



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
(ICADE)

**CRECIMIENTO ECONÓMICO Y
PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN
EL MUNDO LABORAL.
¿RELACIÓN EVIDENTE?**

UNA MIRADA AL CASO DE INDIA

Autora: María Jesús Morata Luján
Directora: Laura Gismera Tierno

MADRID | Abril 2019

Abstract

Do you think that woman's opportunities are the same as those of a man in the workplace? The answer, in many countries, is a resounding no. In others a simple not. Even though many examples show us that in the 21st century, women have not only advanced in the recognition of their labor and social rights, but they have also reached positions in areas that were previously exclusively preserved of men, the truth is that inequalities still persist, both in term of salary and access to executive positions. While a large number of studies have been carried in this field, some of them have pointed out the U-shaped relationship between economic growth and female labor participation, this interrelation is far away to be so naïve. As this paper will try to show, the decision of a woman to participate in the labor market is a complex process in which many factors interact resulting in different choices depending on each country. This paper will analyze which has been the process in India and taking into account that it has been one of the countries that have experienced the most astonishing growth rates, the possibilities of women to take part in the labor market are still very reduced.

Key words

Economic growth, female labor force participation, U-shaped relation, India, women.

Resumen

¿Cree que las oportunidades que tiene una mujer de participar en el mercado laboral son las mismas que las del hombre? En la mayoría de países, es un no rotundo, en otros, un simple no. Si bien es cierto que multitud de ejemplos nos muestran que las mujeres en el siglo XXI no sólo han avanzado en términos de reconocimiento de su labor profesional, sino que además han alcanzado posiciones que antes estaban reservadas exclusivamente para mandos masculinos, lo cierto es que las desigualdades en términos de salario y posiciones en mandos ejecutivos siguen persistiendo a día de hoy. Si bien es cierto que un amplio número de estudio se han llevado a cabo en este campo, algunos de ellos apuntan a la hipótesis de la relación en forma de U existente entre el crecimiento económico y la participación de la mujer en el mercado laboral, dicha relación está lejos de ser tan evidente. Como este trabajo tratará de analizar, la decisión de la mujer de participar en el mercado laboral es un proceso complejo en el cual interactúan diversos factores, resultando en diferentes situaciones dependiendo del país. Adicionalmente, se analizará el proceso en la India, país que a pesar de haber experimentado una de las tasas de crecimiento más altas, la posibilidad de la mujer de participar activamente en el mundo laboral es aún muy reducida.

Palabras clave

Crecimiento económico, participación laboral femenina, U-shaped relation, India, mujer.

Tabla de contenido

Listado de gráficos y tablas

- 1. Introducción**
 - 1.1 Estado de la cuestión**
 - 1.2 Justificación del tema**
 - 1.3 Objetivos**
 - 1.4 Metodología**
 - 1.5 Estructura**
- 2. Marco teórico**
 - 2.1 Introducción al estudio**
 - 2.2 Estudios previos**
 - 2.3 Factores condicionantes de la participación de la mujer en el mundo laboral**
 - 2.4 El giro cultural**
 - 2.5 Efectos del nuevo escenario laboral**
- 3. Análisis del caso**
 - 3.1 Introducción**
 - 3.2 Historia**
 - 3.3 Factores condicionantes en el contexto indio**
 - 3.4 Cultura**
 - 3.5 Efectos e impactos**
 - 3.6 Retos a futuro**
- 4. Resultado**
- 5. Conclusión**
- 6. Bibliografía**
- 7. Índice de siglas**

Listado de gráficos

Gráfico 1. Ratio of female to male labor force participation rates (%), 2016

Gráfico 2. U-shaped female labor participation with economic development

Gráfico 3. Tasa de fertilidad en India, 1960-2017

Gráfico 4. Crecimiento del PIB en India, 1990-2017

Gráfico 5. Participación laboral masculina y femenina por rango de edad en India

Gráfico 6. Porcentaje de padres que esperan vivir con sus hijos cuando sean ancianos

Gráfico 7. División por género de los sectores económicos en India

Gráfico 8. Participación laboral de la población india por religiones

Gráfico 9. Participación femenina en el mercado laboral en el Sudeste Asiático

Gráfico 10. Tasas globales de éxito de empresas con mujeres ejecutivas en India

Listado de tablas

Tabla 1. Participación laboral femenina en India: áreas rurales y áreas urbanas

Tabla 2. Participación laboral femenina en MGNREGA en los estados al Noroeste de India, 2009-2012

Tabla 3. Clasificación de países con mayores proporciones sesgadas de sexo al nacer

1. Introducción

1.1 Estado de la cuestión

La rápida expansión del comercio, los flujos de capital y la reestructuración económica han contribuido a significativos cambios en el trabajo. Los empleos han pasado de las economías de mercado avanzadas a los países en desarrollo y de los sectores informales a más formales. Estos cambios han dado lugar a nuevas oportunidades de empleo, especialmente para las mujeres, pero también han sido los responsables de crear numerosas brechas y desequilibrios, así como la continua marginación de las trabajadoras en muchas partes del mundo. A lo largo de estas últimas décadas, la conciencia sobre los derechos de los trabajadores y la igualdad de género en el trabajo ha aumentado en la mayor parte de las regiones a nivel mundial.

En este contexto, es preciso tener en cuenta, que tal y como muchos ejemplos de países han mostrado, existen pruebas sólidas de que la igualdad de género puede promover el crecimiento económico. El acceso de las mujeres a oportunidades de empleo y educación reduce la probabilidad de pobreza del hogar. Además, los recursos en manos de las mujeres tienen una serie de resultados positivos para el capital humano y las capacidades dentro del hogar. Sin embargo, si bien la participación de las mujeres en la fuerza laboral tiende a aumentar con el desarrollo económico, la relación no es sencilla ni coherente a nivel de país (Verick, 2014).

En este marco, resulta interesante mirar hacia una teoría en la cual se relacionan ambas variables. Dicha teoría si bien ha sido apoyada por una gran mayoría de estudios empíricos, fue sugerida por primera vez por Sinha (1965), quien determinó que la relación entre ambas variables se reflejaba a través de una curva en forma de U. Así pues, observó y determinó que los países muy pobres tienen una alta participación femenina, lo que tiende a durar en etapas tempranas del desarrollo. Conforme van adquiriendo cierto desarrollo económico y adoptando las características propias de los países de ingresos medios, la participación femenina tiende a disminuir. Sinha atribuyó esta parte descendente de la curva en forma de U a una disminución en el trabajo agrícola femenino durante los cambios a la urbanización y la producción no agrícola. En

el otro extremo, los países que alcanzan niveles óptimos de crecimiento económico presentan altos niveles de participación femenina; esta parte ascendente de la curva en forma de U se produce cuando las mujeres regresan a la fuerza laboral en etapas avanzadas de desarrollo para ocupar puestos en el sector de servicios (Ambreen & Humera, 2009).

A través de este estudio, iniciaré una investigación para determinar en primer lugar, cual es la situación a día de hoy sobre la igualdad de género en el mercado laboral. A continuación, se expondrá la teoría previamente mencionada, que posteriormente será cuestionada, y se tratará de explicar que, además del crecimiento económico, coexisten otra serie de factores que condicionan la participación laboral femenina. Así pues, se identificarán de qué factores se tratan, tanto aquellos que promueven como los que contraen las posibilidades de la mujer a participar en el mercado laboral. Por último, con la intención de dar una base más sólida al estudio y, efectivamente, poder “cuestionar” esta teoría, se trabajará en el caso indio, país el cual se ha posicionado como una de las principales potencias económicas en los últimos años. Si bien, atendiendo a la teoría, India debería haber alcanzado una situación provechosa para la mujer en el mercado laboral, la realidad es que no ha sido así. De esta forma, se procederá a examinar los motivos de esta situación -en su mayoría culturales y sociales-, así como los desafíos futuros que enfrenta el país para alcanzar una situación lo más igualitaria posible para la mujer en el mercado laboral.

1.2 Justificación del tema

La participación en la fuerza laboral es importante para las mujeres dado que está íntimamente asociada con el empoderamiento femenino en la familia y en la sociedad en general. De ahí, el principal porqué de este estudio. Si bien es cierto que a medida que la economía crece, las mujeres tienen acceso a empleos más fáciles y con mejores condiciones, la fuerza laboral femenina es deseable tanto en términos de igualdad, dado que la participación de las mujeres en la fuerza laboral mejora en última instancia su situación económica y contribuye a la eficiencia económica al aumentar el potencial de

desarrollo del país como de productividad. En este contexto, numerosas teorías defienden las tendencias mundiales que indican que las mujeres tienen una relación más estable en términos de participación en el mercado laboral cuanto mayor sea el crecimiento económico de su respectivo país. No obstante, si observamos las tendencias de determinados países, como será el analizado a continuación, India, esta relación no es tan evidente como bien los teóricos señalaban.

Aunque la participación femenina en la fuerza laboral ha aumentado en la mayoría de los países, existen, no obstante, diferencias sustanciales incluso entre los países económicamente avanzados. Estas diferencias se deben a una variedad de factores que van desde la religión y la cultura hasta la organización económica y las políticas gubernamentales.

La relación entre la participación femenina en la fuerza laboral y el desarrollo económico es mucho más compleja de lo que a menudo se muestra tanto en la literatura académica como en los debates políticos. Asimismo, varía enormemente de un país a otro, lo que refleja las diferencias en el crecimiento económico, las normas sociales, los niveles de educación, las tasas de fertilidad, el acceso a guarderías y otros servicios de apoyo, normas sociales y otros factores. Sin embargo, las tasas de participación en la fuerza laboral representan sólo una imagen parcial del trabajo de las mujeres, que debe ser contemplada junto con la calidad del empleo de las mujeres. Para lograr ganancias en la calidad del trabajo, las políticas deben enfocarse tanto en la demanda laboral como en las dimensiones de la oferta.

Enfocarse en estos temas es fundamental porque la participación de la fuerza laboral femenina es clave para promover el crecimiento inclusivo y lograr el desarrollo socioeconómico. Sin embargo, más allá de los números absolutos, es mucho más importante la preocupación acerca de la naturaleza de los trabajos que las mujeres pueden desempeñar.

1.3 Objetivos

A pesar de que existe una amplia lista sobre estudios relacionados con los impactos y consecuencias de la participación de la mujer en el mundo laboral, resulta conveniente seguir trabajando en este ámbito de estudio y poder así destacar la importancia de este tema dado el cambio social que estamos viviendo en cuanto a la igualdad de género en los puestos de trabajo, y en general en la mayor parte de ámbitos de nuestra vida. No obstante, el enfoque de dicho estudio será ligeramente diferente, y aportará un toque de originalidad haciendo hincapié en las relaciones existentes entre dos variables destacadas: crecimiento económico y participación laboral femenina. Si bien muchos académicos defienden que a mayor crecimiento económico, mayor probabilidad de la mujer de participar en el mercado laboral, esta idea será cuestionada, a través del estudio de uno de los países que ha experimentado una de las mayores tasas de crecimiento a lo largo de la última década: India.

Así pues, la pregunta de investigación será: *¿existe una relación evidente y directa entre el crecimiento económico y la participación de la mujer en el mercado laboral?* A través de esta pregunta se intentará recoger información procedente de diversas fuentes, a fin de obtener un estudio más exhaustivo sobre dicho tema.

Se profundizará no sólo en la relación entre ambas variables, sino también en los factores anteriores que han permitido a la mujer llegar hasta dicha situación. Es por ello que, a fin de sostener que la participación de la mujer en el mundo laboral no sólo depende del crecimiento económico del país, se analizarán una serie de factores que ciertamente han actuado como principales promotores o condicionantes de esta participación. Para ello, se procederá, en primer lugar, a explicar brevemente cuál es la situación actual así como el proceso de cambios que se han experimentado a lo largo de las últimas décadas -a pesar de que existan desafíos aún por resolver-; una vez se haya dibujado el entorno en el cual se va a trabajar, se procederá al estudio de la teoría planteada por Sinha.

Además, como bien se ha comentado anteriormente, es necesario mirar no sólo hacia el crecimiento económico experimentado por el país, sino también hacia otro tipo de

factores. Por este motivo, se procederá a estudiar minuciosamente los que ejercen una mayor relevancia en la decisión de la mujer de incorporarse al mercado laboral. Una vez se hayan comprendido los mismos, se analizarán cuáles son los impactos que esta participación ha ocasionado en los mercados, así como en la sociedad. Por último, con el objetivo de mostrar esta realidad y debatir la veracidad sobre esta teoría, se concluirá cual ha sido el proceso en la India. Para ello será necesario, mirar no sólo las tendencias actuales sociales, culturales y demográficas, sino también hacer un breve recorrido por la historia del país, para poder así obtener una imagen más amplia y detallada de la situación de la mujer.

1.4 Metodología

Se ha optado por seguir un método deductivo, a partir de cual se hará uso de la teoría enunciada por Sinha para después poder aplicarla al caso de India. Se trata por tanto de una forma jerárquica de razonamiento, a través de la cual se partirá de una generalización –todos los países siguen la relación en forma de U entre las variables de crecimiento económico y participación de la mujer en el mundo laboral- que posteriormente será aplicada al caso particular de India. Tal y como se concluirá la relación entre ambas variables, si bien puede ser aplicada a un gran número de países, no puede ser tratada por sí sola, ya que en la decisión de la mujer de participar en el mercado laboral, intervendrán multitud de factores de otras características –sociales, culturales y de mercado- que habrán de ser tenidas en cuenta para tratar dicha relación. Esta tipo de método es de gran utilidad para producir conocimientos y conclusiones a partir de ideas anteriormente defendidas por otros autores y expertos, además de seguir una dirección desde ideas más generales hacia aquellas más particulares –en nuestro caso, será el estudio de las variables que influyen para el caso indio-.

Adicionalmente, se hará uso de una metodología cualitativa. Este estudio estará documentado, en su mayoría, a partir de artículos académicos de autores tanto a nivel internacional, quienes proporcionarán la base de las tendencias a nivel global, como de expertos a nivel más local, quienes centran sus estudios en las características locales de

India. Si bien se partirá de la teoría propuesta por Sinha, esta será complementada con numerosos artículos de autores más contemporáneos, gracias a los cuales se obtendrá una visión más actualizada del escenario presente. Además de este tipo de fuentes bibliográficas, igualmente se hará uso de revistas académicas y sitios web.

Por otra parte, dada la necesidad de recoger datos cuantitativos para dar mayor solidez a las ideas defendidas, se emplearán una secuencia de indicadores que permitirán medir el impacto de la participación de la mujer en el mundo laboral. Para poder obtener dichos datos, se emplearán bases de datos de organismos internacionales tales como la ONU, BM, OCDE y FMI, entre otros.

Para el estudio del caso se contemplaron dos posibles claras opciones. En primer lugar, un estudio de un único país. En este caso, el país elegido será India. Si bien este método proporciona datos de investigación más profundos y amplios, el resultado de la investigación puede estar muy influenciado por algunos factores únicos de este país, lo cual puede limitar el alcance de la generalización. Como segunda opción se presentó la posibilidad de estudio en el cual se analizaran un pequeño grupo de países: se planteó la posibilidad de realizar un análisis comparativo entre países europeos, pero con marcadas diferencias como sería el caso de países del Sur (España, Italia y Grecia) frente a los países del norte (Noruega, Suecia y Finlandia). Si bien este caso a diferencia del anterior, permitiría comparar las diferencias y similitudes entre los países elegidos así como sacar conclusiones comparativas, el trabajo se vuelve más difícil en cuanto a las propias diferencias que los países pueden presentar en términos sociales, políticos y económicos, lo cual dificultaría.

Tras la valoración de ambas alternativas, se optó por la primera opción al tratarse de un país que ofrece una amplia discusión sobre dicho tema, dada las particularidades que presenta, además de la transcendencia que está experimentado en los últimos años al convertirse en uno de los países protagonistas en términos de desarrollo. Como bien se ha afirmado anteriormente, India ha presenciado pasos agigantados en términos de crecimiento económico, posicionándose junto a China como principal potencia emergente y las predicciones futuras declaran que así lo seguirá haciendo en un futuro (The Economic Times, 2019). Si bien este escenario parece el más idóneo para que la

mujer pueda desarrollarse como trabajadora en el mundo profesional, se podrá apreciar a lo largo del estudio que no ha sido exactamente así. Por ello, se intentará explicar que la posibilidad de dicho desarrollo profesional para la mujer, no sólo depende del crecimiento económico del país, pero también de otros muchos factores que, en ocasiones, tendemos a ignorar.

1.5 Estructura

Este estudio está configurado en torno a cuatro partes principales. Comenzando por la primera de ellas, en la que se realiza una pequeña introducción a la cuestión, a través de la cual se pone en contexto el tema a presentar, los principales objetivos a los que se quieren llegar así como la metodología utilizada.

El segundo apartado tratará el marco teórico organizado en torno a cinco pequeños sub-apartados. En ellos se tratará a la teoría en forma de U apoyada por numerosos académicos, la cual trata de explicar la relación existente entre el crecimiento económico y la participación de la mujer en el mercado laboral. Asimismo, se hará referencia a una serie de factores que han sido determinantes para dicha participación, complementando esta teoría, dado que esta no ha de ser únicamente limitada al crecimiento económico. En último lugar, se expondrán escuetamente los efectos de este nuevo escenario laboral.

En el siguiente apartado se presentará como estudio de caso India. A través de este ejemplo, se quiere proporcionar una base firme sobre la cual argumentar que, efectivamente, la posibilidad de la mujer de participar en el mercado laboral, no se limita únicamente al crecimiento económico experimentado por su país de origen. A fin de entender esta idea, se hará un breve recorrido sobre la historia del país desde la década de los 90 hasta día de hoy. Seguidamente se expondrán los factores condicionantes que explican la baja participación femenina en el mercado laboral indio, que junto a la cultura y tendencias sociodemográficos, permitirán una valiosa respuesta

a la pregunta de investigación planteada. Por último, se cerrará este apartado enunciando los impactos así como los retos a futuro que este escenario depara, tanto para la sociedad como para Gobierno del país.

Seguidamente, se expondrá el resultado del estudio, tratando de responder lo más cabal posible a la pregunta de investigación planteada al inicio del trabajo junto con una breve conclusión a través de la cual se pondrá fin a dicho trabajo, dejando un camino abierto hacia futuros estudios. Por último, se expondrá la bibliografía de la cual se ha hecho uso a lo largo del estudio.

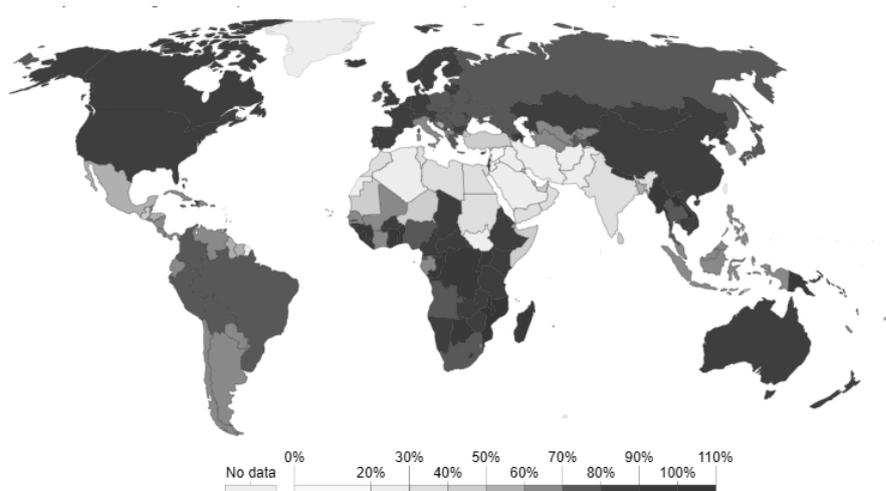
2. Marco teórico

2.1 Introducción al estudio

Si bien es cierto que en la mayoría de países a nivel mundial, los hombres tienen más probabilidades de participar en el mercado laboral que las mujeres, estas diferencias de género en las tasas de participación se han reducido sustancialmente en las últimas décadas. Figuras actuales nos muestran que, a nivel global, la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha mantenido relativamente estable desde 1993, mientras que la tasa de participación de los hombres ha disminuido constantemente durante el mismo período. Sin embargo, no podemos obviar que, aunque 345 millones de mujeres se han unido a la fuerza laboral en los últimos 20 años, todavía representan menos de la mitad de la fuerza laboral mundial (Chaudhary & Verick, 2014).

Más allá del panorama global, la participación de las mujeres en la fuerza laboral varía considerablemente entre países en desarrollo y economías desarrolladas: la disparidad de género es más alta en los países del sur de Asia, especialmente en Afganistán, Pakistán e India, y más bajo en el sudeste de Asia en países como Camboya y Myanmar. En el último conjunto de países, prácticamente no hay brecha de género, lo que refleja que las mujeres y los hombres participan igualmente en la fuerza laboral, al menos en términos numéricos. Sin embargo, la calidad y oportunidades de mejores empleos continúan siendo distribuidas de manera desigual entre hombres y mujeres, incluso en países donde existe una paridad cercana en la tasa de participación de la fuerza laboral (Ortiz-Ospina & Tzvetkova, 2017).

Gráfico 1: Ratio of female to male labor force participation rates (%), 2016



Fuente: Ortiz-Ospina & Tzvetkova (2017)

En este nuevo escenario, cabe preguntarse el porqué de este incremento en las tasas de participación femenina en el mercado de trabajo. Tal y como argumentan numerosos académicos, si seguimos las tendencias mundiales, se puede asumir que existe una relación relativamente estable entre el crecimiento económico y la participación de las mujeres en el mercado laboral. Una gran mayoría de estudios empíricos demuestran que en las fases iniciales de las economías en desarrollo, la participación femenina alcanza grandes cifras; conforme la economía va avanzando y crece en términos económicos, la participación femenina en la fuerza laboral tiende a disminuir, mientras que después de alcanzar un cierto nivel de producción per cápita, surge una relación positiva y el compromiso de las mujeres en el mercado laboral aumenta gradualmente. Esta hipótesis, explorada en una gran cantidad de estudios, afirma que existe una relación en forma de U entre el desarrollo económico y la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

En los apartados que suceden a continuación se expondrá la literatura existente sobre la participación de la mujer en el mercado laboral, la teoría en forma de U entre las dos variables mencionadas anteriormente, los factores atribuibles a dicho fenómeno, y por último se planteará la pregunta: ¿el crecimiento económico lleva consigo

inevitablemente la participación de la mujer en el mundo laboral? Esta pregunta, será respondida a través del caso que se expondrá y se discutirá en la sección 3.

2.2 Estudios previos

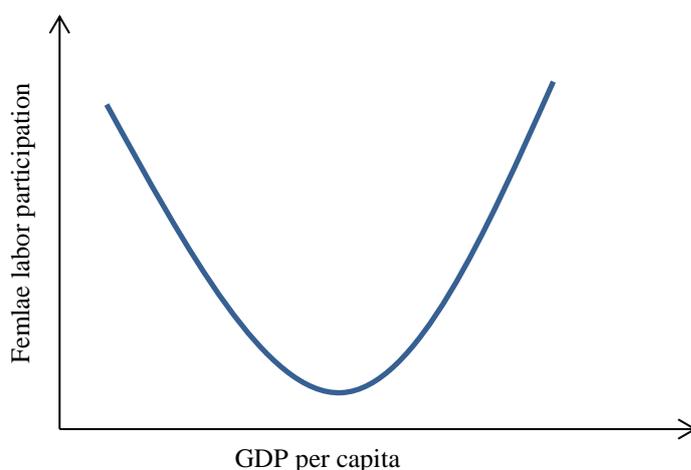
Desde hace ya algún tiempo, se ha argumentado que la división del trabajo entre los géneros en la familia y la sociedad engendran relaciones de dominio y subordinación entre hombres y mujeres. A pesar de que hacia finales del siglo XIX, Engels (Engels, 1884) argumentó que no era posible para las mujeres lograr la igualdad con los hombres, en los últimos 30 años, este argumento ha sido rebatido por diversos académicos afirmando que la integración de las mujeres en el mercado laboral no sólo se ha limitado a una cuestión de igualdad social e independencia de la mujer, sino que además esta participación en el mercado se ha justificado cada vez más en términos económicos: más mujeres en el mercado laboral aumentarán el número de contribuyentes, garantizando así la sostenibilidad del estado del bienestar (Klein, 2003).

Por tanto, no es sorprendente que la actividad femenina en el mercado laboral haya sido objeto de estudios teóricos y empíricos integrales a lo largo de estos últimos años. Hasta ahora, sin embargo, la mayoría de los estudios comparativos que hacen referencia a la integración del mercado laboral femenino así como las formas que adopta, las condiciones bajo las cuales apoya la igualdad de género y la medida en que el empleo remunerado reduce la desigualdad social, se han basado en datos y comparaciones nacionales. Esto es bastante evidente, ya que variaciones en cuanto a las tasas de empleo femenino dentro de un mismo país son, en algunos casos, incluso mayores que las variaciones entre países. Del mismo modo, las estructuras sociales, institucionales y económicas que conducen al empleo femenino varían dentro de los países: ejemplo de ello serían factores tales como entornos urbanos, quienes son particularmente favorables al empleo de las mujeres, al igual que las oportunidades de empleo femenino son especialmente propicias en las localidades con una fuerte economía de servicios.

Si bien se puede afirmar que el empleo femenino ha contribuido a reducir la desigualdad de género en la mayoría de países, a menudo se argumenta que la feminización de la fuerza laboral también se ha acompañado de una polarización social entre las mujeres llevando a diversos grupos de mujeres a un sometimiento de grados superiores de incertidumbre y vulnerabilidad. Kasearu, Maestriperi y Ranci argumentan que en esta situación más desventajosa de inseguridad económica, los principales factores explicativos son características en el individuo y el hogar, así como las diferencias en los sistemas de bienestar que protegen a las mujeres (Kasearu, Maestriperi & Ranci, 2016).

En este marco, resulta de gran interés mirar hacia la hipótesis planteada por multitud de académicos y expertos sobre el tema, a través de la cual defienden que las variables de crecimiento económico y participación de la mujer en el mundo laboral, presentan una relación en forma de U. Si bien en 1965 Sinha sugirió que la feminización de la fuerza laboral y el nivel de crecimiento económico se describen por la relación en forma de U a largo plazo, desde entonces, un cuerpo sustancial, tanto de evidencia teórica como empírica se ha concentrado en la relación citada, dando información actualizada sobre el tema (Sinha, 1965).

Gráfico 2: U-shaped female labor participation with economic development



Fuente: Elaboración propia en base a Sinha (Sinha, 1965)

Esta hipótesis defiende que el desarrollo económico (aproximado por el PIB per cápita) y la fuerza laboral femenina se condicionan mutuamente y tal regularidad probablemente se atribuya a los factores estructurales de los países (Boserup, Tan & Toulmin, 2013). La lógica general que está detrás de esta hipótesis es la siguiente: en las primeras etapas, donde el crecimiento económico es apenas significativo, la mujer alcanza altos grados de participación laboral, viéndose obligada a contribuir en pequeñas granjas o empresas familiares para participar en los ingresos familiares. Dicha fase se caracteriza por tasas de fertilidad relativamente altas y bajos niveles educativos para las mujeres.

Seguidamente, la disminución de parte de la curva explica los cambios de la agricultura de subsistencia hacia patrones de industrialización de la economía, caracterizados por una mano de obra intensiva donde hay más hombres en comparación con los aportes femeninos, debido a la dificultad de combinar tareas domésticas con este tipo de actividades así como los patrones y condiciones de trabajo que ofrecen estos sectores.

En la última etapa encontramos que, a medida que avanza el desarrollo, se sucede una transición del sector industrial al sector servicios. Esta fase postindustrial del crecimiento económico es, sin ambigüedades, asociada con el aumento del trabajo femenino (Olivetti, 2013) quien se ve acompañado por la disminución de las tasas de fecundidad, la expansión del acceso de las mujeres a la educación y su agencia en crecimiento, permitiendo así el aumento de la actividad económica femenina. Así pues, a medida que la economía nacional se vuelve más basada en el sector servicios emerge la re-feminización de la fuerza laboral (Gaddis & Klasen, 2014).

No obstante, tal y como se tratará de explicar a lo largo de este estudio, la fuerza laboral femenina no solo dependerá del incremento del PIB per cápita del país, sino que también es conveniente y necesario hacer un estudio más profundo y exhaustivo en relación con otros factores. Por consiguiente, resulta sugerente analizar las ideas defendidas por otros autores en relación con esta teoría. Es el caso de Durand, quien enfatiza que la relación entre ambas variables, no se trata de algo estático que pueda ser generalizado para todos los países; por el contrario, puede variar, tanto a nivel de país,

como en las diferentes economías, dado que los sectores industriales emplean diferentes proporciones de mujeres económicamente activas, que dependen predominantemente de las relaciones de género (Durand, 1975). Adicionalmente, los aspectos de discriminación potencial de género y la limitación del acceso de las mujeres al mercado laboral han sido examinados, entre otros, por Boserup o Pampel y Tanaka, quienes afirman que el mercado laboral, es principalmente una consecuencia del estigma social y la discriminación de género (Boserup, 1970) (Pampel & Tanaka, 1986).

Así pues, a continuación, se expondrán una serie de apartados en los cuales se discutirán un conjunto de factores de otra modalidad que, ciertamente, ejercen una gran influencia en la participación de la mujer en el mundo laboral, y deben ser tenidos en cuenta junto con el crecimiento económico.

2.3 Factores condicionantes de la participación de la mujer en el mundo laboral

Una amplia gama de estudios han arrojado luz sobre cómo las características individuales tales como la edad, la salud y la educación son fuertes predictores de la mujer participación en la fuerza laboral (OECD, 1989) (Gustafsson, Wetzels, Vlasblom & Dex, 1996) (Ray, Gornick & Schmitt, 2010) (Grunow, Schulz & Blossfeld, 2012). Así pues, se ha argumentado que, en términos generales, la participación de la mujer en el mercado laboral disminuye cuando se alcanzan los picos más altos de edad y mala salud, mientras que los grados más altos de empleo femenino se asocian con niveles más elevados de logros educativos así como la oportunidad de formación profesional y aprendizaje permanente (Yeandle, 2009).

Además, la composición del hogar es fundamental para el empleo y los patrones de tiempo de trabajo de las mujeres, ya que estos son generalmente la unidad básica en cuanto a la toma de decisiones (Becker, 1965). Así pues, el trabajo dependerá del estado civil de la mujer, la situación económica del hogar así como los ingresos del esposo (Hakim, 2002) (Matysiak & Steinmetz, 2008) (Stähli, Le Goff, Levy & Widmer, 2008). Adicionalmente, se habrán de tener en cuenta diversos factores tales como el divorcio,

maternidad, número de hijos y la edad de los más pequeños, quienes, efectivamente, tienen un efecto en la oferta de trabajo femenino (Bauer & Kneip, 2007) (Vere, 2007).

En segundo lugar, numerosos estudios han analizado en qué medida las características del mercado laboral son propicias para la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Ha sido argumentado, por ejemplo, que las tasas salariales, los salarios mínimos así como la brecha salarial femenina tiene un gran impacto en la oferta laboral femenina (Blau & Kahn, 2005) (Attanasio, Low & Sanchez-Marcos, 2008). En particular, se asumió que los altos salarios mínimos estimulan la participación en el mercado laboral de las mujeres (Cloïn, Keuzenkamp & Plantenga, 2011).

Las características ocupacionales y laborales son otro de los factores condicionantes en términos de mercado. Por esta razón, es razonablemente importante para la actividad laboral femenina la economía de servicios, quien efectivamente ha demostrado tener cierto grado de apertura hacia las trabajadoras (Pissarides, Garibaldi, Olivetti & Petrongolo, 2005), quienes se han orientado hacia este sector por motivos tales como la flexibilidad y la oportunidad de trabajar a tiempo parcial lo que permite la conciliación entre las obligaciones laborales y familiares.

Por último, en términos económicos uno de los factores que contribuye a la decisión del salto al mercado laboral está directamente asociado con los gastos. El precio de la puericultura tendrá un alto grado de importancia para las decisiones tomadas por las madres sobre la decisión de si trabajar o no (Berger & Black, 1992) que es de particular relevancia para las mujeres en trabajos de baja remuneración. Del mismo modo, el transporte público fiable y asequible hace que las mujeres sean más propensas que los hombres a trabajar localmente (Yeandle, 2009). Como tal, los costos reales asociados con el trabajo podrían depender en gran medida del apoyo del estado de bienestar. Es casi indiscutible que las políticas del estado de bienestar son cruciales para la participación de las mujeres en el mercado ya que este es la principal institución en las sociedades modernas para redistribuir el ingreso y las oportunidades de vida a través de beneficios en efectivo, servicios de bienestar social y políticas tributarias.

En cuanto a los beneficios en efectivo, a menudo se argumenta que las bajas por maternidad y los planes de licencia parental permiten a las mujeres mantenerse en contacto con el mercado laboral durante la maternidad. (Ondrich, Spiess, Yang & Wagner, 2003) (Ray, Gornick & Schmitt, 2010). Asimismo, la investigación comparativa del estado del bienestar ha argumentado firmemente que los servicios asociados a este, tales como las facilidades de cuidado que ofrece el Estado para los niños, son factores decisivos en las perspectivas de empleo de las mujeres (Pfau-Effinger & Rostgaard, 2011).

Asimismo, se asume que el sistema tributario, tiene un gran impacto en el trabajo femenino. A menudo se apunta que el nivel de impuestos ayuda a estructurar la actividad del mercado laboral femenino (Smith, Dex Jan, Vlasblom & Callan, 2003). Así, las mujeres se abstendrán de trabajar si los impuestos reducen la utilidad del trabajo o si los beneficios derivados del bienestar social son más altos que los salarios obtenibles (Keeley, 1981) (Summers, Gruber & Vergara, 1993). Además, se estima que los sistemas de impuestos conjuntos desalienten a las mujeres a trabajar (Jepsen, Meulders, Plasman & Vanhuynegem, 1998), mientras que los sistemas de tributación individual y progresiva predisponen a las mujeres a trabajar.

2.4 El giro cultural

Los factores vinculados que afectan la participación femenina en la fuerza laboral han sido estudiados ampliamente, y resultado de ello ha sido el acuerdo alcanzado por la mayoría de científicos sociales, afirmando que los factores individuales, las instituciones y las políticas condicionan el comportamiento de las mujeres. Sin embargo, si bien el papel de la cultura ha sido menos escrutado, este cobra una enorme importancia cuando tratamos de entender la decisión de la mujer de trabajar.

Este factor fue estudiado y desarrollado minuciosamente por Esping-Andersen. Este académico argumentó que cualquier régimen se basa en determinados principios básicos tales como las diferentes percepciones de ideología, solidaridad e igualdad, que ayudan a estructurar el papel de las principales instituciones en la sociedad -es decir, la familia, el mercado y el estado del bienestar- (Esping-Andersen, 2008). Todos aquellos estudios

que se adhieren al régimen de bienestar tienden a estar marcados por un estado-centrismo lineal (estados de bienestar muy favorables u hostiles a las mujeres), así como a entendimientos esenciales de la naturaleza de las mujeres -por ejemplo, las mujeres tienen un impulso atractivo a estar en el mercado laboral, ya que esto conduce a la emancipación- (Orloff, 1993).

A pesar de que para muchos académicos, la participación de la mujer en el mercado laboral se percibe como una reacción más o menos automática o mecánica a la estructura de oportunidades del estado de bienestar -es decir, la idea es que las mujeres reaccionan mecánicamente a las políticas de bienestar de una manera específica, homogénea y predecible- este pensamiento supone, en realidad, uno de los errores más frecuentes. Las acciones en relación con la remuneración femenina en el mercado laboral no deben ser vistas como una función de cálculos racionales y de maximización de utilidad. Por el contrario, dado que los salarios femeninos no necesariamente tienen el mismo efecto en la participación de la fuerza laboral femenina en diferentes contextos sociales, los salarios pueden en realidad limitar las oportunidades laborales para las mujeres en ciertos entornos al tiempo que apoyan el empleo femenino en otros.

Así pues, se puede afirmar que la cultura puede aumentar o modificar el impacto de las instituciones y políticas, como la manera en que las mujeres comprenden y hacen uso de las instituciones y políticas. Por lo tanto, las políticas no activan automáticamente la acción; más bien, las políticas condicionan la toma de decisiones, incluso con respecto a cómo se combinan las mujeres diversas actividades laborales formales e informales en diferentes contextos sociales y culturales (Bourdieu, 1977) (Giddens, 1984).

Los ideales culturales, sin embargo, no son, por definición, homogéneos en una sociedad nacional. Dentro de una cultura nacional determinada, pueden existir valores e ideales divergentes o incluso contradictorios. Por ejemplo, las mujeres de diferentes clases y localidades están dispuestas de manera diferente hacia el sistema de empleo. Diferencias en las orientaciones y preferencias de las mujeres hacia el mercado laboral han sido conceptualizadas por Catherine Hakim, quien hace una distinción entre aquellas preferencias centradas en el hogar, en el trabajo y preferencias adaptativas. Por

consiguiente, estas disposiciones individuales no pueden entenderse independientemente de las condiciones históricas, sociales y culturales para una sociedad determinada y un determinado momento en el tiempo (Hakim, 2002).

Las contribuciones recientes a la literatura también apuntan a la religión como una de las fuerzas motrices que influyen en la mujer a la hora de tomar la decisión de trabajar. A pesar de que las primeras aportaciones que aplicaron el razonamiento económico básico para analizar la religión y el comportamiento de los agentes religiosos se remonta a Adam Smith (1776) en el campo de lo que ahora se conoce como “economía de la religión”, se ha expandido significativamente desde entonces (Iannaccone, 1998). Si bien es cierto que el empleo femenino es de gran importancia para el bienestar y el crecimiento económico, a menudo se asume que la aceptación de la participación de la mujer en el trabajo remunerado es uno de los temas en los que difieren los individuos religiosos y no religiosos (Guiso, Sapienza y Zingales, 2002) (Psacharopoulos & Tzannatos, 1989).

Es por ello que resulta indispensable tener en cuenta que los atributos religiosos también ejercen una influencia notable en las decisiones laborales femeninas. Varios autores han encontrado evidencia de una menor participación en la fuerza laboral para las mujeres que están afiliadas a un grupo religioso, comparado con las que no. Lo que también surgió de estos estudios es la necesidad de mirar con rigor al hecho de aquellas mujeres que se adhieren a los roles de género tradicionales (H'madoun, 2010).

2.5 Efectos del nuevo escenario laboral

Un elevado grupo de académicos comparten un comprender en cuanto a que la participación femenina en el mercado laboral, de manera más o menos automática, llevará a la independencia financiera, la emancipación y cohesión social. Cabe destacar, sin embargo, que el impacto de la participación femenina en el mercado laboral depende en gran medida de la forma, nivel de habilidad, condiciones de trabajo y salario que reciben las mujeres que se integran en el mercado laboral. Dichos mercados han sido

ampliamente descritos como separados, tanto vertical como horizontalmente, donde las mujeres ocupan cargos subordinados en los mismos¹ (Charles, 2003).

Estas desventajas suelen ir acompañadas de mujeres que trabajan a tiempo parcial o en trabajos atípicos. El empleo a tiempo parcial a menudo se asocia con empleos de baja calidad y bajos niveles de seguridad social (Hegewisch & Gornick, 2011). Si bien es cierto que el trabajo a tiempo parcial no es precario por definición, numerosos estudios han demostrado que el trabajo a tiempo completo entre las mujeres significativamente reduce el riesgo de pobreza (Halleröd, Larsson, Gordon & Ritakallio, 2006).

Nuevas medidas de apoyo a los cambios cualitativos en el funcionamiento de los mercados laborales se han introducido a lo largo de la última década. Es el caso de la UE, quien para promover la participación femenina en la fuerza laboral a través de la legislación adoptada contra la discriminación de género en el pago y el avance posibilidades para la igualdad entre mujeres y hombres, ha promovido diversas iniciativas así como el Pacto europeo por la igualdad de género (Conclusiones del Consejo de marzo de 2006), y el programa comunitario Progress, cuyo objetivo ha sido la aportación de ayuda financiera a la realización de los objetivos de la UE en el ámbito del empleo y los asuntos sociales, así como promover la integración integral de la perspectiva de género. Si bien las iniciativas han sido multifacéticas, no siempre se han implementado de manera efectiva (Boeri, Del Boca & Pissarides, 2005).

Una vez vistos los factores que condicionan esta participación, podemos entender que juegan un papel fundamental, y por tanto, deben ser tenidos en cuenta para entender la verdadera razón de la baja participación laboral femenina en determinados contextos. En la siguiente sección, analizaremos el caso de India, a través del cual veremos que estas características que se han nombrado en términos generales, presentan numerosas particularidades y ejercen una enorme influencia, no pudiendo ser obviadas en el

¹ En la división del trabajo según el género, la segregación de género ocupacional horizontal se refiere a la distribución desigual entre sucursales e industrias, mientras que la segregación vertical se refiere a los diferenciales de estado dentro de un determinado sector, y cómo los hombres dominan la parte superior de la escala jerárquica.

contexto indio. Por ello, como bien se enunciaba al principio, muchos autores defienden la necesidad de mirar el contexto de cada país.

3. Análisis de caso

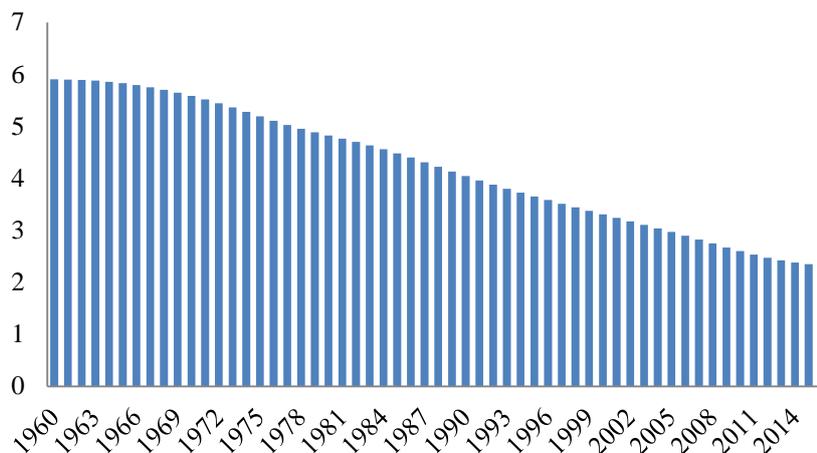
Si bien a lo largo del marco teórico, se han descrito los patrones de la participación de la mujer en el mercado laboral en términos generales, ahora el análisis estará dirigido a estudiar la situación de una de las principales potencias económicas a día de hoy: India. A pesar de que mucho se ha escrito sobre la historia del crecimiento en India, relativamente poco se ha hablado sobre la transformación en su economía. Esta transformación está íntimamente relacionada con la educación en lugar del crecimiento, con mujeres en lugar de hombres, con inclusión hoy y crecimiento mañana.

Por este motivo, el resultado de esta investigación es cuestionar la idea que defiende que existe una clara relación existente entre el desarrollo económico y la participación femenina en la fuerza laboral. Así pues, analizaremos el caso de India, quien a pesar del auge económico y transformaciones sociales que ha presenciado en estos últimos años - aumento de educación y disminución en las tasas de fertilidad, entre otros- quienes, efectivamente, deberían apoyar un aumento de la participación femenina en el mercado laboral, parece que las condiciones para las mujeres el mercado laboral apenas han mejorado.

3.1 Introducción

Según Lewis, la transferencia del trabajo de las mujeres del hogar al empleo es una de las características más indiscutibles del desarrollo económico (Lewis, 1954). Sin embargo, este es un aspecto en el que el récord de la India ha sido dramáticamente deprimente. India encabeza la lista de las economías de más rápido crecimiento en el mundo para la próxima década y se proyecta que crezca a un 7,9% anual, por delante de China y EE. UU (The Economic Times, 2018). Las dos últimas décadas del país han estado marcadas por un alto crecimiento económico y considerable progreso hacia la igualdad de género en determinadas áreas como la educación primaria -propiciando el cierre de la brecha de género en la participación educativa-, así como la fuerte disminución de la tasa de fertilidad -de 5,81 en 1964 a 2,47 en 2017- (World Bank, 2014).

Gráfico 3: Tasa fertilidad en India, 1960-2017



Fuente: Elaboración propia en base a datos de World Bank (2019) (World Bank, 2019)

Si bien este entorno parece propicio para la inclusión de la mujer en actividades económicas y la paridad de género en este ámbito, la tasa de participación femenina en la fuerza laboral en 2009-10 (31,6 %) no sólo fue sustancialmente más bajo que el de los hombres (80,4 %), sino que además fue comparado desfavorablemente con el resto de las mujeres en la mayoría de los países (World Bank, 2014).

Este rompecabezas ha sido el responsable de atraer cierta atención en la literatura reciente. La decisión de una mujer de trabajar es un tema complejo que involucra diversas variables, y dependerá en gran medida del lugar en el que se desarrolle, como bien se verá a continuación.

El Informe sobre el Desarrollo Mundial de la igualdad de género señaló que el crecimiento de los ingresos por sí solo no conduce a una mayor igualdad de género en todos los frentes. Es importante la forma que ha jugado el crecimiento económico, así como la forma en que las instituciones y mercados informales han funcionado e interactuado con el ámbito de la toma de decisiones en los hogares. Por ejemplo, el aumento de ingresos debido al crecimiento unido a la creación de mercados más grandes que crean oportunidades para la participación laboral de las mujeres, han hecho posible que se hayan enviado más niñas a la escuela, resultado de la toma de decisiones

del hogar. Sin embargo, en el contexto indio, la falta de capacidad de respuesta durante el período de alto crecimiento, junto con las dotaciones económicas y las instituciones en esta esfera no fueron capaces de contribuir adecuadamente para mejorar los resultados laborales de las mujeres, en particular debido a las normas sociales (World Bank, 2012).

Adicionalmente, cabe preguntarse en términos generales ¿cuáles han sido las barreras para la participación laboral de las mujeres y cuáles son las políticas relacionadas? Algunas de las barreras clave pueden ser organizadas en torno a niveles individuales, grupos de hogares, comunidades, mercados y grupos geográficos. Asimismo, existen barreras de oferta como las bajas competencias (en el ámbito individual), la norma social del matrimonio y la maternidad y las responsabilidades de cuidado de las mujeres. Las decisiones de la fuerza laboral masculina y femenina son interdependientes, y la participación de la mujer, en particular, está sujeta a la capacidad de equilibrar el trabajo y el cuidado de hogar. Otro conjunto de barreras está relacionado con la demanda inadecuada de trabajadoras: esto incluye la mala alineación de los puestos de trabajo con las habilidades de las mujeres, condiciones de trabajo que desalientan la participación femenina, bajas tasas de empleo formal y las limitaciones en los mercados financieros y de tierras (World Bank, 2014).

3.2 Historia

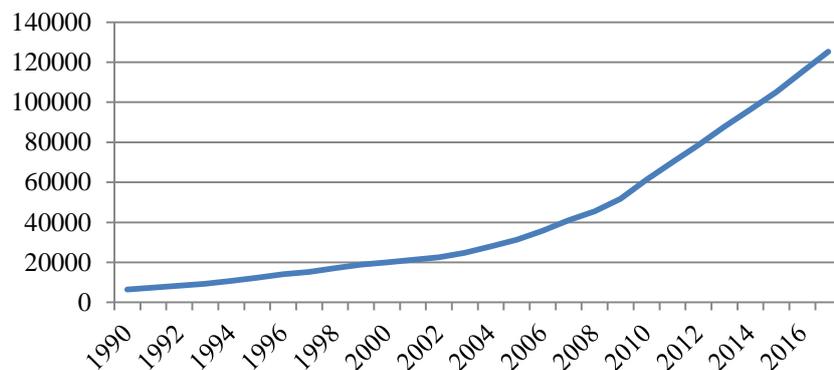
Antes de comenzar el análisis y estudio de la mujer en los mercados laborales del país, conviene dar unas ligeras pinceladas sobre la historia de India desde principios de 1990, año en el cual comenzó el despegue económico del país.

En respuesta a la crisis financiera macroeconómica de 1991, India liberalizó sustancialmente su economía en cinco áreas importantes: la política fiscal -en particular los impuestos-; la cuenta de capital y la inversión extranjera directa; el comercio internacional y aranceles; el sector financiero -bancos, préstamos, depósitos, seguros, el mercado de valores, entre otros -; y el rol del Estado -particularmente licencias, generación de ingresos y gastos-. Esto fue acompañado por un crecimiento real en el sector de manufacturas, exportaciones, inversión (especialmente industrial) y ahorro.

Sin embargo durante la segunda mitad de la década, el crecimiento del PIB fue más lento, lo que resultó en un promedio por debajo del 6% (Acharya, 2002).

Tanto el crecimiento industrial como el agrícola crecieron y cayeron de manera simultánea, siendo el sector de servicios el que ayudó a mantener el crecimiento económico en 1990, al contribuir entre un 60% y un 70% al crecimiento en esa década. Este periodo de auge y caída durante la década de 1990 fue continuado por un impulso de crecimiento entre 2003 y 2008 (el más rápido desde la independencia), con un crecimiento promedio de más del 8%, que ha logrado mantener hasta día de hoy, y parece continuar (Panagariya, 2008).

Gráfico 4: Crecimiento PIB en India, 1990-2017



Fuente: Elaboración propia en base a datos de World Bank (2019) (World Bank, 2019)

Atendiendo a los patrones que ha seguido el país en relación con el crecimiento económico experimentado, la pregunta que cabría plantear sería ¿fueron los períodos de crecimiento acompañados de aumentos en la participación de la fuerza laboral, un componente fundamental en la productividad? Si bien es defendido por un amplio número de académicos la fuerte relación existente entre el crecimiento del PIB y el incremento en el número de trabajadores (Bloom & Williamson, 1997) en el caso de India, se esperaba que la población contribuyera, al menos, con un 1,3% a la tasa de crecimiento del PIB hasta 2025 (Rodrik & Subramanian, 2004). Desafortunadamente, la evidencia de los últimos 20 años no muestra que el aumento del PIB y la demanda laboral hayan ido de la mano. Esta caída o falta de elasticidad de crecimiento del

empleo se mantiene de forma agregada en todos los sectores, y se acentúa de manera más evidente en el caso de la población femenina.

3.3 Factores que condicionan la participación de la mujer en el mundo laboral en el contexto indio

¿Qué explicaciones ofrece la literatura existente para explicar esta caída observada en mujeres en India? Como bien se ha afirmado anteriormente, a nivel macroeconómico, se presupone que la participación de la fuerza laboral femenina tiene una relación en forma de U con el crecimiento económico. Esto sugiere que la economía crece al pasar de una sociedad agraria a una economía basada en el sector industrial y de servicios, al mismo tiempo que las tasas de participación femenina en la fuerza laboral disminuyen inicialmente y luego aumentan nuevamente en una etapa posterior de desarrollo económico.

Sin embargo, estudios recientes han señalado evidencia empírica débil para respaldar la hipótesis U de feminización en el contexto entre estados en India (Gaddis & Klasen, 2014) (Lahoti & Swaminathan, 2016). Una de las razones que explican este escenario es el hecho de que los sectores que tienden a contratar trabajadoras son los que menos se han expandido durante las últimas décadas (Klasen & Pieters, 2013). Por lo tanto, el tipo de crecimiento económico que ha tenido lugar en la India ha generado pocas oportunidades de empleo para las mujeres. Al mismo tiempo, el estancamiento de la agricultura, siendo el sector destinado tradicionalmente para las mujeres, y la falta de empleos no agrícolas, han sido uno de los principales factores responsables de la disminución de esta participación (Kannan & Raveendran, 2012) (Kapsos, Bourmpoula & Silberman, 2014).

Por otro lado, los factores del lado de la oferta también pueden haber jugado un papel importante en la explicación de la baja participación laboral de las mujeres. El aumento del ingreso familiar y la educación de la pareja parece llevar a disminuir la participación femenina en la fuerza laboral (Klasen & Pieters, 2013). Además, el aumento de la educación femenina parece no promover la participación de la mujer. Sorsa et al. (Sorsa et al., 2015) encuentran que, a diferencia de otros países BRICS o países de la

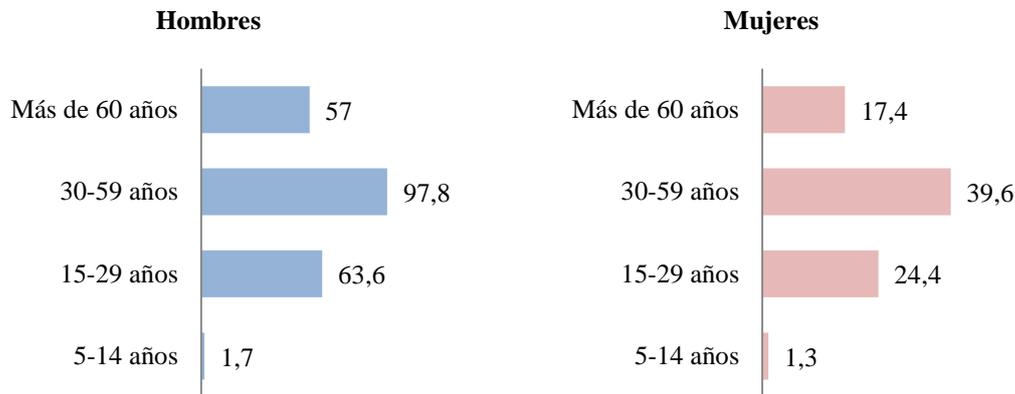
OCDE, la educación y el ingreso familiar, se correlacionan de manera negativa con la participación femenina en la fuerza laboral en el país, como bien se explicara más detalladamente a continuación.

Además del papel de los factores del lado de la demanda y la oferta, la literatura existente también destaca la importancia de los factores sociales y culturales que mantienen a las mujeres fuera de la fuerza laboral. Esta es especialmente crucial en el contexto de una sociedad patriarcal como la India, donde prevalece el género y las normas desalientan a las mujeres a salir de sus hogares para participar en actividades económicas. Asimismo, otro de los determinantes se relacionan con la infraestructura, el acceso a las finanzas, las leyes laborales y el empleo rural (Sorsa et al., 2015).

Siguiendo la literatura sobre los determinantes de la participación femenina en la fuerza laboral, incluimos diversas variables explicativas a nivel del individuo, hogar y comunidad. Entre las características a nivel individual cabe destacar las variables de edad, estado civil, relación con la cabeza del hogar y nivel educativo propio de la mujer.

En el caso de la edad, estudios afirman que el efecto de esta variable en el empleo no es lineal, de manera que la probabilidad de empleo es mayor para las mujeres de mediana edad y más bajo para las mujeres más jóvenes y mayores (Sarkar, Sahoo & Klasen, 2017). Esto difiere completamente de la tendencia a nivel global, en la cual se observa como la participación de la mujer en el mercado laboral aumenta durante los primeros años de su incorporación al trabajo -donde está plenamente centrada en su desarrollo profesional-, disminuye en los años intermedios -donde dedica una mayor atención a sus labores familiares- y tiende a aumentar en los últimos años de su carrera -una vez que los hijos crecen y no necesitan cuidado y supervisión constante por parte de la madre-.

Gráfico 5: Participación laboral masculina y femenina por rango de edad



Fuente: Elaboración propia en base a datos de National Sample Survey Organisation (2011-2012) (Mukunth, 2014)

Como bien se ha comentado con anterioridad, si bien la mayoría de países muestran una relación positiva y creciente entre el grado de formación y experiencia laboral, y la posibilidad de la mujer de incorporarse al mercado y permanecer en él, la experiencia india nos muestra un caso algo desconcertante. De hecho, existe una relación en forma de U entre el logro educativo y el trabajo femenino. Basado en los datos de la encuesta nacional de muestra India para 2011–2012, las tasas de participación más bajas para las mujeres ocurren para aquellas con un nivel más alto de educación secundaria (12 años de escolaridad), con un 11,9% en zonas urbanas y un 19,3% en zonas rurales (Verick, 2014).

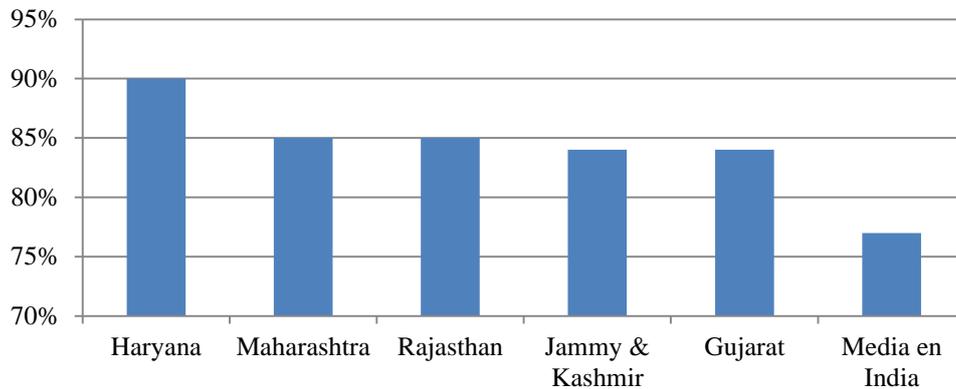
No obstante, esta situación característica ha sido objeto de estudio de diversos académicos en la región. A menudo se ha resaltado una relación, generalmente negativa, entre el aumento de los niveles de educación y la disminución de la fuerza laboral femenina, señalando que las mujeres analfabetas tienen más probabilidades de trabajar que mujeres educadas (Das & Desai, 2003). Otros estudios con más detalles educativos encuentran una relación en forma de J entre la educación de las mujeres y su participación en la fuerza laboral con incrementos sólo en los más altos niveles educativos (Narasimha, 1979). Un tercer grupo de académicos encuentran que una relación en forma de U, afirmando que si bien las mujeres sin estudios o escasos, tienen más probabilidades de ser empleadas, son aquellas con niveles de educación más altos quienes obtienen la mayor participación salarial (Kingdon & Unni, 2001).

La situación familiar, igualmente, juega un papel determinante. A diferencia de las mujeres casadas, las mujeres solteras tienen menos probabilidades de ser empleadas en áreas rurales, dado el existente estigma social, mientras que tendrán mayores probabilidades de ser empleadas en áreas urbanas donde disfrutan de mayor libertad y oportunidades de trabajo en comparación con las mujeres rurales. Debido a razones similares, las mujeres que están separadas o divorciadas también serán más propensas que las mujeres casadas para participar en el empleo en las zonas urbanas. Además, se ha de tener en cuenta que estas mujeres tienen una mayor necesidad de ganancias propias, dado la ausencia de un individuo masculino capaz de contribuir al hogar con sus ingresos (Sarkar, Sahoo & Klasen, 2017).

Cuando miramos hacia mujeres casadas y con niños pequeños (especialmente menores de 5 años, sin posibilidad de acudir al colegio o guardería) implica deberes de cuidado infantil, por lo que puede afectar la oferta laboral femenina. Tener niños pequeños reduce significativamente la probabilidad de ser empleada. Este factor debe ser estudiado junto con otra variable: la existencia de la suegra o suegro en el hogar - situación muy común en el país-. El efecto de los suegros se ha definido como determinante ya que bien pueden interferir y prevenir a las mujeres para participar en la fuerza laboral, dada la necesidad de atención de ancianos que residan en el mismo hogar de la familia, (Sorsa et al.,2015) o bien, pueden proporcionar apoyo de guardería y permitir que las mujeres trabajen (Chatterjee, Murga & Rama, 2015).

A día de hoy, un alto porcentaje de las personas mayores, esperan depender de sus hijos en su vejez. Como bien se puede apreciar en el siguiente gráfico, un alto porcentaje de ellos esperan vivir con sus hijos y su familia cuando sean mayores. Estas tendencias, verdaderamente ejercerán una importante influencia en la decisión de la mujer de incorporarse al mercado laboral, como bien se ha explicado anteriormente.

Gráfico 6: Porcentaje de padres que esperan vivir con sus hijos cuando sean ancianos



Fuente: Elaboración propia en base a datos de India Human Development Survey

(Salve & Tewari, 2016)

Otro de los factores a tener en cuenta es la zona de residencia. La participación de la mujer casada es más baja en las áreas urbanas en comparación con las áreas rurales. Además, el 76% de las mujeres en áreas urbanas reportan su actividad principal como deberes domésticos. Estas diferencias urbano-rurales son sorprendentes, dado los niveles de educación, mucho más altos entre las mujeres urbanas. Sin embargo, como bien se explicaba anteriormente, la educación superior no predice una mayor participación, a diferencia del caso masculino, en el cual efectivamente la participación en el mercado laboral aumenta con la educación (Fletcher, Pande & Troyer, 2017).

En el cuadro que aparece a continuación, se puede observar la tendencia de participación laboral femenina en áreas rurales y urbanas desde 1993. Como bien se apuntaba con anterioridad, las posibilidades de trabajar para una mujer en áreas rurales son sustancialmente mayores que en áreas urbanas.

Tabla 1: Participación laboral femenina en áreas rurales y áreas urbanas

Años	Áreas rurales	Áreas urbanas
1993-1994	49%	23,7%
1999-2000	46%	21%
2004-2005	49,4%	24,4%
2009-2010	37,8%	19,4%
2011-2012	35,8%	20,5%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Stalista (2017)

(Moneycontrol, 2017)

Además de las variables a nivel individual y familiar, se ha de analizar el papel de las políticas gubernamentales en la promoción de la oferta laboral femenina. Uno de los ejemplos de políticas gubernamentales recientes ha sido la decisión del Gobierno indio quien, recientemente, se ha comprometido a aumentar las inversiones en capacitación y la promoción del empleo en la industria manufacturera, así como las cuotas adicionales basadas en el género en áreas desde las fuerzas policiales hasta los consejos corporativos. El alcance para mejorar las habilidades y la formación profesional es significativo; sin embargo, en este contexto, se ha demostrado que muchas habilidades y programas vocacionales son relativamente ineficaces (McKenzie, 2017) (Blattman & Ralston, 2015): en la India se estima que sólo una quinta parte de los aprendices están empleados un año después (Artiz Prillaman, Pande, Singh & Moore, 2017).

Dicho esto, el potencial de este tipo de programas para apoyar a las mujeres es relativamente alto: muchos programas financiados por el Gobierno tienen cuotas de género, y algunos programas incentivan la colocación y la retención en un primer empleo después de la capacitación, que podría servir como un enlace crucial para conectar a las mujeres con los empleos. El deseo de una mayor capacitación por parte de mujeres fuera de la fuerza laboral también sugiere que el apoyo que buscan no es tradicional, subrayando el trabajo a tiempo parcial como un área fundamental de implementación. Como el empleo en la agricultura está disminuyendo, al mismo tiempo que una fuerza laboral cada vez más educada carece de acceso a puestos de trabajo, inversiones específicas del sector para mejorar la calidad del trabajo y la disponibilidad podría beneficiar a las mujeres. Aquí, el reto para el Gobierno indio

radicará en entender mejor los factores que impulsan las brechas salariales, así como las posibles formas de nivelar el campo de juego (Fletcher, Pande & Troyer, 2017).

Otro caso es el programa de trabajo rural, MGNREGA, sobre las probabilidades de participación del empleo femenino. Este plan se implementó en áreas rurales con la finalidad de proporcionar seguridad de subsistencia a los hogares. Este programa ofrecía a cada hogar rural 100 días de empleo anual en obras públicas, además de ofrecer igual salario a hombres y mujeres, promoviendo el potencial para aumentar la participación femenina en la fuerza laboral de este sector (Ministry of Rural Development Government of India). En el cuadro que aparece a continuación, se puede observar como la penetración femenina en este programa ha ido aumentando ligeramente.

Tabla 2: Participación laboral femenina en MGNREGA en los estados al Noroeste de India, 2009-2012

Estado	Participación laboral femenina (%)		
	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Assam	18,92	21,2	24,91
Manipur	30,34	29,87	33,58
Meghalaya	32,13	36,54	41,59
Mizoram	21,23	20,45	23,61
Nagaland	23,78	25,12	27,05
Tripura	36,67	37,67	38,64
Arunachal Pradesh	36,43	35,44	40,33
Media en India	45,65	46,41	48,81

Fuente: Elaboración propia en base a datos de MGNREGA (2007-2012)

(Das S. K., 2013)

En términos económicos y de características del mercado laboral, también se han de destacar importantes factores que tienden a reducir la tasa de fuerza laboral femenina. En India, como en otras partes, las mujeres enfrentan diversas formas de discriminación en el lugar de trabajo, particularmente en términos de salarios (Srivastava & Srivastava, 2010). Esta discriminación ocurre incluso antes de que una

mujer entre en el mercado laboral, siendo precisos desde su concepción, cuando se emplea la tecnología de selección de sexo con el objetivo de asegurar menos nacimientos femeninos. En efecto, el informe publicado por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, examina el infanticidio femenino en todo el mundo haciendo hincapié en la sesgada proporción de sexo existente entre determinados países, tal y como se puede apreciar en el gráfico que aparece a continuación (Asian Centre For Human Rights, 2016).

Tabla 3: Clasificación de países con mayores proporciones sesgadas de sexo al nacer

Posición	País	Proporción de sexos al nacer
Nº1	Liechtenstein	126 hombres/100 mujeres
Nº2	China	115 hombres/100 mujeres
Nº3	Armenia	113 hombres/100 mujeres
Nº4	India	112 hombres/100 mujeres
Nº5	Azerbaiyán y Vietnam	111 hombres/100 mujeres
Nº6	Albania	110 hombres/100 mujeres
Nº7	Georgia	108 hombres/100 mujeres
Nº8	Corea del Sur y Túnez	107 hombres/100 mujeres
Nº9	Nigeria	106 hombres/100 mujeres
Nº10	Pakistán	105 hombres/100 mujeres

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CIA World Factbook (2016)

(Asian Centre for Human Rights , 2016)

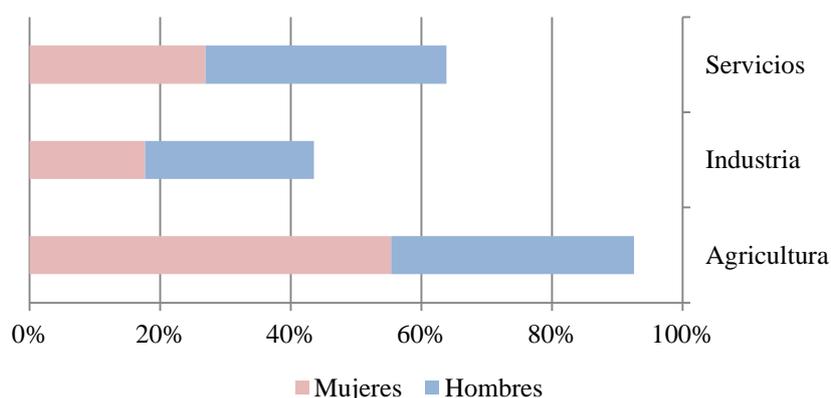
Esta discriminación luego continúa en el espacio educativo, donde las niñas obtienen menos años de escolaridad que los niños, y/o educación de baja calidad. Dado que la educación es una variable importante a la hora de determinar de los salarios, la brecha salarial por sexo en la India se debe, entre otros factores a la menor educación de la mujer unida a la pobre experiencia laboral en comparación con los hombres (Bhalla & Kaur, 2011).

Además, la segregación ocupacional parece desempeñar un papel importante en la contención de las mujeres: las mujeres en la India tienden a ser agrupadas en ciertas industrias y ocupaciones tales como agricultura básica, ventas y servicios elementales, y fabricación artesanal. El problema, como bien se ha comentado con anterioridad, es que

estas industrias no han visto crecimiento los últimos años, lo cual ha supuesto uno de los frenos más notables en el crecimiento del empleo femenino. El empleo femenino en India creció en 8,7 millones entre 1994 y 2010, pero las estimaciones sugieren que podría haber aumentado más de tres veces esa cifra si las mujeres hubieran tenido igual acceso al empleo en las mismas industrias y ocupaciones como sus homólogos masculinos (Kapsos, Bourmpoula & Silberman, 2014).

A diferencia de la mayoría de países, en los que la mujer se dedica esencialmente al sector servicios -gracias a la flexibilidad que ofrece así como las oportunidades para conciliar la vida laboral y familiar- en el caso de India es lo opuesto. En general, las mujeres, a diferencia de los hombres, tienden a estar menos representadas en el sector servicios, siendo el de la agricultura el principal empleador de mujeres. Este escenario, plantea preguntas importantes sobre el futuro del empleo femenino, dada la narrativa a menudo citada sobre el papel del sector servicio en el empleo de las mujeres, en particular a medida que los países continúan desarrollándose económicamente (Goldin, 1995).

Gráfico 7: División por género de los sectores económicos en India



Fuente: *Elaboración propia en base a datos de World Bank (2019) (World Bank, 2019)*

En este contexto, las brechas salariales reflejan notables diferencias en la composición de la fuerza laboral. Es importante destacar que el componente de la brecha salarial tiende a ser mayor para los sectores en los cuales las mujeres representan una menor

proporción entre el conjunto de todos los empleados en ese sector. Por tanto, las brechas tienden a estar en el sector de servicios, lo cual desalienta a las mujeres a saltar a dicho sector, haciendo más difícil que avancen en sus carreras profesionales (Fletcher, Pande & Troyer, 2017).

Adicionalmente, cabe destacar que existe una discrepancia significativa en la composición de los trabajos femeninos y en la preferencia de mujeres sin empleo que están dispuestas a trabajar. Estas mujeres prefieren el trabajo regular, particularmente el trabajo a tiempo parcial, pero pocas lo consiguen. Es probable que una de las razones sean los costos de búsqueda de empleo, más altos para las mujeres que para los hombres, así como las restricciones para el acceso a la información sobre el empleo, causando que las mujeres pasen gran parte de su tiempo comprometidas a deberes domésticos en lugar de buscar trabajo. Es por ello, que uno de los desafíos para el país sería lograr una búsqueda más eficiente a través de una mayor información sobre las oportunidades de trabajo. La investigación adicional debe centrarse en comprender cómo garantizar que las mujeres tengan información sobre aquellos trabajos con los que más se identifiquen.

Si bien la literatura sobre cuotas proporciona evidencia sólida sobre cómo el aumento de la representación de las mujeres puede beneficiar a mujeres y niñas, dado que la discriminación desempeña un papel importante en la participación de las mujeres en la fuerza laboral, tanto para desalentar a las mujeres de postularse a un puesto de trabajo como para obtener un empleo al que apliquen, las cuotas tienen el potencial de colocar a más mujeres en posiciones visibles y cambiar las normas sociales alrededor de las mujeres y el trabajo (Fletcher, Pande & Troyer, 2017).

3.4 Cultura

Por último, pero no por ello menos importante, cabe destacar que la participación de las mujeres en el mercado laboral está influenciada por las normas sociales que rigen los roles de género. Si bien es cierto que, a nivel global, vivimos un cambio cultural en el que los valores y tradiciones históricas con respecto al comportamiento de la mujer,

están siendo modificados, el caso indio es una de las excepciones más destacadas a día de hoy. En la sociedad india, los valores tradicionales así como las estructuras familiares, a pesar de que poco a poco se van desanclando, siguen estando inmersos en las normas del pasado. Por este motivo, resulta indispensable mirar hacia ellos cuando tratamos la participación de la mujer en el mundo laboral.

En las sociedades tradicionales, como es el caso de India, donde al hombre se le asigna el papel de proveer a la familia, la ausencia relativa de las mujeres en el mercado laboral bien podría reflejar las preferencias, tanto suyas como del hogar, ofreciendo a menudo connotaciones de clase social. Una mujer trabajadora podría ser señal de problemas de dificultades económicas para el hogar y por tanto, una mejora en los ingresos podría llevar a las mujeres a salir del mercado laboral. Esto sucedería particularmente cuando las oportunidades económicas de los hombres se expanden y hay por tanto un aumento en sus tasas salariales, lo que hace más factible para las mujeres concentrar sus energías en la esfera reproductiva y familiar (Rangarajan & Kaul, 2011).

Adicionalmente, Chen y Dreze (Chen y Dreze, 1992) denotan la importancia del proceso de *sanskritisation*² así como sus implicaciones en las mujeres. Afirman que la clase alta está altamente inscrita y muestra mayores restricciones sociales en los estilos de vida, en comparación con las clases más bajas, donde las mujeres disfrutan de una libertad significativa en la elección de empleo. Sin embargo, la libertad de empleo en las castas inferiores, se define a menudo como una función de necesidad. Dado que este proceso conduce al alcance de unos estándares de vida superiores así como el deseo de expandir los ingresos familiares, llevaría consigo la retirada de mujeres de la fuerza laboral.

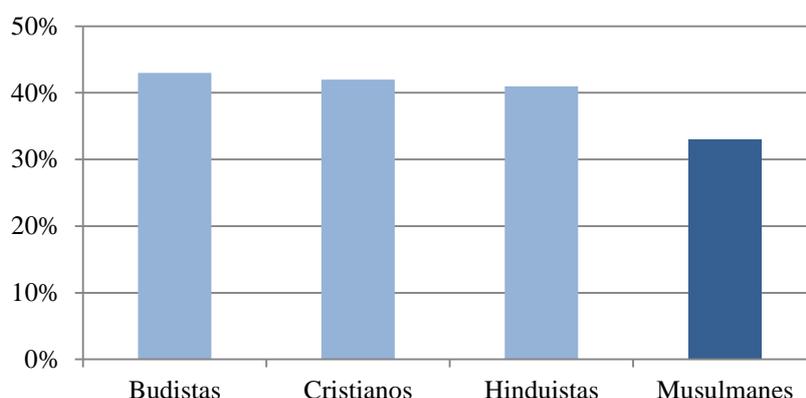
Asimismo, los antecedentes religiosos están íntimamente relacionados con la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Varios grupos socio-religiosos en India

² Es una forma particular de cambio social que se encuentra en la India. Denota el proceso por el cual las castas o tribus situadas en una posición inferior en la jerarquía de castas buscan la movilidad ascendente mediante la emulación de los rituales y prácticas de las castas superiores o dominantes.

tienen desventajas económicas y sociales, especialmente las castas y tribus así como las comunidades musulmanas. Resulta importante entender sus resultados laborales y los diferenciales de género en estos en la medida en que la mejora de las oportunidades de trabajo debe hacerse inclusivo. Resulta curioso comparar estos grupos, en los que apenas se encuentran diferencias entre ellos, en términos de participación laboral masculina, pero las diferencias entre las mujeres son marcadamente diferentes (World Bank, 2014).

En el gráfico que se adjunta seguidamente, se puede apreciar como el porcentaje de población musulmana que trabaja en India, es inferior al del resto de religiones.

Gráfico 8: Participación laboral de la población india por religiones



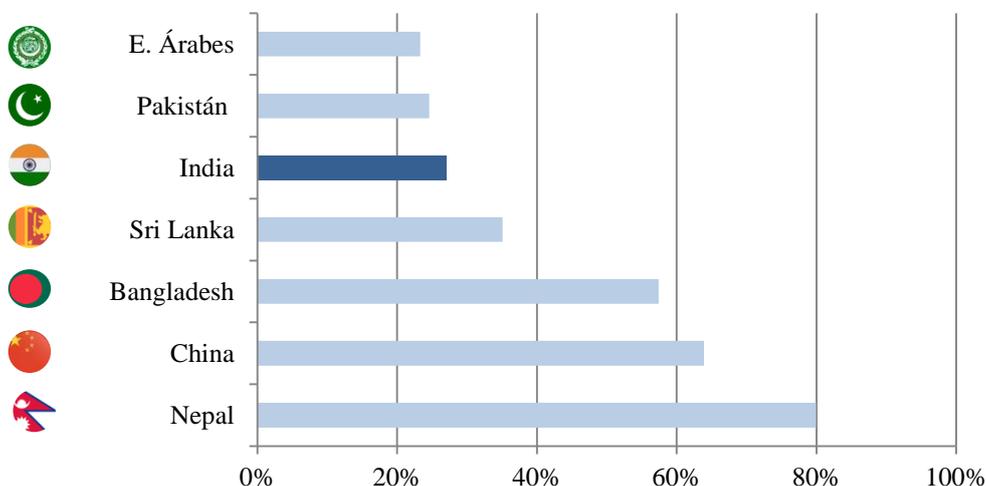
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Times of India (2016) (Varma, 2016)

Si bien el aumento de los ingresos unido a las normas culturales, ha resultado históricamente en un proceso de amas de casa para ciertos grupos de mujeres, esta situación, presenta pequeñas excepciones. Es el caso de las mujeres altamente educadas y con cierto nivel de renta quienes pueden permitirse el lujo de emplear una ayuda doméstica y, por tanto, se retiran del mercado laboral. A medida que las normas sociales sean menos restrictivas, es más probable que las mujeres se involucren en actividades económicas externas (Olsen & Mehta, 2006).

3.5 Efectos e impactos

La desigualdad de género no solo es un problema social importante, sino también un desafío económico crítico. Si las mujeres, quienes en su conjunto representan aproximadamente la mitad de la población mundial en edad de trabajar, no alcanzan su potencial económico completo, habrá un impacto negativo en la economía global. Las estimaciones de McKinsey Global Institute sugieren que, con un 27%, India tiene una proporción menor de mujeres que contribuyen al PIB con respecto al promedio mundial de 37%, siendo una de las más bajas. Teniendo en mente estos porcentajes, se ha de destacar que la economía del país tendría el mayor impulso relativo entre todas las regiones del mundo si las mujeres participaran en trabajos remunerados en la economía de mercado de manera similar a los hombres, borrando las brechas actuales en las tasas de participación de la fuerza laboral, las horas trabajadas y la representación dentro de cada sector. Dicho informe concluyó que al aumentar la paridad de género, la India podría agregar hasta \$700 mil millones al PIB mundial (India Briefing, 2018).

Gráfico 9: Participación femenina en el mercado laboral en el Sudeste asiático



Fuente: Elaboración propia en base a datos de World Bank (2019) (World Bank, 2019)

Así pues, la integración de la mujer en el mercado laboral podría conducir a una serie mejoras en los siguientes ámbitos. En primer lugar, el referido a la educación vocacional: el educar a las niñas con una perspectiva profesional puede marcar la diferencia -especialmente en sectores rurales y pueblos pequeños-, que, junto con la

creación de empleos, ayudaría a promover mayores oportunidades en determinados campos, tradicionalmente destinados a la mano de obra masculino, de manera que la igualdad de género llevaría a más mujeres a unirse a la fuerza laboral.

En segundo lugar, las políticas corporativas así como los programas de diversidad e inclusión ayudarían a crear conciencia y alentar a los empleadores a contratar proactivamente a mujeres. No obstante, para que esto sea posible, se requiere una mayor preparación a las mujeres para que, efectivamente, sean capaces de postularse como líderes: las mujeres en los niveles de toma de decisiones promueven, no sólo, que más mujeres se unan a la organización, sino que también proporcionan un ambiente de trabajo de apoyo, con políticas y beneficios para mujeres.

Por último, esta integración motivaría la eliminación del estigma social: una vez que la creencia de que el lugar de la mujer está, única y exclusivamente, en el hogar es removida de las mentes de las masas, a la vez que se promueve la idea de que los miembros masculinos de la familia también han de ser partícipes en las tareas domésticas y el cuidado infantil, habrá una mejora automática en las tasas de diversidad (Nair, 2017).

Adicionalmente, un aumento en la participación de las mujeres en la fuerza laboral puede potencialmente impactar en el comportamiento individual y doméstico en varios frentes, incluido el matrimonio, la fertilidad y distribución de recursos dentro del hogar. La opinión de la madre en las decisiones de asignación de recursos del hogar puede aumentar o tener un mayor impacto debido a su mayor ingreso ganado, lo cual tendría un efecto positivo en la escolarización de sus hijos. Si es probable que un aumento en el ingreso del trabajo de la madre se traduzca en un mayor peso a la hora de la asignación de recursos del hogar, las madres prefieren invertir más en la salud y educación de sus hijos en comparación con los padres (Quisumbing & Maluccio, 2003). Por lo tanto, un aumento en la capacidad de toma de decisiones de la madre dentro de la familia puede tener un impacto positivo en el bienestar social y educativo de los hijos.

3.6 Retos a futuro

Si bien la independencia del país trajo la promesa de igualdad de oportunidades en todas las esferas a las mujeres y las leyes trataron de garantizar su igualdad de derechos de participación en el proceso político, educación y empleo, desafortunadamente las actividades que han sido patrocinadas han beneficiado sólo una pequeña sección de mujeres. La gran mayoría de ellas todavía no se ven afectadas por el cambio y las que lo han experimentado son aquellas pertenecientes a una exclusiva clase social: la clase media urbana. A pesar de que se ha logrado un aumento en las tasas de escolarización en las niñas, lo cual a priori es un fenómeno que indudablemente facilita el desarrollo de la mujer en el mundo laboral- pero como bien se ha observado no necesariamente tiene porqué-, aún quedan diversos desafíos, para hacer posible esta inclusión. Así pues, a continuación se enumeran una serie de retos que depara el futuro para el país.

En primer lugar, como ya muchos países desarrollados lo llevan viendo a lo largo de los últimos años, una de las figuras que ha causado más impresión en la economía mundial es el de la mujer emprendedora. Las empresas propiedad de mujeres así como la participación de las mismas en los cargos ejecutivos más altos es un fenómeno altamente creciente en las economías de países con cierto nivel de desarrollo. El potencial empresarial oculto de la mujer ha ido cambiando gradualmente con la creciente sensibilidad sobre la habilidad, el conocimiento y la adaptabilidad de la mujer en los negocios: es así como nace el concepto de mujer emprendedora. Se define como una persona que acepta un rol desafiante para satisfacer sus necesidades personales y hacerse económicamente independiente con un firme deseo de aportar valores tanto en la vida familiar como social.

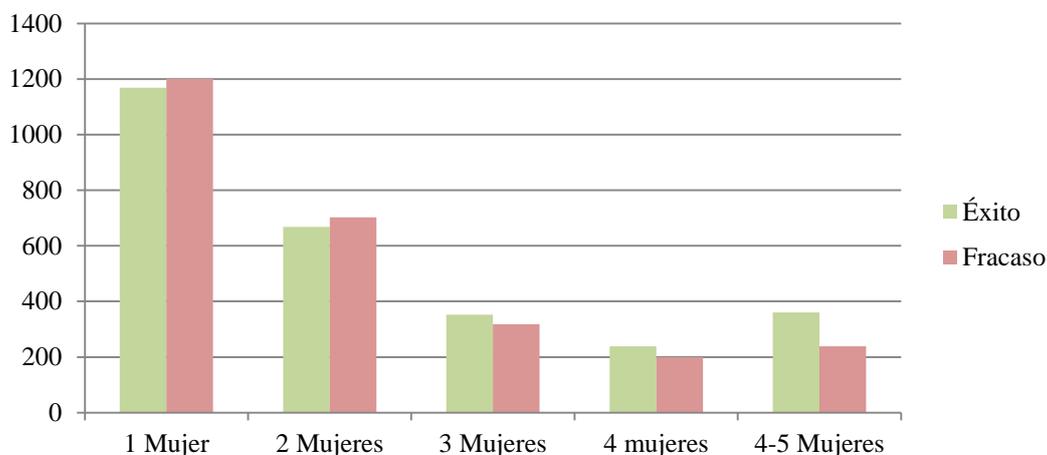
Con la proliferación de los medios de comunicación y redes sociales, las mujeres son cada vez más conscientes de sus propios rasgos, derechos y también de las situaciones laborales. De esta forma, el llamado efecto techo de cristal se ha ido desvaneciendo, y las mujeres se encuentran inmersas en todas las líneas de negocios. Si bien las mujeres en las naciones avanzadas son reconocidas y prominentes en el mundo de los negocios, en el contexto indio las empresarias se enfrentan a algunas limitaciones importantes en

la esfera a nivel individual -como la falta de confianza propia unida a las barreras socioculturales-, a nivel de educativo – lo cual implica la necesidad de promover una formación que permita adquirir las habilidades y el conocimiento en los aspectos funcionales del área de gestión empresarial- y por último a nivel de mercado -dada la dura competencia existencia así como la falta de movilidad de las mujeres en los mismos- (Jahanshahi, Nawaser & Pitamber, 2010).

Por este motivo, uno de los principales retos reside en el empoderamiento de las mujeres empresarias a través de programas de capacitación, tutorías, ferias comerciales y exposiciones que sirvan como fuente de información empresarial. Adicionalmente, todos aquellos obstáculos que frenen su crecimiento deben ser erradicados para permitir la plena participación en el negocio. Como resultado, los frutos deseados del negocio se lograrán rápidamente y serán más rentables, representando ciertamente un atajo al rápido crecimiento económico y al desarrollo (Thamaraiselv, 2009).

Como bien se puede apreciar en el gráfico que aparece a continuación las compañías con 1 o 2 mujeres ejecutivas, quienes representan en proporción un elevado número de empresas, tienen mayores probabilidades de fracaso que de éxito. A diferencia de las muestras más pequeñas con 4-5 mujeres ejecutivas, que si bien, en comparación con las primeras representan una pequeña porción del mercado, la probabilidad de triunfo es mayor a la del fracaso.

Gráfico 10: Tasas globales de éxito de empresas con mujeres ejecutivas en India



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Dow Jones (India Forbes, 2015)

En segundo lugar, y ciertamente vinculado a lo expuesto con anterioridad, encontramos el reto de inclusión financiera. A nivel mundial, la tasa de inclusión financiera está especialmente vinculada a la presencia de mujeres en roles de gestión y liderazgo. Las experiencias de otros países han demostrado que los micropagos y las microfinanzas pueden ser una herramienta muy efectiva para permitir la participación de las mujeres en el entorno empresarial.

Aunque es cierto que se han llevado a cabo esfuerzos recientes como el programa *Pradhan Mantri Jan Dhan Yojana* destinado a garantizar el acceso a los servicios financieros, dando lugar a un estimado de 189 millones de aperturas de nuevas cuentas bancarias junto con beneficios de microseguros, así como el lanzamiento del esquema MUDRA, quien ha permitido a las mujeres empresarias acceder a créditos no garantizados, lo cierto es que podría haber más programas no sólo enfocados a expandir el acceso de microcréditos, sino también incluir programas de educación financiera y formación empresarial (MGI, 2016).

Otro de los grandes retos, es la diversificación en el tipo de trabajo desempeñado por la mujer. A día de hoy, la mayor parte de la población femenina que trabaja en India se dedica principalmente a la agricultura y a la manufactura. Como bien se explicaba en los apartados anteriores, el porcentaje de mujeres en el sector servicios, apenas se puede apreciar. Es por ello que se necesita un impulso para animar a las mujeres a participar en este sector, así como para incorporarse en firmas de carácter multinacional.

Dada la naturaleza arraigada de las proporciones de género sesgadas de la India en el mercado laboral, queda mucho por hacer para permitir una mayor participación de las mujeres. Limitar los cambios para satisfacer el cumplimiento legal no sólo será insuficiente, si no contraproducente. Las prácticas de reclutamiento equilibradas y justas, en cambio, abrirán oportunidades de crecimiento profesional para las mujeres y eliminarán las barreras que impiden la innovación y la productividad. Además, el fomento de un ambiente de trabajo positivo también ayuda a mejorar la imagen de la empresa en el mercado al mismo tiempo que aumenta la capacidad de esta de atraer a los mejores talentos y clientes.

Un estudio realizado por Massachusetts Institute of Technology (MIT, 2014) observó que atraer a más mujeres mejora la rentabilidad de una empresa y puede aumentar los ingresos en más del 41%. Otro estudio sugerente realizado por el Instituto Anita Borg encontró que los equipos con más mujeres mostraron mayor confianza, seguridad psicológica, experimentación grupal, eficiencia del equipo y una tasa de rotación más baja (Anita Borg, 2019). Incluso si los resultados parecen forzados, su explicación es simple: las fuerzas de trabajo con equilibrio de género aportan perspectivas e ideas novedosas. Si bien el creciente cuerpo de investigación subraya los aspectos positivos de la contratación de más mujeres, también demuestra cuánto pierden las empresas, y los países, cuando no persiguen la inclusión. Si las mujeres constituyen apenas un tercio de la fuerza laboral de la India, eso significa que muchos talentos se desperdician, las personas quedan atrás y las perspectivas de crecimiento disminuyen (India Briefing, 2018).

4. Resultado

En definitiva, se puede afirmar que la participación de la mujer en el mundo laboral y su relación con el desarrollo económico es más bien compleja y refleja no sólo cambios en la actividad económica, sino también se han de tener en cuenta otras variables como el nivel educativo, las tasas de fecundidad, las normas sociales y culturales. Si bien es cierto que el crecimiento económico puede actuar como uno de los promotores y alentar a las mujeres a entrar en el mundo laboral, no siempre se puede afirmar la relación positiva entre ambas variables.

India ha sufrido una transformación socioeconómica bastante importante en los últimos 25 años. El país ha experimentado un rápido crecimiento económico a niveles casi insospechados, cambios estructurales en la economía acompañado de altas tasas de urbanización, aumento en los niveles de logro educativo, y disminución de las tasas de fertilidad entre otros factores. Pero durante el mismo período ha habido una caída gradual y persistente de la actividad económica de la mujer. La proporción de mujeres entre 25 y 59 años de edad, que forman parte de la fuerza laboral, ha disminuido en un 25% a nivel nacional entre 1983-1984 y 2011-2012.

Como bien se lleva exponiendo a lo largo de todo el estudio, en diversos estudios los investigadores han encontrado una relación en forma de U entre el desarrollo económico y el empleo femenino, pero nuestros resultados han sugerido que no existe una relación significativa entre el crecimiento económico y la participación de la mujer en el mercado laboral. El crecimiento económico en la India no ha venido acompañado de una intensificación del empleo y esto ha afectado más a las mujeres que a los hombres. Si bien, el sector de servicios ha sido el motor clave este crecimiento, dado que requiere de altas habilidades que la mayoría de las mujeres no poseen, ha dejado fuera de juego a la población femenina a la hora de experimentar este crecimiento.

Ahora bien, la pregunta que cabe hacernos después de analizar los resultados es: ¿dónde nos deja esto a la hora de considerar políticas para alentar a las mujeres a

ingresar a en el mercado de trabajo? Las oportunidades educativas se pueden ampliar para que las niñas también tengan acceso a habilidades vocacionales que pueden mejorar la empleabilidad, eliminar la discriminación salarial de género, así como un incremento de programas públicos dirigidos a mujeres. Otro punto interesante sería la provisión pública de guarderías, o bien la existencia de las mismas en el lugar de trabajo para incentivar a las mujeres a unirse a la fuerza laboral (Razavi, Arza, Braunstein, Cook & Goulding, 2012)

El gran desafío al que se enfrentan los responsables políticos es que el crecimiento de la India a lo largo de la historia no ha sido acompañado por un crecimiento proporcional en los empleos. Además, hay un movimiento hacia una mayor informalización de los trabajos que no garantizan condiciones de trabajo decentes. También es cierto que la actividad económica de las mujeres no responde exclusivamente a las fuerzas del mercado, ya que las normas sociales y actitudes ejercen una poderosa influencia, pero no son fácilmente susceptibles a intervenciones políticas, al menos a corto plazo. La clave está en intentar cambiar las percepciones sociales con respecto a los roles de género, que si bien se trata de una agenda a largo plazo, no se puede limitar sólo a los resultados del mercado laboral.

Asimismo, se ha de tener en cuenta que la participación femenina en el mercado laboral es especialmente crucial para las niñas en los países donde están culturalmente menos valoradas, como es el caso de India y presentan, por tanto, mayor riesgo de abandono (por ejemplo, la falta de una nutrición adecuada o atención médica). Así pues, cuando las mujeres obtienen empleo, sus familias tienen más dinero para dedicarlo a los miembros de la familia culturalmente marginados.

Adicionalmente, la evidencia también indica que las madres gastan una mayor proporción de sus propios recursos en niñas que los padres. Por lo tanto, en los países que tradicionalmente han favorecido a los niños, el empleo de las madres es especialmente beneficioso para las niñas en términos de supervivencia básica, nutrición y salud. Si bien las brechas de género en la participación (y educación) en la fuerza laboral también se han asociado negativamente al crecimiento económico, la falta de

progreso en el empleo representa una oportunidad económica perdida, porque el valioso recurso del potencial de las mujeres como participantes de la fuerza laboral no se está dando a su mejor uso posible.

5. Conclusión y recomendaciones

El presente estudio fue diseñado para reexaminar la evidencia en la curva en forma de U entre el crecimiento económico y la participación femenina en la fuerza laboral. Si bien algunas estimaciones permiten efectivamente respaldar esta hipótesis, existen ciertos aspectos que no quedan contemplados en la decisión y posibilidad de la mujer de hacerse partícipe en el mercado laboral. Así pues, la participación femenina en la fuerza laboral varía significativamente en todas las economías, independientemente del PIB per cápita alcanzado, atribuyéndose no sólo al crecimiento económico alcanzado, sino que también se encuentra condicionado por una amplia gama de factores legales, culturales, sociales y otros difícilmente cuantificables.

Teniendo en cuenta la naturaleza, complejidad y cambios estructurales que se pueden presenciar en el mercado laboral, no es totalmente sostenible dibujar rígidas conclusiones sobre una dependencia directa entre el crecimiento económico y el desarrollo de la mujer en el mercado laboral. Es por este motivo, que podríamos sugerir que si bien los cambios en el PIB per cápita pueden actuar como estimuladores para una mayor proporción en la fuerza laboral femenina, no ha de ser considerado como el único motivo, ya que este tipo de interdependencia puede estar condicionado por múltiples factores como hemos examinado a lo largo del estudio.

En este marco, si bien la naturaleza cambiante de la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha sido una dimensión crítica del proceso de desarrollo desde la Revolución Industrial, la relación entre el progreso económico la participación femenina está lejos de ser sencillo.

En este contexto, resulta también interesante mirar más allá de las tasas estándares de participación en la fuerza laboral. Los responsables de las políticas deberían ocuparse en que las mujeres tengan acceso a mejores empleos y que sean capaces de aprovechar las nuevas oportunidades del mercado laboral que surgen a medida que un país crece. Por esta razón, las políticas deben considerar tanto las dimensiones de la oferta como las de la demanda, incluido el acceso a mejores programas de educación y formación y el acceso a guarderías, así como a como otras instituciones de apoyo y medidas legales

para aliviar la carga de los deberes domésticos, mejorar la seguridad de las mujeres y alentar el desarrollo y al acceso de la mujer al sector privado.

De igual modo, es crucial entender no sólo si las mujeres están trabajando sino también cuales son los resultados y/o beneficios que reporta el empleo para aquellas mujeres que entran en la fuerza laboral. En general, la calidad del empleo y las oportunidades de empleo continúan siendo desigualmente distribuidas entre hombres y mujeres, incluso en países donde existe una paridad cercana en la tasa de participación en la fuerza laboral.

Por último, como ocurre con muchas relaciones, es difícil desmenuzar la causa de la correlación. En nuestro caso, se ha cuestionado si es efectivamente el desarrollo económico del país quien estimula en las mujeres la actividad laboral, o es más bien el grado anticipado de unión de la fuerza laboral de las mujeres que conduce al desarrollo económico. La implicación de esta discusión conlleva a los investigadores a utilizar métodos de investigación que puedan identificar claramente la dirección de ambas relaciones.

6. Bibliografía

- Acharya, S. (Julio de 2002). *India: Crisis, Reforms and Growth in the Nineties*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de <https://globalpoverty.stanford.edu/publications/india-crisis-reforms-and-growth-nineties>
- Ambreen, F., & Humera, S. (2009). *Tracing out the U-shape relationship between female labor force participation rate and economic development for Pakistan*. Recuperado el 9 de Marzo de 2019, de http://www.academia.edu/4532776/Tracing_out_the_U-shape_relationship_between_female_labor_force_participation_rate_and_economic_development_for_Pakistan
- Anita Borg. (2019). *Anita Borg*. Recuperado el 12 de Febrero de 2019, de <https://anitab.org/>
- Artiz Prillaman, S., Pande, R., Singh, V., & Moore, C. T. (10 de Enero de 2017). *What Constrains Young Indian Women's Labor Force Participation? Evidence from a Survey of Vocational Trainees*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de https://www.povertyactionlab.org/sites/default/files/publications/2406_What-Constrains-Young_Indian_Womens-LaborForce_Participation_Rohinde_Jan2017_1.pdf
- Asian Centre for Human Rights . (Junio de 2016). *Female Infanticide Worldwide: The case for action by the UN Human Rights Council*. Recuperado el 11 de Marzo de 2019, de <http://www.indiaenvironmentportal.org.in/files/file/Femalefoeticideworldwide.pdf>
- Asian Centre For Human Rights. (8 de Julio de 2016). *Female infanticide worldwide: the case for action by the UN Human Rights Council*. Recuperado el 9 de Marzo de 2019, de <http://www.indiaenvironmentportal.org.in/content/432000/female-infanticide-worldwide-the-case-for-action-by-the-un-human-rights-council/>
- Attanasio, O., Low, H., & Sanchez-Marcos, V. (2008). *Explaining changes in female labor supply in a life-cycle model*. Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.454.9283&rep=rep1&type=pdf>
- Bauer, G., & Kneip, T. (2007). *Effects on different divorce probabilities on female labor force participation and fertility*. Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de http://mea.mpisoc.mpg.de/uploads/user_mea_discussionpapers/880_Kneip_Bauer_2007_MZES.pdf
- Becker, G. S. (Septiembre de 1965). *A theory of the allocation of time*. Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de https://www.jstor.org/stable/2228949?seq=1#page_scan_tab_contents
- Berger, M. C., & Black, D. A. (1992). Child care subsidies, quality of care, and the labor supply of low income, single mothers. *Review of Economics and Statistics*.
- Bhalla, S. S., & Kaur, R. (21 de Septiembre de 2011). *Labour Force Participation of Women in India: Some facts, some queries* . Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de http://www.lse.ac.uk/asia/researchcentre/_files/arcwp40-bhallakaur.pdf
- Blattman, C., & Ralston, L. (25 de Junio de 2015). *Generating employment in poor and fragile states: Evidence from labor market and entrepreneurship programs*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de

https://www.povertyactionlab.org/sites/default/files/publications/Blattman_Employment%20Lit%20Review.pdf

- Blau, F. D., & Kahn, L. (Marzo de 2005). *Changes in the labor supply behavior of married women : 1980-2000*. Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de <https://www.nber.org/papers/w11230.pdf>
- Bloom, D. E., & Williamson, J. G. (Noviembre de 1997). *'Demographic Transitions and Economic Miracles in Emerging Asia*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/APCITY/UNPAN027109.pdf>
- Boeri, T., Del Boca, D., & Pissarides, C. (2005). *Women at Work: An Economic Perspective*. Oxford.
- Boserup, E. (1970). Woman's Role in Economic Development. *New York: St. Martin's Press*, 704-706.
- Boserup, E., Tan, S. F., & Toulmin, C. (2013). *Woman's role in economic development*. Londres: Routledge.
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice*, Cambridge. Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/14616696.2016.1268706?needAccess=true>
- Charles, M. (2003). *Deciphering Sex Segregation. Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets*. Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de <https://is.muni.cz/el/1423/jaro2005/SOC118/um/313780/Charles.pdf>
- Chatterjee, U., Murgai, R., & Rama, M. (Junio de 2015). *Employment outcomes along the rural-urban gradation*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/282939606_Employment_outcomes_along_the_rural-urban_gradation
- Chaudhary, R., & Verick, S. (Octubre de 2014). *Female labour force participation in India and beyond*. Recuperado el 24 de Febrero de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@sro-new_delhi/documents/publication/wcms_324621.pdf
- Chen, M., & Dreze, J. (1992). Widows and Health in Rural North India. *Review of Women's Studies*, 43-44.
- Cloin, M., Keuzenkamp, S., & Plantenga, J. (2011). A matter of culture and cost? A comparison of the employment decisions made by mothers with a lower, intermediate and higher level of education in the Netherlands. *Work, Employment & Society*, 468-486.
- Das, M. B., & Desai, S. (Mayo de 2003). *Why are Educated Women Less Likely to be Employed in India?* . Recuperado el 13 de Febrero de 2019, de <http://documents.worldbank.org/curated/en/616871468756558333/pdf/278680SP0discussion00313.pdf>
- Das, S. K. (26 de Abril de 2013). *A Brief Scanning on Performance of Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act in Assam, India*. Recuperado el 10 de Marzo de 2019, de <http://pubs.sciepub.com/ajrd/1/3/3/>
- Durand, J. D. (1975). *The Labor Force in Economic Development*. New Jersey: Princeton Legacy Library.

- Engels, F. (Marzo de 1884). *Origin of the Family,, private property and the state* . Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/origin_family.pdf
- Esping-Andersen, G. (Enero de 2008). *The Three Worlds Of Welfare Capitalism*. Recuperado el 10 de Febrero de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/243774920_The_Three_Worlds_Of_Welfare_Capitalism
- Fletcher, E. K., Pande, R., & Troyer, C. (30 de Diciembre de 2017). *Women and Work in India: Descriptive Evidence and a Review of Potential Policies*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de https://www.hks.harvard.edu/sites/default/files/centers/cid/files/publications/faculty-working-papers/women_work_india_cidwp339.pdf
- Frericks, P., & Maier, R. (2012). *European Capitalist Welfare Societies. The Challenge of Sustainability*. London: Palgrave Macmillan.
- Gaddis, I., & Klasen, S. (2014). Economic development, structural change, and women's labor force participation. *Journal of Population Economics*, 639-681.
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/the_constitution_of_society.pdf
- Goldin, C. (1995). *The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/the_u-shaped_female_labor_force_function_in_economic_development_and_economic_history.pdf
- Grunow, D., Schulz, F., & Blossfeld, H.-P. (2012). What determines change in the division of housework over the course of marriage? *International Sociology*, 289-307.
- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (Abril de 2002). *People's opium? Religion and economic attitudes*. Recuperado el 12 de Febrero de 2019, de <https://www.kellogg.northwestern.edu/faculty/sapienza/htm/religion.pdf>
- Gustafsson, S. S., Wetzels, C. M., Vlasblom, J. D., & Dex, S. (Agosto de 1996). *Women's labor force transitions in connection With childbirth: A panel data comparison between Germany, Sweden and Great Britain*. Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00176686>
- H'madoun, M. (Mayo de 2010). *Religion and the labor force participation of women*. Recuperado el 13 de Febrero de 2019, de http://www.aiel.it/page/old_paper/Hmadoun.pdf
- Hakim, C. (2002). Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers. *Work and Occupations: An International Sociological Journal*, 428-459.
- Halleröd, B., Larsson, D., Gordon, D., & Ritakallio, V.-M. (2006). Relative deprivation: a comparative analysis of Britain, Finland and Sweden. *Journal of European Social Policy*, 328-345.
- Hegewisch, A., & Gornick, J. C. (Mayo de 2011). *The impact of work-family policies on women's employment: A review of research from OECD countries*. Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de https://www.gc.cuny.edu/CUNY_GC/media/LISCenter/14-Page119-138.pdf

- Iannaccone, L. R. (Septiembre de 1998). *Introduction to the Economics of Religion*. Recuperado el 12 de Febrero de 2019, de https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/262957/mod_resource/content/2/Iannaccone%20-%20Economics%20of%20Religion.pdf
- India Briefing. (17 de Julio de 2018). *Why Businesses in India Should Hire More Women*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de <https://www.india-briefing.com/news/why-india-must-hire-more-women-17270.html/>
- India Forbes. (12 de Agosto de 2015). *Why India needs more women entrepreneurs?* Recuperado el 11 de Marzo de 2019, de <http://www.forbesindia.com/blog/health/why-india-needs-more-women-entrepreneurs/>
- Jahanshahi, A. A., Nawaser, K., & Pitamber, B. (Septiembre de 2010). *Issues and challenges for women entrepreneurs in global scene, with special reference to India*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/290309722_Issues_and_challenges_for_women_entrepreneurs_in_global_scene_with_special_reference_to_India
- Jepsen, M., Meulders, D., Plasman, O., & Vanhuynegem, P. (Enero de 1998). *Social and family changes and the redress of unequal opportunities*. Recuperado el 10 de Febrero de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/241768104_Social_and_family_changes_and_the_redress_of_unequal_opportunities
- Kannan, K. P., & Raveendran, G. (Febrero de 2012). *Counting and Profiling the Missing Labour Force*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/294321506_Counting_and_profiling_the_Missing_Labour_Force/download
- Kapsos, S., Bourmpoula, E., & Silberman, A. (Julio de 2014). *Why is female labour force participation declining so sharply in India?* Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de http://ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_250977.pdf
- Kasearu, K., Maestriperieri, L., & Ranci, C. (Diciembre 26 de 2016). *Women at risk: the impact of labour-market participation, education and household structure on the economic vulnerability of women through Europe*. Recuperado el 10 de Febrero de 2019, de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14616696.2016.1268703?scroll=top&needAccess=true>
- Keeley, M. C. (1981). *Labor Supply and Public Policy*. Nueva York: Academic Press.
- Kingdon, G., & Unni, J. (Agosto de 2001). *Education and Women's Labor Market Outcomes in India*. Recuperado el 13 de Febrero de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/263219586_Education_and_Women's_Labor_Market_Outcomes_in_India/download
- Klasen, S., & Pieters, J. (Julio de 2013). *What Explains the Stagnation of Female Labor Force Participation in Urban India?* Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de <http://ftp.iza.org/dp7597.pdf>
- Klein, R. (2003). *Why we need a new welfare state*. Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de <https://researchonline.lshtm.ac.uk/16184/1/Gosta.pdf>

- Lahoti, R., & Swaminathan, H. (2016). *Economic Growth and Female Labour Force Participation in India*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de https://iussp.org/sites/default/files/event_call_for_papers/Lahotiswaminathan.economicgrowthandfemalelabourIUSSP.pdf
- Lechman, E., & Kaur, H. (Mayo de 2015). *Economic growth and female labor force participation – verifying the Ufeminization hypothesis. New evidence for 162 countries over the period 1990-2012*. Recuperado el 13 de Febrero de 2019, de https://www.economics-sociology.eu/files/ES_Vol8_1_Lechman.pdf
- Lewis, A. W. (1954). *Economic Development with Unlimited Supplies of Labour*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de <https://la.utexas.edu/users/hcleaver/368/368lewistable.pdf>
- Matysiak, A., & Steinmetz, S. (2008). Finding Their Way? Female Employment Patterns in West Germany, East Germany, and Poland. *European Sociological Review*, 331-345.
- Mätzke, M., & Ostner, I. (Diciembre de 2010). *Introduction: Change and continuity in recent family policies*. Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/241647370_Introduction_Change_and_continuity_in_recent_family_policies
- McKenzie, D. (Marzo de 2017). *How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? A Critical Review of Recent Evidence*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de <http://ftp.iza.org/dp10655.pdf>
- MGI. (Abril de 2016). *The power of parity*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/The%20power%20of%20parity%20Advancing%20womens%20equality%20in%20the%20United%20States/MGI-Power-of-Parity-in-US-Executive-briefing.ashx>
- Ministry of Rural Development Government of India. (s.f.). *Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de <http://nrega.nic.in/netnrega/home.aspx>
- MIT. (2014). *Massachusetts Institute of Technology*. Recuperado el 12 de Febrero de 2019, de <http://www.mit.edu/>
- Moneycontrol. (20 de Septiembre de 2017). *Data Story: India sees downward trend in female labour force participation*. Recuperado el 10 de Marzo de 2019, de <https://www.moneycontrol.com/news/business/data-story-india-sees-downward-trend-in-female-labour-force-participation-2392369.html>
- Mukunth, V. (2 de Diciembre de 2014). *Who among India's young are likely to become modern slaves?* Recuperado el 10 de Marzo de 2019, de <https://scroll.in/article/691545/who-among-indias-young-are-likely-to-become-modern-slaves>
- Nair, S. (17 de Febrero de 2017). *If women equal men in workforce, India can contribute \$700bn to world GDP by 2025*. Recuperado el 12 de Febrero de 2019, de <https://yourstory.com/2017/02/women-workforce/>
- Narasimha, R. D. (1979). Female work participation in India: Facts, problems and policies. *Indian Journal of Industrial Relations*, 197–212.

- OECD. (1989). *Employment Outlook, Paris*. Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de <http://www.oecd.org/els/employmentoutlook-previouseditions.htm>
- Olivetti, C. (Noviembre de 2013). *The Female Labor Force and Long-run Development*. Recuperado el 9 de Marzo de 2019, de https://www.bu.edu/econ/files/2012/11/olivetti_chapter_November2013_complete.pdf
- Olsen, W., & Mehta, S. (Mayo de 2006). *A Pluralist Account of Labour Participation in Indi*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de <http://www.gprg.org/pubs/workingpapers/pdfs/gprg-wps-042.pdf>
- Ondrich, J., Spiess, K., Yang, Q., & Wagner, G. G. (Enero de 2003). *The Liberalization of Maternity Leave Policy and the Return to Work after Childbirth in Germany*. Recuperado el 10 de Febrero de 2019, de <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1021851531667>
- Orloff, A. S. (1993). Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states. *American Sociological Review*, 303-328.
- Ortiz-Ospina, E., & Tzvetkova, S. (16 de Octubre de 2017). *Working women: Key facts and trends in female labor force participation*. Recuperado el 10 de Febrero de 2019, de <https://ourworldindata.org/female-labor-force-participation-key-facts>
- Pampel, F. C., & Tanaka, K. (1986). Economic Development and Female Labor Force Participation: A Reconsideration. *Social Forces*, 599-619.
- Panagariya, A. (2008). *India: The Emerging Giant*. Nueva Delhi: Oxford University Press.
- Pfau-Effinger, B. (2004). *Development of Culture, Welfare States and Women's Employment in Europe*. Londres: Routledge.
- Pfau-Effinger, B., & Rostgaard, T. (2011). Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de Welfare-state change, the strengthening of economic principles, and new tensions in relation to care: <https://journals.hioa.no/index.php/njsr/article/download/.../1861/>
- Pissarides, C., Garibaldi, P., Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2005). *Women in the Labour Force: How Well is Europe Doing?* . Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de <https://homepage.univie.ac.at/julien.prat/women.pdf>
- Plantenga, J., & Remery, C. (Marzo de 2009). *The provision of childcare services*. Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de https://eurogender.eige.europa.eu/system/files/the_provision_childcare_services.pdf
- Psacharopoulos, G., & Tzannatos, Z. (Julio de 1989). *Female labor force participation: An international perspective*. Recuperado el 12 de Febrero de 2019, de <http://documents.worldbank.org/curated/en/655261468767058052/pdf/multi-page.pdf>
- Quisumbing, A. R., & Maluccio, J. A. (24 de Junio de 2003). *Resources at Marriage and Intrahousehold Allocation: Evidence from Bangladesh, Ethiopia, Indonesia, and South Africa*. Recuperado el 12 de Febrero de 2019, de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-0084.t01-1-00052>
- Rangarajan, C., & Kaul, P. I. (24 de Septiembre de 2011). *Where Is the Missing Labour Force?* Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de http://125.22.40.134:8082/jspui/bitstream/123456789/2922/1/Where_Is_the_Missing_Labour_Force.pdf

- Ray, R., Gornick, J. C., & Schmitt, J. (2010). *Who cares? assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries*. Recuperado el 10 de Febrero de 2019, de <http://lisdatacenter.org/wp-content/uploads/janet-bio/gornick-ray-et-al-jesp-2010.pdf>
- Ray, R., Gornick, J. C., & Schmitt, J. (2010). *Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries*. Recuperado el 9 de Febrero de 2019, de <http://lisdatacenter.org/wp-content/uploads/janet-bio/gornick-ray-et-al-jesp-2010.pdf>
- Razavi, S., Arza, C., Braunstein, E., Cook, S., & Goulding, K. (Marzo de 2012). *Gendered Impacts of Globalization*. Recuperado el 11 de Marzo de 2019, de [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/6E16D1DC33F5D82BC12579D000478859/\\$file/Dfid%20paper.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/6E16D1DC33F5D82BC12579D000478859/$file/Dfid%20paper.pdf)
- Rodrik, D., & Subramanian, A. (Julio de 2004). *Why India Can Grow at 7 Percent a Year or More: Projections and Reflections*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.580.6405&rep=rep1&type=pdf>
- Salve, P., & Tewari, S. (18 de Mayo de 2016). *77% Indian parents expect to live with sons in old age*. Recuperado el 10 de Marzo de 2019, de <https://scroll.in/article/808281/77-indian-parents-expected-to-live-with-sons-in-old-age>
- Sarkar, S., Sahoo, S., & Klasen, S. (Octubre de 2017). *Employment Transitions of Women in India: A Panel Analysis*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de <http://ftp.iza.org/dp11086.pdf>
- Sinha, J. B. (1965). Dynamics of female participation in economic activity in a developing economy. *In World Population Conference*. Belgrade.
- Smith, N., Dex Jan, S., Vlasblom, D., & Callan, T. (1 de Julio de 2003). *The effects of taxation on married women's labour supply across four countries*. Recuperado el 10 de Febrero de 2019, de <https://academic.oup.com/oep/article-abstract/55/3/417/2361876?redirectedFrom=fulltext>
- Sorsa, P., Mares, J., Didier, M., Guimaraes, C., Rabate, M., Tang, G., y otros. (22 de Abril de 2015). *Determinants of the Low Female Labour Force Participation in India*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2015\)25&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2015)25&docLanguage=En)
- Srivastava, N., & Srivastava, R. (Julio de 2010). *Women, Work, and Employment Outcomes in Rural India*. Recuperado el 13 de Febrero de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/265537995_Women_Work_and_Employment_Outcomes_in_Rural_India
- Stähli, E., Le Goff, J.-M., Levy, L., & Widmer, E. (2008). Wishes or Constraints? Mothers' Labour Force Participation and its Motivation in Switzerland. *European Sociological Review*, 333-348.
- Summers, L., Gruber, J., & Vergara, R. (Mayo de 1993). *Taxation and the Structure of Labor Markets: The Case of Corporatism*. Recuperado el 10 de Febrero de 2019, de <https://economics.mit.edu/files/12503>
- Thamaraiselv, R. (2009). Women as Entrepreneurs in India. *Articles Base, India*, 1-2.
- The Economic Times. (4 de Mayo de 2018). India tops list of fastest growing economies for coming decade: Harvard study. India.

- The Economic Times. (20 de Febrero de 2019). *India to remain fastest growing major economy in next decade: Report*. Recuperado el 10 de Marzo de 2019, de <https://economictimes.indiatimes.com/news/economy/finance/india-to-remain-fastest-growing-major-economy-in-next-decade-report/articleshow/68083125.cms>
- UNFPA. (2011). *Trends in selective abortions of girls in India*. Recuperado el 9 de Marzo de 2019, de <https://www.unfpa.org/resources/trends-selective-abortions-girls-india>
- Varma, S. (4 de Enero de 2016). *Only 33% of Muslims work, lowest among all religions* . Recuperado el 11 de Marzo de 2019, de <https://timesofindia.indiatimes.com/india/Only-33-of-Muslims-work-lowest-among-all-religions/articleshow/50433358.cms>
- Vere, J. (2007). “Having it all” no longer: Fertility, female labor supply, and the new life choices of generation X. *Demography*, 821-828.
- Verick, S. (Septiembre de 2014). *Female labor force participation in developing countries*. Recuperado el 13 de Febrero de 2019, de <https://wol.iza.org/uploads/articles/87/pdfs/female-labor-force-participation-in-developing-countries.pdf>
- Verick, S. (Enero de 2014). *Female labor force participation in developing countries* . Recuperado el 1 de Noviembre de 2018, de https://www.researchgate.net/publication/285566408_Female_labor_force_participation_in_developing_countries
- World Bank. (2012). *World Development Report. Gender Equality and Development*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>
- World Bank. (26 de Febrero de 2014). *Republic of India: Women, Work and Employment*. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de <http://documents.worldbank.org/curated/en/753861468044063804/pdf/ACS79350ESW0wh00Box385252B00PUBLIC0.pdf>
- World Bank. (2019). *World Bank Open Data*. Recuperado el 11 de Marzo de 2019, de <https://data.worldbank.org/>
- Yeandle, S. (2009). Policy for a Change: Local Labour Market Analysis and Gender Equality. *Bristol, CT: Policy Press*, 1-10.

7. Índice de siglas

BM	<i>Banco Mundial</i>
BRICS	<i>Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica</i>
FMI	<i>Fondo Monetario Internacional</i>
MGNREGA	<i>Mahatma Gandhi National Rural Employment Gurantee Act</i>
MUDRA	<i>Micro Units Development and Refinance Agency</i>
OCDE	<i>Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico</i>
ONU	<i>Organización de Naciones Unidas</i>
PIB	<i>Producto Interior Bruto</i>
UE	<i>Unión Europea</i>

