Puentes
PARA EL DESARROLLO

DESIGUALDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN NICARAGUA

MAYO-2024

https://observatorio.puentesparaeldesarrollo.com/

Fundación Puentes para el Desarrollo

Informe Desigualdad laboral de las MUJERES EN NICARAGUA

Abril 2024

CONTENIDO

Introducción 1

Características Demográficas 3

Mercado Laboral 6

Ocupación y Desempleo 11

Empleos y salarios 16

Seguridad social 20

Conclusiones 24

Introducción

¿Tienen fundamento real algunos índices internacionales sobre la presunta igualdad de género en Nicaragua? ¿Es factible caracterizar las relaciones igualdad-desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral nicaragüense? De existir desigualdades ¿Es posible fundamentar, con datos, los alcances, manifestaciones e implicaciones de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres en Nicaragua?

Entre otras, las preguntas anteriores se encuentran en la base de la investigación cuyos principales resultados se ofrecen en el presente documento. En tal sentido, el objetivo del informe es presentar una visión documentada sobre la situación que enfrentan las mujeres nicaragüenses en el mercado laboral.

Como podrá constatarse a lo largo del texto, la realidad encierra contrastes significativos que se manifiestan en las ocupaciones que ejercen, los sectores económicos en los que participan, las diferencias salariales y en materia de seguridad social que experimentan, en comparación con sus contrapartes masculinas. Estas diferencias son notables a nivel nacional, sectorial y geográfico. El ámbito laboral representa una de las dimensiones más relevantes de la condición de género en el país.

Según el informe de Global Gender Gap del World Economic Forum (2024), Nicaragua ocupó la séptima posición entre 146 países en el índice de paridad de género, situándose como líder en América Latina en cuanto a igualdad de género. Por segundo año consecutivo se mantuvo en el top 10 por segundo año consecutivo.

Sin embargo, al profundizar en el análisis, especialmente en el componente de participación y oportunidad económica, Nicaragua muestra una realidad marcadamente distinta: Se ubica en la posición 98, en ese mismo ranking. Esta discrepancia en el ranking pone en relieve las diferencias en términos de participación laboral entre hombres y mujeres, la brecha salarial, los ingresos, y la representatividad de las mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones. La dimensión de participación y oportunidad económica destaca una de las áreas críticas donde las mujeres nicaragüenses enfrentan obstáculos enormes para avanzar en materia de igualdad.

Nuestro informe aborda estas áreas críticas, incluyendo el impacto de las crisis sociopolítica y sanitaria que exacerbaron la disminución de la Población Económicamente Activa (PEA) e influyeron en las

tasas de empleo y subempleo. Se exploran los desafíos específicos que las mujeres experimentan, tanto a nivel urbano como rural, y se proponen estrategias para fomentar un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

El análisis aspira a contribuir a un diálogo más informado y a la formulación, cuando existan las condiciones apropiadas, de políticas efectivas dirigidas a cerrar la brecha de género en Nicaragua, asegurando que las futuras generaciones de mujeres puedan participar plenamente y en igualdad de condiciones en el desarrollo económico y social del país, el bienestar de sus familias e individualmente como personas.

Finalmente, cabe anotar que este trabajo forma parte de una serie de investigaciones que Puentes para el Desarrollo de Centroamérica se propone realizar con la finalidad de documentar la desigualdad de las mujeres en distintos campos del entorno social, político y económico nicaragüense.

El análisis aspira a contribuir a un diálogo más informado y a la formulación, cuando existan las condiciones apropiadas, de políticas efectivas dirigidas a cerrar la brecha de género en Nicaragua, asegurando que las futuras generaciones de mujeres puedan participar plenamente y en igualdad de condiciones en el desarrollo económico y social del país, el bienestar de sus familias e individualmente como personas.

Finalmente, cabe anotar que este trabajo forma parte de una serie de investigaciones que Puentes para el Desarrollo de Centroamérica se propone realizar con la finalidad de documentar la desigualdad de las mujeres en distintos campos del entorno social, político y económico nicaragüense.

Características Demográficas

Las dinámicas demográficas de Nicaragua ofrecen el marco básico para comprender el contexto en el que las mujeres se desenvuelven en el mercado laboral. Según las estadísticas del Instituto de Información de Desarrollo (INIDE) la población nicaragüense proyectada para 2024 es de aproximadamente 6.9 millones de personas, de las cuales el 50.7% son mujeres (INIDE, 2023). Este dato es el punto de partida para analizar la desigualdad, teniendo en cuenta que las mujeres constituyen la mayor parte de la población total del país.

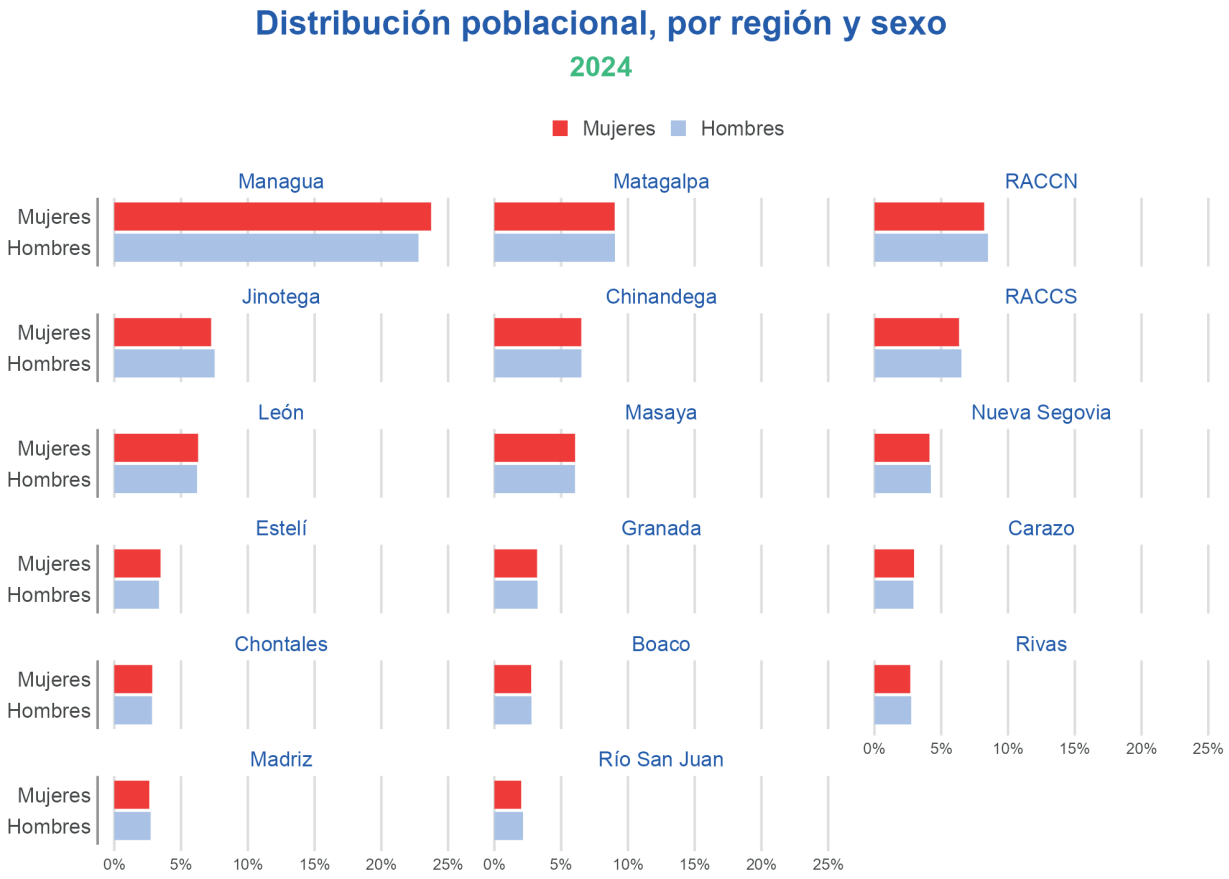
En términos de distribución geográfica, las mujeres en Nicaragua muestran una tendencia a concentrarse principalmente en áreas urbanas, con un 60.8% residiendo en ciudades. Esta urbanización encierra implicaciones significativas para las oportunidades de empleo y en las actividades económicas; además, en las zonas urbanas es mayor el acceso a la educación y a los servicios de salud. La distribución geográfica descrita aconseja que las políticas y programas orientados a mejorar la condición laboral y social de las mujeres debe equilibrar las características específicas y las necesidades de las residentes urbanas y, a la par, las realidades de la población femenina que se localiza en zonas rurales.

Población en Edad de Trabajar, por región y sexo

2024

Fuente: Anuario Estadístico 2022 (INIDE, 2023).

En cuanto a la distribución por departamentos, se observa que la mayoría de las mujeres nicaragüenses habitan en los departamentos de Managua, Matagalpa, la Región Autónoma de la Costa Caribe Norte (RACCN), Jinotega y Chinandega, donde residen el 54.7% de las mujeres del país. Esta distribución geográfica indica que estos departamentos y las actividades económicas que les caracterizan también deben atenderse al momento de definir e implementar políticas de igualdad de género y desarrollo económico.



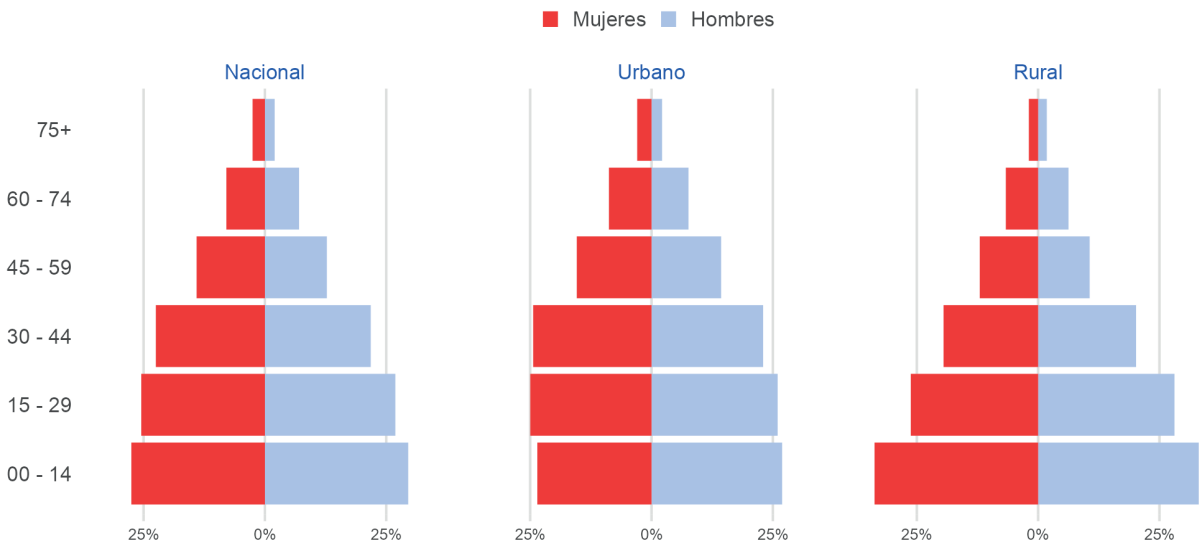
Fuente: Anuario Estadístico 2022 (INIDE, 2023).

Pasamos ahora a la estructura de edades. Nicaragua tiene una población bastante joven, siendo más del 50% menores de 30 años. Al examinar la población femenina, se encuentra una distribución bastante equilibrada, aunque con mayor sesgo hacia los grupos más jóvenes. El 27.5% de las mujeres tienen entre 0 y 14 años, y 25.5% en el rango de 15 a 29 años, seguido por un 22.5% entre 30 y 44 años. Esta

distribución se va reduciendo progresivamente en grupos de mayor edad, con un 14.1% entre 45 y 59 años, 7.9% entre 60 y 74 años, y solamente 2.5% tienen 75 años o más.

Distribución poblacional, por edad, región y sexo

2024



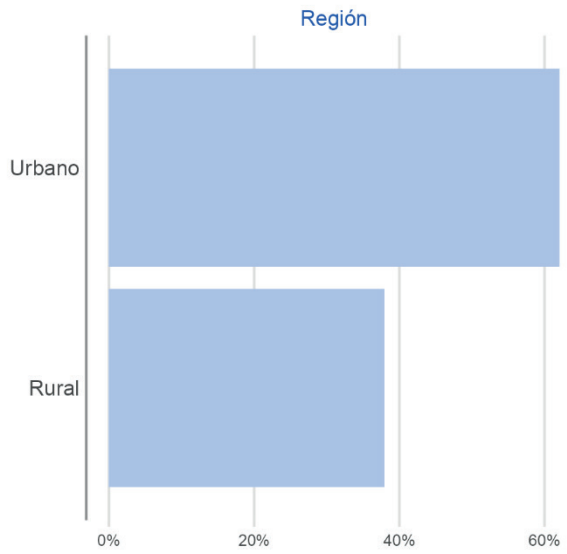
Fuente: Anuario Estadístico 2022 (INIDE, 2023).

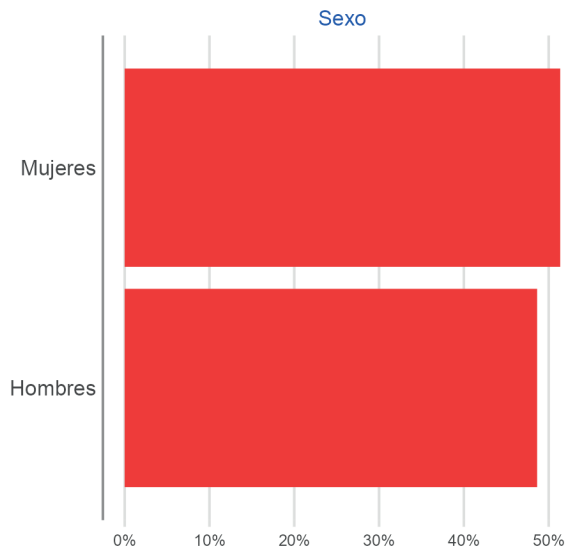
Estos datos demográficos son fundamentales para entender la pirámide poblacional de la sociedad nicaragüense, como referente para enfocar las desigualdades y para prever las necesidades futuras en términos de empleo, salud, educación y otros servicios sociales, especialmente para las mujeres. La proporción significativa de mujeres en los grupos más jóvenes resalta la importancia de invertir en educación y formación profesional, a fin de propiciar que las futuras generaciones de mujeres tengan mejores oportunidades de empleo y puedan contribuir activamente al desarrollo económico y social de Nicaragua, a su realización personal y al bienestar de sus familias..

Mercado Laboral

En Nicaragua, en términos de acceso y condiciones, el mercado laboral refleja diferencias evidentes en cuanto a género, edad y región geográfica. Esta sección se centra en explorar la composición de la Población en Edad de Trabajar (PET) y la Población Económicamente Activa (PEA), poniendo especial atención en cómo estas dinámicas afectan de manera desigual a hombres y mujeres. A través de una evaluación basada en datos recientes del INIDE y otras fuentes confiables, se examinan las tasas de participación laboral, las barreras para el ingreso al mercado de trabajo y las disparidades que persisten entre las zonas urbanas y rurales. El análisis refleja un panorama sobre los desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres nicaragüenses en el contexto laboral actual.

El "Código del Trabajo" de Nicaragua (Ley No. 185), define que las personas de 16 años en adelante están legalmente habilitadas para trabajar. Sin embargo, el INIDE incluye en sus estadísticas laborales a personas desde los 14 años, categorizados como Población en Edad de Trabajar (PET). Para 2024, la PET se estima en 4.9 millones, con mujeres representando el 51.4%. Este porcentaje es equivalente a 2.5 millones de mujeres. Asimismo, la PET se concentra principalmente en el área urbana con el 62.0% de ésta, mientras que en el área rural se encuentra el 38.0%. Nuevamente, estos números reflejan que las políticas para abordar la participación laboral de las mujeres deberían orientarse con un sesgo hacia las áreas urbanas para potenciar los impactos, aunque, por supuesto, cuidando como equilibrar gradualmente las disparidades existentes en las zonas rurales.





Fuente: Anuario Estadístico 2022 (INIDE, 2023).

A pesar de la amplitud de la Población en Edad de Trabajar (PET), dada la distribución etaria del país, únicamente aquellos activamente empleados o buscando trabajo constituyen la Población Económicamente Activa (PEA), variable crucial para entender la dinámica del empleo real y las necesidades de política laboral. Y aquí se registra un primer contraste: Aunque la participación de las mujeres en la PET es mayoritaria, su participación en la PEA es menor en comparación a los hombres.

Desde 2018, la PEA, que, como dijimos, es la población que está ocupada laboralmente o está buscando trabajo, ha visto una disminución marcada, a causa principalmente de las migraciones masivas provocadas por razones económicas, sociales y sociopolíticas. Vale mencionar que esta disminución de la PEA tiene una repercusión "facial" en las estadísticas, toda vez que produce la impresión de mejoras en materia de subempleo y desempleo, cuando en realidad Nicaragua ha estado "exportando" desempleados y subempleados, principalmente.

Así, entre 2018 y 2022 se estima[1] que salieron del país 604 485 nicaragüenses, de ellos, 328 443 durante 2022, mayoritariamente hacia Estados Unidos y Costa Rica. En 2023 la proyección es que emigraron 115 mil personas más. En términos porcentuales, cuando medimos esta cantidad en relación a la población total, esta masividad de las migraciones, concentradas en un reducido número de años, podría calificarse como una catástrofe demográfica, con severas repercusiones sociales y económicas, pero también de manera diferenciada entre hombres y mujeres.

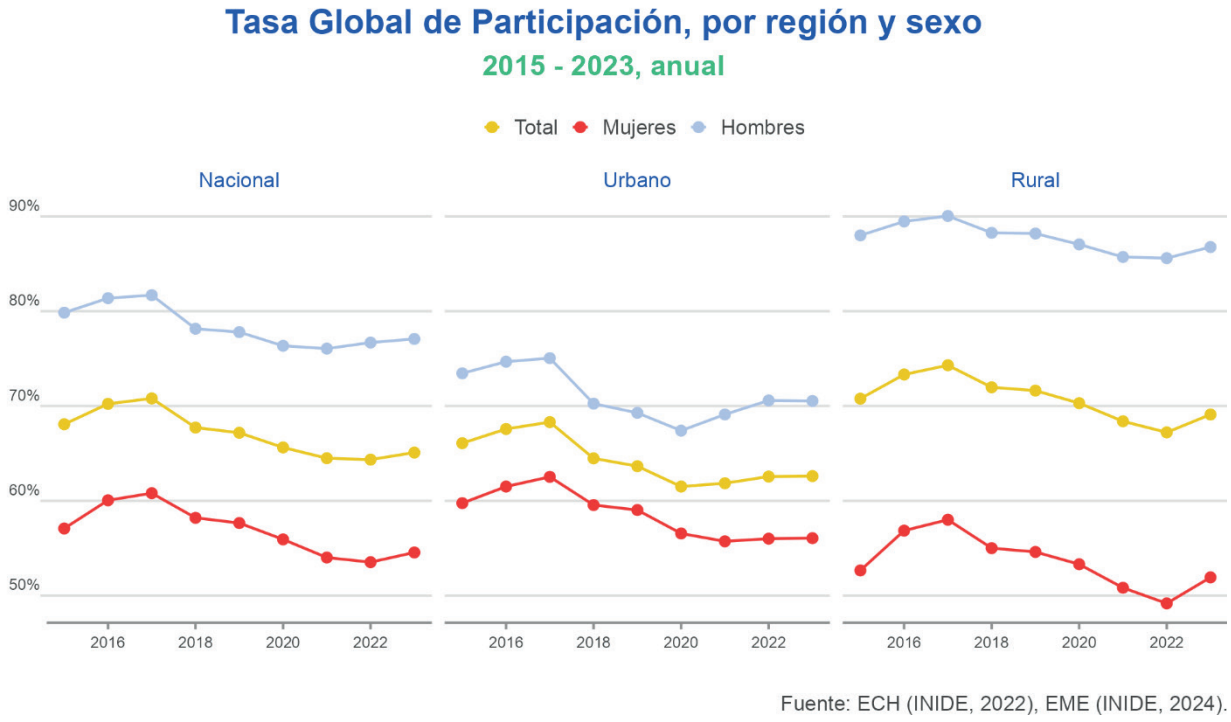
Con este antecedente, la tasa global de participación laboral (PGT), es decir, la proporción de la PET que trabaja o está disponible para trabajar, también identificada como PEA, se situó en 67.4% en 2023, pero con disparidades notables entre géneros: un 56.5% para mujeres frente al 79.7% para hombres INIDE (2024). Esto indica que, durante 2023, la PEA fue de aproximadamente 3.3 millones de personas, con una distribución de 57.2% hombres y 42.8% mujeres.

Y aquí tenemos una de las disparidades a resaltar en el mercado laboral. La participación en la PEA de los hombres en relación a las mujeres se encuentra casi un 15% por encima. Es decir, una proporción relevante de mujeres no ingresa al mercado laboral. Localizamos aquí una de las fuentes en la disparidad en la generación de ingresos entre hombres y mujeres.

Esta brecha pone de manifiesto considerables desigualdades en la disponibilidad y calidad de oportunidades laborales, con un impacto especialmente pronunciado en zonas rurales donde la proporción de mujeres activas es considerablemente menor que en áreas urbanas. En las ciudades, las mujeres

1 https://confidencial.digital/migrantes/noticias/ano-del-exodo-328-000-nicaraguenses-salieron-del-pais-en-2022/

económicamente activas suman cerca de 944.6 mil (66.1%), en contraste con 483.8 mil en las zonas rurales (38.9%), subrayando la necesidad de políticas que aborden tanto la brecha de género como la disparidad urbano-rural.



Fuente: ECH (INIDE, 2022), EME (INIDE, 2024).

En paralelo a lo anterior es preciso anotar lo que se conoce como tasa de inactividad laboral.

El más reciente informe publicado por INIDE reporta que a marzo del 2024 la población en esta condición se desagregaba en 20.5% hombres y 41.6% mujeres. Una diferencia mayor a 20 puntos porcentuales. Pareciera una cifra más, sin embargo, detrás de el elevado porcentaje de mujeres en inactividad se esconden implicaciones sociales, culturales, dependencia y hasta de poder en el seno de los hogares.

Este es, por supuesto, un asunto que deberemos profundizar en el futuro pues excede los alcances de la presente investigación.

La baja participación de las mujeres en la fuerza laboral se explica por barreras culturales y económicas que limitan su participación y en roles de liderazgo. Un estudio de UN Women (2022) indica que la alta

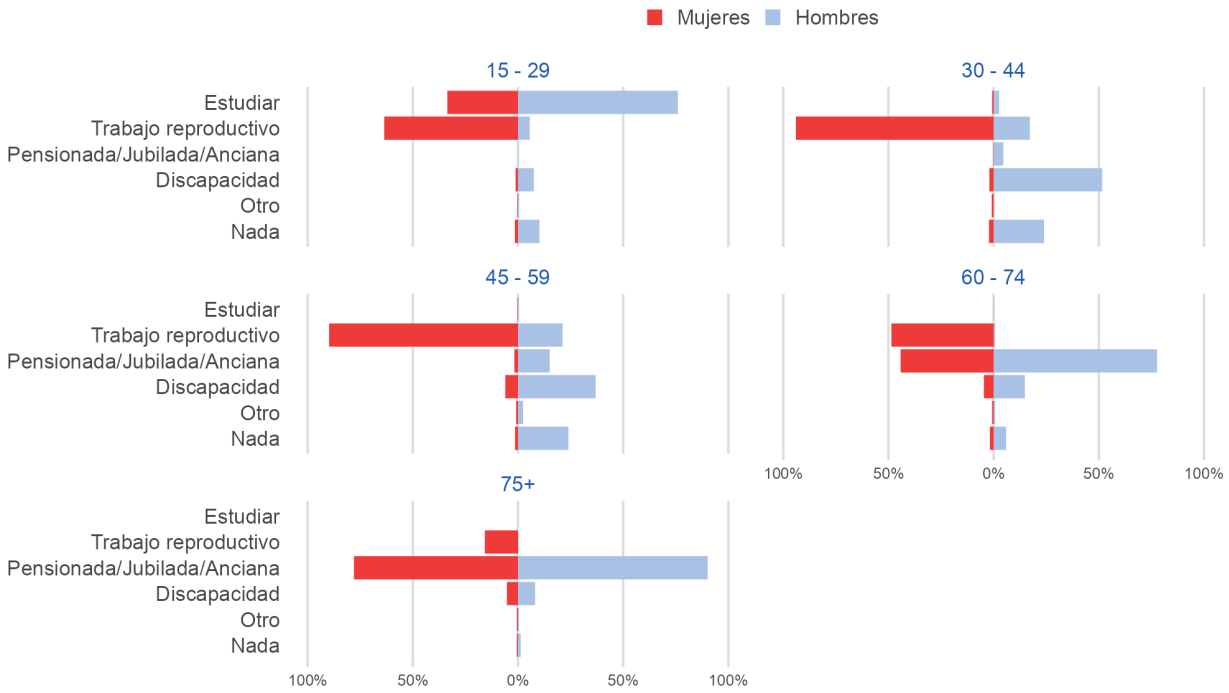
tasa de inactividad económica entre mujeres se atribuye al tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado. En zonas rurales, las condiciones son más adversas debido a normas sociales tradicionales y falta de acceso a recursos educativos y laborales, lo que profundiza la brecha de género.

La Encuesta de Medición del Nivel de Vida de 2014 (INIDE, 2016) reveló que el 69.6% de las mujeres inactivas se ocupan en tareas domésticas. Esta tendencia se presenta durante la mayor parte la vida de las mujeres (entre 15 y 74 años), restringiendo significativamente su participación en la fuerza laboral debido a las implicaciones culturales atañidas a estos roles. Cabe destacar que, aunque una proporción considerable de mujeres menores de 30 años atribuye su inactividad económica a sus estudios (33.6%), el porcentaje que se involucra en trabajo reproductivo es mayor. Por otro lado, la inactividad en hombres tiende a asociarse con la educación en los más jóvenes y con discapacidades en los adultos, evidenciando dinámicas de género distintas que prevalecen en la sociedad nicaragüense y exigen enfoques políticos específicos para cada situación.

En este plano se inscribe un nuevo desafío: Las actividades domésticas tienen un valor económico y social, sin embargo, parece evidente que en términos del imaginario colectivo no se registran como actividades que tienen un peso económico, tampoco se cuantifica la magnitud de ese valor. Cuantificar económicamente el trabajo doméstico de las mujeres y darlo a conocer de forma sistemática constituye un desafío y una ruta para apreciar el aporte económico de las mujeres y transformar gradualmente el reconocimiento social a su trabajo.

Razones de Inactividad Laboral, por edad y sexo

2014



Fuente: EMNV 2014 (INIDE, 2016).

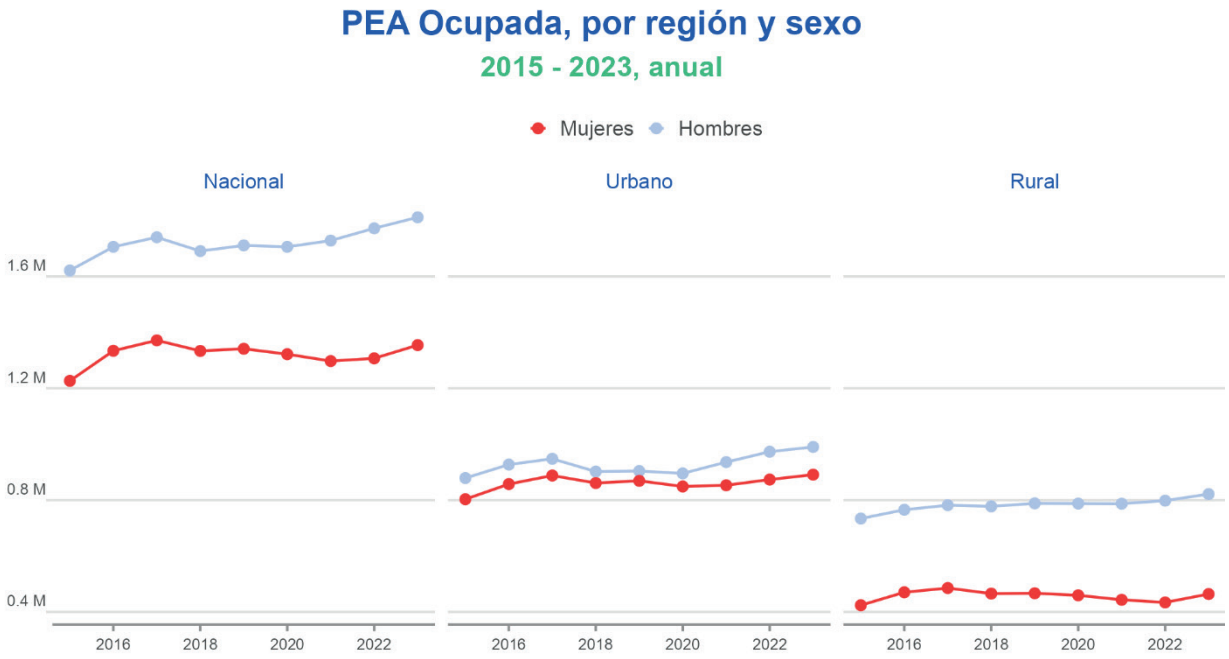
Ocupación y Desempleo

Entender la composición de la Población Económicamente Activa (PEA) implica diferenciar entre quienes están ocupados y quienes se encuentran desempleados. De acuerdo con INIDE (2022), basándose en la 13va resolución de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, se considera ocupadas a todas aquellas personas que, siendo parte de la PEA, trabajaron al menos una hora en el período de referencia, o que tenían un empleo, pero estuvieron ausentes temporalmente por motivos como enfermedad o licencia. Por otro lado, la población desempleada incluye a personas de 14 años o más que, sin empleo, están disponibles para trabajar o buscan activamente trabajo.

En otras palabras, cuando las estadísticas reflejan la categoría “ocupados” no se refieren a personas que disfrutan de empleo de tiempo completo, sino que incluyen a quienes laboran de manera eventual, a tiempo parcial, a destajo, etc. Para considerarse ocupado basta que al momento de realizarse la encuesta (porque estos datos se recogen por vía de encuestas) declara que había desarrollado una actividad laboral por al menos una hora en la semana precedente a la encuesta.

En 2023, la tasa neta de ocupación (TNO), que indica el porcentaje de la PEA que está ocupada, fue del 96.5%. Esto equivale a aproximadamente 3.1 millones de personas ocupadas ese año. La PEA Ocupada se concentró más en áreas urbanas (59.6%) en comparación con las zonas rurales (40.4%).

Las mujeres conformaron el 43.1% de la PEA Ocupada, lo que se traduce en alrededor de 1.4 millones de mujeres. Al igual que la población total ocupada, la mayor parte de ellas reside en zonas urbanas (65.8%), y constituyen casi la mitad de la PEA Ocupada total en dichas áreas (47.5%). En contraposición, los hombres representaron el 57.6%, 1.8 millones de hombres, distribuyéndose de manera equitativa entre el área urbana (54.6%) y rural (45.3%), pero siendo la principal fuerza laboral en las zonas rurales (64.6%).



Fuente: Cálculo propio con datos de ECH (INIDE, 2022), EME (INIDE, 2024), Anuario Estadístico 2022 (INIDE, 2023).

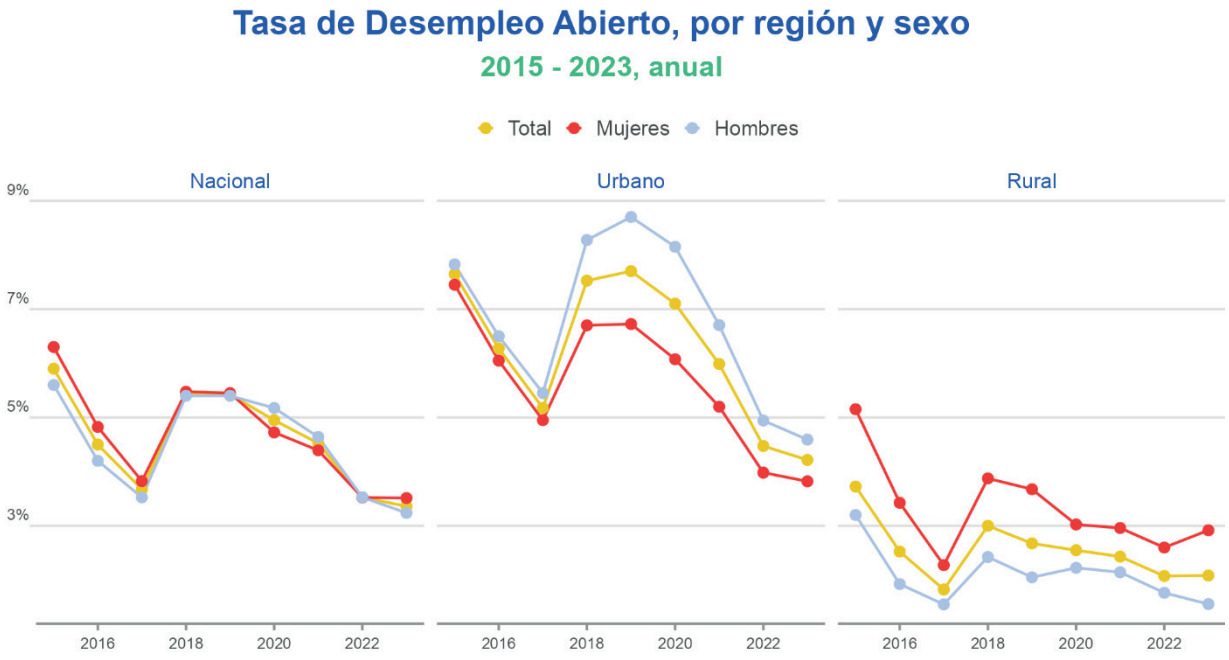
Tenemos ante nosotros otra de las dimensiones de la desigualdad de las mujeres en el mercado laboral: La proporción de hombres en la población ocupada supera en 14 puntos porcentuales a las mujeres.

Lo anterior sin considerar lo que dejamos anotado antes, esto es, la falta de ponderación del trabajo doméstico al momento de estimar la PEA.

La PEA no fue el único indicador impactado negativamente por crisis recientes; la Tasa de Desempleo Abierto (TDA) también vivió un aumento considerable en periodos de inestabilidad sociopolítica y durante la pandemia de COVID-19. Entre 2018 y 2020, la TDA se mantuvo en promedio cerca del 5.0% a nivel nacional, con cifras similares entre hombres y mujeres. Sin embargo, al desglosar por área de residencia, el desempleo mostró un incremento diferenciado: los hombres tuvieron más obstáculos en las zonas urbanas, mientras que las mujeres fueron más afectadas en las rurales.

Es relevante señalar que la TDA fue más alta en zonas urbanas (4.2%) comparada con zonas rurales (2.1%). Además, las mujeres urbanas enfrentaron una TDA de 3.8%, superior a sus pares rurales (2.9%). Por su parte, los hombres experimentaron una TDA de 4.6% en zonas urbanas y solo 1.6% en rurales, lo que revela diferencias marcadas en el acceso al empleo y la estabilidad laboral entre géneros y

regiones. Este patrón resalta los efectos específicos y desiguales de las crisis sociopolíticas y sanitarias, que impactaron de manera diferenciada actividades como el comercio, hotelería, la construcción y los servicios, mostrando la vulnerabilidad de estos sectores ante perturbaciones externas.



Fuente: ECH (INIDE, 2022), EME (INIDE, 2024).

La baja TDA (desempleo abierto) de Nicaragua ha generado controversias pues con frecuencia se cuestiona la coherencia del dato con las realidades económicas del país. No obstante, como ya se dijo, esta tasa debe interpretarse a la luz de su método de cálculo: basta con haber trabajado una hora en el período de referencia para no ser considerado desempleado.

De la anotación anterior se desprende que la tasa de subempleo es la que verdadera refleja la precariedad del mercado laboral nicaragüense. El subempleo se incluye entre la población ocupada y se define con la persona que trabaja menos que la jornada laboral semanal ordinaria, por razones involuntarias, esto es, trabajos por tiempo parcial o temporales. También se consideran subempleadas a las personas que, aunque trabajan el tiempo completo, perciben ingresos inferiores al salario mínimo. En otras palabras, la tasa de subempleo mide la proporción de la PEA ocupada en empleos precarios.

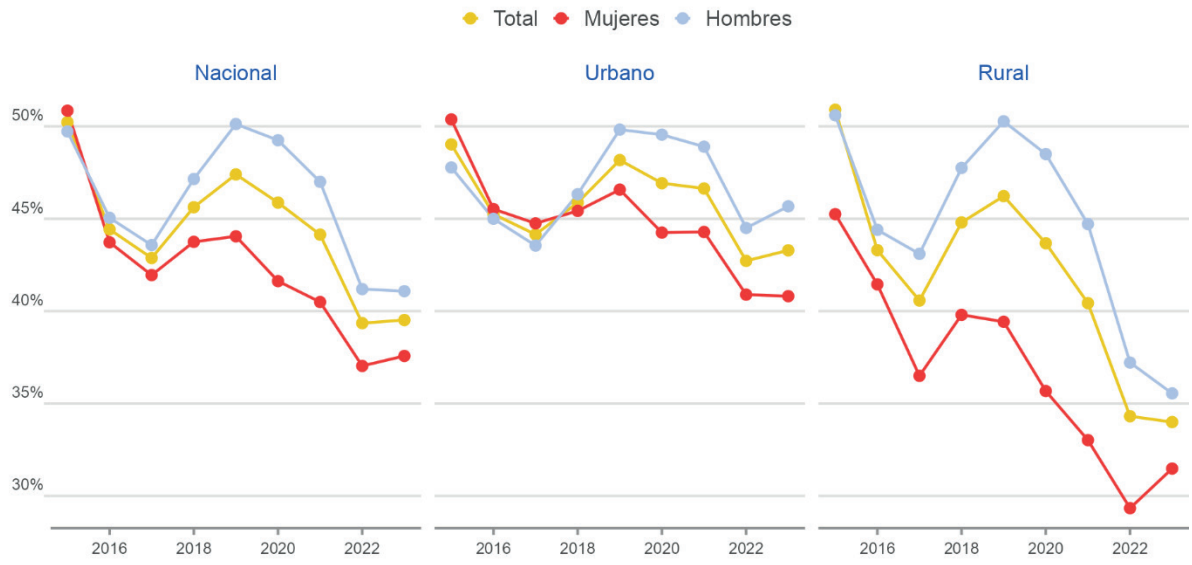
Al igual que el desempleo abierto (TDA), la tasa de subempleo creció significativamente durante 2018 – 2020. En 2023, alcanzó el 39.5%, indicando que 4 de cada 10 personas ocupadas tienen un empleo

inadecuado. Esta tasa fue mayor en áreas urbanas (43.3%) en comparación con áreas rurales (34.0%), y más prevalente entre hombres (41.1%) que entre mujeres (37.6%).

Es crucial notar la discrepancia en subempleo entre mujeres urbanas y rurales. En las zonas urbanas, la tasa de subempleo femenino alcanzó el 47.5%, mientras que en las rurales fue del 35.5%. Este fenómeno también se observa en los hombres, y las razones pueden incluir que el trabajo rural no se percibe como subempleo, aunque no esté remunerado según estándares urbanos; una gran parte de la fuerza laboral está involucrada en la agricultura de autoconsumo o en trabajos familiares no remunerados. El subempleo en las zonas rurales puede ser menos visible debido a la dispersión poblacional y la ausencia de registros formales de empleo. La agricultura permite flexibilidad horaria, lo que puede reducir la percepción de subempleo.

Tasa de Subempleo, por región y sexo

2015 - 2023, anual



Fuente: ECH (INIDE, 2022), EME (INIDE, 2024).

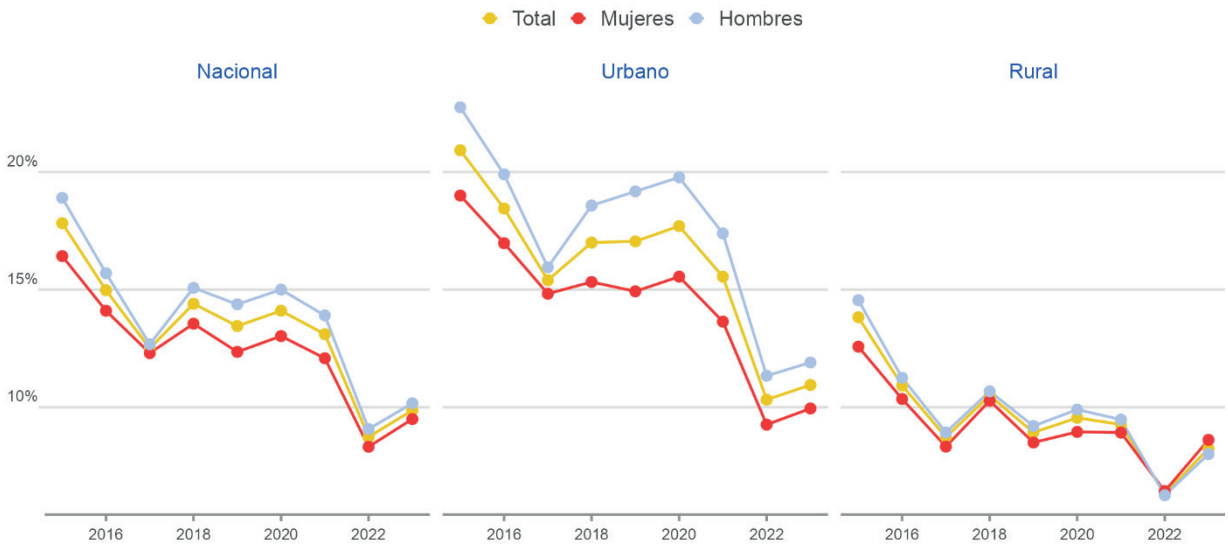
Posterior a los años de pandemia, llama poderosamente la atención que a pesar de los positivos índices de crecimiento económico que reporta el Banco Central, esa dinámica no se refleja en el mercado laboral. Así, en marzo del 2024 la tasa de subempleo se ubicó en 39.2%, pero un año atrás, en marzo del 2023 el subempleo ascendió a 36.8%. Es decir, creció la economía, pero también creció el subempleo. En marzo 2024, fue mayor para los hombres (40.3%) que para las mujeres (37.9%). La disparidad se corresponde con la menor participación de las mujeres en el mercado laboral.

Una de las consecuencias del elevado nivel de subempleo es lo que se conoce como Tasa de Presión Laboral, concepto referido a la presión que ejercen desempleados y subempleados en búsqueda de puestos de trabajo que les permitan trabajar más horas o percibir mayores ingresos ya sea en su ocupación actual o en otra diferente.

En el año 2023, la tasa de presión general fue del 9.9%, con cifras similares entre mujeres (9.5%) y hombres (10.2%). Se constataron diferencias por área de residencia: la presión en zonas urbanas fue del 10.9%, comparada con un 8.2% en zonas rurales. Esto puede sostener la teoría de que existe una percepción distinta del empleo en áreas rurales, donde el trabajo en el campo frecuentemente no se considera subempleo, aun cuando la remuneración no alcance los estándares urbanos. Esto se debe a que una fracción relevante de la fuerza laboral participa en actividades agrícolas de autoconsumo o en tareas familiares sin remuneración.

Tasa de Presión General, por región y sexo

2015 - 2023, anual



Fuente: ECH (INIDE, 2022), EME (INIDE, 2024).

Empleos y salarios

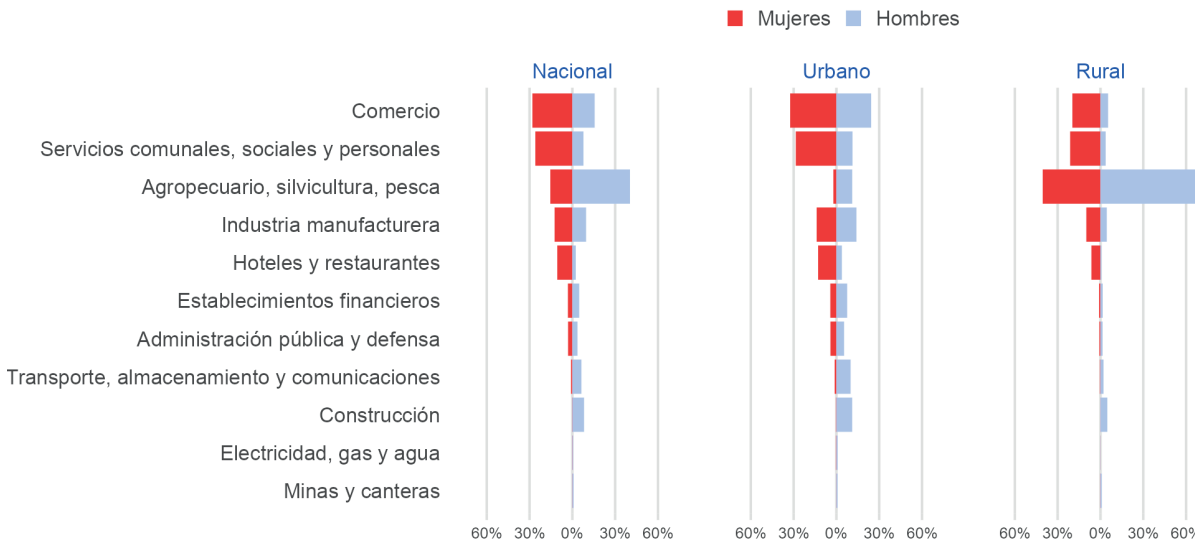
De acuerdo con los datos más recientes de la Encuesta Continua de Hogares (BCN, 2019), la PEA Ocupada se focaliza primordialmente en las actividades agropecuarias, comercio, servicios e industria manufacturera. Estas áreas componen más del 77.4% del total de la PEA Ocupada en el promedio del período 2015 – 2018. La distribución varía según el área de residencia. En las áreas urbanas, la concentración se encuentra en comercio (28.9%), servicios (19.2%) e industria manufacturera (13.7%); mientras que en las zonas rurales predomina la agropecuaria (62.1%), seguida por el comercio (11.0%) y servicios (10.4%).

Las mujeres están empleadas principalmente en comercio (28.0%), servicios (26.0%), el sector agropecuario (15.5%), industria manufacturera (12.5%), y hoteles y restaurantes (10.6%). En total, estos sectores acogen al 92.6% de las mujeres ocupadas a nivel nacional. Es relevante destacar que, con la excepción de la agropecuaria, hay una mayor proporción de mujeres trabajando en estos sectores en comparación con los hombres.

Por áreas de residencia, las diferencias en los sectores donde laboran las mujeres son notables. En áreas urbanas, hay una predominancia en comercio (32.4%), servicios (28.5%), industria manufacturera (13.8%), y hoteles y restaurantes (12.8%). En contraste, las mujeres en zonas rurales se enfocan mayoritariamente en la agropecuaria (40.4%), servicios (21.2%), y comercio (19.7%). Esta distribución es crucial dado que, como se discutirá más adelante, los sectores económicos exhiben disparidades de ingresos, con algunos presentando brechas salariales más pronunciadas debido a su estructura y los tipos de trabajos que implican (Herrera et al., 2019).

PEA Ocupada por Actividad Económica, por región y sexo

Promedio 2015 - 2018



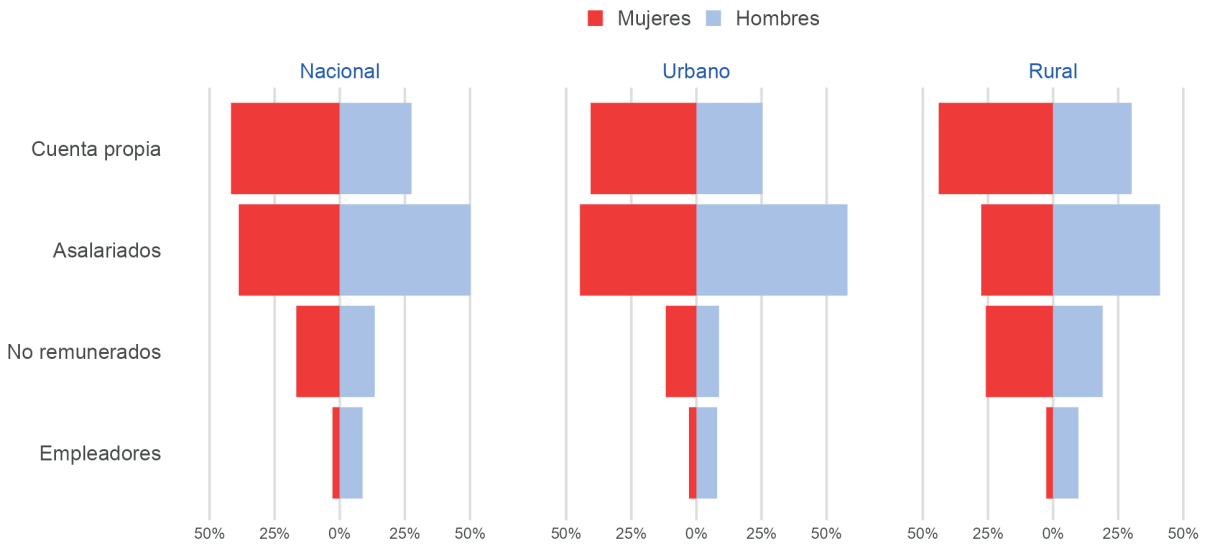
La mayoría de la población ocupada son asalariados (46% al cerrar el 2023), seguida por las personas que trabajan por cuenta propia (35% a diciembre 2023). Esta tendencia se mantiene constante independientemente del área de residencia. Sin embargo, al observar las mujeres ocupadas, éstas tienden más hacia el empleo por cuenta propia, con una menor proporción como asalariadas. Existen notables variaciones por área de residencia: mientras que, en zonas urbanas, las mujeres son mayormente asalariadas, en zonas rurales predominan las trabajadoras por cuenta propia.

La segregación ocupacional por género ejerce una influencia significativa en las diferencias salariales, con mujeres frecuentemente empleadas en sectores y roles de menor remuneración. Esta situación subraya un problema estructural que es una de las causas primarias de la brecha de ingresos por género (Pacheco, 2013; Herrera et al., 2019).

El trabajo no remunerado es más prevalente en mujeres que en hombres, particularmente en las zonas rurales. Este indicador pone de manifiesto que el trabajo femenino, especialmente en áreas rurales, frecuentemente no recibe reconocimiento, afectando tanto su compensación económica como su valoración social. La discriminación respecto al valor del trabajo de las mujeres es un obstáculo importante que limita su integración plena en el mercado laboral.

PEA Ocupada por Situación de Empleo, por región y sexo

Promedio 2015 - 2018

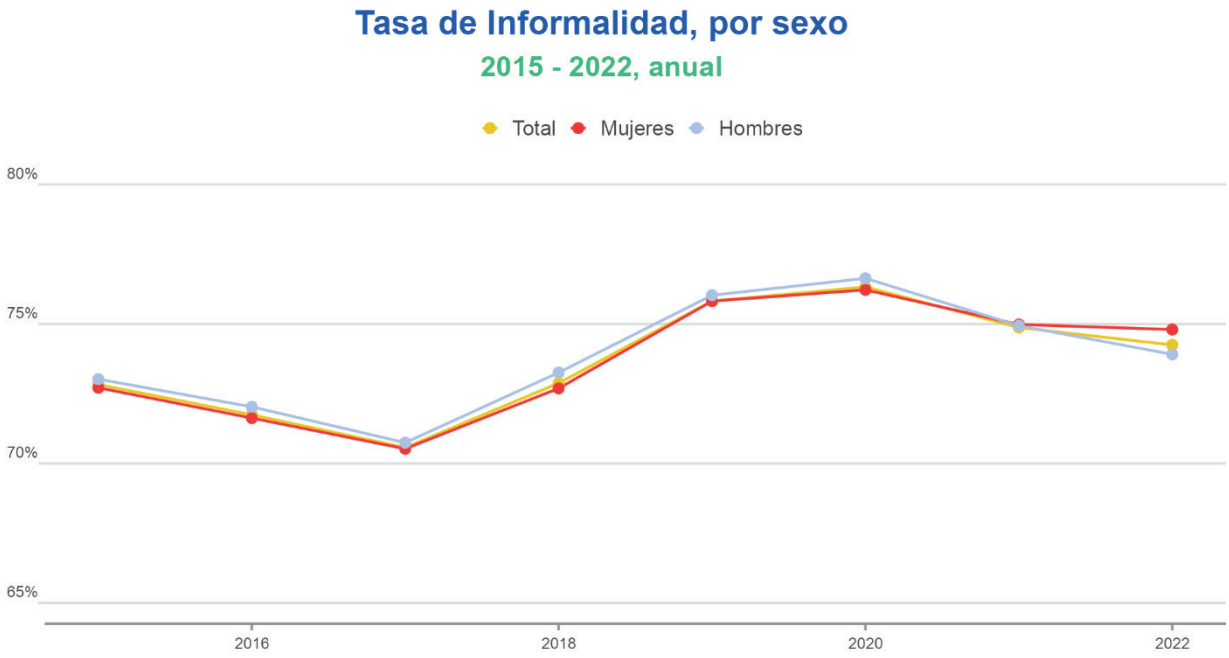


Fuente: ECH (BCN, 2019).

El alto porcentaje de trabajadores por cuenta propia y el subempleo reflejan la elevada informalidad del mercado laboral nicaragüense. Aunque la informalidad experimentó un leve incremento desde 2018 y durante los años de crisis, se ha mantenido relativamente constante a lo largo del tiempo.

Con los últimos datos disponibles, la tasa de informalidad se estima en un 74.2% para 2022. Esto significa que tres cuartas partes de los trabajadores nicaragüenses ocupados se encuentran en la informalidad, lo que implica que muchos trabajadores carecen de seguridad en el empleo, contratos formales y acceso a beneficios laborales esenciales. Esto los coloca en una posición de vulnerabilidad, sin protección ante abusos y sin redes de seguridad en casos de enfermedad o desempleo. En el último informe que publicó FIDEG[2] el 78.1% de las mujeres ocupadas tenían trabajos informales, mientras para el caso de los hombres el porcentaje fue 72.2%

2 FIDEG: Encuesta de Hogares para medir la pobreza en Nicaragua. Informe de resultados 2019.



Fuente: Cálculos propios en base a Anuario Estadístico (INIDE, 2023), ECH (INIDE, 2022), EME (INIDE, 2024).

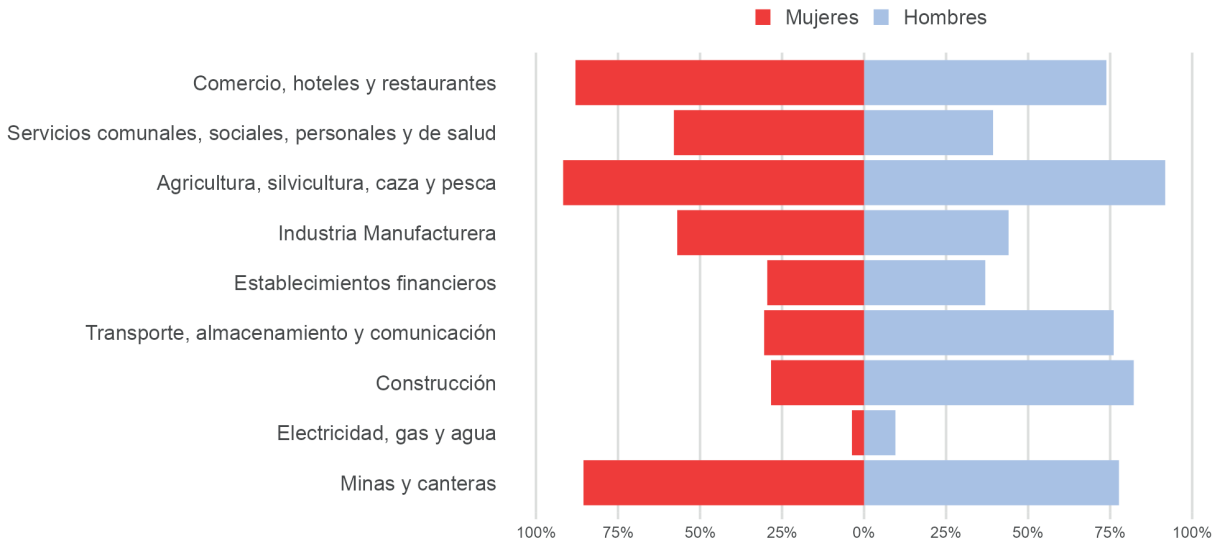
La informalidad impacta directamente a las mujeres en sectores de alta concentración femenina. Particularmente, en comercio y agropecuario, donde las mujeres son una fuerza laboral importante, las tasas de informalidad son superiores, incluso en comparación con los hombres en dichos sectores. Además, en la industria manufacturera, otro sector con alta presencia femenina, se registra una tasa de informalidad de más del 50%. Aunque el sector minero, con menor presencia femenina, también muestra altas tasas de informalidad.

Esto puede indicar una segregación ocupacional donde, a pesar de su alta presencia, las mujeres son comúnmente empleadas en roles informales y menos remunerados. Esto concuerda con los hallazgos de García (2021), que señalan que las madres son más propensas a pasar del desempleo o inactividad al trabajo informal en comparación con los hombres, buscando arreglos laborales que les permitan cumplir con sus responsabilidades de cuidado infantil.

Por otra parte, es menester destacar que la alta proporción de mujeres en la informalidad laboral tiene una repercusión extremadamente sensible: en caso de embarazos, los ingresos en los períodos de descanso pre y posnatal, principalmente en trabajadoras por cuenta propia, lisa y llanamente se reducen a cero.

Tasa de Informalidad por Actividad Económica, por sexo

2018



Fuente: Cálculos propios en base a Anuario Estadístico (INIDE, 2023), ECH (INIDE, 2022), EME (INIDE, 2024).

Estas dinámicas son cruciales para comprender las disparidades salariales por género, que se manifiestan en un entorno laboral donde las mujeres se ven limitadas por múltiples factores estructurales y culturales.

A pesar de lograr niveles educativos más altos en promedio, las mujeres en Nicaragua ganan considerablemente menos que los hombres. La segregación ocupacional, un factor determinante de la brecha salarial, relega a las mujeres a roles con menor remuneración, manteniendo esta discrepancia en los ingresos, incluso en comparación con los hombres del sector formal. La sobrerrepresentación femenina en el sector informal, donde la brecha salarial se ensancha aún más, destaca que la educación por sí sola no puede cerrar estas brechas arraigadas (Herrera, Dijkstra, & Ruben, 2019).

Los salarios reales, segmentados por sexo y actividad económica, refuerzan esta perspectiva. Aunque los datos disponibles se limitan a las personas aseguradas en el INSS, la tendencia es clara: en los sectores económicos con una mayor presencia femenina, las mujeres tienen salarios inferiores a los de los hombres.

Salario Real de Aseguradas del INSS por Actividad Económica, por sexo

Base 2006
2015 - 2022, anual

Fuente: Cálculos propios en base a Anuario Estadístico (INIDE, 2023) y BCN (2023)

Asimismo, análisis estadísticos han demostrado que un segmento importante de la brecha salarial de género no se explica por diferencias individuales, laborales o regionales. Este remanente apunta a la discriminación y a las normas sociales que perjudican económicamente a las mujeres, sosteniendo la brecha salarial incluso cuando las mujeres tienen experiencia y educación equivalentes a la de sus pares masculinos (Herrera, Dijkstra, & Ruben, 2019).

Adicionalmente, Pacheco (2013) observó una disminución en la brecha salarial de género en la Nicaragua urbana entre 2005 y 2009, especialmente en los tramos inferior y superior de la distribución salarial. No

obstante, la discriminación continúa siendo un obstáculo severo, particularmente en ocupaciones de alta remuneración, con mujeres en el extremo inferior de la escala salarial enfrentando desigualdades notables (Pacheco, 2013).

Además, las demandas de una flexibilidad laboral, frecuentemente impuestas por responsabilidades maternales, suelen ser satisfechas a expensas de aceptar trabajos en la informalidad, caracterizados por salarios más bajos y una escasez de beneficios laborales. Este entorno actúa como un "amortiguador" que, sin embargo, perpetúa la brecha salarial de género, resultando en una "penalización por maternidad" que impacta desproporcionadamente los ingresos de las mujeres debido a sus responsabilidades de cuidado (García, 2021).

Para superar estas disparidades, se necesita un enfoque holístico que aborde tanto la discriminación como las prácticas laborales desiguales y las políticas de bienestar que faciliten a las mujeres la gestión de la maternidad y su vida profesional. Las políticas deben valorar debidamente la contribución económica de las mujeres y esforzarse por equilibrar su valor en el mercado laboral (García, 2021; Herrera, Dijkstra, & Ruben, 2019; Pacheco, 2013).

Seguridad Social

El primer dato corresponde a la afiliación en el INSS. En el más reciente informe publicado por esa institución la proporción de afiliados por sexo es 56.2% hombres y 43.8% mujeres. Tales porcentajes confirman los datos anteriores sobre la desigual participación de las mujeres en el mercado laboral.

Una primera pregunta que se desprende de estos porcentajes es cómo ha variado a lo largo del tiempo, si se tiene en cuenta la campaña oficial sobre la presunta igualdad de género. Pues bien, de acuerdo con las estadísticas oficiales, la distribución por sexo de los afiliados, en el 2008, fue: 45% mujeres y 55% hombres. Las cifras oficiales demuestran una gran paradoja: En el lapso de 15 años el porcentaje de mujeres afiliadas en lugar de aumentar más bien disminuyó.

Más allá de la crisis estructural y financiera del INSS, y las disminuidas prestaciones y pensiones, esta primera disparidad conlleva a una disparidad en las perspectivas de recibir una pensión al momento de llegar a la edad de jubilación: En 2022 el porcentaje de mujeres que recibían pensión de vejez representaba el 42% del total.

Pero también tiene que ver con los ingresos. Según el anuario de estadísticas de INIDE, la suma total de los salarios devengados por los asegurados al INSS se desagregaba en las siguientes proporciones: El 59% fue devengado por hombres y el 41% por mujeres. En otras palabras, los ingresos salariales de los hombres afiliados al INSS superaban en 18 puntos porcentuales a los ingresos percibidos por mujeres. De nuevo, en esta disparidad se reflejan las desigualdades existentes en otras dimensiones del ámbito laboral. Pero resulta lógico deducir que esta disparidad en los ingresos también se refleja en otras dimensiones de orden familiar y social.

Si bien los datos anteriores corresponden a las personas afiliadas a la seguridad social, pueden considerarse suficientemente representativos de lo que ocurre en el más amplio espacio de la economía informal.

Conclusiones

Este informe ha explorado desde una perspectiva general la situación laboral de las mujeres nicaragüenses, revelando una realidad en la que se entrelazan desafíos estructurales y culturales profundos. A pesar de la alta clasificación de Nicaragua en el índice de paridad de género del World Economic Forum, son evidentes marcadas disparidades en la participación y oportunidad económica de las mujeres.

Primordialmente, las diferencias en la participación laboral y la brecha salarial continúan siendo obstáculos fundamentales para la equidad de género. Las mujeres están notablemente subrepresentadas en sectores clave y enfrentan limitaciones en el acceso a oportunidades de empleo que ofrecen remuneración y beneficios adecuados. Además, la prevalencia de empleo en sectores informales y en roles subvalorados perpetúa la inestabilidad económica y la falta de seguridad laboral para muchas mujeres.

Además, como ya lo dejamos señalados estas disparidades se expresan en ámbitos que van más allá del propiamente laboral.

El análisis de las condiciones laborales y demográficas resalta que, mientras las áreas urbanas ofrecen mejores oportunidades, en teoría, las mujeres en zonas rurales enfrentan desafíos adicionales marcados por la falta de acceso a recursos y una mayor carga de trabajo doméstico no remunerado. Esta dinámica es reforzada por normas sociales que limitan la movilidad económica y social de las mujeres, especialmente en regiones menos desarrolladas.

El subempleo y las tasas de informalidad, especialmente altas entre las mujeres, reflejan una necesidad urgente de políticas laborales que no solo busquen equilibrar la disparidad en las tasas de empleo, sino que también mejoren la calidad de los empleos disponibles para las mujeres. Es fundamental que Nicaragua avance hacia la implementación de estrategias que aborden específicamente las necesidades de las mujeres en el mercado laboral, incluyendo la creación de empleos formales con protecciones laborales adecuadas y el acceso a servicios de cuidado infantil que permitan a las madres integrarse plenamente a la fuerza laboral.

Para cerrar estas brechas, se recomienda un enfoque holístico que no sólo se centre en la creación de oportunidades económicas, sino que también promueva cambios en las actitudes sociales y culturales hacia el género. Las políticas deben enfocarse en educación y capacitación dirigida, apoyo a emprendimientos femeninos, y en la implementación de leyes y regulaciones que aseguren igualdad de remuneración y oportunidades de ascenso para las mujeres.

Finalmente, subrayaremos algunas puntualizaciones:

- La participación de las mujeres en la Población Económica Activa es considerablemente menor que la de los hombres. De entrada, esta disparidad estrecha el cauce por el que transitan

las mujeres en el mercado laboral.

- Las mujeres registran una mayor tasa de inactividad laboral que los hombres, circunstancia que incide directamente en la generación de ingresos.
- El salario promedio de las mujeres es apreciablemente menor que el salario promedio de los varones.
- El salario de las mujeres afiliadas a la seguridad social representa un porcentaje del 41% en comparación al 59% devengado por los hombres. Si bien el dato se refiere a los salarios de afiliados al INSS es un indicador plausible de lo que ocurre en el mercado laboral en general. Esta disparidad en la generación de ingresos tiene múltiples repercusiones que se expresan a nivel económico, social, cultural, familiar y en términos de poder.
- Hay un entrelazamiento entre factores culturales y sociales con la participación de las mujeres, y la calidad de esa participación en el mercado laboral, generándose un círculo vicioso que se retroalimenta. Y si bien se registran algunos cambios, se trata de cambios muy lentos y de dimensiones todavía marginales.
- En términos de afiliación a la seguridad social se registra la paradoja de que en los últimos 15 años el porcentaje de mujeres afiliadas al INSS, en lugar de aumentar más bien ha disminuido.
- La menor proporción en el número de afiliadas en comparación con los afiliados se traduce en una menor proporción de las mujeres en las pensiones de vejez.
- Llama la atención que, a pesar de la menor participación en el mercado laboral, la participación de las mujeres inscritas en sindicatos no se corresponde con la participación laboral: del total de afiliados a los sindicatos registrados más del 48% son mujeres. Este dato publicado por INIDE es sorprendente y puede sugerir que las mujeres están en mayor disposición de defender sus derechos laborales que los hombres.

En resumen, los hallazgos de este informe subrayan la necesidad de un compromiso sostenido de todos los sectores de la sociedad para garantizar que las mujeres puedan contribuir al desarrollo económico y social de Nicaragua en igualdad de condiciones. La promoción de un mercado laboral inclusivo y equitativo no solo es un imperativo moral, sino también un requisito esencial para el desarrollo sostenible del país, el bienestar de las familias y de las mujeres que, en la realidad, constituyen la mayor parte de la población del país.

Un proceso de cambio democrático verdadero ineludiblemente debe incorporar este compromiso.

Puentes
PARA EL DESARROLLO