



# Nicaragua

## Avances y desafíos del empoderamiento de las mujeres en Nicaragua

Ana Lucía Álvarez Vijil<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Investigadora de la Fundación Internacional para el Desafío Económico Global (FIDEG).



Esta investigación fue realizada en el marco del proyecto **“Promoviendo el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas”**, apoyado y financiado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá. La coordinación del proyecto está a cargo del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay (CIEDUR) y el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad de La Plata, Argentina.

La finalidad del proyecto es mejorar la eficiencia y la eficacia de las políticas públicas para promover la equidad de género en los mercados de trabajo y mejorar las oportunidades económicas de las mujeres, a través de la investigación. Este estudio fue realizado en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, México y Uruguay.

Coordinadora general: Alma Espino

Coordinadora técnica: Soledad Salvador

Autoras: Ana Lucía Álvarez Vijil

Esta publicación fue hecha con el apoyo de ONU Mujeres.

Corrección de estilo: Carina Gobbi

Diseño: Alejandra Balboa - 13 Comunicación

Diciembre, 2015

# Avances y desafíos del empoderamiento de las mujeres en Nicaragua

Ana Lucía Álvarez Vijil<sup>1</sup>

## Resumen

El propósito de esta investigación es analizar algunos de los factores que limitan o facilitan los procesos de empoderamiento económico de las mujeres nicaragüenses. La investigación también se propone indagar cuáles son las estrategias que ellas emprenden para enfrentar dichas restricciones y las razones que se encuentran en su base.

El estudio plantea que aun cuando el trabajo remunerado es un elemento necesario para el empoderamiento económico de las mujeres, existen ciertos elementos socioculturales ligados al patriarcado que restringen este proceso. Se encontró de forma recurrente que esos elementos son 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. Por su importancia, esos elementos deben abordarse en términos de políticas y programas desde el Estado y la sociedad civil, en aras de mitigar sus efectos y atenuar las estructuras de restricción que limitan los procesos de empoderamiento de las mujeres, sobre todo, en la dimensión relacionada con el desarrollo de sus procesos de autonomía y agencia.

Por otra parte, el estudio encontró que la mayor parte de la oferta del Estado nicaragüense, en términos de políticas y programas, se focaliza en iniciativas para mejorar la empleabilidad de las mujeres y permitirles atenuar las estructuras de restricción de ingreso al mercado laboral; sin embargo, no existen iniciativas para transformar los valores y los elementos socioculturales que sostienen el patriarcado, así como tampoco programas o políticas para promover la autonomía de las mujeres y por ende su empoderamiento político y sociocultural. En este sentido, la investigación realiza algunas recomendaciones de políticas que buscan complementar las existentes y ofrece un conjunto de recomendaciones que se orientan a la transformación política y sociocultural necesaria para mejorar la posición o el poder de las mujeres en la sociedad nicaragüense.

La finalidad general de las propuestas es que se promueva el empoderamiento económico de las mujeres a través tanto de iniciativas que promuevan su inserción laboral como su poder de agencia.

# Agradecimientos

Agradezco a Grethy Manzanares y a Camilo Martínez, asistentes de investigación de la FIDEG, quienes llevaron a cabo junto conmigo todo el trabajo de campo, así como el procesamiento de la información. También agradezco a Gilda Sánchez, investigadora de la FIDEG, por su apoyo en el procesamiento de la información para el análisis del informe.

También quiero dar un reconocimiento especial a Marina Stadthagen, miembro de la Red de Empresarias de Nicaragua (REN), por brindarnos los contactos para algunas de las entrevistas y grupos focales, y a Ana Victoria Portocarrero, coordinadora de la Maestría en Perspectivas de Género de la Universidad Centroamericana, por comentar y retroalimentar la investigación.

Quiero agradecer especialmente a las mujeres entrevistadas, quienes me brindaron su confianza y compartieron conmigo sus historias de vida.

Finalmente, agradezco a Gloria Carrión Fonseca, directora del Programa de Investigación en Economía Política y Desarrollo Inclusivo de la FIDEG, y a Enrique Alaniz Castillo, director de investigaciones de la FIDEG, quienes guiaron y supervisaron mi trabajo durante toda la investigación.

# Glosarios

**BID** Banco Interamericano de Desarrollo

**BPA** Bono Productivo Alimenticio

**CENPROMIPYME** Programa Centro Regional de Promoción de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa

**CDI** Centro de Desarrollo Infantil

**CRISSOL** Plan especial de producción de granos básicos Cristiano, Socialista y Solidario

**FIDEG** Fundación Internacional para el Desafío Económico Global

**ICRW** International Center for Research on Women

**INSS** Instituto Nicaragüense de Seguridad Social

**MAGFOR** Ministerio Agropecuario y Forestal

**PAE** Programas de Apoyo a Emprendedores

**PNUD** Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

**PPA** Programa Productivo Alimentario

**PRODERUL** Programa de Desarrollo del Sector Lácteo en los departamentos de Chontales, Río San Juan y la Región Autónoma del Atlántico Sur (RAAS)

**REN** Red de Empresarias de Nicaragua

# Índice

<b>1. Introducción y contexto</b> .....	8
<b>2. Marco conceptual</b> .....	13
a. Sobre el concepto de género .....	13
b. Sobre el empoderamiento y las barreras o restricciones .....	14
c. Sobre la división sexual del trabajo y la conciliación .....	17
d. Sobre las posibles razones de la división sexual del trabajo y la estrategias de conciliación .....	18
i) Motivos pragmáticos .....	18
ii) Motivos morales o socioculturales (autoesquema de género) .....	19
e. Sobre programas y políticas dirigidas a promover el empoderamiento económico de las mujeres .....	19
<b>3. Metodología del análisis cualitativo</b> .....	21
a. Trabajo de campo .....	21
b. Muestra .....	21
c. Análisis de la información .....	22
<b>4. Resultados del análisis</b> .....	23
a. Inserción laboral y empoderamiento económico de las entrevistadas: alcances y desafíos .....	23
i) Inserción laboral: contextos diversos con prioridades similares .....	23
ii) Distintos resultados del trabajo remunerado en las dimensiones del empoderamiento .....	29
b. Más allá de la inserción laboral: factores determinantes en el empoderamiento económico de las mujeres .....	31
i) División sexual del trabajo: razones y estrategias .....	31
Razones socioculturales: autoesquemas de género .....	32
Razones pragmáticas .....	33



# Índice

Estrategias para enfrentar la división sexual del trabajo.....	35
ii) Elecciones respecto a la maternidad y la unión en pareja .....	37
Elección respecto a la unión en pareja .....	37
Elección respecto a la maternidad .....	39
iii) Confianza y autoestima .....	40
El trabajo como elemento potencializador de la autoestima.....	41
La violencia simbólica, física y psicológica familiar e institucionalizada como elemento opresor de género .....	43
<b>5. Conclusiones .....</b>	<b>46</b>
<b>6. Recomendaciones de políticas y programas.....</b>	<b>49</b>
a. Mapeo de políticas y programas: dimensiones de trabajo y prioridades de la oferta existente .....	49
b. Recomendaciones de políticas y programas que buscan transformar las condiciones de las mujeres mediante el abordaje de los intereses prácticos de género .....	55
c. Recomendaciones de políticas y programas que buscan transformar las condiciones de las mujeres mediante el abordaje de los intereses estratégicos de género .....	57
<b>Referencias bibliográficas .....</b>	<b>59</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>61</b>
a. Guía de entrevistas en profundidad.....	61
b. Guía para grupos focales .....	63
c. Matriz de salida de la información .....	64
d. Cuadros .....	73

# 1. Introducción y contexto

Este documento presenta los resultados para Nicaragua del tercer producto de una investigación latinoamericana titulada “Mejorando la participación femenina en el mercado laboral y el empoderamiento económico de las mujeres a través de mejores políticas en América Latina” . Los tres productos de la investigación son: una investigación cuantitativa, un mapeo de políticas y una investigación cualitativa. El presente documento expone los resultados de la investigación cualitativa.

El empoderamiento económico de las mujeres es definido en esta investigación como “la capacidad para tener éxito y avanzar económicamente, y el poder para tomar y ejercer decisiones económicas” (Golla et al., 2011:4). De la definición anterior surgen dos dimensiones de análisis clave para el estudio: el éxito o avance económico y el poder de agencia de las mujeres. Esto quiere decir que en la medida en que estas dimensiones se desarrollen o consoliden en una mujer, habrá avances en sus procesos de empoderamiento económico individual. Sabemos que el empoderamiento económico de las mujeres no depende únicamente de sus procesos individuales, sino también de elementos estructurales que posibilitan o dificultan esos procesos. Si bien se retoma un concepto que se centra en los procesos individuales, el presente estudio se apoya en otros

conceptos para analizar los aspectos estructurales que influyen en los procesos de empoderamiento.

Se entiende como poder de agencia el desarrollo de la capacidad que tienen los seres humanos para determinar su propio destino y para actuar reflexivamente en la sociedad. La agencia promueve el empoderamiento, entendido como el proceso de adquirir el dominio necesario sobre los factores externos a la persona y ajenos a su control, y al aumento de la confianza en sí misma y en las capacidades individuales de los demás (Sen, 1999 en PNUD, 2009). Con base en esa definición, en esta investigación se entiende por agencia la posibilidad de definir y participar en la toma de decisiones y de controlar los recursos y los beneficios que se obtienen del trabajo. En este sentido, el poder de agencia puede manifestarse rompiendo las barreras de opresión para adquirir el dominio pleno para la toma de decisiones o, dentro del marco de opresión, buscando mejores resultados para ellas.

Basándonos en esta definición, entendemos que la participación de las mujeres en el mercado laboral es condición necesaria pero no suficiente para su empoderamiento económico, ya que si bien podría contribuir al éxito o al avance económico, no necesariamente contribuye al poder de agencia.

<sup>2</sup>La investigación se desarrolló de forma conjunta en ocho países de América Latina, integrando diversas metodologías que permiten ampliar los hallazgos y los conocimientos derivados de la investigación.

<sup>3</sup>Todas las entrevistadas trabajan de forma remunerada.



Partiendo de lo anterior, es necesario aclarar que la presente investigación se basa en las concepciones de lo que Pérez Orozco (2005) denomina la economía feminista de la conciliación, que tiene como eje central de análisis el desigual reparto entre hombres y mujeres de las esferas del mercado y de los hogares.

Dentro de la lógica de la económica feminista de la conciliación existen diversas corrientes; no obstante, la investigación parte del supuesto de que “la realidad es una compleja interacción de fuerzas mercantiles y no mercantiles, de relaciones de clase y de género; y que hay que atender a la intervención entrelazada y simultánea de todas ellas para comprender lo que ocurre con los trabajos y la posición económica de las mujeres. Esto supone entender que existe un proceso de retroalimentación entre las desigualdades laborales y no laborales entre mujeres y hombres en lo doméstico y en el mercado” (Pérez Orozco, 2005:52-53).

Por lo tanto, la necesidad de reconocer la importancia que tiene la dimensión del poder de agencia en el empoderamiento económico de las mujeres está vinculada a la idea de que un avance o crecimiento basado únicamente en el mercado, como plantea Kabeer (2009), no garantiza que ellas desarrollen la capacidad de elegir estratégicamente y agenciar sus decisiones en la esfera económica ni asegura la posibilidad de que esta capacidad se amplíe para otras esferas de su vida.

De igual manera, es importante reconocer que las dinámicas de mercado en muchos

casos están perpetuando las desigualdades en lugar de mitigarlas. Según el Banco Mundial (World Bank, 2006), las fuerzas de mercado por sí mismas no pueden disolver las “desigualdades duraderas” (reglas, normas, entre otras), que son algunos de los elementos que han perpetuado la desigualdad histórica en las sociedades y, en este caso, las desigualdades de género. En este sentido Kabeer (2012) plantea que las desigualdades de mercado se producen como manifestaciones de fuerzas subyacentes de relaciones desiguales de poder.

Kabeer (2008) propone denominar los elementos causantes de las desigualdades de género como “barreras estructurales” y las divide en: i) barreras intrínsecas, referidas a las normas, las creencias, los valores, los mandatos y los sistemas familiares que definen los modelos dominantes de masculinidad y femineidad, así como también las formas y los niveles de su internalización; y ii) barreras impuestas, relacionadas con las instituciones, como las estructuras legales y políticas, los sistemas económicos, los sistemas de patrimonio y herencia, aspectos vinculados con elementos estructurales de un sistema político-económico mucho más amplio.

Según la investigación cuantitativa y cualitativa Ingresando y avanzando: *dinámicas de las mujeres en el mercado laboral nicaragüense* (Alaniz, Carrión y Gindling, 2015), en las últimas décadas las mujeres se han ido incorporando de forma progresiva y masiva al mercado laboral y esta incorporación ha puesto de manifiesto desigualdades

o barreras de género en relación con este proceso de inserción, así como diferencias de los resultados que hombres y mujeres reciben de dicha participación laboral. A continuación se señalan algunos elementos que ilustran esta situación.

De acuerdo con el estudio de Alaniz, Carrión y Gindling (2015), las mujeres están en desventaja en el mercado laboral nicaragüense respecto a los hombres. La tasa de participación de los hombres en el mercado laboral para 2012 fue de 79,6%, mientras que la de las mujeres fue de 50,1%. De igual manera, también la tasa de subempleo en las mujeres es más alta que en los hombres, siendo de 60,5% y de 35,4%, respectivamente.

En términos de informalidad del empleo se encontró igualmente una situación desventajosa para las mujeres, estando solamente 9,5% cubiertas por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), mientras el porcentaje de hombres cubiertos es de 12,1%. Por otra parte, 78,2% de las mujeres empleadas lo hacen en empresas de menos de cinco trabajadores, mientras que entre los hombres este porcentaje es de 70,5%.

A partir de las cifras expuestas anteriormente se evidencia no solamente que los hombres nicaragüenses tienen mayor acceso a un empleo, sino que también acceden con mayor frecuencia a trabajos formales y, por ende, se ven beneficiados de mayores garantías que las mujeres, quienes acceden en mayor medida a trabajos informales.

Las cifras planteadas ponen de manifiesto que el incremento de mujeres en el mercado laboral no necesariamente provocó un cambio en la segregación horizontal del trabajo, por lo que ellas siguen concentradas en empleos mal remunerados y trabajando en malas condiciones dada la informalidad, entre otros factores.

De igual manera, este estudio encontró que existen movimientos y transiciones dentro de la historia laboral de las mujeres nicaragüenses, sobre todo hacia la categoría de cuentapropista, mientras que las insertas en trabajos formales tienden a contar con historias laborales menos dinámicas, ya que permanecen en esos trabajos por más tiempo (Alaniz, Carrión y Gindling, 2015).

Otro indicador fundamental de la persistencia de desigualdades o barreras que afecta la participación femenina en el mercado laboral –y también sus posibilidades de agencia– es la división sexual del trabajo. El incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral no ha significado necesariamente un aumento de las responsabilidades de los hombres en el trabajo no remunerado del hogar. Por lo tanto, ellas están asumiendo una doble carga entre el trabajo remunerado y no remunerado. Martínez y Voorend (2012) encontraron que debido a la manera en que se asume el trabajo de cuidado en Nicaragua, entre 1980-2005 “a pesar de cambios económicos, políticos y de políticas profundos, el trabajo femenino se mantiene como pilar de los cuidados y del bienestar” (Martínez y Voorend, 2012:4).

Los resultados del estudio de Alaniz, Carrión y Gindling (2015) también permitieron afirmar que “los niños pequeños y los niños en edad escolar reducen la probabilidad de que las mujeres avancen hacia los estados favorables en el mercado laboral. Esto no es válido para los hombres”.

Como consecuencia de lo anterior, en muchas ocasiones, para poder hacerle frente a estas responsabilidades, las mujeres condicionan sus decisiones en términos de trabajo remunerado a sus responsabilidades asumidas en el trabajo no remunerado del hogar.

Esta situación limita sus posibilidades de desarrollo en el trabajo remunerado y, por ende, su éxito y avance económico. Por otro lado, el que las mujeres asuman doble carga (trabajo remunerado y no remunerado) de forma poco equitativa y justa con respecto al resto de los miembros del hogar, también puede estar evidenciando su bajo poder de agencia y negociación debido a barreras intrínsecas e impuestas como normas, sistemas familiares y de matrimonio, entre otros.

Dado el contexto presentado con anterioridad, la investigación se plantea los siguientes objetivos:

- Indagar cuáles son los factores que limitan y facilitan los procesos de empoderamiento económico de las mujeres nicaragüenses dadas las barreras de restricción intrínseca e impuesta a las que se enfrentan las mujeres entrevistadas.
- Visibilizar y analizar las formas en las que

las mujeres nicaragüenses buscan salidas a las barreras y restricciones a las que se enfrentan, las decisiones que toman en este sentido, y cómo estas decisiones están o no relacionadas con un intento por atenuar las estructuras de restricción que limitan sus procesos de empoderamiento económico y soportar la carga a la que son sometidas a la hora de conciliar el trabajo remunerado con el no remunerado.

Para alcanzar los anteriores objetivos, la investigación se propone responder las siguientes preguntas:

- 1.** ¿Estar insertadas laboralmente es garantía suficiente para el empoderamiento económico de las mujeres? ¿Por qué? ¿Cómo? ¿Qué otros factores podrían ser determinantes en ese empoderamiento?
- 2.** ¿La formalidad del trabajo es un factor determinante en el empoderamiento de las mujeres? ¿Por qué? ¿Qué otros factores influyen? ¿Cómo?
- 3.** ¿Cuáles son las elecciones, decisiones, estrategias y recursos que contribuyen a reforzar o atenuar las estructuras de restricciones (intrínsecas o impuestas) que enfrentan las mujeres?

La principal tesis de partida de este estudio es que la inserción laboral de las mujeres, por sí sola, no es garantía suficiente para su empoderamiento económico. El estudio propone que el proceso de ese empoderamiento supone también deconstruir elementos socioculturales y estructurales para romper con las barreras que limitan la autonomía y la agencia.

Para indagar con base en las preguntas anteriormente planteadas, la investigación realiza un análisis cualitativo con enfoque de género de los discursos de mujeres que colaboraron con la investigación a través de 48 entrevistas en profundidad y tres grupos focales. Todas las informantes trabajan de forma remunerada y se pueden agrupar en las categorías: no asalariadas, asalariadas formales y asalariadas informales.

El presente documento está organizado en siete capítulos. En el primero se realiza la introducción, el segundo presenta el marco

conceptual sobre el que la investigación se soporta y el tercero expone el marco metodológico. El cuarto capítulo presenta el análisis de los resultados de la investigación, de la siguiente manera: se expone la relación entre el trabajo remunerado y el empoderamiento económico de las mujeres y se analizan sus alcances y limitantes. En el quinto capítulo se plantean las conclusiones del estudio y, finalmente, en el sexto capítulo se desarrollan las recomendaciones para que las políticas públicas y los programas aporten a la promoción del empoderamiento económico de las mujeres.

## 2. Marco conceptual

Para indagar sobre el objetivo a partir de las preguntas de investigación y para explorar y fundamentar la tesis inicial, la investigación propone partir de ciertas categorías conceptuales que sirven para dar lectura crítica y política a la información recolectada mediante los distintos instrumentos. En este sentido, el análisis transversal de género y la teoría feminista han desarrollado una serie de conceptos y categorías de análisis que permiten tal cometido.

Partiendo de lo anterior, el marco conceptual presenta y desarrolla las principales categorías que buscan ser los focos transversales para el análisis de la información y que orientaron su diseño. En primer lugar, se desarrolla una serie de conceptos, como el de género, del cual se parte; luego se describe la concepción, las dimensiones y las barreras del empoderamiento económico, para una aproximación más clara a las manifestaciones concretas que están limitando el desarrollo de las mujeres. A continuación se analiza la división sexual del trabajo y las razones y estrategias de conciliación. A partir de estos conceptos se analiza luego la información aportada por las entrevistadas. Por último, se presenta una propuesta conceptual para la clasificación de políticas y programas.

### a. Sobre el concepto de género

El análisis de género es una propuesta política que permite develar las relaciones de poder construidas de forma tácita y sistémica entre las distintas sexualidades, y a su vez propone formas de relacionamiento más justas y equitativas.

El género como categoría de análisis brinda elementos importantes para dar una lectura crítica y política a los significados y las concepciones que se le asignan a hombres y mujeres en el marco de dichas relaciones sociales, institucionales y culturales. En este sentido, De Lauretis (2000:18) afirma que el análisis de género permite “perseguir estrategias de discurso que otorguen voces al silencio de las mujeres dentro, a través, contra, por encima, por debajo y más allá del lenguaje de los hombres”.

Lo anterior quiere decir que el análisis de género permite analizar los discursos para develar, mostrar y entender los mensajes y datos simbólicos, las relaciones de poder detrás de las expresiones que surgen de los discursos hegemónicos y que se explican por el conjunto de circunstancias sociales, culturales e históricas de producción y asignación de los lugares tradicionales que ocupan mujeres y hombres en nuestras sociedades.

---

<sup>4</sup>Por elementos socioculturales entendemos el conjunto de prácticas, valores y simbolismos que asignan posiciones y roles tanto a hombres como a mujeres determinando sus comportamientos y visiones de mundo.

Existen muchas corrientes en el feminismo que buscan develar las significaciones y relaciones de poder subyacentes a las relaciones de género. Se hace por tanto necesario explicitar los marcos de análisis desde los que partimos para este estudio.

Teniendo en cuenta lo anterior, tomamos la propuesta conceptual que De Lauretis (1996) plantea sobre género, la que afirma que este no se limita a lo sexual (hombre/mujer), sino que representa un acto de construcción social constante que no es representativo de un individuo, sino de las relaciones de este en determinado contexto, clase social y raza, y en donde emergen una diversidad de poderes tanto a nivel macro como a nivel micro, desde la familia, el Estado y el mercado. En este sentido De Lauretis afirma: “El género no es entonces la representación de un individuo, sino las relaciones de este en determinado contexto y clase social” (De Lauretis 1996:7-34).

En esa línea, las relaciones de género tienen que ver por tanto con aquellos aspectos de las relaciones sociales que producen diferencias en los lugares que ocupan las mujeres y los hombres en la sociedad, así como con las maneras diversas en que las personas se relacionan y los mecanismos o dispositivos de poder que se producen, crean o emplean en los relacionamientos.

## **b. Sobre el empoderamiento y las barreras o restricciones**

Antes de desarrollar el concepto de empoderamiento asumido por el presente estudio, es importante puntualizar el enfoque, dentro

de la teoría de la economía feminista, del cual que se parte. Existente distintas líneas conceptuales en la economía feminista, de las que ampliaremos dos: la de la conciliación y la de la ruptura.

Según Pérez Orozco (2005), la economía feminista de la conciliación busca replantear y renombrar las concepciones sobre la economía y el trabajo, visibilizando el conjunto de actividades socialmente asignadas a la mujer y concentradas en el trabajo doméstico, es decir, las desigualdades en las asignaciones y el reparto de tareas y responsabilidades entre hombres y mujeres en el mercado y los hogares. Las concepciones que nutren la económica feminista de la conciliación son diversas, algunas con focos en el mercado como determinante de las desigualdades. No obstante, la presente investigación parte de la concepción de que existe una multiplicidad de interacciones y fuerzas, tanto mercantiles como no mercantiles, así como de relaciones de clase y de género que determinan la posición económica de las mujeres.

Por otra parte, también según Pérez Orozco (2005), la economía feminista de la ruptura considera que en los planteamientos de la economía feminista de la conciliación, las esferas “feminizadas” no dejan de tener una importancia secundaria, debido principalmente al hecho de que su centro de análisis sigue siendo el mercado y el patriarcado, provocando que lo mercantil y masculino sigan siendo lo central. En su lugar, esta línea de la economía feminista busca situar en el centro de su análisis la sostenibilidad de la



vida, es decir, lo concerniente a la satisfacción de las necesidades humanas. En este sentido Pérez Orozco (2005) plantea:

*“Así pues, mientras que la economía feminista de la conciliación mantiene la idea de que es posible y deseable hablar de la experiencia común de las mujeres en el sistema económico, la economía feminista de la ruptura afirma que esto no puede hacerse sin ocultar las experiencias de las mujeres cuyas voces tienen menor cabida en un contexto de hegemonía occidental en la producción de conocimiento”.* (Pérez Orozco, 2005:53).

La presente investigación se desarrolla en el marco de las concepciones de la economía feminista de la conciliación. En esta línea, a partir de los lineamientos regionales que la rigen, la definición de empoderamiento económico que en ella se asume es la siguiente: “Empoderamiento económico es la capacidad para tener éxito y avanzar económicamente, y el poder para tomar y ejercer decisiones económicas” (Golla et al., 2011:4) .

De dicha definición se identifican dos dimensiones, que son:

- Para tener éxito y avanzar económicamente las mujeres necesitan tener las competencias y los recursos para competir en los mercados laborales, así como un acceso justo y equitativo a las instituciones económicas.

- Para tener el poder y la agencia para beneficiarse de las actividades económicas, las mujeres necesitan tener la posibilidad de definir y participar en la toma de las decisiones y de controlar los recursos y los beneficios que se obtienen. La agencia también implica el desarrollo de la capacidad de tomar decisiones de forma estratégica en la esfera económica, renegociar relacionamientos, sobre todo aquellos donde la persona se ubica en desventaja, así como la posibilidad de que esta capacidad de elegir estratégicamente se amplíe a otras esferas de la vida.

La primera dimensión en la que se operacionalizó el concepto de empoderamiento económico de las mujeres está relacionada con la inserción en el mercado laboral, con la calidad del empleo en el que logran insertarse (si es formal o informal), con la categoría ocupacional que ocupan (patrona/empresaria, trabajadora por cuenta propia, asalariada formal o asalariada informal), así como con la posibilidad de movilidad social que tienen (en función del salario y las promociones, por ejemplo).

Se definen las categorías ocupacionales tomadas en cuenta para la investigación de la siguiente manera. La categoría ocupacional de empleo formal asalariado o simplemente asalariado formal, tal como la considera la la FIDEG (2013), es un tipo de empleo remunerado en el que las trabajadoras están cubiertas por la seguridad social y además trabajan en empresas de más de cinco personas.

---

<sup>5</sup>Traducción propia de: “A woman is economically empowered when she has both the ability to succeed and advance economically and the power to make and act on economic decisions” (Golla et al., 2011:4).

La categoría de empleo asalariado informal es por tanto un empleo remunerado en el que las trabajadoras no están cubiertas por la seguridad social y/o trabajan en empresas de cinco personas o menos. Por último, la categoría de no asalariada se divide en patrona y trabajadora por cuenta propia. La FIDEG (2013) define como patrona a la persona que trabaja en su negocio y que tiene contratadas a personas de forma asalariada.

Por otro lado, define a la trabajadora por cuenta propia como la que trabaja en su negocio propio o bien ejerciendo alguna profesión u oficio por su cuenta. Esta persona puede tener como máximo tres personas empleadas de forma eventual.

Según Kabeer (2008), cualquier tipo de participación de la mujer en el mercado laboral tiene un impacto positivo en su empoderamiento. Sin embargo, la autora también alega que los trabajos formales incrementan dicho impacto, puesto que tienden en su mayoría a pagar mejores salarios, brindar estabilidad y proveer algunos beneficios en términos de seguridad social; además se caracterizan por tener menos prácticas discriminatorias de género. El estudio parte de un concepto de empoderamiento multifactorial, por lo que cuestiona el peso que Kabeer le asigna al trabajo remunerado como eje fundamental del empoderamiento económico de las mujeres, así como también a su formalidad.

Asimismo, analizar el empoderamiento económico de las mujeres a través de sus dos dimensiones es un asunto complejo que

está atravesado de manera estructural por designaciones y construcciones sociales respecto al ser mujer y ser hombre. Por tanto, el análisis de género de la investigación implica reconocer la existencia de relaciones de poder que emergen de esas construcciones y que se reflejan de forma tácita y explícita en las normas y en las relaciones sociales que se entretajan en nuestras sociedades y que, por tanto, definen la forma en que las mujeres se insertan en el trabajo remunerado.

A esas relaciones de poder que limitan a las mujeres y las colocan en situaciones de desigualdad y vulnerabilidades Kabeer (2008) les llama “barreras estructurales”, afirmando además que, para estudiarlas mejor, se requiere ordenarlas o agruparlas en dos grandes categorías: internas e impuestas. A su vez las define y ordena de la siguiente manera:

- Las barreras intrínsecas, referidas a las normas, las creencias, los valores, los mandatos y los sistemas familiares que caracterizan las relaciones sociales y familiares que definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad. Determinan también sus formas y niveles de internalización de las normas y mandatos que dificultan e imposibilitan romper con esos modelos.
- Las barreras impuestas, relacionadas con instituciones como las estructuras legales y políticas, los sistemas económicos, las estructuras de mercado, y los sistemas de matrimonio, de herencia y de educación.

Si bien Kabeer, a través de esta clasificación, plantea que existe un grado de separación entre estos dos tipos de barrera, es necesario recalcar que en muchas ocasiones se entrelazan, ya que en la práctica de las relaciones sociales se recurre sistemáticamente a las normas, los valores y los sistemas familiares de “lo privado”, para plantear los términos en que tanto mujeres como hombres entran en la vida pública y el mercado, la forma en la que participan y los resultados que de esos procesos se derivan.

### **c. Sobre la división sexual del trabajo y la conciliación**

El análisis de género, tal cual se ha planteado en este estudio, requiere problematizar las relaciones sociales y visibilizar las asimetrías existentes en torno a la asignación de tareas y responsabilidades entre hombres y mujeres. Una de las principales asimetrías en esa asignación social es la división sexual del trabajo: el trabajo productivo y remunerado es asignado a los hombres y el trabajo reproductivo y no remunerado, a las mujeres.

El trabajo remunerado es el productivo (de bienes y servicios), único tipo reconocido económica y socialmente como trabajo dentro del discurso e imaginario social, por lo que trae consigo una posición o estatus y, por ende, poder.

Cabe señalar también que el trabajo no remunerado o de reproducción está relacionado principalmente con: i) las tareas de infraestructura del hogar (limpieza, prepa-

ración de alimentos); ii) cargas reproductoras o cuidado de dependientes; y por último iii) responsabilidades de administración del hogar (del ingreso familiar). El trabajo no remunerado no es reconocido como trabajo, por tanto no trae consigo ni estatus ni poder, tampoco recibe una remuneración económica ni valoración social.

Uno de los elementos fundamentales que ha logrado sostener en el imaginario colectivo la división sexual del trabajo es que históricamente se le ha asignado una y otra responsabilidad a dos sujetos distintos. En este sentido, Saraceno (2006) afirma: “La división del trabajo remunerado y no remunerado en base al género ha sido el gran mecanismo de conciliación de las sociedades industriales democráticas, tanto a nivel micro –de los individuos y las familias– como a nivel macro” (Saraceno, 2006:31). Brullet (2000) refuerza el planteamiento anterior al afirmar que la división sexual del trabajo, como estrategia histórica de conciliación, ha permitido el sostenimiento del sistema patriarcal en el que vivimos.

En las últimas décadas, las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral; sin embargo, este proceso no ha sido acompañado de una incorporación similar de los hombres de las responsabilidades y tareas dentro del hogar. Por tanto, en lugar de renegociar responsabilidades y relacionamientos, con gran frecuencia las mujeres asumen mayores cargas, en tanto tienen que “conciliar” trabajo remunerado y no remunerado.

Para la línea de la economía feminista escogida para guiar el análisis del presente estudio, el término “conciliación” es de vital importancia. En este sentido, se asume el concepto de conciliación, ubicándolo en el contexto de mujeres que trabajan de forma remunerada como asalariadas formales, informales y no asalariadas en Nicaragua, y se analizan las “estrategias de conciliación” que ellas escogen como salida o solución ante las restricciones que vivencian en ese contexto.

#### **d. Sobre las posibles razones de la división sexual del trabajo y las estrategias de conciliación**

Parella y Samper (2007) señalan que existen dos casos importantes en los que las mujeres no reclaman renuncias a sus cónyuges en el terreno laboral para facilitar la conciliación. El primero tiene que ver con motivos pragmáticos, es decir, que ellos perciben salarios más elevados. El segundo está relacionado con los autoesquemas de género, es decir, con las motivaciones morales o ideológicas de las mujeres y los hombres, que terminan definiendo sus roles y pautas de comportamiento. Su construcción está determinada entonces por las relaciones de género.

Los autoesquemas de género constituyen un determinante clave dentro de los roles que asumen tanto mujeres como hombres en los distintos ámbitos de la vida y que se expresan en determinadas pautas de actitudes y comportamientos en sus procesos de socialización, ocupando un lugar muy importante en la asignación de roles dentro de la familia.

El autor citado afirma que estos autoesquemas se pueden clasificar en tradicionales y no tradicionales. Los tradicionales operarán en las mujeres siempre que ellas rijan su comportamiento y sus actitudes por valores apegados al modelo de mujer ama de casa, cuidadora y esposa. Es decir, que “ (...) tengan interiorizado que son ellas –y no ellos– las que tienen que hacerse cargo del conjunto de responsabilidades asociadas con el trabajo reproductivo, con independencia de que tengan o no una actividad remunerada” (Parella y Samper, 2007:164). Los autoesquemas no tradicionales se observan en las mujeres cuyos comportamientos y actitudes se alejan del rol tradicional descrito.

Este estudio, que busca indagar en las posibles razones de las decisiones y los comportamientos de las mujeres en términos de conciliación y división sexual del trabajo, encuentra útil esta clasificación y, por tanto, la utilizará para categorizar a las mujeres sujeto del estudio y para explorar la posibilidad de construir una tipología relacionada con estos conceptos. Para ello, se propone operacionalizar ambas categorías propuestas por Parella y Samper (2007) según los conceptos de “motivos pragmáticos” y “motivos socioculturales”. A continuación se detalla cada uno.

#### **i) Motivos pragmáticos**

En el Cuadro 1 se propone una clasificación para identificar si las mujeres entrevistadas tomaron sus decisiones de conciliación y división sexual del trabajo por motivos pragmáticos, es decir, a partir de quién

aporta el mayor ingreso al presupuesto familiar. Se presentan entonces tres tipologías, clasificando las decisiones en: modelo tradicional, no tradicional y de la madre/mujer soltera con o sin hijos/as.

### Cuadro 1. Modelos de división sexual del trabajo y conciliación

Tipo de Modelo	Descripción
Tradicional	Trabajo remunerado: hombre como proveedor principal, mujer como proveedora secundaria. Trabajo no remunerado: mujer como responsable, hombre apoyando.
	Trabajo remunerado: simetría en el aporte al ingreso familiar. Trabajo no remunerado: mujer como responsable, hombre apoyando.
No tradicional	Trabajo remunerado: asimetría en el aporte al ingreso familiar. Trabajo no remunerado: simetría y corresponsabilidad.
	Trabajo remunerado: mujer como proveedora principal, hombre como proveedor secundario. Trabajo no remunerado: simetría y corresponsabilidad.
Mujer soltera	Trabajo remunerado: mujer como única proveedora familiar. Trabajo no remunerado: mujer responsable apoyada por redes familiares/Estado.

Fuente: elaboración propia basada en Razavi, 2007.

#### ii) Motivos morales o socioculturales (autoesquema de género)

La presente investigación propone analizar la posibilidad de que las decisiones y definiciones en cuanto a la conciliación y la división sexual del trabajo estén más vinculadas a los autoesquemas de género, es decir, a los motivos valóricos, ideológicos y morales que hombres y mujeres tienen sobre el rol que desempeñan en la familia, el Estado y el mercado.

En esa línea, los autoesquemas de género están relacionados con las concepciones de lo “correcto” y de los roles que las mujeres tienen en la familia, definiendo así la estructura de la división sexual del trabajo. Romper con estos autoesquemas supone poner en conflicto el statu quo del modelo tradicional de la división sexual del trabajo.

#### e. Sobre programas y políticas dirigidas a promover el empoderamiento económico de las mujeres

Molyneux (1985) introduce el concepto de intereses estratégicos y prácticos de género.

Para ella, los intereses prácticos de género son aquellas necesidades que emergen debido a las responsabilidades preasignadas socialmente por la condición de género, en este caso por ser mujer. Acerca además los intereses prácticos a todas aquellas necesidades relacionadas con la situación y las condiciones de vida de las personas, en este caso de las mujeres. La autora plantea que estas son las necesidades que las mujeres identifican con mayor facilidad y las que se encuentran con más frecuencia abarcadas en la agenda de elaboración de políticas.

Por otra parte, las necesidades o intereses estratégicos de género son, según la autora, aquellos relacionados con la redefinición de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, dada su condición de género. Es decir, son aquellos intereses vinculados con la abolición de la división sexual del trabajo y la eliminación de formas institucionalizadas de discriminación, entre otros, ya que se rela-

cionan con la “posición” o el lugar que ocupa la mujer en la sociedad, por razones de género.

Aun cuando lo considerado como estratégico y práctico es cuestionable en términos de la diversidad de intereses que tienen las mujeres y de las elecciones que hacen de acuerdo con sus contextos y realidades de

vida, en esta investigación se retoman los elementos conceptuales planteados por Molyneux porque permiten visualizar cuáles dimensiones se priorizan y atienden desde la oferta pública y cuáles no. Así mismo, el manejo de esos conceptos permite realizar recomendaciones de políticas y programas en esta línea. Es importante resaltar que al utilizar el término “estratégico” no se está afirmando que lo práctico tenga menos valor.



### 3. Metodología del análisis cualitativo

Esta investigación es de tipo cualitativo. Para su implementación se usaron dos técnicas de recolección de datos: la entrevista no estructurada a profundidad y los grupos focales.

#### a. Trabajo de campo

Se llevaron a cabo un total de 45 entrevistas con mujeres previamente seleccionadas asegurando relativa homogeneidad en la muestra, salvo en cuanto a las categorías ocupacionales y las responsabilidades familiares, en las que se contó con mujeres con y sin personas dependientes.

De las 45 entrevistas, seis de ellas estaban ya realizadas en el marco de la investigación de Alaniz, Carrión y Gindling (2015). Para tomar en cuenta estas seis entrevistas se revisó con detalle el instrumento utilizado y se tuvo especial cuidado en garantizar su coherencia y homologación con el instrumento planteado en esta investigación. Las 39 mujeres restantes fueron seleccionadas de una base de datos que se construyó a partir de información obtenida de organizaciones de mujeres que trabajan en el ámbito territorial. Todas las mujeres entrevistadas residen en áreas urbanas.

Adicionalmente, se realizaron tres grupos focales para profundizar y complementar la información obtenida por medio de las entrevistas, los cuales contaron con un máximo de asistencia de seis participantes para facilitar el diálogo e intercambio. Cada

grupo focal contó con dos participantes de cada una de las tres categorías ocupacionales tomadas en cuenta en esta investigación (no asalariadas, asalariadas formales y asalariadas informales), pero se diferenciaron por nivel educativo, es decir, un grupo focal se realizó con mujeres con un nivel educativo de primaria, otro con mujeres con nivel educativo de secundaria y el tercero con mujeres con algún grado de educación superior.

Debido a que buscamos que la técnica de grupos focales fuera complementaria al proceso de entrevistas, esos grupos se organizaron de forma posterior, incorporando los elementos que las entrevistas identificaron como clave para el análisis e intentando profundizar en ellos, especialmente en lo relacionado con las percepciones y discursos sociales de las mujeres.

#### b. Muestra

De las 45 mujeres entrevistadas, 15 se encuentran trabajando como no asalariadas (NA). De estas quince no asalariadas, tres son patronas (P) y doce, cuentapropistas (CP). De igual manera, ocho cuentan con educación superior, cuatro con nivel educativo medio y tres, con algún nivel de educación primaria.

Adicionalmente, fueron entrevistadas 15 mujeres que trabajan en la categoría ocupacional de asalariadas formales (AF). De ellas, 12 cuentan con educación superior y tres, con algún nivel de educación media.

Por último, se entrevistaron 15 mujeres que trabajan como asalariadas informales (AI).

Es decir, son mujeres que perciben un salario mensual pero que no reciben beneficios de seguridad social y/o trabajan en empresas de menos de cinco personas. De estas informantes, una cuenta con educación superior, ocho con algún nivel de educación media y cuatro, con algún nivel de educación primaria.

### **c. Análisis de la información**

El análisis de la información consistió en un proceso de “etiquetamiento-desagregación-reagregación” que implicó una evaluación constante de las semejanzas y diferencias reconocidas en el discurso de las mujeres y que permitió encontrar correspondencias entre los “sesgos valorativos” o “patrones de

análisis” con el fin de construir matrices de sentido o de salida que sirvieron, a su vez, para articular y agrupar las distintas representaciones discursivas en concepciones y tipologías. Para llevar a cabo este proceso de análisis, se usaron dos métodos: por un lado, análisis de discurso y, por otro lado, análisis categorial de datos cualitativos.

El análisis de la información se elaboró de forma tanto vertical como transversal, por lo que se analizaron fragmentos o elementos de discurso en más de una categoría. La búsqueda vertical trató de reconocer todas las categorías o patrones de análisis propuestos que estuvieran presentes en cada informante, mientras que la búsqueda transversal priorizó el reconocimiento de una misma categoría en las diferentes informantes.

## 4. Resultados del análisis

A partir del análisis de la información obtenida en las entrevistas y los grupos focales se logró responder los interrogantes principales de investigación. La presentación de resultados busca responder a las preguntas y objetivos planteados.

### **a. Inserción laboral y empoderamiento económico de las entrevistadas: alcances y desafíos**

Analizar las posibles relaciones del trabajo remunerado con el empoderamiento económico de las informantes es un proceso complejo debido a la diversidad de contextos de los que ellas parten, la variedad de situaciones que han marcado su vida y determinado muchas de sus decisiones, así como las barreras tanto impuestas como intrínsecas a las que se enfrentan. A pesar de estas diferencias, se hizo necesario presentar algunas características comúnmente encontradas según la categoría ocupacional y el nivel educativo de las informantes para establecer ciertas causalidades.

Los hallazgos de la presente investigación confirman parcialmente el planteamiento Kabeer (2008) en torno a que la inserción de las mujeres en el mercado laboral tiene un impacto positivo en su empoderamiento –y que los trabajos formales incrementan dicho impacto–, dado que en todos los casos las informantes avanzaron económicamente de alguna manera gracias al trabajo remunerado independientemente de la categoría ocu-

pacional. También se encontró que los trabajos formales aumentaron esos avances económicos, debido principalmente a la estabilidad y seguridad laboral que brindan.

No obstante el hecho de trabajar de forma remunerada, incluyendo los trabajos formales, no necesariamente ha sido determinante en la consolidación de la agencia de las mujeres entrevistadas.

A continuación se exploran los distintos contextos de los que parten las informantes y algunas barreras a las que se enfrentan debido a ellos, así como sus decisiones y prioridades respecto al trabajo remunerado y la inserción laboral.

### **i) Inserción laboral: contextos diversos con prioridades similares**

Es un hecho que las informantes tienen distintas posibilidades de inserción en el mercado laboral debido principalmente a su nivel educativo y sus calificaciones laborales. Para obtener un trabajo formal es no solamente útil sino también, en algunos casos, necesario contar con educación post secundaria. En cambio, insertarse en empleos informales o de la categoría de no asalariadas es en muchos casos más fácil para la persona que no cuenta con ciertos niveles educativos. De lo anterior podemos concluir que los trabajos formales presentan mayores barreras de entrada que los trabajos informales o no asalariados.

Durante el proceso de entrevistas y grupos focales, se logró dialogar con mujeres con niveles educativos diversos, lo cual brindó a la investigación una gran riqueza, y esa es en gran medida la razón por la cual se produjeron ciertos hallazgos, ya que se conocieron las visiones de mundo de mujeres que parten de contextos distintos. En el Cuadro 2 se muestra la cantidad de informantes entrevistadas por nivel educativo y categoría ocupacional.

**Cuadro 2. Cantidad de informantes por nivel educativo y categoría ocupacional**

Categoría	Nivel educativo		
	SUPERIOR	MEDIO	PRIMARIO
OCUPACIONAL			
No asalariadas	8	4	3
Asalariadas formales	12	3	
Asalariadas informales	2	8	5
Total	22	15	8

Fuente: elaboración propia basada en Razavi, 2007.

En el Cuadro 2 se puede observar que, si bien la mayoría de las 22 mujeres entrevistadas con educación superior están insertas en las categorías de asalariadas formales, 10 de ellas se encuentran en categorías ocupacionales distintas. De igual manera, de las 22 informantes con nivel educativo básico (medio o primario), 13 están insertas en las categorías de asalariadas informales y 7 como no asalariadas.

Según Alaniz, Carrión y Gindling (2015), el

promedio de años de escolaridad de la fuerza laboral femenina en 2012 era de 6,2 años y solamente el 6,6% de esa fuerza laboral estaba inserta en un trabajo formal, mientras que los hombres en promedio tenían 5,9 años de escolaridad, es decir, 0,3 años menos que las mujeres; sin embargo, el 9,7% de la fuerza laboral masculina estaba inserta en la categoría de asalariados formales. Esta situación evidencia que las mujeres, a pesar de estar en promedio más calificadas, tienen niveles más bajos de acceso a trabajos formales que los hombres.

En el Cuadro 3 se detalla el nivel educativo de la fuerza laboral femenina y masculina en porcentajes.

**Cuadro 3. Nivel educativo de la fuerza laboral, en porcentajes. Año 2012**

NIVEL EDUCATIVO	PORCENTAJE	
	MUJERES	HOMBRES
Ninguno	16,5	15,9
Primaria incompleta	28,6	30,8
Primaria completa	14,1	15,0
Secundaria incompleta	21,0	20,6
Secundaria completa	9,4	9,5
Terciaria incompleta	4,7	02-jul
Tercearia completa	5,7	5,5
Años de estudio (promedio)	6,2	5,9

Fuente: Alaniz, Carrión y Gindling (2015:12)

A partir de lo anterior surge la pregunta sobre por qué mujeres con niveles educativos similares –es decir, posibilidades similares de inserción laboral– escogen opciones laborales diferentes.

## Prioridades Comunes

Para indagar sobre cuáles son las razones que están determinando las escogencias de las mujeres en torno a su inserción laboral, se preguntó, tanto en las entrevistas como en los grupos focales, cuáles son las razones que rigen sus decisiones en términos de inserción laboral. Las respuestas de las informantes se agruparon por categoría ocupa-

cional y nivel educativo. En el Cuadro 4 se exponen las respuestas así agrupadas.

**Cuadro 4. Principales razones para la elección del empleo, según categoría ocupacional y nivel educativo de las entrevistadas**

ORDEN DE PRIORIDAD	CATEGORÍA OCUPACIONAL			NIVEL EDUCATIVO		
	No asalariadas	Asalariadas formales	Asalariadas informales	Superior	Medio	Primario
1	Cercanía al hogar y los/as hijos/as, flexibilidad horaria	Experiencia laboral, mayor calificación, motivación	Cercanía al hogar y los/as hijos/as, flexibilidad horaria	Experiencia laboral, mayor calificación, motivación	Cercanía al hogar y los/as hijos/as, flexibilidad horaria	Falta de buenas oportunidades de empleo
2	Falta de buenas oportunidades de empleo	Cercanía al hogar y los/as hijos/as, flexibilidad horaria, no contar con jefe	Evitar prácticas laborales sexistas, de violencia y discriminadoras por parte del empleador o la empleadora <sup>6</sup>	Salario, cotización al seguro social y estabilidad laboral	Evitar preferencias y prácticas laborales sexistas, de violencia y discriminadoras por parte del empleador o la empleadora	Cercanía al hogar y los/as hijos/as, flexibilidad horaria
3		Salario, cotización al seguro social y estabilidad laboral		Cercanía al hogar y los/as hijos/as, flexibilidad horaria		

Fuente: elaboración propia basada en las entrevistas

<sup>6</sup>Con esta categoría las mujeres se referían al haber cambiado de trabajo o buscado uno nuevo, en función de evitar ser discriminadas o violentadas.

De acuerdo con lo expuesto en el Cuadro 4, las razones principales por las que las informantes toman decisiones en términos de elección de sus empleos son:

- Cercanía al hogar y de los/as hijos/as y flexibilidad horaria
- Experiencia laboral, mayor calificación y motivación
- Evitar prácticas laborales sexistas, de violencia y discriminatorias por parte de los/as empleadores/as
- Salario, cotización al seguro social y estabilidad laboral
- Falta de buenas oportunidades de empleo

Esto hace evidente que si bien existen ciertas razones por las que las mujeres priorizan o no ciertos empleos en función de su contexto (categoría ocupacional y nivel educativo), existe una razón transversal expresada en mayor y menor medida por las distintas informantes independientemente de su contexto.

Esta razón es “cercanía al hogar y de los/as hijos/as y flexibilidad horaria”.

La priorización de esta razón para la elección de empleos por parte de las mujeres entrevistadas pone de manifiesto el peso que tienen las tareas de cuidado y el trabajo no remunerado en general, en la distribución del tiempo de las informantes, es decir, la necesidad de conciliar.

Veinte de las 45 entrevistadas identifican como la razón principal para la elección del empleo “la cercanía al hogar e hijos y flexibili-

dad horaria”. Si se analiza la información por categoría ocupacional, la mayoría de mujeres insertas en las categorías de no asalariadas y asalariadas informales eligieron esta como su razón para escoger un trabajo, mientras que para las mujeres insertas como asalariadas formales se encuentra en segundo lugar.

Si se analiza la información por nivel educativo, esta razón común aparece en primer lugar para el nivel educativo medio, en segundo lugar para el primario y en tercer lugar para el superior. Si bien la cantidad de mujeres que escogió esta opción es mayor en algunas categorías y niveles educativos que en otro, es posible alegar que en todos los casos es una prioridad.

Dado lo anterior, un hallazgo importante de la investigación es que las mujeres no están necesariamente optando o eligiendo los trabajos que más les gustan o los que les permiten mayor proyección profesional, o los que les generan mayores réditos monetarios, sino aquellos que les permiten conciliar el trabajo remunerado con el cuidado de personas dependientes, principalmente hijos e hijas.

Retomando el concepto de agencia asumido por la investigación, estas escogencias de las mujeres pueden ser una manifestación de su capacidad de elección, por tanto de su agencia, aun cuando no logren romper todas las barreras que enfrentan. Escoger trabajos que les permiten conciliar es una estrategia que les facilita balancear la carga entre trabajo remunerado y no remunerado.



Este es un hallazgo importante dado que, por una parte, evidencia la necesidad de conciliación implícita y explícita que presentan las entrevistadas para escoger un empleo – siendo incluso una razón de peso para aquellas que pueden optar por empleos formales– y, por otra parte, expresa la ausencia del mundo de los cuidados y del trabajo no remunerado. En esa línea, se cree que para enriquecer este hallazgo, futuras investigaciones pueden indagar en los criterios que los hombres priorizan al elegir un empleo.

El relato que ofrece la informante NA-12 ayuda a ilustrar esta razón:

*“Decidí trabajar por mi cuenta porque en ese tiempo yo tenía a mi segundo hijo muy enfermo, él padecía de asma y es una enfermedad que necesita tiempo, o sea estar yo cuidándolo, yo quería cuidarlo directamente a mi hijo”. (Informante NA-12)*

En este sentido, también es importante mencionar las escasas opciones de cuidado para la primera infancia que se ofertan desde el Estado. En el Recuadro 1. se expone la cobertura de centros de cuidado que cuentan con financiamiento del Estado para la población menor de 6 años en el país.

<b>RECUADRO 1. COBERTURA DE CUIDO CON FINANCIAMIENTO ESTATAL PARA LA POBLACIÓN MENOR DE 6 AÑOS (NÚMEROS ABSOLUTOS Y PORCENTAJES)</b>								
	<b>1993</b>		<b>1998</b>		<b>2001</b>		<b>2005</b>	
	<b>Niños/as</b>	<b>%</b>	<b>Niños/as</b>	<b>%</b>	<b>Niños/as</b>	<b>%</b>	<b>Niños/as</b>	<b>%</b>
<b>Total</b>	<b>601811</b>	<b>100</b>	<b>787374</b>	<b>100</b>	<b>762993</b>	<b>100</b>	<b>53875</b>	<b>100</b>
<b>Atendidos/as</b>	<b>74931</b>	<b>12</b>	<b>151854</b>	<b>19</b>	<b>167152</b>	<b>22</b>	<b>143829</b>	<b>22</b>
<b>No</b>								
<b>Atendidos/as</b>	<b>526880</b>	<b>88</b>	<b>635521</b>	<b>88</b>	<b>595628</b>	<b>78</b>	<b>509958</b>	<b>78</b>
<b>Sin datos</b>					<b>213</b>	<b>0</b>	<b>89</b>	<b>0</b>

Fuente: Martínez y Voorend, 2012:116

La información planteada en el Recuadro 1. se deja entrever la escasa cobertura del cuidado por parte del Estado. Según Martínez y Voorend (2012), los centros de cuidado para menores de 6 años llegaba solamente al 22% de la demanda, dejando al restante 78% de

la demanda sin opciones desde el sistema público, lo que implica tener que buscar alternativas, ya sea desde la oferta privada o mediante redes familiares y vecinales, que siempre recaen sobre otras mujeres.

## Prioridades de las asalariadas formales

Las mujeres entrevistadas que trabajan como asalariadas formales; además de priorizar la cercanía al hogar y los/as hijos/as, también priorizan la experiencia laboral, la mayor calificación y la motivación. Como se observa en el Cuadro 4, esta razón está concentrada en las asalariadas formales y en las que tienen educación superior:

*“En esa empresa la ventaja era que teníamos muchas capacitaciones, aprendí muchísimo en esa institución”.* (Informante NA-9)

De igual manera estos grupos de mujeres también priorizan la estabilidad laboral. Dentro de la historia laboral de las informantes insertas en la categoría de asalariadas formales, solamente se encontró dos momentos de desempleo. Esto sugiere que estas mujeres, una vez empleadas como asalariadas formales, es poco probable que caigan en una situación de desempleo:

*“... ahí estuve por estabilidad hasta que terminé mi carrera, cuando ya tenía mi título, obviamente no ganaba mucho, ganaba 3.500 córdobas, entonces tomé la decisión de buscar un mejor trabajo”.* (Informante AF-7)

Las garantías legales, los beneficios y la estabilidad laboral que brindan los empleos formales permiten pensar en función del largo plazo, es decir, hacer planes y ascender profesionalmente, por ejemplo. Mientras que como no asalariadas y asalariadas informales son empleos con grados mayores de

incertidumbre y riesgo que hace más difícil pensar en temporalidades más largas.

## Prioridades de las no asalariadas y las asalariadas informales

Las mujeres insertas en las categorías de no asalariadas y asalariadas informales identifican como sus principales razones para escoger un trabajo el poder *“evitar preferencias y prácticas laborales sexistas, de violencia y discriminadoras por parte de los/as empleadores/as”*. Para ilustrar lo anteriormente planteado, se presenta una cita de la informante NA-3:

*“Entonces eso fue de lo que también tome la decisión de tener algo propio, porque en los trabajos se sufre de menosprecio de igual como le dije uno de los temas el acoso laboral, donde también hay, hay aquello, puede haber un poquito de que unas empresas, compañeros de que envidian, o celos de que creen que les vas a quitar el puesto...”* (Informante NA-3)

El no contar con garantías laborales, tales como contratos y prestaciones sociales, las obliga a trabajar en condiciones de vulnerabilidad e incertidumbre. Asimismo, pueden llegar a estar expuestas a maltrato y violencia. Esto provoca que las informantes busquen cómo emplearse en actividades remuneradas en las que ellas mismas puedan ser sus propias jefas y así garantizar una mayor seguridad. La informante NA-4 ejemplifica con claridad la decisión de la autogestión del empleo ante situaciones de

incertidumbre e inestabilidad:

*“Solo en mi negocio, yo lo que hago con el caso de mi trabajo y fue uno de los principales motivos porque puse un negocio es porque mis trabajos fueron temporales, eran de dos meses tres meses, 15 días 30 días, y tuve bastante como ocho meses sin trabajo, fue el primer motivo que me hizo poner mi negocio, que tenía que mantenerme”.*

(Informante NA-4)

A partir del análisis de las distintas prioridades de las entrevistadas según categoría ocupacional y nivel educativo, se encontró que el nivel educativo es un elemento de contexto importante, que les permite acceder a empleos formales. A su vez, estos empleos brindan garantías legales y estabilidad laboral, lo que les posibilita pensar en el largo plazo y proyectarse en una carrera profesional.

También es importante rescatar que las mujeres insertas en la categoría de asalariadas informales son las que afirmaron sufrir de mayores situaciones de violencia y discriminación laboral. En algunas ocasiones las asalariadas informales transitan de esta categoría hacia el cuentapropismo o el trabajo como no salariables para evitar situaciones de acoso y violencia.

Se encontró que, independientemente del nivel educativo o la categoría ocupacional, la principal razón para tomar decisiones en términos laborales es la cercanía al hogar y los/as hijos/as y la flexibilidad horaria. Esto podría estar arrojando luz sobre diversas

posibilidades. En primer lugar, el orden de prioridades de las entrevistadas, que a su vez está relacionado con sus metas, auto-esquemas y responsabilidades, dados los roles que asumen, sobre todo en la familia. En esta línea, varias informantes reconocen haber hecho renuncias a lo laboral por lo familiar.

En segundo lugar, dada la escasa oferta pública de servicio de cuidado para menores de 6 años (22%), las mujeres podrían estar priorizando esa tarea a la hora de tomar decisiones laborales por no tener mayores opciones de apoyo para ella.

En el siguiente acápite se presenta un análisis sobre las posibles relaciones del trabajo remunerado y el empoderamiento económico de las mujeres.

## **ii) Distintos resultados del trabajo remunerado en las dimensiones del empoderamiento**

La influencia del trabajo remunerado en la consolidación del poder de agencia de las entrevistadas fue diversa, independientemente de su categoría ocupacional o nivel educativo.

Tal como se establece en el marco conceptual de este estudio, en todos los casos analizados se encontró que el trabajo remunerado contribuyó al éxito y al avance económico de las mujeres. A continuación una cita de la informante AI-1:

*“Aunque pasaba dificultades, siempre dije: si come uno, comen dos y van a comer tres; y*

*después comencé a trabajar de doméstica acá en Managua y ya cambió la vida, desde que yo comencé a trabajar así, mi situación cambió”. (Informante AI-1)*

La cita anterior (Informante AI-1) muestra claramente cómo para esta mujer trabajar de forma remunerada fue un elemento clave en la construcción de su autonomía. Le permitió pensarse de forma autónoma respecto a su pareja y como una mujer capaz no solo de salir adelante ella sino también de mantener a sus hijos e hijas.

Sin embargo, se presentaron situaciones como la de la informante AI-9, para quien trabajar remuneradamente no implicó avances en términos de agencia. La cita de esta informante ejemplifica estos casos:

*Entrevistadora: “¿Su marido le daba todo su pago?”*

*Informante: “¡Que va ser, si era bandido, era paloma de alto vuelo! (Ríe) Porque él me decía: “Yo te doy esto, con esto que yo te doy es para que llegués al mes porque yo gano mensual, con eso vos llegás al mes, si te alcanza bueno y si no también que ese no es mi problema, verdad, a la decía yo, ya me iba a comprar provisión, ya me iba a comprar la comida, que si a mis niños les hacía falta calcetines le compraba a uno y al otro no le podía comprar porque no alcanzaba el dinero, por eso yo tenía que trabajar aunque sea lavando y planchando porque de doméstica no porque mis niños no los aceptan en las casas ajenas y no podía dejar mis niños mucho tiempo solos, entonces andaba*

*lavando y planchando. Una vez él bien tomado burlándose de mí, bien tomado me dice: ‘¿Sabías una cosa?’ –ajá qué fue, yo bastante pasiva, ajá le digo qué fue– ‘Yo no gano eso que te digo yo gano más y lo que yo te doy te doy la cuarta parte sabés por qué, porque nosotros los hombres nunca tenemos que andar sin dinero en la bolsa y otra cosa vos sabés que a mí me gusta beber mi guarito, mi cigarro y eso no me debe de fallar así es que yo no te puedo dar más’. –¡Ah!” (Informante AI-9)*

El testimonio anterior permite identificar varios elementos por medio de los cuales se percibe un poder de agencia limitado y sometido por la violencia de género. En primer lugar, el avance o éxito económico de la mujer no necesariamente se traduce en un mejoramiento de sus condiciones propias de vida, sino más bien en una mejora de la situación familiar, particularmente la de los hijos y las hijas.

Asimismo, se observa claramente una situación de violencia económica y poder desigual ejercido por su pareja. Situación que además es vista como normal y tolerable por ella. Por último, las razones por las cuales decide trabajar no están relacionadas con la independencia ni el desarrollo personal, sino únicamente con el mejoramiento de las condiciones de vida de sus hijo/as.

Ante situaciones tan diversas, la investigación se pregunta lo siguiente: además del trabajo remunerado ¿cuáles podrían ser otros factores determinantes en el empoderamiento?

Para responder esta pregunta el siguiente acápite propone una serie de elementos que en la historia de vida de las informantes fueron puntos de inflexión para romper tanto barreras internas como impuestas y así poder desarrollar procesos más liberadores e integrales de empoderamiento económico.

## **b. Más allá de la inserción laboral: factores determinantes en el empoderamiento económico de las mujeres**

En este apartado se exponen los elementos que les permiten a las mujeres romper las barreras impuestas e intrínsecas para su empoderamiento económico, según las entrevistas realizadas.

### **i) División sexual del trabajo: razones y estrategias**

La división sexual del trabajo es un factor que puede limitar las posibilidades de las mujeres de empoderarse económicamente. Para la investigación la clasificamos en tradicional y no tradicional. La tradicional implica que la mujer asume que es ella quien “debe” llevar la carga y la responsabilidad del trabajo no remunerado, des-responsabilizando al hombre de asumir de forma justa y equitativa estas tareas.

Cuando la mujer asume la división sexual del trabajo desde una perspectiva tradicional, en la cual es ella quien se sobrecarga y lleva a cabo dobles jornadas, sus posibilidades y/o procesos de empoderamiento económico se ven limitados o afectados, ya que la sobrecarga de trabajo no remunerado le

quita espacio y tiempo para poder desarrollarse plenamente en el trabajo remunerado.

También implica que su orden y perspectiva de prioridades cambie y tenga un sesgo principal hacia lo no remunerado.

El que una mujer acepte términos de negociación con el resto de los miembros del hogar en donde ella se ve sobrecargada con responsabilidades de cuidado y protección, también podría estar implicando que su visión o sus autoesquemas de género le asignen a la mujer roles y responsabilidades tradicionales, elementos condicionados por barreras intrínsecas.

En este sentido, cuando analizamos el empoderamiento económico, es fundamental revisar la forma en que las mujeres negocian la división sexual del trabajo, ya que de esta división dependen las posibilidades de conciliar su carga y de elegir libremente las tareas que desea o no realizar dentro del hogar, así como las posibilidades de insertarse en el trabajo remunerado que desea o elija con plena autonomía.

A partir de las entrevistas llevadas a cabo se pudo constatar que la mayoría de las 45 entrevistadas cumplen un “doble rol” o “doble carga”, es decir, que además de contar con un trabajo remunerado, están responsabilizadas de asumir el trabajo no remunerado del hogar. Unas en mayor medida que otras.

Con la información obtenida en las entrevistas se puede concluir que 26 mujeres dicen



asumir o haber asumido, en algún momento, la responsabilidad principal en las tareas de cuidado y protección de sus hijos/as, ya que se identifican como las responsables del cuidado, manifestando que sus parejas o los hombres de la casa las “ayudan”. El término “me ayuda” permite inferir que estas mujeres asumen que el cuidado y las tareas del hogar son su responsabilidad.

### **- Razones socioculturales: autoesquemas de género**

Cuando se le preguntó a las mujeres sobre cómo se dividían las responsabilidades entre hombres y mujeres en sus familias de origen, 32 mujeres se acercan a este discurso. La siguiente cita ilustra lo anterior:

*“Usualmente quien lo hace es la mujer, dejémonos que el hombre lo va a hacer... el hombre te puede ayudar... en ese sistema mi esposo si me mira enferma, me mira que voy a hacer un mandado él lo hace, pero como él dice, si vos no estás haciendo nada vos tenés que hacer los oficios, la mujer tiene que hacer los quehaceres”. (Informante NA- 6)*

También se encontraron casos (13 de las entrevistadas) que afirman haber establecido relaciones más equitativas con sus parejas respecto a las tareas de infraestructura del hogar y cargas reproductoras. Estas mujeres tienen concepciones no tradicionales sobre los roles de género. La informante NA-2 ilustra claramente este tipo de distribución de cargas y responsabilidades del trabajo no remunerado:

*“Estuve casada, estuvimos juntos seis años en México; yo trabajaba en ese momento como gerente de operaciones en una cadena de restaurantes, él trabajaba en Coca Cola y era interesante porque todo estaba dividido en la casa, inclusive, mi hija participaba; nos turnábamos quién iba a dejar a la niña al kínder, quién la recogía; en la noche se hacía la cena, yo hacía la cena, él lavaba los platos con Camila; Camila levantaba la mesa; el tema del dinero, por ejemplo se dividía, pagamos entre los dos la renta, pagábamos el súper mercado una semana uno, una semana otro; salíamos y pagábamos entre los dos”. (Informante NA-2)*

Por su parte, la informante AF-11 cuenta:

*“Pues, bueno ahorita que está el papa de mi hijo sin trabajar, pues gracias a Dios él lo cuida, he podido como dicen estar más descansada porque vengo y tal vez él mira al niño y ese momento me toca trabajar al día siguiente, en cambio antes que estaba trabajando él, yo tenía que ver al niño en la mañana y él en la noche, como que no descansaba bien en el día porque hay que estar viendo al niño y anda ahorita tocando todo, entonces no descansaba casi, se me hacía difícil descansar, ahora sí gracias a Dios él me está ayudando así, he podido, o sea lo he sentido menos pesado el trabajo ya, he sentido que he descansado”. (Informante AF-11)*

Es importante destacar, como se pudo ver en la cita anterior, que aunque estas 13 mujeres



se estén dividiendo con sus parejas las cargas reproductivas o no remuneradas, algunas de ellas se siguen identificando como las principales responsables de estas cargas y se manifiestan agradecidas con los hombres porque les quitaron una carga que “les pertenece”. A continuación exponemos citas de las informantes AF-12 y AF-14 que ilustran lo antes descrito:

*“... y en la noche como ya tenía mi hijo, mi esposo me lo cuidaba cuando yo hacía turnos”.* (Informante AF-12)

*“... me los cuidaba mi esposo”.* (Informante AF-14)

Esta situación muestra cómo las mujeres entrevistadas siguen asumiendo las cargas reproductivas como sus responsabilidades principales, considerando a sus parejas como “ayudantes” en este rol. En esa línea, se infiere nuevamente la necesidad de incorporar a los hombres al trabajo doméstico.

La informante NA-1 brinda un ejemplo de una mujer que se cuestiona y replantea los roles de género. Esto se ejemplifica a través de un planteamiento que hace la informante:

*“Es importante que las mujeres trabajen yo pienso de que sin descuidar a la familia, la mujer tiene que trabajar, los dos, pero hay que compartir responsabilidades, porque hay algo que está pasando: hay mujeres que están trabajando, están siendo muy exitosas y viene el marido y les dice ‘qué barbaridad estás descuidando la casa’ como si eso fuera*

*responsabilidad solo de la mujer, entonces se divorcian de la mujer que ‘qué barbaridad es una mala madre’ y no es así, no es así”.* (Informante NA-1)

Se observa claramente la dificultad a la que se están enfrentando las mujeres cuando buscan la renegociación en términos de la división sexual del trabajo. No solamente implica deconstruir conceptos sobre las cargas y asociaciones históricas del ser mujer, desde su propia persona, sino que también implica reposicionarse con un nuevo rol ante su pareja, que en muchos casos también carga con esas construcciones sociales.

### **- Razones pragmáticas**

Se consideró importante introducir este análisis en la investigación porque una de las barreras impuestas a la que más se enfrentan las mujeres a la hora de trabajar remuneradamente en igualdad de condiciones que los hombres es la segregación vertical del trabajo por género. Es decir, el hecho de que en promedio las mujeres con igual nivel educativo y experiencia laboral que sus pares hombres, reciben salarios más bajos y acceden a posiciones de menor nivel de decisión. Estos elementos pueden estar determinando y dificultando las posibilidades de negociación de las mujeres en términos de la división sexual del trabajo, ya que tienen menos posibilidades de aportar un ingreso igual o mayor al del hombre para el beneficio de la familia. Por ende, se podría estar valorando menos su trabajo remunerado, en comparación al del hombre.

En el Cuadro 5 se presenta una clasificación de las distintas responsabilidades que han asumido las mujeres entrevistadas y sus parejas respecto al trabajo remunerado y no remunerado, sopesando como variable determinante de estas decisiones la variable de “quién aporta más al ingreso familiar”.

**Cuadro 5. Clasificación de las entrevistadas en función de los distintos modelos de división sexual del trabajo propuestos por Razavi (2007)**

Tipo de Modelo	Descripción	Clasificación de las entrevistadas
Tradicional	Trabajo remunerado: hombre como proveedor principal, mujer como proveedora secundaria. Trabajo no remunerado: mujer como responsable, hombre apoyando.	11
	Trabajo remunerado: simetría en el aporte al ingreso familiar. Trabajo no remunerado: mujer como responsable, hombre apoyando.	18
No tradicional	Trabajo remunerado: simetría en el aporte al ingreso familiar. Trabajo no remunerado: simetría y corresponsabilidad.	4
	Trabajo remunerado: mujer como proveedora principal, hombre como proveedor secundario. Trabajo no remunerado: simetría y corresponsabilidad.	6
Mujer soltera sin o con hijos/as	Trabajo remunerado: mujer como única proveedora familiar. Trabajo no remunerado: mujer responsable apoyada por redes familiares/Estado.	6

Fuente: elaboración propia con información de las entrevistas y basada en Razavi, 2007

Del Cuadro 5 se puede inferir que la mayor parte de las mujeres entrevistadas brinda o ha brindado un aporte igual o mayor al de su pareja. De las 45 mujeres entrevistadas, solamente 11 de ellas informó que su pareja es quien aporta más al ingreso familiar. Sin

embargo, en la mayoría de los casos, es la mujer la responsable del trabajo no remunerado.

En el total de entrevistas realizadas se encontraron únicamente seis mujeres que informan que sus parejas asumen de forma justa y equitativa el trabajo no remunerado del hogar. Todas ellas se identifican como la proveedora principal de la familia.

Por tanto, las mujeres entrevistadas necesitan no solo generar un ingreso igual en términos de cantidad y estabilidad para la familia, sino que también deben generar un ingreso mayor al del hombre para que existan posibilidades de renegociaciones en torno a las responsabilidades en términos de trabajo no remunerado en la pareja. El elemento pragmático (quién aporta más al ingreso familiar es “liberado” de las cargas reproductivas) es un factor importante, que en algunos casos puede determinar el tipo de división sexual del trabajo que asumen las mujeres, pero en definitiva, las razones socioculturales juegan un papel de mayor peso.

El hecho de que la mujer deba tener no solo un ingreso semejante al del hombre sino incluso mayor para poder renegociar las responsabilidades no remuneradas brinda indicios importantes sobre la necesidad imperativa de trabajar paralelamente aspectos morales, valóricos y de roles respecto a las relaciones desiguales de género que se hacen evidentes en esta investigación.

## - Estrategias para enfrentar la división sexual del trabajo

Como se señala en el marco teórico planteado en la investigación, la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado hace referencia a la manera de intentar resolver el conflicto que surge para las mujeres como consecuencia de las presiones incompatibles derivadas de los roles en el trabajo remunerado y no remunerado.

Garrido y Gil Calvo (1993) definen la estrategia como “la selección de recursos alternativos de acción (recursos tácticos) para producir resultados futuros (objetivos estratégicos) en situaciones de incertidumbre”. La presente investigación asume esta defi-

nición, ya que busca visibilizar las escogencias de alternativas que permiten la conciliación del trabajo remunerado y no remunerado como decisiones estratégicas de las mujeres.

Las tres estrategias de conciliación por las que las mujeres entrevistadas optan con mayor frecuencia son:

- Redes de apoyo (familia y vecinos/as)
- Elección de tipos de trabajo que les permiten conciliar el trabajo remunerado y no remunerado
- Redes de apoyo institucional o pago de niñera

Lo anteriormente planteado se puede observar en el Cuadro 6.

**Cuadro 6. Estrategias de conciliación priorizadas por las mujeres entrevistadas**

ORDEN DE PRIORIDAD	CATEGORÍA OCUPACIONAL			NIVEL EDUCATIVO		
	No asalariadas	Asalariadas formales	Asalariadas informales	Superior	Medio	Primario
1	Eligen tipos de trabajo que les permiten conciliar	Red de apoyo (familia, vecinos/as)	Red de apoyo (familia, vecinos/as)	Redes de apoyo institucional o pago de niñera	Red de apoyo (familia, vecinos/as)	Red de apoyo (familia, vecinos/as)
2	Redes de apoyo institucional o pago de niñera	Redes de apoyo institucional o pago de niñera	Eligen tipos de trabajo que les permiten conciliar	Red de apoyo (familia, vecinos/as)	Eligen tipos de trabajo que les permiten conciliar	Eligen tipos de trabajo que les permiten conciliar
3	Red de apoyo (familia, vecinos/as)	El padre cuida a sus hijos/as	Redes de apoyo institucional o pago de niñera	Eligen tipos de trabajo que les permiten conciliar	Redes de apoyo institucional o pago de niñera	Hermanas mayores asumen el rol de cuidado de hermanos/as menores cuando la madre está ausente

Fuente: elaboración propia basada en las entrevistas

Las redes de apoyo (familiares y vecinos/as) resultan ser los principales soportes de las mujeres para hacerle frente a las responsabilidades de cargas reproductoras, especialmente el cuidado de sus hijos e hijas ante la ausencia de políticas de conciliación y cuidado por parte del Estado. Este resultado es consistente con lo planteado en distintos momentos de la investigación. A continuación una cita de la informante AF-9 retrata la forma en la que se apoyan en sus redes:

*“Cuando nos casamos vivimos acá en la casa de mi suegra, y la niña siempre quedó a cargo de la mamá de mi esposo, entonces siempre hemos tenido ese apoyo de la mamá de mi esposo, de la hermana mayor de él que se han, han visto a la niña como si fuera hija de él”. (Informante AF-9)*

Las estrategias para el cuidado de personas dependientes en Nicaragua se basan fundamentalmente en el establecimiento de redes familiares y comunitarias. Martínez y Voorend (2012) desarrollan este argumento de la siguiente manera:

*“Nuestro análisis del régimen de cuidado nicaragüense muestra que el papel del Estado en el cuidado es muy pequeño en comparación con el papel desempeñado por los arreglos altamente familiarizados. En primer lugar, las prestaciones sociales por parte del Estado relacionadas con los cuidados son insuficientes. Dada la escasa capacidad de la enorme mayoría de la población nicaragüense para mercantilizar los cuidados, las familias y en particular las mujeres, ocupan un lugar central. En segun-*

*do lugar, los diferentes programas sociales que existen, dependen en gran medida de la participación familiar y comunitaria, nuevamente en particular femenina. En tercer lugar, esta participación atraviesa todos los programas sociales directa o indirectamente relacionados a los cuidados, y en cierta medida también a los ubicados en el sector de salud”. (Martínez y Voorend, 2012:115)*

Ante la ausencia de políticas de cuidado y conciliación, las redes de apoyo fueron identificadas por la mayoría de las informantes como su principal estrategia.

Otra estrategia de conciliación importante, que es también congruente con una de las razones mayormente identificadas para la elección de un empleo, sobre todo en las mujeres entrevistadas de las categorías no salariables y asalariadas informales, así como las de nivel educativo medio, es la de elegir tipos de trabajo que permitan mayor facilidad horaria. Una cita de la informante AI-3 expresa esta decisión con claridad:

*“La grandecita estaba pequeña por eso solo trabajaba medio tiempo, porque era de lavar y planchar entonces me la cuidaba mi mamá y mis hermanas ahí en la casa, y la chiquita me la cuidaba también mi mamá”. (Informante AI-3)*

Esta cita también brinda evidencia sobre el hecho de que las mujeres en muchas ocasiones se apoyan en diversas estrategias combinadas para poder conciliar sus responsabilidades. En el caso de la informante AI-3 ella combinó estrategias como la

de elegir tipos de trabajo con horarios flexibles al mismo tiempo que buscó apoyo en sus redes, en este caso en su familia, su madre particularmente. Es importante visibilizar que estas redes de apoyo familiar, vecinal y comunitarios están en su mayoría sostenidas por mujeres.

Una tercera estrategia en frecuencia expresada por las informantes es la de apoyarse en redes institucionales y pago de niñeras. En el marco de este tipo de estrategia fueron más frecuentes las mujeres que informaron pagar niñeras que apoyarse en instituciones como Centros de Desarrollo Infantil (CDI), por ejemplo.

De acuerdo con lo planteado por las informantes que asistieron a los grupos focales esta situación se genera principalmente por dos motivos. El primero por cuestiones de oferta, es decir, expresan que no existen CDI cercanos donde dejar a los niños y las niñas. La segunda razón está relacionada con la confianza. No confían en el trato que dan las educadoras a los/as niños/as ni en su formación, por tanto en las capacidades que estas tienen para acompañar y cuidar a niños y niñas pequeños/as.

## **ii) Elecciones respecto a la maternidad y la unión en pareja**

Las diversas elecciones respecto a la maternidad y la unión en pareja pueden generar impactos en los procesos de empoderamiento, ya que se encontró que en varios de los casos esas elecciones están ligadas a visiones

sobre la maternidad y el matrimonio o la unión, fundamentalmente ligadas al sostenimiento del patriarcado.

De igual manera, los valores y los sistemas de creencias y mandatos en torno a la maternidad y el matrimonio han sido cualidades asociadas y determinantes en “el ser mujer” o más aún, “ser buena mujer” (ser buena mujer en función de construcciones sociales que determinan una escala de valores sociales). Por estar ligado a sistemas de valores, normas y mandatos, esto podría representar barreras intrínsecas.

Las distintas visiones y, por ende, elecciones en términos de unión en pareja y maternidad son elementos socioculturales importantes a incluir en la presente investigación, ya que en el caso de la mayoría de las entrevistadas, estas visiones y decisiones han condicionado sus posibilidades de seguir preparándose académicamente y/o seguir trabajando. En estos casos, esas decisiones han limitado sus posibilidades de empoderamiento económico.

### **- Elección respecto a la unión en pareja**

Sobre la unión en pareja las entrevistadas brindaron distintas respuestas relacionadas con sus construcciones sociales, asociadas de igual manera a sus distintos contextos y oportunidades de vida. La información brindada por las informantes sobre la unión en pareja se agrupó horizontalmente en tres categorías que se presentan en el Cuadro 7.

## Cuadro 7. Concepciones de las informantes sobre la unión en pareja y el matrimonio

TIPO DE CONCEPCIÓN SOBRE EL MATRIMONIO/LA UNIÓN EN PAREJA	CITAS DE REFERENCIA
El matrimonio como deber social/ aceptación social	“Entonces es un estrés que manejamos las mujeres porque no queremos salir de ese estatus, queremos estar casadas porque el estigma de ser divorciadas es fatal, entonces al fin y al cabo que terminan sacrificando su carrera porque se dedican a la casa. Tenemos que tener una estabilidad hasta con nuestros maridos, estar bailándole bien para que no se nos vaya con otra porque tal vez no estás dedicándole tiempo”. (Informante NA-1)
El matrimonio o la unión en pareja como unión sentimental estable a futuro asociada con el enamoramiento	“Bueno un acuerdo que tenemos con mi novio pero es bien loco... que hasta después del doctorado no vamos a tener hijos. (Ríe). El punto... lo que está escondido detrás de esto es llegar a un punto estable en el que ya podamos decir: ya podemos tener hijos, ya puedo casarme, pero sí, nunca he pensado en dejar de trabajar para tener mis hijos, creo que o sea... cuando los tenga voy a tratar de hacer lo que mi mamá hizo, que siento que nos dio mucha atención, bastante apoyo emocional y todo eso pero que también ella siguió”. (Informante AF-5)
Matrimonio o unión en pareja como medio para el sustento personal, familiar asociado a la protección	<p>“Porque me sentía sola, yo tenía hermanos pero ninguno de mis hermanos se preocupaba por mí, ninguno de ellos me dijo querés un caramelo, tenés un blumer, tenés zapatos, para nada, entonces dije yo, esta es mi opción”. (Informante AI-9)</p> <p>“Si un hombre le dice cosas bonitas a la niña ella se va con él y si el padre la maltrata es como una fuga, se va con el primero. Yo te lo digo porque hay veces, hay padres que son así y te maltratan, entonces el primero que nos hable bonito, nos de algún regalito y ya, te vas buscando algo mejor, protección, más no saben que caen peor, porque no sabemos el hombre cómo es, si es golpeador, si esto, el otro”. (Informante AF-3)</p>

Fuente: elaboración propia basada en las entrevistas

A partir de la información presentada en el Cuadro 7 se pueden hacer distintas lecturas y diversos análisis sobre las posibilidades reales que tienen las mujeres de realizar este tipo de elecciones sobre la base de la libertad y la autonomía.

Las concepciones encontradas que tienen las mujeres sobre la unión en pareja están ligadas a sus contextos. La unión en pareja asociada a la aceptación social fue un elemento verbalizado por cuatro entrevistadas, de las cuales dos cuentan con educación superior y dos, con educación primaria.

Por otro lado, las concepciones vinculadas a la protección económica aparecen en mujeres con educación primaria y media. De las 13 entrevistadas cuyas concepciones se asocian a la protección económica, seis cuentan con educación primaria y siete, con educación media; no se encontró ningún caso con educación superior.

Veinticuatro mujeres asociaron sus decisiones de unión en pareja con uniones sentimentales estables a futuro y al enamoramiento, 18 de las cuales cuentan con educación superior, cinco con educación media y una, con educación primaria.



Un hallazgo importante puede ser que las mujeres con contextos más adversos, debido a falta de oportunidades y pobreza, están más propensas a tomar decisiones de unión en pareja para sobrellevar sus necesidades económicas, sobrevivir y sentirse protegidas.

### - Elección respecto a la maternidad

En el Cuadro 8 se exponen las principales concepciones de las informantes respecto a la maternidad, sobre la cual se encontró que los discursos están asociados también a tres elementos: estrategia para el cuidado y la protección futura de la madre, prioridad fundamental del ser mujer y opción que no impide el pleno desarrollo.

#### Cuadro 8. Concepciones de las informantes sobre la maternidad

Tipo de concepción sobre la maternidad	Cita de referencia
Maternidad como estrategia para el cuidado y la protección futura de la madre	“Creo que no, tal vez hay mucha gente que espera que los hijos trabajen para cuando ya sean viejitos les ayuden que es lo que debería ser lo normal”. (Informante AI-1)
Maternidad como prioridad fundamental del ser mujer	“Cuando una se ocupa de sí misma, yo me ocupé de mi enfermedad, me descuidé de mis hijos”. (Informante NA-5)
Maternidad como opción que no impide el pleno desarrollo	“Yo solo sé que ser madre de familia no es un impedimento para uno sus sueños, puedo decir que sí, ni tampoco es una limitante, porque nada más aplazas tus proyectos”. (Informante NA-3)

Fuente: elaboración propia basada en las entrevistas

De las 45 mujeres entrevistadas, cuatro asociaron la maternidad con una estrategia para el cuidado futuro; de estas cuatro, dos cuentan con un nivel educativo primario, una con un nivel medio y una con educación superior. Este elemento planteado está estudiado en países con redes institucionales débiles de protección social y altos niveles de informalidad. Banerjee y Duflo lo exponen de la siguiente manera: “Para muchos padres, los hijos son su futuro económico: una política de seguros, un producto de ahorro y algunos billetes de lotería” (Banerjee y Duflo, 2012:158).

Esta concepción de la maternidad brinda elementos interesantes para observar el hecho de que las mujeres en muchos casos están decidiendo sobre su maternidad, no como producto de sistemas sociales que “mandatan” a las mujeres a ser madres, sino que están escogiéndola como una estrategia de sobrevivencia a futuro.

Un extracto del discurso la informante AI-9 ilustra con claridad lo antes mencionado: *“... porque yo decía, tener un hijo es más allá te pueden ver, te pueden cuidar”*. (Informante AI-9)

Las decisiones sobre su fecundidad les plantean a estas entrevistadas disyuntivas entre el corto y el largo plazo, ya que claramente decidir tener hijos implica, en el corto plazo, mayores gastos y disminución de ingreso per cápita en la familia; pero a pesar de esta situación desfavorable en el corto plazo, consideran al mismo tiempo que es



prioritario pensar en el futuro y en sus estrategias de sobrevivencia para cuando ya no estén con posibilidades de trabajar. Es necesario tener en cuenta este elemento de temporalidad, o más bien, de priorización del largo sobre el corto y el mediano plazo a la hora de planificar políticas públicas.

Por otra parte, se logró asociar algunos elementos discursivos de 18 informantes que identifican la maternidad como una prioridad o un mandato, anteponiéndola en algunos casos a su “yo” o su pleno desarrollo personal y profesional y, en algunos casos, hasta a su salud.

Entre las entrevistadas que asociaron sus maternidades con estos elementos, la mayor concentración se da en mujeres que cuentan con educación primaria y media. Siete de 22 entrevistadas con este nivel educativo identifica en su discurso estas concepciones, mientras que cinco de siete mujeres con educación primaria y seis de 14 con educación media hacen estas asociaciones:

*“A veces porque la mujer es muy sobreprotectora con sus hijos y tal vez a veces por estar cuidando a sus hijos limita su crecimiento profesional”.* (Informante AF-8)

*“Ver a mis niñas y decía yo irme a estudiar y dejarlas a ellas no es como que yo las esté cuidando”.* (Informante AI-3)

Adicionalmente, se identificaron en un grupo de 17 mujeres elementos que se aproximan a la construcción de una visión sobre la mater-

nidad asociada a una opción que no impide su pleno desarrollo. De las informantes cuyo discurso se asocia con estas construcciones, ocho están en la categoría de asalariadas formales, siete son no asalariadas y dos están en la categoría de asalariadas informales. Respecto a sus niveles académicos, encontramos que 10 cuentan con educación superior, cuatro con educación media y tres, con educación primaria.

De las 17 informantes que identifican que la maternidad no es un impedimento para el pleno desarrollo de las mujeres, en cinco de ellas se encontraron contradicciones entre su discurso y su historia de vida, ya que su decisión de maternidad les impidió seguir estudiando o trabajar de forma remunerada. Debido a las relaciones de género que se establecen en la sociedad, muchas de las informantes se ubican simbólicamente como seres desprotegidos y débiles que necesitan protección, y en busca de esta recurren a elecciones en términos de unión en pareja y/o maternidad, que en muchos casos resultan ser elecciones sin plena libertad y autonomía.

### **iii) Confianza y autoestima**

Para Lagarde (2001), la confianza y la autoestima tienen diversas dimensiones en las que están contenidos aspectos como las emociones, los afectos, los deseos y la autopercepción basada en la historia propia. Por otro lado, la dimensión de la autoestima como práctica de vida está relacionada con la forma en que vivimos así como con nuestras formas de reaccionar y de relacionarnos.

La autoestima es importante en tanto tiene que ver con los recursos con los que cuentan las personas para enfrentarse a la vida, aprender de ella y desarrollarse con plenitud. Es también importante la conciencia que cada persona tiene sobre sus habilidades, ya que permite visualizar y apreciar sus potencialidades y capacidades como personas, así como poder compartirlas. La conciencia sobre la autoestima es por tanto el elemento fundamental que permite y posibilita el desarrollo de la agencia y la autodeterminación de cada mujer.

Nuevamente según Lagarde (2001), muchos elementos pueden afectar la autoestima de una persona. Uno de ellos es la opresión de género, que en muchas ocasiones es experimentada por las mujeres a raíz de prácticas discriminatorias y violentas, tanto en sus relaciones más cercanas como en forma de violencia institucionalizada y sistémica a lo largo de su vida. Para el feminismo, el trabajo en el reforzamiento de la autoestima es importante porque permite, tanto a nivel individual como a nivel colectivizado, transformar las formas opresoras en torno a la mujer.

En este sentido Lagarde plantea lo siguiente:

*“De la autoestima de género personal a la estima del género como categoría social no hay ni un paso. De manera dialéctica, al ir de la autoestima personal a la estima de género, contribuimos a la estima social de las mujeres como legítimas habitantes de esta tierra que valoramos las muy diversas maneras de vivir y ser mujeres”.* (Lagarde, 2001:7)

Partiendo de lo anterior, se encontraron dos elementos determinantes en la autoestima de las mujeres entrevistadas. Por un lado, en varios de los casos el trabajo remunerado influye en la consolidación de su confianza y su autopercepción, en tanto les permite tomar conciencia de sus habilidades y capacidades. Sin embargo, también se encontró que las distintas formas de violencia limitan esas posibilidades de tomar conciencia y desarrollar la autoestima.

### **- El trabajo como elemento potencializador de la autoestima**

La autoestima y el trabajo remunerado son dos elementos íntimamente ligados. A través de las entrevistas y los grupos focales se encontró que en la mayoría de los casos el trabajo remunerado de las mujeres fue un factor facilitador del desarrollo de la autoestima, ya que les permitió tomar conciencia de sus recursos, habilidades y fortalezas. Citas de las informantes AI-1 y AF-7 refuerzan esta idea de la siguiente manera:

*“Nos separamos y fue muy difícil para mí porque yo nunca había trabajado como ahora sino que tener tres niños chiquitos y pensar en trabajar cuando no has trabajado tanto es difícil, yo pensé que me iba a morir de hambre, pensé que se iban a morir de hambre mis hijos; pero hice tortillas, tamales pisques, nacatamales; vendía cajetas, arroz con leche, hice de todo; hacía mis ventas”.*  
(Informante AI-1)

*“Mi mamá sin tener los recursos académicos, sin tener una inteligencia desarrollada en el sentido de que enriquecida con estudio, pues sí pudo, entonces lo que te hace ver es que no necesitás de un título, sino es la fuerza de voluntad y tu misma motivación la que te hace ser el profesional o la persona que sos”. (Informante AF-7)*

Asimismo, las informantes identificaron que la confianza en sus capacidades es el elemento facilitador más importante en el plano interno para obtener trabajo remunerado. En el Cuadro 9 se presentan los resultados por categoría ocupacional y por nivel educativo.

### **Cuadro 9. Facilitadores internos para obtener trabajos remunerados identificados por las entrevistadas**

Orden de prioridad	Categoría Ocupacional			Nivel Educativo		
	No asalariadas	Asalariadas formales	Asalariadas informales	Superior	Medio	Primario
1	Confianza en sus capacidades	Confianza en sus capacidades	N/A	Confianza en sus capacidades	N/A	N/A
2	N/A	N/A	N/A	Preparación académica	N/A	N/A

Fuente: elaboración propia basada en las entrevistas

El grupo de mujeres que reconoce contar con mayores facilitadores internos es el de aquellas que tienen un nivel de educación superior, quienes identifican dos elementos, primeramente la confianza en sus capaci-

dades y luego la preparación académica. Por el contrario, los grupos de mujeres con educación media y educación primaria no identificaron contar con ninguno. Esta situación denota un bajo nivel de autopercepción en términos de habilidades y capacidades.

Al analizar la información por categoría ocupacional, encontramos que solamente las mujeres insertas en las categorías no asalariadas y asalariadas formales identificaron facilitadores (la confianza en sus capacidades y la preparación académica), mientras que las mujeres insertas en la categoría de asalariadas informales no identificaron ninguno.

Del total de 45 mujeres entrevistadas, 21 identificaron que la confianza en sus capacidades es un elemento que facilita el desarrollo; de ellas, doce pertenecen a la categoría de no asalariadas y ocho a la de asalariadas formales. Una posible explicación al hecho de que mayor cantidad mujeres de la categoría no asalariadas identifican la confianza en sí mismas como importante frente a una menor cantidad de la categoría asalariadas formales, podría ser que las mujeres en la categoría no asalariadas han tenido que asumir riesgos al emprender sus propios negocios, y esto podría haber implicado un proceso previo de reforzamiento de su confianza y autoestima, para poder tomar la decisión.

## - La violencia simbólica, física y psicológica familiar e institucionalizada como elemento opresor de género

La violencia es un tema recurrente en las narraciones de las entrevistadas así como en el diálogo de las asistentes a los grupos focales; por su importancia en la vida de las mujeres, se recoge en la investigación.

Se lograron identificar diversos tipos de violencia de la que han sido víctimas las informantes. En primer lugar se encontró violencia doméstica, por el establecimiento de relaciones en las que sus parejas ejercen poder sobre ellas, prohibiéndoles salir de la casa, estudiar y/o trabajar. Adicionalmente, en menor número, algunas mujeres reconocen haber sido víctimas de violencia física y/o sexual. Por último, se identificaron formas de violencia más institucionalizadas en los trabajos remunerados, cuando los jefes y compañeros ejercen relaciones de poder desigual sobre ellas.

Dieciocho mujeres identifican que a lo largo de su vida han vivido episodios de violencia, ya sea por ser o haber sido víctimas de algún tipo de agresión, ellas o algún otro miembro de la familia

Resulta de interés el hecho de que siete del total de las mujeres que informan ser o haber sido víctimas de violencia cuentan con algún nivel de educación superior. Es decir, que el nivel educativo no es necesariamente una variable con mayor peso en la contención y/o ruptura de este tipo de situaciones.

Los casos más recurrentes de violencia doméstica se encontraron en mujeres inser-

tas en las categorías ocupacionales no asalariadas y asalariadas informales. Esto tiene sentido dadas las circunstancias propias de estos dos tipos de trabajo, donde por un lado el espacio de trabajo mismo en muchas ocasiones es la casa, es decir, la mujer no sale al espacio público sino que se queda recluida en lo privado de la casa, donde el hombre, la pareja o algún otro miembro del hogar, generalmente tiene mayor poder y más privacidad. De igual manera, estas formas de trabajo, tanto las no asalariadas como las asalariadas informales, por estar fuera del mercado formal no brindan garantías institucionales ni legales a las trabajadoras, quedando estas en situación de mayor vulnerabilidad. A continuación se presenta una cita de la informante NA-14, que trabaja como cuentapropista desde su casa:

*“Entrevistadora: ¿Y su esposo la apoya en esos planes?”*

*Informante: Claro que sí, estamos juntos en todo.*

*Entrevistadora: ¿De qué manera siente que la apoya?”*

*Informante: Tomando decisiones. Por lo menos en la pulpería si tenemos algo que comprar él me dice, acordate que tenés que comprar tal cosa que no has apuntado; vamos a comprar juntos porque no me deja ir sola, dice que no. (Ríe)”. (Informante NA-14)*

Otros casos recurrentes de violencia a los que hicieron referencia las informantes es la violencia en trabajos formales. Una cita de la informante AF-1 sirve para ilustrar esta situación:

*“Informante: Hubo un caso en particular en 2011, recién venida yo acá a la empresa, había un señor... hablándolo así abiertamente sufrí la parte del acoso pero igual me apoyaron bastante mis compañeros. Al inicio yo no decía nada, porque recibía mensajes un poco ofensivos, qué rica te ves, o qué linda te ves, o tal vez cuando estaba sola llegaba y me acariciaba el hombro; y al inicio yo decía: será que lo estoy mal interpretando; pero me fue incomodando más y más y hablé con uno de mis compañeros, me vio llorando y me dijo ¿qué te pasa? Le digo, es que estoy recibiendo este tipo de mensajes pero no sé si es normal. No es normal me decía, guárdalos me decía y un día ya no aguanté. El gerente me vio llorando y me vio llorando, me dice ¿qué es lo que pasa? Y le conté todo. Esto no es normal, eso me lo tenía que decir desde el inicio. Eso ha sido lo más duro que me ha tocado vivir desde que me vine aquí a Managua.*

*Entrevistadora: ¿Y cómo solucionaste eso?*

*Informante: Ellos despidieron a la persona y hablaron conmigo que eso no es normal. Yo me sentía culpable porque yo decía, perdió su trabajo por mi culpa, y ellos dijeron, no es tu culpa vos no hiciste nada malo, vos solo dijiste lo que estaba pasando. Al inicio yo sentía que era mi culpa, pero luego me di cuenta... Yo pasaba llorando, por mi culpa alguien perdió su trabajo, pero después ya no”. (Informante AF-1)*

A partir de la información brindada por la informante AF-1 se hace evidente cómo el trabajo formal puede ayudar a la visibilización y contención de situaciones de violencia, ya que por un lado, se lleva a cabo en la esfera pública, y por otro lado, es un trabajo formalizado, regulado e institucionalizado que le permite a la mujer contar con mayores mecanismos de protección.

Otro elemento interesante que surge del análisis del discurso de esta informante y que también salió a relucir en otras mujeres es el sentimiento de culpa. La informante siente culpa por haber denunciado una situación de acoso. La culpabilidad es un elemento recurrente en los discursos de las mujeres, que está asociado a factores socioculturales determinantes de los autoesquemas de género.

Estos mensajes, valores y concepciones sobre el ser mujer son construcciones sociales que obedecen a los roles históricos que las mujeres han asumido en la familia, el mercado y el Estado. Este es un claro ejemplo sobre cómo la internalización de barreras intrínsecas afecta el poder de la mujer para hacerle frente a situaciones de violencia y sentirlas como situaciones normales que ella está mandatada a “aguantar”, y cuando logra denunciarlas se siente culpable y por tanto revictimizada.

Los sistemas legales e institucionales también juegan un rol importante en reforzar

estas concepciones y visiones sobre el ser mujer. Cuando las construcciones sociales se norman a través de la legislación, se avalan como correctas estas pautas de comportamiento.

Un ejemplo de lo antes mencionado es la aprobación en 2014, por decreto presidencial, del reglamento de la ley 779 Ley Integral de Violencia contra las Mujeres en Nicaragua. Si bien la Ley 779 como tal fue un avance significativo para los derechos de las mujeres en Nicaragua –ya que establece medidas de protección integral para las mujeres víctimas de violencia, sanciones claras para los agresores y definiciones necesarias para posicionar política y socio-culturalmente la violencia desde una

posición de condena–, su reglamento, aprobado en 2014, representa un retroceso debido a diversos elementos. Uno de ellos es que obliga a la mujer a mediar con su agresor en aras de la unidad familiar antes de acudir a un tribunal.

Esta situación es violatoria a sus derechos humanos y pone a la mujer en una situación de peligro, la revictimiza y, por último, contribuye a la retradicionalización de los valores del sistema patriarcal, ya que prioriza a la familia sobre la vida de la mujer. Nuevamente, con estas barreras impuestas, las mujeres están recibiendo mensajes asociativos de la buena mujer con “el aguante”, con la mujer cuidadora y protectora de la familia, incluso, protectora de su agresor.



## 5. Conclusiones

### **Inserción laboral y empoderamiento económico de las mujeres**

1. Tal como establece Kabeer (2008), para todas las entrevistadas la inserción laboral es un elemento que contribuyó a sus procesos de empoderamiento económico, en tanto las informantes avanzaron económicamente. Sin embargo, el trabajo remunerado no fue determinante, en todos los casos, para la consolidación de la agencia de las mujeres entrevistadas.

2. Los trabajos formales contribuyen, en mayor medida que el resto de las categorías ocupacionales analizadas, a que las mujeres avancen económicamente, debido principalmente a la estabilidad y seguridad laboral que brindan. Sin embargo, ellas no necesariamente lo priorizan ya que la principal razón de las informantes para tomar decisiones en cuanto a su inserción laboral es la cercanía al hogar y a sus hijos/as y la flexibilidad horaria. Lo que indica que las mujeres no están necesariamente priorizando las opciones laborales mejor remuneradas o las más estables, sino aquellas que les permitan conciliar el trabajo remunerado con el cuidado de personas dependientes, principalmente hijos e hijas.

3. El nivel educativo de las informantes es un elemento de contexto importante que les ha permitido acceder a empleos formales, los cuales han contribuido a sus avances económicos. Sin embargo, el nivel educativo no es una variable determinante en la conso-

lidación del poder de agencia de todas las informantes.

4. Los réditos o beneficios del empoderamiento económico de la mujer a través de su avance o éxito económico se ven reflejados en mayor medida en el ámbito familiar que en el plano individual. Es decir, cuando una mujer logra avances en su empoderamiento por un mayor éxito económico, los beneficios son en su mayoría para la familia, los hijos y las hijas, relegando a un segundo plano sus propias necesidades. Si bien esto trae consigo satisfacción para las mujeres, causa en muchos casos que el cuidado de sí mismas pase a segundo plano.

### **Más allá de la inserción laboral: factores determinantes en el empoderamiento económico de las mujeres**

1. La mayoría de las informantes, independientemente de su nivel educativo y categoría ocupacional, afirma asumir un doble rol. Es decir, a pesar de que todas trabajan de forma remunerada, asumen además las responsabilidades no remuneradas del hogar desde una posición de desigualdad con respecto al resto de los miembros de la familia, lo cual responde a una práctica tradicional de la división sexual del trabajo:

a. Las informantes en su mayoría se ajustan a un autoconcepto tradicional de género, ya que se sienten responsabilizadas del cuidado de sus familiares en particular y del trabajo doméstico no remunerado, en general.



b. Según las informantes, para renegociar mayor participación de sus parejas en las responsabilidades del trabajo no remunerado, se hace necesario no solo que ellas generen un ingreso igual en términos de cantidad y estabilidad que el de su pareja para la familia, sino un ingreso mayor. Esta situación denota que el factor pragmático, es decir, de quién genera mayores ingresos es importante; no obstante, no es determinante en las distintas negociaciones de las mujeres en términos de conciliación; en su lugar, los elementos socioculturales que definen los autoesquemas de género, es decir, el rol y el comportamiento en la familia y en la sociedad, tanto de mujeres como de hombres, son los elementos determinantes, más que los elementos o razones pragmáticas, en el tipo de división sexual del trabajo que la mujer establece con los demás miembros de su familia, en especial con su pareja.

c. Las principales estrategias de conciliación son:

- Ante la ausencia de políticas estatales de cuidado, las redes de apoyo familiar, vecinal y comunitarias son las estrategias de conciliación más importantes, independientemente del nivel educativo de las informantes o de su categoría ocupacional. Otra estrategia de conciliación clave para las informantes es la de elegir tipos de trabajo que permitan mayor conciliación.

- Las redes de apoyo familiar, vecinal y comunitarias son operadas por mujeres y en muy pocos casos por hombres. Esta situación les agrega a ellas una responsabilidad más, a la vez que visibiliza la feminización de estos trabajos.

2. Las distintas elecciones respecto a la maternidad y la unión en pareja pueden generar impactos en los procesos de empoderamiento. Se encontró que en varios de los casos esas elecciones están vinculadas a visiones sobre la maternidad y el matrimonio o la unión, fundamentalmente ligadas al sostenimiento del patriarcado, debido principalmente a la asociación de la maternidad con la valía de la mujer.

a. Las mujeres con contextos más adversos, en situación de mayor pobreza y falta de oportunidades, están más propensas a tomar decisiones respecto a la unión en pareja y la maternidad basadas en la sobrevivencia y en la búsqueda de mayor protección.

b. Se identificó que la debilidad y desprotección son símbolos asociados con el ser mujer, a su vez, estos son elementos que determinan de forma recurrente las elecciones de las informantes en diversos ámbitos, en particular de unión en pareja y/o maternidad, lo que resulta que en muchos casos esas elecciones se hagan sin plena libertad y autonomía.

c. En la mayoría de los casos las elecciones de maternidad y unión en pareja limitaron las posibilidades de las mujeres de seguir estudiando y/o buscar la mejor opción en términos de trabajo remunerado. Por un lado, debido a la necesidad de conciliar y, por otro lado, por el establecimiento de relaciones violentas y de poder ejercidas por las parejas en relación con la mujer, prohibiéndole en muchos casos hasta salir de la casa.

3. El trabajo remunerado y el nivel educativo son elementos importantes en el reforzamiento de la autoestima de las informantes, ya que estos son factores que les permiten visibilizar sus habilidades y capacidades y, por tanto, tomar conciencia de ellas.

4. Las distintas manifestaciones de violencia a las que están expuestas las informantes, algunas más que otras, son elementos que limitan y deterioran su autoestima y les dificultan sus posibilidades de construir una autopercepción y autovaloración positiva. Se identificaron distintos tipos de violencia hacia las mujeres, desde la violencia en las relaciones de pareja y la familia, hasta formas de violencia institucionalizada (sistemas, normas y modos de proceder en las instituciones y sistemas legales en los que la discriminación de género se reglamenta, pasando de ser una práctica tacita a una práctica normada). La violencia es un elemento recurrente que afecta a las informantes independientemente de su categoría ocupacional y nivel educativo.

5. Se encontró que la manifestación de actores y prácticas violentas masculinas hacia las mujeres, así como la aceptación que ellas hacen de estas prácticas y situaciones, es en muchos casos una manifestación de construcciones sociales que obedecen a roles históricos de sumisión asumidos en la familia, el mercado y el Estado que conllevan una desvalorización del ser mujer.

6. Los sistemas legales e institucionales están jugando un rol importante en reforzar sentires y visiones basadas en el patriarcado sobre el ser mujer. Un ejemplo de esto es el reglamento de la ley 779, el cual establece la instancia de mediación como precondition para acceder a un tribunal, en caso de violencia.

## 6. Recomendaciones de políticas y programas

Las recomendaciones de políticas de la presente investigación parten del análisis cualitativo de la información brindada por las entrevistadas.

Las recomendaciones se ordenan con base en dos elementos: i) las políticas y los programas dirigidos a satisfacer los intereses prácticos de género, es decir, a transformar las condiciones de vida de las mujeres o aliviar sus cargas o roles; y ii) las políticas y los programas que apuntan a transformar la posición de las mujeres, es decir, a generar transformaciones políticas y socioculturales.

Estas dos maneras de presentar las recomendaciones tienen relación con las dos dimensiones del empoderamiento económico escogido para el análisis de la investigación, avance o éxito económico y el poder de agencia.

**a. Mapeo de políticas y programas:** dimensiones de trabajo y prioridades de la oferta existente.

En el Cuadro 10 se presenta un listado de 21 programas y políticas mapeados en Álvarez Vijil (2015) que el Estado de Nicaragua promueve actualmente para contribuir al empoderamiento económico de las mujeres.

Dichos programas se clasificaron según su aporte a las dimensiones del empoderamiento bajo estudio en la investigación, así como según el tipo de necesidad/interés de género que se busca satisfacer con ellos.

Es importante destacar que para la investigación no se contó con informes de evaluación finales ni intermedios, por lo que la clasificación realizada en el Cuadro 10 realizó únicamente a partir de lo enunciado en las propuestas de los programas o las políticas. Para el único con el que se contó con información suficiente fue el Programa Productivo Alimentario (PPA). Otra aclaración importante es que el Ministerio del Trabajo (MITRAB) cuenta con varios programas llamados Programas de Apoyo a Emprendedores (PAE), que se diferencian entre sí debido a que buscan atender a distintas poblaciones meta y son financiados por distintas organizaciones.

**Cuadro 10. Programas y políticas según la dimensión del empoderamiento a la que contribuyen y el tipo de necesidad/interés de género que buscan satisfacer**

PROGRAMAS DEL ESTADO TOMADOS EN CUENTA EN EL MAPEO	DIMENSIÓN DEL EMPODERAMIENTO AL QUE CONTRIBUYEN	TIPO DE NECESIDADES Y/O INTERESES DE GÉNERO QUE BUSCAN SATISFACER
1. Programa Productivo Alimentario (PPA)	Avance o éxito económico	Prácticos
2. Programa de Desarrollo del Sector Lácteo en los departamentos de Chontales, Río San Juan y RAAS (PRODERUL)	Avance o éxito económico	Prácticos
3. Plan Especial de Producción de Granos Básicos “Cristiano, Socialista y Solidario” (CRISSOL)	Avance o éxito económico	Prácticos
4. Programa Centro Regional de Promoción de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (CENPROMIPYME)	Avance o éxito económico	Prácticos
5. Programa AMOR (Programa Urbano de Atención a la Niñez en Extrema Pobreza)	Avance o éxito económico	Prácticos y Estratégicos
6. Usura Cero	Avance o éxito económico	Prácticos
7. Formación a Colectivos de Mujeres Socias del Programa Hambre Cero	Desarrollo del avance o éxito económico y poder agencia	Prácticos y Estratégicos
8. Formación Profesional a Mujeres	Avance o éxito económico	Prácticos
9. Formación Profesional a Personas de las Zonas Rurales y semirurales	Desarrollo del poder de agencia	Prácticos
10. Formación Profesional a Jóvenes	Desarrollo del poder de agencia	Prácticos
11. Formación Profesional a Jóvenes Distintas Especialidades	Avance o éxito económico	Prácticos
12. Programa de Intermediación Laboral	Avance o éxito económico	Prácticos
13. Curso de Habilitación Profesional “Programa de Inserción Laboral Inicial”	Avance o éxito económico	Prácticos
14. Creación de empleos plenos y productivos para jóvenes del campo y la ciudad	Avance o éxito económico	Prácticos

**Cuadro 10. Continuación.**

PROGRAMAS DEL ESTADO TOMADOS EN CUENTA EN EL MAPEO	DIMENSIÓN DEL EMPODERAMIENTO AL QUE CONTRIBUYEN	TIPO DE NECESIDADES Y/O INTERESES DE GÉNERO QUE BUSCAN SATISFACER
15. Fomento y generación de trabajo colectivo de jóvenes del campo	Desarrollo del avance o éxito económico y poder agencia	Prácticos
16. Fomento y desarrollo del autoempleo en hombres, mujeres y jóvenes de 20 a 40 años en los departamentos con mayor índice de flujos migratorios en el marco de proyectos binacionales con desarrollo entre Costa Rica y Nicaragua	Avance o éxito económico	Prácticos
17. Proyecto de mejora al empleo de madres de niños “Pica Piedras”	Avance o éxito económico	Prácticos
18. Programa de Apoyo al Empleo (PAE)-BID Forjando Juventud Emprendedora	Avance o éxito económico	Prácticos
19. PAE Emprendedores	Avance o éxito económico	Prácticos
20. Proyecto de Autoempleo Mujeres Emprendedoras PAE-MUJER	Avance o éxito económico	Prácticos
21. Proyectos de autoempleo dirigidos a padres, madres o tutores/as de niños/as y adolescentes trabajadores/as	Avance o éxito económico	Prácticos

Fuente: elaboración propia basada en el marco conceptual de la investigación y en Álvarez Vijil (2015)

De las 21 políticas y programas mapeados, 19 buscan trabajar el avance o éxito económico, siendo solamente dos los programas que podrían aportar al desarrollo del poder de agencia de las mujeres, por medio del apoyo a procesos de organización.

A partir de los resultados expuestos en el Cuadro 10 se hace evidente que en la oferta de programas y políticas desde el Estado que apuntan a promover el empoderamiento de las mujeres existe una tendencia a fortalecer la dimensión de avance o éxito económico. De igual manera, la oferta se focaliza en satisfacer los intereses prácticos de género (programas de intermediación laboral, otorgamiento de microcréditos, entre otros).

La mayoría de los programas mapeados se proponen apoyar a las mujeres en el desarrollo de sus habilidades productivas, así como en su inserción y habilitación laboral. El foco prioritario del Estado en esta dimensión y en este tipo de intereses de género es importante ya que les permite a las mujeres mejorar sus condiciones materiales de vida y las de su familia, así como un mayor acceso al trabajo remunerado.

Sin embargo, los resultados de la investigación revelan que si bien el avance o éxito económico es condición necesaria para el empoderamiento económico de las mujeres no tiene necesariamente una causalidad directa y automática en su poder de agencia, ya que en el desarrollo de procesos de fortalecimiento de la autonomía operan también

elementos socioculturales que necesitan ser abordados de manera complementaria desde programas y políticas de Estado.

Estas dimensiones socioculturales pueden estar siendo relegadas desde la oferta pública en Nicaragua debido a la gradualidad de sus avances, es decir, debido a que la deconstrucción de este tipo de barreras requiere de la sostenibilidad de iniciativas en el largo plazo. Adicionalmente, la visibilización de sus logros generalmente se hace más evidente de forma intergeneracional y no inmediata, lo cual presenta problemas por la forma en la que se gestionan y promueven las políticas públicas. En Nicaragua opera una lógica poco institucionalizada y discontinua en el quehacer de las políticas públicas, lo que dificulta que los procesos de cambio social se consoliden a través del tiempo.

Dado lo anterior, el Estado nicaragüense se ha enfocado históricamente en un accionar de corto plazo desde una lógica de mercado.

Es decir, ha priorizado la inserción de las mujeres en el mercado de producción de bienes y servicios, relegando la necesidad de romper con las barreras ideológicas y socioculturales. Dichas barreras están directamente relacionadas con el sostenimiento del patriarcado, que a su vez conduce a que las mujeres sobrelleven las cargas o “externalidades” de la inserción en el mercado y del crecimiento económico a un alto costo, mayor que el de los hombres. Algunas de estas externalidades son: la brecha salarial entre hombres y mujeres, el empleo precario,

la vulnerabilidad y la exposición a situaciones de discriminación y violencia, así como la división sexual del trabajo con dobles y triples jornadas, entre otras.

Por lo tanto, la inserción de las mujeres en el mercado laboral requiere necesariamente que el Estado aborde de raíz las barreras que mantienen a las mujeres relegadas en una posición de desventaja y asuma mayores responsabilidades asociadas al bienestar, la seguridad y la protección social de la población, que históricamente han sido asumidas por las mujeres como por ejemplo el cuidado de personas dependientes.

El único programa público que actualmente se plantea desde sus objetivos una incidencia en el poder de agencia y los intereses estratégicos de género es el Programa Productivo Alimentario (PPA). Sin embargo, en su misma concepción está sembrada la contradicción ideológica que conduce a la inoperancia de dicha transformación estructural. A continuación una cita del documento marco:

*“El subprograma tendrá un enfoque de género orientado en la propiedad, por parte de las mujeres, de los medios de producción y el trabajo familiar compartido. El abordaje de género será mediante la resolución práctica del nuevo rol de la mujer campesina y el compromiso compartido de los miembros de la familia para el cambio de comportamiento social del hombre en el hogar como escuela del nuevo comportamiento social”.*

(MAGFOR, 2008:11)

En ningún acápite del documento se define cuál será el enfoque de género a través del cual el programa trabajará. Luego, el mismo documento marco se plantea la siguiente contradicción:

*“El Bono Productivo Alimentario (BPA), aunque dado a las familias, estará a nombre de la mujer para garantizar la sostenibilidad del mismo, al estar demostrado que la mujer cuida más de la función reproductiva de la propiedad de los medios proteicos de producción que el hombre. En este sentido, el bono es también un instrumento para el desarrollo de un enfoque de género”.*

(MAGFOR, 2008:12)

Como se puede observar, estos planteamientos son contradictorios, por lo que en la práctica misma del programa se tiende a retraditionalizar los roles de género en lugar de transformarlos. Debido a lo anterior, este programa contribuye únicamente al avance o éxito económico, así como a satisfacer necesidades prácticas de género en tanto apunta a mejorar las condiciones de vida.

Adicionalmente, el programa plantea trabajar desde una perspectiva familista y no desde la mujer como sujeto de derechos. Es importante recalcar que se presta especial atención PPA, ya que es uno de los programas insignia del Gobierno actual.



En el Recuadro 2. se exponen algunos datos generales del PPA a modo de ilustración.

### **Recuadro 2. Programa Productivo Alimentario (PPA) o Hambre Cero**

El PPA se propuso como sus objetivos: i) capitalizar a 75.000 familias en los próximos cinco años (2007- 2011) para producir alimentos para el autoabastecimiento y la comercialización mediante la entrega de un bono productivo de 2.000 dólares por familia (incluye 500 dólares para gastos administrativos); ii) promover la alimentación de los niños menores de 6 años y en edad escolar a través de programas de lactancia, micronutrientes y merienda escolar, entre otros; y iii) brindar ayuda alimentaria a las familias rurales en extrema pobreza. Además se propone dotar a los productores de los municipios más pobres con un paquete de insumos (semillas mejoradas, urea y otros), asistencia técnica y financiamiento. En 2009 se amplió la meta a 100.000 familias.

El componente principal del PPA es el Bono Productivo Alimentario (BPA) y se otorga a las familias. Los distintos bonos son para:

- Familias rurales con extensiones de tierra de una a 10 manzanas, el cual tiene como bien principal la vaca.
- Familias con un área menor a una manzana, el cual está compuesto por aves, alimento para aves, material vegetativo y herramientas.

Fuente: elaboración propia a partir de Larracochea, 2014 y MAGFOR, 2008

Los programas que podrían tener impactos más focalizados y relevantes en el poder de agencia son los dos que buscan fortalecer las habilidades organizativas de las mujeres, estos son: el Programa de Formación a Colectivos de Mujeres Socias del Programa Hambre Cero y el Programa para el Fomento y Generación de Trabajo Colectivo de Jóvenes del Campo. Estos programas podrían contribuir de forma más clara al poder de agencia en tanto apoyan las habilidades y posibilidades de interlocución y

negociación de las mujeres. No se cuenta con información ni documentos de evaluación, por lo que no es posible brindar mayor análisis sobre sus impactos.

Una de las conclusiones más importantes de esta investigación es la necesidad de trabajar para la transformación de aspectos socio-culturales con el fin de lograr impactos significativos en el poder de agencia de las mujeres. Por ende, se hace necesario enfocar esfuerzos en trabajar las necesidades e

intereses estratégicos de género. La oferta pública existente prioriza casi exclusivamente las necesidades prácticas y el avance económico de las mujeres. Sus programas, si bien son necesarios, necesitan ser complementados con otras iniciativas que apunten a transformar el rol y la posición de la mujer en la sociedad y el mercado. A continuación, se presentan algunas recomendaciones de políticas tanto en términos de necesidades prácticas como estratégicas, ya que ambas son importantes y complementarias.

## **b. Recomendaciones de políticas y programas que buscan transformar las condiciones de las mujeres mediante el abordaje de los intereses prácticos de género**

1. La manera con que un país enfrenta la cuestión de los cuidados tiene consecuencias significativas en las relaciones de género debido a que el cuidado de personas dependientes ha sido históricamente una responsabilidad delegada en la mujer. Standing (1999) afirma que para romper con esta lógica se hace necesario que la cuestión de los cuidados se incluya como una dimensión de la ciudadanía que debe ser reconocida vía derechos.

Existen diversas experiencias en términos de políticas de cuidado. En el Recuadro 3. se presentan algunas de ellas:

### **Recuadro 3. Alternativas para la provisión de servicios de cuidado**

1. Beneficios monetarios y sociales (transferencias monetarias, créditos de seguridad social y pensiones y desgravaciones fiscales).
2. Medidas relacionadas con el empleo (subsidios y permisos pagados y no pagados, pausas en la carrera profesional, reducción del tiempo de trabajo y flexibilidad horaria).
3. Prestaciones y servicios en especies (servicios de apoyo en la casa y otros con base comunitaria, como guarderías y servicios residenciales para niños, niñas y adultos mayores).
4. Incentivos para la creación de empleos o la provisión desde el mercado (vouchers para contratar servicio doméstico, reducciones y desgravaciones fiscales al costo del empleo doméstico, exenciones en la contribución a la seguridad social para personas que trabajan como cuidadoras, subsidios para los servicios privados de cuidado).

Existen diversas opciones para la provisión de servicios de cuidado. Sin embargo, cada opción trae consigo externalidades y efectos distintos. Las políticas y los programas para el cuidado promovidos en Nicaragua se han concentrado en su mayoría en la prestación de servicios de guarderías a través de CDI públicos con poca cobertura. Esto se puede constatar en el Cuadro A- 1 del Anexo, que muestra los distintos programas de cuidado

que hubo en Nicaragua a partir de la década de los ochenta.

Para poder realizar recomendaciones de políticas de cuidado que logren colocar a las mujeres en una situación de equidad e igualdad respecto a los hombres, en el Cuadro 11 se presentan los posibles efectos de cinco alternativas de políticas o programas de cuidado en cinco ámbitos distintos; uno de ellos es la equidad de género.

**Cuadro 11. Posibles efectos de algunas políticas o algunos programas de cuidado<sup>7</sup>**

Tipo de política o programa	Más alternativas de calidad para el/la receptor/a del cuidado	Más alternativas de calidad para el/la responsable del cuidado	Equidad de género	Alteración en la oferta y demanda de trabajo	Reducción del gasto público
Transferencias condicionadas a la persona encargada del cuidado	+	¿?	-	+	+
Sistema público de cuidado	+	+	+	+	-
Subsidios y permisos	+/-	¿?	¿?	+	+
Incentivos para la generación de empleos vinculados al cuidado	-	-	¿?	+	+
Incentivos para la generación de empleos vinculados al cuidado	¿?	¿?	+	+	¿?

Los posibles efectos de las alternativas de provisión de estos servicios que se valoran en el estudio son el posible incremento de alternativas de calidad tanto para el/la receptor/a del servicio como para la persona encargada de brindarlo, los posibles impactos en la equidad de género, en la alteración de la oferta y demanda de trabajo, y por último en la reducción del gasto público.

Según lo presentado en el Cuadro 11, la alternativa de provisión de servicios de cuidado que presenta mayores efectos positivos en las dimensiones bajo análisis es la provisión a partir del establecimiento de un sistema público de cuidado seguido por la provisión de servicios por incentivos a un sistema de mercado.

<sup>7</sup>+ = efecto positivo; - = efecto negativo; ¿? = podría tener cualquiera de los dos efectos.

En el marco de este estudio, una posible recomendación para el sistema de cuidado sería una combinación de las alternativas de provisión pública y privada, ya que esto tendría un impacto positivo en la disminución de las cargas de las mujeres. A su vez tendría una repercusión positiva en la equidad de género. Por otro lado, se podrían disminuir las posibles cargas que un sistema de cuidado basado únicamente en la gestión pública puede llegar a imponer en términos de presupuesto público.

2. Para que el avance o éxito económico de las mujeres se traduzca en beneficio individual de su situación socioeconómica y no solo de su situación familiar, es importante – desde la lógica de las necesidades prácticas de género– plantear programas que “disminuyan la carga” del bienestar de la familia histórica y socialmente asignada a ellas. En este sentido, promover programas para mejorar las condiciones de vivienda, educación y alimentación familiar son importantes.

Es necesario enfatizar que para que estos programas tengan efectos transformadores deben plantearse desde una lógica que libere cargas pero no retradicionalice los roles. En este sentido, programas que actualmente existen desde la oferta del Estado como el PPA son positivos, en tanto liberan cargas y mejoran la situación económica de la familia. Sin embargo, por la forma en la que está planteado y opera, este programa retradicionaliza las cargas y roles, tanto para la mujer como para el hombre. Debe, por

tanto, pensarse desde una lógica de género que balancee cargas de forma equitativa entre los distintos miembros de la familia.

3. Se recomienda promover programas para mejorar la empleabilidad de las mujeres, por ejemplo estableciendo sistemas de capacitaciones y talleres e incrementando el acceso a la educación formal, para desarrollar habilidades en las mujeres que faciliten su inserción en el mercado laboral.

4. En el contexto del bono demográfico, en este momento, Nicaragua cuenta con una proporción grande de mujeres jóvenes, lo que hace necesario dirigir esfuerzos al mejoramiento de la calidad de la educación y el acceso a ella, así como de los servicios de salud. Así se podrá a este sector de mujeres de las habilidades suficientes para asegurar una mejor inserción en el mercado laboral y aprovechar de mejor manera la oportunidad demográfica que se le presenta al país.

### **c. Recomendaciones de políticas y programas que buscan transformar las condiciones de las mujeres mediante el abordaje de los intereses estratégicos de género**

1. Se recomienda promover políticas que aporten a la deconstrucción de las masculinidades hegemónicas. Estas iniciativas se han venido trabajando de forma focalizada en ciertos territorios desde la sociedad civil. Se hace por tanto necesario rescatar las distintas experiencias de éxito para construir

una propuesta de programa desde lo público que pueda generar alianzas público-privadas territoriales sostenibles, que se mantenga en el tiempo, con una cobertura territorial más amplia.

2. Promover políticas de educación sexual y reproductiva desde un enfoque de género no biologicista para que las mujeres logren tener el control sobre sus propios cuerpos y su maternidad, así como replantearse construcciones sociales que, desde la religión y la moralidad, limitan sus posibilidades de tomar decisiones con plena libertad.

3. Es necesario que el Estado y la sociedad civil tomen conciencia del valor y la importancia de trabajar aspectos socioculturales e ideológicos de género, y que esta toma de conciencia se refleje en las políticas públicas y el presupuesto nacional. Para lograrlo, es necesaria una revisión de las políticas y los programas existentes desde la oferta del Estado con el fin de complementar los enfocados en el avance y éxito económico de las mujeres y en las necesidades prácticas de género con componentes que refuercen sus procesos de autonomía y autoestima. Estos componentes pueden trabajarse a partir de talleres, capacitaciones y apoyo en espacios de organización, consulta y deliberación sobre las políticas públicas y los programas.

4. Se recomienda abrir espacios de debate entre el Estado y la sociedad civil en torno a la legislación y el marco jurídico nicaragüense para garantizar plenamente los

derechos de las mujeres respecto a todos los ámbitos de su vida, sobre todo aquellos relacionados con los derechos sexuales y reproductivos, así como la protección contra la violencia en todas sus manifestaciones.

5. Si bien Nicaragua ha presentado avances en el acceso de las mujeres a cargos públicos, lo cual es positivo, esto no siempre se traduce en un poder real. Para que las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres en Nicaragua puedan transformarse, se hace necesario no solamente que las mujeres accedan a más cargos públicos sino que esos cargos les permitan tomar decisiones en igualdad de condiciones que los hombres.

6. Finalmente, el país cuenta con una institucionalidad (Ministerio de la Mujer) y con compromisos legales o normativos (Ley Creadora del Fondo de Tierra para Mujeres Rurales, por ejemplo) para velar por los derechos de las mujeres. Sin embargo, la falta de asignaciones presupuestarias hace que en muchos casos las leyes y la institucionalidad misma queden únicamente enunciadas. Debido a ello, se recomienda asignar mayores cuantías presupuestarias tanto al Ministerio de la Mujer como al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de modo que con la implementación de esas leyes y programas se produzcan avances reales y no solamente normativos, hacia la plena garantía de los derechos y la participación de las mujeres en el mercado laboral.

## Referencias bibliográficas

- Alaniz, E., Carrión, G. y Gindling, T. (2015). Ingresando y avanzando: dinámicas de las mujeres en el mercado laboral nicaragüense. FIDEG. Managua.
- Álvarez Vijil, A. (2015). Políticas públicas que promueven el empoderamiento económico de las mujeres en Nicaragua. Montevideo: CIEDUR-FIDEG.
- Banerjee, A. y Duflo, E. (2012). Repensar la pobreza: un giro radical en la lucha contra la desigualdad global. Taurus. Madrid.
- Brullet, C. (2000). El debat sobre la conciliació ocupació-família dins el marc de la Unió Europea. En: Revista Catalana de Sociologia, 12, 155-185.
- De Lauretis, T. (1996). La tecnología del género. En Mora. Revista del Área Interdisciplinar de Estudios de Género, 2. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires.
- De Lauretis, T. (2000). Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo. Horas y Horas. Madrid.
- FIDEG. (2013). Manual de Instrucciones de los y las encuestadoras. Encuesta de Hogares. Mimeo. Managua.
- Garrido, L. y Gil Calvo, E. (1993). El concepto de estrategias familiares. Alianza Editorial. Madrid.
- Golla, A. M., Malhotra, A., Nanda, P. y Rekha, M. (2011). Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment Definition, Framework and Indicators. ICRW. Washington, D.C.
- Kabeer, N. (2008). Paid Work, Women's Empowerment and Gender Justice: Critical Pathways of Social Change. Pathways Working Paper 3. IDS. Brighton.
- Kabeer, N. (2009). Women's Economic Empowerment: Key Issues and Policy Options. Sida Policy. May. Stockholm. Disponible en <http://www.sida.se/publications>
- Kabeer, N. (2012). Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labor Markets and Enterprise Development. School of Oriental and African Studies. UK. Sig Working Paper. IDRC/DFID. Ottawa.
- Lagarde, M. (2001). Claves feministas para la autoestima de las mujeres. Cuadernos Inacabados 39. Horas y Horas. Madrid.
- MAGFOR. (2008). Subprograma Productivo Alimentario (PPA). Ministerio Agropecuario y Forestal. Managua.
- Martínez, J. y Voorend, K. (2012). 25 años de cuidados en Nicaragua 1980-2005: poco Estado, poco mercado, mucho trabajo no remunerado. (1ª ed.). Guayacán. San José de Costa Rica.

- MIFAN. (2011). Política Nacional de Primera Infancia. Amor para los Más Chiquitos y Chiquitas. Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez. Managua.
- Molyneux, M. (1985). Mobilization without Emancipation? Women's Interests, State and Revolution in Nicaragua. In: *Feminist Studies*, 11(2), 227-254.
- Parella, S. y Samper, S. (2007). Factores explicativos de los discursos y estrategias de conciliación del ámbito laboral y familiar de las mujeres inmigradas no comunitarias en España. Departament de Sociologia. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Pérez Orozco, A. (2005). Economía del género y economía feminista, ¿conciliación o ruptura? En: *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 10(24). Caracas.
- PNUD. (2009). Categorías conceptuales para la elaboración del informe de desarrollo humano sobre juventudes (2008-2009). Documento de trabajo no publicado. Managua.
- Razavi, S. (2007). The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options. UNIRISD. Ginebra.
- Saraceno, Ch. (2006). Usi e abusi del termine conciliazione. *Su: Economia & Lavoro*, 31-34.
- Standing, G. (1999). *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. Palgrave Macmillan. Basingstoke.
- Tobío, C. (2001). La familia y el empleo: prácticas y discursos de las mujeres. En: Radl Philipp, R. (ed.). *Cuestiones actuales de Sociología del Género*. CIS. Madrid.
- Torns, T. (2004). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. Ponencia presentada en el VIII Congreso Español de Sociología. FES. 23-25 de setiembre. Alicante.
- World Bank. (2006). *World Development Report 2006: Equity and Development*. World Bank. Washington.



## Anexos

### a. Guía de entrevistas en profundidad

#### Información general

Nombre			
Edad			
Estado civil/conyugal			
Número y edad de sus hijos/as			
Nivel de escolaridad			
¿Trabaja?		De trabajar, ¿en qué trabaja?	

**Condicionantes y tendencias a partir de la historia familiar:** Esta sección de la entrevista se refiere a los patrones de género y las diferencias en los roles en el ámbito familiar, así como a la distribución del trabajo remunerado y de las tareas no remuneradas del hogar según género y las posibles tendencias de reproducción de roles que se pueden promover. La sección también busca brindar información sobre la influencia de la historia de vida sobre los constructos respecto al trabajo remunerado.

**Historia familiar de origen:** Le pido que por favor me cuente con detalles sobre su vida

en el hogar de sus padres antes de que formara su propia familia, sobre las responsabilidades que tenía cada quien en el hogar, cómo y quién tomaba las decisiones, cómo eran las relaciones y sobre las expectativas que tenían sus padres sobre usted y el resto de hermanos y hermanas respecto a su futuro, su trabajo y educación.

También quisiera que me contara sobre el tipo de trabajo que hacía cada integrante de la familia y sobre lo que pensaban su padre y su madre, sus hermanos y hermanas y usted misma sobre los distintos tipos de trabajo, es decir, qué trabajos eran bien valorados y qué trabajos no eran tan valorados y por qué.

Preguntas de apoyo: ¿Cómo era la distribución de tareas en el hogar? ¿En que trabajaba cada integrante? ¿Cuáles eran los tipos de trabajo que más valoraban y por qué? ¿Había trabajos que hacían las mujeres y trabajos que hacían los varones, por qué? ¿Cómo era el trato de su papá y mamá con sus hermanos varones en comparación con el trato que le deban a usted? ¿Era distintas las expectativas que tenían sus padres con respecto a usted que las que tenían con sus hermanos?

**Historia familiar actual:** Le pido que por favor me cuente con detalles cómo es su vida en el hogar que formó usted, sobre las responsabilidades que tiene cada quien en el hogar, cómo y quién toma las decisiones, cómo son las relaciones y las expectativas

que tiene usted con respecto a cada uno de sus hijos y cada una de sus hijas.

También quisiera que me contara sobre el tipo de trabajo que hace cada quien, y sobre lo que piensan sobre los distintos tipos de trabajo, es decir, cuáles son los trabajos mejor valorados y por qué.

Preguntas de apoyo: ¿Tiene o tuvo pareja? ¿A qué edad se juntó/casó con su pareja? ¿Tuvo hijos/as? ¿A qué edad tuvo a sus hijos/as? ¿En su hogar, hay personas que dependen de usted? Si los hay ¿quién cuida de ellas? ¿De qué manera? ¿En qué trabaja cada quien? ¿Se valora más algún tipo de trabajo en su familia, por qué? ¿Cómo se toman las decisiones en su hogar (sobre educación de los/as hijos/as, gastos del presupuesto familiar, empleo del tiempo, etc.)? ¿Quién toma esas decisiones? ¿Quién decide cómo se gasta el presupuesto en su casa?

**Significaciones, visiones y concepciones sobre las restricciones y el trabajo:** En esta sección se tratan de indagar percepciones de las trabajadoras sobre las restricciones que enfrentan en su participación en el mercado laboral, los significados que le asignan a dichas restricciones en relación con sus motivaciones, comportamientos y valores. De igual manera busca conocer las actitudes y los valores que se asocian con el trabajo remunerado y el empoderamiento económico. Le pido por favor que me cuente con detalles cuál ha sido su trayectoria laboral desde que

comenzó a trabajar por primera vez, las dificultades que ha tenido en sus trabajos, cuáles cree que son las causas de esas dificultades y cómo se ha sentido al tener que enfrentarlas. Por ejemplo, si ha tenido que dejar trabajos, ¿por qué los ha dejado? ¿Cuáles han sido los desafíos y a qué se deben?

También le pido que me cuente cómo se siente usted respecto a los distintos tipos de trabajo que ha tenido, si se ha sentido usted contenta, si siente que son buenos o malos trabajos y por qué.

Preguntas de apoyo: ¿Cuáles son las capacidades que se requieren para trabajar? ¿Siente que usted tiene esas capacidades, confía usted en sus capacidades? ¿Cree usted que las mujeres pueden desempeñarse en cualquier actividad laboral/profesional? ¿Considera que debe haber empleos/oficios/profesiones distintos para hombres y mujeres? ¿Cuáles deberían ser y por qué? ¿Ha tenido problemas en su trabajo por no tener quien le ayude con el cuidado de sus hijos/as o personas dependientes?

**Rupturas, transiciones y estrategias para el mercado laboral:** Esta sección de la entrevista busca identificar las variables que introducen cambios y diferencias en las restricciones que enfrentan las trabajadoras, así como también indagar en las estrategias y los mecanismos utilizados por las mujeres para atenuar o compensar las restricciones vinculadas a la participación femenina en el mercado laboral.

Le pido que por favor me cuente con detalles los principales cambios que ha tenido en su vida y cómo cree que han influido en su trayectoria laboral. También le voy a pedir que me cuente sobre las razones de esos cambios. Por ejemplo, en cuanto a la situación familiar: si el estar casada y la presencia de hijos/as pequeños/as en el hogar limitaba o limita su posibilidad de conseguir un buen empleo, y si cuando crecieron logró tener más tiempo para trabajar y en qué tipo de empleo.

Adicionalmente le pido que me cuente sobre las acciones, decisiones y estrategias que ha emprendido para trabajar o buscar un empleo cuando enfrenta un problema.

Por último le pido que me cuente con detalle cuáles son las decisiones y estrategias que ha ideado para trabajar y al mismo tiempo cumplir con sus responsabilidades en el hogar (por ejemplo: si prefiere trabajos informales, o si ha llegado a acuerdos con su jefe/a para salir temprano).

Preguntas de apoyo: Cuando ha encontrado trabajo, ¿cuáles cree usted que fueron los factores que la llevaron a encontrarlo? ¿En qué se han basado sus decisiones para entrar o no a un tipo de trabajo? Si tiene personas dependientes, ¿cómo ha logrado trabajar y cumplir con sus responsabilidades del hogar? ¿Ha preferido algún tipo específico de empleo sobre otro ya que le permite cumplir con esas responsabilidades?

## **b. Guía para grupos focales**

### **Guía de trabajo**

#### **I. Antes de comenzar el grupo focal**

- Saludar y presentarse
- Agradecer el tiempo que destinan y su colaboración
- Explicar brevemente el objetivo del estudio
- Ofrecer la oportunidad de hacer preguntas sobre el estudio, antes de comenzar
- Anotar: fecha del grupo focal, hora de inicio y finalización, y localidad
- Pasar la lista de asistencia antes de empezar el grupo focal.

En los grupos focales se trabaja con la misma dinámica que en las entrevistas, a partir de preguntas. En esta primera parte de los grupos focales las preguntas de estímulo que se utilizan están agrupadas en tres categorías y son las siguientes:

#### **Autoesquemas de género y percepciones respecto al matrimonio y la vida en pareja**

- ¿Qué papel o tareas hacen ustedes en sus casas como mujeres y qué papel o tareas hacen los hombres?
- ¿Quién creen ustedes que tiene el poder de decisión en su familia? ¿Por qué?
- ¿Quién toma las decisiones económicas de la familia?
- ¿Es motivo de conflicto con su pareja intentar distribuir de forma equitativa los quehaceres o roles en el hogar?

### Transiciones y estrategias para el mercado laboral

- ¿Cuáles son los trabajos que prefieren y por qué los eligen?
- ¿Qué sienten que deben tomar en cuenta y qué estrategias siguen para acceder a un trabajo?
- ¿Cuáles son las razones por las que han cambiado de empleo?
- ¿Ha sentido algún tipo de discriminación, acoso laboral o sexual en los trabajos donde han estado?

### Estrategia de conciliación

- ¿Cómo hacen para conciliar su trabajo y el cuidado de las personas que dependen de usted (hijos/as y ancianos/as)?
- ¿Cuáles serían los mejores programas para el cuidado de personas dependientes?
- ¿Cómo las apoyan las redes familiares con relación al cuidado?
- ¿Creen que sus parejas deben asumir más responsabilidad en el cuidado de las personas dependientes?

### c. Matriz de salida de la información

Ejes de análisis	Categorías de análisis	Patrones de análisis
Antecedentes familiares	Roles asignados	<b>División sexual del trabajo: trabajo no remunerado (tareas de cuidado y protección dentro del hogar) y trabajo remunerado</b>
		Hermanas mayores asumen el rol de cuidado cuando la madre está ausente
		Padre ausente y/o abandono (alcohólico y/u otra familia)
		Hermano mayor asume el rol de proveedor económico complementario al de la madre
		Madre responsable del cuidado y la protección, el padre “ayuda”
		El concepto de trabajo está asociado únicamente al remunerado. Se percibe el trabajo remunerado y productivo como el trabajo agotador, como justificación para no trabajar en la casa.
		<b>Violencia simbólica, psicológica o física</b>
		Padre/esposo ejerce relación de poder: prohíbe a las mujeres de la casa salir, trabajar y estudiar.
		Violación y/o violencia hacia las mujeres

Ejes de análisis	Categorías de análisis	Patrones de análisis
	<b>Expectativas de los padres/las madres con respecto a los/as hijos/as</b>	Mayor nivel educativo que el de ellos y ellas
		Unirse en parejas
		Poca valoración de la educación de los/as hijos/as
	<b>Decisiones sobre el presupuesto familiar</b>	Hombre aporta, la mujer administra
		Hombre aporta y administra
		Mujer aporta y administra
		Ambos aportan, la mujer administra
		Ambos aportan y administran
	<b>Estrategias de conciliación entre el trabajo remunerado y el no remunerado</b>	Redes de apoyo institucional o pago de niñera
		Las madres identifican el cuidado de hermanas mayores a hermano/as menores como estrategia para poder trabajar fuera de la casa.
		Las madres eligen otro tipo de trabajo y una carga horaria distinta o dejan de trabajar formalmente.
		Red de apoyo (familia, vecinos/as, etc.)
	<b>Contexto familiar actual</b>	<b>Rol asumido</b>
Hermanas mayores asumen el rol de cuidado cuando la madre está ausente.		
Madres responsables del cuidado y la protección, los padres “ayudan”.		

Ejes de análisis	Categorías de análisis	Patrones de análisis
<p><b>Contexto familiar actual</b></p>	<p><b>Rol asumido</b></p>	<p>El concepto de trabajo está asociado únicamente al trabajo remunerado. Se percibe el remunerado y productivo como el trabajo agotador, como justificación para no trabajar en la casa.</p>
		<p>Padre ausente y/o abandono (alcohólico y/u otra familia)</p>
		<p><b>Violencia simbólica, psicológica o física</b></p>
		<p>Padre/esposo ejerce relación de poder: prohíbe a las mujeres de la casa salir, trabajar y estudiar</p>
		<p>Violación y/o violencia hacia las mujeres</p>
	<p><b>Fisuras al sistema patriarcal</b></p>	<p>Negocian y/o rompen con relaciones de poder dominantes con sus parejas, pero no en tareas de cuidado y limpieza en el hogar.</p>
		<p>Elemento principal de ruptura: la independencia económica</p>
		<p>Mayor acceso al sistema de educación formal y no formal</p>
	<p><b>Presupuesto asumido</b></p>	<p>El hombre aporta, la mujer administra</p>
		<p>Hombre aporta y administra</p>
		<p>Mujer aporta y administra</p>
		<p>Ambos aportan, la mujer administra</p>
		<p>Ambos aportan y administran</p>

Ejes de análisis	Categorías de análisis	Patrones de análisis
	<b>Presupuesto asumido</b>	Presupuestos separados
		Mujer soltera con o sin hijos/as
<b>Historia laboral</b>	<b>Barreras Externas</b>	Violencia sexual: acoso laboral
		Poca experiencia laboral y/ calificación, carencia de requisitos de titulación y/o académicos
		Preferencias familiares, amiguismos y cambios políticos
		Vínculos patriarcales entre mujeres
		Pocas fuentes de empleo y bajos salarios
		Empleador/a: relaciones, preferencias y prácticas laborales sexistas y discriminadoras
		Falta de acceso al crédito y/o capital para montar y/o hacer crecer el negocio
		Institucionalización de la división sexual del trabajo
	<b>Barreras internas</b>	Inseguridad, baja autopercepción y falta de confianza en sí misma
		Falta de preparación académica
		Esposo ejerce relación de poder: prohíbe a las mujeres de la casa salir, trabajar y estudiar.
		Embarazo y cuidado



Ejes de análisis	Categorías de análisis	Patrones de análisis
	<b>Facilitadores externos</b>	Ahorro
		Pasantías
		Redes institucionales
		Redes de apoyo (familiares y/o amigos/as)
	<b>Facilitadores internos</b>	Confianza en sus capacidades
		Preparación académica
<b>Percepciones</b>	<b>Sobre el matrimonio y/o la unión en pareja</b>	Matrimonio como deber social
		Unión sentimental estable y a futuro ligada al enamoramiento
		Matrimonio/ pareja como medio para el sustento personal - familiar y protección
	<b>Maternidad</b>	Como estrategia para el cuidado futuro
		Maternidad como prioridad
		No es impedimento para el desarrollo profesional y académico, personal y social, sin renunciaciones
		Contradicciones discursivas ( perciben que la maternidad no es impedimento para el desarrollo profesional , académico personal y social , pero en su historia de vida sí lo ha sido)

Ejes de análisis	Categorías de análisis	Patrones de análisis
	<b>Sobre tipo de trabajo por género</b>	Visión tradicional de la división sexual del trabajo
		Visión no tradicional de la división sexual de trabajo
		Contradicciones discursivas en torno a la división sexual del trabajo: iguales capacidades, pero trabajos para hombres y mujeres debido a sus “diferencias”
	<b>Reconocimiento de prácticas discriminatorias y sexistas hacia las mujeres</b>	Empleador/a: relaciones, preferencias y prácticas laborales sexistas y discriminadoras
		Institucionalización de la desigualdad por género
		Contradicciones discursivas: identifican situaciones de discriminación o desigualdad pero se refieren a la igualdad de oportunidades
	<b>No identifican la existencia de discriminación y prácticas sexistas hacia la mujer</b>	Existencia de igualdad de oportunidades
	<b>Percepciones sobre buenos y malos trabajos</b>	Asociado con el aporte a la comunidad, el reconocimiento social, la satisfacción personal y el disfrute de la actividad
		Asociado con las condiciones, la valoración y el trato por parte del/de la empleador/a y los/as compañeros/as
		Asociado con la buena remuneración, la estabilidad laboral, el pago de prestaciones y la seguridad social
		Asociado con la autonomía e independencia en el trabajo (cuenta-propista, asalariado/a )

Ejes de análisis	Categorías de análisis	Patrones de análisis
<b>Estrategias emprendidas por las mujeres</b>	<b>Razones de la elección del trabajo</b>	Falta de buenas oportunidades de empleo
		Salario, cotización al seguro social y estabilidad laboral
		Inconformidad, preferencias y prácticas laborales sexistas, de violencia y discriminadoras por parte del/de la empleador/a
		Experiencia laboral, calificación, motivación
		Cercanía al hogar y los/as hijos/as, flexibilidad horaria, no contar con jefe/a
		Influencia de la madre y del padre
	<b>Estrategias de conciliación entre el trabajo remunerado y no remunerado (tareas de cuidado y protección dentro del hogar)</b>	Red de apoyo (familia, vecinos/as, etc.)
		Llevan a sus hijos/as al trabajo por no tener otras alternativas de cuidado
		Hermana/os mayores asume el cuidado de los/as hermanos/as menores cuando la madre tiene que trabajar
		Eligen tipos de trabajo que les permitan conciliar las tareas de cuidado y protección
		Esposo cuida a los/as hijos/as
		Redes de apoyo institucional o pago de niñera

Ejes de análisis	Categorías de análisis	Patrones de análisis
	<b>Comportamiento de las redes de apoyo</b>	Apoyo de padres y madres
		Apoyo de hermanos/as y/o hijos/as
		Apoyo de familiares y/o conocidos/as
		Apoyo/colaboración de organizaciones
<b>Metas</b>	<b>Metas personales</b>	Iniciar negocio/empresa o mejorar y crecer con el negocio/empresa actual
		Continuar estudiando (terminar ciclo educativo actual, maestría, postgrado, cursos)
		Casarse, ser madre o tener más hijos/as
		Continuar trabajando donde lo hace actualmente/estabilidad laboral
		Adquirir una vivienda o mejorar la actual (construir, ampliar, etc.)
	<b>Aspiraciones para los/as hijos/as</b>	Hijos/as continúen estudiando o concluyan carreras profesionales para que puedan tener estabilidad económica
		Hijos/as logren tener una casa
		Hijos/as formen una familia o continúen mejorando la situación y las oportunidades de la familia actual

Ejes de análisis	Categorías de análisis	Patrones de análisis
	<b>Aspiraciones para los/as hijos/as</b>	<p>Hijos/as continúen trabajando donde lo hacen actualmente/estabilidad laboral</p> <p>Hijos/as emprendan un negocio propio</p>
	<b>Aspiraciones para la familia</b>	<p>Continuar la estabilidad familiar y la buena relación con marido o esposo</p> <p>Iniciar negocio/empresa o mejorar y crecer con el negocio/empresa actual</p> <p>Adquirir una vivienda o mejorar la actual (construir, ampliar, etc.), adquirir nuevos bienes (carro, nueva casa, moto, etc.)</p> <p>Lograr o mejorar la distribución equitativa de roles dentro del hogar con su pareja y/o familia</p>
<b>Programas de Estado</b>	<b>Requerimientos que hacen al Estado</b>	<p>Programas que rompan con la visión tradicional de la división sexual del trabajo</p> <p>Centros de cuidado infantil confiables</p> <p>Educación de calidad (priorizar todos los niveles educativos)</p> <p>Fuentes de empleo</p> <p>Programas dirigidos a los intereses de las mujeres de cada grupo social y lugar de residencia (urbana o rural)</p>

## d. Cuadros

**Cuadro A- 1. Listado de programas de cuido desde la década de los ochenta hasta la actualidad**

Años	Programa	Responsabilidad	Objetivo
1980-1989	Plan Nacional de Atención del Proyecto Principal de Educación en Primaria 1983-1986	Ministerio de Educación	Prestación de servicios de educación preescolar para niños y niñas de 0 a 6 años
	Centros de Desarrollo Infantil (CDI) (Se mantienen)	Instituto Nicaragüense de Seguridad y Bienestar Social (INSBI)	Prestación de servicios de cuidado y educación para niños y niñas desde el nacimiento hasta los 5 años
	Centros de Educación Preescolar No Escolarizada (CEPNE)	Organización comunitaria alcanzada a partir de la Cruzada Nacional de Alfabetización (1980). Con la fundación Van Leer y el Ministerio de Educación	Asistencia a educadores/as, mejoramiento escolar mediante donaciones de alimentos y muebles, entre otros
1990-2010	Centros de Atención Diurna	Fondo Nicaragüense de la Niñez y la Familia (FONIF)	Estimulación infantil temprana, educación preescolar y alimentación
	Proyecto APRENDE	Ministerio de Educación	Asistencia técnica provisión de materiales y apoyo financiero a educadores/as en centros preescolares formales y comunitarios
	Programa de Atención Integral a la Niñez Nicaragüense (PAININ)	Fondo Nicaragüense de la Niñez y la Familia (FONIF) y Ministerio de la Familia (MIFAN)	Continuación de APRENDE, que asumió la contratación de educadores/as para centros preescolares comunitarios

Años	Programa	Responsabilidad	Objetivo
2011	Política Nacional de Primera Infancia		
2013 a la actualidad	Programa de Acompañamiento a la Política de Primera Infancia en Comunidades Priorizadas (2527/BL-NI)	Ministerio de Familia, Adolescencia y Niñez (MIFAN), Ministerio de Salud (MINSA), y Ministerio de Educación (MINED)	Propiciar el desarrollo de las capacidades cognitivas, motrices y sociales de los/as niños/as menores de 6 años más vulnerables de Nicaragua. Componentes del programa son: (1) Atención integral a la niñez: la formación de competencias parentales mediante visitas domiciliarias realizadas por educadores/as de primera infancia y atención directa a la primera etapa, de 0 a 3 años; (2) Mejoramiento y dotación de espacios y capacitación del recurso humano; y (3) Gestión, supervisión y evaluación.

Fuente: elaboración propia basada en Martínez y Voorend, 2012 y MIFAN, 2011