seguridad en los espacios públicos, incluido el transporte, sigue siendo un problema importante, y la sensación de riesgo no hace más que reforzar las costumbres sociales que limitan la libertad de movimiento de las mujeres. Según un informe del Banco Mundial, el 75% de las mujeres de la India informaron haber sufrido acoso físico o sexual en lugares públicos (Banco Mundial 2022). La seguridad de las mujeres frente al acoso debe verse como un problema administrativo que afecta la movilidad y la entrada de las jóvenes en empleos formales. La doble realidad y las percepciones de peligro se materializan de manera que limitan la libertad de movilidad de las mujeres. Varios estudios nacionales han documentado la disposición de las mujeres indias a trabajar si hubiera empleo disponible cerca o en casa. Por lo tanto, impacta directamente en la participación y libertad de las mujeres en la fuerza laboral.

2.3 Acceso inadecuado a la atención sanitaria y a la protección social

Los resultados de salud y el acceso a la atención de salud no son ajenos a determinantes estructurales como las normas socioculturales, las leyes constitucionales, las fuerzas del mercado y los intereses corporativos que determinan dónde residen las personas y qué derechos y recursos. Según investigaciones académicas (Bernhardt et al. 2018), el 80% de las mujeres indias deben obtener el consentimiento de sus maridos u otros miembros de la familia antes de acudir a un centro de salud. Estas prácticas socioculturales basadas en el género dificultan el acceso de las mujeres a los servicios básicos de salud y a la protección social y, por lo tanto, les impiden participar directamente en las actividades básicas de toma de decisiones, incluidas las oportunidades de empleo (Jain Kalra, 2019).

3. Acceso de las mujeres a los recursos productivos

3.1 Propiedad de la tierra

Un problema crítico que afecta el empleo de las mujeres es su falta general o su acceso limitado a los recursos productivos: financieros, digitales y de propiedad de activos (Chakrabarty 2023). La propiedad de la tierra, especialmente en las zonas rurales de la India, desempeña un papel vital en la vida de las mujeres, que dependen en gran medida de ella para su seguridad financiera, vivienda, ingresos y medios de subsistencia. A pesar de que las mujeres realizan una cantidad significativa de actividades agrícolas, la propiedad de la tierra favorece a los hombres, quienes, a su vez, influyen y dictan las decisiones relativas a la agricultura y los asuntos familiares (Agarwal, Anthwal y Mahesh 2021).

3.2 Inclusión financiera y digital

Las mujeres tienen un mejor historial de pago y son confiables para tomar préstamos (MicroSave Consulting, 2018). Además, los registros bancarios muestran que las empresas propiedad de mujeres tienen entre un 30% y un 50% menos de préstamos morosos que las empresas propiedad de hombres (MicroSave Consulting 2018). Esto hace que las empresas propiedad de mujeres sean confiables y rentables como segmento de consumidores. Sin embargo, la falta de políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género, como el requisito obligatorio de la firma de los miembros masculinos de la familia y las estrictas normas relativas a las garantías, contribuye a la percepción de las mujeres como prestatarios de alto riesgo y amplía la brecha entre las mujeres y las finanzas.

Con los ecosistemas de trabajo transformándose rápidamente hacia la digitalización completa, la falta de acceso a Internet aumenta la pobreza de información y, por lo tanto, reduce aún más el acceso a la atención médica, la educación, la capacitación y otros servicios, la toma de decisiones y, lo que es más importante, el acceso a redes que pueden permitir y promover oportunidades laborales. Según el último Informe sobre la brecha de género en el sector móvil de la GSMA de 2023, la brecha digital de género parece marcada en la India, donde el 29 % de las mujeres posee un teléfono inteligente y el 31 % de las mujeres utilizan Internet, en comparación con el 48 % de los hombres que poseen un teléfono inteligente y el 52 % que utilizan Internet (GSMA 2023). La brecha digital limita el potencial de las mujeres para ser reclutadas para trabajos que requieren conocimientos de teléfonos inteligentes. También limita su capacidad para realizar transacciones, realizar pagos y convertirse en usuarios de su dinero.

En el sector de los servicios, las economías colaborativas están generando nuevas oportunidades de subsistencia, con 1,4 millones de puestos de trabajo en la India, muchos de los cuales proporcionarían a las mujeres cierta flexibilidad en el tiempo y la movilidad (Sattva Consulting 2020). Sin embargo, para aprovechar estas oportunidades y poder competir por ellas, las mujeres deben tener acceso a los activos, la capacidad, las herramientas y la información pertinentes.

El acceso a la financiación y la educación financiera son los pasos más cruciales en el camino hacia el empoderamiento económico de las mujeres. A pesar de la brecha de género existente, la India ha hecho grandes avances en la mejora de la conciencia financiera y la situación financiera de las mujeres. En el recuadro 1 se describe el proceso de formación del primer banco cooperativo de la India propiedad de mujeres, que se formó para apoyar a las mujeres de grupos de ingresos bajos y medianos y proporcionarles conocimientos y servicios financieros.

3.3 Aceleración de la agencia a través de la colectivización

A lo largo de los años, las intervenciones gubernamentales destinadas a potenciar el papel de la mujer mediante la formación de colectivos de mujeres han mejorado con éxito el acceso de la mujer al crédito y a las oportunidades de subsistencia. Las organizaciones no gubernamentales han iniciado varias intervenciones relacionadas con la generación de medios de subsistencia con el fin de fomentar la propiedad de los activos para las mujeres y han tenido éxito en la reducción de las barreras para las mujeres al ingresar y permanecer en la fuerza laboral. En el recuadro 2 se describe uno de esos casos de empresas colectivas propiedad de mujeres en el marco de SEWA Bharat que se centran en compartir la carga de cuidados de las mujeres trabajadoras y en ofrecer oportunidades de subsistencia a otras mujeres en la economía del cuidado.

4. Mensajes de política y camino a seguir

Como sociedad, hemos estado alentando a las mujeres a tener educación, seguridad financiera e independencia. Sin embargo, como ecosistema, también debemos estar preparados para compartir las responsabilidades que tradicionalmente han asumido solas las mujeres.

No existe una fórmula única para el empoderamiento; Lo que empodera a una mujer puede no empoderar a otra. Sin embargo, para comprender la dinámica relacional del poder y el cambio positivo en múltiples niveles, en diversos entornos y a lo largo del tiempo, el empoderamiento de las mujeres requeriría un esfuerzo sistemático y concertado por parte del gobierno, el sector privado y la sociedad civil.

4.1 Cambio de mentalidad

Una tarea esencial para garantizar el empoderamiento económico de las mujeres es trabajar para cambiar la mentalidad de las familias, las comunidades, los actores del mercado e incluso los gobiernos. En particular, la creencia de que el cuidado es responsabilidad exclusiva de las mujeres debe dar paso a la distribución de la carga entre hombres y mujeres en la familia. Además, la creencia de los empleadores de que las mujeres son incapaces o no están disponibles y, por lo tanto, no deben ser contratadas para tareas específicas o contratadas para roles de liderazgo, debe cambiarse por una de discriminación positiva; La actitud de las instituciones financieras de ignorar a las pequeñas empresas debe cambiarse por una actitud de acercamiento a dichas nano empresas.

4.2 Inclusión del trabajo de las mujeres en las estadísticas oficiales

Varios micro estudios han demostrado que, aunque las mujeres realizan una gran cantidad de trabajo que debería incluirse en la fuerza laboral, tienden a ser excluidas. Esto se debe a varios factores. En primer lugar, las mujeres realizan múltiples actividades durante el día, como la agricultura, el cuidado del ganado, algunos trabajos artesanales o a domicilio, y tal vez algo de venta ambulante; sin embargo, a menudo no se capta la gama de actividades. En particular, las mujeres que trabajan en empresas familiares, como granjas o empresas informales, a menudo no se cuentan como trabajadoras. En segundo lugar, cuando el encuestador les pregunta, las mujeres tienden a negar su trabajo y a contarlo todo como tareas domésticas. Además, a las mujeres que trabajan como empleadas domésticas, barrenderas y trabajadoras ocasionales no les gusta revelar su trabajo a los extraños. Por último, los encuestadores tienden a ser parciales y a menudo no se relacionan directamente con las mujeres y, en cambio, hablan con el jefe de familia, la mayoría de las veces hombres, que puede enumerar a las mujeres del hogar como no trabajadoras. Rara vez se hacen preguntas de sondeo para llegar a una comprensión más holística y matizada del trabajo de las mujeres.

Dado que las mujeres no están incluidas en las estadísticas de la fuerza laboral, también quedan fuera del cálculo del PIB. Además, dado que el trabajo de las mujeres no se reconoce ni se contabiliza, las políticas rara vez tratan de hacerles llegar las habilidades, el conocimiento, el crédito o los mercados, lo que hace que su trabajo sea poco calificado, de baja tecnología y mal remunerado.

Por lo tanto, es esencial comprender la naturaleza del trabajo de las mujeres en la India y medirlo con precisión antes de estimar razonablemente su contribución al crecimiento económico. El proceso requerirá que los encuestadores estén capacitados para hacer preguntas apropiadas y de sondeo y para adaptar el diseño de instrumentos para captar mejor el trabajo de las mujeres, por ejemplo, múltiples actividades realizadas en un solo día.

4.3 Reconocer, reducir y redistribuir las cargas desiguales de cuidados

Las cargas de cuidado de las mujeres en el Sur Global incluyen el cuidado no solo de los niños y los ancianos discapacitados, sino también de las tareas domésticas que consumen tiempo y esfuerzo, como ir a buscar agua y gestionar el saneamiento (Fletcher, Pande y Moore 2017; Organización Internacional del Trabajo, 2018). Estas cargas pueden reducirse y compartirse mediante la infraestructura del sector público y un cambio de mentalidad dentro de las familias. Te ofrecemos algunas recomendaciones:

a) De Anganwadis a guarderías: Las guarderías deben estar muy extendidas y al alcance de todas las familias. Las guarderías públicas y gratuitas deben estar ampliamente disponibles para las mujeres del sector informal. En la actualidad, la red de Anganwadis se centra en la nutrición y la salud de los niños y en algunas actividades preescolares para niños de 3 a 6 años. Sin embargo, estos no satisfacen las necesidades de la madre trabajadora. El ICDS Anganwadis necesita aumentar las horas para adaptarse a la jornada laboral. También deben proporcionar instalaciones para atender a todos los niños desde los 6 meses hasta la edad escolar.

b) Involucrar a actores no gubernamentales en el cuidado de los niños: Si bien las instalaciones gubernamentales de cuidado infantil están disponibles hasta cierto punto, no son suficientes ni están bien equipadas para atender la enorme demanda. Es necesario que los sectores público y privado aporten fondos suficientes para que las organizaciones de la sociedad civil participen en la creación de guarderías que permitan a las madres trabajar.

c) Mejorar la infraestructura pública: Como se mencionó anteriormente, en la India, la carga del trabajo de cuidados se ve agravada por los desafíos para acceder a las instalaciones de infraestructura básica y debido a las restricciones a la movilidad, como la falta de seguridad en el transporte público. Es necesario abordar estas cuestiones para que tengan un impacto significativo y duradero. En particular, se requiere inversión para garantizar que todos los hogares tengan agua potable y alcantarillado disponibles. En las zonas urbanas, a menudo no se proporcionan servicios de infraestructura, ya que los habitantes son "no autorizados" o "informales". Se requiere una política estricta de agua e inodoros en todos los hogares, independientemente de la propiedad de la tierra.

4.4 Priorizar el desarrollo de habilidades y la contratación

El reciclaje y la mejora de las competencias con certificación en todos los niveles es crucial para las mujeres, a menudo empleadas como ayudantes y trabajadoras auxiliares. El Informe de Habilidades de la India 2022 sugiere que, según las tendencias de contratación, las empresas de Internet; software; hardware y TI; farmacéutica; y la banca, los servicios financieros y los seguros (BFSI) son los sectores de empleo de primer nivel. Además, el análisis de datos, el aprendizaje automático y el uso de la IA son sectores nuevos y en expansión. El mismo informe indicó que las mujeres son más empleables que los hombres y que hay una matrícula significativa en la educación STEM, pero menos están siendo contratadas. Esto apunta a una necesidad significativa de que las empresas y el sector privado colaboren con los institutos y programas de capacitación para llevar a cabo la capacitación técnica y mejorar la tasa de conversión al empleo.

Para cerrar la brecha de género, el acceso a dispositivos digitales y programas generalizados de alfabetización digital serán un primer paso crucial. Necesitamos más iniciativas como la asociación de Microsoft y NSDC para capacitar a 1.000.000 mujeres en habilidades digitales y otras habilidades mapeadas por la demanda que crearán vías para que las mujeres sean absorbidas activamente en la fuerza laboral formal.

4.5 Creación de un entorno propicio para las microempresas de mujeres

Las microempresas propiedad de mujeres son en su mayoría de tamaño nanométrico y no están reconocidas por el gobierno, el sector privado y las agencias de desarrollo. Es necesario definir oficialmente las nano empresas para que las políticas puedan centrarse en la creación de un entorno propicio que apoye la sostenibilidad y el crecimiento de dichas empresas y prepare su resiliencia frente a las perturbaciones y crisis.

En la India, el 90% de las empresas de mujeres tampoco tienen acceso al crédito formal. Es esencial que el gobierno cree un fondo dedicado al desarrollo de empresas de mujeres, que pueda actuar como capital paciente, incluidos préstamos de bajo costo o capital inicial para ayudar a hacer crecer las empresas. Es necesario crear y fortalecer instituciones puente que ayuden a las mujeres a estar dispuestas a obtener crédito y a estar preparadas para el crédito. Estas instituciones también pueden desarrollar las capacidades de las mujeres para utilizar las tecnologías digitales, fortaleciendo los vínculos de mercado hacia atrás y hacia adelante. Por último, es necesario garantizar que los sectores público y privado adopten medidas para prestar apoyo empresarial a estas empresas, incluyendo activamente a las empresas propiedad de mujeres en la cadena de suministro y haciendo accesibles los grandes mercados.

