

Brecha salarial en Nicaragua

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), destaca que la medición de las brechas de ingresos entre mujeres y hombres obedece a pagos de salarios diferentes cuando las condiciones en las que se trabaja (horario, nivel educativo, etc.) son similares; pero es importante visibilizar que una buena parte de la brecha salarial tiene que ver justamente con las condiciones desiguales en las que las mujeres acceden al mercado laboral. La falta de corresponsabilidad en el cuidado o la segregación que excluye a las mujeres de los mejores puestos y los sectores mejor pagados serían algunos de los factores que evidencian que la brecha explicada también surge de la discriminación¹.

La falta de datos desagregados por sexo, en los salarios dificultan medir la brecha actual en los salarios de mujeres y hombres en Nicaragua; pero con relación a la diferencia de ingresos entre ambos sexos, el ingreso mensual real de los hombres fue mayor en más del 30 % que el de las mujeres en 2012, e incluso la brecha de ingresos a favor de los hombres aumentó de 2009 a 2012.² También se identifica que en ciertos grupos ocupacionales y a lo largo de la distribución de ingresos, las mujeres están en presencia de discriminación por razones de género. Por ejemplo, encontraban que aun cuando las mujeres tenían la misma escolaridad, los mismos años de experiencia y otras características laborales similares, ganaban menos que los hombres. Los autores concluyen que este hallazgo refleja la existencia de elementos subjetivos reproducidos por una sociedad patriarcal que castiga a las mujeres y las condena a una situación de desventaja.

Otra consideración en torno a la incidencia de la maternidad o las responsabilidades familiares en los ingresos se relaciona con los descuentos. Por ejemplo, según el diagnóstico

¹ OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial, Lima, Perú.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rlima/documents/publication/wcms_697670.pdf

² La información disponible no permite analizar las brechas de ingresos entre hombres y mujeres. (Informe de FUNIDES. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL EN 2019. SERIE DE ESTUDIOS DE GÉNERO NO. 5 DICIEMBRE 2019)

realizado por el MEC³, el 57.3% de las trabajadoras se les reducen de su salario o alguna otra prestación (bono, incentivo, viático, otro) cuando solicitan permiso por enfermedad, por asistir al médico por cita previa o por requerir de permiso para llevar a sus hijos al médico. Esto sucede a pesar que, el 95% de las mujeres trabajadoras que se ausentan por asistir al médico, entregan la constancia médica; y que al 97.3% su empresa les recibe dicha constancia. Al respecto, el Código del Trabajo de Nicaragua (Ley No. 185) estipula en el artículo 74 que, por acudir a una consulta médica, la trabajadora gozará del 100% de su salario y debe entregar constancia de haber asistido a este servicio.

Brecha Salarial en Nicaragua

- **el 23.8% de las trabajadoras menciona que en sus empresas les asignan los mejores empleos a los hombres.¹**
- **un 22.2% dijo que a los hombres se les paga un mejor salario que a las mujeres aun si ambos realizan las mismas actividades en el mismo puesto.**
- **En relación con la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, el ingreso mensual real de los hombres fue mayor en más del 30 % que el de las mujeres en 2012.**
- **La brecha de ingresos entre sexos, a favor de la población masculina, aumentó de 2009 a 2012.**

³ Movimiento de mujeres trabajadoras y desempleadas María Elena Cuadra (2019). Situación de los derechos laborales de las trabajadoras en empresas de zona franca sector textil-vestuario. Nicaragua.