

género

Y SOCIEDAD

CENTRO DE ESTUDIO DEL GENERO
VOLUMEN 1 NUMERO 1 MAYO-AGOSTO 1993

ANALISIS GENERICO DEL TRABAJO SECRETARIAL EN SANTO DOMINGO*

Ginny Taulé**

Se hace un análisis de género del trabajo secretarial en la ciudad de Santo Domingo en base a los resultados de una investigación sobre este particular. Se enfocan aspectos como la doble jornada de trabajo interna; la discriminación por raza, aspecto físico, edad, estado civil, clase social y número de hijas/os; el hostigamiento sexual; la doble verticalidad de las relaciones laborales; el carácter de ocupación transitoria; y la subvalorización social de este tipo de trabajo.

En la República Dominicana, como en la mayoría de los países occidentales, los trabajos secretariales son realizados casi en su totalidad por mujeres. Esto no es casual, no revela designios biológicos o inclinaciones psicológicas, ni constituye una conquista del movimiento feminista.

La división del trabajo por sexo es una realidad tan antigua como extendida, y es sin duda uno de los pilares para mantener la jerarquía entre los sexos. Esta división sexual del trabajo no es el origen de la opresión y marginación social de la mujer, pero sí una expresión importante de la misma, a la vez que un mecanismo eficaz para mantener esta marginación.

* Resultado de investigación del Centro de Estudio del Género, con el auspicio del Departamento de Investigaciones Científicas del INTEC.

**Psicóloga Social. Centro de Estudio del Género.

Los trabajos considerados femeninos tienen mayores exigencias, son menos remunerados y su valorización social es más baja. Esto no se debe al tipo de trabajo en que se concentran las mujeres, sino justamente lo inverso: es el hecho de que sean mujeres quienes desempeñan estas labores la clave de la subvalorización de esos trabajos, como reflejo de la pobre valorización general que se tiene de las mujeres en las sociedades patriarcales (Stolcke, 1981). De manera que no es que las mujeres seamos discriminadas por el tipo de trabajo que realizamos, sino que los trabajos realizados en general por mujeres son calificados de menor status porque los realizan mujeres a quienes se les atribuye un status social inferior.

Existe abundante evidencia histórica y antropológica que confirma lo anterior. Tal es el caso de la medicina en la antigua Unión Soviética, donde a partir de la Segunda Guerra Mundial se feminizó la profesión médica, lo cual tuvo como resultado un decrecimiento en el status de esta profesión en lugar de aumentar el status social de la mujer. De igual modo, en sociedades agrícolas tradicionales el cultivo de los productos está segregado por sexo. Los víveres que cultivan los hombres se consideran más importantes que los que cultivan las mujeres y se utilizan para ceremonias y ofrendas divinas en función de un criterio totalmente arbitrario, reflejo de una estructura sexual vertical que se manifiesta asimismo de muchas otras maneras en diferentes sociedades tradicionales e industrializadas (Mead, 1935; Doyle, 1986; Tavris, 1984). Otro ejemplo de doble estándar para la clasificación del trabajo por sexo es el caso de la feminización de la educación primaria y la subvalorización de este trabajo con relación a otros niveles docentes masculinos o mixtos (Bonder, 1988).

Las labores secretariales inicialmente fueron realizadas por hombres y la valorización social de esta profesión se redujo con la feminización de la misma (Davies, 1980).

Este fenómeno de relación inversa entre valorización-condiciones de trabajo y feminización de un oficio o profesión debe ser tomado muy en cuenta para cualquier estudio sobre trabajo porque no el

sexo (lo biológico), pero sí el género (lo social asociado al sexo) será una variable de vital importancia.

En la República Dominicana de 1960 a 1981 la PEA femenina aumentó en casi todos los grupos ocupacionales. Las empleadas de oficina fue uno de los grupos donde se verificó el mayor incremento (de 26.6% a 45.5%) (Duarte et al., 1989).

En el caso del trabajo secretarial, igual que en las demás profesiones "de mujeres", el género de quienes realizan este trabajo le imprime al mismo características muy particulares que no se presentan, ni se esperan, cuando son hombres los que realizan la labor.

Se demanda mujeres para realizar labores secretariales no sólo porque las mujeres en general estamos dispuestas a realizar un trabajo por un menor salario, sino porque el perfil del trabajo secretarial guarda una relación estrecha con la socialización de género. Características del modelo femenino -como la docilidad, la sumisión, el afán de servicio, la meticulosidad, la afabilidad- que se nos enseñan a las mujeres, resultan condiciones sumamente convenientes para la diversa y flexible gama de tareas que se demanda a quienes realizan labores secretariales.

Un análisis de género del trabajo secretarial es justamente lo que vamos a desarrollar en este trabajo basándonos en los resultados de un estudio sobre este particular auspiciado por el Departamento de Investigaciones Científicas del INTEC.

Entrevistamos a una muestra de 92 secretarias elegidas al azar. Son parte de la misma secretarias de menos de veinte años de edad hasta de más de cuarenta, con ingresos mensuales de entre RD\$700 y RD\$6,500, del sector público y privado (aunque predominó el segundo en la muestra), con desde menos de un año hasta con veinticuatro años de ejercicio de la profesión, de todos los niveles socioeconómicos y estados civiles. Estas entrevistas se realizaron entre junio y noviembre del 1991.

Entrevistamos además nueve gerentes o directores/as de personal y a una directora de escuela secretarial de la ciudad de Santo Domingo.

Las secretarias expresaron que el sexo que predomina en las labores secretariales es el femenino y explican que esto se debe a razones como que las mujeres son más atentas, simpáticas y serviciales; otras señalaron que porque las mujeres son más dóciles y manejables; más dedicadas, pacientes y delicadas; más atentas a los requerimientos del jefe; más organizadas, confiables, eficientes. En otro orden señalaban que tanto a los jefes como a los clientes (quienes asumen serán siempre hombres) les agrada que los atiendan mujeres y más si son de "buena presencia" (el eufemismo de belleza más repetido en este campo). Dicen también que esta profesión no va de acuerdo al status del hombre, que a ellos no les gusta realizar este trabajo, o que se podría dudar de la hombría de un secretario.

Así vemos como es claro que el perfil de trabajo secretarial se construye sobre el estereotipo de lo femenino. Se exigen atributos personales y actitudes más que experiencia o entrenamiento en el área técnica. Por eso la media de edad de las secretarias tiende a ser muy joven, de veinte y tantos años. Muchas veces para la contratación de una secretaria importa más la apariencia física y una disposición que raye en lo servil, que el entrenamiento y la eficiencia en las tareas propias del cargo. Por supuesto no estamos planteando absolutos, ni intentando desmeritar el trabajo secretarial. Mencionamos un problema de criterios de parte de los/as empleadores/as que debe ser reconocido como tal.

A partir de esta investigación lo anterior deja de ser simple especulación pues de manera directa o indirecta los/as gerentes de personal entrevistados/as mencionaban características del estereotipo femenino como parte de los requisitos del puesto; especialmente lo de servicial, simpática, *suave* (eufemismo de dócil o sumisa) y de *buena presencia*, término que al profundizar en las entrevistas muchos/as admitieron no referirse a higiene sino a belleza, haciendo la salvedad de que no aplican este criterio por prejuicios personales, sino para complacer a los jefes (que a veces exigen ver foto antes de

aceptar una secretaria) o para "beneficiar la imagen de la empresa de cara a los clientes".

Estos criterios de las cualidades que debe reunir una buena secretaria fueron compartidos por la directora de una prestigiosa escuela secretarial, quien admite que en el centro que ella dirige no sólo se educa en lo técnico, sino también "en la actitud de servicio permanente y solícito, en la discreción, en la cortesía, y en sacar el mejor partido posible al aspecto físico de cada una".

Las entrevistas, junto a un ejercicio de observación de parte de quienes realizaron las mismas en los centros de trabajo, denuncian una discriminación en razón de diversas variables que discutiremos más adelante.

Y es que el sexo (en realidad el género) sí tiene que ver, aunque nos empeñemos en negarlo. No es lo mismo decir secretaria que secretario, enfermera que enfermero, cocinera que cocinero, y los referentes mentales que tenemos para estos oficios así lo comprueban. Incluso las denominaciones cambian: asistente, chef, etc.; y es que dependiendo del sexo el mismo oficio tiene un reconocimiento social, salarios y condiciones laborales diferentes en razón de la valorización sexual general.

De un secretario no se espera que realice tareas más allá de lo estrictamente técnico dentro de la oficina. No se espera que adorne, ni que realice tareas personales del/de la superior en cargo, ni que sirva café. No se espera que sea comprensivo, sumiso y paciente, sino simplemente amable y respetuoso. Los límites del trabajo están mucho más definidos, tienen un principio y un fin.

Por otra parte, el ambiguo término de *buena presencia*, pretende encubrir tras la higiene, códigos rígidos que discriminan en razón de raza, clase, edad y rasgos físicos, que sin embargo no son tomados en cuenta para hombres en labores secretariales. Prueba de ello son los secretarios, no particularmente gallardos, del Palacio de Justicia, quienes gozan de un status social superior al de una secretaria promedio en el sector privado aún a pesar de tener un salario menor.

Doble jornada de trabajo interna

El que la mayoría de las personas en trabajos secretariales sean mujeres se relaciona con las exigencias que se hace a estas empleadas más allá del desempeño y conocimientos técnicos en el área: servicios personales a superiores en cargo, *buena presencia*, actitud servil, simpatía, etc. Dice Delano:

En la oficina la mujer está sometida a una especie de mini doble jornada de trabajo donde su desempeño como mujer-ayudista, se vuelve una ventaja para el empleador... [de esta manera] la invisibilidad del trabajo doméstico se extiende ahora al trabajo remunerado. (1989:7).

Un fenómeno similar ocurre con las docentes primarias y en especial de pre-escolar, de quienes se espera no sólo que eduquen a las/los menores sino que actúen de madres sustitutas durante el horario escolar y asuman la amplia gama de tareas de aquellas (Bonder, 1989).

La profesión secretarial se caracteriza, como la mayoría de los llamados *trabajos femeninos*, porque las obligaciones están muy poco especificadas, los salarios son relativamente bajos y las posibilidades de promoción son escasas (Delano, 1989).

De las 92 secretarias entrevistadas sólo 5 (5.4%) indicaron que en el desempeño de su trabajo no se habían agregado funciones *no técnicas* a aquellas que le fueron indicadas en la descripción de su puesto al ser contratadas. Claro que esto no significa que estas secretarias no desempeñen el tipo de tareas *no técnicas* que realizan las demás secretarias de la muestra, pero en caso de que realicen algunas de éstas al menos les fueron especificadas en el momento de la contratación.

El listado de las tareas agregadas que mencionaron las secretarias entrevistadas es inmenso y muy revelador, por lo que paso a detallar algunas de estas *funciones realizadas por las secretarias en el contexto laboral*: limpiar el escritorio del/de la jefe/a, conciliar su

chequera personal, cobrar sus cheques, servir café, servir agua, pasar trabajos a máquina de algún familiar del/de la jefe/a, comprar cigarrillos o refrescos al/a la jefe/a, acompañarle/a a eventos, arreglar o decorar la oficina, realizar llamadas personales del/de la jefe/a, organizar citas personales, recordarle fechas o citas personales, ir a pagar cuentas personales, encargar o ir a comprar regalos personales, ordenarle medicinas a la farmacia, recoger sus hijos/as en el colegio, inscribir a los hijos/as del/de la jefe/a en cursos vespertinos, ayudar a los/as hijos/as con las tareas, llamar técnicos para que le reparen cosas en su casa, escuchar sus problemas personales.

Esta doble jornada de trabajo interna que realizan las secretarias no es secreto para nadie y se asume como buena y válida por lo extendido del abuso. Para los hombres en labores secretariales se usa con frecuencia el término de asistente, que refiere específicamente a lo técnico del oficio, y no sólo no se le sobrecarga con tareas adicionales (como las arriba mencionadas), sino que el puesto conlleva una mayor valorización y consecuente remuneración.

Asimismo, también se agregan con el desempeño cantidad de tareas que si bien son técnicas no se contemplaron para la contratación y el establecimiento de las condiciones de trabajo. Sin embargo el contrato rara vez se modifica para hacerlo corresponder a la realidad del cargo. Algunas de las tareas técnicas que usualmente se agregan al trabajo básico y que fueron mencionadas por las secretarias entrevistadas son: ventas, sacar fotocopias, mensajería, servir de secretaria a más jefes/as o departamentos de manera transitoria o permanente, hacer presupuestos y reportes financieros, encargarse de descuentos, créditos, caja chica, conciliaciones bancarias, convalidaciones, montaje de seminarios, cobros, encargarse de seguros médicos, preparar nóminas, efectuar pagos, preparar viajes, llevar contabilidad de dietas o de cooperativas, hacer trabajo de gerente de personal o de recursos humanos, contabilidad, preparar reportes de trabajo, ayudar al/a la jefe/a en sus iguales o trabajos de otras empresas o centros, tomar presión a pacientes de la clínica, etc.

Estas tareas extras unidas al listado anterior de lo personal o no técnico y a las labores propias del trabajo secretarial, que son las que regularmente constan en las descripciones del puesto, presentan un panorama claro de doble jornada de trabajo interna. Las secretarias realizan el trabajo pagado que corresponde a su contratación y además un trabajo adicional, mayor o menor, no pagado, que se le solicita como *favor* pero que se espera que ellas realicen gustosamente, que lleguen a asumirlo como parte de sus atribuciones laborales, y que será evaluado para fines de promoción. Esta *confusión* en la definición del rol de la secretaria se apoya en lo genérico, pues se espera una disposición incondicional a toda solicitud en razón de que son mujeres.

Tanto las jefas (37% en la muestra) como los jefes (59%) solicitan o aceptan de sus secretarias servicios personales. Asimismo, no hay diferencias significativas entre la cantidad y el tipo de tareas que solicitan unas y otros (ver Cuadro 1).

Los porcentajes señalados en el Cuadro 1, junto al dato del casi 95% de las secretarias entrevistadas que dijeron realizar alguna labor no técnica en su trabajo, es evidencia bastante sólida como para contradecir la idea de excepción del fenómeno de la doble jornada interna del trabajo secretarial.

La mayoría de las secretarias (un 78.3%) dijo sentirse bien realizando este tipo de tareas no técnicas, bien sea porque lo asume como una muestra de confianza, como un favor o como parte del trabajo; otras (8.7%) expresaron desagrado ante estas tareas porque no les corresponden, no les gustan, las someten a presión e interrumpen sus labores. Las demás secretarias (13%) expresaron indiferencia ante estas tareas, no les molesta realizarlas siempre y cuando no estén agobiadas de trabajo y no les sean solicitadas con exigencias.

Discriminación en el trabajo secretarial

El tan extendido requisito de buena presencia, no exclusivo para las secretarias pero sí para las contrataciones de mujeres, quitándole

el abrigo se refiere a belleza. Concepto que tiene múltiples implicaciones en una sociedad con un concepto importado, racista y estrecho de lo bello. La definición imperante de belleza implica rasgos blancos, llamados *finos* (aun en piel negra o mulata), pelo lacio o desrizado para simular tal, delgadez, juventud (cuanto más, mejor). Así resulta que de una forma más o menos encubierta, estos criterios discriminatorios se hacen presentes muy comúnmente en la contratación y promoción de las secretarias.

Observamos en esta investigación que las secretarias de los superiores hombres (o que dan la cara al público) casi siempre se ajustan a este patrón de lo bello, especialmente en bancos y otras empresas privadas grandes, bien sean de producción o de servicio. No es tan notoria esta práctica en empresas o centros pequeños o medianos. Por lo que parecería, aunque esto no lo podemos afirmar, que existe una relación entre si es o no una institución con fines de lucro, pues al parecer en las instituciones lucrativas la belleza de las secretarias es parte de los insumos de la empresa para atraer a los clientes, que evidentemente se asume serán hombres o se piensa en ellos de manera particular.

Tanto los/as gerentes de personal como la directora de escuela secretarial admitieron que hay una tendencia a preferir en la contratación a mujeres solteras, sin hijos/as. Suponen que este grupo tendrá menos posibles complicaciones que le obligue a faltar a su trabajo o que le impida prolongar el horario en caso necesario. Señalan además la reticencia de los empleadores frente a las leyes de licencia postparto.

Estas argumentaciones, que no son falsas, develan la contradicción social que asigna toda la responsabilidad sobre el cuidado de las/os hijas/os a la mujer y sin embargo la penaliza laboralmente por asumir esta responsabilidad. El estado civil de un hombre y el número de hijas/os que tenga es si acaso una información secundaria, o tal vez en el mejor de los casos se utilice para concederle mejores condiciones salariales dadas sus responsabilidades familiares.

En el caso de la mujer, hay además la tendencia a asumir que su salario será complementario al salario del marido, cosa absurda en un país donde para 1981 un tercio de los hogares estaba encabezado por mujeres (Báez, 1985) y además porque legitima a través del ingreso el orden de subordinación sexual. Esta realidad de asignar a la mujer la responsabilidad máxima de los/as hijos/as (haya o no un padre presente), y al mismo tiempo de discriminarla en las condiciones laborales a nivel de salario y oportunidades de contratación, guarda relación con el fenómeno llamado feminización de la pobreza, que significa que son las mujeres las más pobres entre los pobres de la sociedad a que pertenecen (Seager y Olson, 1986). Este fenómeno aún no está documentado para el caso dominicano.

Por supuesto que el género no es la única variable que juega un papel determinante en el establecimiento de las condiciones socioeconómicas de las personas. La etnia, la edad y otras variables son también fundamentales (Duarte et al., 1989). Estas variables interactúan determinando diferentes niveles de discriminación. Es a lo que Powell (1989) se refiere como la rueda de la opresión, teoría que plantea que la opresión se sostiene en base a un sistema articulado en el que una forma de opresión le sirve de apoyo a otras formas, como mecanismo que garantiza la concentración del poder social en una minoría.

Otra variable que parece ser tomada en cuenta es si la mujer aspirante al puesto de secretaria es madre soltera. Esto se considera una desventaja en la competencia por la contratación en empresas que aplican criterios morales tradicionales en base a los cuales se duda de la respetabilidad de una mujer que haya parido fuera de un matrimonio. Tal vez sobre mencionar que estos criterios intrusivos en lo personal también sólo son tomados en cuenta, cuando se hace, para el caso de la mujer.

Con relación a la clase social de la secretaria vale señalar que si bien ni gerentes de personal, ni la directora de escuela secretarial entrevistados reconocen importancia a esta variable en la contratación, las entrevistas con las secretarias evidencian un fenómeno relacionado a esta variable.

Las exigencias en ropa, calzado, maquillaje y accesorios que se realizan a las secretarias en muchas empresas, particularmente del sector privado, van bastante más allá de la meticulosidad y rayan en lo ostentoso. Lo paradójico es que hay empresas que sin establecer un uniforme o proveerlo exigen un lujo en la apariencia prácticamente incosteable con el salario que pagan.

Lo anterior unido al reporte de las secretarias sobre sus altos gastos semestrales en ropa y accesorios para ir a trabajar, permite sospechar que a través de preguntas como lugar de residencia y ocupación del resto de la familia se intentaría establecer la clase social y podría jugar un papel en la contratación, con el fin de que las secretarias estén en condiciones económicas de responder a las exigencias de apariencia que se les realizan. Por esto también las mujeres solteras sin dependientes tendrán prioridad en la contratación, pues se supone podrán disponer de un porcentaje considerable de sus ingresos para adquirir la indumentaria *adecuada* para ir a trabajar.

De no estarse aplicando criterios discriminatorios para la contratación y la promoción del tipo de los antes discutidos, cabría suponer una relación directa entre los años trabajando como secretaria y el nivel salarial, variables que sin embargo, en este estudio, no presentan una relación explicable a la luz de una tendencia fija.

Conciencia de las secretarias de la discriminación

Una cosa es que exista discriminación por raza, edad, estado civil, número de hijas/os y clase social en la contratación de las secretarias, y otra muy diferente es que ellas lo perciban y/o lo reconozcan. Por eso incluimos en el cuestionario preguntas sobre si existe discriminación en razón de estas variables en el trabajo secretarial.

Sólo el 36.6% de las secretarias admite que estos criterios las han afectado personalmente, para bien (35%) o para mal (1.1%). Sin embargo el 64% señala que conoce de primera mano casos en que

otras secretarias han sido afectadas en lo laboral por estos criterios discriminatorios, siendo beneficiadas de éstas un 15.2% y perjudicadas un 54.3%.

Estos bajos porcentajes con relación a identificar discriminación a nivel personal podrían ser reflejo de un escaso nivel de conciencia de parte de las secretarias frente a uno de los problemas claves de la profesión, o podrían ser señal de la falta de intención de admitir una realidad que no les resulta ajena. Esto así tal vez por miedo a que no se les reconozca su preparación como elemento único o fundamental para su contratación.

Sospechamos que existe una confusión entre lo ideal y lo real en términos de reconocer la discriminación dentro del trabajo secretarial. Esta actitud, que se asume de manera gremial, tal vez con una intención educativa, de decir a la sociedad lo que debería ser como si fuera lo que es, podría revertirse en contra de las secretarias pues encubrir los problemas de este trabajo en lugar de denunciarlos no contribuye a su solución.

Esta actitud indirecta y poco beligerante de ubicar la discriminación como algo que le ocurre a otras, *no a mí*, se corresponde con la actitud de pasividad del rol femenino tradicional, que como ya mencionamos es central en la definición del trabajo secretarial. De todas maneras, aunque las secretarias entrevistadas no reconocieron variables discriminatorias en el marco de lo personal, son muy reveladores los altos porcentajes en que identifican la discriminación como un fenómeno de ocurrencia frecuente (ver Cuadro 2).

Ocupación transitoria vs. profesión

El carácter de permanencia o transitoriedad que se le confiere al trabajo que se realiza puede ser reflejo de la autovalorización que se atribuye al mismo. Es muy interesante que el 77% de las secretarias entrevistadas dijera no pensar dedicarse siempre al trabajo secretarial, frente a sólo un 22% que proyecta este trabajo como permanente y un 1% que no está seguro.

Las secretarias que proyectan dedicarse siempre a esta profesión dicen que la asumen como permanente porque les gusta, pueden desarrollarse en esta área, ganan bien, o no tienen tiempo y oportunidad de prepararse para realizar otro tipo de trabajo. Este último grupo habría que analizarlo dentro del grupo de secretarias que piensa abandonar este tipo de trabajo, pues ellas también desearían abandonarlo pero no lo creen factible dadas sus condiciones particulares.

Al preguntárseles sobre las razones para asumir esta labor como transitoria la mayoría de las que tienen esta posición (84%) indica que piensa dedicarse a otra carrera porque el trabajo secretarial es un oficio que "estanca" y que aspira a mayor remuneración o superación profesional. Otras (13%) señalan su intención de trabajar independiente, la monotonía del trabajo, la poca consideración de los jefes/as y el exceso de tensión debido a presión constante.

Y efectivamente, señal clara del alto porcentaje de secretarias que asume este trabajo como puente más que como una profesión, es el hecho de que el 73% de las secretarias de la muestra estudie actualmente, 61% de éstas con el objetivo de trabajar en una nueva área, 23% con el fin de ampliar sus conocimientos personales y sólo un 15% con el fin de mejorar su trabajo como secretaria.

Entre las que estudian, el 60.8% realiza alguna carrera universitaria. Las de mayor preferencia en nuestra muestra son: administración de empresas, contabilidad, mercadeo, administración hotelera e ingeniería de sistemas. El 21.5% estudia idiomas, inglés la mayoría. Un 10.1% realiza cursos de computadoras. El resto realiza estudios diversos como asistencia de odontología, modelaje y costura.

El alto porcentaje de secretarias que asume esta profesión como transitoria (77%) se corresponde con los porcentajes resultantes de la pregunta: *¿Por qué eligió el trabajo secretarial?* Sólo el 18.8% dice que porque le gusta, porque tiene un campo amplio o porque disfruta trabajar con gente; mientras que un 74% lo eligió como puente para financiar otros estudios, por ser una profesión corta,

porque necesitaba dinero y es un trabajo bien pagado y de rápida contratación, o por falta de otras opciones.

Estos datos son particularmente relevantes en una muestra donde sólo el 7% se hizo secretaria en la práctica del oficio, mientras que el resto realizó estudios secretariales. El 42% corresponde a secretarías ejecutivas, el 22% a secretarías ejecutivas bilingües, y el resto son secretarías, secretarías comerciales o secretarías comerciales bilingües. O sea que, aún asumiendo el trabajo secretarial como transitorio, las mujeres que van a desarrollar este oficio se preparan para el mismo y asumen este entrenamiento como una inversión de rápida devolución multiplicada.

Relación con jefe/a

Es necesario señalar el porcentaje relativamente alto de jefas que apareció en una muestra elegida al azar (37%), indicador positivo que no intentaremos explicar por no ser parte de los objetivos de este estudio y por tanto carecer de los elementos necesarios para lanzar hipótesis en este sentido.

Procuramos sondear de manera general la preferencia de las secretarías frente a jefas o jefes y aproximarnos a la conexión entre las relaciones de poder en el marco laboral y su vinculación con el sexo. Es difícil, sin embargo, comprender si la jerarquía laboral se ve acentuada o sostenida por la jerarquía sexual, dado el hecho de que la adscripción a la misma por parte de las secretarías las lleva a aceptar órdenes más fácilmente y a considerar *normales* y adecuados los mandatos de parte de jefes y no asumen el poder tan cómodamente de parte de jefas. Por esto es difícil saber, y requerirá estudios posteriores, si los estilos de dirección de los jefes y de las jefas son más o menos horizontales en razón de la socialización genérica.

Las secretarías que prefieren jefes (47.8%) argumentan que éstos son menos estrictos y exigentes, más considerados, más comprensivos, más organizados, más respetuosos; que dan órdenes más directas, que las relaciones son más armoniosas porque hay menos

rivalidad o competencia. Entre este grupo, varias expresan su preferencia por jefes por la costumbre de tener hombres como superiores en cargo.

Las secretarias que prefieren jefas (31.5%) sostienen que éstas son más comprensivas, que pelean menos, que puede establecerse una relación de mayor identificación y confianza, que sienten menos presión, y que no tienen temor al hostigamiento sexual ("asedio").

El 17.4% de las secretarias de la muestra dice no tener preferencia por sexo para su superior/a en cargo; mientras que un 3.3% señala no saber qué prefiere por no haber nunca trabajado con jefas.

Estas informaciones hablan no solamente de las experiencias de las secretarias, sino de sus actitudes personales ante un sexo y otro en relación de poder. Es reveladora la discrepancia entre el 26% de secretarias que no ha tenido jefas/es de ambos sexos y sólo un 3% de éstas que dice que no sabe qué prefiere. Ese 23%, que no ha tenido jefas y dice preferir jefes, no habla en base a la experiencia directa, sino que está probablemente proyectando actitudes sociales generales con relación al poder.

Hostigamiento sexual

En el trato hacia los hombres, bien sea de parte de mujeres o de otros hombres, no se confunde la cordialidad con la seducción, o la amabilidad con el hostigamiento. Los límites de lo adecuado en el trato dentro del marco de la relación laboral son asumidos sin confusiones para relacionarse con los hombres y sin embargo se pretende hacer estos límites difusos cuando se trata de relacionarse con mujeres.

Este abordaje abusivo hacia las mujeres es común en una sociedad en la que hay un desbalance de poder entre los sexos en todos los aspectos. Este trato generalizado no hace más que manifestarse en el contexto de la oficina, donde se suma al poder que confiere ser hombre en esta sociedad, el estar en una situación de poder desnive-

lado dentro del contexto laboral. Realidad laboral tan común (hombre-jefe, mujer-secretaria) como consecuencia de un orden general que favorece a los hombres en puestos de dirección y relega a las mujeres a las posiciones auxiliares.

Las secretarias señalaron que el hostigamiento sexual en su contra viene frecuentemente de parte de jefes directos, jefes de otros departamentos, dueños, socios o accionistas de la compañía, clientes, y amigos o parientes del jefe.

Pero el hostigamiento sexual viene otras veces de hombres con el mismo status laboral de la secretaria, como los compañeros de trabajo del mismo u otro departamento. Sin embargo, en ningún caso de la muestra se denunció hostigamiento sexual hacia las secretarias de parte del personal masculino que se percibe como de menor status laboral, como choferes y mensajeros. No planteamos que no se dé, habría que mirar más a fondo y abordar específicamente este punto, pero es probable que en el contexto de la oficina la jerarquía laboral logre imponerse a la jerarquía sexual.

El 44% de la población estudiada expresó haber sido hostigada sexualmente en el contexto laboral en algún momento de su carrera.

Debemos aclarar que consideramos el hostigamiento sexual un continuo que va desde las propuestas y "piropos" insistentes y no deseados (44% de la muestra), las presiones para aceptar las propuestas a través de amenazas de despido o descrédito (25%) y agresiones verbales, hasta agresiones físicas como intentos de besar, tocar, pellizcar, violar; o la concreción de estas intenciones (13%).

Es importante tomar en cuenta al analizar estos resultados la marcada reticencia de muchas mujeres para reconocerse como víctimas de hostigamiento sexual debido al prejuicio de que esto sólo le sucede a aquellas mujeres que provocan o que no saben darse a respetar. Esta es la común y falsa idea de que *toda mujer respetable, será respetada* con su correspondiente corolario *si usted ha sido irrespetada es porque usted no es respetable*.

Un alto número de la secretarias entrevistadas, y la directora de escuela secretarial, sostuvieron esta idea como válida y defienden la noción de que sólo enfrentan la agresión sexual masculina en el contexto laboral aquellas secretarias poco serias, que a través de sus ropas o de sus actitudes "se lo andan buscando".

No hay mejor manera de desmitificar una realidad que preguntar su experiencia y su visión a las personas directamente involucradas, y en este caso un 44% de las secretarias de tan diversa muestra expresó haber sido hostigada sexualmente. Según la lógica del prejuicio tendríamos que concluir entonces que casi la mitad de las secretarias de Santo Domingo son mujeres dadas al coqueteo en el contexto laboral. Un análisis más justo, que responsabilice al agresor y no a la víctima, llevaría a concluir que un porcentaje escandaloso de los jefes hostigan sexualmente a las secretarias abusando del doble poder que su condición de ser hombre y ser superior en cargo les otorga.

Es interesante, dado el temor al descrédito antes expuesto, que el 85% de la muestra señalara que el hostigamiento sexual hacia las secretarias es un fenómeno frecuente en Santo Domingo. Y que el 72% dijera conocer uno o más casos de hostigamiento sexual hacia otra(s) secretaria(s). No descartamos que alguna secretaria relatara un caso personal como ajeno para protegerse de posibles actitudes prejuiciadas.

Contradiendo la noción popular de que el hostigamiento es más frecuente en el sector público, encontramos que un 45% de las secretarias entrevistadas del sector privado reconocieron haber sido hostigadas, frente a un 39% de las del sector público. Sin embargo, el hecho de que nuestra muestra esté desbalanceada en cuanto a los sectores representados, primando el sector privado, podría estar afectando los resultados comparados en este sentido.

El 74% de las secretarias considera la renuncia al trabajo por parte de la agraviada como el desenlace más frecuente en situaciones de hostigamiento sexual. La gran mayoría entiende esta salida como la más factible, no sólo por ser la considerada más conveniente para

resarcir el honor de la ofendida frente a sí misma y a los demás, sino también porque entiende que no puede laborar eficientemente en un lugar donde se le irrespeta y donde no se siente segura. Esto implica que las secretarias tengan que asumir las consecuencias negativas de una acción de otro en su contra, de manera que el daño resulta doble. Ante un evidente desbalance de poder, costumbres sociales cómplices, y una legislación que no brinda la protección adecuada; resulta ser el enfrentamiento entre el huevo y la piedra, y las secretarias identifican como única acción posible abandonar el trabajo.

Un 13 % señala como salida frecuente el despido de la secretaria cuando ésta no accede a los requerimientos sexuales del jefe como una forma de castigarla o para evitar un posible escándalo. Es claro entonces que aunque se pretenda lo contrario, los hombres saben muy bien cuáles son conductas aceptables y cuáles no hacia las mujeres en el marco laboral, y asumen el hostigamiento como tal, con la presión y abuso que el mismo conlleva.

Sólo un 12% señala que la renuncia o cancelación son salidas injustas porque afectan a la víctima en lugar de afectar al agresor, quien mantiene intacto su trabajo y su status.

La edad no parece ser una variable determinante en la ocurrencia de este fenómeno, pues se presenta dirigido hacia mujeres de todos los grupos de edad, aunque probablemente en mayor medida vaya dirigido a las más jóvenes, tendencia que se corresponde con el modelo de la hembra apetecible en esta sociedad.

La relación entre el nivel salarial y el grado de hostigamiento esperábamos que fuera inverso. O sea a mayor salario, mayor status laboral y menor hostigamiento. Pero los resultados en este sentido son confusos porque es mínimo el número de secretarias de la muestra que tiene un salario de menos de RD\$1,000 (5 %) o de más de RD\$3,000 (17.6%). De todas formas, hecha esta salvedad, podemos señalar que reportó haber sido hostigado el 60% de las mujeres con salario menor de RD\$1,000; el 61 % de las que ganan entre RD\$1,000 y RD\$2,500; el 50% de las que reciben entre

RD\$3,500 y RD\$4,000; y el 25 % de las que ganan entre RD\$4,500 y RD\$5,000.

Reportaron haber sido hostigadas sexualmente el 43 % de las solteras y el 45 % de las casadas. De manera que hay indicios de que el estado civil no es una variable determinante en la frecuencia con que se produce esta agresión. Sin embargo, hay que señalar que nuestra muestra elegida al azar refleja las aparentes tendencias de contratación de esta profesión y el 70 % de la población estudiada corresponde a mujeres solteras frente a sólo un 23 % de mujeres casadas, lo cual podría estar afectando los porcentajes anteriores.

Tampoco arrojan tendencias significativas la clase social (aproximada en función de la zona de residencia), ni los años en el ejercicio de la profesión secretarial.

Uno de los mayores problemas para enfrentar esta situación es el esfuerzo sostenido por hacerla invisible. Pretender confundir hostigamiento con galantería es intentar justificar lo inaceptable. El hostigamiento sexual debe analizarse a la luz de un enfoque genérico. No es cierto que este tipo de agresión sea tan difícil de aprehender, que los límites de un cumplido o de una seducción se confundan con los del hostigamiento. Hay más bien un deseo de trivializar un problema serio que afecta a las mujeres en el ámbito laboral, que les impide el buen ejercicio de sus funciones y llega a hacerlas decidir en muchos casos abandonar el trabajo.

Es evidente que, aunque hay hombres que son agredidos sexualmente, éstos son una ínfima minoría, lo que define el fenómeno como una agresión hacia las mujeres, y negar la especificidad genérica en este tema impide lograr una comprensión del mismo. Ignorar o ridiculizar un acto de violencia, pretender que el sexo de quien agrede y de quien recibe la agresión no es significativo para analizar y enfrentar el problema, y culpar a la víctima de provocar la agresión o de tener una imaginación fértil y oportunista son estrategias comunes al hostigamiento, a la violación, a los crímenes "pasionales" y a otras formas de violencia.

Conclusión

Las características particulares que imprime el género al trabajo secretarial son centrales, como hemos analizado, en la definición del mismo.

Las normas culturales tienden a reproducirse en todas las esferas de la vida, a nivel público y privado, creando así sistemas complejos integrados para su mantenimiento.

Muchas de las realidades particulares del trabajo secretarial son ciertas para otros trabajos "femeninos" donde el sistema genérico actúa de forma equivalente, aunque adecúe sus expresiones a lo específico de cada tipo de trabajo.

La doble jornada de trabajo interna; la discriminación por aspecto físico, raza, edad, clase social, estado civil y número de hijas/os; la subvalorización del oficio; la doble verticalidad de las relaciones laborales; y el hostigamiento sexual, son algunos de los aspectos más relevantes de esta investigación. Estos sólo pueden comprenderse a la luz de un enfoque de género y no será hasta que se haga un cuestionamiento de la naturaleza sexista de estas prácticas que podrá lograrse un cambio sustancial en estas problemáticas.

Es necesario comprender la ideología que justifica y caracteriza la feminización del trabajo de oficina. Como explica Davies para el caso de Estados Unidos, a finales del siglo XIX se comenzó a emplear a mujeres como secretarias en las oficinas por ser una fuerza laboral más barata que la masculina. Pero además, al transferir a la oficina el modelo jerárquico de relación entre los sexos, las secretarias se convierten en auxiliares personales de los jefes, "la competente madre-esposa preocupada por resolver todas las necesidades y deseos de su patrón" (1980:234). El código genérico tradicional y aún vigente será la base para una múltiple conveniencia del empleador: más servicios por menos dinero y por demás una actitud de pasividad de las mujeres que le garantizaba no tener competencia. Se creó entonces una ideología para explicar y fomentar esta feminización masiva del trabajo secretarial sobre la

base de que las características del rol femenino hacen a las mujeres las empleadas "naturales" para ocupar estos puestos.

Esta idea de la mujer como mejor equipada por sexo para las labores secretariales no implica ninguna ventaja con relación a los hombres en términos laborales. Por el contrario, esta concepción de la empleada ideal por su suavidad, su docilidad, su simpatía, su calidez, tendrá como consecuencia una sobreexplotación en el plano laboral que se sostiene en lo genérico.

La mitificación de lo que se abusa es un mecanismo social por excelencia para encubrir y legitimar condiciones y requerimientos inaceptables. Una técnica que aunque se presenta como compensatoria es de una hipocresía evidente. En una retórica que se desempolva en las fechas asignadas, se glorifica a las madres a quienes se demanda más allá de lo humano, pero la sociedad no garantiza su supervivencia y menos aún su desarrollo como persona, ni tampoco la de sus hijas/os. De las/os maestras/os, aunque con un prestigio ya marchito, se eleva como estandarte su condición de apóstoles de la educación, su espíritu de sacrificio. Hay que develar la intención de estas ideologías porque precisamente se glorifica a las/os mártires, pero alabarles no les libera de esta condición. Ningún rol laboral o del tipo que sea tendría que estar sostenido sobre el lema del sacrificio. Esta ideología debe mover a suspicacia porque cuando alguien se sacrifica, otro no está cumpliendo con su parte de forma equilibrada y se acomoda sobre el esfuerzo ajeno.

Una ideología que mitifica, lo hace en base a sus evaluaciones interesadas. Por el fiel cumplimiento de las normas que define e impone, otorga un reconocimiento. Es un modelo de poder que demanda sin límites y que cacarea un agradecimiento periódico que tiende a confundirse con una valorización social genuina.

Una acción en este sentido tendría que ser asumida por el gremio secretarial de forma organizada. Pero hasta el presente, del hostigamiento sexual no se habla. Las tareas no técnicas lejos de denunciarse se postulan con orgullo como parte del rol. El Día de la Secretaria, convertido en fiesta nacional, en desproporción absoluta

con otros trabajos donde también se apela a la entrega y a la incondicionalidad, es recompensa vana para una secretaria sobrecargada de trabajo y muchas veces subpagada.

Esas celebraciones del Día de la Secretaria pierden el foco de las cuestiones realmente importantes con relación a una definición profesional de su trabajo, y contribuyen con charlas sobre maquillaje y etiqueta y protocolo al mantenimiento del estereotipo de secretaria sostenido sobre el modelo femenino tradicional. Se cae pues en la trampa de dar al prejuicio de secretaria como figura decorativa y sumisa una base real. Se da la anuencia para la discriminación por sexo, por raza, por clase, por aspecto físico, etc.

Todo esto contribuye a la subvalorización del trabajo secretarial. Las complicidades aparecen invertidas por asumir sin cuestionamientos la ideología que beneficia a otros. Este mecanismo funciona así lo mismo para las secretarias, para las madres, que para las mujeres en sentido general. En los últimos años muchas mujeres festinan el Día Internacional de la Mujer haciéndose eco de cantos masculinos a nuestra fragilidad, belleza y pasividad en lugar de enarbolar una agenda pensada y propia que procure la construcción de nuevos modelos humanos. El servilismo ideológico de los/as oprimidos/as es una constante necesaria para mantener las estructuras jerárquicas.

Finalmente, entendemos necesario suprimir la existencia de la división de trabajos por sexo, pues además de ser una práctica segregatoria, resulta ser un mecanismo eficaz para concretizar a nivel laboral la discriminación sexual. Por supuesto, abogamos por hacer realmente mixtos todos los trabajos y no únicamente aquellos considerados de mujeres, lo que resultaría en una nueva desventaja. Lo anterior no debe confundirse con prácticas de excepción o tokenismo, que integran a un número mínimo del grupo excluido para disimular la exclusión. Asimismo, sería inútil y hasta contraproducente, hacer mixtos los trabajos si no se implementan políticas para evitar que criterios sexistas determinen la contratación, las condiciones de trabajo, y la promoción.

CUADRO 1

Representación Porcentual de las Tareas Personales que Realizan las Secretarias a sus Jefes/as.

Tipo de Servicio No Técnico	% Secretarias
Servir café	57.6
Pagar cuentas personales	44.6
Balancear chequera	29.3
Recordarles cosas personales	84.8
Otras	39.1

CUADRO 2

Porcentaje de Secretarias que Entiende que las Siguietes Variables son Tomadas en Cuenta para Contratación y/o Promoción

Variables	% Secretarias
Aspecto físico	88.0
Color piel	21.7
Clase social	48.9
Estado civil	56.5
Número hijos/as	40.2
Ser madre soltera	39.1

Bibliografía citada

- Báez, Clara. 1985. *La subordinación social de la mujer en cifras*. Dirección General de Promoción de la Mujer. Santo Domingo, República Dominicana.
- Bonder, Gloria. 1988. *Situación de las maestras primarias en la Argentina*. Centro de Estudios de la Mujer. Buenos Aires, Argentina. Mimeo.
- Davies, Margery. 1980. "El lugar de la mujer está frente a la máquina de escribir: la feminización de la fuerza de trabajo oficinesca". En *Patriarcado Capitalista y Feminismo Socialista*. Siglo XXI Editores, S.A. Mexico, D.F.
- Delano, Barbara. 1989. "Mujer y trabajo: el caso de las secretarias". *Revista Mujer/Fempress*, no. 96. Santiago, Chile.
- Doyle, James. 1985. *Sex and Gender: The Human Experience*. W.M.C. Brown Publishers. Iowa, Estados Unidos.
- Duarte, Isis, Carmen J. Gómez, Maritza Molina y Marina Ariza. 1989. *Población y condición de la mujer en República Dominicana*. Instituto de Estudios de Población y Desarrollo (IEPD), Estudio no. 6. Santo Domingo.
- Mead, Margaret. 1935. *Sexo y temperamento en las sociedades primitivas*. Laia. Barcelona, 1973.
- Powell, Betty & Equity Institute. 1989. *Valuing Our Diversity/Building Multicultural Awareness: A Training Workshop*. DeLoyza Associates. Almont, N.Y. Estados Unidos.
- Seager, Joni y Ann Olson. 1986. *Women in the World: An International Atlas*. Simon & Schuster, Inc. Nueva York, Estados Unidos.

Stolcke, Verena. 1981. "Los trabajos de las mujeres". Versión revisada del trabajo publicado en *Of Marriage and the Market*. Londres, Reino Unido.

Tavris, Carol y Carole Wade. 1984. *The Longest War: Sex Differences in Perspective*. Harcourt Brace Jovanovich Publishers. Orlando, Estados Unidos.