

Ataduras en las dos costillas: Reflexiones e investigaciones sobre los asuntos, problemas y retos de las mujeres¹

Vivian Rodríguez Del Toro²
*Universidad Interamericana de Puerto Rico,
Recinto Metropolitano*

Resumen

Este artículo presenta una mirada global a los asuntos de las mujeres desde los derechos humanos, la justicia y equidad entre los géneros. Se discuten realidades y retos de las mujeres en Puerto Rico, desde ámbitos: educativo, laboral, familiar, social. En el área educativa y laboral, se presenta una brecha de equidad entre preparación de las mujeres, participación laboral y posiciones. Se evidencian desigualdades salariales y escasa representación femenina en posiciones de liderato, jerarquía y poder político. Se discuten roles de género, cambios sociales y retos de las mujeres para atender responsabilidades domésticas y laborales. Falta apoyo, recursos gubernamentales, empresariales y sociales para las mujeres. Cambios demográficos y diversidad familiar se asocia con pobreza y apoderamiento. La violencia y feminicidio requieren estrategias de educación y prevención con perspectiva de género.

Palabras clave: *Mujeres, equidad de género, violencia, prevención*

Abstract

This article presents a global view of women's issues in terms of human rights, equality and justice between genders. Women's lives and

¹*Nota:* Este artículo fue sometido a evaluación en septiembre de 2010 y aceptado para publicación en diciembre de 2011.

²Para comunicarse con la autora puede escribir a la siguiente dirección física: P.O. Box 361987, San Juan, PR, 00936-1987. Correo-e: vivirodoro@yahoo.com

challenges in Puerto Rico are discussed from various perspectives: educational, work related, family, social. Gender gaps between women's educational levels, workforce participation, unequal pay and scarcity of women in politics and leadership positions are addressed. Women's double shift between family and work responsibilities is discussed within social and gender role changes. Public policy, employers, family and society need to address these challenges in women's lives. Demographic changes and increasing diversity in family structures are associated to poverty and need for empowerment. Violence against women and gender homicides are serious social problems that require prevention strategies from a gender perspective approach.

Keywords: *Women issues, gender equality, violence, prevention*

Una Mirada Global

Estamos en un momento histórico en las vidas de las mujeres en el mundo y Puerto Rico no es la excepción. El tema del género y de la equidad se está debatiendo ampliamente y ganando reconocimiento e impulso. De igual forma, está siendo resistido de forma contundente y en ocasiones agresiva por grupos religiosos fundamentalistas de diversas denominaciones (católicos y protestantes) y organizaciones políticas conservadoras y de extrema derecha (ej. Tea Party en EU) que demonizan los asuntos del género, culpabilizando a los movimientos feministas por la crisis social y familiar. Estos grupos activistas pretenden revertir los derechos y logros adquiridos por las mujeres desde mediados del siglo pasado con el discurso del matrimonio y la familia tradicional como panacea de todos los males sociales (Asociación de Derechos de las Mujeres en Desarrollo, 2010; Pew Research Center, 2007; Rodríguez Del Toro, 2011).

Asuntos como las desigualdades salariales y la infra-representación femenina en las estructuras de poder político y económico y su impacto en la economía global, regional y nacional son temas de actualidad a nivel de organismos internacionales, ministerios y el más alto poder en diversos países. En las naciones en desarrollo hay un movimiento muy fuerte para invertir en la educación de las niñas, mientras en los países desarrollados, especialmente en Occidente (ej. EU, Europa, América Latina), se está reconociendo y valorando la pérdida de recursos y de talento resultado de la escasez de mujeres en ciertas ramas profesionales y en posiciones de liderato

(Amnistía Internacional, 2011; Carlin, 2008; Hausmann, Tyson, & Zahidi, 2010; Trindle, 2011).

En torno a la violencia contra las mujeres, la evidencia recopilada de investigaciones y el trabajo de muchas organizaciones, movimientos y campañas a favor de las mujeres permitió reconocer que se trata de un mal endémico, sistémico y global que constituye una violación a los derechos humanos. Así mismo, se afirma que las raíces de este problema son los desbalances de poder y las inequidades estructurales entre los hombres y las mujeres (Amnistía Internacional, 2011; United Nations General Assembly, 2006). Como resultado, se trata de un asunto cada vez más prioritario que ha generado múltiples discusiones, propuestas, leyes e investigaciones, tanto en el ámbito de la prevención como la intervención. En palabras del Secretario General de las Naciones Unidas en su informe oficial (United Nations General Assembly, 2006):

La violencia contra las mujeres persiste en cada país del mundo como una crasa violación de los derechos humanos y un gran impedimento para alcanzar la equidad de género. Esa violencia es inaceptable, ya sea perpetrada por el estado y sus agentes o por miembros de la familia o extraños, en lugares públicos o en la esfera privada, en tiempos de paz o tiempos de conflicto (p. 9, traducción de esta autora).

Más adelante en el mismo informe, el Secretario General reconoce los logros alcanzados y el extenso trabajo realizado por muchas naciones, entidades internacionales y organizaciones de mujeres, grupos y comunidades. Al mismo tiempo, reconoce que hace falta mucho trabajo para crear un ambiente donde las mujeres puedan vivir libres de la violencia basada en género. Concluye que “erradicar la violencia contra las mujeres permanece como uno de los retos más serios en nuestro tiempo” (United Nations General Assembly, 2006, p.9) y señala más adelante que “mientras la violencia contra las mujeres continúe no se puede reclamar progreso hacia la equidad, el desarrollo y la paz” (p.9). Además, afirma la obligación que tienen los estados de proteger a las mujeres de la violencia, asegurando justicia y remedios para las víctimas y obligando a los perpetradores a rendir cuentas.

Un hecho histórico muy significativo de destacar en este movimiento global de justicia social y equidad para las mujeres es el

establecimiento en las Naciones Unidas de una nueva entidad, ONU Mujeres, en julio de 2010 para consolidar y atender de forma integral el trabajo sobre los asuntos de las mujeres en el mundo. En septiembre de ese mismo año, se nombró a la Sra. Michelle Bachelet, Ex Presidenta de Chile, como Secretaria General Adjunta para dirigir esta división que se estrenó oficialmente el 24 de febrero de 2011 en una ceremonia Oficial en la sede de la ONU en Nueva York. Cabe reconocer, que este hecho marca un hito en la lucha por la equidad de género entre los hombres y las mujeres, y la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación en contra de las mujeres en el mundo.

Situación de las mujeres en la educación y el trabajo en Puerto Rico

En términos educativos, hace varias décadas las mujeres se están educando más y obteniendo más títulos universitarios en comparación con los varones. Esta tendencia se observa marcadamente comenzando desde el nivel escolar intermedio en adelante. Esto posiblemente se deba a que la deserción escolar en los niveles intermedios y superior es más de varones que de mujeres, por lo que éstas solicitan más el ingreso a las universidades y programas post secundarios. Según datos del 2006 (Tendenciaspr, 2008) la matrícula universitaria total en instituciones públicas y privadas en PR, era un 60% femenina. Este mismo patrón se sigue observando a través de los años hasta el presente. Además, es similar en otros países, incluyendo a Estados Unidos (57% femenino) y es una tendencia en América Latina y el Caribe (54% femenino). Aunque en China y Japón todavía prevalecen los varones (53% y 54% respectivamente) en las universidades, la proporción de mujeres ha ido en aumento en las últimas décadas. Esta realidad educativa impacta el ámbito laboral, colocando a Puerto Rico entre los países con una tasa más alta de su fuerza laboral con formación universitaria. Por ejemplo, datos del 2005-2007 reflejan que el 33% de la fuerza laboral tenía estudios post secundarios o universitarios. Para ese mismo período, la proporción en Estados Unidos era de 48% (Tendenciaspr, 2008). El Informe Anual del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR (2010) sobre la participación laboral de la mujer, señala que el 74% de las empleadas tiene un año o más de estudios universitarios.

En cuanto a la tasa de participación laboral femenina, la misma ha reflejado un aumento desde el 1970, mientras la de participación laboral masculina se ha ido reduciendo para el mismo período. En el año 1990, para las mujeres esta tasa era de 39%; en el 2000 de 42% y en el 2006 de 44%. Para los hombres bajó de 62% en el 1990 a 58% en el 2000 y 49% en el 2006. Un dato significativo en este renglón es el hecho de que desde el 2006 hasta el 2009, la tasa de participación laboral, tanto de hombres como de mujeres se redujo a 46% para los hombres y 39% para las mujeres (Tendenciaspr, 2010). Esta merma parece ser resultado de la Ley 7 del 2008, que redujo el empleo gubernamental en PR y de la pérdida de empleos en la empresa privada, como resultado de la crisis económica en Estados Unidos y PR, para este periodo. Sobre esto último, según Joseph Stiglitz, Premio Nobel en Economía, el sueño americano se ha desvanecido y las controversias sobre el déficit fiscal siguen desalentando el crecimiento económico, tanto en Estados Unidos como en Europa (González, 2011). La reflexión económica de Stiglitz en torno al rumbo de la economía mundial, particularmente para Estados Unidos es sombría. Cabe suponer que este mismo panorama económico pesimista continúe afectando nuestra economía, dada la relación política y económica tan estrecha y dependiente que tenemos con Estados Unidos.

Resumiendo el tema anterior, todavía hay más hombres que mujeres empleados en PR, a pesar de que en general las mujeres están más preparadas académicamente que los hombres. No obstante, se evidencia la tendencia de aumento en la participación laboral de las mujeres desde el 1970, aunque del 2006 al 2010 se ha reducido la tasa de participación laboral para ambos géneros.

Para una adecuada comprensión de la brecha en equidad en el ámbito educativo y laboral entre los géneros que existe en PR, es conveniente una mirada comparativa a los datos del resto del mundo. El Informe del 2010 del Índice Global de la Brecha de Género (Gender Gap Report) que compara los índices de 114 países en cuatro aspectos (educativo, económico, político y salud) desde el 2006 al 2010, evidencia que el 86% de estos países ha mejorado en cerrar la brecha entre los hombres y las mujeres en el ámbito educativo (Hausmann, Tyson, & Zahidi, 2010). Sin embargo, en cuanto a la participación laboral y el apoderamiento político, la brecha entre hombres y mujeres permanece amplia. Además, entre el 2006 al 2010, la brecha de género en el área económica se cerró sólo un 59% en el conjunto de todos los

países. En el área política, se redujo solamente un 18%. Cabe resaltar que en el propio informe se plantea la teoría de que:

el apoderamiento de las mujeres implica un uso más eficiente de los talentos humanos de una nación. Esta teoría tiene mayor peso por los numerosos estudios que confirman que reducir la inequidad de género promueve la productividad y el crecimiento económico (Hausmann, Tyson, & Zahidi, 2010; p.30; traducción de esta autora).

De los datos anteriores se desprende una realidad similar a la nuestra, ya que aunque las mujeres en PR obtienen mayores niveles de preparación y educación que los hombres (Enchautegui, 2004; Tendenciaspr, 2008) y representan el 52% de la población (US Census, 2010) todavía no ocupan proporcional ni equitativamente las posiciones de jerarquía y poder en la estructura laboral y política. A esta situación se le conoce en la literatura profesional como el “techo de cristal” (Colón Warren 2003; Martínez-Pérez & Osca-Segovia, 2004; Parker, 2009; Rodríguez Del Toro, 2007, 2011a) para referirse a un tope invisible que les imposibilita a las mujeres rebasar y ascender. Ejemplo de esto, es la baja proporción de mujeres ocupando las secretarías de agencias gubernamentales, incluyendo la del Departamento de Educación que históricamente ha sido ocupada en su mayoría por hombres (ej. tres incumbentes del 2009-2011), alcaldías (en este cuatrienio solo hay cinco mujeres), posiciones electivas en el Senado y la Cámara de Representantes y solo una mujer Gobernadora en toda nuestra historia política. En términos de equidad salarial, las mujeres todavía ganan un promedio de 75 centavos por cada dólar que se les paga a los hombres, ocupando posiciones o realizando tareas similares en Puerto Rico, al igual que ocurre en Estados Unidos y muchas naciones del mundo (Del Valle- Hernández, 2009; Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR, 2008; Enchautegui, 2004; Trindle, 2011). Esta repudiable injusticia llevó al Presidente Obama a firmar la Ley Lilly Ledbetter de Justicia Salarial, en enero de 2008, tan pronto llegó a ocupar la Casa Blanca (Trindle, 2011).

No obstante, las inequidades de género que perjudican a las mujeres no sólo se observan en la brecha salarial, sino además en el tipo de trabajo que ocupan. Los estudios todavía reflejan que las mujeres ocupan mayormente las posiciones clericales y de menor

jerarquía administrativa (ej. secretarías, cajeras) en las empresas, y puestos de servicio como en restaurantes, tiendas y hoteles, así como en la manufactura (Colón, Mulero, Santiago, & Burgos, 2008; Enchautegui, 2004). Un problema resultante de esta realidad, es que estos empleos son frecuentemente a tiempo parcial, de baja paga y sin beneficios marginales, lo que provoca que en muchos casos las mujeres se vean obligadas a tener varios trabajos que impactan su vida familiar, su salud y calidad de vida (Colón et al., 2008; Colón Warren 2003; Del Valle- Hernández, 2009).

Otra variable imposible de dejar afuera en un análisis justo de la realidad de las mujeres en el mundo laboral, es la escasez de apoyo tanto a nivel gubernamental, empresarial, como familiar para el manejo de las responsabilidades domésticas y de la crianza de los hijos e hijas. Estas tareas, que tradicional y culturalmente se han asociado con las mujeres, impactan negativamente sus posibilidades de ascenso y de competitividad en el mundo empresarial laboral (Enchautegui, 2004; Parker, 2009; Rodríguez Del Toro, 2007). Por ejemplo, un estudio evidenció que los ingresos de mujeres con grados de MBA que tomaron nueve meses de licencia de maternidad, diez años más tarde todavía estaban 17% por debajo de los ingresos de sus compañeras que no reflejaban esa brecha en su historial de trabajo. Por consiguiente, muchas mujeres se sienten muy amenazadas por las repercusiones de tomar tiempo fuera, reducir su carga de trabajo o hasta de tomar licencias de maternidad, especialmente en las profesiones o posiciones altamente competitivas. Otras reportan problemas al retornar de las licencias porque se les percibe como poco comprometidas con su trabajo (Answers.com, 2011).

Otro asunto a discutir, es que aunque resulta discriminatorio considerar el estatus civil, tener hijos menores o la apariencia física como criterios para seleccionar candidatos/as a una posición o para determinar ascensos, la evidencia recopilada apunta a diversas formas, algunas sutiles y solapadas, en que algunas empresas y empleadores discriminan a las mujeres con hijos menores, y jefas de familia (Enchautegui, 2004; Parker, 2009), así como a las que son poco atractivas u obesas (Román, 2011).

Por otro lado, un cambio positivo ocurriendo en el mundo laboral, es la evidencia de muchas empresas en Estados Unidos flexibilizando el empleo y horario de los trabajadores/as. Un estudio evidenció que el número de compañías ofreciendo empleo flexible

aumentó de 51% en el 1990, a 73% en el 1995. En el 2004, la revista *Working Mothers* reportó que el 97% de las empresas en su lista de las 100 mejores para madres trabajadoras ofrecían semanas de trabajo comprimidas y posibilidad de puesto compartido, “*job sharing*” (Answers.com, 2011). Para concluir este tema, aunque ha habido algunos cambios y leyes (ej. licencias maternidad/paternidad; lactancia, etc.) para apoyar a las madres y padres trabajadores, todavía las políticas gubernamentales y las empresas, especialmente en Puerto Rico, no están proporcionando mecanismos suficientes que faciliten a las mujeres cumplir cabalmente con ambos roles (trabajadora-ama de casa y madre). Por ejemplo, no hay una política gubernamental firme sobre centros de cuidado, cubiertas médicas, horarios flexibles, puestos compartidos, ni se han aprobado leyes que valoren el trabajo doméstico, no asalariado, que realizan mayormente las mujeres. Por el contrario, algunas medidas y políticas gubernamentales, tanto en Estados Unidos como en Puerto Rico, han tenido el efecto de perjudicar más a las mujeres. Según el informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la violencia contra las mujeres, las políticas económicas neoliberales, como las desregulaciones económicas y la privatización del sector público, han reforzado las inequidades y desigualdades económicas y sociales de las mujeres, especialmente en las comunidades marginadas (United Nations General Assembly, 2006).

En el ámbito familiar y de pareja el aumento de la incursión femenina al mundo laboral no trajo consigo un cambio sustantivo en la distribución de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos/as entre las parejas (Colón, et al., 2008; Parker, 2009; Pew Research Center, 2007). Sin embargo, hay que reconocer que las investigaciones recientes del Pew Research Center (2007; Cohn & Livingston, 2010; Parker, 2009) y del Instituto de Familias y Trabajo en Estados Unidos (Lewis, 2009) evidencian que los roles de género están cambiando, tanto en el trabajo como en el hogar, especialmente entre las generaciones más jóvenes. Una encuesta del 2008 con 3,500 norteamericanos reveló que las mujeres de 29 años o menos (Generación del Milenio) están interesadas en trabajos de mayor responsabilidad, en igualdad con sus contrapartes masculinos (Lewis, 2009). La segunda tendencia más significativa, según los investigadores, es que el 69% de las madres jóvenes quiere obtener trabajos de mayor responsabilidad en comparación con 66% de las

mujeres sin hijos/as. Este es un cambio bien marcado en comparación con el 1992, cuando los datos eran opuestos (78% de las que no tenían hijos vs. 60% de las madres). Al comparar los datos del 2008 con los del 1992, se observan dos tendencias emergentes entre las mujeres del milenio: (1) están tan inclinadas como los hombres a querer trabajos que requieren mayor responsabilidad y (2) no hay diferencia entre las madres jóvenes y las mujeres jóvenes sin hijos en su deseo de obtener trabajos de mayor responsabilidad. Por lo tanto, podemos concluir que las mujeres del milenio están en el mismo bote que los varones en cuanto a sus expectativas y ambiciones profesionales. Otro cambio demográfico significativo es la tendencia de las mujeres a posponer la maternidad, especialmente entre las profesionales. Según datos del Pew Research Center (Cohn & Livingston, 2010) en el 2008, la edad promedio para tener el primer hijo era 27 años, un año más que en el 1990. Aunque el rango mayor de la edad para tener hijos es entre 20-34 años, desde el 1990 en adelante, los nacimientos entre mujeres mayores de 30 años han aumentado considerablemente. Para Cohn y Livingston (2010) este retraso en la edad para la maternidad se ha asociado con retraso en la edad de casarse y mayores niveles de educación. Esto es, mientras más educación alcanza la mujer más tarde opta por casarse y tener hijos.

Sobre los roles de género, la encuesta del Instituto de Familias y Trabajo en Estados Unidos (Lewis, 2009) reflejó que en el 2008 el porcentaje de los hombres (42%) y de las mujeres (39%) que creen en los roles tradicionales es casi similar en ambos grupos. Este porcentaje bajó significativamente en comparación con el 1997, cuando 74% de los hombres y 52% de las mujeres apoyaban los roles tradicionales de género. Se puede observar que los hombres fueron los que más cambiaron su visión en torno a este asunto. Particularmente, los hombres que pertenecen a hogares donde ambos trabajan fueron los que más cambiaron sus actitudes sobre los roles de género. Además, aunque las generaciones mayores históricamente mantienen más las visiones tradicionales de género, este informe reveló que actualmente estas generaciones están más abiertas a las visiones no-tradicionales que en el pasado (Lewis, 2009). Cabe indicar que estos datos son de Estados Unidos, por lo que no es posible asumir que representan la realidad de nuestra población. Se pudiera argumentar que dada nuestra relación sociopolítica y económica con Estados Unidos y la gran influencia que ejercen los medios de comunicación masivos y la

tecnología en el mundo globalizado actual, estas tendencias sean similares en Puerto Rico. No obstante, se requieren estudios y encuestas con nuestra población para poder generalizar los resultados antes presentados.

De la discusión anterior se desprende, que aunque están ocurriendo cambios en los roles domésticos y de género (Answers.com, 2011) y en las prácticas de equidad entre parejas, especialmente profesionales (Rodríguez Del Toro & Padilla Díaz, 2009) todavía muchas mujeres continúan asumiendo la mayor parte de la carga del hogar y de la crianza (Colón et al, 2008; Enchautegui, 2004; Healthyplace.com, 2007; Lewis, 2009) con todas las repercusiones que esto conlleva en sus vidas. Como estos cambios y actitudes aún no han sido tan sustanciales, muchas mujeres sienten que el precio de “tenerlo todo” (profesión, familia, hijos) es muy alto. Muchas reportan altos niveles de fatiga, ansiedad (Healthyplace.com, 2007; Saneesh, 2007) y sentimientos conflictivos y de culpa, por no poder dedicarle más tiempo a sus hijos/as (Answers.com, 2011). Esta situación provoca además que las mujeres, a diferencia de los hombres, se enfrenten al reto de la maternidad versus el trabajo como roles competitivos y al estrés de los roles múltiples en sus vidas (Parker, 2009; Rodríguez Del Toro, 2011a). El impacto en la salud mental de las mujeres ha sido reconocido ampliamente (World Health Organization, 2006).

Por otro lado, no podemos obviar que las mujeres y madres trabajadoras en PR, al igual que en EU, no componen un grupo homogéneo, por lo que no se puede concluir que hay una madre trabajadora típica. La estructura familiar, estatus civil, nivel socioeconómico, nivel educativo, tipo de trabajo, edad de las mujeres y de los hijos/as son variables que influyen en las necesidades, recursos y circunstancias particulares de las mujeres y sus familias (Answers.com, 2011; Cohn & Livingston, 2010, 2010a). Lo que sí parece ser común a las mujeres son los retos resultantes de las realidades actuales. Estudios recientes evidencian el dilema que enfrentan muchas mujeres (Pew Research Center, 2007, 2007b; Parker, 2009). Por un lado, la sociedad en general reconoce que son una parte fundamental de la fuerza trabajadora, pero todavía la opinión pública no ha logrado aceptar completamente los pros y contras que este cambio histórico tiene en la crianza de los menores. Los resultados de una encuesta nacional en Estados Unidos (Parker, 2009) encontró que

solo el 12% del público piensa que lo mejor para un niño/a es que su madre trabaje a tiempo completo. Cuatro de cada diez personas encuestadas piensan que la situación ideal es que la madre de un niño/a pequeño trabaje sólo a tiempo parcial y el 42% opina que no debe trabajar. Una noticia alentadora para las madres trabajadoras es que, aunque sus vidas sean estrésicas y en ocasiones caóticas, en general reportan ser tan felices como las madres amas de casa y los padres trabajadores. Datos de una encuesta nacional en el 2008, del Pew Research Center, reveló que 36% de las madres trabajadoras dijeron sentirse “muy felices” con sus vidas (Parker, 2009). Este dato resultó muy similar al que reportaron las madres en el hogar (38%). También, las madres trabajadoras (78%) y las madres amas de casa (75%) expresaron sentirse “muy satisfechas” con su vida familiar.

En torno a la salud, calidad de vida y productividad de los y las trabajadoras, otro asunto importante que tiene repercusiones especialmente para las mujeres, es el acoso psicológico o intimidación (mobbing). Un estudio realizado por J. Universitarium International Consultants (en Millán-Pabón, 2004) reveló que el 10% de los trabajadores/as en Puerto Rico (de una muestra de 1,000 entrevistados) ha sido objeto de intimidación y amenazas por parte de sus compañeros/as o supervisores/as. Los datos también revelaron que las mujeres sufren de acoso laboral casi tres veces más que los hombres. Se evidenció que la mayoría de los casos de acoso ocurren en el sector de servicios y el 14% en la administración pública, escenarios donde precisamente se emplean más mujeres. En el mismo estudio se indica que las repercusiones en las personas acosadas incluyen riesgo a su salud física y mental, así como un 70% reporta una baja en su productividad, ya que se ausentan o excusan frecuentemente del trabajo buscando evadir el problema.

Maternidad, familias y pobreza

El censo de población federal del 2010 reveló que las mujeres en PR continuamos representando el 52% de la población, al igual que en el año 2000, a pesar de los cambios demográficos registrados durante esta década (descenso poblacional general, emigración, etc.) (US Census, 2010). Esto se debe a múltiples factores tales como una mayor expectativa de vida de las mujeres, mayor número de muertes violentas entre los hombres y mayor emigración masculina, entre otros (Rivera-Marrero, 2011).

Entre los cambios demográficos significativos que hemos visto acontecer en las últimas tres décadas, está un aumento significativo en el envejecimiento poblacional. En los últimos diez años la cantidad de personas mayores de 65 años aumentó de 11.2% a 14.7% (US Census, 2010). Este envejecimiento poblacional también afecta más a las mujeres por la mayor expectativa de vida antes mencionada. Además, dentro de ese grupo poblacional, las mujeres llevan la delantera en los casos de personas que viven solas. Como resultado de todos estos cambios demográficos y sociales, tenemos una diversidad familiar en nuestra sociedad, especialmente un crecimiento en las estructuras familiares no tradicionales. Entre estas, podemos mencionar las familias monoparentales con jefatura femenina o masculina, familias con hijos adoptivos, familias de abuelos/as criando nietos/as y familias de parejas de un mismo género.

El aumento en las familias monoparentales con jefatura femenina representa un 22.6% de todas las familias. Esto se puede relacionar particularmente con diversos factores, tales como, embarazos en adolescentes, el aumento en los divorcios, proporción mayor de mujeres viudas, la globalización económica, desplazamientos forzados por conflictos armados y la ola migratoria masculina en la última década (Nina Estrella, 2009; US Census, 2010).

Este crecimiento dramático de mujeres jefas de familia ha venido acompañado de un consabido aumento de la feminización de la pobreza o la pobreza con cara femenina (Colón et al., 2008; Rodríguez Del Toro, 2007). Según la socióloga Linda Colón (en Rivera-Marrero, 2011) en el 2008, el 45% de la población de Puerto Rico vivía por debajo del nivel de pobreza; de éstos, el 69% son familias encabezadas por mujeres. El 33% de la población de PR recibía fondos del Programa de Asistencia Nutricional (PAN). En el 2010, este número aumentó al 35%.

Violencia contra las mujeres y feminicidios en Puerto Rico

En Puerto Rico, la Ley 54 (1989) o Ley para la Prevención e Intervención de la Violencia Doméstica, en el artículo 1.2 de Política Pública expone:

El Gobierno de Puerto Rico reconoce que la violencia doméstica es uno de los problemas más graves y complejos que confronta nuestra sociedad. En el desarrollo de la política sobre este

asunto, debemos dar énfasis a atender las dificultades que las situaciones de violencia doméstica presentan, particularmente a mujeres y menores, para preservar su integridad física y emocional, procurar su seguridad y salvar sus vidas. La violencia doméstica es una de las manifestaciones más críticas de los efectos de la inequidad en las relaciones entre hombres y mujeres. Las ideas, actitudes y conductas discriminatorias también permean las instituciones sociales llamadas a resolver y a prevenir el problema de la violencia doméstica y sus consecuencias. Los esfuerzos de estas instituciones hacia la identificación, comprensión y atención del mismo han sido limitados y en ocasiones inadecuados (Ley 54, 1989).

La Ley 54 (1989) tipifica como delito todas las formas de maltrato contra las mujeres en el contexto de las relaciones con sus parejas, exparejas o con alguna persona con la que haya convivido o procreado hijos/as. Esto incluye daño corporal, maltrato emocional y psicológico, abuso sexual, amenaza o intimidación y restricción de la libertad. Desde su implantación en noviembre de 1989, se llevan estadísticas de incidentes reportados a la Policía de PR (Tendenciaspr, 2010). Un análisis de estos datos, desde el 1989 hasta el 2009, refleja una tendencia, casi constante, de aumento anual de incidentes de violencia doméstica desde un total de 11,277 entre el 1988-89 hasta 19,037 en el 2009. Entre el 1995 y el 2009, se evidencia un promedio de casi 20 mil querellas anuales de violencia doméstica reportadas a la policía. En cuanto al género de las víctimas, un informe del 2006 sobre este perfil señala que el 84% de las víctimas son mujeres y que el 77% de los incidentes ocurren en el hogar (Tendenciaspr, 2008). En este mismo informe, se señala que el 59% de las víctimas y de los agresores de violencia doméstica tienen entre 20 a 34 años de edad. En el 2008, los datos disponibles también indican que el 84% de las víctimas fueron mujeres (Tendenciaspr, 2010). Para el 2009, la cifra de mujeres víctimas bajó a 81% y la de los hombres víctimas aumentó a 19%. Cabe indicar que estos datos, aunque alarmantes, no representan la totalidad de incidentes de violencia doméstica, ya que se sabe que muchas víctimas no presentan una querrela contra su agresor por diversas razones, tales como: temor a enfrentar los procesos judiciales, temor a represalias por parte del agresor, baja autoestima, falta de apoyo y recursos sociales, familiares y económicos y otras variables personales y psicológicas. Además, las estadísticas policiales (Colón

Dávila, 2011) no son certeras ni confiables; son contradictorias entre las dependencias gubernamentales y con las que recogen otros grupos de apoyo y servicio a las mujeres. También, fluctúan según los casos bajo investigación.

En cuanto a los feminicidios o mujeres asesinadas en el ámbito de la violencia de género (violencia doméstica) en el 2006, hubo 23 asesinatos de mujeres por violencia doméstica, de un total de 27 muertes; en el 2007, 15 mujeres de un total de 19; en el 2008, 26 mujeres de un total de 27; en el 2009, 16 mujeres asesinadas de un total de 17 muertes bajo la Ley 54. Esto indica que en el 2009, hubo una leve reducción en los feminicidios por violencia doméstica (Tendenciaspr, 2010). Lamentablemente, hasta agosto de 2011 se han reportado 24 asesinatos por violencia doméstica y cinco casos que aún están bajo investigación

La cifra de feminicidios en Puerto Rico es alarmante, pero resulta mucho más grave si la comparamos con datos internacionales. Según el Dr. José Sanmartín del Centro Reina Sofía para el Estudio de la Violencia en España, Puerto Rico está entre los 10 países con mayor cantidad de mujeres asesinadas por sus parejas en el mundo (Pares-Arroyo, 2011). Datos del 2006 (Tendenciaspr, 2008) indican que en España hubo un total de 69 asesinatos de mujeres por violencia doméstica, en Estados Unidos fueron 1,181 y en PR 23. Al extraer el índice de asesinatos en términos poblacionales, esto representa un índice de 0.33 por cada 100 mil mujeres en España, 0.78 por cada 100 mil en Estados Unidos y 1.14 por cada 100 mil mujeres en Puerto Rico. En otras palabras, según estos datos, nuestra cifra de asesinatos por violencia doméstica en el 2006 fue 1.5 veces más que en Estados Unidos y 3.4 veces más que en España, en términos comparativos.

Es importante reconocer que hace algún tiempo el concepto violencia doméstica ha sido criticado por expertos en el estudio de la violencia contra las mujeres, tales como Ángeles Álvarez (2009) del Centro de Investigación para la Paz en España, organizaciones internacionales (ONU) y grupos feministas como el Movimiento Amplio de Mujeres de Puerto Rico (MAMPR) por entender que oculta una ideología conservadora que no reconoce los cambios a la estructura familiar patriarcal. En palabras de Ángeles Álvarez, el uso de este término mantiene la visión de que se trata de un problema doméstico o privado y pierde de perspectiva que la violencia contra las mujeres es un asunto de sexismo y de desigualdades estructurales bien

extendido en toda la sociedad. Añade Álvarez (2009) que no se puede comprender este fenómeno si se pierde de perspectiva que, a lo largo de la historia, la mujer ha sido vista como un objeto devaluado y el hombre como colectivo que ostenta privilegios. De hecho, en su mensaje hace referencia a que las Naciones Unidas define la violencia contra las mujeres como “el crimen privado más extendido del mundo” (Álvarez, 2009, p.1). Como resultado, se ha propuesto utilizar el término violencia de género para referirse a todas las formas en que se manifiestan los malos tratos a las mujeres por el hecho de ser mujeres y bajo la premisa de dominación o sumisión contenida en los discursos tradicionales de género. El experto en masculinidades, R. Connell (Adrados-Vázquez, 2007), afirma que existe una asociación sistémica entre poder y violencia. Según él, esto hace que la violencia que ejercen los hombres sea avalada por el contexto social como una forma de éstos asegurar su identificación con los valores que la cultura le otorga a su género.

Sin duda, los feminicidios son un grave síntoma del deterioro social que vivimos en Puerto Rico y como ya hemos planteado no se suscriben solo al ámbito doméstico. Por lo tanto, las cifras de asesinatos de mujeres son más elevadas si consideramos todos los casos, no solamente los que aplican bajo la Ley 54. En torno a esto, el periodista Colón Dávila de *El Nuevo Día* reportó que al 5 de septiembre de 2011 han matado a 59 mujeres (Colón- Dávila, 2011). Para la misma fecha en el año 2010 eran 45 y al finalizar el año fueron 61. Esto implica que están aumentando alarmantemente los feminicidios en PR.

La situación antes descrita amerita un análisis profundo, a todos los niveles de la sociedad y sus instituciones, de los programas y esfuerzos que se han implementado para combatir este mal. Por ejemplo, la campaña Promesa de Hombre que promueve el actual gobernador aunque va dirigida a atacar el problema de la violencia contra las mujeres es errada en su contenido y mensaje. Esta campaña ha sido criticada por el MAMPR por promover una visión patriarcal basada en principios sexistas y fundamentalistas religiosos (Rodríguez Andino, 2011). Sostienen las portavoces del MAMPR que esta campaña, a la que se le han asignado varios millones para su implantación, proviene de grupos religiosos fundamentalistas en Estados Unidos que buscan recuperar el terreno perdido con la integración de las mujeres a roles no tradicionales. A mi entender una

campana que se enfoca en “promesas” que deben hacer los hombres de no agredir o maltratar a las mujeres es desacertada en el mensaje que envía sobre el poder del hombre en la relación. Peor aún, es una estrategia simplista de manejar la complejidad de las relaciones de pareja y de género. Además, la campana ignora la evidencia y el conocimiento especializado sobre las manifestaciones del ciclo de la violencia doméstica enmarcadas precisamente en una serie de promesas incumplidas.

De otra parte, el proyecto para integrar la perspectiva de género en el currículo educativo del sistema público de enseñanza (Carta Circular 3, 2008-2009), que estaba aprobado para comenzar en enero de 2009, fue pospuesto por el pasado Secretario de Educación Carlos Chardón tan pronto ocupó esa posición luego de las elecciones generales de 2008 en Puerto Rico (Departamento de Educación de PR, 2008; Rodríguez Del Toro, 2011). Este currículo fue el resultado del trabajo extenso por varios años de una comisión compuesta por especialistas en asuntos del género, educadores/as, académicos y representantes de organizaciones no gubernamentales en colaboración con la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM). La posposición indefinida de este proyecto, respondió a presiones de grupos religiosos fundamentalistas (católicos y protestantes) que se oponen a la discusión del tema del género bajo la premisa errada de que “atenta contra la familia” y de que pretende “enseñar y promover el homosexualismo” entre los/as estudiantes. Para una mayor comprensión de este asunto puede referirse al artículo de esta servidora “*La lucha por la perspectiva de género*” (Rodríguez Del Toro, 2011).

Logrando el cambio-estrategias y recomendaciones

Las realidades antes descritas presentan retos a todos los niveles de nuestra sociedad desde las estructuras gubernamentales, legislación y política pública, comunidades, organizaciones, empresas públicas y privadas, familias, sistemas educativos, iglesias e individuos. Muy especialmente, los asuntos y problemas discutidos deben provocar propuestas y acciones concretas de parte de los educadores/as y profesionales de las ciencias sociales y del comportamiento. A continuación propongo:

1. Que se implante inmediatamente el currículo con perspectiva de género en el sistema educativo público de PR y se fomente

su integración en el sistema educativo privado.

2. Que se legisle para exigir que todas las dependencias gubernamentales y empresas privadas provean facilidades de cuidado de menores o una compensación económica para aportar al costo de este servicio para todas las madres trabajadoras.
3. Que el gobierno central fomente e incentive a las empresas que provean horarios flexibles y puestos compartidos (*job sharing*) a sus trabajadores/as, especialmente a las madres trabajadoras.
4. Que se legisle para que todas las instituciones universitarias que tienen programas de preparación de maestros, profesionales de la salud, del comportamiento humano y del derecho (médicos, psicólogos/as, trabajadores sociales, consejeros, abogados) integren la perspectiva de género en sus currículos. En el caso de los psicólogos, psiquiatras, abogados, judicatura y otros profesionales de ayuda, que se les exija tomar cursos de educación continua sobre las relaciones de género, como requisito para la recertificación de sus licencias.
5. Que se requieran cursos sobre las relaciones de género y la violencia a los policías en formación en la academia y talleres sobre este tema para toda la uniformada.
6. Que se implante inmediatamente el currículo de educación sexual integral que fue aprobado recientemente para comenzar en el Departamento de Educación y que está siendo atacado por grupos religiosos (Rodríguez Andino, 2011a).
7. Que se sustituya en la Ley 54 el término “violencia doméstica” por “violencia de género” y que su aplicación responda al propósito original cuando se creó la ley de proteger a toda persona en cualquier relación de pareja, incluyendo las parejas del mismo sexo.

Para finalizar, no se puede lograr la paz, la equidad y la justicia en nuestra sociedad y en el mundo si todavía las mujeres no gozamos plenamente de los mismos derechos humanos que los hombres.

REFERENCIAS

- Adrados-Vázquez, P. (2007, mayo). *Sexualidad y violencia masculina contra las mujeres*. Documento Inédito. Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de México. Accedido en http://hombresabolicionistas.org/Tiki/read_article.php?articleid=70
- Álvarez, A. (2009). Mensaje sobre “Malos tratos a mujeres”. Manuscrito Inédito. Centro de Investigación para la Paz, España.
- Amnistía Internacional. (2011). *El Estado de los Derechos Humanos en el Mundo*. España: Editorial Amnistía Internacional.
- Answers.com. (2011). Working Mothers. Accedido en <http://www.answers.com/topic/working-mother>.
- Asociación de Derechos de las Mujeres en Desarrollo. (2010). ¿Nuevas perspectivas sobre los Fundamentalismos religiosos? Accedido en <http://www.awid.org.es/temas-y-analisis/library/nuevas-miradas-sobre-los-fundamentalismos-religiosos>.
- Carlin, J. (2008, marzo). Las mujeres ganan prestigio, no poder. *El País*. Accedido en http://www.elpais.com/articulo/sociedad/mujeres/ganan/prestigio/poder/elpepiult/20081103elpepisoc_1/Tes
- Cohn, D. & Livingston, G. (2010, May). The new demography of American motherhood. *Pew Research Center, Social and Demographic Trends*. Accedido en <http://pewsocialtrends.org/2010/05/06/the-new-demography-of-american-motherhood>
- Cohn, D. & Livingston, G. (2010a, June). The typical modern mother: there isn't one. *Pew Research Center, Social and Demographic Trends*. Accedido en <http://pewsocialtrends.org/2010/06/11/the-typical-modern-mother-there-isnt-one/>
- Colón, A., Mulero, M. M., Santiago, L., & Burgos, N. (2008). *Estirando el peso. Acciones de ajuste y relaciones de género ante el cierre de fábricas en Puerto Rico*. Universidad de Puerto Rico, Rio Piedras, PR: Centro de Investigaciones Sociales.
- Colón-Dávila, J. (2011, septiembre). Una estadística preocupante. *El Nuevo Día*, 8.

- Colón Warren, A. (2003). Empleo y reserva laboral entre las mujeres en Puerto Rico. En L. M. Martínez -Ramos & M. Tamargo- López (Eds.), *Género, sociedad y cultura*. (pp. 224-246). San Juan, PR: Publicaciones Gaviota.
- Del Valle- Hernández, S. (2009, marzo). Persiste la inequidad. *El Nuevo Día*, 6.
- Departamento de Educación de PR. (2008, julio). Carta Circular #3 2008-2009. San Juan, PR: Estado Libre Asociado de PR.
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR. (2010). *Participación de la mujer en la fuerza laboral*. San Juan: Estado Libre Asociado de PR.
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR. (2008). *Participación de la mujer en la fuerza laboral*. San Juan: Estado Libre Asociado de PR.
- Enchautegui, M. E. (2004) *Amarres en el trabajo de las mujeres: Hogar y empleo*. San Juan: Oficina de la Procuradora de las Mujeres.
- González, J. (2011, marzo). Cambia el panorama económico. *El Nuevo Día*. Accedido en <https://www.adendi.com/archivo.asp?Xnum=912828&year=2011&mon=3>
- Hausmann, R., Tyson, L., & Zahidi, S. (2010). The Global Gender Gap Report 2010. *World Economic Forum*. Accedido en <http://worldeconomicforum.org>
- HealthyPlace.com. (2007, February). Anxiety at work-Working moms- Happy or Haggard? *Healthy Place America's Mental Health Channel*. Accedido en <http://www.healthyplace.com/anxiety-panic/main/anxiety-at-work-working-moms/menu->
- Lewis, K. (2009). Working Moms, Gender roles change at work and home. *About.com*. Accedido en <http://workingmoms.about.com/od/workingmomsresearch/a/gend>
- Ley 54. (1989). Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica. Accedido en www.lexjurispr.com/ley54

- Martínez-Pérez, M. D. & Osca-Segovia, A. (2004). El éxito profesional desde una perspectiva de género: Propuesta de un modelo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57 (2), 193-208.
- Millán-Pabón, C. (2004, junio). Intimidación nefasta para el trabajador. *El Nuevo Día*, 10.
- Nina Estrella, R. V. (2009). Fragilidades en el estudio de la familia. En D. S. Miranda Gierbolini, R.V., Nina Estrella, & B. Ortiz Torres (Eds.) *Temas de la Psicología*. (pp.191-202). Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, PR: Publicaciones Puertorriqueñas.
- Pares-Arroyo, M. (2010, febrero). Por las nubes la tasa de “feminicidios” en la isla. *El Nuevo Día*, 6.
- Parker, K. (2009, October). The Harried life of the Working Mother. *Pew Social & Demographic Trends*. Accedido en <http://www.pewsocialtrends.org/2009/10/01/the-harried-life-of-the-working-mother/>
- Pew Research Center. (2007, May). Motherhood today: Tougher challenges, less success. *Pew Research Center, Social and Demographic Trends*. Accedido en <http://www.pewsearch.org/pubs/468/motherhood>
- Pew Research Center. (2007a, July). Fewer mothers prefer full-time work. *Pew Social & Demographic Trends*. Accedido en <http://pewresearch.org/pubs/536/working-women>
- Pew Research Center. (2007b, July). As Marriage and parenthood drift apart, public is concerned about social impact. *Pew Social & Demographic Trends*. Accedido en <http://pewsocialtrends.org/2007/07/01/as-marriage-and-parenthood-drift-apart-public->
- Rivera-Marrero, M. (2011, mayo). Más jefas de familia. Dramáticos cambios en la población en 10 años. *El Nuevo Día*, 6.
- Rodríguez Andino, A. L. (2011, agosto). “Promesa de Hombre” rechazada por Movimiento Amplio de Mujeres. *Primera Hora*. Accedido en <http://primerahora.com/promesadehombrerechazadapormovimientoamp/533457.html>
- Rodríguez Andino, A. L. (2011a, agosto). Obispo reclama otro currículo. *Primera Hora*. Accedido en <http://www.primerahora.com/obisporeclamaotrocurriculo-533603.html>

- Rodríguez Del Toro, V. (2007). Las mujeres en el ámbito laboral: Diversidad, realidades y retos. En R. Rosa Soberal (Ed), *La diversidad Cultural: Reflexión crítica desde un acercamiento interdisciplinario*. (pp. 229-245). San Juan, PR: Publicaciones Puertorriqueñas.
- Rodríguez Del Toro, V. (2011). La lucha por la perspectiva de género. *Kálathos*. Accedido en [http://kalathos.metro.inter.edu/Num_9/La%20lucha%20por%20la %20perspectiva%20de%20genero.pdf](http://kalathos.metro.inter.edu/Num_9/La%20lucha%20por%20la%20perspectiva%20de%20genero.pdf)
- Rodríguez Del Toro, V. (2011a, mayo). Los múltiples roles de las mujeres y el techo de cristal. *Diferencia(s)*, 3 (2). Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto Metropolitano: Centro de Investigación y Estudios del Género.
- Rodríguez Del Toro, V. & Padilla Díaz, M. (2009). Prácticas de Equidad en un Grupo de Parejas Heterosexuales en P.R. *Revista Interamericana de Psicología*, 43 (1), 84-90.
- Román, O. (2011, julio). Mujeres flacas ganan más dinero. *Primera Hora*. Accedido en <http://www.primerahora.com/mujeresflacagananmasdinero-527>
- Saneesh, M. (2007, November). Stress and Straits of a working mother. *Oneindia living*. Accedido en <http://www.greynium.com/mail-print/print.php>
- Tendenciaspr. (2008). Universidad y Género en Puerto Rico. Programa de Estudios de la mujer y el Género, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Accedido en <http://www.tendenciaspr.com>
- Tendenciaspr (2010). Compendio de Estadísticas: Violencia en Puerto Rico, 2009. Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Accedido en <http://www.tendenciaspr.com>
- Trindle, J. (2011, March). Obama seeks fair pay for women. *The Wall Street Journal*. Accedido en <http://online.wej.com/article/sb100001424052748704296604576>
- United Nations General Assembly. (2006, July). In-Depth study of all forms of violence against women. Report of the Secretary General. Accedido en <http://www.unhcr.org/refworld/docid/484e58702.html>

ASUNTOS, PROBLEMAS Y RETOS DE LAS MUJERES

US Census. (2010). US Census Bureau Data for Puerto Rico.
Accedido en <http://www.census.gov/census2010/states/pr.html>.

World Health Organization (2006). Gender and women's mental health. Gender disparities and mental health: The facts. Geneve: Division of Mental Health.