EFECTOS
DE LA MATERNIDAD
EN LA INSERCIÓN
LABORAL
DE LAS
MUJERES



DOCUMENTO DE TRABAJO

FUNIDES
FUNDACION NICARAGUENSE PARA EL DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL

Tabla de contenido

Siglas y acrónimos 9

Introducción 11

I. Antecedentes: La participación laboral femenina en Nicaragua 13

II. La intervención pública 17

2.1 El llamado a la igualdad 17

2.2 Protección maternal en Centroamérica y Latinoamérica 18

2.2.1 Licencias maternales 18

2.2.2 Lactancia materna 19

2.2.3 Beneficios médicos y en efectivo 20

2.2.4 Servicios de cuidado infantil 20

2.2.5 Protección de la salud y a la no discriminación en el ámbito laboral 21

2.3 Estrategias, planes y programas 21

2.3.1 Políticas activas de mercado de trabajo 22

2.3.1.1 Formación y capacitación técnica 22

2.3.1.2 Servicio público de empleo 23

2.3.1.3 Apoyo al trabajo por cuenta propia y al micro-emprendimiento 23

III. La posición de las mujeres en el mercado laboral 25

3.1 ¿Participar en el mercado laboral? 25

3.2 ¿Por qué no participar en la fuerza laboral? 28

3.3 Situación en el mercado laboral: hombres vs mujeres 30

3.3.1 Ocupados por actividad económica 30

3.3.2 Ocupados por situación de empleo 31

3.3.3 Subempleo e informalidad 31

3.2.4 Brecha de ingresos por sexo 32

IV. Los efectos de la maternidad en la participación laboral de la mujer 37

4.1 Asociación entre maternidad y participación laboral 38

4.2 Una alternativa: servicios de atención a la primera infancia 40

4.2.1 La asistencia a centros de atención a la primera infancia 40

4.2.2 ¿Qué características tienen las mujeres que demandan los servicios de cuidado infantil? 42

4.2.3 Relación entre la demanda de cuidado infantil y el perfil laboral de las madres nicaragüenses 44

V. El papel de la empresa privada para promover la participación laboral femenina 47

5.1 Plasencia Cigars S.A 47

5.1.1 Servicios de Cuidado Infantil 47

5.1.1.2 Subsidios por maternidad y paternidad 48

5.1.2 Impacto 48

5.2 Complejo Industrial Zona Franca Las Mercedes 48

5.2.1 Servicios de Cuidado Infantil 49

5.2.2 Impacto 49

5.3 Fundación Pantaleón-Ingenio Monte Rosa 49

5.3.1 Servicios de Cuidado Infantil 49

5.3.1.1 Programas Mujeres al Volante 50

VI. Concluciones y recomendaciones 51

Referencias bibliográficas 53

Anexos 57

Siglas y acrónimos

BCN	Banco Central de Nicaragua
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BPA	Bono Productivo Alimentario
CBC	Casa Base Comunitaria
CDI	Centros de Desarrollo Infantil
CFI	Corporación Financiera Internacional
CICO	Centros Infantiles Comunitarios
CELADE	Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
ECH	Encuesta Continua de Hogares
EMNV	Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Nivel de Vida
ENDESA	Encuesta Nacional de Demografía y Salud
ERCERP	Estrategia Reforzada de Crecimiento Económico y Reducción de Pobre
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO por sus siglas en inglés
FIDEG	Fundación Internacional para el Desafío Económico Global
FOIL	Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral
FUNIDES	Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social
IED	Inversión Extranjera Directa
IEEPP	Instituto de Estudios Estratégicos y Políticas Públicas
ILO	International Labour Organization
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico
INIDE	Instituto Nacional de Información de Desarrollo
INSS	Instituto Nicaragüense de Seguridad Social
MCO	Mínimos Cuadrados Ordinarios
MIFAN	Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez
MINED	Ministerio de Educación
MINJUVE	Ministerio de la Juventud
MINSA	Ministerio de Salud
MITRAB	Ministerio del Trabajo
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAININ	Programa de Atención Integral a la Niñez Nicaragüense
PAINAR	Programa de Atención Integral a la Niñez y Adolescentes en Riesgo Social
PAMT	Políticas Activas de Mercado de Trabajo
PEA	Población Económicamente Activa
PEI	Población Económicamente Inactiva
PERCE	Primer Estudio Regional Comparativo y Explicativo
PET	Población en Edad de Trabajar
PIB	Producto Interno Bruto
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNDH	Plan Nacional de Desarrollo Humano
PNDO	Plan Nacional de Desarrollo Operativo
PPA	Programa Productivo Alimentario
RIF	Recentered Influence Function
SEJUVE	Secretaría de la Juventud
SEPEM	Servicio Público de Empleo
SERCE	Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo
TERCE	Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo
TGP	Tasa Global de Participación Laboral
TO	Tasa de Ocupación
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO por sus siglas en inglés
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA por sus siglas en inglés
WHO	Organización Mundial de la Salud, WHO por sus siglas en inglés

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se han efectuado cambios importantes en la fuerza de trabajo de Nicaragua. Estimaciones realizadas a partir de las diferentes ediciones de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Nivel de Vida (EMNV), muestran que la Población Económicamente Activa (PEA) ha crecido a una tasa promedio anual de 1.7 por ciento en los últimos 13 años[1].

Este crecimiento de la fuerza laboral se debe, entre otros factores, a la incorporación cada vez mayor de la mujer a la actividad económica, particularmente en el área urbana. La tasa de participación en la fuerza de trabajo[2] de las mujeres de 14 años y más en Nicaragua pasó de 41.6 por ciento en 2001 a 47.2 por ciento en 2014, lo cual coincide con la tendencia al alza observada en América Latina[3]. Sin embargo, la tasa de participación laboral de las mujeres aún está por debajo de la tasa de participación de los hombres, y suelen enfrentar desventajas una vez insertas en el mercado laboral.

Diversos estudios realizados para Nicaragua señalan la incorporación laboral de las mujeres en condición de subempleo y/o empleos informales para balancear trabajo productivo y reproductivo, su concentración en sectores de baja productividad y brechas de ingresos con relación a los hombres (véase Tinoco & Agurto, 2003; FAO, 2007; Agurto et. al, 2008; Enamorado, Izaguirre & Ñopo, 2009; Baltodano & Pacheco, 2014). Incluso, entre mujeres se han identificado brechas de participación laboral e ingresos según la condición de maternidad (Altamirano et. al, 2016).

La Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES) considera relevante para el desarrollo del país, conocer cómo ha evolucionado la participación laboral de las mujeres, particularmente las madres, así como los factores que están influyendo en su inserción al mercado laboral en los últimos años.

Para esto, el presente estudio presenta una serie de indicadores clave de mercado laboral, identifica los factores que están influyendo en la participación laboral de las mujeres, resaltando el caso de las madres, así como los resultados de un ejercicio donde se identifica el efecto de la provisión de centros de cuidado infantil en la participación laboral de las mujeres que son madres. También se describe la experiencia de algunas empresas que han realizado acciones afirmativas para fomentar la participación laboral de las mujeres. El estudio se complementa con un breve análisis sobre el papel de la política pública para incentivar la participación laboral de las mujeres en la fuerza laboral.

De acuerdo a Rayo (2015) hasta el año 2035, Nicaragua está en medio del bono demográfico, por lo cual las acciones implementadas en los próximos años son vitales para garantizar su máximo aprovechamiento.

El presente documento está dividido en 6 capítulos. En el capítulo 1 se presenta una revisión de estudios previos sobre la evolución de la participación laboral de

1 Estimaciones realizadas con base en proyecciones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), reflejan una tasa de crecimiento de la PEA de 1.7 por ciento promedio anual.

2 Mide la proporción de la población en edad de trabajar que participa activamente en el mercado de trabajo, ya sea trabajando o buscando empleo (ILO, s.f).

3 De acuerdo a la CEPAL, la tasa de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres de 15 años y más en América Latina pasó de 47.19 por ciento en 2001 a 54.04 por ciento en 2014.

las mujeres en Nicaragua. En el capítulo 2 se describe el papel de la intervención pública. En el capítulo 3 se aborda la posición de las mujeres en el mercado laboral, en cuanto a qué factores socioeconómicos se asocian a su participación laboral, cuál es su situación en relación a ocupaciones, sectores donde participan, subempleo, informalidad y brecha de ingresos. También se abordan las razones por las cuáles no participan en el mercado de trabajo. En el capítulo 4 se abordan los efectos de la maternidad en la participación laboral y elementos que contribuyen a su aumento. En el capítulo 5 se presentan algunas iniciativas impulsadas por empresas privadas que inciden en la participación laboral de las mujeres. Finalmente, en el capítulo 6 se presentan conclusiones y recomendaciones.

I. Antecedentes: La participación laboral femenina en Nicaragua

En las últimas décadas, se han realizado una serie de estudios sobre la participación laboral de las mujeres en Nicaragua, que han tenido diferentes enfoques y fuentes de información. En esta sección se hace un breve recorrido por los principales hallazgos de estas investigaciones.

Agurto & Guido (2003) a partir de las encuestas a hogares aplicadas por la Fundación Internacional para el Desafío Económico Global (FIDEG) presentan, entre otras cosas, una descripción de la evolución de algunos indicadores en el mercado laboral. Dentro de los hallazgos del estudio, resaltan que la participación laboral de las mujeres en la Población Económicamente Activa (PEA) aumentó de 18 por ciento en 1950 a 43 por ciento en 2003, siendo mayor la tasa de participación de las mujeres del área urbana. Las autoras encuentran que las mujeres habían reducido su participación en actividades agropecuarias y de servicios en el periodo 1998-2003, pero habían aumentado su participación en el sector comercio y en la industria artesanal y alimenticia. Adicionalmente, señalan que los ingresos de las mujeres eran 29.9 por ciento menores que los ingresos de los hombres en 1998. Dicha brecha se amplió en años posteriores, de manera que los salarios de las mujeres eran un 46.7 por ciento menores a los salarios de los hombres en 2003.

Tinoco & Agurto (2003) analizan la EMNV 2001 e información de las bases de datos de FIDEG de 1995 a 2001. El objetivo de esta investigación era sistematizar las principales características de la inserción del hombre y la mujer en el mercado laboral. En línea con estudios anteriores, se identifica que la tasa de participación laboral de los hombres era mayor que la de las mujeres, y que ambas tasas se incrementaron de 1993 a 2001 según las EMNV realizadas en dichos años[1]. Las autoras, utilizando la EMNV 2001, encuentran que el 36 por ciento de la PEA eran mujeres. El análisis también reflejó diferencias entre los ingresos promedios de hombres y mujeres, a favor de los hombres[2].

Dentro de los ocupados, las mujeres se concentraban en el sector comercio y servicios (70.8 por ciento), y los hombres en el sector primario[3] (54.2 por ciento). Para las autoras, lo anterior sugería que la construcción de género continuaba marcando pautas que condicionaban actividades diferenciadas para hombres y para mujeres. Otro elemento que se identifica en el estudio es la prevalencia del subempleo (visible e invisible)[4] entre las personas ocupadas (59.6 por ciento), lo cual afectaba más a las mujeres[5]. Es decir, el acceso de las mujeres a empleos plenos era menor que el de los hombres a pesar de que tenían mayores niveles educativos. Las autoras atribuyen la explicación a las ramas económicas donde las mujeres desarrollan su trabajo. Además encuentran que la informalidad es un factor que predomina en el mercado laboral, siendo mayor

1 La tasa de participación de los hombres pasó del 64.1 por ciento en 1993 al 75.6 por ciento en 2001, mientras la de las mujeres pasó del 30 por ciento en 1993 al 40.2 por ciento en 2001.

2 El ingreso promedio de las mujeres en promedio equivalía al 88 por ciento del ingreso promedio de los hombres.

3 Incluye agricultura, silvicultura, caza y pesca.

4 Se considera a las personas que trabajan menos de 8 horas y quieren trabajar más (visible), así como a las personas que trabajando 8 horas o más ganan un salario por debajo del mínimo legal (invisible).

5 En el caso de las mujeres, 63.3 por ciento, contra el 57.8 por ciento de los hombres.

entre las mujeres[6], lo cual puede ser una alternativa para combinar el trabajo productivo y reproductivo.

INIDE (2005) presentó un "Análisis de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Nivel de Vida 2005 con Perspectiva de Género"[7]. De acuerdo al INIDE, la tasa de actividad de la población de 10 años y más disminuyó de 57.5 por ciento en 2001 a 54.9 por ciento en 2005. Por su parte, la Población Económicamente Inactiva (PEI) era de 45.1 por ciento en 2005, de la cual el 28.9 por ciento eran hombres y el 71.1 por ciento mujeres. En cuanto a las tasas de actividad, la masculina se situaba en torno al 75 por ciento tanto en 2001 como en 2005, mientras que las tasas de actividad femenina estuvieron alrededor del 40 por ciento en ambos años. En cuanto a la composición de la PEA por sexo, ésta se mantuvo estable entre 2001 y 2005. El reporte refleja que "en Managua y el Pacífico de cada 10 ocupados, 6 son hombres y 4 mujeres, mientras que en la región central y el atlántico la relación es 7 hombres a 3 mujeres".

El análisis de Gamboa, D'Angelo & Kries (2007) reflejaba que las mujeres tuvieron un ingreso más acelerado que los hombres al mercado laboral en el periodo 2000-2005. Al igual que estudios previos, señalan que el crecimiento de los empleos había sido mayor en el sector informal de la economía, que se caracteriza por menores niveles de ingreso y falta de protección social. En cuanto a la incorporación de las mujeres al mercado laboral, estas se insertan principalmente al subempleo.

Por su parte, la FAO (2007)[8] señala que alrededor del 40 por ciento de la PEA se concentraba en el área rural[9], y que el 95.5 por ciento de la PEA del área rural estaba ocupada. De los ocupados del área rural, el 17 por ciento eran mujeres. Lo anterior refleja un aumento de 10 puntos porcentuales en la participación laboral femenina en el área rural de 1950 a 2005. El estudio señala que el principal motivo de inactividad para las mujeres era por ser "ama de casa" particularmente en el área rural, mientras que entre los hombres inactivos este motivo era mínimo, sugiriendo que ser ama de casa es una condición absolutamente feminizada. La principal fuente de empleo de las mujeres está fuera del sector agrícola, lo cual coincide con hallazgos de estudios anteriores (véase por ejemplo Agurto & Guido, 2003).

Por su parte, Agurto et al. (2008) a partir de datos tipo panel recolectados por FIDEG analizan cambios en el mercado de trabajo de 1998 a 2006. En primer lugar, encuentran que la Tasa Global de Participación Laboral (TGP), es decir la proporción de la población que forma parte de la PEA respecto a la Población en Edad de Trabajar (PET), disminuyó de 1998 a 2006. Lo anterior está explicado por la reducción de la participación de hombres en la PEA y un estancamiento en la fuerza de trabajo de las mujeres. No obstante, dentro de la PEA, las mujeres aumentaron su participación de 40.1 por ciento en 1998 a 45.9 por ciento en 2006. El estudio señala el incremento del trabajo en el sector informal. Por lo general, las empresas donde trabajan las mujeres se dedican al comercio, el cual presenta un alto grado de informalidad.

En dicha investigación, controlando por el efecto de la experiencia y educación, se encontraron diferencias estadísticamente significativas de ingresos entre hombres y mujeres a favor de los hombres. Aplicando la metodología Oaxaca-Blinder (1973), encuentran que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres es explicada principalmente por la presencia de discriminación por sexo en el mercado laboral (91.2 por ciento) y solo el 8.8 por ciento se explica por diferencias en las características entre hombres y mujeres (por ejemplo, educación, experiencia, etc.).

Monroy (2008) realiza un perfil laboral para Nicaragua a partir de la EMNV 2005, donde presenta un análisis

6 El 58.3 por ciento de los hombres estaba en el sector informal (y el 41.7 por ciento en el sector formal), mientras el 70.4 por ciento de las mujeres lo estaba (y el 29.6 por ciento en el sector formal).

7 Para la elaboración de este informe, el Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE) contó con la colaboración de FIDEG. Se analizan datos de las EMNV 2001 y 2005.

8 Este estudio basa su análisis a partir de la información recolectada en el VIII Censo de la Población y IV de vivienda de 2005; Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDESA) de 1998 y 2001; Estadísticas Vitales del Ministerio de Salud (MINSA) y del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE).

9 Sobre la base del VIII Censo de la Población y IV de vivienda de 2005.

de la segregación ocupacional[10], así como de brechas de ingreso por sexo. El estudio encuentra evidencia de segregación ocupacional, lo cual refleja un desbalance en la distribución de las ocupaciones. Monroy (2008) plantea que para lograr una paridad de género en la distribución de ocupaciones, el 68 por ciento de los trabajadores debería cambiar de ocupación. Los resultados indican que la segregación disminuye a medida que aumenta el nivel educativo y que es menor entre los grupos más jóvenes. En relación a la brecha de ingresos, la autora señala que el ingreso promedio por hora de los hombres es 19.8 por ciento mayor respecto al ingreso promedio por hora de las mujeres.

Enamorado, Izaguirre & Ñopo (2009) comparan las brechas salariales de género para Costa Rica, Honduras, Nicaragua y El Salvador desde la mitad de los años 90 hasta mediados de la década del 2000[11]. Los resultados obtenidos encuentran que los hombres tenían mayores ingresos que las mujeres[12].

Baltodano & Pacheco (2014) analizan las Encuestas Continuas de Hogares (ECH) para el periodo 2009–2012 para identificar si existe discriminación hacia la mujer en términos de ingresos e inserción laboral en Nicaragua[13]. Para comparar los ingresos medios de hombres y mujeres y separar los factores que determinan dicha diferencia utilizaron la metodología Oaxaca-Blinder (1973). Para el análisis de los determinantes de la brecha de ingresos por sexo en la distribución del ingreso utilizaron el método[14] propuesto por Firpo, Fortin & Lemieux (2009) y para estimar el efecto de la maternidad sobre los ingresos de las mujeres ocupadas con hijos y sin hijos utilizaron la metodología propuesta por Anderson et al. (2003).

Los autores encuentran que la educación es un factor clave en la inserción laboral de las mujeres, puesto que a medida que aumenta el nivel educativo aumenta la probabilidad de inserción al mercado laboral. También influye la edad, siendo mayor la probabilidad de participar entre los 25 y 50 años. Para los autores esto se relaciona con la disminución de las responsabilidades por maternidad y cuidado de las niñas y niños menores a medida que aumenta la edad de la mujer. Además, identifican que la presencia de personas mayores en el hogar incide negativamente en la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral. También encuentran otros elementos culturales que incidían en la participación laboral de las mujeres, por ejemplo, las mujeres casadas tenían menor probabilidad de participar en el mercado laboral, mientras los hombres casados tenían mayor probabilidad. Esto refleja la asignación de roles de género en la sociedad, donde el hombre es considerado el proveedor de recursos para su hogar. En cambio, si las mujeres eran jefas de hogar, tenían mayor probabilidad de insertarse al mercado laboral. También identifican que la presencia de niños menores de 6 años reducía la probabilidad de participación de las mujeres en el mercado laboral.

En relación a la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, el estudio señala que el ingreso mensual real de los hombres fue mayor en más del 30 por ciento que el de las mujeres en 2012, e incluso la brecha de ingresos aumentó de 2009 a 2012.

El estudio identifica que en ciertos grupos ocupacionales y a lo largo de la distribución de ingresos, las mujeres están en presencia de discriminación por razones de género. Por ejemplo, esto se observó en el hecho de que aun cuando las mujeres tengan la misma escolaridad, los mismos años de experiencia y otras características laborales similares, ganan menos que los hombres. Los autores concluyen que este hallazgo refleja la existencia de elementos subjetivos reproducidos por una sociedad patriarcal que castiga a las mujeres y las condena a una situación de desventaja.

10 La segregación ocupacional ocurre cuando se encasilla a ciertos individuos por poseer algunas características particulares o pertenecer a un grupo/categoría social. Las personas pueden concentrarse en un número pequeño de actividades y no tener presencia en las demás, o pueden concentrarse en niveles inferiores dentro de una escala ocupacional donde otros grupos ocupan los niveles superiores. Para esto utiliza el Índice de Ducan. Este se interpreta como la proporción de mujeres y hombres que tendrían que cambiar de ocupación para lograr tener la misma proporción de hombres y mujeres en cada ocupación.

11 El análisis para Nicaragua se basa en las EMNV 1998, 2001 y 2005.

12 Para esto, utilizan la metodología de emparejamiento no paramétrico propuesta por Ñopo (2008). Los resultados permiten analizar tanto la brecha promedio como en la distribución de salarios.

13 Baltodano & Pacheco (2014) analizan a personas mayores de 13 años.

14 Método de regresión Recentered Influence Function (RIF).

Adicionalmente, los resultados de dicha investigación arrojan que no solo hay diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, sino entre las mismas mujeres según su estado de maternidad, a favor de las mujeres sin hijas o hijos. La mayor parte de la brecha de ingresos por maternidad se explica por características observables, especialmente por educación. Es decir, las mujeres enfrentan problemas para continuar sus estudios antes de ingresar al mercado laboral, lo que las termina penalizando.

Alaniz, Carrión & Gindling (2015) analizan datos tipo panel recolectados por FIDEG, tanto a nivel de individuos como de hogares, para el periodo 2009–2012. El objetivo de esta investigación era conocer los factores que ayudan a hombres y mujeres a alcanzar empleos "favorables". Los empleos "favorables" fueron agrupados en 3 categorías: trabajadores asalariados del sector formal; trabajadores por cuenta propia o patrón agrícola y no agrícola con ingreso decente[15] o de una empresa exitosa y en crecimiento[16]. El estudio también analiza la transición entre estados de empleo.

Los resultados para el periodo 2009-2012 reflejan que el mercado laboral se caracteriza por una tasa de participación de la fuerza laboral elevada, bajos niveles de desempleo, fuerte presencia de subempleo y elevados niveles de informalidad. También muestran que la tasa de participación laboral femenina continuó su tendencia de crecimiento, pero sin alcanzar los niveles de participación masculinos; tendiendo las mujeres a insertarse en empleos más precarios y a trabajar en comercio, servicios de baja complejidad (incl. servicio doméstico) y manufactura.

En lo que respecta a la distribución de hombres y mujeres por estado laboral, Alaniz, Carrión & Gindling (2015) señalan que:

"los hombres tienden más que las mujeres a ser asalariados en el sector formal (9.7% vs. 6.6%), trabajadores del sector informal (26.9% vs. 9.6%), trabajar en agricultura, ser trabajadores familiares no remunerados y estar desempleados. Las mujeres tienden mucho más a estar dedicadas al trabajo doméstico no remunerado (35.5% vs. 6.6%). También tienden mucho más a trabajar por cuenta propia en actividades no agrícolas (tanto favorables como no favorables). Por ejemplo, 11.1% de las mujeres trabajadoras por cuenta propia favorables en actividades no agrícolas en comparación al 7.1% para el caso de los hombres".

Álvarez (2015) a partir de un análisis cualitativo identifica factores que limitan o facilitan los procesos de empoderamiento económico de las mujeres nicaragüenses. La autora encuentra que no solo el acceso a trabajo remunerado es necesario para empoderar económicamente a las mujeres, sino que hay otros factores socioculturales que pueden restringir dicho proceso. Dentro de los cuales, señala la división sexual del trabajo, las elecciones sobre la maternidad y la unión en pareja, la baja autoestima, la falta de confianza en sí mismas y la violencia de género.

FIDEG (2016) con base en su Encuesta de Hogares para Medir la Pobreza, presenta la evolución de algunos indicadores de mercado laboral. El estudio señala que tanto las tasas de actividad como las tasas de desempleo abierto fueron menores en 2015 en comparación a 2013, también indican altos niveles de informalidad laboral[17], particularmente entre las mujeres.

15 Los autores lo definen como un consumo per cápita del hogar superior al monto establecido para la línea de pobreza.

16 El estudio lo define como empresas de más de 5 trabajadores o empresas con menos de 5 trabajadores pero con aumento en el número de trabajadores en el último año.

17 FIDEG clasifica como trabajadores informales a aquellos ocupados que trabajan en empresas o fincas con menos de 6 trabajadores y que operan con mano de obra familiar (FIDEG, 2016).

II. La intervención pública

En la presente sección se hace un recorrido sobre el compromiso del país a lograr la igualdad en el mercado laboral, a través del marco legal existente en Nicaragua. Se hace un análisis especial sobre la protección a la maternidad de las trabajadoras. También se identifican políticas públicas, programas y proyectos que durante el período 2001-2014 los gobiernos han desarrollado con el propósito de motivar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

2.1 El llamado a la igualdad

Nicaragua ha firmado y ratificado varios tratados y convenciones que dictan recomendaciones para que las naciones involucradas modifiquen sus legislaciones. Entre los más importantes podríamos mencionar: i) la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979); y ii) IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing (1995). Los gobiernos están comprometidos por la Conferencia de Beijing en 1995 a tomar una serie de medidas para garantizar los derechos de las mujeres y su acceso a los recursos económicos que son necesarios para reducir la pobreza. Ellos deben garantizar la igualdad de género en todos los aspectos laborales. Las leyes, políticas y procesos administrativos deben asegurar que las mujeres tengan iguales derechos en relación a la propiedad, contratos y préstamos en la vida económica pública y también dentro del ámbito del matrimonio y la vida familiar.

El país también forma parte de organismos internacionales que brindan recomendaciones sobre el tema, como las resoluciones de la Asamblea Mundial de la Salud, especialmente la de 1992; la Estrategia Global para la Nutrición del Infante; y los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)[1].

En los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) 2000-2015, el consenso internacional se orienta a la "Promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer" y sobre la juventud el objetivo se orienta a la erradicación de la pobreza extrema y el hambre, y en su meta se propone alcanzar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidas las mujeres y los jóvenes.

Los ODM fueron revisados y dieron paso a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030. El quinto ODS propone "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas". Dentro de sus metas plantea: i) "poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo; ii) reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país; iii) asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública" (Naciones Unidas, 2015).

Los gobiernos, a partir de los compromisos antes señalados, intentan incorporar la dimensión de género en instrumentos rectores de políticas públicas. El marco legal laboral de Nicaragua está contenido en una serie de disposiciones, la Constitución Política de la República, los convenios internacionales con la OIT[2], el Código del Trabajo, la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades (Ley No.

1 Especialmente la Convención sobre Protección Maternal No. 183 y su respectiva recomendación No. 191 (2000).

2 Son 59 e incluye 8 considerados básicos referidos a: trabajo forzoso, abolición del trabajo forzoso; libertad sindical y derecho de sindicalización; derecho a sindicalización y negociación colectiva; igualdad de remuneraciones; sobre discriminación, empleo y ocupación; sobre la edad mínima de admisión al trabajo; y sobre las peores formas de trabajo infantil.

648) y su reglamento, y otras leyes referidas a las relaciones laborales y disposiciones administrativas[3]. El Código del Trabajo ha venido incorporando las disposiciones antes señaladas. En 1996, Nicaragua establece en el Código del Trabajo como principio fundamental, que la mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato, de manera que la mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en este y demás leyes sobre la igualdad de condiciones, oportunidades y no discriminación por su condición de mujer, así como el respeto al proceso biológico de la maternidad. También se han efectuado reformas que protegen el trabajo de los hombres y mujeres adolescentes[4].

Del mismo modo, en el 2008 el Ministerio del Trabajo (MITRAB) firmó con la OIT un convenio para el desarrollo de un programa de trabajo decente para el período 2008-2011. OIT (2008) señala que el "trabajo decente consiste en mejorar las oportunidades que tienen las mujeres y los hombres para conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana".

2.2 Protección maternal en Centroamérica y Latinoamérica

De acuerdo a la OIT (ILO, 2012), la protección de la maternidad en el ambiente laboral es un derecho humano fundamental y un pre-requisito para la igualdad de género en el ámbito laboral que contribuye al crecimiento económico y la reducción de la pobreza. Una política cuyo objetivo sea dicha protección debe enfocarse en seis componentes esenciales: 1) licencias maternales; 2) lactancia materna; 3) beneficios médicos y en efectivo; 4) cuidado infantil; 5) protección de la salud en el ambiente laboral; y 6) protección laboral y no discriminación.

Desde un punto de vista económico, mientras los países no cuenten con un adecuado marco legal y una correcta fiscalización de sus disposiciones normativas, los costos asociados a la maternidad serán considerados costos privados y pueden limitar la inserción laboral de la mujer en el mercado laboral. La idea de adoptar marcos legales que ayuden a conciliar las actividades del hogar (como cuidado infantil) con las labores profesionales es incentivar la participación laboral de las mujeres.

A continuación, se presenta un análisis sobre el marco legal de Nicaragua en lo que respecta a cada uno de los componentes de una política de protección maternal. También se compara con las legislaciones de algunos países de América Latina y el Caribe[5], así como con las recomendaciones de la OIT.

2.2.1 Licencias maternales

Las licencias maternales cumplen un importante objetivo para, entre otras cosas, asegurar estabilidad laboral[6] de las mujeres que se convierten en madres, y garantizar su recuperación después del parto mientras presta los cuidados necesarios al/a la recién nacido/a (OIT, 2014a). Por lo tanto, es un derecho[7] reconocido a nivel mundial.

La OIT estipula que las normativas laborales deben contemplar un periodo mínimo de 14 semanas de licencia maternal (ILO, 2000a)[8] equivalente a 98 días calendario. Adicionalmente, establece que los países miembros de la convención deberían esforzarse por introducir un periodo mínimo de 18 semanas (ILO, 2000b)[9] equivalente a 126 días calendario. En América Latina y el Caribe, varias de las

3 Ley Orgánica de Seguridad Social de Nicaragua (Decreto No. 974). También incluye el tesauro de 2010.

4 Se efectuó la Reforma al Título VI del trabajo de los adolescentes, que protege el trabajo de los hombres y mujeres adolescentes en 2003, y Ley de Reformas y Adiciones al Capítulo I, Título VII del Código del Trabajo de julio de 2008.

5 Los países de América Latina y el Caribe analizados son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

6 Asegura la reinserción de las mujeres a sus actividades laborales una vez que termine su periodo de licencia sin el menoscabo de su puesto o salario previo al periodo perinatal.

7 El periodo perinatal ejerce una gran presión fisiológica y psicológica sobre la mujer y es un periodo de alto riesgo para la salud de la madre como del recién nacido.

8 Artículo 4, numeral 1.

9 Párrafo 1, numeral 1.

legislaciones laborales se promulgaron previo a la última convención de protección a la maternidad realizada en el 2000, por lo que el marco legislativo de algunos países cumple con la disposición de 12 semanas mínimas u 84 días establecido en convenciones anteriores, entre ellos Nicaragua[10]. Lo anterior sugiere que en futuras revisiones a la legislación nacional se debe considerar incrementar la duración de la licencia maternal, de acuerdo a los nuevos estándares internacionales.

Los únicos países de América Latina y el Caribe que cumplen con el mínimo establecido por la OIT son Brasil, Costa Rica, El Salvador y Panamá. Por su parte, Chile, Colombia, Cuba y Venezuela son los únicos países que cumplen tanto con la duración recomendada por la OIT. Por otro lado, las licencias paternales se implementan en varios países, pero equivalen a algunos días. La duración de la licencia de paternidad solo supera las dos semanas en cinco países del mundo (Eslovenia, Finlandia, Islandia, Lituania y Portugal)[11].

Cuadro 1: Duración de las licencias maternales en América Latina
Días

País	Prenatal	Postnatal	Total	Obligatorio
Argentina	45	45	90	30
Bolivia	45	45	90	90
Brasil			120	120
Chile	42	168	210	168
Colombia	14	112	126	126
Costa Rica	30	90	120	
Cuba	42	84	126	126
Ecuador	14	70	84	84
El Salvador	42	70	112	42
Guatemala	30	54	84	84
Honduras	42	42	84	
México	42	42	84	
Nicaragua	28	56	84	
Panamá	42	56	98	42
República Dominicana	42	42	84	
Uruguay	42	42	84	
Venezuela	42	140	182	

Fuente: FUNIDES con base a OIT y legislaciones nacionales

10 Véase artículo 141 del Código Laboral.

11 Ver OIT (2014a).

Algunos estudios han identificado que en los países donde la licencia maternal se ha extendido, suelen observarse mayores tasas de participación de mujeres en edad fértil en la fuerza de trabajo (Winegarden & Bracy, 1995). Sin embargo, debe ser un proceso cuidadoso para no diseñar políticas que, por el contrario, desincentiven la contratación de mujeres jóvenes.

2.2.2 Lactancia materna

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (WHO, 2002), para asegurar el crecimiento y desarrollo saludable del infante se recomienda que en los primeros seis meses de vida se le alimente exclusivamente con leche materna. Posterior a este periodo, se recomienda continuar el periodo de lactancia hasta los dos años de edad complementando con alimentos sanos y nutricionales.

Los estándares de la OIT recomiendan establecer el derecho de las madres a poder lactar a su recién nacido durante las horas laborales a través de descansos diarios o por medio de reducciones en sus jornadas laborales, así como el derecho a reconocerles este tiempo como tiempo efectivamente trabajado y con derecho a remuneración (ILO, 2000a)[12]. Como una recomendación adicional (ILO, 2000b), se establece la posibilidad de adaptar la duración y frecuencia de estos periodos a las necesidades individuales de cada madre, así como el establecimiento de facilidades necesarias cuando la lactancia sea practicable[13].

En Nicaragua, el Código Laboral[14] establece que la trabajadora que se encuentre lactando, podrá disponer de quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo para poder alimentar a su hija o hijo, el cual se considera como tiempo efectivo de trabajo. El MITRAB a través de un Acuerdo Ministerial[15] estableció una guía técnica de inspección en 2008, donde señala como una infracción no permitir a las trabajadoras llegar una hora

12 Convención No. 183 de la OIT, artículo 10, numerales 1 y 2.

13 Recomendación No. 191 de la OIT, párrafos 7, 8 y 9.

14 Artículo 143.

15 MITRAB (2008). Acuerdo Ministerial JCHG-003-08. Managua.

tarde o salir una hora antes, durante un periodo de seis meses después del parto, si no se cuenta con un local adecuado para lactancia materna. A nivel latinoamericano, la mayoría de los países establece al menos 60 minutos de tiempo de lactancia y la obligatoriedad del pago de este tiempo. Los únicos países que no establecen la obligatoriedad de dicho pago son Argentina, Brasil y México. Por su parte, Bolivia reconoce el pago de estas horas, pero su normativa solamente establece el pago equivalente al salario mínimo.

2.2.3 Beneficios médicos y en efectivo

Los estándares mundiales utilizados en materia de beneficios médicos se refieren al derecho de las madres de acceder a cuidados pre y post natales y durante el parto (ILO, 2000a). La mayoría de los países incluyen este derecho dentro de sus respectivas constituciones y en el marco legal en materia de salud y seguridad social, incluido Nicaragua[16].

Por su parte, los beneficios en efectivo se refieren a la remuneración durante su periodo de licencia maternal. Con respecto a este punto, la convención sobre protección a la maternidad (ILO, 2000a) establece que el pago sea equivalente por lo menos a dos tercios de la remuneración previa de la madre[17]. Sin embargo, recomienda que se pague el salario completo de la madre (ILO, 2000b). Todos los países de América Latina incluyen en su normativa la obligatoriedad del 100 por ciento de la remuneración de la madre, con excepción de El Salvador, quien establece una obligatoriedad del 75 por ciento del último salario de la madre.

En la mayoría de los países de la región, es el sistema de seguridad social quien se encarga de financiar el salario de las madres trabajadoras bajo licencia maternal. No obstante, algunos países establecen una responsabilidad conjunta entre el Estado y el empleador. Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana establecen sistemas de responsabilidad conjunta, donde el aporte del empleador varía entre el 25 y el 50 por ciento del salario de la madre dependiendo del país de referencia (ver cuadro 2).

Cuadro 2: Cobertura y fuente de financiamiento del salario de la madre durante la licencia materna
Porcentaje

País	Cobertura total	Cobertura seguridad social	Cobertura empleador
Argentina	100%	100%	
Bolivia	100%	100%	
Brasil	100%	100%	
Chile	100%	100%	
Colombia	100%	100%	
Costa Rica	100%	50%	50%
Cuba	100%	100%	
Ecuador	100%	75%	25%
El Salvador	75%	75%	
Guatemala	100%	67%	33%
Honduras	100%	67%	33%
México	100%	100%	
Nicaragua	100%	60%	40%
Panamá	100%	100%	
República Dominicana	100%	50%	50%
Uruguay	100%	100%	
Venezuela	100%	100%	

Fuente: FUNIDES con base a OIT y legislaciones nacionales

2.2.4 Servicios de cuidado infantil

La OIT recomienda proveer las instalaciones necesarias con las condiciones higiénicas adecuadas para que las madres trabajadoras puedan lactar a sus hijas e hijos. Así mismo, establece que cada estado miembro debería enfocar sus políticas nacionales para evitar posibles discriminaciones o conflictos de las personas trabajadoras entre sus responsabilidades laborales y familiares. Para ello, se debe promover y desarrollar servicios comunitarios tales como la provisión de cuidados infantiles (ILO, 1981).

En ese sentido, varios países de la región han adoptado normativas que obligan a las empresas a proveer establecimientos de cuidados infantiles donde las madres

16 Véase Constitución Nacional, artículos 59 y 74; y Código del Trabajo, artículo 141.

17 Artículo 6, numeral 3.

y padres puedan dejar a sus hijas e hijos bajo cuidados especiales y con las condiciones adecuadas para ejercer su derecho de lactancia materna.

La obligatoriedad está dirigida a empresas con un cierto número de mujeres trabajadoras. La mayoría de los países establece que deben laborar entre 20 y 30 mujeres como mínimo para que una empresa facilite las instalaciones necesarias para cuidados infantiles. En Nicaragua, el Código Laboral[18] establece que la empresa que cuente con al menos 30 mujeres debe prestar un local acondicionado para lactancia materna; no obstante, no hace mención explícita de un servicio de cuidado infantil.

En este particular, es importante considerar medidas flexibles, por ejemplo que permita a varias empresas poder asociarse para el cumplimiento del requisito, sino puede desincentivarse la contratación de mujeres jóvenes para no llegar al umbral establecido.

2.2.5 Protección de la salud y a la no discriminación en el ámbito laboral

Todos los países de América Latina cumplen con las disposiciones laborales recomendadas por la OIT con respecto a evitar riesgos en la salud de la mujer en estado de gravidez o de su hija o hijo, pero no todos especifican cuales son los riesgos a evitar. Los países también tienen disposiciones relativas a la prohibición de despidos no justificados de mujeres en estado de gravidez o el requerimiento de pruebas de embarazo en entrevistas de trabajo[19].

2.3 Estrategias, planes y programas

Los esfuerzos de política pública dirigidos a la generación de empleo y el combate a la pobreza se han visto recopilados en estrategias, planes y programas. De 2001 a 2006, fue a través de: la Estrategia Reforzada de Crecimiento Económico y Reducción de Pobreza (ERCERP), el Plan Nacional de Desarrollo (PND) y el Plan Nacional de Desarrollo Operativo (PNDO). Hasta 2006, las acciones estuvieron dirigidas a la formulación de políticas públicas y a la ejecución de pequeños proyectos de forma directa.

En el 2007, el nuevo gobierno diseñó y publicó el borrador de la propuesta de una política de género, donde enfatiza que uno de los retos más importantes es garantizar la igualdad de mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida incluyendo el laboral. En el Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH) 2008-2012[20], se expresa la atención a los más pobres y entre ellos a las mujeres. En 2008 se aprueba la Ley No. 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. Dicha Ley busca promover la igualdad de hombres y mujeres en diversos ámbitos (económicos, civil, cultural, entre otros). También establece la guía a la cual la administración pública, incluyendo los gobiernos regionales y municipales, deben adherirse para asegurar el pleno desarrollo de la mujer[21].

El gobierno inicia a implementar a partir de 2008 el Programa Amor, que tenía como parte de sus ejes de trabajo "Crear y habilitar Centros de Desarrollo Infantil para el cuidado profesional de las hijas e hijos de las madres que trabajan". Para esto, el programa contemplaba aumentar el número de Centros de Desarrollo Infantil (CDI) en el área urbana y de Centros Infantiles Comunitarios (CICO) y Casas Base Comunitarias (CBC) en las áreas rurales. En el área rural, los CICO y CBC funcionaban como parte del Programa de Atención a la Niñez Nicaragüense (PAININ) apoyado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) desde 1996 (BID, s.f). Para apoyar el área urbana se contó con el apoyo del Programa Urbano de Atención Integral a Familias en Extrema Pobreza con financiamiento del BID.

Posteriormente en 2011 se formula la Política Nacional de Primera Infancia que contempla los programas Amor y Amor por los más Chiquitos y Chiquitas. Dentro de la política se hace referencia a la importancia de promover la asistencia a centros de cuidado infantil (preescolares, CDI, CICO o CBC) de hijas e hijos de madres que trabajan. En la política se menciona, que desde el Ministerio de Educación (MINED), el país contaba con 8,250 preescolares

18 Artículo 143.

19 Para Nicaragua, ver el Código del Trabajo, artículos 138, 140 y 144; y la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, artículo 19.

20 Este sustituyó al PNDO.

21 Ley No. 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, artículo 1.

de los cuales: 6,194 son Comunitarios; 1,298 son Formales; 190 son Subvencionados; y 568 son Privados. Por su parte, el Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez (MIFAN) gestionaba 56 CDI y 1,824 CICO y CBC.

En relación al programa Amor, Álvarez (2014) señala que aunque busca dar opciones para que las mujeres puedan llevar a sus hijas e hijos a CDI no contribuye lo suficiente para que las mujeres se inserten en el mercado laboral por el esquema de media jornada en el cual funcionan.

El PNDH 2012-2016 plantea dentro de sus objetivos superar la exclusión y liberar el potencial de desarrollo humano de los pobres, las mujeres, los jóvenes, los pueblos originarios, entre otros. Particularmente, la política de desarrollo de la mujer y la juventud están vinculadas al "Bien común y la equidad social de las familias nicaragüenses"[22]. También contempla la reducción del desempleo y el subempleo. Como parte de las medidas incorporadas está el impulso de "Políticas activas de empleo", particularmente aquellas relacionadas con la ampliación y mejora del Servicio Público de Empleo (SEPEM); la capacitación y formación profesional, considerando las necesidades de la economía; además de programas de incentivo para la creación de empleo y de inversión pública.

2.3.1 Políticas activas de mercado de trabajo

Las Políticas Activas de Mercado de Trabajo (PAMT) están orientadas a corregir las fallas del mercado, mejorando las posibilidades de los desempleados de encontrar un puesto de trabajo favoreciendo, de diversas formas, la transición del desempleo al empleo. De acuerdo a Samaniego (2002), el propósito de estas políticas es facilitar la conexión entre trabajadores y puestos de trabajo, ayudar a solventar los costos de búsqueda, apoyar a los ocupados en micro y pequeña empresa y a los desempleados a mejorar sus habilidades, apoyar directa o indirectamente en la creación de fuentes de empleo o el mantenimiento de las existentes, ya sea en el sector privado mediante subvenciones para el empleo o en el sector público.

Chacaltana & Sulmont (2003) señalan que las políticas activas se diferencian de las políticas denominadas "pasivas" (como seguro de desempleo o transferencias) porque se espera motivar algún tipo de reacción en los beneficiarios que les permita salir por ellos mismos de la situación en la que se encuentran.

De 2001 a 2014, se desarrollaron en Nicaragua programas y proyectos que caen en la categoría de PAMT, pero que han estado dentro del marco general de los programas de desarrollo nacional. Las PAMT pueden clasificarse en diferentes programas, por ejemplo empleo directo, capacitación, incentivos, y oficinas de empleo[23]. En el presente documento, los programas se han clasificado en tres grupos: capacitación técnica y formación laboral; servicios del mercado de trabajo y programas de apoyo al trabajo por cuenta propia y el micro-emprendimiento.

2.3.1.1 Formación y capacitación técnica

En Nicaragua la capacitación está bajo la responsabilidad del Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) que depende del MITRAB desde 1998[24]. Actualmente cuenta con 43 centros[25] y ofrece 48 especialidades en 3 modalidades: técnico general, bachillerato técnico y técnico especialista.

La formación y capacitación técnica ha sido prioridad en los diferentes planes de desarrollo formulados hasta ahora. Al respecto, Gamboa (2009) plantea que el PND reconoce que la educación y capacitación es clave para promover la equidad social y la competitividad. Posteriormente, Gamboa (2009) señala que el PNDO orienta la política a las siguientes líneas estratégicas: mejoramiento de la calidad; pertinencia y relevancia de la oferta de formación técnica y profesional según las características productivas y socioeconómicas de las localidades; ampliación de capacidades de formación, a fin de atender a un mayor número de estudiantes; y mejorar la pertinencia de la capacitación a las empresas aportantes del 2 por ciento de su nómina.

22 Véase capítulo III.8 del PNDH 2012-2016.

23 Véase (Samaniego, 2002)

24 Según la Ley No. 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo.

25 Incluye sector forestal, agropecuario, industria, construcción, servicios (hotelería), entre otros.

En 2008, el PNDH propone destinar sus esfuerzos a formar personas en especialidades demandadas por diferentes sectores económicos. Se da énfasis en la capacitación a beneficiarias de los programas Hambre Cero y Usura Cero. Sobre este mismo aspecto el PNDH 2012-2016 refiere lo siguiente: "la capacitación y educación técnica será una herramienta en la lucha contra la pobreza para mejorar la calidad de vida". Las acciones se enfocaban en: capacitar a la fuerza laboral ocupada; certificar a trabajadores empíricos en diferentes oficios; y capacitar a personas beneficiarias de programas antes mencionados.

Sobre los egresados de capacitación y formación técnica, Gamboa (2009) señala que egresaron 27,293 jóvenes de carreras técnicas (técnico medio, bachillerato técnico y técnicos básicos) en el período 1998 al 2007, de los cuales el 50 por ciento fueron mujeres principalmente en comercio y servicios, y en el programa capacitación técnica, se atendió a 87,055 personas en el mismo periodo, en su mayoría entre 18 y 30 años, de ellos el 54 por ciento mujeres. En el período 2007 - 2014, la matrícula fue de 905,307 participantes entre jóvenes, mujeres, obreros y campesinos en las diferentes especialidades, niveles y modos de formación.

Adicionalmente, de 2001 a 2014, se desarrollaron proyectos específicos destinados a capacitaciones y/o habilitación laboral a distintas escalas[26].

2.3.1.2 Servicio público de empleo

El Servicio Público de Empleo (SEPEM) bajo la responsabilidad del MITRAB[27] busca acercar la oferta y demanda de empleo para facilitar la inserción laboral de las personas en situación de desempleo y/o de aquellas que desean desplazarse a un empleo de mejor calidad. El SEPEM administra una plataforma donde se anuncian vacantes, informa sobre el número de plazas disponibles por cargo, así como los requerimientos al mismo (experiencia, nivel educativo, entre otros). De acuerdo al Informe sobre Gestión Institucional del Buen Gobierno 2014, a través del SEPEM, 2,926 personas ingresaron al mercado laboral, de las cuales el 33.7 por ciento fueron mujeres.

2.3.1.3 Apoyo al trabajo por cuenta propia y al micro-emprendimiento

Entre 2005 y 2006 la Secretaría de la Juventud (SEJUVE), hoy Ministerio de la Juventud (MINJUVE) ejecutó un programa orientado al mejoramiento de oportunidades de inserción laboral en la juventud. Dicho programa tuvo un presupuesto y alcance modesto[28].

En años posteriores, se han ejecutado otros programas que fomentan el micro-emprendimiento. En 2007 inicia a implementarse el Programa Productivo Alimentario (PPA) - "Hambre cero", que tenía dentro de sus componentes la entrega del Bono Productivo Alimentario (BPA) y capacitación y asistencia técnica. Está dirigido a las mujeres jefas de familia del área rural con el propósito de contribuir a la reducción de la pobreza, brindándole un medio de trabajo y la posibilidad de generar ingresos.

Otro programa impulsado a partir de 2007 es Usura Cero. El programa está dirigido a mujeres[29] trabajadoras por cuenta propia, dueñas de micro negocios con predominio de autoempleo y de baja productividad. Sus componentes son: micro créditos y capacitación a cargo de INATEC[30]. En

26 Entre ellos están: Fortalecimiento del Sector Educativo en las Zonas Afectadas por el Huracán (FOSED-PRRAC/SE/01/38); Desarrollo de competencias laborales en Nicaragua; Programa de DLC-NIC INATEC; Programa nacional de kioskos tecnológicos; Programa de Atención Integral a la Niñez y Adolescentes en Riesgo Social (PAINAR); y Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL).

27 Es un servicio institucional a cargo del MITRAB que inició llamándose Servicio de Intermediación de Empleo en los años 80s y a partir de 2002 pasa a ser el SEPEM.

28 Entre los resultados alcanzados se cuentan los siguientes: a) Motivación a 323 jóvenes para participar en el proyecto; b) 115 emprendedores en seguimiento personalizado. Primera fase (U$3,000); c) 90 Jóvenes con competencias creadas para la formulación de Plan de Negocio (U$17,000.0); d) 68 planes de negocio evaluados y e) Los 20 mejores proyectos seleccionados para su acompañamiento de asistencia técnica por seis meses.

29 Los requisitos para ingresar a este programa son: mujeres mayores de 18 años con cédula de identidad vigente, disposición a organizarse en grupos solidarios de 5 a 10 mujeres, interés de emprender un negocio o que estando conformado tienen deseos de hacer mejoras, asumir el compromiso de recibir capacitaciones, tener buen récord de crédito y un nivel de endeudamiento con otra institución no mayor al 50 por ciento del monto recibido.

30 Para el período 2007-2011 contó con un financiamiento de US$2.26 millones.

el período 2007-2014 fueron atendidas más de 120 mil mujeres.

IEEPP (2011) analiza la implementación del programa Hambre Cero. El estudio señala que el hecho de que la transferencia está en manos de la mujer, por sí solo no contribuye a su empoderamiento o promueve cambios en las relaciones entre hombres y mujeres en las familias.

Por su parte, Álvarez (2014) señala que aunque Nicaragua tiene un buen marco jurídico, no se cuenta para todo con mecanismos o disposiciones que garanticen su cumplimiento de manera efectiva, por lo cual algunas leyes no se cumplen en la práctica. Además señala que existen elementos que limitan y entorpecen la plena garantía de los derechos de las mujeres, entre los cuales están: 1) falta de voluntad política; 2) escasa asignación presupuestaria; 3) dificultad para acceder a información; 4) hermetismo desde el gobierno; 5) escasas posibilidades de coordinación interinstitucional entre las organizaciones de la sociedad civil y el gobierno; y 6) el acceso a cargos de poder y directivos, tanto en lo público como en lo privado, no se traduce necesariamente en posibilidades reales de toma de decisiones de las mujeres (Álvarez, 2014).

La autora señala que el foco principal de los programas analizados estaba en atender la eliminación de barreras financieras, económicas y educativas, a través de financiamiento y capacitación. Sin embargo, esto no garantiza que los programas lleguen precisamente a mujeres que están "inactivas" o en búsqueda de empleo. Lo anterior pone de manifiesto la necesidad de revisar la focalización de los programas y proyectos que están siendo implementados.

Nicaragua ha hecho un esfuerzo por transversalizar la dimensión de género en políticas, programas y proyectos. Este esfuerzo ha sido impulsado por los compromisos asumidos con la firma de convenios/convenciones internacionales. Es un reto para el país continuar interiorizando la dimensíon de género.

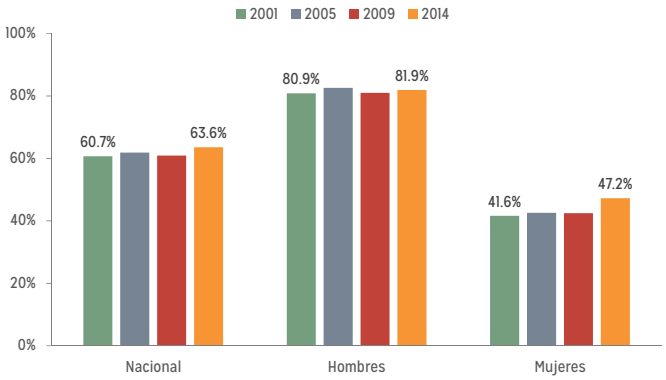
III. La posición de las mujeres en el mercado laboral

En esta sección se analiza cómo ha evolucionado la participación de las mujeres en el mercado laboral de 2001 a 2014, en una serie de indicadores considerados como clave.

3.1 ¿Participar en el mercado laboral?

De 2001 a 2014, la tasa de participación laboral de las personas de 14 años y más aumentó en casi 3 puntos porcentuales hasta alcanzar el 63.6 por ciento; este cambio está influenciado por el último año observado. Los resultados obtenidos a partir de las EMNV muestran que la tasa de participación laboral a nivel nacional no aumentó de 2005 a 2009, e inclusive tuvo una leve reducción tanto para hombres como para mujeres. En 2009, el país estaba sintiendo los efectos de la crisis económica.

Gráfico 1: Participación en la fuerza laboral en Nicaragua
Porcentaje de personas de 14 años a más



Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014.

Sin embargo, de 2009 a 2014, se observa un aumento de la participación en la fuerza laboral influenciado por una mayor participación de las mujeres, particularmente las del área urbana, donde la tasa de participación pasó de 47.2 por ciento en 2001 a 55.4 por ciento en 2014. En el área rural, la participación laboral de la mujer se ha mantenido alrededor del 32 por ciento en el período 2001-2014. La tasa de participación de las mujeres en el área urbana es similar a la tasa de participación observada a nivel mundial. De acuerdo a ILO (2016a), alrededor del 50 por ciento de las mujeres participaron en la fuerza laboral en 2015, contra el 76 por ciento de los hombres[1].

Cuadro 1: Participación en la fuerza laboral por área de residencia
Porcentaje

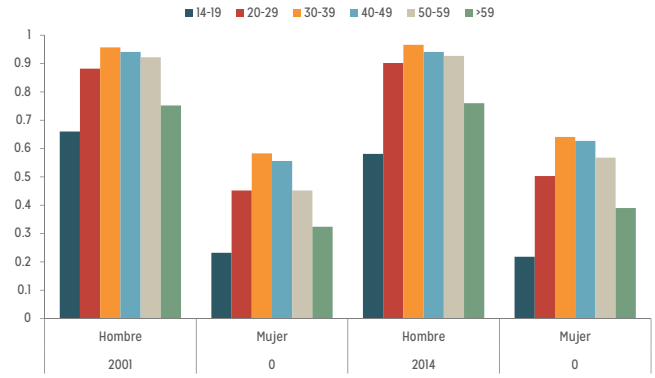
Año	Urbano		Rural	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2001	76.2%	47.2%	87.4%	31.7%
2005	77.1%	49.3%	89.4%	31.7%
2009	75.2%	49.5%	88.6%	31.0%
2014	76.5%	55.4%	89.0%	33.7%

Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

Se identifica que la participación laboral de las mujeres es mayor a partir de los 30 años. Este resultado es similar al encontrado por Pacheco & Baltodano (2014), que indicaban que esto se relaciona con la disminución de las responsabilidades por maternidad y cuidado de las niñas y niños menores a medida que estos crecen.

1 No se especifica el rango de edad.

Gráfico 2: Participación en la fuerza laboral por rangos de edad
Porcentaje



Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

Lo anterior invita a explorar los factores socioeconómicos asociados a la probabilidad de que las mujeres participen en la fuerza laboral[2]. Al respecto, se identificó que a medida que aumenta el nivel educativo de las mujeres, también aumenta la probabilidad de que participen en la fuerza laboral. En especial, para aquellas que cuentan con formación técnica o estudios universitarios. En el caso de los hombres, no se observa una relación sistemática entre la escolaridad y la probabilidad de participar en la fuerza laboral (ver cuadro 2).

En línea con hallazgos de estudios anteriores, los hombres unidos o casados que residen en el área urbana tienen mayor probabilidad de participar en la fuerza laboral en 2014, con respecto a hombres separados, viudos o divorciados. En cambio, las mujeres unidas o casadas tienen menor probabilidad de participar en la fuerza laboral en comparación con aquellas mujeres separadas, divorciadas o viudas. A excepción de las mujeres del área rural en 2014, hombres y mujeres que están solteros o solteras tienen menor probabilidad de participar en la fuerza laboral. Esto podría explicarse por el hecho de que estas personas no tienen personas a cargo, por el contrario, usualmente son dependientes.

En el año 2014 se encontró que, por cada niño menor de 7 años en el hogar, la probabilidad de que las mujeres participen en la fuerza laboral se reduce en 2.6 por ciento[3] en el área urbana, pero no en el área rural. En el caso de los hombres, no se encontró alguna asociación entre la presencia de menores de 7 años y la participación en la fuerza laboral. Este último elemento, pone en la discusión la importancia de contar con servicios de cuidado infantil, sobre todo si hay dificultad para delegar el cuidado de los menores en otros miembros de la familia

Por otra parte, la presencia de dultos mayores en el hogar reduce la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral en el área urbana y rural en 2001 (10.5 por ciento y 11.5 por ciento por cada adulto mayor respectivamente), y en el área urbana en 2014 (11.7 por ciento). También reduce la probabilidad de que los hombres participen en el mercado laboral, tanto en el área urbana como rural, en los años evaluados.

Adicionalmente, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral disminuye ante un mayor número de personas desocupadas en el área rural, siendo mayor el efecto en 2014 que en 2001. En este sentido, las mujeres pueden verse presionadas a quedarse en el hogar para administrar una mayor carga de actividades de cuidado. En cambio, un mayor número de personas desocupadas, aumenta la probabilidad de que los hombres participen en la fuerza laboral tanto en el área urbana como en el área rural.

Los resultados anteriores sugieren que continúa la especialización de las mujeres en actividades de cuidado de niñas y niños y tareas del hogar, asignándose el rol de proveedor de recursos financieros al hombre. Particularmente, las mujeres que residen en el área rural son las que enfrentan mayores restricciones para ingresar a la fuerza laboral.

2 Se estima un modelo logístico binomial donde la variable dependiente toma el valor de 1 si la persona se encuentra en la fuerza laboral (ocupada o buscando empleo) y 0 en caso contrario. El análisis se restringe para personas de 14 años y más. Se incluyen como variables de control categorías de edad, categorías de educación, estado civil, regiones de residencia, y la composición del hogar desagregada en el número de niños menores de 7 años, número de hijos entre 7 y 14 años, número de adultos mayores, número de adultos que trabajan y número de adultos que no trabajan.

3 El número de menores de 7 a 14 años en el hogar tenía un efecto estadísticamente significativo en 2001, cercano al 2 por ciento en la reducción de la participación laboral de las mujeres.

Cuadro 2: Factores asociados a la inserión laboral
Porcentaje

Variable	2001				2014			
	Urbana		Rural		Urbana		Rural	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Educación								
Sin instrucción	6.1%	-16.8%	12.8%	-14.9%		-7.8%		-16.6%
Primaria	7.4%	-7.0%	11.0%	-7.1%	2.0%		4.9%	-6.6%
Secundaria								
Técnica	11.3%	12.0%		34.6%		11.2%		29.6%
Superior	-5.1%	10.4%			-4.3%	11.3%		12.5%
Rangos de Edad								
14-19	-18.2%	-27.2%	-10.8%	-15.2%	-29.6%	-30.3%	-7.0%	-21.5%
20-29								
30-39	5.7%	13.2%		10.8%	6.0%	13.7%		12.6%
40-49		10.8%		13.8%		13.2%	-7.2%	12.7%
50-59			-13.9%		-7.5%			12.3%
>59	-42.8%	-22.7%	-30.8%		-39.0%	-29.6%	-30.1%	0.0%
Estado Civil								
Unido(a)/Casado(a)	4.1%	-17.7%	4.8%	-17.9%	8.3%	-12.8%	2.7%	-20.8%
Separado(a)								
Soltero(a)	-19.9%	-17.2%	-5.9%	-8.5%	-16.6%	-15.0%	-15.4%	
Región Geográfica								
Managua								
Pacífico								
Central	6.3%		6.6%		2.4%		9.2%	-14.2%
Caribe					4.0%	-5.1%	12.3%	-8.5%
Estructura del Hogar								
Niños menores de 7 años						-2.6%		
Niños entre 7 y 14 años			-0.9%		-1.1%		-2.9%	
Adultos mayores a 64 años	-11.2%	-10.6%	-8.1%	-11.5%	-10.2%	-11.7%	-7.7%	
Ocupados por hogar							-0.9%	
Desocupados por hogar			2.0%	-2.4%	1.9%		2.4%	-3.3%

Nota: Se pesentan los porcentajes significativos al menos a un nivel de significancia de 0.1. En negrita se presentan las categorías bases de comparación para las variables categóricas.

Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

En la siguiente sección se abordan las razones de inactividad entre hombres y mujeres, de acuerdo a lo señalado en las distintas ediciones disponibles de las EMNV.

3.2 ¿Por qué no participar en la fuerza laboral?

A inicios de la sección anterior se mencionaba que la tasa de participación laboral de las personas de 14 años y más se sitúa en torno al 60 por ciento. Los datos a nivel nacional señalan que alrededor del 37 por ciento de la PET[4] se encontraba inactiva[5] entre 2001 y 2014 (ver gráfico 3). Al desglosar esta cifra entre hombres y mujeres, se encuentra que la "inactividad" es mayor entre las mujeres. Mientras dos de cada diez hombres en edad de trabajar se encontraban inactivos en 2014, cinco de cada diez mujeres se encontraban "inactivas" en el mismo año. Este resultado coincide con los hallazgos de estudios anteriores que identificaban mayores niveles de "inactividad" entre las mujeres (Tinoco & Agurto, 2003; INIDE, 2005).

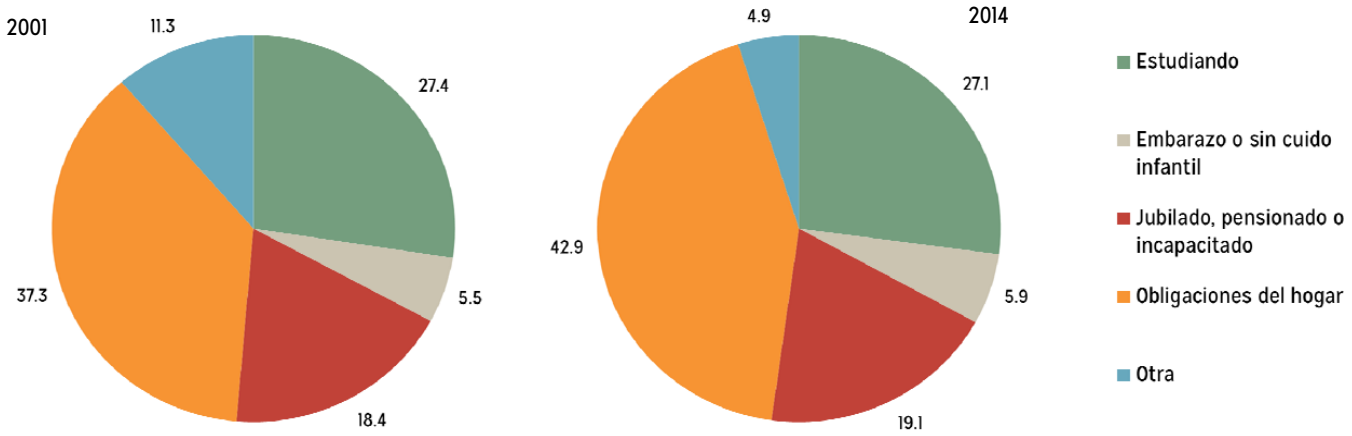
Gráfico 3: Inactividad laboral en Nicaragua
Porcentaje de personas de 14 años a más



Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014.

De hecho, la tasa de inactividad de las mujeres se redujo seis puntos porcentuales de 2001 a 2014, pero la brecha entre hombres y mujeres se mantiene (52.8 por ciento para las mujeres vs 18.1 por ciento para los hombres). Al indagar sobre las razones de la inactividad laboral, se observa que el 90 por ciento de las personas afirmó que esto se debe principalmente a: i) estudios en curso, ii) las obligaciones del hogar y, iii) está jubilado o incapacitado para trabajar (ver gráfico 4). Al desagregar las razones de inactividad por sexo se encuentran diferencias relevantes entre hombres y mujeres.

Gráfico 4: Razones de inactividad laboral en Nicaragua
Porcentaje, personas de 14 años a más



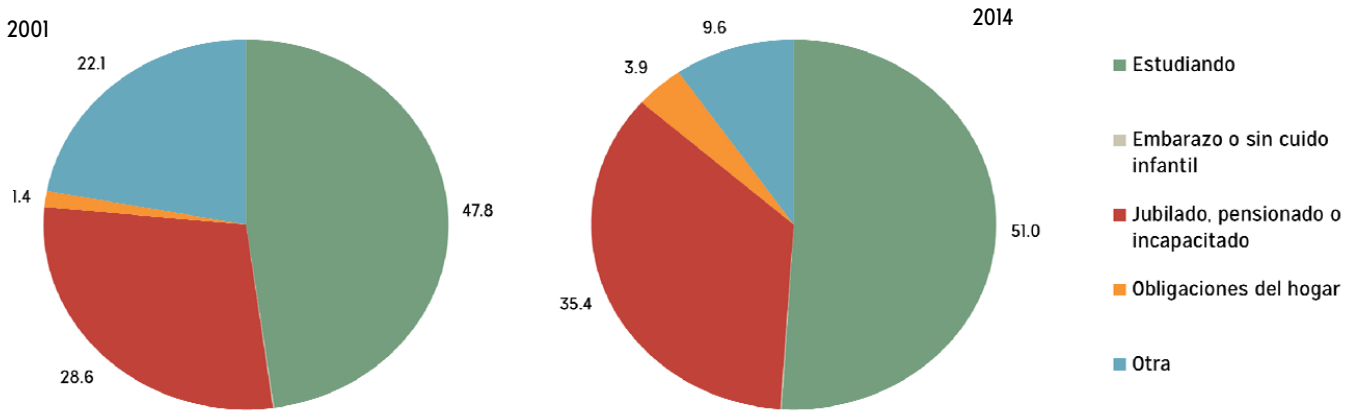
Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

4 Número de personas de 14 años o más que conforman la mano de obra disponible para la realización de una actividad económica.

5 Serían aquellas personas parte de la PET que no trabajó durante la semana de referencia y que en las cuatro semanas anteriores no trabajaron o no realizaron gestiones para buscar empleo.

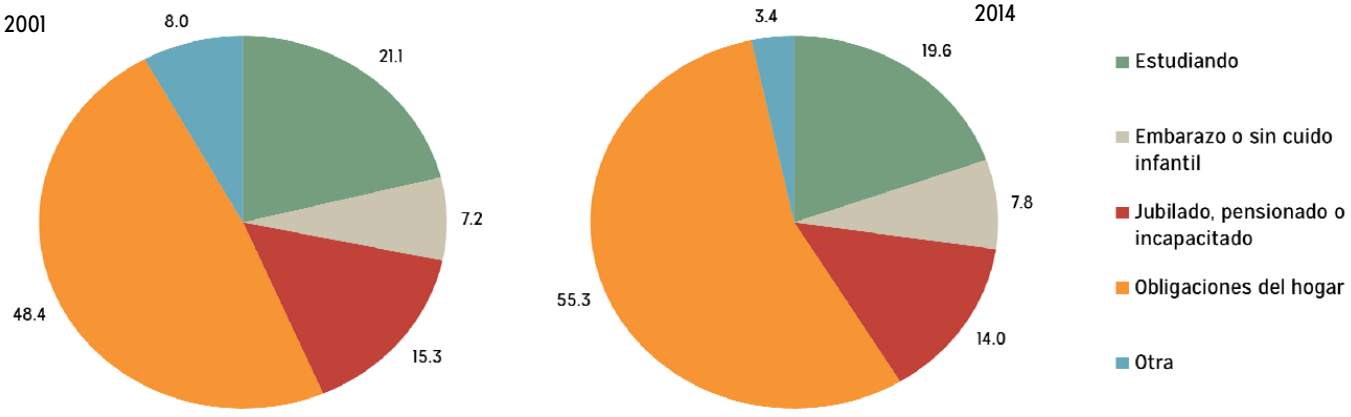
En el 2001, los hombres en edad de trabajar que se encontraban inactivos indicaron como principales razones: i) estar estudiando (47.8 por ciento) o ii) estar jubilado o incapacitado para laborar (28.6 por ciento). En el 2014, el peso de estas razones aumentó: el 51.0 por ciento de los hombres inactivos no se insertaba al mercado laboral por encontrarse estudiando y el 35.4 por ciento por estar jubilado o incapacitado para trabajar. La prevalencia de los hombres estudiando señala que están posponiendo su inserción al mercado laboral con el propósito de aumentar su capital humano (ver gráfico 5).

Gráfico 5: Razones de inactividad laboral de los hombres en Nicaragua
Porcentaje, personas de 14 años a más



Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

Gráfico 6: Razones de inactividad laboral de las mujeres en Nicaragua
Porcentaje, personas de 14 años a más



Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

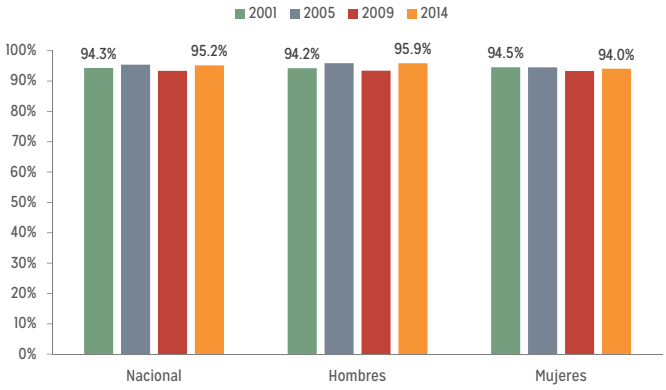
El panorama de la mujer es muy diferente. El porcentaje de mujeres en edad de trabajar inactivas por estar estudiando o por estar jubiladas o incapacitadas para trabajar se ha mantenido en alrededor del 20 por ciento desde 2001 (ver gráfico 6 en la página anterior). Mientras tanto, las razones asociadas al trabajo reproductivo[6] (entre ellas obligaciones del hogar y embarazo o sin cuido infantil) se incrementaron de 55.6 por ciento en 2001 a 63.1 por ciento en 2014, debido a que las obligaciones del hogar se convirtieron en la principal razón de "inactividad" laboral en las mujeres (55.3 por ciento). La poca prevalencia de obligaciones del hogar como razón de inactividad entre los hombres sugiere que ser "ama de casa" es una condición absolutamente feminizada, tal como señalaba FAO (2007).

Las estadísticas sobre las razones de la inactividad laboral en su concepción técnica revelan la alta persistencia del trabajo no remunerado que ejerce la mujer en la economía y que es omitido de las cuentas nacionales. Desde un punto de vista económico, los servicios que por lo general son brindados por la mujer funcionan como un sustituto de algunos servicios comercializados en el mercado y, por tanto, ayudan al desarrollo de la economía en su conjunto (Agurto & Guido, 2003).

3.3 Situación en el mercado laboral: hombres vs mujeres

La estimaciones realizadas a partir de las distintas ediciones disponibles de la EMNV reflejan que la Tasa de Ocupación Laboral (TO)[7] se ha mantenido en alrededor del 94 por ciento de 2001 a 2014. Es importante resaltar, que aunque dicha tasa se ha mantenido estable, el número de personas ocupadas se incrementó en dicho periodo[8].

Gráfico 7: Ocupación laboral en Nicaragua
Porcentaje de personas de 14 años a más



Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014.

Al comparar la tasa de ocupación entre hombres y mujeres utilizando las EMNV, se aprecia que la diferencia entre ambos es mínima, aunque estadísticamente significativa (ver gráfico 7)[9] [10]. Por su parte, la tasa de desempleo abierto para mujeres y hombres es similar en el área urbana (6.7 por ciento en 2014), y mayor para las mujeres en el área rural (4.6 vs 1.6 por ciento en 2014).

3.3.1 Ocupados por actividad económica

De 2001 a 2014, la distribución de los ocupados por actividad económica ha cambiado poco a nivel nacional; la participación en el sector terciario incrementó levemente a la par que se redujo un poco la participación en los otros sectores (primario y secundario). Las mujeres continúan concentrándose en actividades de servicio (comercio, turismo y servicios personales), mientras que uno de cada dos hombres labora en alguna actividad del sector primario (agropecuario, forestal y minería). UNFPA (2017) señala que cuando las mujeres se incorporan al mercado de trabajo, también suelen trabajar en sectores sociales —como el de la educación— que registran salarios más bajos; en cambio los hombres tienden al empleo en otros sectores, por ejemplo el financiero[11] donde los ingresos son más altos.

6 Esto incluye el cuidado de las niñas, niños y ancianos, lavado y planchado de ropa, elaboración de las comidas, entre otras (Gallardo, 2003).

7 De acuerdo a INIDE (2017), la TO es el porcentaje de la PEA que efectivamente se encuentra ocupada.

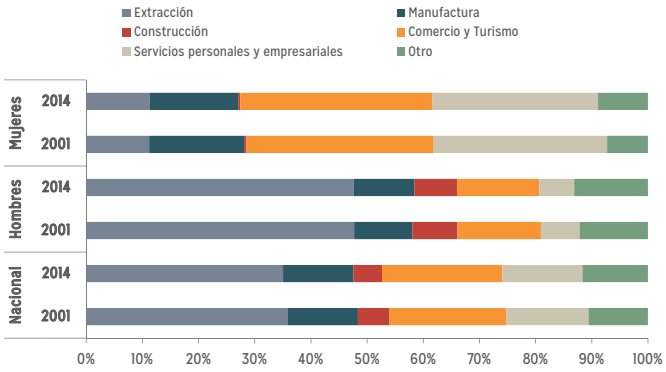
8 De acuerdo al Banco Central de Nicaragua (BCN), solo de 2010 a 2014, ingresaron 400 mil personas a la población ocupada; los ocupados pasaron de 2,5 millones en 2010 a 2,9 millones en 2014.

9 La diferencia es estadísticamente significativa al 0.01.

10 De acuerdo a INIDE (2017), la TO de las mujeres es de 96.1 por ciento a nivel nacional, mientras la TO de los hombres es de 96.4 por ciento.

11 FUNIDES (2017) ha identificado que la actividad de intermediación financiera es la más productiva del país en 2014.

Gráfico 8: Distribución de ocupados por sector económico
Porcentaje de personas de 14 años a más

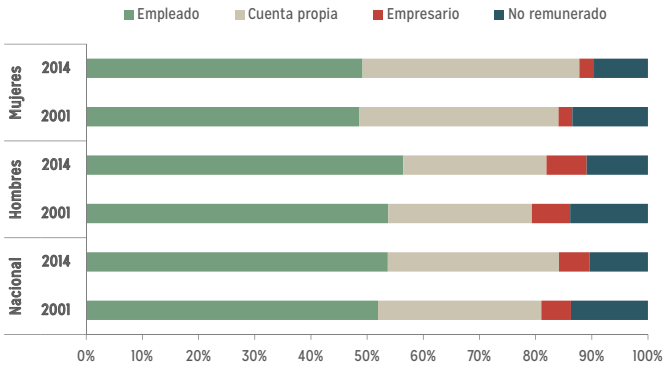


Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014.

3.3.2 Ocupados por situación de empleo

En cuanto a la distribución de los ocupados por situación de empleo, se encuentra que la mayor parte de las personas son asalariadas, seguido por los trabajadores por cuenta propia. Esta distribución se mantuvo estable entre 2001 y 2014. Al explorar los resultados por separado para hombres y mujeres se identifican algunas diferencias. En comparación a los hombres, un mayor porcentaje de mujeres son trabajadoras por cuenta propia (38.6 por ciento contra 25.5 por ciento en 2014) y un menor porcentaje son patronas o empresarias.

Gráfico 9: Distribución de ocupados por situación de empleo
Porcentaje de personas de 14 años a más



Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014.

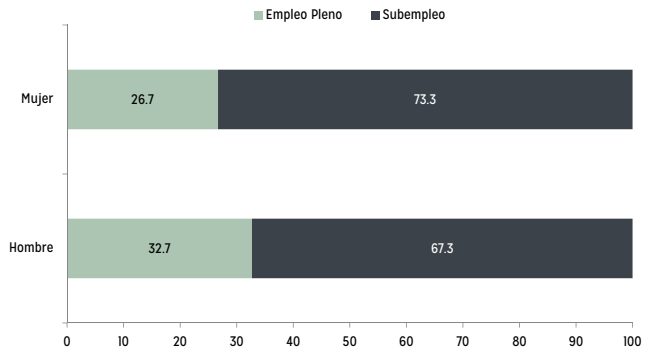
El trabajo por cuenta propia se considera vulnerable porque en esta categoría de empleo la probabilidad de que la persona tenga los mismos beneficios que podría tener en un trabajo asalariado es menor, por tanto enfrenta más riesgo de no estar inscrito en la seguridad social y no beneficiarse de pensiones en el futuro (ILO, 2016b).

3.3.3 Subempleo e informalidad

De acuerdo a las cifras antes mencionadas, en Nicaragua prevalece una tasa de ocupación cercana al 94 por ciento. Sin embargo, de acuerdo a la EMNV 2014, solo el 30.5 por ciento de los ocupados tiene acceso a un empleo pleno, es decir, trabajan al menos 40 horas a la semana y tienen un salario por encima del mínimo legal. En relación a las mujeres, es mayor la proporción de hombres que tienen acceso a un empleo pleno según se observa en el gráfico inferior. FUNIDES (2015), mediante un análisis de regresión realizado con datos de la ECH 2010-2012, identificó que las mujeres tienen 68 por ciento menor probabilidad que los hombres de acceder a un empleo pleno.

Diversas investigaciones han señalado que esto se debe a que las mujeres pueden verse presionadas a insertarse en ocupaciones más flexibles, que muchas veces son informales, a fin de combinar el trabajo remunerado con tareas del hogar y el cuidado de menores y adultos mayores. Esto sugiere que las normas sociales que mantienen a las mujeres fuera de la población ocupada, también pueden incidir en su remuneración una vez que ingresan a la fuerza laboral (UNFPA, 2017). Uno de los elementos que deja entrever la baja proporción de ocupados que acceden a empleos plenos es que el problema en el país no es la falta de empleo, sino el poco acceso a empleos de calidad.

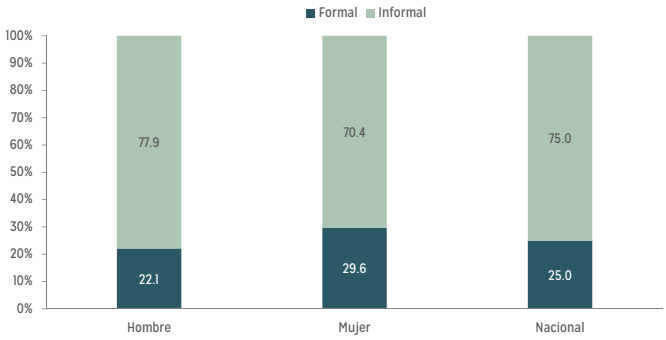
Gráfico 10: Estado laboral por área de residencia y sexo
Porcentaje de personas de 14 años a más



Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2014

En Nicaragua, al igual que en América Latina, prevalecen elevados niveles de informalidad laboral. A pesar del incremento en el número de personas afiliadas al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS)[12], la tasa de informalidad aún supera el 70 por ciento[13]. Esto ubica a Nicaragua como uno de los países con mayores tasas de informalidad en la región[14]. Desagregando la composición del empleo -entre formal e informal- según el sexo se observa que la informalidad laboral es mayor entre los hombres. Sin embargo, si se analiza la composición de los empleos formales por sexo, el porcentaje de hombres con empleo formal es mayor[15].

Gráfico 11: Distribución de empleo por nivel de formalidad según el sexo
Porcentaje de personas de 14 años a más



Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

3.2.4 Brecha de ingresos por sexo

Los años de escolaridad de las mujeres son mayores a los hombres tanto en el área urbana como en el área rural, según estimaciones realizadas con base en las EMNV.

Cuadro 3: Escolaridad según área de residencia y sexo
Años

		2001	2005	2009	2014
Urbano	Hombre	6.9	**7.8**	**8.1**	**8.8**
	Mujer	**7.8**	**8.6**	**8.8**	**9.8**
Rural	Hombre	**3.3**	**3.8**	**4.3**	**4.9**
	Mujer	**4.3**	**4.8**	**5.3**	**6.1**
Nacional		**5.9**	**6.5**	**6.9**	**7.7**

Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

Aunque las mujeres tienen mayores niveles de escolar dad que los hombres, tienen una menor tasa de participación en el mercado laboral y además perciben menores ingresos respecto a los hombres. Sobre este último punto, UNFPA (2017) plantea que las expectativas de los empleadores pueden favorecer la desigualdad salarial. Por ejemplo, pueden justificar menores salarios porque creen que las mujeres se comprometen menos por sus responsabilidades familiares (Lips, 2013).

Estimaciones realizadas a partir de la EMNV 2001 indican que en comparación al ingreso promedio mensual por trabajo de los hombres, las mujeres solo recibían el 68.6 por ciento del ingreso de estos en el área urbana. La diferencia de ingresos promedio por trabajo entre hombres y mujeres era menor en el área rural que en el área urbana en 2001, pero aumentó a partir de 2005. La brecha de ingresos entre hombres y mujeres se mantiene en 2014 en ambas áreas de residencia. ILO (2016a) había estimado que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres[16] era alrededor de 23 por ciento en todo el mundo, es decir, las mujeres ganan el 77 por ciento de lo que ganan los hombres.

12 De acuerdo al INSS (2010), había 516,376 asegurados activos a diciembre de 2009. En tanto el INSS (2015) señala que había 725,014 asegurados activos a diciembre de 2014.

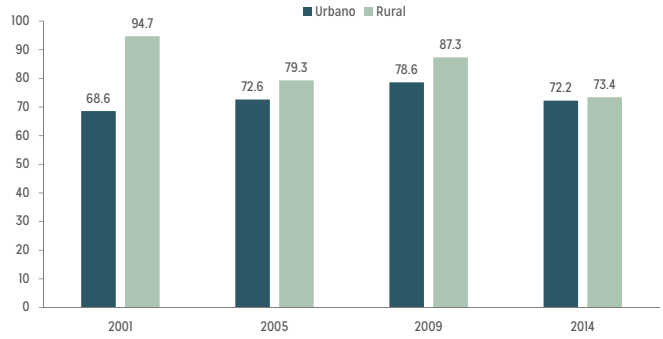
13 El BCN estima que la tasa de formalidad era 24.8 por ciento en 2014. De acuerdo a las EMNV, la tasa de empleo informal de la población ocupada de 14 años o más, se redujo en 7.7 puntos porcentuales de 2001 a 2014, al pasar de 82.8 a 75.0 por ciento.

14 OIT (2014b) señala que la tasa de empleo informal no agrícola para 14 países de América Latina era de 46.8 por ciento en 2013.

15 El 45.3 por ciento de los empleos formales son ocupados por mujeres, y el restante 54.7 por ciento por hombres.

16 Se estima como la diferencia, en porcentaje, entre el salario medio de las mujeres y el de los hombres.

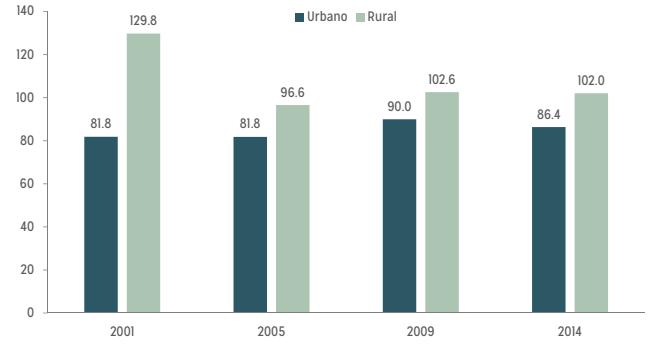
Gráfico 12: Ingreso por trabajo mensual de la mujer con respecto al de los hombres
Porcentaje de personas de 14 años a más



Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

Sin embargo, al analizar la brecha de ingreso por hora, se mantiene la brecha de ingresos a favor de los hombres en el área urbana, pero en el área rural, las mujeres tienen un mayor ingreso por hora. Las mujeres que residen en el área rural trabajan menos horas que los hombres (en 2014 fueron 36 horas menos). Sobre este aspecto, la ILO (2016a) señala que la responsabilidad por las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas supone que las mujeres disponen de menos tiempo para el trabajo remunerado.

Gráfico 13: Ingreso por trabajo promedio por hora de la mujer con respecto al de los hombres
Porcentaje de personas de 14 años a más



Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

Se indagaron los factores asociados a las diferencias de ingreso promedio por hora entre hombres y mujeres utilizando datos de las EMNV según área de residencia[17].

En el área urbana, la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres de 2005 a 2014 se debe fundamentalmente a factores no explicados[18], dentro del cual se encuentra la discriminación. Esto coincide con hallazgos de estudios previos para Nicaragua[19], lo cual refleja que no hubo cambios relevantes en la formación de la estructura de ingresos en los últimos 10 años.

Hay algunos elementos a favor de las mujeres que ayudan a reducir la brecha de ingresos con respecto a los hombres. Por ejemplo, las mujeres del área urbana tienen más años de escolaridad que los hombres. También las mujeres de dicha área de residencia están más representadas en trabajos de servicios (incl. ventas) mientras los hombres tienen mayor presencia en ocupaciones de baja remuneración, por ejemplo en trabajos agropecuarios. Sin embargo, el efecto agregado de las ocupaciones a favor de las mujeres se redujo de 2001 a 2014.

Por su parte, la brecha de ingresos por hora a favor de las mujeres aumentó en el área rural en 2014 porque tienen más años de escolaridad que los hombres, tienen presencia en una variedad más amplia de ocupaciones y trabajan más por cuenta propia, en cambio los hombres tienen mayor presencia en el sector agropecuario y en la categoría de jornaleros o peones. No obstante, no se puede dejar de tener presente, que las mujeres trabajan menos horas que los hombres, porque deben dedicar más tiempo a las actividades de cuido del hogar, por lo cual, en términos mensuales, tienen menores ingresos que los hombres.

17 Se utilizan datos de las EMNV 2001, 2005, 2009 y 2014. Se aplica la modificación propuesta por Fortin (2008) al método de descomposición Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973). Se corrige por sesgo de selección en la participación en la fuerza laboral, utilizando el método propuesto por Heckman (1979). Las variables de control utilizadas son años de educación, edad (y edad al cuadrado), regiones de residencia, tipo de ocupación y categoría ocupacional. Se analiza a personas de 14 años a más que trabajan como empleados, jornaleros, peones o por cuenta propia. No se incluye a las personas que trabajan en seguridad nacional.

18 Denominado también como efecto en la estructura de ingresos.

19 Véase Agurto et al. (2008); Enamorado, Izaguirre & Ñopo (2009); Baltodano & Pacheco (2014).

Cuadro 4: Descomposición de la brecha de ingresos por sexo
Log point

Variable	2001		2014	
	Urbano	Rural	Urbano	Rural
Brecha		-0.264	0.111	-0.239
Explicado	-0.082	-0.337		
Capital humano	-0.054	-0.053	-0.048	-0.061
Estado civil	0.023			
Región geográfica				
Categoría ocupacional	-0.063	-0.243	-0.021	-0.236
Situación de empleo	-0.029			-0.082
Inversa de Mills			0.031	
No explicado	0.127		0.145	
Capital humano				
Estado civil				
Región geográfica				
Categoría ocupacional	0.114			
Situación de empleo				
Inversa de Mills				-0.364

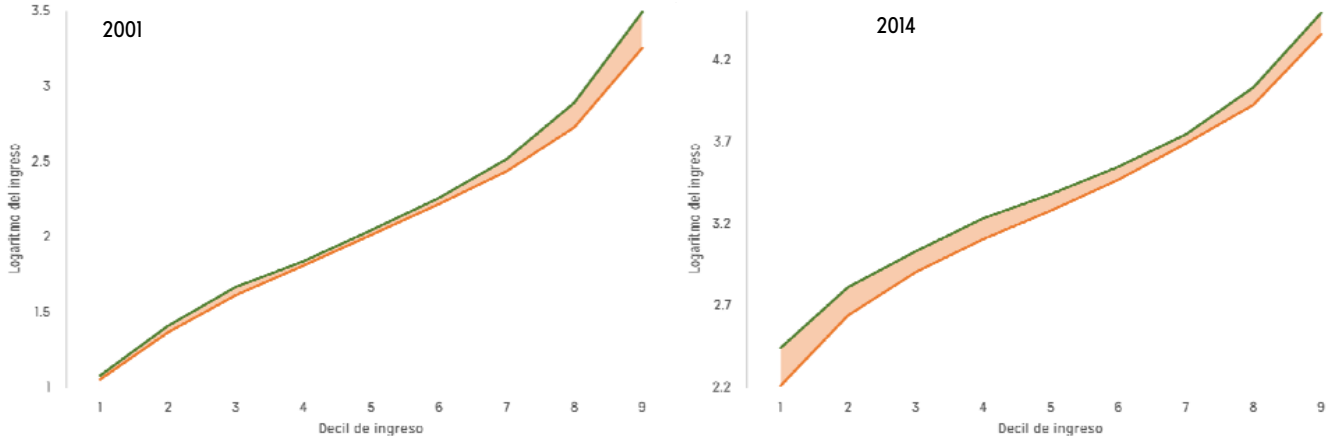
Nota: Solamente se muestran los porcentajes de las variables estadísticamente significativas al menos a un nivel del 0.1.
Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

Albrecht, Bjorklund, & Vroman (2003) señalan que las mujeres pueden ser promovidas a un ritmo menor que los hombres, lo cual se conoce como "techo de cristal", lo cual es una forma de ilustrar una especie de barrera invisible que no permite que las mujeres avancen a puestos más altos. Estas dificultades pueden coincidir con la etapa donde las mujeres asumen responsabilidades asociadas a la maternidad o estar asociada a la creencia de que las mujeres no pueden asumir mayores responsabilidades. Este fenómeno puede observarse en brechas de ingresos más amplias entre hombres y mujeres en el extremo superior de la distribución de ingresos, es decir que aún las mujeres en sectores de ingreso más alto ganan menos que sus pares hombres (Colacce, 2016). Por otra parte, hay otro fenómeno llamado "suelo pegajoso" que ocurre cuando las mujeres aun siendo promovidas al mismo ritmo que los hombres ganan menos por el ascenso que ellos (Booth, Francesconi, & Frank, 2003). Este fenómeno se observa cuando la brecha de ingresos es mayor en la parte baja de la distribución de ingresos.

Se analizó el comportamiento de la brecha de ingresos en el área urbana a lo largo de su distribución (por deciles). Las mayores dotaciones de capital humano de las mujeres (ej. escolaridad) a medida que se avanza en la distribución del ingreso reducen en alguna medida la brecha a favor de los hombres. Sin embargo, las diferencias de ingresos a favor de los hombres se observan a lo largo de toda la distribución. En 2001 la diferencia era mayor en la parte alta de la distribución (efecto techo de cristal), mientras en 2014 la brecha era mucho mayor en la parte baja de la misma (efecto suelo pegajoso). La brecha a lo largo de toda la distribución de ingresos también está determinada por factores no explicados, incluyendo discriminación (ver gráfico 14).

Gráfico 14: Distribución de la brecha de ingreso por sexo

Logaritmo del ingreso



Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014



LOS EFECTOS DE LA **MATERNIDAD** EN LA PARTICIPACIÓN **LABORAL DE LA MUJER**

IV. Los efectos de la maternidad en la participación laboral de la mujer

El UNFPA (2017) señala que para las mujeres en todo el mundo, el embarazo y la crianza pueden dar lugar no solo a su exclusión de la fuerza de trabajo, sino que también puede disminuir sus ingresos. En esta sección se analiza la relación entre maternidad e inserción laboral. Baltodano & Pacheco (2014) señalan que no solo hay diferencias en el mercado laboral entre hombres y mujeres, sino entre las mismas mujeres según su condición de madre. Para identificar si hay algún efecto en indicadores clave según el estado de maternidad (madre y no madre) de las mujeres, se realizó una comparación en los indicadores laborales de las mujeres de 18 a 50 años[1] de acuerdo a su estado de maternidad utilizando datos agrupados de las EMNV 2001, 2005, 2009 y 2014.

Los resultados del ejercicio señalan varias diferencias (ver cuadro 1) que se abordan a en los próximos párrafos. La tasa de actividad laboral de las mujeres que no son madres es ligeramente superior a la de las mujeres que ya son madres[2]. En la sección 4.1 se aborda a mayor profundidad este tema, prestando especial atención a las mujeres que tienen hijos menores de 7 años. Por otra parte, no hay diferencias estadísticamente significativas en la tasa de ocupación de las mujeres sin hijas o hijos y aquellas que son madres.

Las mayores diferencias por estado de maternidad se aprecian en la cantidad de horas laboradas al mes, la tasa de formalidad, los años de escolaridad y el salario mensual[3]. En todos estos indicadores, las mujeres que no eran madres reflejaban una mejor situación en relación a las mujeres que eran madres. La diferencia en la tasa de formalidad a favor de las mujeres que no son madres preocupa, porque las madres estarían sin los beneficios que ofrece la seguridad social en cuanto atención médica, subsidios por maternidad (si desearan tener más hijas o hijos), enfermedad y en el futuro, pensiones por vejez.

ILO (2016a) plantea que alrededor del mundo, las madres que forman parte de la fuerza laboral tienen menores ganancias que las mujeres sin hijos. Los resultados obtenidos con datos de las EMNV coinciden con esta afirmación. Se estima que el ingreso de las mujeres que son madres es 26.4 por ciento[4] menor en relación a las mujeres que no tienen hijas o hijos. Estos resultados están en línea con los expuestos por Baltodano & Pacheco (2014). Dichos autores, haciendo uso de la ECH 2009-2012, encuentran una brecha de ingresos para Nicaragua del 10.2 por ciento a favor de las mujeres con dos o más hijas o hijos y del 7.4 por ciento a favor de las madres con una hija o hijo menor de 7 años, en comparación con las mujeres que no tienen hijas o hijos. Es decir, las mujeres no solo tienen ingresos más bajos en relación a los hombres, también entre las mujeres hay diferencias de ingresos según su condición de madre.

1 Se restringe la muestra a los mismos rangos de edad utilizados en Baltodano & Pacheco (2014), para así capturar mujeres que pueden ser madres menores de 18 años.

2 La diferencia es estadísticamente significativa.

3 La diferencia en la cantidad de horas trabajadas y la tasa de formalidad es estadísticamente significativa.

4 La brecha se estimó utilizando Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) del ingreso por trabajo principal en función de la condición de madre y el estado civil. Siguiendo el enfoque de Anderson et al. (2003), se aísla el estado civil por la fuerte asociación entre la maternidad y la unión/matrimonio. Además, se incluyen variables ficticias que capturan el año de la encuesta.

Cuadro 1: Perfil laboral de las mujeres con respecto a su estado de maternidad

Mujeres de 18 a 50 años de edad

Item	No madre	Madre
Edad (años)	33.4	35.6
Tasa de actividad laboral (porcentaje)	60.0%	52.9%
Tasa de ocupación laboral (porcentaje)	96.7%	96.5%
Horas laboradas al mes (horas)	188.6	175.2
Tasa de formalidad (porcentaje)	30.7%	23.8%
Años de escolaridad (años)	8.1	6.0
Brecha salarial (porcentaje)		-26.4

Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

Cuadro 2: Efecto de la maternidad en la inserción laboral de las mujeres

Porcentaje

Estado de maternidad	Urbano			Rural		
	1	2	3	1	2	3
Madre de niños(as) de 6 o menos	-12.5%	-9.8%	-8.4%			
Madre de niños(as) de 7 a 15						
Madres de 16 en adelante		-6.2%	-7.9%			
Madre de niños(as) de 7 a 15 vs Madre de niños(as) de 6 o menos		11.7%	8.1%		7.0%	4.4%
No madres vs Madre de niños(as) de 6 o menos		9.8%	8.4%			

Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

4.1 Asociación entre maternidad y participación laboral

En este acápite se abordan los factores que están asociados a la decisión de participar en el mercado laboral de las mujeres, en particular aquellas que son madres de menores de 7 años. La tasa de participación laboral de las mujeres de 18 a 50 años jefas de hogar o esposas/compañeras que residen en el área urbana y tienen al menos una niña o niño menor de 7 años es 12.5 por ciento menor en comparación a las mujeres que no tienen hijas o hijos. Aislando el efecto del estado civil[5], la participación en la fuerza de trabajo de estas mujeres es 9.8 por ciento menor respecto a las mujeres sin hijas o hijos[6]. Esta brecha captura los efectos directos e indirectos de la maternidad en la participación laboral (por ejemplo, los años de educación).

Cuando se controla – similar al ejercicio realizado en la sección 3.1 – por el efecto de otras características socioeconómicas como la edad, educación, composición del hogar, región de residencia y jefatura de hogar, se identifica que hay un 8.4 por ciento menor probabilidad de participar en el mercado laboral para las mujeres que tienen al menos una niña o niño menor de 7 años. Esto sugiere que podría haber otros factores del entorno en el que habitan las mujeres con niñas y niños pequeños que influencian la decisión de participar en el mercado laboral. Uno de ellos podría ser el corto período de las licencias por maternidad o bien el acceso a servicios de cuidado infantil (atención a primaria infancia); este último se aborda en el acápite 4.2.3.

Otro aspecto relevante es que tanto las madres de al menos una niña o niño de 7 a 15 años y las madres de al menos un joven de 16 años o más que residen en el área urbana tienen 11.7 por ciento y 3.6 por ciento, respectivamente, mayor probabilidad de participar de la fuerza de trabajo en comparación con las madres de al menos una niña o niño de 6 años o menos. Este efecto es de esperarse porque a medida que las hijas e hijos crecen, requieren menor cuidado en comparación con el que necesitan los menores de 7 años. Esto pone de relieve la importancia de la provisión de servicios de cuidado infantil.

5 Siguiendo el enfoque de Anderson et al. (2003) se aísla el estado civil por la fuerte asociación entre la maternidad y la unión/matrimonio.

6 Para calcular este efecto se utilizan datos agrupados de las EMNV 2001, 2005, 2009 y 2014. Se estima un modelo logístico binomial donde la variable dependiente toma el valor de 1 si la persona se encuentra en la fuerza laboral (ocupada o buscando empleo) y 0 en caso contrario. El análisis se restringe para mujeres de 18 a 50 años jefas de hogar o esposas/compañeras separando por área de residencia. Se incluyen como variables de control la condición de madre (madre de niños(as) de 6 años o menos, madre de niños(as) de 7 a 15 años, madres de niños(as) de 16 años o más), categorías de edad, categorías de educación, estado civil, jefatura de hogar, regiones de residencia, y la composición del hogar desagregada en el número de adultos mayores, número de adultos que trabajan y número de adultos que no trabajan. Se incluyen variables ficticias que capturan el año de la encuesta.

En contraste, en el área rural, no se encuentra una asociación estadísticamente significativa entre la participación laboral de las mujeres de 18 a 50 años que son jefas de hogar o esposas/compañeras que tienen al menos un menor de 7 años en comparación a las mujeres que no tienen hijas o hijos. En cambio, se identifica que las madres de al menos una niña o niño de 7 a 15 años tienen 7 por ciento mayor probabilidad de insertarse en el mercado de trabajo con respecto a las madres de al menos un menor de 7 años; este efecto persiste aun controlando por diferentes factores socioeconómicos (4.4 por ciento mayor probabilidad).

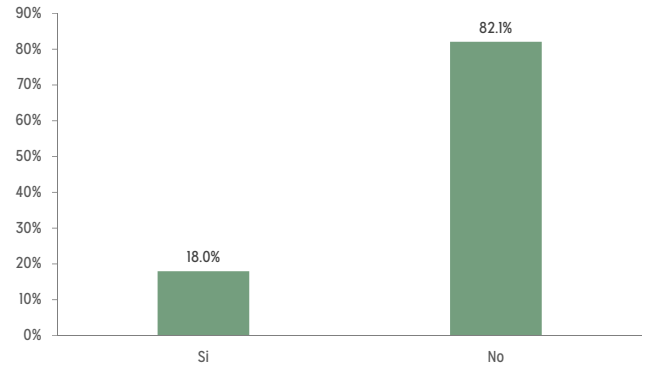
Se encontraron resultados en línea a los identificados en la sección 3.1. La probabilidad de que las mujeres de 18 a 50 años que son jefas de hogar o esposas/compañeras participen en la fuerza laboral aumenta a mayor nivel educativo, si es jefa del hogar y si está soltera o separada. Cabe destacar que la composición del hogar no presenta una asociación estadísticamente significativa con la probabilidad de participar en el mercado de trabajo para las mujeres de 18 a 50 años que son jefas de hogar o esposas/compañeras. Esto sugiere que las tareas del cuidado podrían estar siendo realizadas más frecuentemente por otras mujeres que residen en el hogar (hijas, sobrinas, nietas, etc.) y por eso cuando evaluamos a las mujeres en su conjunto (ver sección 3.1), si se identifican efectos negativos en la probabilidad de participar en el mercado laboral.

Los resultados anteriores apuntan a que la maternidad influencia la decisión de participar en el mercado de trabajo principalmente cuando las hijas o hijos están pequeños. Incluso, en el largo plazo puede haber mujeres que luego de convertirse en madres enfrentan dificultades para reinsertarse al mercado laboral.

De acuerdo con los datos de la ENDESA 2011/12, el 18 por ciento de las mujeres de 15 a 24 años se encontraba laborando cuando quedó embarazada por primera vez (ver gráfico 1). De estas, casi la mitad indicó que no regresó a la ocupación que tenía previo al embarazo (ver gráfico 2). Esto sugiere que la maternidad temprana podría conllevar al menoscabo de oportunidades de empleo y remuneración futuras.

Gráfico 1: Mujeres que laboraban previo a su primer embarazo

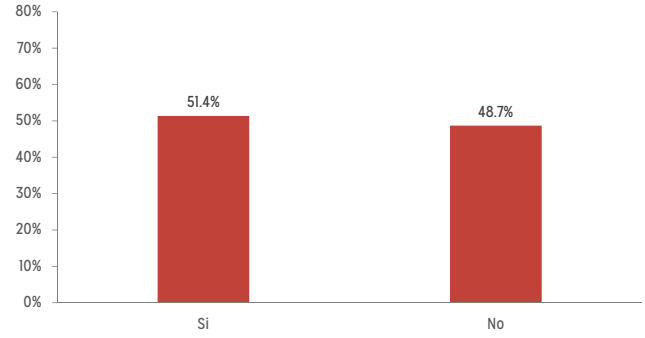
Porcentaje de mujeres de 15 a 24 años



Fuente: FUNIDES con base a ENDESA 2011/12.

Gráfico 2: Mujeres que retornaron a su ocupación laboral posterior a su primer embarazo

Porcentaje de mujeres de 15 a 24 años



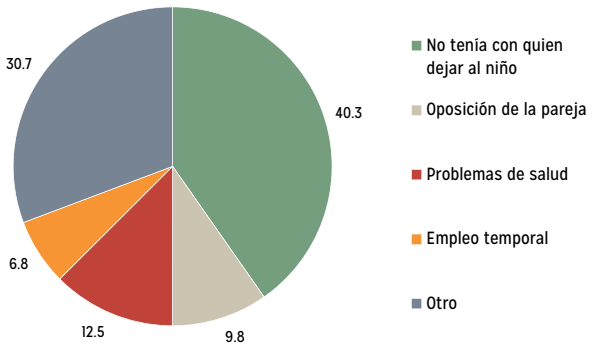
Fuente: FUNIDES con base a ENDESA 2011/12.

De acuerdo con la última Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud (ENDESA), la edad promedio del primer embarazo a nivel nacional es de 17 años aproximadamente (INIDE, 2013). Altamirano et al. (2016) argumentan que la exposición a las actividades de reproducción a temprana edad conllevan a un costo de oportunidad en las mujeres, el cual puede ser en términos de inactividad laboral (en términos económicos) e ingresos.

De acuerdo a la ENDESA 2011/12, dentro de los motivos por los cuales las mujeres de 15 a 24 años no regresan a la ocupación que tenían al momento del embarazo, se encuentra que el 40.3 por ciento no tenía con quien dejar al bebé (ver gráfico 3). Lo anterior sugiere que la falta de un servicio de cuidado infantil asequible y de calidad podría ser una de las principales razones por la que las mujeres limitan su participación en la fuerza laboral. Le siguen en orden de importancia los problemas de salud

(12.5 por ciento) y la oposición de la pareja a que ella trabaje (9.8 por ciento).

Gráfico 3: Razones de deserción laboral de las madres
Porcentaje de mujeres de 15 a 24 años



Fuente: FUNIDES con base a ENDESA 2011/12.

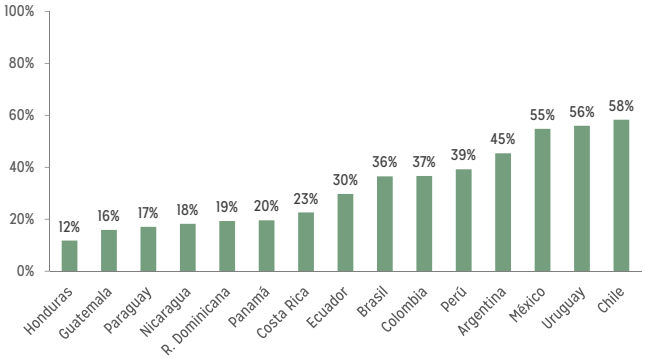
4.2 Una alternativa: servicios de atención a la primera infancia

A partir de 2008 con el programa Amor y posteriormente con la Política Nacional de Primera Infancia en 2011, el gobierno busca promover la asistencia de niñas y niños a centros de atención a primera infancia (preescolares, CDI, CICO o CBC). Tanto el programa como la política hacen énfasis en aumentar la asistencia a estos centros de las hijas e hijos de madres que trabajan. El fortalecimiento de los centros de cuidado a la primera infancia es una de las principales políticas a nivel mundial para promover la empleabilidad de la mujer, porque facilitan su incorporación a la fuerza laboral (ILO, 2012). Carta & Rizzica (2015) encuentran que la posibilidad de que las madres puedan acceder a un pre-escolar para sus hijas e hijos, causa un incremento del 6 por ciento en su participación laboral, lo que a su vez se traduce en un incremento del 5 por ciento de efectivamente conseguir un trabajo.

4.2.1 La asistencia a centros de atención a la primera infancia

De acuerdo a información del Tercer Estudio Regional, Comparativo y Evaluativo (TERCE)[7], uno de cada tres estudiantes que cursaba sexto grado de primaria en América Latina en 2013 había recibido algún tipo de educación pre-escolar entre los 4 y 6 años. Utilizando datos de TERCE, Huelva, Pacheco & Toruño (2017) encuentran que Nicaragua se encontraba por debajo de este promedio, porque solamente el 18 por ciento de los estudiantes de sexto grado había asistido a algún tipo de educación pre-escolar[8].

Gráfico 4: Asistencia a educación pre-escolar en América Latina
Porcentaje, estudiantes de sexto grado



Fuente: FUNIDES con base a TERCE 2013

De acuerdo a las últimas cuatro ediciones disponibles de la EMNV[9], el porcentaje de niñas y niños menores de 7 años que asistía a algún centro de atención a la primera infancia[10] aumentó de 18.4 por ciento en el año 2001 a 22.9 por ciento en el año 2014. Esto se debe a que se redujo la proporción de niñas y niños que asistía a educación primaria en ese rango de edad a favor de cuidado infantil. (ver gráfico 5)

7 El TERCE es la tercera edición de las rondas de evaluación del logro académico (así como los factores asociados a éste) en matemáticas, lectura y ciencia en 15 países de América Latina y Nuevo León impulsado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés). La primera edición denominada PERCE se realizó en 1997, la segunda edición conocida como SERCE se realizó en 2006, y TERCE en 2013. Nicaragua ha participado en las ediciones de 2006 y 2013.

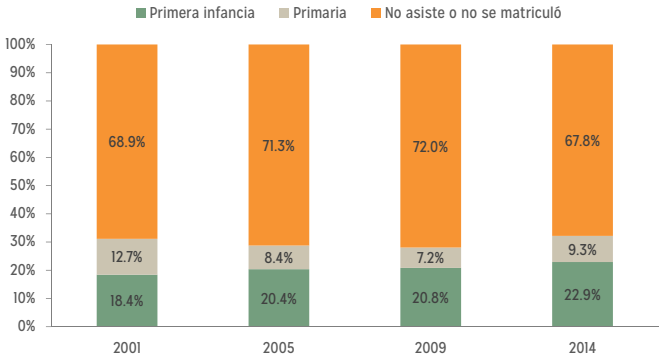
8 Estos autores estiman que a nivel Centroamericano, Costa Rica y Panamá tienen los mayores niveles de asistencia (23 y 20 por ciento, respectivamente), y Guatemala y Honduras presentaron las tasas más bajas (16 y 12 por ciento, respectivamente).

9 Realizadas en los años 2001, 2005, 2009 y 2014.

10 Se tomó en cuenta la asistencia a CICO, CDI, guarderías y pre-escolares. La EMNV no captura información sobre asistencia a CBC o Casas Maternas.

Gráfico 5: Asistencia a centros de atención a la primera infancia

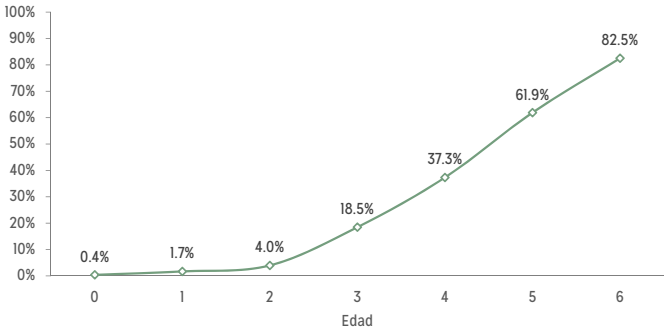
Porcentaje de niños y niñas de 0 a 6 años



Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014.

Gráfico 6: Asistencia a centros de atención a la primera infancia por edad

Porcentaje de niños y niñas



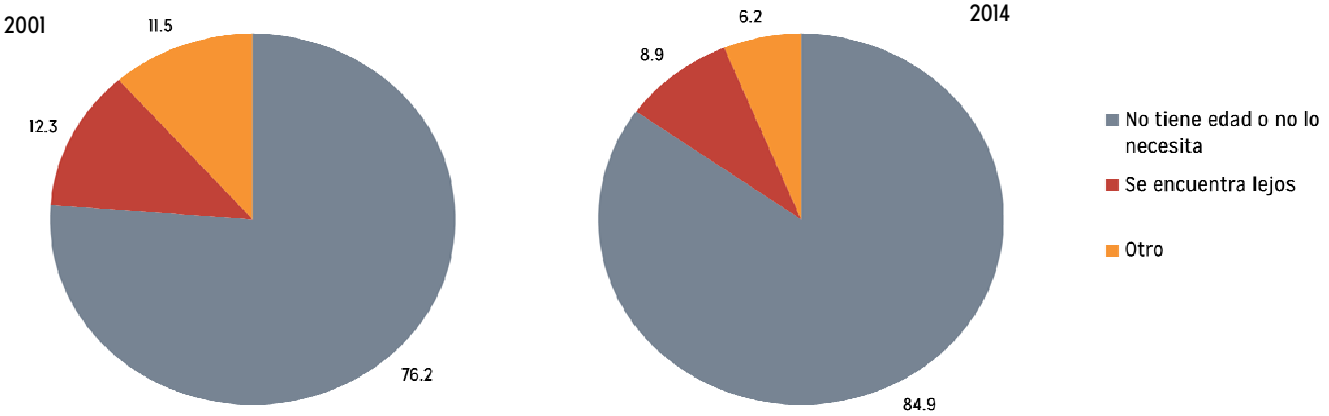
Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014.

Es importante destacar que el porcentaje de niñas y niños que asiste a centros de atención a primera infancia varía considerablemente en dependencia de la edad (ver gráfico 6). Los datos de la EMNV[11] revelan que hay poca disposición en los hogares nicaragüenses a enviar a niñas y niños antes de cumplir 5 años. Mientras las tasas de asistencia entre 0 y 2 años no superan el 5 por ciento, crecen entre los 3 y 4 años, y a los 5 y 6 años superan el 60 por ciento. Durante los primeros dos años de vida, es posible que el cuidado de niñas y niños este a cargo de la madre. Esto coincide con el hecho de que la participación laboral de las madres aumenta a partir de que el hijo menor tiene 7 años o más según identificamos en la sección 4.1.

Las familias indican como principales razones de inasistencia de sus hijas e hijos a centros de atención a primera infancia: i) no tiene edad o no lo necesita, ii) el centro se encuentra lejos del hogar, y iii) por alguna otra razón[12]. De hecho, que la familia piense que la niña o el niño no tiene edad suficiente es la principal razón de inasistencia (ver gráfico 7). Incluso, la prevalencia de esta razón aumentó casi 10 puntos porcentuales en el periodo 2001- 2014[13].

Gráfico 7: Razones de inasistencia a un centro de atención a la primera infancia

Porcentaje, niños y niñas de 0 a 6 años



Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

11 Para evitar problemas de micronumerosidad se utilizan datos agrupados de las últimas 4 ediciones disponibles (2001, 2005, 2009 y 2014).

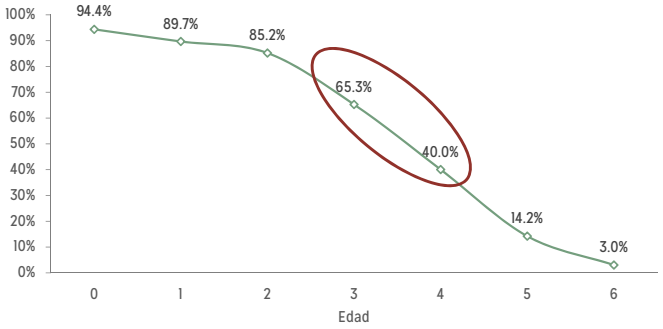
12 Esta categoría incluye problemas familiares, falta de dinero, enfermedad, se retiró y otro.

13 El aumento es estadísticamente significativo.

Los datos de las EMNV reflejan que la mayor parte de las familias consideran que a partir de los 5 años es adecuado enviar a las niñas y niños a los centros de atención a primera infancia[14] (ver gráfico 8).

Gráfico 8: Infantes cuyos padres piensan que no tienen la edad suficiente para asistir a centros de atención a la primera infancia

Porcentaje de niños y niñas



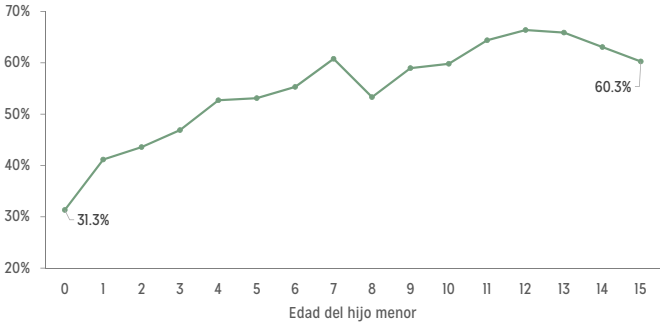
Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014.

Lo anterior sugiere que hay factores culturales que podrían estar incidiendo en la baja disposición de las familias nicaragüenses a enviar a las niñas y niños a centros de atención a primera infancia. Sin embargo, en los grupos focales realizados con participación de padres de familia[15] se conoció que también hay otros factores que inciden en la decisión de enviar a sus hijos a estos centros. Estos se encuentran relacionados a falta de información sobre la oferta disponible, discordancia entre horarios de atención y horarios demandados, problemas con el costo y calidad que inciden en su decisión. Por otra parte, las modalidades de atención a primera infancia existentes podrían no ser atractivas para las madres, considerando que la licencia por maternidad es de tan solo 12 semanas, de las cuales 8 son después del parto, y las edades a partir de las cuales las niñas y niños pueden ser admitidos en los centros varía, por ejemplo algunos los aceptan a partir de que cumplen 1 año.

A partir de estimaciones realizadas utilizando las últimas ediciones disponibles de la EMNV[16], se encontró que la edad del hijo menor tiene asociación con la tasa de actividad laboral de las mujeres. Algunos autores señalan que las mujeres están sujetas a presión social para no separarse del hijo menor mientras este no haya alcanzado la edad para ingresar a pre-escolar (Hank & Kreyenfeld, 2000). Se encontró que la tasa de actividad laboral[17] de las mujeres cuya hija o hijo menor tiene menos de un año es de 31.3 por ciento y aumenta a 41.2 por ciento cuando cumple un año de edad. A medida que va aumentando la edad del hijo menor, la tasa de actividad laboral de las mujeres continúa incrementándose. Por ejemplo, las madres cuya hija o hijo menor tiene 7 años de edad, es decir, ya está en edad escolar, presentan una tasa de actividad laboral de 60.8 por ciento.

Gráfico 9: Tasa de participación laboral de madres de acuerdo a la edad del hijo menor

Porcentaje de madres de 14 años o más



Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014.

4.2.2 ¿Qué características tienen las mujeres que demandan los servicios de cuidado infantil?

Una vez analizada la asociación entre el uso de centros de atención a primera infancia y el mercado laboral, es importante identificar algunas características socioeconómicas de las mujeres que demandan estos servicios para sus hijas e hijos.

14 Para evitar problemas de micronumerosidad, se utilizan datos agrupados de las últimas 4 ediciones disponibles (2001, 2005, 2009 y 2014).

15 Se contó con la participación de representantes de organizaciones que trabajan con primera infancia como niños del fortín en León, madres beneficiarias del programa amor, entre otros.

16 Se analizan datos agrupados de las EMNV 2001, 2005, 2009 y 2014.

17 Entendida como el porcentaje de mujeres en edad de trabajar que están ocupadas o buscando trabajo (PEA).

En primer lugar, los datos de las EMNV[18] reflejan que a medida que los ingresos son mayores, la demanda de cuidado infantil es mayor. Por ejemplo, casi el doble de madres del quintil de ingresos más altos envía a sus hijos a centros de atención a primera infancia (36.5 por ciento), en relación a las madres del quintil de ingresos más bajo (21.6 por ciento)[19]. Del mismo modo, las madres que residen en el área urbana presentan mayor demanda de estos servicios en comparación con aquellas que residen en el área rural; esto podría deberse a una menor oferta, la lejanía a estos servicios en el área rural u otros factores, por ejemplo culturales.

La evidencia empírica existente encuentra que la composición del hogar influye en la decisión de uso de estos servicios[20]. De acuerdo a los datos de las EMNV, las madres separadas o solteras presentan mayor uso de estos servicios. En este sentido es importante destacar que la tasa de participación de las mujeres que son jefas de hogar, quienes son más proclives a estar separadas o solteras, es mayor que aquellas que se encuentran casadas/acompañadas. Igualmente, las madres cuyo esposo/compañero está presente en el hogar, son más propensas a utilizar estos servicios si él está buscando trabajo. Este último dato refleja el machismo en la asignación de roles en el hogar, puesto que el hombre no asume el cuido de las hijas e hijos si su esposa/compañera está ocupada.

Cuadro 3: Uso de servicios de atención a la primera infancia por perfil social

Porcentaje, madres cuyo hijo más pequeño es menor de 7 años

Item	Uso
Quintil de ingreso	
1	21.6%
2	24.7%
3	25.3%
4	34.1%
5	36.5%
Área de residencia	
Urbano	30.3%
Rural	23.1%
Cónyuge presente en el hogar	
No está presente	36.9%
Presente	25.5%
Cónyuge ocupado laboralmente	
No está ocupado	29.3%
Ocupado	25.3%

Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

Para complementar esta perspectiva, se exploran los factores socioeconómicos que se asocian a la probabilidad de que mujeres de 18 a 50 años jefas de hogar o esposas/compañeras envíen a sus hijas e hijos a un centro atención de primera infancia[21]. Se identifica que la probabilidad de que las hijas e hijos asistan a estos centros es mayor a medida que aumenta la edad de la madre, si esta cuenta con algún tipo de formación educativa formal (principalmente educación técnica) y si es soltera (en comparación con las unidas o casadas). Es relevante que una niña o niño de 6 años o menos adicional en el hogar

18 Datos agrupados de las EMNV 2001, 2005, 2009 y 2014.

19 Las diferencias son estadísticamente significativas.

20 Véase Encina & Martínez (2009); Gong & Van Soest (2002); Wong & Levine (1992); Arpino, Pronzato, & Tavares (2012).

21 Para calcular este efecto se utilizan datos agrupados de las EMNV 2009 y 2014. El análisis se restringe para mujeres de 18 a 50 años jefas de hogar o esposas/compañeras que son madres de niñas o niños de 6 años o menos. Se estima un modelo logístico binomial donde la variable dependiente toma el valor de 1 si todas las hijas e hijos de 0 a 6 años asisten a un centro de atención a primera infancia y 0 si al menos uno no asiste. Se incluyen como variables de control el logaritmo del ingreso per cápita del hogar, categorías de edad, categorías de educación, estado civil, jefatura de hogar, regiones y área de residencia, y la composición del hogar desagregada en el número de niñas y niños de 6 años o menos, número de niñas y niños de 7 a 15 años, adultos mayores, número de adultos que trabajan y número de adultos que no trabajan. Se incluyen variables ficticias que capturan el año de la encuesta.

reduce la probabilidad de asistencia a un centro atención de primera infancia en 13.7 por ciento.

Cuadro 4: Factores asociados al uso de centros de atención a la primera infancia por parte de las madres
Porcentaje

Variable	Nacional	Urbano	Rural
Ingreso del Hogar			
Intervalos de edad			
14-19	-14.6%	-19.6%	-10.1%
20-29			
30-39	6.1%	6.7%	
40-49	15.0%	14.9%	17.0%
50-59	43.5%		67.2%
Intervalos de educación			
Sin educación			
Primaria	6.8%		7.2%
Secundaria	5.9%		7.3%
Técnica	19.2%	12.7%	19.2%
Superior	8.2%		
Región geográfica			
Managua			
Pacífico			
Central		-6.2%	
Caribe	-7.3%		-12.7%
Jefa de hogar			
Estado civil			
Separada			
Unida/Casada			
Soltera	25.9%	33.1%	
Niños de 6 años o menores	-13.7%	-10.7%	-16.5%
Niños de 7 a 14 años			
Otra mujer adulta			
No ocupados en el hogar		5.9%	

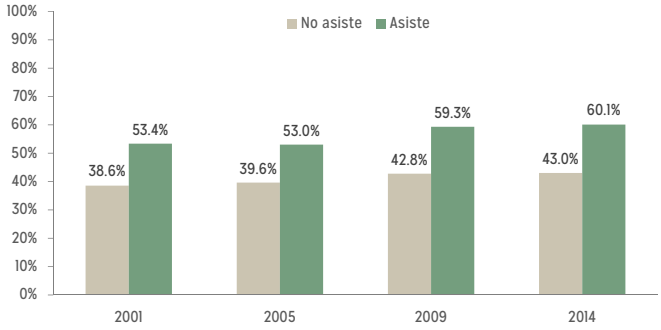
Nota: Se muestran solamente los porcentajes estadísticamente significativos al menos a un nivel de significancia de 0.1. En negrita se muestran las categorías base de las variables categóricas.
Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

4.2.3 Relación entre la demanda de cuidado infantil y el perfil laboral de las madres nicaragüenses

Debido a la importancia que se otorga a nivel internacional al vínculo entre el cuidado infantil y la empleabilidad, se realiza un ejercicio estadístico para inferir si existe alguna diferencia significativa ex-post en el perfil laboral de las madres cuyas hijas e hijos menores asisten a un centro de atención a primera infancia y aquellas cuyos hijas e hijos no lo hacen.

Al respecto, los datos de las últimas ediciones disponibles de la EMNV muestran que las madres cuyas hijas e hijos menores de 7 años asisten a algún centro de atención a primera infancia tienen mayores tasas de actividad laboral (Ver gráfico 10). De hecho, este grupo de madres son las que más han incrementado su tasa de participación laboral desde 2001, con un avance de casi 7 puntos porcentuales, frente a 4 puntos porcentuales para las madres que no envían a su hija o hijo menor a un centro de atención a primera infancia[22].

Gráfico 10: Tasa de actividad laboral por asistencia a centros de atención de la primera infancia del hijo menor
Porcentaje de madres cuyo hijo más pequeño es menor de 7 años



Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014.

En lo que respecta a la cantidad de horas laboradas al mes (Ver cuadro 5), estas se redujeron de 2001 a 2014 tanto para las madres cuya hija o hijo menor asiste a centros de atención a primera infancia como para aquellas que no los envían[23]. El hecho de que el uso de estos centros no incida en la cantidad de horas laboradas por las madres,

22 Los aumentos referidos son estadísticamente significativos.

23 Los cambios son estadísticamente significativos entre 2001 y 2014.

puede tener relación con los horarios de atención de los mismos, porque no todos son de jornada completa.

Por otra parte, la remuneración (tanto el salario como el ingreso[24]) del primer trabajo es 33 por ciento más alta para aquellas madres cuya hija o hijo menor asiste a un centro de cuidado de primera infancia, de acuerdo a los datos de las últimas cuatro ediciones disponibles de la EMNV. Por último, se redujo la brecha en niveles de formalidad de 2001 a 2014 entre madres cuya hija o hijo menor asiste a centros de atención a primera infancia y aquellas que no los envían.

Cuadro 5: Perfil laboral de las madres ocupadas

Madres cuyo hijo más pequeño es menor de 7 años

	2001	*2005*	*2009*	*2014*
Hijo menor no asiste a cuidado infantil				
Horas laboradas (horas al mes)	170.6	180.3	181.9	141.6
Ingreso del primer trabajo (US$ PPA)	237.4	241.7	323.2	353.8
Salario del primer trabajo (US$ PPA)	212.8	216.0	290.0	316.2
Tasa de Formalidad (% de ocupados)	17.5%	16.9%	N/D	27.7%
Hijo menor asiste a cuidado infantil				
Horas laboradas (horas al mes)	179.9	174.2	175.5	162.6
Ingreso del primer trabajo (US$ PPA)	354.4	308.5	370.5	489.3
Salario del primer trabajo (US$ PPA)	326.9	282.6	322.9	447.8
Tasa de Formalidad (% de ocupados)	23.2%	20.9%	N/D	26.5%

N/D: Data no disponible
Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

Los datos anteriores sugieren que enviar a las hijas e hijos de 6 años o menos a algún centro de atención de primera infancia se asocia con variaciones en algunos indicadores del mercado laboral.

Establecer una relación causal entre el cuidado infantil y la empleabilidad requiere de un análisis estadístico más complejo. Para tener una identificación de impacto en el mercado laboral válida, el efecto promedio que se estime tiene que ser atribuido a la asistencia a un centro de atención de primera infancia. Dicho de otra manera, el impacto o la relación de causalidad se define como la diferencia en un conjunto de variables de mercado laboral (por ejemplo, horas laboradas, tasa de participación laboral), en un escenario donde las mujeres envían a sus hijas e hijos a un centro de atención de primera infancia y uno donde no los envían. El contrafactual, es decir el escenario donde las hijas e hijos no asisten, no es posible de observar porque las personas solo pueden tener un estado de tratamiento a la vez.

Por ende, en ausencia de un experimento donde se determine aleatoriamente qué mujeres envían a sus hijas e hijos a estos centros, pueden utilizarse métodos de emparejamiento. Estos utilizan técnicas estadísticas para construir el mejor grupo de comparación posible[25] de las mujeres que envían a sus hijas e hijos a un centro de atención de primera infancia (grupo de tratamiento).

La idea detrás de los estimadores de emparejamiento es identificar estadísticamente (con base en características observables) dos mujeres "idénticas" en los datos, siendo una mujer que envía a sus hijas e hijos a un centro de atención de primera infancia y otra que no envíe al menos uno, por lo que cualquier diferencia en el resultado entre ambos solo pueden ser atribuidos a la asistencia a este centro[26].

Se identifica el impacto en la participación laboral y las horas trabajadas de las mujeres que envían a sus hijas e hijos a un centro de atención de primera infancia. Los

24 El ingreso incluye el salario más los ingresos por bonificaciones, horas extras, propinas y pagos por transporte, comida, en especies, entre otros.

25 El cual es artificial.

26 Para esto se utilizan las técnicas de propensión al tratamiento (propensity score) y la propensión ponderada por la inversa de la probabilidad de tratamiento (inverse probability weighting). Véase más detalle sobre la metodología en el Anexo #5.

resultados[27] [28] reflejan que el hecho de que las mujeres de 18 a 50 años jefas de hogar o esposas/compañeras envíen a sus hijas e hijos a un centro de atención de primera infancia aumenta entre 8 y 11 puntos porcentuales la participación laboral de estas mujeres en comparación con aquellas que no envían al menos a uno de sus hijas e hijos a estos centros. No obstante, una vez insertas en el mercado de trabajo no se encuentra un cambio estadísticamente significativo en las horas trabajadas.

Este hallazgo confirma el efecto positivo de la provisión de cuidado infantil para aumentar la participación laboral femenina. Sim embargo, refleja la necesidad de revisar los horarios de atención.

27 Para calcular este efecto se utilizan datos agrupados de las EMNV 2009 y 2014. El análisis se restringe para mujeres de 18 a 50 años jefas de hogar o esposas/compañeras que son madres de niñas o niños de 6 años o menos. La ecuación de selección se estima mediante un modelo logístico binomial donde la variable dependiente toma el valor de 1 si todas las hijas e hijos de 0 a 6 años asisten a un centro de atención a primera infancia y 0 si al menos uno no asiste. Se incluyen como variables de selección el logaritmo del ingreso per cápita del hogar, categorías de edad, categorías de educación, jefatura de hogar, regiones y área de residencia, y la composición del hogar desagregada en el número de niñas y niños de 6 años o menos. Se incluyen variables ficticias que capturan el año de la encuesta. En la técnica de propensión al tratamiento (propensity score) se utilizan diferentes algoritmos de emparejamiento (vecino más cercano, caliper y Kernel).

28 La decisión de la madre de enviar a su hija o hijo a un centro de atención de primera infancia ha demostrado responder en cierta medida a factores culturales (véase Contreras & Plaza, 2007; Encina & Martínez, 2009; Kalb, 2009). A como se pudo apreciar en el gráfico 8 de este capítulo, la decisión de no enviar a su hija o hijo a un centro de atención de primera infancia por factores culturales presenta una clara asociación con la edad de la hija o hijo menor. En este sentido, esta variable sería un predictor relevante para capturar los efectos culturales en la elección de las madres. Sin embargo, un análisis de colinearidad por medio de perturbaciones, siguiendo el enfoque propuesto por Hendrickx (2004), permitió constatar que la edad de la hija o hijo menor está fuertemente correlacionada con la edad de la madre, su estado civil y su nivel educativo. Por tanto, la edad de la hija o hijo menor no se utilizó en el análisis porque el efecto cultural es capturado indirectamente en las variables previamente mencionadas.

Por otro lado, de acuerdo a Connelly & Kimmel (2003), es muy difícil conocer con certeza el "precio de mercado" de los servicios de cuidado infantil a los que acceden la madre y el padre. No obstante, si lo que se desea analizar es la decisión de la madre, una variable relevante es el gasto privado en el que tiene que incurrir el hogar para costear el servicio y sus gastos relacionados (uniforme, alimentación transporte, entre otros). Del mismo modo, Hank & Kreyenfeld (2000) argumentan que en un sistema altamente dominado por la disponibilidad pública del servicio lo que importa es la disponibilidad y no la asequibilidad del servicio. El análisis con las EMNV reveló que en Nicaragua el gasto privado de los hogares en servicios de atención de la primera infancia está fuertemente correlacionado con los años de educación de la madre y, en menor medida, con el ingreso pre cápita del hogar. Con el objetivo de evitar problemas de sobre control de predictores, se optó por no incluir el gasto privado de los hogares, tomando en cuenta además que este gasto es únicamente observable para los hogares en los que las niñas y niños asisten a estos centros.

V. El papel de la empresa privada para promover la participación laboral femenina

En esta sección se describe la experiencia de 2 empresas y un Complejo de Zonas Francas con la implementación de políticas vinculadas a la provisión de cuidado infantil.

5.1 Plasencia Cigars S.A

Plasencia Cigars, S.A inició operaciones en Nicaragua en 1985 y actualmente tiene presencia en Estelí, Jalapa y Condega. La fábrica de puros ubicada en Estelí emplea a 600 personas de forma permanente, de las cuales el 63 por ciento son mujeres. La distribución de los puestos de trabajo es la siguiente: cargos directivos 50/50 entre mujeres y hombres; cargos administrativos (secretarias, u otros similares) 60 por ciento son mujeres y 40 por ciento son hombres; cargos técnicos no especializados: 10 por ciento son mujeres y 90 por ciento son hombres; y cargos de operarios, uso de la mano de obra en procesos rutinarios de producción: 63 por ciento son mujeres y 37 por ciento son hombres.

5.1.1 Servicios de Cuidado Infantil

El grupo Plasencia Cigars fundó en 2011 el CDI "El Sol del Saber" en Estelí, el cual atiende a las hijas e hijos de los trabajadores de 8 am a 5 pm. Posteriormente abrió un CDI en Ocotal. Ambos CDI atienden a un total de 140 niños de entre 18 meses y cinco años.

Actualmente, el CDI de Estelí beneficia a 82 niñas y niños, de estos, 67 son hijas e hijos de madres y padres trabajadores de la fábrica y el resto de la comunidad. Entre los trabajadores beneficiados, 17 son hombres y 50 son mujeres, de las cuales el 40 por ciento son madres solteras. Entre los habitantes de la comunidad que llevan a sus hijos al CDI de la empresa, 13 son mujeres y 2 son hombres. El CDI cuenta con 1, 2 y 3 nivel de preescolar[1].

"La mayoría de las obreras son madres solteras y carecen de alternativas viables para el cuido de sus hijas e hijos pequeños, lo que frena su crecimiento económico y además ellas siguen asumiendo varios roles"[2].



El objetivo de la empresa con esta medida es brindar a las hijas e hijos de trabajadoras y trabajadores una atención adecuada para el crecimiento sano y vivencias de experiencias afectivas y sociales, así como garantizar una educación integral[3] durante la estancia en el centro. Con esto, la empresa apoya a las y los colaboradores en la educación y protección de sus hijas e hijos durante las horas laborales.

1 Entrevista con miembros del programa de educación y responsabilidad social corporativa.

2 Ídem.

3 Incluye nutrición, salud, atención psicológica, material didáctico, entre otros.

A inicios del año escolar, se hace entrega de un paquete escolar a las y los colaboradores que tienen hijos en edad escolar. Las mujeres trabajadoras representan el 65 por ciento de los beneficiados.



Para recaudar fondos para el CDI, se planifican dos kermes al año, se destina un porcentaje de las ventas nacionales y el 100 por ciento de los ingresos por recorridos turísticos.

5.1.1.2 Subsidios por maternidad y paternidad

En relación al subsidio pre y posnatal, se aplica lo establecido por Ley. A los hombres se les otorga una licencia de dos días cuando su esposa o compañera da a luz y pueden hacer uso de días de vacaciones acumulados. Esto último se aplica tanto a mujeres como a hombres y para ello se hace un arreglo con la Dirección de Recursos Humanos. En cuanto a la lactancia materna se cumple con lo que mandata la Ley, a las obreras con menores lactantes se les concede permiso para que lleguen o salgan una hora antes.

5.1.2 Impacto

Uno de los impactos percibidos por personal administrativo y operativo es que existe menor rotación de personal en la empresa, en comparación con otras empresas del mismo sector. Actualmente la rotación del personal es del 10 por ciento, antes era del 40 por ciento[4]. Muchas de las personas que dejan la empresa lo hacen porque no tienen con quien dejar a sus hijos o hijas cuando estos no pueden ser atendidos en el CDI por motivos de la edad (tienen menos de 19 meses o más de 7 años).

De acuerdo a las entrevistas realizadas, para las trabajadoras y los trabajadores contar con un CDI en la empresa les da estabilidad laboral y seguridad porque saben que sus hijos e hijas están cerca y bien atendidos. Esto les motiva a ser fieles a la empresa y ser más responsables en sus labores.

"Utilizo el CDI porque me ha beneficiado, mi hija no era comunicativa, pero desde que está aquí ha cambiado mucho, la atención que se le da a los niños es muy buena, al igual que la alimentación. Hacemos un rol al mes donde participamos en la limpieza o haciendo la comida y he podido observar cómo están los niños en el CDI. Salgo de la casa a las 6:30 de la mañana y regreso a mi casa a las 6 de la tarde, para eso tengo que salir a las 5:30 de la mañana para agarrar el bus y estar puntual, por la tarde hay veces me voy caminando porque vivo cerca. El problema es cuando la niña termine el preescolar. (Madre soltera y trabajadora de Plasencia)".

"El tener a la hija en el CDI de la empresa me ha cambiado la vida porque me apoya económicamente y principalmente el desarrollo de ella ha sido excelente, también estoy más tranquila porque está bien cuidada. Si se enferma me ayuda la empresa, me dan permiso para llevarla al médico y esto no me causa problema porque son muy comprensivos".

También el impacto es positivo en la comunidad porque desde que se inauguró el CDI se han beneficiado niños y niñas de la misma, así como del servicio que se brinda en la clínica médica.

5.2 Complejo Industrial Zona Franca Las Mercedes

Las Industria Textil Vestuario que operan bajo el régimen de zona franca, representa una de las mayores áreas de Inversión Extranjera Directa (IED) de la economía, y se ha convertido en una fuente importante de generación de empleos.

4 Miembros del programa de educación y responsabilidad social corporativa.

El Complejo Industrial Zona Franca Las Mercedes está formado por 15 empresas bajo régimen de Zona Franca, genera 11,1042 empleos directos, de los cuales las mujeres representan el 52 por ciento. La fuerza laboral de las empresas es joven. La mayor concentración de trabajadoras se encuentra entre el rango de 18 a 35 años, sumando este grupo el 76 por ciento del total; el rango de 36 a 40 años de edad contempla el 14 por ciento y las trabajadoras de más de 41 años de edad representaron el 9 ciento[5].

5.2.1 Servicios de Cuidado Infantil

El programa Better Work Nicaragua, una asociación entre la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI), tiene como objetivo ampliar las oportunidades de un trabajo decente en el sector textil y de la confección en Nicaragua. También contempla mejorar la competitividad de la industria mediante el cumplimiento de la Legislación Laboral nacional y la declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. Esto es posible con la realización de evaluaciones independientes a las fábricas del sector confección, la identificación de áreas en las que haya vacíos en el cumplimiento, y el ofrecimiento de servicios de asesoría y capacitación para abordar esos vacíos y trabajar hacia el mejoramiento.

Actualmente, las empresas más grandes del Complejo Industrial Las Mercedes forman parte del programa. Con la implementación del programa Better Work, se ha reducido la rotación de personal en las empresas que son parte del mismo y se ha mejorado la productividad laboral.

El complejo industrial cuenta con un CDI, el cual beneficia actualmente a 206 niños de diferentes empresas; considerando el número de trabajadoras y trabajadores del complejo, que es de aproximadamente 11,000 personas, la cantidad de beneficiarios del CDI podría considerarse baja.

El aporte que realiza la Corporación de Zonas Francas al CDI es de C$ 375.00 al mes por cada niña o niño que ingresa al mismo; el aporte que las empresas hacen al CDI por cada trabajador que hace uso de este es de C$ 375.00 al mes, y el aporte que cada trabajador hace por hija/o que asiste al CDI, es de C$ 80.00 al mes. El CDI otorga educación desde pre escolar hasta el primer grado de primaria, diversión, asistencia médica y psicológica.

5.2.2 Impacto

No se ha realizado una evaluación de impacto del CDI. En entrevistas realizadas a las trabajadoras fuera del complejo industrial, manifestaron que poco personal utiliza el CDI porque enfrentan dificultades para la movilización por las malas condiciones de transporte. Las personas que lo utilizan viven cerca del complejo industrial.

Las trabajadoras también manifestaron que el complejo es grande y la movilidad interna, desde donde está ubicado el CDI hasta las diferentes empresas no es fácil y no hay políticas que a ellas les favorezca en este aspecto. Otro aspecto que manifestaron las trabajadoras es que no les favorece estar pagando por cada niño/a, porque existen trabajadoras que tienen más de un hijo en edad de asistir al CDI y prefieren dejarlo a cargo de una persona de la familia.

5.3 Fundación Pantaleón-Ingenio Monte Rosa

El Ingenio Monte Rosa, actualmente cuenta con 3,276 trabajadoras y trabajadores, de estos 668 son fijos y 2,608 temporales, del total 465 son mujeres, equivalente al 15 por ciento y 2,811 hombres equivalente al 85 por ciento.

5.3.1 Servicios de Cuidado Infantil

El Programa Arcoíris del Futuro comenzó con el fin de impulsar la participación de las mujeres al mercado laboral y mejorar con su ingreso el de su hogar. El programa inició en el 2003 en el mercado central de Chinandega, partiendo de la premisa de que las mujeres vendedoras que llevaban a sus hijas e hijos al mercado, prestaban menos atención a la venta de sus productos[6], dificultándoles mejorar sus ingresos. El apoyo consistió en dar atención a los hijos e hijas pequeñas de estas trabajadoras. Posteriormente, vieron la necesidad de

5 Véase Morales & Centeno (2014).

6 Representantes de Fundación Pantaleón, Nicaragua.

abrir el programa a otros sectores económicos de pocos recursos con mujeres que tenían necesidad de trabajar y tener este tipo de apoyo.

Actualmente, el Programa Arcoíris del Futuro cuenta con 5 CDI en Nicaragua, 3 en Chinandega y 2 en El Viejo, beneficiando 600 niños y niñas en los cinco centros. Estos son hijas e hijos de colaboradores y colaboradoras, así como de habitantes de comunidades cercanas. El ingreso al CDI es a las 7 am y la salida es de 3 a 4 pm.



5.3.1.1 Programas Mujeres al Volante

El Ingenio cuenta con un programa para promover la incorporación de las mujeres en cargos como operarias. El programa "Mujeres al Volante" comenzó a capacitar a las mujeres en el manejo de maquinaria pesada, con el objetivo de incluir a mujeres como operarias en diferentes áreas de la empresa. Nació en 2011 con 16 mujeres y actualmente hay mujeres manejando cosechadores, ambulancias, mecánicas, sembradoras de caña, supervisoras de talleres de maquinaria agrícola y gerencia. Con esto se ha logrado una representatividad de mujeres en todas las áreas tanto productivas como administrativa de la fábrica con el propósito de romper los paradigmas.



5.3.2 Impacto

El impacto ha sido considerable para la incorporación de las mujeres en la empresa. Hay que destacar también que se está trabajando en nuevos paradigmas sobre los diferentes trabajos que pueden desarrollar las mujeres, lo cual influye positivamente en la lealtad a la empresa, y por consiguiente en una baja rotación de personal[7]. Todos los programas han impactado positivamente en los y las trabajadores, por ejemplo el CDI les da seguridad laboral por el apoyo en el cuido de sus hijas e hijos.

Varias empresas privadas han conocido la experiencia, motivándolas a desarrollar actividades orientadas a los mismos objetivos del programa. La Fundación Pantaleón ha brindado apoyo administrando el programa en otras empresas.

7 Representantes de Fundación Pantaleón, Nicaragua.

VI. Concluciones y recomendaciones

Las mujeres incrementaron su participación laboral de 2001 a 2014; sin embargo, sigue siendo menor a la participación laboral de los hombres. La mayor parte de las mujeres que se encuentran fuera de la fuerza laboral se dedican a realizar las labores del hogar. Las estadísticas sobre las razones de la "inactividad" laboral en su concepción técnica revelan la alta persistencia del trabajo no remunerado que ejerce la mujer en la economía y que es omitido de las cuentas nacionales.

Sobre los elementos que inciden en la decisión de participar en la fuerza laboral, se identifica que niveles educativos más altos están asociados a mayor participación laboral para las mujeres. En cambio, estar casada, a mayor número de niños menores de 7 años, de adultos mayores a 64 años y de otras personas que no trabajan en el hogar, se reduce la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral. Lo anterior confirma el peso del trabajo reproductivo para las mujeres.

Una vez insertas en el mercado laboral, las mujeres continúan concentrándose en actividades de servicio (comercio, turismo y servicios personales), mientras los hombres se concentran en alguna actividad del sector primario, lo cual señala segregación por sexo en el mercado laboral.

Una mayor proporción de mujeres son trabajadoras por cuenta propia, el cual se considerada empleo vulnerable porque tienen menores probabilidades de tener los mismos beneficios de un trabajador asalariado, por tanto enfrentan más riesgos de no estar inscritas en la seguridad social y no beneficiarse de pensiones en el futuro. A su vez, menos mujeres tienen acceso a un empleo pleno. Ambos aspectos pueden relacionarse a la necesidad de tener jornadas flexibles para combinar trabajo productivo con trabajo reproductivo.

Aunque las mujeres tienen más años de escolaridad que los hombres, existen brechas de ingresos entre hombres y mujeres, a favor de los hombres. La brecha se explica principalmente por factores no observables, dentro del cual se encuentra la discriminación.

Se identifican diferencias entre las mujeres en indicadores clave según su condición de madre. Las mujeres que son madres, en relación a las que todavía no son madres, tienen una menor tasa de participación laboral, trabajan menos horas y tienen menores ingresos. Es decir, no solo hay diferencias entre hombres y mujeres, sino entre mujeres según su condición de maternidad.

El cuidado infantil es una alternativa para promover la inserción laboral de las mujeres que son madres. En este sentido, se identificó que en parte los bajos niveles de uso de estos servicios está relacionado a factores socioculturales: la mayor parte de las familias considera que a partir de los 5 años los niños tienen la edad adecuada para asistir a estos centros. Por otra parte, hay otros elementos que pueden estar influyendo en la decisión de los padres de enviar a sus hijos a centros de cuidado infantil, dentro de los cuales están: falta de información sobre oferta de cuidado infantil disponible; razones de costo; inquietudes acerca de la calidad; y diferencia de horarios de atención y horarios demandados por los padres.

A pesar del bajo uso de centros de cuidado infantil, se encontraron diferencias en las tasas de participación laboral de las mujeres que son madres de menores de 7 años según el uso de estos servicios, siendo mayor para

aquellas mujeres que envían a sus hijas e hijos a dichos centros.

Sin embargo, no se observa un impacto positivo del uso de centros de cuidado infantil en el número de horas laboradas, lo cual puede estar asociado a horarios de atención no compatibles con la jornada laboral.

A continuación, se plantean algunas recomendaciones para promover la participación laboral de las mujeres:

→ Ajustar la duración de los subsidios por maternidad según el estándar internacional.

→ Considerar la extensión del subsidio por paternidad, como un mecanismo para fomentar la participación de los hombres en las responsabilidades familiares.

→ Revisar la calidad de las políticas dirigidas a incentivar la participación de las mujeres en el mercado laboral, en cuanto a su focalización.

→ Promover la flexibilidad del mercado laboral a través de la incorporación de esquemas de medio tiempo, que permitan a las mujeres incorporarse en empleos flexibles donde gocen de las prestaciones de ley.

→ Revisar los horarios de atención de los centros de servicios de cuidado infantil.

→ Impulsar campañas de comunicación sobre la importancia de la asistencia de las niñas y niños a centros de cuidado infantil.

→ Evaluar la calidad de los centros de cuidado infantil, para demostrar a las familias el impacto de que sus hijas e hijos asistan.

→ Garantizar una oferta adecuada de servicios de cuidado para adultos mayores.

→ Promover medidas a favor de la igualdad de género en las empresas.

Referencias bibliográficas

- Agurto, S., & Guido, A. (2003). Análisis de la Participación de la Mujer en la Economía Nicaragüense (1998 -2003). Despúes de una década de investigaciones: La esperanza tiene nombre de mujer. Managua: FIDEG.
- Agurto, S., Guido, A., Alaniz, E., Acevedo, I., Sandino, & Michell, N. (2008). Mujeres nicaragüenses, cimiento económico familiar. Estadísticas e investigaciones de FIDEG, 1998-2006. Managua: FIDEG.
- Alaniz, E., Carrión, G., & Gindling, T. (2015). Ingresando y avanzando: Dinámica de las mujeres en el mercado laboral nicaragüense . FIDEG.
- Albrecht, J., Bjorklund, A., & Vroman, S. (2003). Is There a Glass Ceiling in Sweden? Journal of Labor Economics. Vol. 21, No. 1, pp. 145-177.
- Altamirano, Á., Pacheco, C., Huelva, L., Sáenz, M., & López, Á. (2016). Embarazo adolescente en Nicaragua: Causas y consecuencias económicas y sociales del embarazo adolescente en Nicaragua. Managua: FUNIDES.
- Álvarez, A. (2014). Nicaragua. Políticas públicas que promueven el empoderamiento económico de las mujeres en Nicaragua. Managua.
- Álvarez, A. (2015). Avances y desafíos del empoderamiento de las mujeres en Nicaragua. Managua.
- Anderson, D. J., Binder, M. y Krause, K. (2003). The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work-Schedule Flexibility, Industrial and Labor Relations Review, vol. 56, no. 2, pp. 273-294.
- Arpino, B., Pronzato, C. D., & Tavares, L. P. (2012). Mothers' labour market participation: Do grandparents make it easier? Turin: Collegio Carlo Alberto.
- Baltodano, O., & Pacheco, E. (2014). El mercado laboral de Nicaragua desde un enfoque de género. Managua: UNDP - Cuaderno de Desarrollo Humano No. 6.
- BID. (s.f). Programa Urbano de Desarrollo Integral para Familias en Extrema Pobreza.
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. Journal of Human Resources, Vol. 8, No. 4, 436-455.
- Booth, A., Francesconi, M., & Frank, J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay, and gender. European Economic Review. Volume 47, Issue 2, Pages 295-322.

- Carta, F., & Rizzica, L. (2015). Female employment and pre-kindergarten: on the unintended effects of an Italian reform. Roma: Banca D'Italia Temi di Discussione No. 1030.

- Chacaltana, J., & Sulmont, D. (2003). POLÍTICAS ACTIVAS EN EL MERCADO LABORAL PERUANO: El potencial de la Capacitación y los Servicios de Empleo . Lima.

- Colacce, M. (2016). Documento de Trabajo. ¿Cómo se modificarían la pobreza y la desigualdad de ingresos de los hogares si se cierran las brechas de género en el mercado laboral? Un estudio para 4 países de América Latina . Uruguay: Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República.

- Connelly, R., & Kimmel, J. (2003). The Effect of Child Care Costs on the Labor Force Participation and Welfare Recipiency of Single Mothers: Implications for Welfare Reform. Southern Economic Journal No. 69 (3), 498-519.

- Contreras, D., & Plaza, G. (2007). Participación laboral femenina en Chile: ¿Cuánto importan los factores culturales? Santiago de Chile: Universidad de Chile: Departamento de Economía - Documentos de Trabajo.

- Enamorado, T., Izaguirre, C., & Ñopo, H. (2009). Gender Wage Gaps in Central American Countries . Evidence from a Non-Parametric Approach : WORKING PAPER SERIES No. 111. Inter-American Development Bank .

- Encina, J., & Martínez, C. (2009). Efecto de una mayor cobertura de salas cuna en la participación laboral femenina: Evidencia de Chile. Santiago de Chile: Universidad de Chile: Departamento de Economía - Documentos de Trabajo.

- FAO. (2007). Situación de las mujeres rurales- Nicaragua.

- FIDEG. (2016). Encuesta de hogares para medir la pobreza en Nicaragua. Informe de resultados 2015. Managua.

- Firpo, S., Fortin, N. M., & Lemieux, T. (2009). Unconditional Quantile Regressions, Econometrica, vol. 77, no. 3, pp. 953-973.

- Fortin, N. M. (2008). The Wage Gap Among Young Adults in the United States: The Importance of Money versus People. Journal of Human Resources, vol. 43, no. 4, pp. 886 920.

- FUNIDES (2015). Coyuntura Económica. Segundo Informe. Managua

- FUNIDES (2017). Transformación productiva: nuevas oportunidades para Nicaragua. Managua

- Gallardo, C. (2003). Reunión Técnica sobre la Incorporación de la Perspectiva de Género en la medición de la pobreza. Trabajo productivo y reproductivo del Ecuador. . La Paz: CEPAL/INE- Bolivia.

- Gamboa, M., D'Angelo, A., & Kries, S. (2007). Flexibilización del mercado laboral de Nicaragua. Una aproximación y un aporte al debate sobre sus implicaciones de género. Managua: UNIFEM.

- Gamboa, M. (2009). Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Nicaragua. Santiago de Chile.

- Gobierno de Nicaragua. (2011). Política Nacional de Primera Infancia. Amor por los más chiquitos y chiquitas. Managua.

- Gong, X., & Van Soest, A. (2002). Family structure and female labor supply in Mexico city. The Journal of Human Resources, 163-191.
- Hank, K., & Kreyenfeld, M. (2000). Does the availability of childcare influence the employment of mothers? Findings from Western Germany. Rostock, Alemania: MPIDR Working Paper.
- Heckman, J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. Econometrica, vol. 47, no. 1, pp. 153-161.
- Hendrickx, J. (2004). PERTURB: Stata module to evaluate collinearity and ill-conditioning. Statistical Software Components S445201, Boston College Department of Economics.
- Huelva, L., Pacheco, C., & Toruño, C. (2017). La calidad de la educación en Nicaragua: ¿Goza la niñez de las mismas oportunidades? Managua: FUNIDES.
- IEEPP. (2011). Hambre Cero: Avances y Desafíos. Tercer Informe de Evaluación del Programa Productivo Agropecuario. Managua.
- ILO. (1981). Convention on Workers with Family Responsibilities No. 156. Ginebra: ILO.
- ILO. (2000a). Maternity Protection Convention No. 183. Ginebra: ILO.
- ILO. (2000b). Maternity Protection Recommendation No. 191. Ginebra: ILO.
- ILO. (2012). Beyond maternity and back to work: coping with childcare. En ILO, Module 11: Maternity Protection Resource Package - From aspiration to reality for all. Ginebra: ILO.
- ILO. (2016a). Women and Work: Trends 2016. Geneva.
- ILO. (2016b). Key Indicators of the Labour Market, 9th edition. Geneva.
- ILO. (s.f). KILM 1. Tasa de participación en la fuerza de trabajo.
- INIDE. (2005). Análisis de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Nivel de Vida 2005 con Perspectiva de Género. Managua.
- INIDE. (2013). Encuesta Nicaragüense de Demografía y Salud 2011/12: Informe Preliminar. Managua: INIDE.
- INIDE. (2017). INFORME DE EMPLEO. ENCUESTA CONTINUA DE HOGARES (ECH). II Trimestre 2017. Managua.
- INSS (2010). Anuario Estadístico 2009. División General de Estudios Económicos Dirección de Estadísticas Económicas y Sociales. Managua.
- INSS (2015). Anuario Estadístico 2014. División General de Estudios Económicos División Actuarial y Estadísticas Económicas. Managua.

- Kalb, G. (2009). Children, labour supply and child care: challenges for empirical analysis. The Australian Economic Review, Vol. 42, No. 3, 276-299.
- Lips, H. (2013). Acknowledging discrimination as a key to the gender pay gap. Sex Roles, vol. 68, pp. 223-230.
- MITRAB (2008). Acuerdo Ministerial JCHG-003-08. Managua.
- MITRAB (2014). GESTION INSTITUCIONAL DEL BUEN GOBIERNO, 2014. Managua.
- Monroy, E. (2008). Serie Cuadernos de Género para Nicaragua. Cuaderno No. 1. Equidad de género en el mercado laboral de Nicaragua. Banco Mundial y Banco Interamericano de Desarrollo.
- Morales Ramos, O., & Centeno Flores, D. (2014). Diagnóstico, avances y retrocesos de los deberes y derechos de las trabajadoras de la maquila. Managua: MEC.
- Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Diferentials in Urban Labor Markets. International Economic Review, vol. 14, no. 3, pp. 693-709.
- OIT. (2008). PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE EN NICARAGUA 2008-2011. Marco de asistencia técnica de la OIT.
- OIT. (2014a). La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo.
- OIT. (2014b). Panorama Temático Laboral. Transición a la Formalidad en América Latina y el Caribe. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe
- Rayo, D. (2015). Panorama demográfico de Centroamérica. Ponencia para el Quinto Informe Estado de la Región. San José.
- Samaniego (2002). Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina. Santiago: División de Desarrollo Económico, CEPAL
- Tinoco, G., & Agurto, S. (2003). Diagnóstico de género y mercado laboral en Nicaragua. Oficina Internacional del Trabajo. OIT.
- UNFPA. (2017). Estado de la población mundial 2017. Mundos Aparte. La salud y derechos reproductivos en tiempos de desigualdad. UNFPA.
- WHO. (2002). Infant and young child nutrition: Global strategy on infant and young child feeding. Fifty-fifth World Health Assembly. Ginebra: WHO.
- Winegarden, C., & Bracy, P. (1995). Demographic consequences of maternal-leave programs in industrial countries: evidence from fixed-effects models. South Econ J.
- Wong, R., & Ruth, L. E. (1992). The effects of household structure on women´s economic activity and fertility: Evidence from recent mothers in urban México. Economic Development and Cultural Change, 89-102.

Anexos

Cuadro 1: Factores asociados a la inserión laboral
Porcentaje

Variable	2001				2014			
	Urbana		Rural		Urbana		Rural	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Educación								
Sin instrucción	0.0610**	-0.1677***	0.1282***	-0.1493***	-0.0332	-0.0784***	0.0241	-0.1664***
Primaria	0.0740***	-0.0696***	0.1103***	-0.0707**	0.0196*	-0.0162	0.0491**	-0.0659*
Secundaria								
Técnica	0.1126**	0.1197***	0.0194	0.3457***	-0.0091	0.1124***	-0.01	0.2955***
Superior	-0.0510*	0.1041***	-0.1009	0.1306	-0.0428***	0.1132***	0.0226	0.1248*
Rangos de Edad								
14-19	-0.1818***	-0.2723***	-0.1076***	-0.1516***	-0.2956***	-0.3032***	-0.0702***	-0.2154***
20-29								
30-39	0.0570**	0.1317***	0.0102	0.1077***	0.0600***	0.1371***	-0.0108	0.1259***
40-49	-0.0014	0.1077***	-0.0111	0.1375***	0.0193	0.1319***	-0.0717*	0.1269***
50-59	0.0166	0.0112	-0.1388***	0.0634	-0.0752***	0.0313	-0.0588	0.1227**
>59	-0.4279***	-0.2271***	-0.3084***	-0.069	-0.3901***	-0.2959***	-0.3009***	-0.1518***
Estado Civil								
Unido(a)/Casado(a)	0.0411**	-0.1774***	0.0482***	-0.1788***	0.0830***	-0.1280***	0.0270*	-0.2080***
Separado(a)								
Soltero(a)	-0.1988***	-0.1722***	-0.0593**	-0.0849**	-0.1661***	-0.1502***	-0.1538***	-0.0885
Región Geográfica								
Managua								
Pacífico	0.0079	0.0248	0.0275	0.0713	0.0041	0.005	0.0082	-0.051
Central	0.0625***	-0.0094	0.0658*	-0.0492	0.0236**	-0.0175	0.0918***	-0.1424***
Caribe	0.0279	-0.0037	0.0598	-0.011	0.0397***	-0.0507***	0.1225***	-0.0854**
Estructura del Hogar								
Niños menores de 7 años	0.0107	-0.0106	-0.0018	-0.0083	0.0037	-0.0255***	-0.0093	-0.0172
Niños entre 7 y 14 años	-0.0072	0.012	-0.0088*	0.0094	-0.0114**	0.0051	-0.0286***	-0.0108
Adultos mayores a 64 años	-0.1119***	-0.1058***	-0.0813***	-0.1152***	-0.1021***	-0.1167***	-0.0773***	-0.0647
Ocupados por hogar	0.0019	-0.0035	-0.0072	0.0001	-0.0013	-0.0057	-0.0092*	-0.0047
Desocupados por hogar	-0.0027	-0.0055	0.0200***	-0.0240**	0.0194***	0.0063	0.0238***	-0.0332**
Número de observaciones	3627	4249	3267	2973	7900	9307	2023	1919

Nota: ***, **, * representan significancia estadística a niveles de 0.01, 0.05, 0.1, respectivamente. En negrita se presentan las categorías bases de comparación para las variables categóricas.

Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

Anexo 2: Descomposición Oaxaca-Blinder de la brecha de ingresos por sexo
Coeficientes

	2001		*2005*		*2009*		*2014*	
	Urbano	*Rural*	*Urbano*	*Rural*	*Urbano*	*Rural*	*Urbano*	*Rural*
Logaritmo de ingreso (Hombres)	2.084***	1.426***	2.309***	1.563***	2.848***	2.135***	3.372***	2.680***
Logaritmo de ingreso (Mujeres)	2.039***	1.690***	2.187***	1.778***	2.765***	2.371***	3.261***	2.919***
Brecha	0.045	-0.264***	0.122***	-0.215***	0.084***	-0.235***	0.111***	-0.239***
Explicado	-0.082*	-0.337***	-0.032	-0.224***	-0.023	-0.277**	-0.033	-0.203
Capital humano	-0.054***	-0.053***	-0.054***	-0.065***	-0.037***	-0.044***	-0.048***	-0.061***
Estado civil	0.023*	0.003	0.005	0.013	-0.005	0.002	0.004	0.019
Región geográfica	-0.005	-0.009	0.005	0.013*	-0.001	-0.001	0.002	-0.002
Categoría ocupacional	-0.063***	-0.243***	-0.031**	-0.283***	-0.024	-0.310***	-0.021**	-0.236***
Situación de empleo	-0.029***	-0.010	-0.009	-0.046***	0.000	-0.014	-0.001	-0.082***
Inversa de Mills	0.046	-0.026	0.052**	0.144**	0.045*	0.089	0.031*	0.159
No explicado	0.127**	0.073	0.154***	0.009	0.106***	0.042	0.145***	-0.036
Capital humano	0.326	-0.418	0.257	0.574	0.103	-0.006	0.052	-0.588
Estado civil	0.017	-0.011	0.019	0.000	0.03	-0.022	0.017	-0.014
Región geográfica	-0.023	-0.025	-0.040***	0.004	-0.031*	-0.008	-0.011	0.004
Categoría ocupacional	0.114**	0.017	0.051	0.063	0.006	0.137*	0.100	0.080
Situación de empleo	-0.003	0.006	0.063*	0.018	0.019	0.015	-0.009	-0.008
Inversa de Mills	0.026	-0.203	-0.028	0.050	0.064	-0.239	-0.058	-0.364*
Constante	-0.333	0.705	-0.168	-0.700	-0.085	0.165	0.054	0.854
Número de observaciones	3754	2489	5863	5011	8191	2569	9307	1885

Nota: (1) Controlando efecto de maternidad, (2) controlando efecto de maternidad y estado civil, (3) controlando por maternidad y otros factores socioeconómicos. ***, **, * representan valores estad'isticamente significativos al 0.01, 0.05 y 0.1, respectivamente.
Fuente: FUNIDES con base en EMNV 2001-2014

Cuadro 3: Efecto de la maternidad en la inserción laboral de las mujeres
Porcentaje

	Urbano			Rural		
Estado de maternidad	1	2	3	1	2	3
Madre de niños(as) de 6 o menos	-0.125 ***	-0.098 ***	-0.084 ***	-0.043	-0.023	-0.015
Madre de niños(as) de 7 a 15	0.024	0.019	-0.003	0.060	0.047	0.029
Madres de 16 en adelante	-0.036	-0.062 **	-0.079 **	0.049	-0.003	-0.010
Madre de niños(as) de 7 a 15 vs Madre de niños(as) de 6 o menos		0.117 ***	0.081 ***		0.070 ***	0.044 **
Madres de 16 en adelante vs Madre de niños(as) de 6 o menos		0.036 *	0.006		0.019	0.005
No madres vs Madre de niños(as) de 6 o menos		0.098 ***	0.084 ***		0.023	0.015

Nota: (1) Controlando efecto de maternidad, (2) controlando efecto de maternidad y estado civil, (3) controlando por maternidad y otros factores socioeconómicos. ***, **, * representan valores estad'isticamente significativos al 0.01, 0.05 y 0.1, respectivamente.
Fuente: FUNIDES con base en EMNV 2001-2014

Anexo 4: Factores asociados al uso de centros de atención a la primera infancia por parte de las madres
Porcentaje

Variable	*Nacional*	*Urbano*	*Rural*
Ingreso del Hogar	*0.004*	*0.024*	*-0.007*
Intervalos de edad			
14-19	**-0.146 *** **	**-0.196 *** **	**-0.101 ** **
20-29			
30-39	*0.061 ** *	*0.067 ** *	*0.050*
40-49	*0.150 *** *	*0.149 *** *	*0.170 *** *
50-59	*0.435 ** *	*0.085*	*0.672 *** *
Intervalos de educación			
Sin educación			
Primaria	*0.068 ** *	*0.023*	*0.072 ** *
Secundaria	*0.059 * *	*0.002*	*0.073 * *
Técnica	*0.192 *** *	*0.127 * *	*0.192 ** *
Superior	*0.082 ** *	*0.026*	*0.109*
Región geográfica			
Managua			
Pacífico	*-0.003*	*0.006*	*-0.034*
Central	*-0.029*	*-0.062 ** *	*-0.032*
Caribe	*-0.073 ** *	*-0.010*	*-0.127 *** *
Jefa de hogar	*0.034*	*0.012*	*0.053*
Estado civil			
Separada	*0.034*	*0.029*	*0.046*
Unida/Casada			
Soltera	*0.259 *** *	*0.331 ** *	
Año 2014	*0.029*	*0.028*	*0.038*
Niños de 6 años o menores	*-0.137 *** *	*-0.107 ** *	*-0.165 *** *
Niños de 7 a 14 años	*-0.012*	*0.000*	*-0.024*
Otra mujer adulta	*0.005*	*-0.041*	*0.074*
No ocupados en el hogar	*0.016*	*0.059 ** *	*-0.052*
Rural	*-0.003*		

Nota: ***, **, * representan variables estadísticamente significativas a niveles de significancia de 0.01, 0.05, 0.1, respectivamente. En negrita se muestran las categorías base de las variables categóricas.

Fuente: FUNIDES con base a EMNV 2001-2014

Anexo 5. Metodología de evaluación de impacto

Para identificar el efecto que ha tenido el uso de los servicios de atención a la primera infancia en la empleabilidad de la mujer, se recurrió a la literatura sobre evaluación de impacto. En el presente análisis, se puede considerar el uso de estos servicios como una exposición al "tratamiento" que habría que evaluar.

Para medir el impacto que ha tenido este tratamiento en las variables de empleabilidad de la mujer se tiene que comparar la variable de resultado[1] de una persona sujeta al tratamiento y de esta misma persona de no haber estado expuesta al tratamiento. La diferencia entre ambos resultados es el efecto atribuido al tratamiento. Sin embargo, dado que una persona no puede presentar ambos resultados simultáneamente y que la evaluación no se puede realizar en dos momentos diferentes en el tiempo, se tiene que recurrir al efecto promedio en los tratados. Es decir:

$$\tau_{ATT} = E(\tau_i|D_i = 1) = E[Y_i(1)|D_i = 1] - E[Y_i(0)|D_i = 0]$$

Donde *τATT* es el efecto promedio del tratamiento (*Average Treatment on the Treated, ATT*), E[·] es el operador de expectativas, Y(1) es la variable de resultado de una persona del grupo de tratamiento *(D=1) y Y(0)* es la variable de resultado de una persona del grupo de control[2] *(D=0)*. La ecuación (1) asume que el valor esperado de la variable de resultado de una persona del grupo de control será igual al valor esperado de la variable de resultado de una persona del grupo de tratamiento en caso de no haber sido expuesto al tratamiento (escenario contrafactual). Es decir:

$$E[Y_i(0)|D_i = 1] = E[Y_i(0)|D_i = 0]$$

Siempre y cuando la exposición al tratamiento a un subgrupo de la población haya sido totalmente aleatoria, este supuesto es válido y el *τATT* puede ser aproximado a través de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Dado que el uso de los servicios de atención a la primera infancia no responde a factores totalmente aleatorios, se tiene que proceder al uso de una estrategia de identificación capaz de balancear los grupos de tratamiento y control. En el presente análisis, se utilizó la técnica de emparejamiento por puntaje de propensión (*Propensity Score Matching, PSM*)[3]. Esta técnica consiste en emparejar cada persona tratada con un "clon" con las mismas (o similares) características observables que la persona bajo tratamiento y asumir que las diferencias entre ambos grupos se dan exclusivamente por diferencias en las características observables (independencia condicional) ya que, de lo contrario, se incurriría en un sesgo de selección en el estimador *τATT*. Para ello, se utiliza la probabilidad estimada de participación en el programa para poder emparejar clones de los grupos de tratamiento y control, la cual es una función de las características observables de las personas. Es decir:

$$P(X) = P(D = 1|X)$$

Donde X es un vector que contiene las variables utilizadas para emparejar y P(X) es su puntaje de propensión. Para poder lograr un emparejamiento adecuado, ambos grupos tiene que tener probabilidades muy similares entre sí (soporte común). En caso de que los supuestos de independencia condicional y soporte común se cumplan, el estimador ATT por PSM estaría dado de la siguiente forma:

$$\tau_{ATT} = E_{P(X)|D=1}\{E[Y_i(1)|D_i = 1, P(X)] - E[Y_i(0)|D_i = 0, P(X)]\}$$

1 Las variables de resultado son aquellas sobre las que se espera que el tratamiento tenga algún tipo de efecto. En este caso, las variables de resultado serían la probabilidad de inserción a la fuerza laboral y las horas laboradas por parte de las madres.

2 El grupo de control se define como una selección aleatoria de personas similares a aquellas que fueron expuestas al tratamiento y que será utilizadas como el estándar de comparación para aproximar el ATT.

3 Rosenbaum, Paul R. & Rubin, Donald B. (1983) The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects. Biometrika, Vol 70 (1). pp 41-55.