

Experiencia temática

Patriarcado en el trabajo

Workplace patriarchy

Karen De León-Otaño¹

Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras

Recibido: 16 de septiembre de 2024

Aceptado: 27 de enero de 2025

Publicado: 30 de abril de 2025

Resumen

Este escrito está basado en las experiencias de la autora en el campo laboral, problematizando las situaciones derivadas del sistema patriarcal. El ensayo describe las manifestaciones del patriarcado en asuntos laborales y argumenta cómo esa forma de violencia sistémica vulnerabiliza a las mujeres en espacios laborales dominados por hombres. Resalta los obstáculos que tienen las mujeres trabajadoras a causa de las inequidades en cuanto a salarios y oportunidades de crecimiento profesional. Plantea la necesidad de cambios sociales profundos para atender ese mal.

Palabras clave: patriarcado, género, trabajo, mujer, inequidad

Abstract

This article is based on the author's experiences in her workplace specifically problematizing the situations that derive directly from the patriarchal system. The essay describes examples of patriarchy in the work environment and argues how this form of systemic violence makes women vulnerable in male-dominated workplaces. It highlights the obstacles faced by working women, due to inequities in terms of wages and opportunities for professional growth. It raises the need for profound social changes to address this problem.

Keywords: patriarchy, gender, workplace, women, inequality

Para hablar sobre el patriarcado en el trabajo, es importante poner en contexto el concepto mismo de patriarcado. Se trata de un sistema de dominio, subordinación e

¹ Sindicalista y feminista. Vicepresidenta y directora política del Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras (SPT).

invisibilización de las mujeres o todo lo considerado como femenino, ante los hombres o lo entendido como masculino. Este sistema provoca inequívocamente relaciones desiguales por razón del sexo biológico. El patriarcado es una forma de dominio y poder, lo que hace que se convierta en un problema de índole social, cultural y político. Aunque la definición ha variado con el paso de los años, tal vez por las circunstancias particulares de cada región, algo que no cambia son las interseccionalidades que le acompañan en su operación sistemática. Las prácticas del patriarcado tienen que ver, entre otros asuntos, con la forma en que nos han educado (sin perspectiva de género), con nuestra visión de mundo y la normalidad con la que aceptamos este tipo de violencia, como si fuera una especie de “orden natural” que nos gobierna en todo. Sin duda, toda esa carga que ejerce el patriarcado se traslada a nuestros ambientes de trabajo y allí también lo naturalizamos.

El patriarcado, como sistema, posee una estructura y sus violencias se cuajan en todos los espacios por los que transitamos. Puede ser difícil evaluar sus efectos solamente en un marco laboral, pero, es necesario para entender cómo funcionan los lugares donde trabajamos. Tengo una imagen en mi recuerdo que me parece útil traer a colación. Se trata de una caricatura que presenta una pista de carreras llena de obstáculos. Aparecen las mujeres en sus posiciones de salida y a lo largo de sus carriles vemos lavadoras, secadoras, estufas, tendederos de ropa, tablas de planchar y hasta un coche de bebe. Además, las mujeres se presentan en dichas carreras vestidas con faldas cortas y en zapatos de tacón alto. Aunque sea difícil de creer, todavía hay empresas que exigen a las mujeres vestir de falda, medias y tacones. Del otro lado, en la caricatura aparece el carril de los hombres totalmente libre y vistiendo ropa cómoda para la ocasión. Qué contraste, ¿no? La imagen ciertamente expone las dificultades que encontramos las mujeres a lo largo de todas nuestras carreras laborales y sindicales. La asignación de roles que la

sociedad patriarcal nos impone mandata en la práctica una doble y hasta triple jornada si consideramos todas las tareas a las que nos vemos circunscritas en nuestros espacios domésticos.

En enero del 2020, la Confederación OXFAM Internacional publicó su página web un informe sobre el trabajo no remunerado destacando que, en el mundo, 42% de las mujeres no pueden acceder a empleos remunerados porque son responsables de los trabajos de cuidados, en comparación con los hombres que es solo un 6%. Se revela también que en zonas rurales las mujeres dedican hasta 14 horas diarias a trabajos de cuidados no remunerados. Gran parte de las mujeres interrumpen diariamente su jornada laboral para atender a sus hijos, hijas o padres y en muy pocos casos reciben ayuda de la pareja o algún familiar. Los trabajos domésticos y de cuidados, no remunerados, también son trabajo y en ese sentido toca, en alguna próxima ocasión, problematizar este detalle y redefinir el concepto de la mujer trabajadora.

Cuando las mujeres logramos entrar al mercado laboral nos enfrentamos, además, con una brecha salarial que parece no tener solución. Aunque desde el 2017 se aprobó la *Ley 16 de Igualdad Salarial*, y que en nuestra Constitución se reconoce el derecho de toda persona que trabaje a recibir igual paga por igual trabajo, existe todavía una marcada grieta salarial que impide a las mujeres entrar al ámbito laboral en igualdad de condiciones que los hombres. El Buró del Censo (2020) reveló que las puertorriqueñas tienen una educación superior a los hombres en un 10% y, aun así, ganan alrededor de 20% menos, aunque tengan el mismo nivel educativo. Nos preparamos mejor, pero ganamos menos. Si miramos el tema fuera de las islas, y según un estudio realizado en 2021 por el *Foro Económico Mundial*, se necesitarían 135 años para cerrar la brecha global por género y 267 años para cerrar la brecha económica. Esto se debe a que el 90% de los países no tienen una legislación que atienda la discriminación por motivos de

salario contra las mujeres. Si el problema no se atiende con prontitud, esta injusticia será irreversible, condenando a las mujeres a la eterna pobreza.

Otro de los problemas que enfrentamos ante el patriarcado en el trabajo es la segregación laboral por género. En el 2023 escribí una columna sobre este tema publicada en la revista digital PRTQ. En la misma, describía de forma anecdótica cómo me sorprendió ver a dos jóvenes mujeres trabajando en un taller de mecánica para autos (De León-Otaño, 2023). Enfrentando mis propias contradicciones, me pregunté: ¿por qué me sorprende verlas ahí cuando hemos luchado tanto para que ese escenario sea la norma y no una excepción? La realidad es que, a pesar de todo lo hecho y logrado, hoy día ese escenario sigue siendo una excepción. La segregación laboral por género es notable en cada taller de trabajo que visito. Por ejemplo, sigue siendo un hecho constable que las mujeres mayoritariamente ocupan puestos de trabajo con tareas relacionadas a los cuidados en todas sus vertientes.

Miremos los datos del 2021 publicados en la revista mensual de la Junta de Planificación *Resumen Económico de Puerto Rico* edición de octubre del 2023. Las mujeres dominan con un 72% los empleos en sectores de la salud y en trabajos relacionados a la asistencia social. El patrón se repite en trabajos relacionados a la educación, donde las mujeres representan un 73%. Estos datos nos revelan que las profesiones que giran en torno a los cuidados, como mencioné, continúan siendo las más seleccionadas por las mujeres. No me cabe la menor duda de que esta tendencia va atada a los procesos educativos dominados por estructuras políticas patriarcales que, en mi opinión, es la raíz de este problema. Sin perspectiva de género en nuestros centros educativos, no se puede romper con los estereotipos que dominan el ambiente laboral. Las niñas y jóvenes tienen el derecho de aprender a desarrollarse profesionalmente a base de sus intereses y destrezas. De eso se trata la perspectiva de género en el currículo escolar y así cortar las raíces

de la inequidad laboral por razón de género. No es tarea fácil, lo sé, por eso hace falta mucha educación, cambios reales en la política pública del país y voluntad de todos los sectores para deconstruir y construir.

Desde que entré a la fuerza laboral, he vivido todo tipo de violencia patriarcal. Desde los intentos por invisibilizar mi trabajo, el *gaslighting*, las censuras, el famoso y constante *mansplaining*, hasta la evidente e infame brecha salarial. Miles de veces compañeros de trabajo, o hasta en espacio de trabajo político, se han apropiado de mis ideas desarrollándolas con éxito sin mostrarme una pizca de deferencia o reconocimiento. Entre todo esto, siempre se cuela el acoso sexual atado a las oportunidades de crecimiento profesional. Yo lo viví. Si dices no, quedas fuera del puesto. Y si subes en un puesto se asume que cediste a los avances del jefe. Una doble vara que nos devalúa no importa cómo actuemos. Sé que mi historia no se aleja de la de miles de puertorriqueñas cuando entran al mundo formal del trabajo. Los obstáculos que enfrentamos son muchos. A las madres trabajadoras nos exigen criar como si no trabajáramos y nos exigen trabajar como si no criáramos. Es el cinismo del patriarcado. A las mujeres se nos impone que seamos sumisas, empáticas y obedientes en los centros de trabajo. Igual, que acatemos las reglas sin cuestionar absolutamente nada. Recuerdo con mayor indignación cuando uno de mis jefes, hoy día una figura que públicamente se pinta como progresista y hasta aliado de nuestras luchas, atacó mis escritos publicados en diversos espacios diciendo que no los escribía yo (los escribía un hombre según él) y que de todas formas debía pararlos porque hacía lucir mal a otra figura masculina que se perfilaba como su sucesor. Sin duda, estos cuestionamientos y exigencias jamás las veremos para con nuestros compañeros varones.

Por otro lado, recuerdo que cuando muy joven, en mi primera experiencia laboral, se me requería cierto tipo de vestimenta. Era sumamente incómoda la ropa requerida y no guardaba

ninguna relación con el tipo de trabajo que hacía. La excusa del patrono era que “a los clientes sí les gustaba”. No bastaron mis cartas y denuncias intentando cambiar esta situación para mí y para mis compañeras. Me tildaron de problemática y, poco a poco, fueron despojándome de mis tareas, lo que en el mundo laboral es una estrategia harta conocida de los patronos abusadores y discriminatorios. Unos meses después, opté por conseguir otro empleo porque en aquel momento los mecanismos provistos por las estructuras gubernamentales no fueron efectivos para combatir mi situación. Además, tampoco estaba protegida por una organización sindical que me proveyera asistencia.

En este tema no podemos dejar pasar la responsabilidad del gobierno y todas sus instituciones. En los últimos años, la clase trabajadora en general ha visto como les arrebatan derechos laborales a través de legislaciones como la *Ley 4 del 2017* (Reforma Laboral) que redujo días de vacaciones y enfermedad, redujo beneficios en el bono de navidad y permite despidos injustificados. Aunque hubo un intento de restituir algunos de estos beneficios bajo la *Ley 41 del 2022*, el Tribunal Federal, a través de la Junta de Supervisión Fiscal, no le dio paso. Las medidas de austeridad y la privatización de los servicios esenciales son factores que también provocan la desestabilización de los derechos laborales. Al momento de redactar este escrito, no he visto un estudio que mida el impacto que todas estas medidas han tenido específicamente en la mujer trabajadora, pero no es descabellado pensar que siempre somos las más afectadas. Las leyes laborales son demasiado vagas en la protección de las trabajadoras. Las condiciones laborales no se atemperan a la realidad de vida de las mujeres, aunque representamos casi el 50% de la clase trabajadora en Puerto Rico. Los planes de gobierno no contemplan la realidad cotidiana de la mujer trabajadora. No se toman en cuenta los cambios en el mundo laboral y la vida doméstica. A modo de ejemplo, la Reforma Laboral no contiene un solo artículo que atienda

la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Tampoco se ha evaluado nuevamente para enmendarla y ampliar nuestros derechos en cuanto al periodo de lactancia, las licencias por enfermedad o médico familiares, licencias para estudios, licencias para atender asuntos escolares con los menores, o alguna otra disposición que coloque a la mujer trabajadora en un ambiente laboral saludable y justo.

Un elemento importante que puede inclinar la balanza es la organización colectiva. Las mujeres organizadas en sindicatos, gremios y asociaciones tienen el beneficio de negociar con el patrono sus condiciones de empleo a través de la unión que las representa. Esto significa que pueden atender en un convenio colectivo asuntos de salarios, licencias, periodos de descanso, entre otras condiciones laborales que no se atienden en ninguna legislación. Lamentablemente, no todas las trabajadoras cuentan con el apoyo de una organización sindical y aunque existen otros mecanismos llamados a velar por los derechos de las trabajadoras, está comprobado que pertenecer a un sindicato le suma calidad de vida a las trabajadoras y sus familias.

En ese contexto es importante destacar la importancia de las mujeres en las estructuras sindicales. Siendo los sindicatos y gremios espacios altamente masculinizados, no están exentos de las estructuras patriarcales y representan un reto adicional para las trabajadoras organizadas. Ocupar puestos de liderato en las uniones garantiza que nuestra voz sea escuchada ante el patrono, pero sobre todo que nuestras necesidades particulares sean atendidas. Es muy difícil encontrar en una negociación colectiva a un compañero que empatice con temas de lactancia, periodo menstrual, tiempo extra para atender asuntos familiares o flexibilidad en los códigos de vestimenta. Por eso nos toca ocupar esos espacios direccionales.

Como sindicalista y feminista estoy convencida de que solo organizándonos podemos erradicar toda esta inequidad. Creando espacios de acompañamiento que nos ayuden a dejar de normalizar estos comportamientos y generar ideas colectivas para atenderlos. Existen esfuerzos de movimientos sociales, feministas, grupos sindicales y de derechos humanos que se han dado a la tarea visibilizar los efectos del patriarcado provocando el interés del tema en la ciudadanía. Han creado espacios educativos que promueven la perspectiva de género y concienciación colectiva. Disponen sus pocos recursos para investigaciones que apoyen con datos sus propuestas de cambios en la política pública. Gracias a esos esfuerzos podemos sentir que se defienden los derechos conquistados y que existe la esperanza de romper con la inequidad de género que no beneficia a nadie.

A las trabajadoras organizadas las invito a sumarse al *Junte de Mujeres SindicaListas* que es uno de esos espacios de convergencia. Nuestro *Junte* lo componen mujeres de diferentes sindicatos que nos organizamos para formarnos política y sindicalmente bajo una visión feminista. Tenemos como uno de sus propósitos impulsar el liderazgo de las mujeres en el movimiento obrero para fomentar su participación en las estructuras de sus uniones, a la vez que nos apoyamos en nuestra lucha por la equidad adentro de nuestros sindicatos. A las trabajadoras que aún no pertenecen a un colectivo, les propongo que evalúen la posibilidad de organizarse en sus espacios de trabajo. Juntas pueden lograr que sus voces sean escuchadas para mejorar sus condiciones laborales. El patriarcado nos ha impuesto los trabajos de cuidado, pero subvertimos esa imposición al usar nuestras destrezas para alimentar con nuestras ideas esos espacios, políticos, sindicales y de movimientos sociales para ayudar a fortalecerlos. A todas, las trabajadoras remuneradas o no, les digo que, aunque nos queda camino para alcanzar la equidad, si trabajamos juntas lograremos derrumbar el patriarcado.

Referencias

- De León-Otaño, K. (2023, junio 21). *La normalidad bajo el patriarcado*. Puerto Rico Te Quiero. <https://www.puertoricotequiero.com/la-normalidad-bajo-el-patriarcado/>
- Estudios Técnicos, Inc. (2019, octubre). *Gender wage gap in Puerto Rico* (Número 2). <https://www.estudios tecnicos.com/pdf/trends/2019/ETI-TRENDS-10-N2.pdf>
- Junta de Planificación de Puerto Rico. (2023, agosto). *Revista Resumen Económico de Puerto Rico: agosto 2023*. https://estadisticas.pr/files/inventario/resumen_economico/2023-09-18/Revista-Resumen-Economico-ago-2023.pdf
- Oxfam Internacional. (2020). *Tiempo para el cuidado: El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad*. <https://www.oxfam.org/es/informes/tiempo-para-el-cuidado>
- World Economic Forum. (2021). *Global gender gap report 2021*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf