

REICE
Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas
Abriendo Camino al Conocimiento
Facultad de Ciencias Económicas, UNAN-Managua

Vol. 6, No. 12, julio - Diciembre 2018

REICE ISSN: 2308-782X

REICE | 54

<http://revistacienciaseconomicas.unan.edu.ni/index.php/REICE>
revistacienciaseconomicas@gmail.com

Mercado Laboral y Género

Labor Market and Gender

Fecha recepción: noviembre 20 del 2018
Fecha aceptación: diciembre 19 del 2018

Wendy Elizabeth Ayerdis Amaya
Docente de Economía
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua
Correo: wendihna89@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1979-6734>

DOI: <https://doi.org/10.5377/reice.v6i12.7508>



Derechos de autor 2018 REICE: Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas. Esta obra está bajo licencia internacional [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/). Copyright (c) Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas de la Unan- Managua

Resumen.

Este artículo contiene un análisis sobre los factores que determinan la inserción laboral de las mujeres, las políticas que se han implementado en Nicaragua en relación a la equidad de género, así como el comportamiento del mercado laboral de la mujer en Nicaragua durante el periodo 2012-2017, y su impacto en las condiciones de trabajo de hombres y mujeres. Lograr detallar de esta manera los principales elementos en que puede radicar la diferencia equitativa en relación al salario en las diferentes actividades económicas que tiene Nicaragua. Además de brindar un aporte a la formación de conocimiento sobre la temática.

Palabras claves: Mercado, Mujer, Laboral, Nicaragua

Abstract

This article contains an analysis of the factors that determine the labor insertion of women, the policies that are implemented in Nicaragua in relation to gender equity, as well as the labor market behavior of women in Nicaragua during the period 2012- 2017, and its impact on the working conditions of men and women. To achieve a detail in this way the elements in which the equitable difference in relation to the salary in the different economic activities that Nicaragua has can be found. In addition to providing a report to the formation of knowledge on the subject.

Key words: Market, Women, Labor, Nicaragua

Introducción

Nicaragua muestra importantes avances en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). En el ámbito económico y, en particular, en el mercado laboral destacando el progreso en la participación de las mujeres dentro de la población ocupada.

En la actualidad el mercado laboral se encuentra un poco más abierto y a la expectativa del reclutamiento de mano de obra femenina, se ha demostrado que la competencia y habilidades de las féminas en distintas áreas de trabajo en las que se han insertado ha sido asertiva, no hablamos propia y únicamente de trabajos independientes o que sean exclusivamente de corte familiar, se ha demostrado que el desempeño de las mujeres trasciende muchas esferas mostrando un adecuamiento positivo en las labores tanto de una empresa privada o cargos estatales.

Sin embargo, se sigue trabajando en los lineamientos y trasfondos de las políticas de género que usan los empleadores sin importar su naturaleza; compréndase, cargos públicos o privados. Por ello se iniciará por identificar y desarrollar razonamientos sobre pautas que han permitido cambios importantes en las estructuras laborales y el rompimiento de los dogmas no inclusivos.

Continuando con el comportamiento del mercado laboral de la mujer en Nicaragua, a lo largo de cinco años, para finalizar con las políticas que ha impulsado Nicaragua en relación con la equidad de género; algunas de las conclusiones demandarán un análisis más profundo y un monitoreo, que ayuden a proyectar las tendencias que afectan la calidad de vida de las mujeres.

El tema es relevante, sobre todo por la presencia del bono demográfico que plantea un importante desafío para Nicaragua: la población menor de 30 años representa más del 60 por ciento (Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014). La inserción laboral de este grupo poblacional en condiciones de empleo decente puede ser el trampolín para un verdadero crecimiento económico incluyente.

Material y Método

El artículo presenta los resultados de una investigación con aplicaciones prácticas, basada en los enfoques explicativos, descriptivos y analíticos tanto cualitativo como cuantitativo, es decir, mixto. Se optó por esto dado que permite abarcar mayor información con respaldos numéricos y analíticos. Esta investigación se clasifica como descriptiva y explicativa, pues con ella no se busca dar solución a un problema; sino que

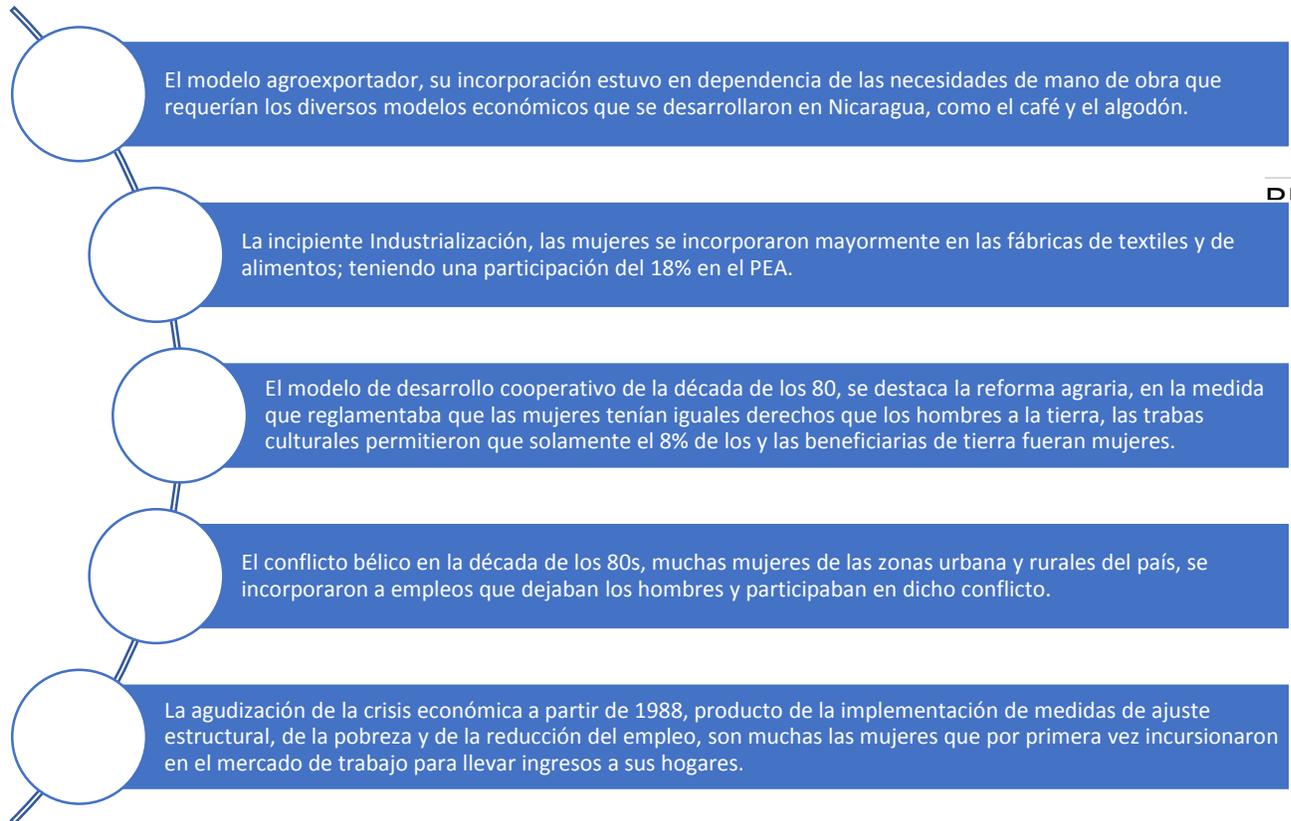
se pretende describir los hechos tal y como son, de la manera más objetiva posible buscando un porqué a la situación y estableciendo una relación causa-efecto.

Para el proceso de ordenar toda la información que se ha obtenido de los diferentes medios informativos como informes, leyes, revistas, periódicos, etc. Este procedo de análisis será de modo que la redacción sea coherente y precisa; por otro lado, con la información numérica se harán gráficas, para tener un mejor panorama de la investigación utilizando la herramienta de Excel.

Resultados y Discusión

En las últimas décadas, muchas organizaciones nacionales e internacionales trabajaron en la línea de visibilizar la situación de la mujer para que fuese tomada en cuenta cuando se diseñasen políticas económicas y sociales. Uno de los aspectos que mayormente se relevó fue la pobreza. De ahí la frase que se convirtió en slogan y recorrió el mundo subdesarrollado: *“La pobreza tiene rostro de mujer. La mujer es la más pobre entre los pobres”*. Sin embargo, aún hay que trabajar para revelar el papel que juega la mujer en la economía de nuestros países, y poder romper con las barreras que invisibilizan su trabajo productivo y reproductivo, barreras provenientes de concepciones patriarcales que van más allá de imponer pautas de vida concretas para las mujeres, sino que trascienden otros ámbitos, y entre ellos el económico, lo que ha colocado a la mujer en una posición de desventaja no solamente en las estadísticas que se generan en nuestros países, sino en una injusta inserción laboral y no visibilización (SIS) de su aporte a la riqueza, lo que ha incidido a su exclusión a los beneficios del desarrollo económico (Organización Internacional del Trabajo, 2003, pág. 13).

La sociedad patriarcal que asigna roles socialmente contruidos y marcadamente diferenciados a hombres y mujeres, dio como resultado en Nicaragua, al igual que en muchos países en vías de desarrollo, una división sexual del trabajo donde a la mujer se le asigna el rol de realizar el trabajo doméstico y al hombre el trabajo productivo, históricamente son diversos los factores que propiciaron la incorporación de la mujer nicaragüense al mercado de trabajo, entre los principales se destaca:



En el mercado laboral intervienen otros actores como el gobierno a través de las normas jurídicas, instituciones sociales, interrelaciones colectivas de los agentes y quienes en comisión formada por el gobierno-empresarios-trabajadores acuerdan el salario justo por el trabajo realizado por los individuos, en Nicaragua tal —tripartita— acuerda en todo caso el valor del trabajo o salario mínimo según sectores sean primario, secundario o terciario, que obviamente son modificables según la relación empleado-empleador y en este punto se da lugar a la diferenciación entre géneros dejando una brecha salarial significativa según el género del trabajador, determinándose así el nivel y la calidad de vida de los trabajadores.

El mercado de trabajo, como todos los mercados no tienen un comportamiento que se pueda señalar como perfectamente competitivos, ya que tiene imperfecciones, rigideces e intervenciones desde el exterior. Imperfecciones porque tanto las empresas como los trabajadores tienen poder de mercado para influir en el salario.

Rigidez porque el empleo supone una relación personal estable y tanto al trabajador como a la empresa les interesan otras condiciones además del salario e intervención de la legislación laboral en el mercado de trabajo donde se fijan las características de los contratos laborales, las indemnizaciones por despido, la fijación de un salario mínimo entre otros, aunque no existe una ley que disponga en sus apartados que la mujer debe ganar de acuerdo a sus capacidades, a nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la disparidad de remuneración entre mujeres y hombres es del 22.9%, al ser en algunos países en un porcentaje reducido y en otros de hasta más del 40%. En Nicaragua, el último dato se puede leer en el informe sobre el mercado laboral con enfoque de género realizado por el PNUD en 2014, que establece que el ingreso real mensual de los hombres fue mayor en más del 30% que de las mujeres según datos del 2012 (Sánchez Ramírez, 2018).

La población femenina ha enfrentado problemas para insertarse en el mercado laboral; además de sufrir limitaciones para ejercer el derecho a la propiedad, a recursos productivos, capacitación, asistencia técnica, tecnologías, crédito, entre otros; situación que impide que las mujeres puedan convertirse en sujetos económicos, potenciar sus capacidades y romper con el círculo de la pobreza.

Se pueden encontrar factores que determinan la inserción laboral de cada género a lo largo de los tiempos.

1. Educación y escolaridad:

En Nicaragua la inserción laboral influenciada por el género es todavía una realidad. A pesar de que a partir de los años 80 en nuestro país, se han ido generando ligeros cambios, a partir de una mayor incorporación de las mujeres en centros educativos del país, pudiendo así obtener un desarrollo académico y profesional.

Las mujeres del área urbana son las que han gozado con más beneficios académicos y laborales, que las mujeres del área rural, impulsado por condiciones tales como nivel de poder adquisitivo, distancias y educación familiar. Por ende, a pesar de que las mujeres

están alcanzando mayor participación en el sector educativo, el mundo profesional y laboral, es un área que aún no es equitativa para el sexo femenino.

Según un estudio realizado por la organización de las Naciones Unidas, “El mercado laboral de Nicaragua, desde un enfoque de género”, el sexo masculino tiene más participación en el ámbito académico y laboral, debido a que, desde niños, se les obliga y exige aportar financieramente en sus hogares, como resultado de un estilo de vida culturalmente arraigado.

Todos reconocemos que la educación es un elemento muy importante para obtener un trabajo, en la actualidad tanta dificultad como en otros tiempos en donde no se tenía acceso a la educación y a aprender cosas elementales como leer, escribir y realizar operaciones matemáticas básicas, en la actualidad hay muchos estudios que muestran que la escolaridad de la mujer nicaragüense joven es igual o mayor que la de los hombres sin embargo aún se les es muy difícil que estas capacidades sean reconocidas. (Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014, págs. 24-27).

2. Edad:

Es un factor que implica bastante al momento de participar en el mundo laboral, principalmente, para el sexo femenino, que se ha visto bastante afectado por embarazos a temprana edad y la obligación de quedarse en casa, ayudando con los quehaceres del hogar.

El factor edad afecta tanto a personas mayores como a jóvenes en búsqueda de su primer empleo o mejores oportunidades. Se ha identificado que algunas empresas optan por contratar jóvenes y capacitarlos, que contratar personas con mayor edad y experiencia previa.

La edad como factor determinante acompañado de la escolaridad y otros aspectos será importante si los individuos desean optar por un trabajo formal, ahora bien, si en cuanto a género se trata los hombres tienen mayor facilidad de encontrar un trabajo así sea en

el sector informal pues la sociedad los considera el género fuerte y a la mujer como la señorita que debe quedarse en casa realizando tareas del hogar o al cuidado de hermanos menores.

3. El tipo de hogar:

En algunos casos, el tipo de hogar es crucial para definir quiénes trabajan y quiénes no, cuando es el caso de la mujer, si en la casa hay muchas personas que laboran, prefieren optar por que la mujer se quede en el hogar y no salga a buscar nuevas oportunidades. Este factor ha sido considerado crucial para las mujeres, ya que su ambiente en hogares no permite su desarrollo personal ni profesional. Existe en la sociedad un fuerte estigma a que el lugar de la mujer está en el hogar, y eso limita las oportunidades de las mujeres para acceder en el mercado laboral, y en general, limita las oportunidades que tienen estos hogares para salir de la pobreza, y para desarrollar su pleno potencial como seres humanos.

4. Dogmas Sociales

Estas son normas sociales como el comportamiento y actitudes que los individuos generan ante la sociedad/población general. El enfoque de prevalencia del género masculino, o conocido como machismo.

Esto puso en evidencia la creencia tradicional de que las mujeres casadas se especializan en las tareas del hogar y el cuidado de los niños/as, mientras que los hombres atienden las necesidades financieras del hogar en muchas ocasiones por preferencias adaptativas (Nussbaum, 2001), aduciendo que “las mujeres realizan mejor las tareas del hogar” o “el hombre de la casa está hecho para trabajar”.

En Nicaragua la idea anterior, se puede corroborar al observar que las mujeres tenían entre 9 y 18 puntos porcentuales menos de probabilidad de participar en los hogares cuyos jefes eran hombres, en comparación con los hogares con jefas. Este efecto resultó más fuerte en el área rural (Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014).

Las jefas de hogar podían optar por insertarse en la fuerza de trabajo para suplir necesidades financieras de la familia. El hecho de que la mujer fuera jefa del hogar aumentaba sus probabilidades de insertarse en 12-18 y 19-24 puntos porcentuales en el área urbana y rural, respectivamente. Estos hogares podían ser más vulnerables en términos de ingresos.

La sociedad nicaragüense aún debe de transformar su pensamiento; encontrar el equilibrio para ser más inclusiva, reconocer las capacidades de los individuos y olvidar los pensamientos machistas que impiden el libre desenvolvimiento de las interrelaciones entre los géneros. (Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014, págs. 24-27).

Además de estos factores determinantes de la inserción de la mujer y a pesar de que la mujer ha aumentado considerablemente su participación en el mercado laboral, aún existen diferencias salariales entre mujeres y hombres. La discriminación contribuye a explicar buena parte de la brecha salarial, pero se reconoce que esta se ha reducido con el tiempo.

Sin embargo, con la brecha de ingreso por sexo, toman en cuenta que los hombres trabajan un mayor número de horas que las mujeres, en especial en el área rural y en los estratos de ingresos más bajos, en estratos de ingresos más altos la diferencia en horas trabajadas entre hombres y mujeres es mucho menor, principalmente en la parte más alta de la distribución de ingresos del área rural. Estas diferencias podrían deberse a que las mujeres de menores ingresos suelen dividir su tiempo entre trabajar, atender las tareas del hogar y cuidar a los niños/as. En cambio, las mujeres de mayores ingresos pueden delegar estas tareas a terceros y trabajar fuera de la casa un mayor número de horas.

El pertenecer a una sociedad patriarcal caracterizada por una marcada división sexual de los roles tiene sus efectos negativos en la esfera laboral, particularmente en la empleabilidad y la capacidad salarial de las mujeres. Las responsabilidades asignadas y

asumidas por las mujeres en el hogar, como parte de esta división sexual del trabajo, y que son menos productivas que los hombres condicionan su inserción en el mercado laboral. Sin embargo, cuando las mujeres están activas en el mercado laboral no se reduce su carga en la reproducción social.

Según el informe de UNDP, se encuentran algunas opiniones sobre por qué las mujeres ganan menos que los hombres siendo estas:

- La mayor facilidad que tienen los hombres para seguir su formación y capacitación mientras las mujeres tienen mayores responsabilidades en el hogar.
- Ser empleadas en las áreas de servicios: cuidados, limpieza, tareas domésticas, en manejo de máquinas (maquila), entre otros, los que, por lo general, son mal remuneradas.
- Los estigmas sociales según los cuales emplear a una mujer conlleva mayores costos para la empresa por una mayor discontinuidad debido a razones de maternidad y los cuidados familiares.
- La creencia de que la mujer no tiene responsabilidades económicas y por lo tanto necesita menos ingresos.
- Mantener la dependencia económica de las mujeres al marginarlas salarialmente.
- La violencia de género que continúa percibiéndose como aceptable y normal y que afecta la autoestima de las mujeres repercutiendo con ello en su desempeño laboral.

Hay que destacar que también existe una brecha en el tipo de ocupación, si observamos desde que la mujer pudo optar por la educación esta fue limitada a una educación básica o elemental, que poco a poco fue abriéndose puertas en diferentes áreas, para el caso de Nicaragua, en el área rural se puede observar que hay poca mano de obra de mujer que este calificada para las tareas que típicamente la han desarrollado los hombres.

Por otra parte, las brechas más pronunciadas se observan en las posiciones directivas y profesionales en el área urbana, entre los técnicos y empleadas del área rural; y entre los

trabajadores calificados y no calificados en ambas áreas de residencia, la brecha fue mucho mayor en este último tipo de ocupación. Por ejemplo, es muy raro ver a un hombre de secretaria o recepcionistas pues “lo normal” es que este puesto sea ocupado por una mujer. Esto lógicamente afecta el poder adquisitivo que pueda llegar a tener la mujer para el sustento de una familia, pues los puestos son los que posee bajos salarios, haciendo más difícil la oportunidad de conseguir algún crédito.

Siendo el factor principal de este problema, la educación profesional, muchas mujeres trabajan más o igual que una profesional que tiene un título, pero es discriminada por su preparación y por ser mujer también, esto lleva que sean explotadas por un bajo salario y todo por no tener un título que demuestre que es preparada.

Esto ha hecho que la mujer aumente su nivel educativo, dando así a una mayor inserción de la mujer en el mercado laboral, sin embargo, esto originó una preocupación alrededor de los posibles efectos del desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo sobre los ingresos.

El aumento de la educación explica parte de la mayor inserción de la mujer y la determinación de sus ingresos. Sin embargo, en un contexto de no correspondencia entre la formación de la persona y los requerimientos del puesto de trabajo donde se desempeña, lo que se conoce como desajuste por calificaciones (Espino, 2011), no siempre se obtiene el mismo efecto positivo sobre los ingresos (Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014, pág. 34).

La calificación como “vínculo entre educación y trabajo” (Espino, 2011) evoca la pregunta acerca de si la posible falta de correspondencia entre la formación de la persona y los requerimientos de su puesto de trabajo termina explicando parte de los ingresos entre mujeres y hombres.

Para el caso de Nicaragua, en el 2012 aun persistían las diferencias por sexo, esto dio lugar a el desajuste por calificaciones, donde la mayor subcalificación en ambos sexos

se encontró entre los agricultores, trabajadores y obreros agropecuarios, forestales y pesqueros, en más del 90 por ciento, y trabajadores/as no calificados/as en más del 48 por ciento. La subcalificación también fue preponderante entre las trabajadoras de los servicios y vendedoras, mientras que entre los hombres esta se presentó entre los operarios, oficiales, artesanos y trabajadores de la industria manufacturera y de la construcción. La mayor sobrecalificación se presentó con más frecuencia en los empleados de oficina para ambos sexos y la adecuación predominó más entre los profesionales, universitarios, científicos e intelectuales, en más del 78 por ciento para ambos sexos. Ibis (2014, págs. 35-37).

La subcalificación es un reflejo de la brecha educativa que existe en los sectores más vulnerables, la diferencia de acceso, calidad y diversidad educativa entre la población del ámbito rural y la población del ámbito urbano, la migración campo-ciudad, la falta de pertinencia del sistema educativo y el tipo de formación en relación a las necesidades laborales existentes. La falta de opciones laborales para profesionales con mayor calificación. El desarrollo de empresas más tecnificadas y vinculadas a corrientes mundiales es sumamente limitado en Nicaragua. Las escasas oportunidades de capacitación técnica para las mujeres en trabajos no tradicionales.

Un aspecto relevante entre los factores es el efecto de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres, la situación se agrava para las mujeres con hijos/as, ya que los costos generados para las madres al dividir sus actividades entre el trabajo remunerado y el reproductivo pueden resultar en menores ingresos para ellas. A la diferencia de ingresos entre las mujeres con hijos/as (quienes ganan menos) y las mujeres sin hijos/as se le conoce como brecha familiar.

Este factor examina que al ser mujer con hijos/as, está tenga menores dotaciones en términos de características, en especial en años de educación, sugiere que enfrentan discriminación antes de ingresar al mercado laboral, por ejemplo, en el acceso a educación, o bien ya eran altamente penalizadas por la segmentación formal/informal, afectando de esta forma a la estructura de salarios.

Se puede destacar que, en Nicaragua, para el 2013 las féminas de este país aportan con su trabajo el 40% del Producto Interno Bruto, PIB, que hasta 2012 se calculaba en US\$10,507 millones (Guerrero Nicaragua, 2013).

Las mujeres rurales en Nicaragua son el 23% de los productores agropecuarios del país, unas 60,893 y la cifra año con año aumenta, sin embargo, son las que reciben menos crédito y capacitación, según un informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO. La proporción de explotaciones agrícolas encabezadas por mujeres en Nicaragua, pasó de 18% (2001) a 23% (2013).

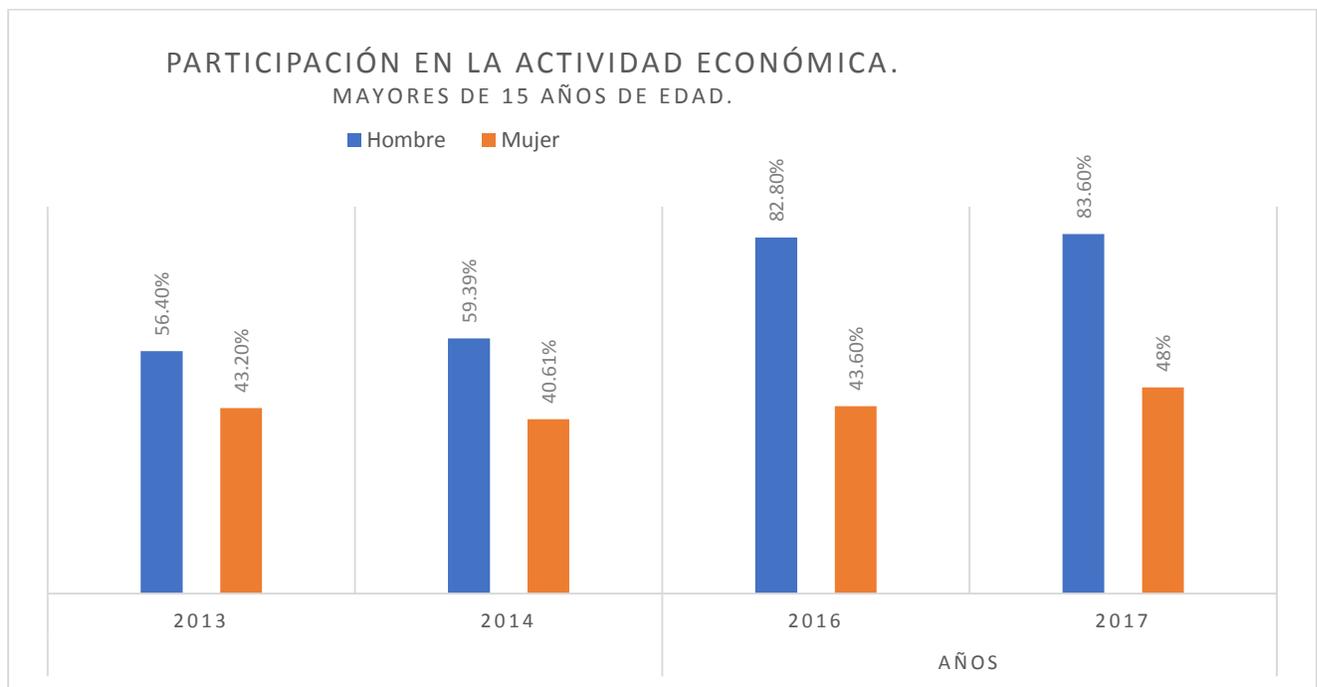
Según datos del documento “Nicaragua en Cifras, 2014”, la PEA representa el 55% de la población total. Si se analiza por sexo, de cada 100 personas de la población económicamente activa, aproximadamente 59 son hombres y 41 son mujeres. Adicionalmente, se tiene que la tasa de desempleo ha aumentado a un 12.6%; sin embargo, la tasa de subempleo (en base a la población que trabaja menos de 40 horas a la semana), asciende a 42.3% (FIDEG, 2014) (Observatorio del Desarrollo Humano a la Alimentación de Centroamérica., 2017).

Al desagregarse por zona geográfica, se evidencia que el subempleo es más crítico en la zona rural, pues según datos de FIDEG, de cada 100 personas ocupadas en el área rural 57 están subocupadas, frente a 46 de 100 en el área urbana. Asimismo, al hacer la comparación entre sexos, la misma fuente señala, que el subempleo en la PEA femenina equivale al 62.53%, mientras que para los hombres asciende a 39.4%.

En el 2015, no se obtuvieron datos relacionado a la participación de la mujer en la actividad económica. En el 2016 y 2017, mientras 5 de cada 10 mujeres participan en alguna actividad económica del país, son 8 de cada 10 hombres en la misma edad activa los que cuentan con esa participación.

El 48% de las mujeres nicaragüenses mayores de 15 años participan en la actividad económica del país, revela el anuario estadístico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) del 2017. La cifra anterior es ligeramente mayor a la calculada para el 2016 por la misma comisión, según la cual la tasa de participación de las mujeres en la actividad económica de Nicaragua era de 43.6%.

En contraste, en 2017 el 83.6% de los hombres nicaragüenses mayores de 15 años participaba en actividades económicas, y en 2016 ese porcentaje era de 82.8%, a como se observa gráfico. Mientras que la tasa de desempleo abierto, en cambio, es más elevada para las mujeres nicaragüenses (4.8%) que para los hombres (4.2%), según la Cepal estima que para el 2030 el 47.9% de las mujeres en Nicaragua logrará participar en la actividad económica del país y el 85.4% de los hombres alcanzará dicha participación (Guitérrez, 2018).



Fuete: Elaboración propia con datos de CEPAL/ Anuario estadístico (Banco Central de Nicaragua).

Estos avances han sido posible gracias al avance en la promoción de la igualdad de género, que se ha venido impulsando desde el 2008, en donde Nicaragua ha fortalecido

su marco legal para el alcance de la igualdad de género, principalmente con la aprobación de diferentes leyes que promueven acciones afirmativas y de protección a los derechos de las mujeres. Y por otro lado el gobierno, con los instrumentos políticos que han incorporado en sus prioridades y líneas estratégicas acciones para la igualdad de género. En 2014 el gobierno de Nicaragua impulsó una reforma de la Constitución Política de Nicaragua en la que se instituye como ley que el 50 por ciento de mujeres y el 50 por ciento de hombres, en complementariedad, ocupen los cargos institucionales relevantes del país, hecho que colocó a Nicaragua entre los primeros países del mundo con igualdad de participación de hombres y mujeres en el Ejecutivo, Parlamento y Municipalidades, destacando en la región por ser el único país que tiene 50% de alcaldesas, 49.8% de vicealcaldesas, 50.4% de mujeres concejales, 51% de suplentes concejales y 58.1% de mujeres diputadas (Álvarez, 2017), así como en el avance de reducción de la brecha económica de género. De acuerdo a informes de la ONU estos resultados “son atribuibles en gran medida a un claro compromiso político del gobierno nicaragüense al más alto nivel de toma de decisiones y a una cultura política genuinamente sensible al género” (Aragón, 2018).

Entre los principales instrumentos nacionales en materia de igualdad de género se encuentran:

- a) La Ley 648, de Igualdad de Derechos y Oportunidades, aprobada en el 2008. Esta Ley indica acciones para avanzar a la igualdad de oportunidades a las mujeres, señalando que se diseñen e implementen políticas y asignación presupuestaría con equidad, para el desarrollo y avance de las mujeres y hombres; de tal manera que las acciones y los recursos sean accesibles equitativamente para hombres y mujeres.

- b) La Ley 717, Fondo para Compra de Tierra con Equidad de Género a favor de Mujeres Rurales aprobada en el año 2010. Este fondo tiene el objetivo de financiar la adquisición de propiedades en el sector rural, establecer un banco de tierras, para ser adjudicadas en carácter de venta con garantía hipotecaria y con enfoque de género, a las mujeres de escasos recursos del sector rural, tomando en

consideración su especial estado de vulnerabilidad económica. Además, este fondo pretende promover el empoderamiento de las mujeres.

- c) Ley 779 Ley Integral Contra la Violencia hacia las Mujeres y de la Reformas a la Ley No. 641, “Código Penal “, aprobada en el 2012. Esta ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres y de Reformas al Código Penal, representa una oportunidad para mejorar la capacidad de respuesta, en cuanto a la prevención, atención y protección de las mujeres, las jóvenes y niñas que sufren todo tipo de violencia, su implementación requiere fortalecer las capacidades interinstitucionales, la comprensión pública de la problemática, la apropiación del nuevo marco legal por los y las operadores de justicia y crear mecanismos y espacios de protección para las mujeres en riesgo de violencia.
- d) La reforma a la ley 40, Ley de Municipios, mejor conocida como Ley 50/50. Establece que los partidos políticos tienen que presentar un 50% de candidatas mujeres en las elecciones municipales. Esta ley aceleró de manera importante la composición de las jefaturas femeninas a nivel municipales en el país, dándole al país uno de los primeros lugares en los últimos análisis globales de equidad.
- e) Política de Género del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (borrador) publicada en el 2008. Este documento expresa el interés y el compromiso del gobierno de Nicaragua con la igualdad de género. En sus líneas estratégicas señalan la necesidad de transversalizar género, tanto en las políticas como en los procesos de planificación y de presupuestación; en las tomas de decisiones en el ámbito público.
- f) Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH) 2012-2016. Este documento se expresa la voluntad política nacional, en cuanto en la reducción de la pobreza y desigualdades sociales, en sus líneas estratégicas prioriza a la juventud, la niñez menor de seis años y a las mujeres, especialmente en las zonas de extrema

pobreza. En el PNDH, además hace referencia, de la política de género del gobierno y de crear una política en contra de la violencia intrafamiliar, sexual y de género, que se establezcan acciones de prevención y respuesta ante las situaciones de violencia que se presenten en el país desde las instituciones públicas y Comisaría de la Mujer de la Policía Nacional (Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014).

Este incremento de la inserción de la mujer en el mercado laboral se dio en primer lugar, por los programas que impulsa el Gobierno, específicamente el bono productivo y en segundo lugar hay muchos programas que trabajan en empoderar a las mujeres rurales y posicionarlas en el liderazgo económico. Quedando en evidencia en el IV censo nacional agropecuario (Cenagro), mostrando a los departamentos de Matagalpa con 6,276, seguido de Jinotega (5,854) y en tercer lugar está León (5,523), con mayor número de mujeres productoras.

Entre los muchos programas que promueven el liderazgo de las mujeres rurales están los ejecutados por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Caja Rural Nacional, (Caruna). La mayor participación, refiriéndonos al crédito cooperativo, está destinado a mujeres en la parte norte de Nicaragua. En proyectos vinculados a la ganadería, café, agroindustria, turismo, y desarrollo sostenible, donde las mujeres rurales juegan un papel primordial. Otro de los programas que promueve el liderazgo de las mujeres en Nicaragua es Pro Mujer, organización que provee servicios financieros a mujeres en América Latina, así como proyectos de salud y desarrollo humano (Lacayo, 2013).

Todo esto trajo consigo una ola de emprendimiento de las mujeres en diferentes ámbitos, motivado principalmente por la apertura del crédito (ser sujeto de crédito), la obtención de tierras y financiamiento hipotecarios, siendo estos los principales factores que limitan el emprendimiento no solo en mujeres, también en hombres. Pero el tener leyes, programas, planes que apoyan y motivan a que las mujeres emprendan y se empoderen permitiendo que ellas puedan tener un ingreso propio generado de un negocio propio o

asociado con otras mujeres, para poder mantener a su familia, ya que hay muchas mujeres siendo jefas de familias en la actualidad.

Destacando el programa de Emprendedores Juveniles de Nicaragua del Instituto Nicaragüense de Desarrollo (INDE), que para el inicio del 2018 estuvo enfocado en hacer creer pequeños negocios de unas 2,000 mujeres de los municipios y no precisamente en las cabeceras departamentales de Masaya, Managua, Granada y Carazo; siendo este parte de un esfuerzo regional respaldado por la red internacional Junior Achievement Worldwide y se desarrollará desde Guatemala a Panamá, concentrándose en trabajar habilidades y técnicas para el crecimiento de los pequeños negocios, en los aspectos financieros, hasta habilidades para establecer relaciones de negocios y capacitación en general, metodología aplicada a negocios que ya están operando o están en funcionamiento, que no es lo mismo que cuando se trabaja con educación o capacitación de los chavalos que están empezando y que no tienen nada, ahí es diferente la metodología. (Espinoza, 2018).

Conclusiones

Esta investigación corroboró que, a pesar de estas mejoras, persisten algunas brechas de equidad: más bajos salarios o ingresos de las mujeres con relación de los hombres, tanto en el sector formal como en el informal; más carga de trabajo doméstico para las mujeres, lo que limita sus posibilidades de insertarse plenamente en el mercado laboral para tener oportunidades de movilidad social; y la segmentación de las ocupaciones por razones de género, entre otros.

Al insertarse como fuerza laboral, para las mujeres no solo es importante la educación formal y la edad, sino que también entran en juego la consideración de su estado civil, la maternidad, la jefatura del hogar, la pertenencia al grupo familiar de personas que demandan cuidados —como ancianos, niños y enfermos o discapacitados— y aquellas personas que aportan ingresos. Un hallazgo en particular es que las mujeres

acompañadas que tienen niños/as de 0 a 6 años tienen menos probabilidades de ingresar a la fuerza de trabajo.

Se logró observar que las empresas ya están empezando a reconocer que la mujer tiene las mismas habilidades humanas y profesionales que los hombres, para desempeñarse en cualquier puesto, ya sea en manufactura, mecánica, gastronomía, tecnología o en puestos gerenciales, siendo este el momento de que les sean reconocidos los mismos derechos laborales y permitamos abrir más espacios para que más mujeres se atrevan a ir más allá.

La investigación muestra que es mucho más probable que la mujer participe en la fuerza laboral a medida que aumenta su edad, debido a los obstáculos que ellas enfrentan en el ciclo de vida reproductivo. De allí que se requieran de políticas públicas integrales articuladas intersectorialmente para dar respuesta con acciones complementarias a la corresponsabilidad sobre la reproducción social.

También se pudo notar el comportamiento del mercado laboral de la mujer entre el 2012 al 2017, donde se observó un incremento en la inserción de la mujer de un 4%; sin embargo, este incremento es muy bajo en relación al salto que dio el del hombre de un 25%. Hay que recalcar que el incremento del hombre fue impulsado por el incremento en la construcción, y el incremento de la mujer por involucrarse más en el sector exportador. Pero gracias a las políticas y programas, la mujer se a destacado como dueña total o parcial de empresas, donde la brecha entre propietarios hombres y mujeres es baja en las empresas pequeñas y micro (el hombre tiene un 4% más que mujeres), sin embargo en la mediana empresa la brecha es importante ya que las mujeres representan el 22% de propietarias y los hombres el 78%, evidenciándose una brecha de 56%. (2014, pág. 14)

Para impulsar y promover un desarrollo sostenible y con equidad de género, hay que abrir espacios en la educación y dar salida laboral en el caso de las mujeres a aquellos campos de estudios/oficios no tradicionales, estimular la reproducción de actitudes innovadoras

para apoyar el incremento de la productividad, particularmente en el sector rural donde predomina un alto empleo en condiciones de subcalificación, especialmente de hombres.

Referencias

Álvarez, C. F. (17 de Mayo de 2017). Nicaragua destaca en materia de participación política de las mujeres en América Latina. *El 19 Digital*. Recuperado el 18 de Diciembre de 2018, de <https://www.el19digital.com/articulos/ver/titulo:56508-nicaragua-destaca-en-materia-de-participacion-politica-de-las-mujeres-en-america-latina->

Aragón, J. (5 de Marzo de 2018). La participación activa de la mujer en el modelo de la Nicaragua actual. *EL 19 Digital*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2018, de <https://www.el19digital.com/articulos/ver/titulo:74657-la-participacion-activa-de-la-mujer-en-el-modelo-de-la-nicaragua-actual>

Ávila, F. (20 de Noviembre de 2017). *Gestiopolis*. Obtenido de www.gestiopolis.com: <https://www.gestiopolis.com/operacion-interdisciplinaria-del-capital-humano-los-procesos-administrativos-las-empresas/>

Banco Central de Nicaragua. (s.f.). *Anuario Estadístico 2012,2013,2014,2016,2017*. Managua. Recuperado el 17 de Diciembre de 2018

Espinoza, J. I. (04 de Enero de 2018). Emprendedores Juveniles apoyarán pequeños negocios de mujeres. *El Nuevo Diario*. Recuperado el 18 de Diciembre de 2018, de <https://www.elnuevodiario.com.ni/nacionales/451525-emprendedores-juveniles-apoyaran-pequenos-negocios/>

Guerrero Nicaragua, R. (13 de Noviembre de 2013). “Las mujeres aportamos el 40% del PIB”. *El Nuevo Diario*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2018, de <https://www.elnuevodiario.com.ni/economia/301848-mujeres-aportamos-40-pib/>

Guitérrez, N. C. (12 de Febrero de 2018). Más mujeres participan en la actividad económica de Nicaragua. *El Nuevo Diario*. Recuperado el 18 de Diciembre de 2018, de <https://www.elnuevodiario.com.ni/nacionales/455595-mas-mujeres-participan-actividad-economica-nicarag/>

Lacayo, L. N. (20 de Agosto de 2013). Mujeres rurales demandan más. *El Nuevo Diario*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2018, de

<https://www.elnuevodiario.com.ni/economia/294724-mujeres-rurales-demandan-mas/>

Observatorio del Desarrollo Humano a la Alimentación de Centroamérica. (24 de Abril de 2017). *ODHAC*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2018, de www.odhac.org: <http://www.odhac.org/index.php/estadisticas/por-pais/nicaragua/304-nicaragua-poblacion-economicamente-activa-2014>

REICE | 74

Organización Internacional del Trabajo. (2003). *DIAGNOSTICO GENERO Y MERCADO LABORAL EN NICARAGUA*. Managua. Recuperado el 17 de Diciembre de 2018, de https://www.paho.org/nic/index.php?option=com_docman&view=download&alias=246-diagnostico-genero-y-mercado-laboral-en-nicaragua-oit&category_slug=publicaciones-antiores&Itemid=235

Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2014). *El Mercado Laboral de Nicaragua desde un Enfoque de Género*. Managua-Nicaragua. Recuperado el 17 de Diciembre de 2018, de http://www.ni.undp.org/content/dam/nicaragua/docs/Publicaciones/2015/NIC_1Laborallmpreso140715.pdf

Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2014). *Estrategia de Equidad de Género PNUD. Nicaragua 2014-2017*. Managua-Nicaragua. Recuperado el 18 de Diciembre de 2018, de http://procurement-notices.undp.org/view_file.cfm?doc_id=51929

Sánchez Ramírez, J. M. (08 de Marzo de 2018). Igualdad en el empleo. *El Nuevo Diario*. Recuperado el 19 de Diciembre de 2018, de <https://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/457856-igualdad-empleo/>